

Eldorado Gold

Πολιτική για τη Διαφορετικότητα

Διοικητικό Συμβούλιο και Ανώτατη Διοίκηση



Το πλαίσιο βιωσιμότητάς μας

Ενσωματώνουμε τη βιωσιμότητα από την αρχή για να εκπληρώσουμε τις δεσμεύσεις μας για ασφαλείς, **συμπεριληπτικές** και καινοτόμες επιχειρήσεις, για κοινότητες με έντονη συμμετοχή που ευημερούν, για προϊόντα που παράγονται με υπευθυνότητα και για ένα υγιές φυσικό περιβάλλον.

Πώς ορίζουμε την διαφορετικότητα

Η «διαφορετικότητα» μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους. Στην Eldorado Gold με τον όρο αυτό εννοούμε:

Ταυτότητα Διαφορετικότητας	Φύλο, φυλή, εθνικότητα, γλώσσα, σεξουαλικές προτιμήσεις, γεωγραφία, θρησκεία, αναπηρία, ηλικία και οποιαδήποτε άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά που, σε συνδυασμό, καθορίζουν την αίσθηση της ατομικής μας ταυτότητας.
Καθορισμένες ομάδες	Γυναίκες, αυτόχθονες (Πρώτα Έθνη, Ινουίτ και Μέτις), ορατές μειονότητες¹, άτομα με αναπηρία², καθώς και LGBTQIA2S+, όσον αφορά την προώθηση της εκπροσώπησης της ταυτότητας διαφορετικότητας μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης (εκτελεστικά στελέχη και αντιπρόεδροι). 1. Άτομα, εκτός από τους ιθαγενείς (όπως ορίζονται στο νόμο περί ισότητας στην απασχόληση), που δεν είναι καυκάσιοι στη φυλή ή μη λευκοί στο χρώμα. 2. Άτομα που έχουν μακροχρόνια ή επαναλαμβανόμενη σωματική, διανοητική, αισθητηριακή, ψυχιατρική ή μαθησιακή αναπηρία και τα οποία i) θεωρούν ότι μειονεκτούν στην απασχόληση λόγω της εν λόγω αναπηρίας ή ii) πιστεύουν ότι ένας εργοδότης ή δυνητικός εργοδότης είναι πιθανό να θεωρήσει ότι μειονεκτούν στην απασχόληση λόγω της εν λόγω αναπηρίας.
Γνωστική διαφορετικότητα	Το υπόβαθρο, οι αποκτηθείσες δεξιότητες, οι γνώσεις και οι εμπειρίες μας και άλλα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τη σκέψη, τη λήψη αποφάσεων και την απόδοσή μας.

Οι κατευθυντήριες αρχές μας

Οι αποφάσεις σχετικά με τους ανθρώπους - όπως το ποιον θα προσλάβουμε ή θα προωθήσουμε ή με ποιους φορείς θα συνεργαστούμε - είναι από τις πιο κρίσιμες επιχειρηματικές αποφάσεις που λαμβάνουμε. Οι αποφάσεις αυτές περιλαμβάνουν την εξεύρεση ανθρώπων και συνεργατών με τις απαραίτητες δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και άλλα χαρακτηριστικά που απαιτούνται για το έργο που έχουμε μπροστά μας. Στην εξόρυξη, αυτά τα σύνολα δεξιοτήτων είναι συχνά πολύ εξειδικευμένα, οπότε η γνωστική διαφορετικότητα είναι υψίστης σημασίας για την επίτευξη του οράματός μας να οικοδομήσουμε μια βιώσιμη, υψηλής ποιότητας επιχειρηματική δράση στον τομέα του χρυσού.

Πιστεύουμε ότι τα διοικητικά συμβούλια και οι ομάδες με διαφορετικότητα και χωρίς αποκλεισμούς αποτελούν πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος:

- Ένα διοικητικό συμβούλιο και μια ομάδα ανώτερων στελεχών με διαφορετικότητα είναι ζωτικής σημασίας για να δοθεί ο τόνος για μια εταιρική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς.
- Όταν όλα τα άτομα αισθάνονται ότι ανήκουν και ότι είναι ενταγμένα, ακούγονται διαφορετικές φωνές, οι οποίες βελτιώνουν την επίλυση προβλημάτων, τον εντοπισμό σφαλμάτων και τη λήψη αποφάσεων.
- Η διαφορετικότητα μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοικητικής Ομάδας είναι αναπόσπαστο στοιχείο της αποτελεσματικής διαχείρισης της Εταιρείας προς όφελος όλων των ενδιαφερομένων μερών μας.



Οι Πρακτικές και οι Διαδικασίες μας

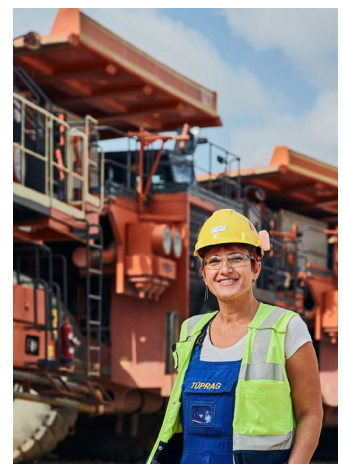
Οι αποφάσεις για την ενίσχυση της εκπροσώπησης της διαφορετικότητας στο Διοικητικό Συμβούλιο και την ομάδα ανωτάτων στελεχών μας λαμβάνονται με την πρόθεση να διατηρηθεί η αξιοκρατία. Δεδομένου ότι η ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τα μέλη των Καθορισμένων Ομάδων κατά τη διαδικασία επιλογής, προσπαθούμε να μετριάσουμε την προκατάληψη με τους εξής τρόπους:

Εταιρείες Προσλήψεων και Αναζήτησης	• Οι εταιρείες προσλήψεων καλούνται να συμπεριλάβουν τουλάχιστον το 50% των υποψηφίων που προέρχονται από Καθορισμένες Ομάδες. • Όλοι οι εξωτερικοί πάροχοι υπηρεσιών - συμπεριλαμβανομένων των εταιρειών προσλήψεων και αναζήτησης- αναμένεται να επιδεικνύουν τη δική τους δέσμευση για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη (βλ. κάτωθι εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών)
Συνέντευξη και Επιλογή	• Όπου είναι δυνατόν, ενσωματώνουμε τεχνικές τυφλής πρόσληψης. • Ο κατάλογος των υποψηφίων που θα περάσουν από συνέντευξη περιλαμβάνει έναν ισορροπημένο αριθμό υποψηφίων που εκπροσωπούν μέλη των Καθορισμένων Ομάδων. • Οι εσωτερικοί εκπρόσωποι που αντικατοπτρίζουν τις Καθορισμένες Ομάδες συμμετέχουν σε κάθε διαδικασία επιλογής, συνέντευξης και διορισμού.

Κατά καιρούς, το Διοικητικό Συμβούλιο και η ομάδα ανωτάτων στελεχών θα προσλαμβάνουν εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών. Εκτός από τις εταιρείες προσλήψεων και αναζήτησης, σε αυτούς περιλαμβάνονται δικηγορικά γραφεία, λογιστικές εταιρείες, εταιρείες χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και άλλες εταιρείες παροχής συμβουλευτικών/συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Εξωτερικοί Πάροχοι Υπηρεσιών

- Όταν ανανεώνουμε υπηρεσίες ή ζητάμε προτάσεις για υπηρεσίες, δίνουμε εντολή στις επιχειρήσεις να:
 - Να αποδεικνύουν την πολιτική τους για τη διαφορετικότητα και την προσέγγισή τους για την ένταξη.
 - Να προσδιορίσουν τον αριθμό των ατόμων στο διοικητικό συμβούλιο και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη τους που προέρχονται από Καθορισμένες Ομάδες.
 - Να προτείνουν μια ομάδα εργασίας για τον λογαριασμό της Eldorado που να περιλαμβάνει έναν ισορροπημένο αριθμό ατόμων που προέρχονται από τις Καθορισμένες Ομάδες.



Γιατί θέτουμε στόχους;

Πιστεύουμε ότι οι στόχοι σε επίπεδο διοικητικών συμβούλων και ανώτατων στελεχών αποτελούν σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης των ταυτοτήτων διαφορετικότητας. Οι αποφάσεις προσλήψεων και προαγωγών λαμβάνονται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η προώθηση της διαφορετικότητας που ευθυγραμμίζεται με τους ακόλουθους στόχους:

Γυναίκες	• Τουλάχιστον 30% γυναίκες στο Διοικητικό Συμβούλιο. • Τουλάχιστον 30% γυναίκες στην ομάδα Ανώτατης Διοίκησης.
Άλλες Καθορισμένες Ομάδες	• Τουλάχιστον ένα επιπλέον 10% των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου να εκπροσωπείται από μία ή περισσότερες Καθορισμένες Ομάδες (πέραν των γυναικών). • Τουλάχιστον ένα επιπλέον 10% της ανώτατης διοικητικής μας ομάδας να εκπροσωπείται από μία ή περισσότερες Καθορισμένες Ομάδες (πέραν των γυναικών).

Αυτοί οι στόχοι αποσκοπούν στην προώθηση της εκπροσώπησης τουλάχιστον του 40% των Καθορισμένων Ομάδων στο Διοικητικό Συμβούλιο και την Ανώτατη Διοίκηση.

Πώς μετράμε, αξιολογούμε και δημοσιοποιούμε την πρόοδο της διαφορετικότητας

Στο πλαίσιο της διαδικασίας ανανέωσης του Διοικητικού Συμβουλίου και του σχεδιασμού διαδοχής της Ανώτατης Διοίκησης, το Διοικητικό Συμβούλιο και η Ανώτατη Διοίκηση:

- Εξετάζουν αν μία (ή περισσότερες) από τις Καθορισμένες Ομάδες εκπροσωπούνται σε αυτούς.
- Επανεξετάζουν τον αριθμό των ατόμων που ανήκουν σε Καθορισμένες Ομάδες στο Διοικητικό Συμβούλιο και σε θέσεις Ανώτατης Διοίκησης.
- Αξιολογούν τις ευκαιρίες για την ενίσχυση της διαφορετικότητας από τις Καθορισμένες Ομάδες στα επίπεδα του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώτατης Διοίκησης σε συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική για τη Διαφορετικότητα.

Γνωστοποιούμε την πρόοδο στην εγκύκλιο πληρεξουσίων αντιπροσώπων μας για τις Καθορισμένες Ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των κάτωθι:

- Του αριθμού και της αναλογίας (εκφρασμένης ως ποσοστό), των μελών κάθε Καθορισμένης Ομάδας που κατέχουν θέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο.
- Του αριθμού και του ποσοστού (εκφρασμένο ως ποσοστό), των μελών κάθε Καθορισμένης Ομάδας που είναι μέλη της Ανώτατης Διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των σημαντικότερων θυγατρικών μας.
- Προόδου σε σχέση με τους καθορισμένους στόχους.
- Πώς το Διοικητικό Συμβούλιο και η Ανώτατη Διοίκηση αξιολογούν τη διαφορετικότητα κατά τον εντοπισμό, την ανάδειξη και την επιλογή υποψηφίων για το Διοικητικό Συμβούλιο και τις θέσεις της Ανώτατης Διοίκησης, αντίστοιχα.

Ημερομηνία Έγκρισης: 7 Δεκεμβρίου 2023

Breaking new ground.



eldoradogold.com