



ÇEŞİTLİLİK POLİTİKASI (MART 2021)

Amaç

SSR Mining Inc. ("**Şirket**"), çeşitli beceri, deneyim, bakış açısı, geçmiş ve özellikleri olan birçok bireyden oluşan bir işgücünün fırsat, sorun ve risklerin daha iyi bir şekilde anlaşılmasını ve daha güçlü karar alma süreçlerini sağladığını kabul eder. Şirket Yönetim Kurulu ("**Yönetim Kurulu**"), ayrıca çeşitlilik içeren bir yönetim kurulunun sağduyulu bir iş anlayışına sahip olmak ve daha iyi gözetim ve kurumsal yönetim sağlamak anlamına geldiğini de kabul eder.

Şirket, çeşitliliğin işletme için anlamlı olduğu inancındadır. Şirket, tüm çalışanlara adil ve saygılı davranıldığı ve iş fırsatlarına eşit olarak erişebildikleri bir ortam sağlamayı taahhüt eder.

Çeşitlilik Hedefleri

Şirkette çeşitlilik, bireyleri birbirinden farklı kılan tüm özellikleri ifade etmektedir. Din, ırk, etnik köken, dil, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, görev süresi, yaş gibi özellikleri veya faktörleri veya diğer potansiyel fark alanlarını içerir. Şirkette çeşitlilik, eşitlik ve tüm bireylere saygılı davranma taahhüdüne bağlılıkla ilgilidir.

Şirket ve Yönetim Kurulu, ölçülebilir çeşitlilik hedefleri oluşturmayı ve kadınların kuruluşun her düzeyinde temsil edilmesi de dahil olmak üzere, bu hedeflere ulaşma konusunda elde edilen başarıyı yıllık olarak değerlendirmeyi taahhüt eder.

Çeşitlilik Hedeflerinin Ölçülmesi

Bu Politika, Şirketin belirli çeşitlilik girişimleri, programları ve hedeflerini belirlemesini gerekli kılmaktadır. Yönetim Kurulu'nun Kurumsal Yönetim ve Aday Belirleme Komitesi, Yönetim Kurulu düzeyindeki çeşitlilik girişimleri denetler ve Ücretlendirme ve Liderlik Geliştirme Komiteleri de Şirket genelinde bu tür girişimleri denetler.

Yönetim Kurulunun Çeşitliliği

Şirket, Yönetim Kurulunu oluşturan üyeler konusunda çok sayıda bakış açısı ve görüşü teşvik eden ve bilinçli veya bilinçsiz önyargı ve ayrımcılıktan arınmış, çeşitlilik ve kapsayıcılığa dayalı bir kültür içinde liyakati temel alan bir sistem oluşturma konusunda kararlıdır. Kurumsal Yönetim ve Aday Belirleme Komitesi, Yönetim Kurulunun mevcut bileşiminin tanımlanan yetkinliklerin çeşitliliğine dayalı bir karışımı ne ölçüde yansıttığı da dahil olmak üzere yönetim kurulu üyelerimizin beceri, uzmanlık, deneyim ve geçmişini yıllık olarak

değerlendirir. Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetişim ve Aday Belirleme Komitesi, bu hedefi kolaylaştırmak için aşağıdaki hususları sağlar:

- Kurumsal Yönetişim ve Aday Belirleme Komitesinin kadın yönetim kurulu üyelerini içermesini;
- güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirlemek için tek tek Yönetim Kurulu üyeleri, Yönetim Kurulu komiteleri ve Yönetim Kurulunun bir bütün olarak periyodik inceleme ve değerlendirmesinin yapılmasını;
- Yönetim Kurulu için gerekli beceri, görev süresi ve uzmanlıkları tanımlayan bir beceri matrisinin yıllık olarak idame ettirilmesi ve değerlendirilmesini;
- bu Politikada özetlenen ilkeler doğrultusunda, Yönetim Kurulu için hem kısa hem de uzun vadeli hedefleri olan bir halefiyet planının uygulanmasını;
- yeni yöneticiler işe alınırken aday havuzunun mevcut yönetici ağlarının dışına çıkmasını ve mevcut potansiyel yönetici adayları listesinin kadın adayları içermesini ve
- Kurula atanacak adayların belirlenmesine yardımcı olmak üzere bir arama şirketi görevlendirilirken şirkete cinsiyet açısından dengeli ve “eşit derecede kalifiye” potansiyel adaylardan oluşan bir liste sunma zorunluluğu getirilmesini.

İşgücü Çeşitliliği

Şirketin İnsan Kaynakları Departmanı ile birlikte çalışan Ücretlendirme ve Liderlik Geliştirme Komitesi, Şirketin işe alma, performans, ücretlendirme, yetenek geliştirme ve halefiyet programlarının bu politikaya uygun olmasını sağlar.

Bu Politikanın Yönetimi

Kurumsal Yönetişim ve Aday Belirleme Komitesi bu politikayı yıllık olarak gözden geçirecek ve etkililiğini değerlendirecektir.

* * *