

NOSSA ABORDAGEM

Pessoas e Cultura Organizacional

A Equinox Gold é uma equipe global, movida por nossa visão de ser a Principal Produtora de Ouro das Américas.



Por Que Esse Tema é Importante para Nós?

Os nossos colaboradores são a base dos nossos negócios e a força motriz por trás do nosso desempenho. Além disso, são nossos parceiros no crescimento dos nossos negócios e na nossa jornada de sustentabilidade. Em vista de um mercado de trabalho extremamente competitivo, a nossa capacidade de encontrar, motivar e reter bons talentos está ancorada na nossa capacidade de proporcionar um ambiente de trabalho onde todos são valorizados e apoiados.

▣ DIVULGAÇÕES

GRI 2-7	GRI 404-3
GRI 2-8	GRI 405-1
GRI 2-25	GRI 405-2
GRI 2-30	GRI 407-1
GRI 3-3	SASB EM-MM-000.B
GRI 202-2	SASB EM-MM-310a;
GRI 401-1	SASB EM-MM-310a.2
GRI 401-3	
GRI 404-1	

Criação de um Ambiente de Trabalho do qual as Pessoas Querem Fazer Parte

Com o objetivo de ser um empregador preferencial, oferecemos remuneração e benefícios atrativos, além de termos criado uma cultura na qual as pessoas são bem-vindas, valorizadas e tratadas com justiça, e honramos os mais altos princípios e padrões para respeitar os direitos das pessoas. Também oferecemos programas de treinamento para dar aos nossos colaboradores a capacidade de progredir em suas carreiras e criar oportunidades para os membros da comunidade que queiram fazer parte da nossa equipe.

Criação de Oportunidades de Empregos

No intuito de apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar das regiões onde operamos, a geração de empregos é um dos nossos compromissos mais importantes com as comunidades locais. Contratamos o máximo possível de talentos locais e oferecemos oportunidades de formação e treinamento para que os membros da comunidade possam obter as habilidades necessárias para fazerem parte da nossa equipe e progredirem dentro da Empresa. Temos orgulho do fato de que uma porcentagem significativa do nosso quadro efetivo vem das comunidades e áreas de influência de nossas minas.

Desenvolvimento e Participação de Pessoas

Temos o compromisso de ajudar os nossos colaboradores a progredir em suas carreiras. Proporcionamos uma gama de programas educativos personalizados que oferecem suporte aos novos contratados para terem sucesso em suas funções e que geram também aos colaboradores estabelecidos oportunidades de expandir suas habilidades ou buscar cargos de liderança. Esses programas variam de currículos e formação especializada para funções específicas até treinamentos e orientações no próprio trabalho. Tanto nossos colaboradores diretos quanto indiretos são incentivados a participar de treinamentos regulares específicos para suas funções e recebem oportunidades de aprender novas habilidades.

Nossas equipes participam quando as incentivamos a desempenharem um papel ativo para atingir os objetivos da Empresa e recompensamos sua contribuição com remuneração e benefícios competitivos. Em todas as nossas operações e escritórios, pagamos bem acima do salário-mínimo legislado e acompanhamos continuamente as melhores práticas locais e do setor para garantir que estamos oferecendo salários competitivos que vão além da satisfação das necessidades básicas.

Como o trabalho em equipe é um dos nossos principais valores, também reconhecemos os esforços de nossas equipes no alcance de metas compartilhadas. Todos os colaboradores da Equinox Gold participam de programas de remuneração de incentivo atrelados ao desempenho. Anualmente, cada unidade alinha seus objetivos de desempenho com os objetivos corporativos, sendo que os colaboradores têm direito a receber um bônus baseado em métricas de desempenho individual e coletivo.

Relações Trabalhistas

Respeitamos os direitos de todos os trabalhadores, inclusive a liberdade de associação e negociação coletiva, e nos esforçamos para manter um ambiente de colaboração com os sindicatos que representam nossos colaboradores. No México, os acordos coletivos são revisados a cada dois anos, enquanto no Brasil essa revisão ocorre todo ano. Atualmente, nosso efetivo nos EUA e no Canadá não é sindicalizado. Uma vez ao ano, realizamos due diligence com contratadas para avaliar quaisquer impactos negativos sobre os direitos humanos e a liberdade de associação.

Como parte do nosso compromisso com a melhoria, temos trabalhado para identificar e eliminar barreiras que impeçam o progresso e para disponibilizar o acesso a mecanismos de feedback em todas as nossas unidades para que, assim, nossos colaboradores possam comunicar quaisquer pontos de preocupação. Estamos dedicados a tratar e resolver quaisquer questões trabalhistas que possam vir a surgir e investigamos todos os problemas relatados através de nosso Canal de Denúncias. Nossos colaboradores, contratadas e fornecedores têm acesso ao Canal de Denúncias para que possam relatar quaisquer queixas ou reclamações.

Tratamento Justo e Igualitário

Com um extenso quadro de colaboradores ao redor do mundo, nos esforçamos para garantir que não haja discriminação ou práticas abusivas em nossas operações e para que todos os colaboradores diretos e indiretos sejam tratados com respeito.

Para garantir o alcance desse objetivo, contratamos pessoas que refletem nossos valores, contamos com políticas e treinamentos contra assédio e discriminação, além de um canal de denúncias e reclamações. Também oferecemos treinamentos anuais para todos os colaboradores sobre conformidade com o nosso Código de Conduta e outras políticas, como treinamentos sobre conformidade com os direitos humanos, combate ao suborno e à corrupção, e orientações sobre como acessar o Canal de Denúncias. Proibimos o trabalho infantil e todas as formas de trabalho análogo à escravidão, inclusive o trabalho forçado e o tráfico de pessoas.

Cumprimos a legislação relativa à jornada de trabalho aplicável em todos os países nos quais atuamos, sendo que todos eles contam com legislação de jornada de trabalho inferior ao padrão de 48 horas estabelecido nas convenções da Organização Internacional do Trabalho. Acreditamos na importância de proporcionar intervalos adequados de trabalho para que nossos colaboradores se recuperem e tenham tempo para sua vida pessoal.

Equidade, Diversidade e Inclusão

Construir uma organização onde todos sejam valorizados e apoiados é o nosso compromisso, criando, assim, ambientes respeitosos e inclusivos. Temos como objetivo dar suporte a pessoas de diversas origens, fornecendo os recursos necessários para prosperarem e darem o melhor de si no ambiente de trabalho.

Para dar o tom desde o topo da organização, em 2019, a Equinox Gold adotou uma [Política de Diversidade](#) que expressa o nosso compromisso de promover e alcançar a diversidade entre o Conselho e a gerência sênior.

Em 2024, lançamos uma estratégia de Equidade, Diversidade e Inclusão (EDI) em toda a Empresa para dar foco e amplitude a nossos esforços de EDI, orientando o trabalho já realizado em nossas operações. Nossa estratégia de EDI descreve metas que definimos em quatro pilares:

Liderança inclusiva: Apoiar uma diversidade de perspectivas e qualidades em nosso Conselho e entre nossos executivos e proporcionar aos líderes as ferramentas e o conhecimento para promover uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho.

Cultura inclusiva: Promover uma cultura no ambiente de trabalho na qual todos os colaboradores se sintam seguros, valorizados e respeitados e possam contribuir para o sucesso da Equinox Gold.

Diversidade do quadro efetivo: Construir um quadro efetivo baseado no mérito que reflita as regiões e comunidades nas quais atuamos, em todos os níveis da Empresa.

Equidade na prática: Incorporar a equidade nas políticas, processos e práticas que garantem as operações comerciais e a tomada de decisões.

Possuímos iniciativas para atrair, contratar e reter uma equipe mais diversificada, além de iniciativas para garantir que os programas de remuneração, desenvolvimento, promoção e suporte sejam inclusivos para toda a equipe.

Responsabilidade

O Comitê de Remuneração e Nomeação auxilia o Conselho da Equinox Gold no cumprimento de suas responsabilidades relacionadas a recursos humanos e questões de remuneração, além de suas outras atribuições referentes à nomeação de diretores e governança corporativa.

Nosso Vice-Presidente de Recursos Humanos apresenta regularmente informações a esse Comitê para auxiliar na tomada de decisões e comunica a experiência da administração sobre a eficácia dos programas de remuneração para atrair, reter e recompensar profissionais qualificados para liderar nossas operações. O Vice-Presidente de Recursos Humanos, juntamente com os executivos que lideram cada uma de nossas regiões, lidera os assuntos relacionados a contratações na Equinox Gold. O Vice-Presidente de Recursos Humanos se reporta ao CEO, que tem responsabilidade geral sobre assuntos relacionados a contratações na Empresa, sob a supervisão do Conselho da Equinox Gold. Para gerenciar as responsabilidades diárias do nosso pessoal, cada unidade da Equinox Gold tem um gerente de Recursos Humanos e cada região tem um diretor de Recursos Humanos.



EXPLORE NOSSO DESEMPENHO E NOSSAS MÉTRICAS

Confira o [Relatório de Sustentabilidade Anual da Equinox Gold](#) para ver nossos indicadores de desempenho relevantes para pessoas e cultura organizacional.