



Construyendo en tierra firme.

AGNICO EAGLE MINES LIMITED
INFORME DE DESARROLLO
SUSTENTABLE 2015



AGNICO EAGLE



Al cierre del ejercicio, conseguimos 16 semanas triple cero, esto es 0 incidentes; el 2015 representó el año más seguro en la historia de nuestra empresa, ya que no se presentaron fatalidades y hubo un menor índice de tiempo perdido por accidente.

LOUISE GRONDIN
VICEPRESIDENTE SÉNIOR DE DESARROLLO AMBIENTAL, SUSTENTABLE Y RECURSOS HUMANOS

MENSAJE DE LA

Vicepresidente Sénior de Desarrollo Ambiental, Sustentable y Recursos Humanos

LOUISE GRONDIN

QUISIERA REFLEXIONAR ACERCA DEL TEMA DEL INFORME DE DESARROLLO SUSTENTABLE 2015: "CONSTRUYENDO EN TIERRA FIRME".

Agnico Eagle ha estado en este negocio desde hace casi 60 años, desde nuestros humildes orígenes en Cobalto, Ontario, Canadá y con el pasar de los años, hemos logrado convertirla en una empresa que cuenta con múltiples minas y presencia en diversos países. Es de resaltar que de manera simultánea hemos construido una cultura de respeto, responsabilidad y confianza, en donde las contribuciones individuales se valoran y se desarrollan relaciones a largo plazo entre colaboradores, comunidades, gobierno y socios empresariales. Esta visión a largo plazo, anclada en una cultura basada en nuestros valores ha permitido que Agnico Eagle sea más fuerte en relación a la naturaleza cíclica de nuestro negocio: estamos mejor preparados para superar las caídas del mercado. Hoy en día, la mayoría de las empresas están pensando en cómo reducir costos, pero en nuestra cultura corporativa mantenemos como prioridad los temas de salud, seguridad y medio ambiente. Nuestra agenda se enfoca en tres elementos: desempeño, proyectos y la gente.

DESEMPEÑO

A lo largo del año, nos encargamos de presentarles nuestro compromiso por lograr llegara a la meta de frecuencia de accidentes "triple cero", es decir, que haya cero fatalidades, cero accidentes con tiempo perdido y cero accidentes de trabajo limitado, celebrando cada semana en la que lográbamos nuestro objetivo. Para el final del año logramos 16 semanas triple cero, es por esto que el 2015 ha sido el año más seguro en la historia de nuestra empresa. No se han presentado fatalidades y sólo muy pocos incidentes con tiempo perdido. De hecho, tres de nuestros sitios: La India, Meadowbank y Meliadine registraron cero accidentes con tiempo perdido. A pesar de que nuestro registro demuestra que nuestra cultura de seguridad está construida en tierra firme es necesario que nos mantengamos alerta.

De igual manera hemos reforzado los estándares de salud, seguridad y medio ambiente; así también hemos seguido construyendo nuestro Sistema de gestión de Minería Responsable (RMMS – por sus siglas en inglés) convirtiéndonos en líderes al adoptar los protocolos TSM de MAC.

PROYECTOS

Debido al aumento en la complejidad y costos que representa el desarrollo de una mina, creemos que es muy importante que los asuntos de salud, seguridad y medio ambiente, así como las preocupaciones y riesgos, se tomen en cuenta desde el inicio de cada uno de nuestros proyectos, es decir, desde las fases de evaluación y el diseño de cada etapa hasta la construcción.

En 2015, hemos comenzado a incluir a la aceptación social dentro de la evaluación previa de nuestros nuevos proyectos, como parte de nuestras prácticas existentes de revisión de las consideraciones ambientales y permisos. Creemos que esto también nos ayudará a identificar los riesgos potenciales antes de adquirir o desarrollar un proyecto.

GENTE

Contamos con uno de los equipos con mayor experiencia y habilidades dentro de la industria minera. De manera continua, establecemos y promovemos equipos multifuncionales con lo cual potenciamos sus conocimientos para el beneficio de toda nuestra empresa. Tenemos pensando continuar con la capacitación y el desarrollo de oportunidades para preparar a nuestra gente de la mejor manera, ofreciéndoles las herramientas y habilidades necesarias para que logren tener éxito en esta industria compleja pero exitante a la vez.

No solo nos sentimos muy orgullosos del legado de Agnico Eagle en los últimos 60 años, sino que también estamos muy emocionados de enfrentar los retos que nos esperan en los siguientes 60 años... y más.

Louise Grondin
Vicepresidenta Sénior de Desarrollo Ambiental, Sustentable y Recursos Humanos
Marzo 15, 2016

ACERCA DE ESTE ARTÍCULO

El Informe de Desarrollo Sustentable 2015 marca el séptimo año que Agnico Eagle Mines Limited (Agnico Eagle o la "Empresa") presenta un informe detallado acerca de nuestro desempeño económico, ambiental, social y de seguridad. Este informe abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, 2015. Nuestro objetivo es brindar a nuestros accionistas una mejor información acerca de la manera en la que enfrentamos los retos relacionados con los riesgos de salud, seguridad y medio ambiente.

Nuestro informe ha sido preparado de acuerdo con las Directrices de Reporte de Sustentabilidad (G4) desarrolladas por la *Global Reporting Initiative* (GRI), e incluye los indicadores específicos de la industria minera, mismos que han sido incorporados al Suplemento del Sector de Minería y Metales. De igual manera describe nuestro desempeño bajo la Asociación Minera de Canadá (MAC – por sus siglas en inglés) hacia la Iniciativa de Minería Sustentable (TSM – por sus siglas en inglés).

El desempeño del desarrollo Sustentable de la mina Canadian Malartic se mencionar  en otro informe, el cual puede consultarse en la siguiente pagina web: canadianmalartic.com.

todas las cantidades (salvo aquellas que se especifiquen de manera distinta) se reportan en dólares americanos.



Agradeceremos recibir sus comentarios y opiniones acerca de este informe. Si desea más información, por favor visite nuestra página web: agnicoeagle.com o envíenos un correo electrónico a la siguiente dirección: SD@agnicoeagle.com



En la portada: Desde hace casi 60 años, Agnico Eagle ha construido una base sólida. Esto ha sido posible gracias la buena relación que mantiene con sus colaboradores, el compromiso con nuestras comunidades y desarrollando una reputación como un socio justo en los negocios. Con estas bases seguiremos creciendo y ampliando nuestro negocio, fortaleciendo nuestro desempeño, desarrollando una línea de proyectos de calidad e invirtiendo en nuestra gente.

Fotografía de la portada: Sophie Lafontaine-Ge loga de Agnico Eagle (a la derecha) y Alexie Racicot-Ruel estudiante de Geología cerca del descubrimiento Amaruq en Nunavut.

Desde 1957, Agnico Eagle ha sido una empresa minera senior productora de oro de origen canadiense, que se ha dedicado a la producción de metales preciosos. Nuestras ocho minas están situadas en Canadá, Finlandia y México; realizamos actividades de exploración y desarrollo en Estados Unidos y Suecia.

Agnico Eagle en un Vistazo

8

MINAS DE AGNICO EAGLE ALREDEDOR DEL MUNDO, INCLUYENDO CANADÁ, FINLANDIA Y MÉXICO.

59

AÑOS DEDICADOS A PRODUCIR METALES PRECIOSOS.

1.67

MILLONES DE ONZAS DE ORO DE LA PRODUCCIÓN PAGABLE DEL 2015.



6,710**

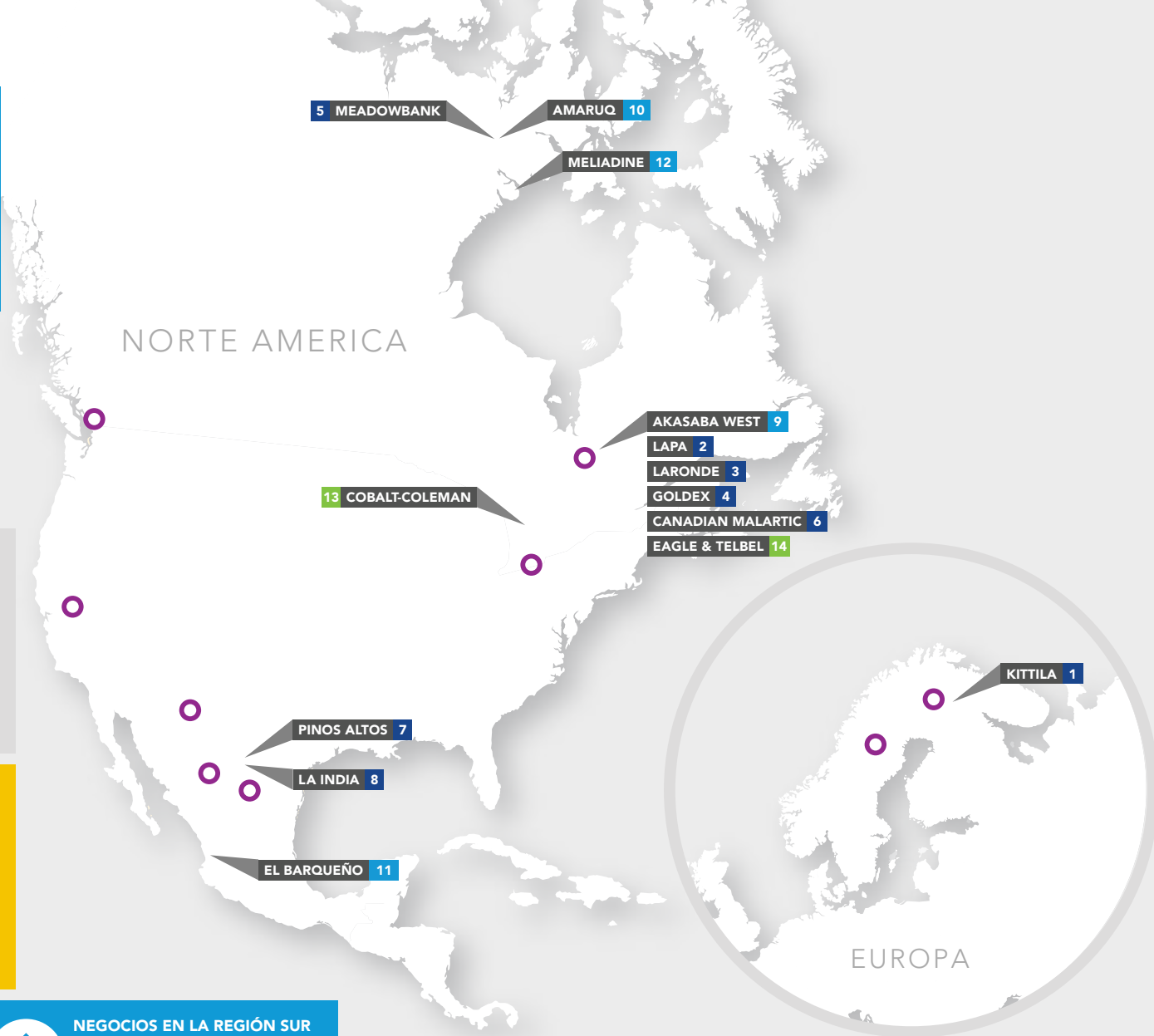
NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS Y CONTRATISTAS.



NEGOCIOS EN LA REGIÓN NORTE LAS OPERACIONES INCLUYEN NUESTRAS PROPIAS MINAS LARONDE, GOLDEX, LAPA Y MEADOWBANK, ASÍ COMO UN 50% EN LA MINA CANADIAN MALARTIC SITUADA EN CANADÁ Y NUESTRA MINA KITTILA UBICADA EN FINLANDIA.



NEGOCIOS EN LA REGIÓN SUR LAS OPERACIONES SE ENFOCAN EN MÉXICO E INCLUYEN NUESTRAS MINAS DE PINOS ALTOS, CRESTÓN MASCOTA Y LA INDIA.



EUROPA

- MINAS EN OPERACIÓN
- EXPLORACIÓN AVANZADA
- PROYECTOS CERRADOS
- OFICINAS DE LOS SITIOS

MINAS EN OPERACIÓN EN LA REGIÓN NORTE

1 KITTILA

Laponia, Finlandia
Mina subterránea en el norte de Finlandia.

Producción pagable en 2015:
177,374 onzas de oro

Empleados y contratistas: 653

Kittila, se encuentra en la región norte de Finlandia y extrae mineral de uno de los más grandes depósitos de oro conocidos en toda Europa. La mina cuenta con reservas probadas y probables* de 4.35 millones de onzas de oro (28 millones de toneladas a 4.8 g/t).

2 LAPA

Quebec, Canadá
Mina subterránea en la región de Abitibi, Quebec

Producción pagable en 2015:
90,967 onzas de oro

Empleados y contratistas: 252

Lapa, es una pequeña operación subterránea que se encuentra cerca de LaRonde, misma que ha basado sus dos últimos dos años de operación en el actual plan de vida de la mina. La mina cuenta con reservas probadas y probables* 78,000 onzas de oro (0.4 millones de toneladas a 5.49 g/t).

3 LARONDE

Quebec, Canadá
Mina subterránea que se localiza en la región de Abitibi, Quebec (oro, plata, cinc, cobre, plomo).

Producción pagable en 2015:
267,921 onzas de oro

Empleados y contratistas: 1,090

LaRonde cuenta con reservas probadas y probables* de 3.1 millones de onzas de oro (18 millones de toneladas a 5.3 g/t, 19.73 g/t plata, 0.81% cinc y 0.24% cobre).

4 GOLDEX

Quebec, Canadá
Mina subterránea que se encuentra en la región de Abitibi, Quebec

Producción pagable en 2015:
115,426 onzas de oro

Empleados y contratistas: 416

Goldex cuenta con reservas probadas y probables de* casi 0.6 millones de onzas de oro (1.2 millones de toneladas a 1.6 g/t).

5 MEADOWBANK

Nunavut, Canadá
Mina a cielo abierto ubicada en el territorio de Nunavut al norte de Canadá.

Producción pagable en 2015:
381,804 onzas de oro.

Empleados y contratistas: 1,100

La mina a cielo abierto Meadowbank es la más grande productora de oro de Agnico Eagle, con 0.94 millones de onzas de oro en reservas probadas y probables* (10 millones de toneladas a 2.72 g/t).

6 CANADIAN MALARTIC

Quebec, Canadá
Mina a cielo abierto ubicada en la región de Abitibi, Quebec

Producción pagable en 2015:
285,808 onzas de oro (en una base de 50%).

Empleados y contratistas: 1,111

Actualmente, Canadian Malartic es la mayor mina de oro operativa en Canadá. Agnico Eagle posee el 50% de esta mina, la cual cuenta con 3.8 millones de onzas de oro probadas y probables* (11 millones de toneladas a 1.08 g/t) en una base de 50%.

MINAS EN OPERACIÓN EN LA REGIÓN SUR

7 PINOS ALTOS

Chihuahua, México
Mina subterránea y a cielo abierto con operación de molienda y lixiviación que se encuentra en la región norte de México (oro, productos derivados de la plata).

Producción pagable en 2015:
247,677 onzas de oro

Empleados y contratistas: 1,495

Pinos Altos, incluyendo Crestón Mascota, cuenta con reservas probadas y probables* de 1.6 millones de onzas de oro y 39.1 millones de onzas de plata (20 millones de toneladas a 2.5 g/t oro y 61.05 g/t plata).

8 LA INDIA

Sonora, México
Mina a cielo abierto con operación de lixiviación en el Cinturón de Oro de Mulatos.

Producción pagable en 2015:
104,362 onzas de oro

Empleados y contratistas: 488

En febrero 2014, la mina La India alcanzó su producción comercial y comprobó reservas probadas y probables de* 0.86 millones de onzas de oro y de 4 millones de onzas de plata. (30 millones de toneladas a 0.9 g/t oro y 4.23g/t plata).

PROYECTOS DE EXPLORACIÓN AVANZADOS

9 AKASABA WEST

El depósito de oro y cobre Akasaba West se encuentra a menos de 30 kilómetros al sureste de la mina Goldex de Agnico Eagle, cerca de la mina Val-d'Or y al noroeste de Quebec.

Desde el 31 de diciembre de 2015, el proyecto cuenta con reservas mineras estimadas por 41,000 onzas de oro y 24,557 toneladas de cobre (4.8 millones de toneladas 0.92 g/t de oro y 0.52% de cobre) además de una riqueza de oro de aproximadamente 54,000 onzas de oro y 9,287 toneladas de cobre (2.8 millones de toneladas a 0.60 g/t de oro 0.33% y de cobre). Los permisos y estudios técnicos están en progreso con el propósito de que el proyecto se vuelva una producción real.

10 AMARUQ

Proyecto de oro que se localiza en la región de Kivalliq en Nunavut, al norte de Canadá.

Desde el 31 de diciembre del 2015, el proyecto cuenta con un recurso estimado de 3.3M de onzas de oro (16.9 Mt a 6.05 g/t) y una gran reserva minera. De acuerdo a la autorización de 2015, la construcción inició en una carretera de acceso de exploración de 60km ubicada entre el proyecto Amaruq y la mina Meadowbank. La conversión y perforación sigue avanzando de igual manera que los estudios técnicos necesarios para evaluar a Amaruq como depósito satélite a la mina Meadowbank.

11 EL BARQUEÑO

Proyecto de oro y plata en fase temprana localizado en Jalisco, México.

Desde el 31 de diciembre del 2015, el proyecto cuenta con un recurso estimado de 19.7 millones de toneladas - 0.96 g/t oro, 5.78 g/t plata y 0.19% cobre para un total de 0.6 millones de onzas de oro y 3.7 millones de onzas de plata. Tres depósitos y varios prospectos se están perforando o evaluando a fin de conocer su potencial y poder desarrollar una serie de minas a cielo abierto mediante el proceso de lixiviación en pilas. De igual manera se están llevando a cabo estudios conceptuales y pruebas metalúrgicas.

12 MELIADINE

Proyecto de oro en fase avanzada localizado en el territorio de Nunavut, al norte de Canadá.

Empleados y contratistas: 290

El proyecto cuenta con 3.4 millones de onzas de oro y reservas mineras probadas y probables* (14.5 millones de toneladas a 7.32 g/t). En el 2015, en seguimiento a la recepción de Certificado del Proyecto para Meliadine, se hizo un gasto de aproximadamente \$67 millones, a fin de avanzar la construcción de la rampa, agilizar los permisos, las operaciones de campo y actualizar un estudio técnico.

SITIOS CERRADOS

13 PROPIEDADES COBALT-COLEMAN

Cobalto, Ontario, Canadá

En 1989 las actividades mineras se suspendieron. Después del cierre se llevaron a cabo actividades de monitoreo y mantenimiento. Hoy en día nos encontramos en proceso de actualizar y volver a presentar los planes de cierre de nuestras propiedades y creemos que para el 2017 lo habremos logrado.

14 EAGLE & TELBEL

Joutel, Quebec, Canadá

En 1993, las actividades mineras se suspendieron y la estrategia de cierre se está actualizando.

EXPLORACIÓN

OFICINAS DE EXPLORACIÓN

- Vancouver, Columbia Británica, Canadá
- Chihuahua, Chihuahua, Hermosillo, Sonora, México
- Kittila, Laponia, Finlandia
- Barsele, Suecia
- Reno, Nevada, USA
- Val-d'Or, Quebec, Canadá

OFICINAS DE ADMINISTRACIÓN Y APOYO

- Chihuahua y Hermosillo, México
- Espoo, Finlandia
- Tucson, Arizona, USA
- Preissac y Val-d'Or, Quebec, Canadá
- Toronto, Ontario, Canadá

* 2015 Reservas Minerales y Recursos Minerales- Para mayores informes favor de visitar www.agnicoeagle.com

** Excluyendo Canadian Malartic

Nuestro Acercamiento Al Desarrollo Sustentable

En el corazón de nuestro programa de Desarrollo Sustentable (SD – por sus siglas en inglés) nos comprometemos a crear valor para nuestros accionistas y agentes interesados, operando en un ambiente seguro y socialmente responsable, contribuyendo de manera positiva a fomentar la prosperidad de nuestros empleados, de sus familias y de las comunidades en las cuales operamos. Esto puede traducirse en los cuatro valores fundamentales de nuestra política SD: operar de manera segura; proteger el medio ambiente; tratar a nuestros colaboradores y a las comunidades con respeto. Estos valores nos han ayudado a construir bases sólidas desde las cuales podemos seguir creciendo.



EN AGNICO EAGLE:

- **respetamos y valoramos** a nuestros colaboradores, ya que nuestro progreso se construye gracias a sus habilidades, capacidades y compromiso;
- **fortalecemos a nuestros colaboradores** para que trabajen en una cultura en donde los pilares sean la seguridad y el respeto;
- **utilizamos las mejores prácticas e innovación** de la industria para mejorar nuestro desempeño en lo que se refiere a medio ambiente, seguridad y relaciones con la comunidad;
- **actuamos de manera socialmente responsable**, contribuyendo al futuro de las comunidades en las cuales operamos;
- **trabajamos de la mano** de nuestros colaboradores y demás agentes, con el propósito de fomentar el crecimiento y la prosperidad;
- **aprendemos de nuestras experiencias** pasadas para mejorar nuestro desempeño y rendimiento;
- **diseñamos y operamos nuestras instalaciones**, asegurándonos que se lleven a cabo controles y tecnologías efectivas para minimizar y mitigar los riesgos identificados;
- **implementamos planes de respuesta ante emergencias**, con el fin de eliminar, minimizar y mitigar los impactos de eventos imprevisibles;
- **evaluamos, controlamos, eliminamos, minimizamos y mitigamos** los riesgos a través de la implementación del Sistema de Gestión de Minería Responsable.

OPERAR DE MANERA SEGURA

Creemos que la pérdida de tiempo a causa de accidentes puede prevenirse. Nuestro objetivo es operar en un ambiente de trabajo seguro y saludable en donde no ocurran daños ni fatalidades (cero lesiones). Creemos que trabajando todos juntos, podemos prevenir accidentes en el lugar de trabajo, promoviendo así el bienestar de los empleados, contratistas y comunidades.

Para poder tener un lugar de trabajo seguro y saludable debemos:

- utilizar principios de ingeniería sólidos para el diseño y operación de nuestras instalaciones;
- ofrecer capacitación adecuada a todos los empleados, en todos los niveles de exploración, desarrollo, construcción y operaciones;
- minimizar las condiciones de peligro y asegurar que todo se encuentre bajo control;
- contar con programas de salud laboral e higiene industrial;
- ofrecer las herramientas adecuadas para llevar a cabo el trabajo de manera segura y eficiente;
- contar con un alto grado de preparación para afrontar las posibles emergencias, con el fin de estar preparados para manejar cualquier problema que pueda llegar a presentarse.

PROTEGER EL MEDIO AMBIENTE

Nos enfocamos en utilizar los recursos naturales de manera eficiente, mitigando los impactos ambientales, es decir previniendo o limitando las emisiones de gases y reduciendo los desechos. En cada una de nuestras operaciones identificamos, analizamos y administramos los riesgos ambientales, trabajando de manera transparente con nuestros agentes de interés. Nuestro objetivo es minimizar los efectos de nuestras operaciones en el medio ambiente, manteniendo su viabilidad y diversidad. Para poder lograrlo debemos:

- minimizar la generación de residuos asegurándonos de que éstos sean eliminados correctamente;
- manejo adecuado de jales, tepetate y materiales de descapote para asegurar la protección del ambiente;
- implementar las medidas necesarias para conservar los recursos naturales como la energía y el agua;
- implementar las medidas necesarias para reducir las emisiones en el aire, el agua y la tierra, minimizando el impacto;
- implementar las medidas necesarias para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero con el objetivo de controlar el cambio climático;
- integrar la conservación de la biodiversidad y uso de la tierra tomando en cuenta todas nuestras fases de producción;
- rehabilitar los sitios para asegurar la estabilidad del ecosistema a largo plazo, en coordinación con las comunidades aledañas de manera oportuna.

RESPECTO PARA NUESTROS COLABORADORES

Nuestro objetivo es mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, basado en el respeto mutuo, la equidad y la integridad. Para poder lograrlo debemos:

- asegurarnos de que en el lugar de trabajo no se lleven a cabo actos discriminatorios;
- ofrecer un sistema de gestión de reclamaciones justo y antidiscriminatorio;
- evaluar la diversidad tratando a todos nuestros colaboradores y contratistas de manera justa y brindándoles las mismas oportunidades en todos los niveles de la organización;
- emplear y promover al personal en base a sus méritos;
- ofrecer un salario justo y competitivo;
- motivar a tener un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas;
- mantener la confidencialidad de los datos personales de los empleados;
- reconocer los derechos de los colaboradores para promover la libertad de asociación;
- ofrecer capacitación adecuada y oportunidades de desarrollo;
- consultar, comunicar y ofrecer apoyo adecuado a nuestros colaboradores como parte de Agnico Eagle.

RESPECTO PARA NUESTRAS COMUNIDADES

Nuestro objetivo es contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades que alojan nuestras operaciones. Para poder lograrlo debemos:

- ofrecer un mecanismo confidencial de denuncias para que nuestros colaboradores puedan reportar conductas poco éticas, ilegales o irresponsables;
- asegurarnos de que no se permitan abusos laborales y que ningún niño preste servicio en nuestro lugar de trabajo;
- defender los derechos humanos fundamentales y respetar las diferentes culturas, costumbres y actividades de todo aquel que esté involucrado en nuestras actividades;
- fomentar un dialogo abierto, respetuoso y transparente con todas las comunidades de nuestro interés, asegurándonos de que las actividades que se lleven cabo en tierras privadas y tierras indígenas se realicen con previo consentimiento por parte de los terratenientes;
- apoyar a las comunidades locales y a su sustentabilidad a través de medidas como: programas de desarrollo, abastecimiento de bienes y servicios locales y empleo de personal local;
- asegurarnos que nuestras operaciones no apoyen, se beneficien o contribuyan a ningún conflicto armado de origen ilegal, abusos a los derechos humanos o violaciones a las leyes humanitarias internacionales.

MINERÍA RESPONSABLE

Nuestro objetivo es promover una cultura de excelencia que motive a nuestros colaboradores a mejorar sus habilidades y no sólo cumplir, sino superar los estándares de salud, seguridad y medio ambiente.

En el 2015, seguimos integrando la sustentabilidad en todos los aspectos y fases del negocio, desde nuestros objetivos corporativos y responsabilidades ejecutivas con el propósito de "mantener altos estándares de sustentabilidad", hasta nuestras actividades de exploración, adquisición, operación y planes de cierre de sitios. Esta integración permitirá a los colaboradores contar con una mayor capacidad para implementar prácticas responsables de minería.

Hemos mejorado nuestros estándares en relación al Sistema de Gestión de Minería Responsable (RMMS- por sus siglas en inglés) y nos hemos enfocado más en cómo manejar los riesgos. Hemos formalizado los procedimientos críticos ya existentes y desarrollado nuevos, a fin de mejorar el manejo de las actividades que presentan mayores riesgos para el medio ambiente, salud, seguridad y relaciones con las comunidades. Además, se han desarrollado planes de acción a fin de mitigar los riesgos que se identificaron durante la evaluación de riesgos del 2014, mismos que se han clasificado bajo las categorías de "muy alto" y "alto".

En el 2015, también recibimos certificaciones por parte del Código Internacional de Manejo de Cianuro, un programa voluntario para las empresas que utilizan cianuro para la recuperación de oro, para tres de nuestras operaciones incluyendo Kittila, Meadowbank y Pinos Altos. De igual manera se llevó a cabo una pre-auditoría para la operación minera Mascota.

HACIA UNA MINERÍA SUSTENTABLE

En el 2004, la Asociación Minera de Canadá (MAC- por sus siglas en inglés) desarrolló la iniciativa TSM Hacia una Minería Sustentable" (TSM – por sus siglas en inglés) para ayudar a las empresas mineras a evaluar la calidad, comprensión y robustez de sus sistemas de manejo bajo seis protocolos de desempeño: manejo de crisis; manejo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero; manejo de desechos; manejo de conservación de biodiversidad, salud y seguridad; relaciones con indígenas; y alcance comunitario.

La participación al programa TSM es obligatoria para todas las operaciones Canadienses que estén bajo la jurisdicción de la Asociación Minera de Canadá.

En el 2011, Agnico Eagle empezó a implementar el TSM y, en el 2015, nuestras minas Goldex, Kittila, Lapa, LaRonde, Meadowbank y Pinos Altos fueron sometidas a la primera verificación externa de los 23 indicadores. Nuestra mina La India no pudo participar debido a que se encontraba en su fase de arranque.

Además, Agnico Eagle se ha comprometido a seguir con la iniciativa TSM en todas nuestras operaciones, incluyendo Finlandia y México. En el 2015, nos fue posible ayudar a adoptar la iniciativa de TSM por FinnMin, Asociación Minera Finlandesa (Finnish Mining Association). Esta ha sido la primera vez en la que la TSM ha sido adoptada por una asociación minera fuera de Canadá.

PROTOCOLOS	INDICADORES	KITTILA	MEADOWBANK	PINOS ALTOS	GOLDEX	LARONDE	LAPA	AGNICO EAGLE (CORP)
Desechos 100%	1	A	A	A	A	A	N/A	
	2	A	A	A	A	A	N/A	
	3	A	A	A	A	A	N/A	
	4	A	A	A	A	A	N/A	
	5	A	A	A	A	A	N/A	
Energía y Emisión de gases de efecto invernadero 86%	1	A	A	B	N/A	AA	N/A	
	2	A	A	A	A	A	A	
	3	A	A	B	N/A	A	N/A	
Comunidad 92%	1	AAA	AA	AA	AA	AA	AA	
	2	AA	A	A	AA	AA	A	
	3	AA	B	A	AAA	AAA	A	
	4	A	B	A	AA	A	A	
Crisis 95%	1	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	2	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	3	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y
Biodiversidad 89%	1	A	AAA	AAA	A	AA	A	
	2	A	A	AAA	A	AA	B	
	3	A	A	AA	A	A	C	
Salud y seguridad 100%	1	A	A	A	A	AAA	AA	
	2	A	A	A	A	AAA	A	
	3	AA	AAA	A	AA	AA	A	
	4	A	A	A	A	A	A	
	5	AA	AA	B	A	A	AA	

Los resultados de la auditoría demostraron que nuestras operaciones han logrado una calificación de "A" o más para el 95% de los indicadores de los 6 protocolos. De los 132 indicadores obtuvimos nivel "A" en 124. Tres de nuestras minas: Kittila, LaRonde y Meadowbank recibieron el Premio por Liderazgo TSM al haber obtenido el nivel "A" o más en todos los protocolos.

Resumen de Desempeño 2015

En el 2015, seguimos integrando nuestro programa de desarrollo sustentable en todos los aspectos de nuestro negocio. La siguiente información describe algunos de nuestros logros:



SALUD Y SEGURIDAD

- Nuestro índice combinado de accidentes con tiempo perdido (LTA – por sus siglas en inglés) y frecuencia de trabajo limitado fue de 1.23 – disminuyendo en un 17% con relación al desempeño del año pasado, mejorando substancialmente nuestra tasa meta de 1.5. Este es el sexto año consecutivo en el que hemos logrado conseguir el más bajo índice combinado. Mientras logramos llegar a una índice de daño “cero”, en el 2015 pudimos lograr 16 semanas sin reportar accidentes con tiempo perdido o trabajo limitado en nuestras operaciones.
- La Asociación Minera de Quebec reconoció a 23 supervisores de las minas LaRonde, Lapa y Goldex por haber conseguido más de 50,000 horas sin presentar accidentes dentro de sus grupos de trabajo.
- En la competencia de Rescate Minero que se realizó en la provincia de Quebec, el equipo de rescate de la mina Goldex volvió a ganar el primer lugar.
- Como parte de nuestro Sistema de Gestión de Minería Responsable creamos los Procedimientos de Seguridad Crítica, que incluyen: seguridad vehicular, espacios confinados y trabajos en alturas. Estos procedimientos son los estándares mínimos que todos los sitios de Agnico Eagle deben cumplir, más allá de cualquier normatividad local.



NUESTROS COLABORADORES

- Una vez más, los sitios de Agnico Eagle México (La India, Pinos Altos y Crestón Mascota) fueron reconocidos en la clasificación de *Great Place to Work* (Excelente Lugar de Trabajo) como uno de los 100 mejores lugares para trabajar en México.
- Mientras nos preparamos para el cierre de la mina Lapa, el cual está previsto para el 2016, todas nuestras divisiones de Abitibi han aceptado una congelamiento de contrataciones virtual y han aumentado el uso de contratistas para así poder garantizar el empleo a los colaboradores de la mina Lapa una vez que ésta se cierre. Esto ha representado un gran trabajo en equipo de la mano de las demás divisiones, mismas que estuvieron de acuerdo en esperar para llenar sus vacantes. Cabe mencionar que la mina Lapa aceptó liberar a algunos de sus colaboradores para que puedan ocupar otro empleo antes del cierre oficial de la mina.
- De igual manera, hemos otorgado un reconocimiento a nuestros antiguos colaboradores de la División de Plata de Cobalto, en donde nuestras operaciones cerraron desde 1989. En el mes de junio, se llevó a cabo una ceremonia para reconocer su valiosa contribución para lograr nuestro éxito.
- En Agnico Eagle, cada año premiamos al empleado que mejor ejemplifique el legado de nuestro fundador Paul Penna, quien apoyaba el bienestar de los colaboradores y de las comunidades en las cuales operamos.
- El premio Paul Penna 2015 fue otorgado a Anival López de la división Pinos Altos.
- En nombre de Anival, Agnico Eagle hizo una donación de C\$10,000 a la iniciativa de la comunidad u obra de caridad de su elección. Agnico Eagle también hizo una donación por C\$2,500 a la iniciativa de la comunidad u obra de caridad de su elección en nombre de todas las personas que estuvieron nominadas en cada una de las regiones en las cuales operamos.



MEDIO AMBIENTE

- Nuestro promedio de intensidad de emisión de gases de efecto invernadero (toneladas de CO₂ equivalentes por tonelada de mineral procesado) para nuestras cuatro minas en operación fue de 0.0200 (2015), una modesta reducción de 2% – 0.0204 en relación al 2014. Esto se debe a la combinación del uso de energía más eficiente con el mayor uso de energía hidroeléctrica.
- Tres de nuestras operaciones – Pinos Altos, Kittila y Meadowbank fueron certificadas bajo el Código Internacional para el Manejo de Cianuro.
- Durante el 2015, no recibimos alguna infracción, sin embargo desde el 2014, la mina Meadowbank ha estado bajo investigación por la *Environment Canada and Aboriginal Affairs and Northern Development Canada* a causa de un evento de filtración que ocurrió en el 2013. En agosto del 2015, el Ministerio de Medio Ambiente de Canadá imputó a la empresa dos violaciones bajo la Ley de Pesca. Para el 2016 se espera una audiencia en relación a estos cargos.
- Durante el año se presentaron dos eventos categoría “3”:
 - 1) El 13 de agosto, en la unidad minera Mascota, inadvertidamente dos vacas accedieron a nuestra pilas de lixiviación, las cuales murieron por haber ingerido solución. Después de este incidente se siguió un plan para construir un cerco adicional alrededor de dicha área y evitar estos incidentes;
 - 2) En el mes de septiembre, nuestra mina Kittila presentó una filtración de agua proveniente del pie de la presa NP3. La incontrolable descarga del agua tratada continuó por más de 36 horas. Toda el agua proveniente de esta descarga se recolectó y bombeó al estanque de retención para su almacenamiento y reutilización como agua de proceso. La calidad del agua de esta descarga cumple con todos los requisitos aplicables y mostró la calidad adecuada para ser devuelta al medio ambiente.



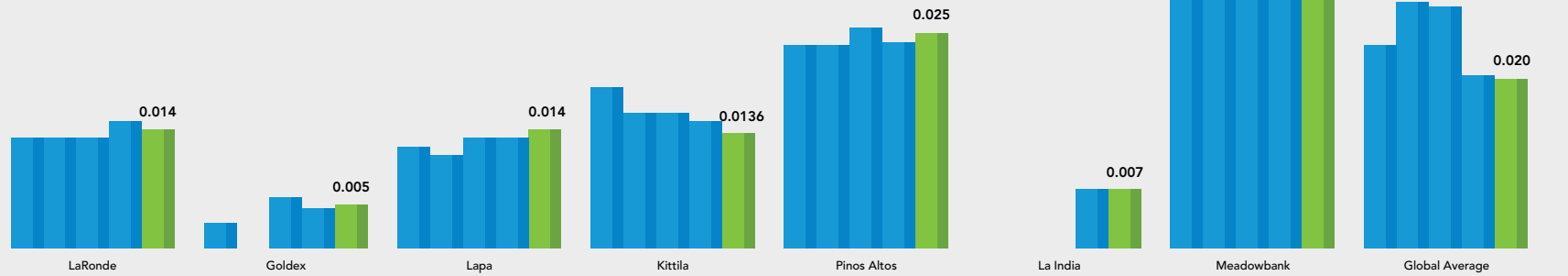
NUESTRAS COMUNIDADES

- En 2015, por octavo año consecutivo, Agnico Eagle México fue reconocida por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y por la Fundación del Empresariado Chihuahuense A.C., con un galardón de distinción por ser una “Empresa Socialmente Responsable”.
- En el 2015, firmamos un Acuerdo sobre Repercusiones y Ventajas con la Asociación Kivalliq Inuit para el proyecto Meliadine en Nunavut.
- Agnico Eagle se comprometió a aportar \$ 1 millón al “Historic Cobalt Legacy Fund”. Este fondo se utilizará para ayudar a preservar el histórico pasado minero del pueblo de Cobalto, así como su herencia cultural.
- Agnico Eagle fue premiada con el mayor reconocimiento en la categoría de Desarrollo Sustentable durante la vigésimo sexta Gala Anual de Élités organizada por la Cámara de Comercio e Industria Central de Abitibi. Durante dicha gala, Agnico Eagle también fue reconocida por su innovación en la implementación de un sistema de enfriamiento en las profundidades de nuestra mina LaRonde.
- En el 2015, implementamos una Política de Participación Aborigen para todas nuestras operaciones en Canadá.



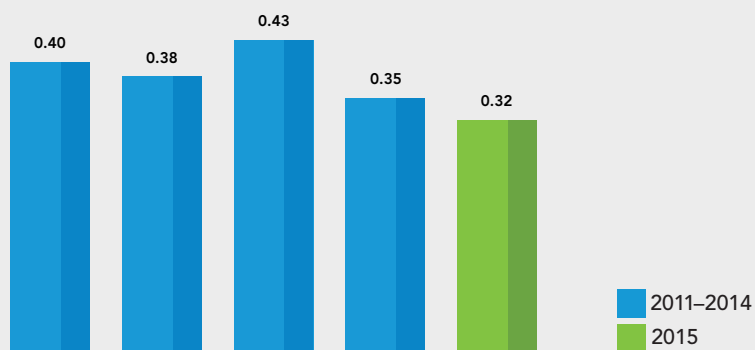
Nuestro promedio de la intensidad de gases de efecto invernadero:
(toneladas de CO₂ equivalentes por tonelada de mineral procesado para todas nuestras minas operativas fue de 0.0200 (durante el 2015), una modesta reducción del 2% de los 0.0204 que se registraron en el 2014.

Intensidad total de emisión de gases de efecto invernadero
(toneladas de CO₂ equivalentes de mineral procesado)



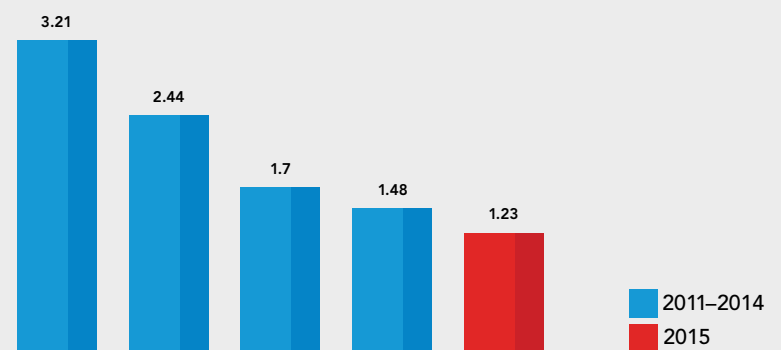
0.32
2015

Intensidad total del uso de agua dulce
(m³ por tonelada de mineral procesado)



1.23
2015

Accidentes con tiempo perdido y frecuencia de trabajo limitado combinado total (por 200,00 horas/persona trabajadas)



“Agnico Eagle se ha consolidado porque ha ayudado a las escuelas, tengo 14 años de servicio y desde que la escuela empezó, la empresa ha ayudado con becas, material, desarrollo de escuelas de calidad y los torneos del Día de la Raza con apoyo de los gerentes de área. Si no estuviera la empresa en la zona, hubiera un déficit económico.

– Jesús Guardado Rodríguez,
Docente de la comunidad de Basaseachi



SEMBRANDO EDUCACIÓN PARA COSECHAR EL FUTURO

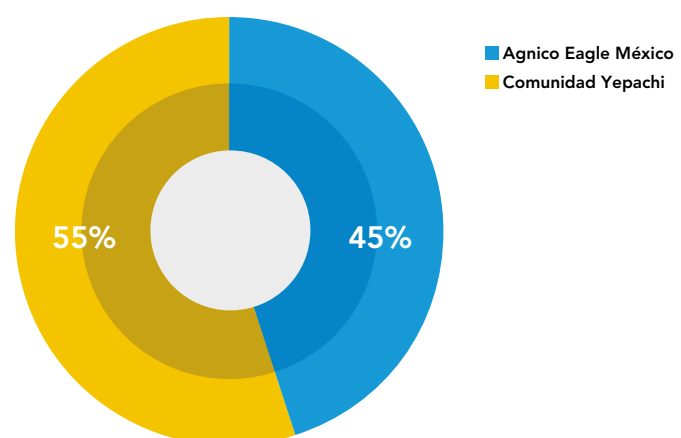
En el año 2015, **Agnico-Eagle México** alcanzó una matrícula de 135 becados desde nivel primaria, telesecundaria y telebachillerato, hasta nivel universitario.

MODELOS EDUCATIVOS DEL ICHEA

El Instituto Chihuahuense de Educación para Adultos (ICHEA), desarrolla modelos educativos que certifican la educación básica para adultos y jóvenes de 15 años o más que no hayan cursado o concluido sus estudios.

Durante el año 2015 se registraron 194 personas inscritas en el ICHEA, cumpliendo con el objetivo de aumentar la matrícula de interesados en completar su educación básica y media superior; y reforzando el compromiso de **Agnico-Eagle México** por promover la educación, no sólo para nuestros colaboradores sino para los habitantes de comunidades aledañas.

194 personas inscritas en el ICHEA





Mediante el donativo de un millón de pesos en material de construcción, Agnico-Eagle México contribuyó con uno de los máximos proyectos en materia educativa de la región, el inicio de la construcción del 1^{er} plantel de la Universidad Tecnológica de Chihuahua (UTCH) en la zona.

CONSTRUCCIÓN DEL 1^{ER} PLANTEL DE LA UNIVERSIDAD UTCH PARA LAS COMUNIDADES



OPERACIONES CON SENTIDO SOCIAL

- **Campaña auditiva** – Se entregaron dispositivos auditivos para adultos mayores y jóvenes habitantes de las comunidades aledañas a la unidad minera Pinos Altos.
- **Campaña visual** – Se atendieron a 292 personas (49 niños y 243 adultos), provenientes de las comunidades aledañas a la unidad minera, en conjunto el Club de Leones Chihuahua y CEREDIL.
- **Campaña de Salud Bucal** – Con el apoyo de la Facultad de Odontología de la UACH (Universidad Autónoma de Chihuahua), se empujó la XIII Jornada de Salud Bucal, beneficiando a la población de Basaseachi.
- Con una participación de 50 rescatistas, se conformó la Brigada de Rescate “Águilas Doradas” que obtuvo el 3er lugar nacional en primeros auxilios modalidad tajo.
- **Campaña de detección de cáncer de mama y cervicouterino** – Se realizó para mujeres mayores de 40 años en coordinación con el IMSS, atendiendo a más de 120 mujeres de la zona.
- **Campaña de Ahorro de Energía** – Realizada en colaboración con el FIDE (Fideicomiso para el Ahorro de Energía Eléctrica) se llevó a cabo la primera campaña gratuita con la entrega de focos ahorradores para las comunidades, así como la inscripción de 20 personas en el programa de eco crédito empresarial para el ahorro de energía.
- **Rehabilitación de caminos** – Apoyo al Ejido Basaseachi en caminos de acceso forestales y construcciones de vados (111 horas de maquinaria y 250 sacos de cemento), así como en la restauración del aserradero de Huajumar, el cual sufrió un incendio que arrasó con él mismo, apoyar esta actividad fue fundamental ya que es una de las principales fuentes de trabajo alternas a la minería para la comunidad.
- **Proyecto de ampliación a las Unidades Médicas** – Equipamiento de mobiliario para las clínicas de la zona con la finalidad de dar cumplimiento los criterios establecidos en el proceso de acreditación ante IMSS, mismo que permitirá proporcionar atención de calidad a la población que así lo requiera.



CREANDO BENEFICIO PARA NUESTROS COLABORADORES Y LAS COMUNIDADES.

“A mí la empresa me ha beneficiado mucho porque aunque yo no trabajo, mi hija sí. Ella ha logrado muchas cosas porque terminó sus estudios, es geóloga y trabaja ahí, a nosotros nos beneficia que la compañía esté porque apoya a mucha gente y hay más trabajo no sólo en el campo, ahora con la mina pueden trabajar hasta las mujeres”.

– Ma. del Rosario Bustillos, Ama de casa de Basaseachi

Agnico Eagle México fue orgullosamente condecorada en 2015 con el distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual reconoce a los centros de trabajo que cuentan en su plantilla laboral con personal en situación de vulnerabilidad y que aplican una política de buenas prácticas en el marco de la igualdad de oportunidades, inclusión, desarrollo y de no discriminación, con alto sentido de responsabilidad social y respeto a los Derechos Humanos.

Ha sido reconocida como “**Empresa Familiarmente Responsable**” y por la aplicación del “**Modelo de Equidad**

de Género” por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente ha certificado a las operaciones mineras de Agnico Eagle México como “**Industria Limpia**”.

La unidad minera Pinos Altos se ha certificado en el **Código Internacional del Manejo del Cianuro**.

Nuestros campamentos cuentan con el **Distintivo H y Punto Limpio** otorgados por la Secretaría de Turismo, normalmente por la alta calidad de servicios de hotelería y turismo.



SALUD Y SEGURIDAD

PARA LOGRAR TENER UN LUGAR DE TRABAJO SANO Y SEGURO DEBEMOS:

- emplear principios de ingeniería sólidos para el diseño y operación de nuestras instalaciones;
- ofrecer capacitación adecuada para todos los colaboradores y contratistas en todas las etapas de la exploración, desarrollo, construcción y operaciones;
- minimizar la generación de condiciones de peligro y asegurarnos que los controles estén en su lugar; mantener la salud ocupacional y promulgar programas de higiene industrial;
- ofrecer las herramientas necesarias para desempeñar el trabajo de manera segura y eficiente, manteniendo así un alto grado de preparación ante un evento de emergencia.

En 2015, no se presentaron accidentes y nuestra combinación de accidentes con tiempo perdido e índice de frecuencia de trabajo limitado fue de 1.23, una disminución del 17% con relación al desempeño del año anterior y substancialmente menor a nuestro índice meta de 1.5.

Este es el sexto año consecutivo en que nos posicionamos con el menor índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido y trabajo limitado. La cifra de 2015 refleja un total de 92 accidentes con la consecuente pérdida de tiempo (33 en los cuales los empleados no pudieron regresar a trabajar de manera inmediata) y las asignaciones de trabajo limitado (59 accidentes en los cuales los empleados continuaron trabajando, pero no en su puesto habitual). En 2015, pretendemos conseguir nuestro objetivo de "cero accidentes" y hasta el momento hemos logrado llegar a 16 semanas en las cuales no se ha reportado ningún caso de accidentes con tiempo perdido o trabajo limitado en ninguna de nuestras obras; en comparación a las 7 semanas que conseguimos en 2014.

Durante el año, hemos ofrecido una extensa capacitación a los empleados y supervisores de todos los niveles, en cuanto a salud y seguridad. Utilizamos la "fórmula supervisora" cuya principal herramienta es la "tarjeta de trabajo", misma que involucra a cada uno de los empleados en un rol de liderazgo activo colaborando con supervisores y demás colegas. Este acercamiento motiva a los empleados a cuidarse y a cuidar a las demás personas que los rodean. De igual manera resulta muy útil para motivar pláticas y dar seguimiento a cualquier tema relacionado con la seguridad.

Como parte de nuestro Sistema de Gestión de Minería Responsable, creamos los Procedimientos de Seguridad Crítica que incluyen: seguridad vehicular, espacios confinados y trabajos en alturas. Estos procedimientos son los estándares mínimos que todos los sitios de Agnico Eagle deben cumplir más allá de cualquier normatividad local. De igual manera, cada sitio ha creado un plan de acción para manejar los riesgos "altos" y "muy altos" relacionados a la evaluación de riesgos de nuestro RMMS.

Durante el año, algunos expertos externos se encargaron de la auditoría

de nuestro principal proveedor de vuelos chárter, a fin de asegurar que se cumplan los más altos estándares de seguridad para el transporte de nuestros empleados.

PREPARANDO A NUESTROS COLABORADORES

Nuestro deseo es que el equipo de rescate minero esté preparado lo mejor posible: "ser los mejores puede ayudar a salvar vidas".

En el caso que se presente un accidente, cada mina cuenta con un equipo de rescate altamente capacitado que estará listo ante cualquier situación. Habitualmente, nuestros trabajadores realizan ejercicios de simulación y una vez al año organizamos competencias en cada una de las regiones mineras.

En 2015, nuestro equipo de rescate de la mina Goldex logró obtener el título general de Campeón Provincial en Quebec y la novena victoria global de todas nuestras minas ubicadas en Quebec. El equipo de rescate de la mina Meadowbank se llevó a casa el máximo reconocimiento durante el evento *Surface Obstacle-Extrication* del quincuagésimo octavo Campeonato Anual de Rescate Minero en Yellowknife.

Desempeño 2015: Salud y Seguridad

TRABAJANDO DE MANERA SEGURA

La Asociación Minera de Quebec otorgó un reconocimiento a 23 supervisores de las minas LaRonde, Lapa y Goldex debido a que consiguieron más de 50,000 horas sin presentar algún accidente indemnizable en sus equipos de trabajo (desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2015). De igual manera, ocho de nuestros supervisores obtuvieron un reconocimiento por haber completado de 100,000 a 250,000 horas sin presentar algún accidente indemnizable durante el mismo periodo de tiempo.

ACTUANDO DE MANERA RESPONSABLE

Para llevar a cabo las actividades mineras de manera responsable es esencial contar con los instrumentos y herramientas necesarias para predecir adecuadamente los movimientos de las rocas y estar preparados para

cualquier evento sísmico. En el mes de septiembre, el grupo de ingeniería geotécnica de la mina Meadowbank tuvo gran éxito al predecir que una roca de 9,200 toneladas estaba por caer. Gracias a nuestro equipo, fue posible saber de esta caída tres días antes de que sucediera; el grupo de ingenieros se basó en movimientos sub milimétricos visibles y se apoyó en el sistema de monitoreo de radar de la mina, cuando pudieron recolectar más información hicieron un cálculo aproximado del tiempo en que la roca caería (entre las 4:00 y 4:30 p.m) de hecho, la caída de la roca ocurrió a las 4:31 p.m., lo que destaca su gran conocimiento del mecanismo de caída de rocas en la mina.

El día de la pronosticada caída de la roca, todo el equipo y personal salieron del área que representaba mayor peligro; el grupo de ingeniería geotécnica filmó y fue testigo de la caída de la roca, un gran logro para Meadowbank y para Agnico Eagle.



MEJORANDO LA SEGURIDAD PEATONAL EN LAS MINAS SUBTERRÁNEAS

Para cualquier empresa minera, el máximo objetivo de seguridad es lograr tener un ambiente de trabajo en donde existan cero accidentes. La industria ha hecho grandes pasos para mejorar su desempeño al evaluar los riesgos, capacitar a los empleados, premiar los logros y adoptar las mejores prácticas.

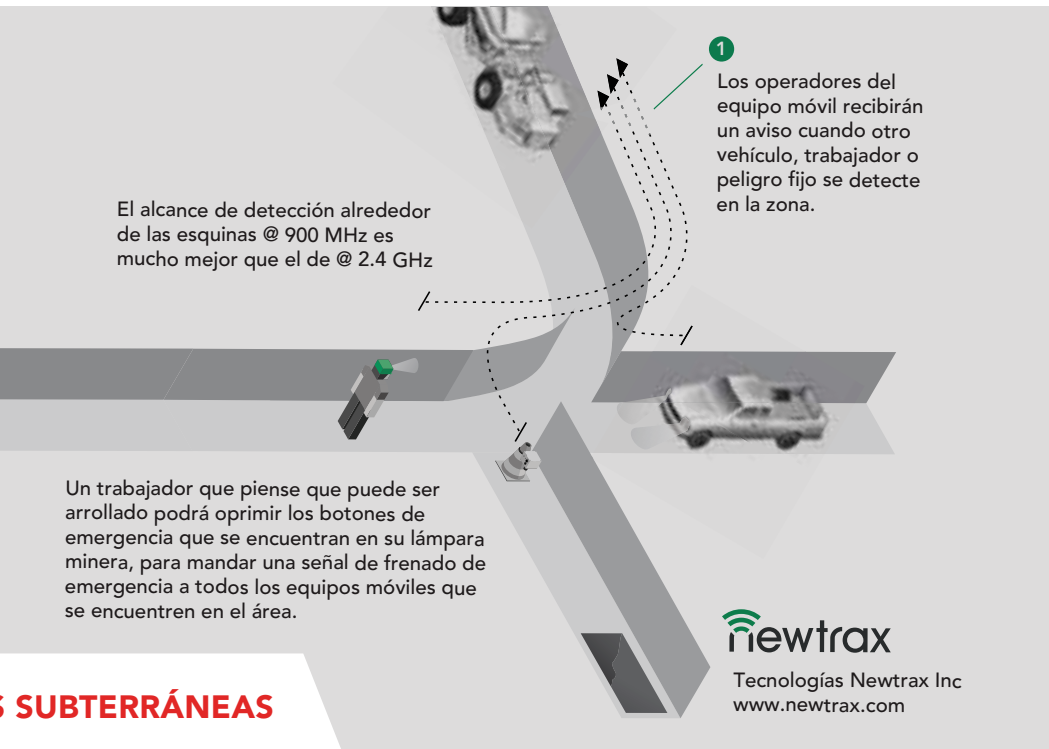
Uno de los temas que nuestra industria y operaciones clasifican como "alto riesgo" es la posibilidad de colisiones entre el equipo móvil subterráneo y los peatones. En el 2015, nuestra mina Goldex probó un nuevo sistema de monitoreo de seguridad subterráneo "MineProx™ de Newtrax, con el finalidad de poner a prueba su habilidad para mejorar la detección de personas trabajando en puntos ciegos, mejorar la situación de alerta del operador y contribuir a un lugar de trabajo más seguro.

"Decidimos probar este sistema después de haber experimentado algunos "posibles accidentes" entre

el equipo móvil y el personal en nuestras minas," comentó Dany Cloutier, Asesor de Salud y seguridad de Goldex. "A la mina Goldex se le pidió realizar esta prueba y compartir los hallazgos con las demás minas de Agnico Eagle, con el propósito de ver si representaba una solución factible para prevenir esta problemática."

Mine Prox™ es un sistema de alerta de proximidad y evasión de colisión, el cual ha sido especialmente diseñado para minas subterráneas de rocas duras. Este sistema utiliza radiofrecuencias (RF) para detectar individuos, vehículos y amenazas subterráneas a través de un transmisor de proximidad de vehículos por medio de un panel de visualización, lámpara minera con botones de radiofrecuencia emisores de señales y faros fijos que sirven para detectar cualquier amenaza.

"Hemos realizado una serie de pruebas para evaluar la efectividad de Mineprox, incluyendo la detección de riesgos fijas,



respuesta de detención de emergencia, detección de vehículos estacionados, distancia de señal, alarmas no deseadas y advertencia de proximidad, es decir la capacidad de detectar a cualquier persona que esté trabajando en zonas ciegas y alrededores."

Cuando un operador recibe la advertencia de que hay un vehículo o una persona en los alrededores, podrá optar por ir más lento o detenerse según sea el caso. Ésta es estrictamente una herramienta de toma de decisiones para el operador, ya que bajo ninguna circunstancia el sistema podrá tener el control del vehículo; en cambio, si al peatón le preocupa ser atropellado, éste podrá oprimir el botón de emergencia, ubicado en su lámpara minera, para mandar una alerta de frenado de emergencia a todos los operadores que se encuentren en el área. De igual manera podrá utilizarse como señal en caso de evacuación de la mina.

De acuerdo con Guillaume Lachapelle, Director Corporativo de Salud, Seguridad y Bienestar de Agnico Eagle, "Constantemente, este tipo de situaciones se clasifica como de alto riesgo en nuestros registros, así como en nuestro reciente análisis de seguridad. Actualmente contamos con capacitación, procedimientos, procesos y reglas que nos ayudan a evitar estas situaciones, sin embargo hemos decidido dar un paso más allá. La cuestión principal es que debemos asegurarnos de que el sistema efectivamente puede detectar personas y vehículos en diferentes situaciones y configuraciones, a fin de mejorar la seguridad de los peatones en las minas subterráneas.

Estamos revisando los resultados de las pruebas que tenemos hasta la fecha y esperamos que para el 2016, podamos implementar el sistema a través de toda la compañía," concluye Lachapelle.



EL MEDIO AMBIENTE

NUESTRO OBJETIVO ES MINIMIZAR LOS EFECTOS DE NUESTRAS OPERACIONES EN EL MEDIO AMBIENTE Y MANTENER SU VIABILIDAD Y DIVERSIDAD. PARA PODER LOGRARLO DEBEMOS:

- **minimizar la** generación de desechos y asegurarnos que sean eliminados de manera adecuada;
- **manejo adecuado de jales,** tepetate y materiales de descapote para asegurar la protección del ambiente;
- **implementar las medidas adecuadas** para conservar los recursos naturales como la energía y el agua;
- **implementar medidas para reducir** las emisiones al aire, agua y tierra
- **implementar medidas necesarias para reducir** las emisiones de gas de efecto invernadero y considerar los efectos del cambio climático;
- **integrar la conservación de la biodiversidad y uso de tierra** haciendo las consideraciones pertinentes en todas y cada una de las etapas del negocio, actividades de producción y,
- **rehabilitar los sitios** para asegurar una estabilidad química y física a largo plazo, en colaboración con las comunidades cercanas de manera oportuna.

Nuestro principal objetivo es hacer uso efectivo de los recursos naturales, disminuyendo los impactos ambientales, previniendo o limitando las emisiones y reduciendo los desechos. Cada una de nuestras operaciones está obligada a identificar, analizar y manejar el riesgo ambiental a fin de trabajar de manera transparente con nuestros actores locales, construyendo una base de confianza y cooperación.

USO DE ENERGÍA

Nuestro consumo total de energía de la planta aumentó un 10% a 901 gigavatio / hora (GWh) en el 2015 de los 819 GWh en el 2014. Este aumento se debió principalmente al incremento en la producción y como resultado de la terminación del proyecto de expansión del molino en Kittila.

Nuestra producción total de electricidad disminuyó un 6% a 148 GWh en 2015, de 157 GWh registrados en 2014. En el 2014, la construcción de una línea de alimentación eléctrica en Crestón Mascota redujo la necesidad de producción eléctrica en sitio, durante ciertos periodos. Por este motivo, Pinos Altos/Mascota redujeron su producción eléctrica de 2.6 GWh en 2014 a 0.36 GWh en 2015.

En general, la cantidad total de energía que se usó, ya sea por medio de la planta externa o aquella generada en sitio aumentó alrededor de 7%, de 976 GWh en 2014 a 1,049 GWh en el 2015. Este aumento general puede atribuirse al incremento de producción y al desarrollo en varias de nuestras minas.

El consumo total de gasóleo aumentó a 112.6 millones de litros (ML) en el 2015 de 107.1 ML en el 2014. De esa cantidad, 69.2 ML (61%) se utilizaron para

equipo de minería, 41.1 ML (37%) para generación de energía y 2.1 ML (2%) fueron empleados de otras maneras.

Una de las razones de este aumento fue el consumo de gasóleo de La India para la maquinaria, reportando un total de 9.1ML, representando un incremento de 2.4ML en relación al año anterior, debido a que la mina seguía aumentando y estabilizando su producción. Goldex también incrementó su consumo de gasóleo a 800,000 litros debido al aumento en la demanda de su flota de minería, seguido por el aumento en los índices de producción y desarrollo del proyecto de minería subterránea.

A pesar de este incremento general, el uso de gasóleo por tonelada de oro procesado cayó 3% de 5.53 litros a 5.68 litros en el 2014, demostrando una mejoría en la eficiencia. Esto puede relacionarse al uso más eficiente de energía.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Calculamos las emisiones de gases de efecto invernadero en una base mensual y realizamos un reporte anual al Proyecto de Divulgación de Carbono (CDP- por sus siglas en inglés) ya sea en toneladas de gases de efecto

invernadero (CO₂ equivalente) y en intensidad, lo que se traduce como la cantidad de toneladas de gases de efecto invernadero (CO₂ equivalente) por tonelada de mineral procesado.

Los gases de efecto invernadero se vieron afectados debido al aumento de producción de la mina Goldex y La India, así como por el proyecto de expansión en La India y Kittila.

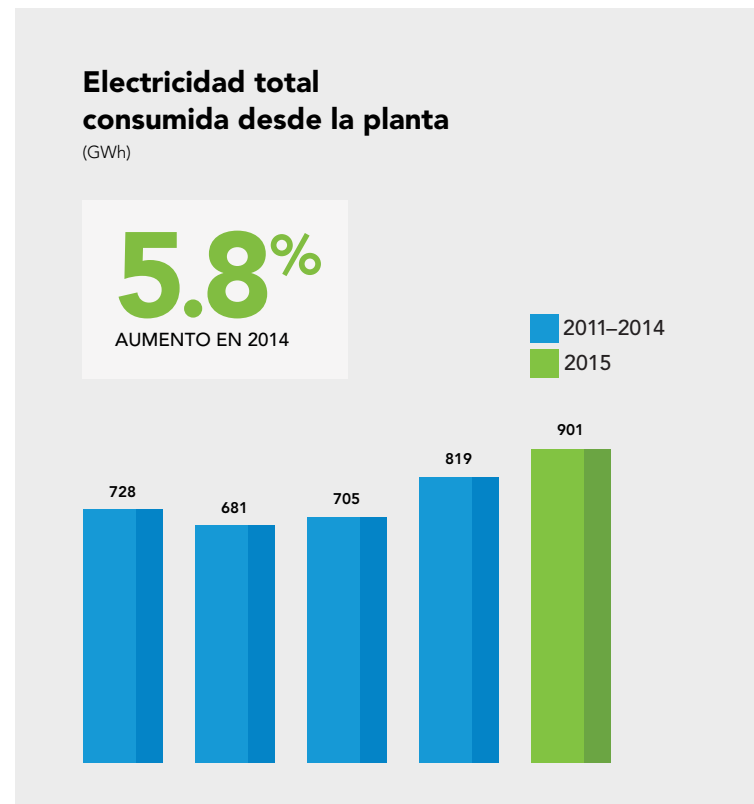
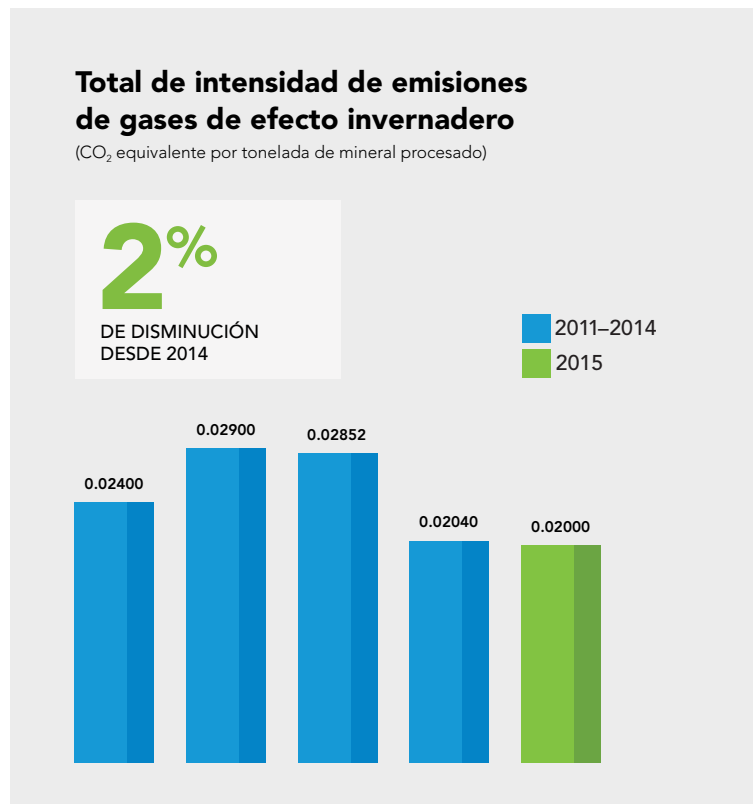
Las emisiones totales de gases de efecto invernadero de Agnico Eagle se estimaron en 337,190 toneladas (t) de CO₂ equivalente de todas las fuentes (incluyendo el gasóleo) utilizadas para generar energía, combustible para los vehículos mineros, gas natural para calentar y explosivos utilizados en las explosiones que se llevan a cabo en nuestras minas. Esto se compara a 317,349 t de CO₂ equivalentes en el 2014.

Nuestra emisión indirecta total de gases de efecto invernadero fue de aproximadamente 70,281 t de CO₂ equivalentes en 2015, en comparación a los 67,768 t de 2014.

Las emisiones totales generales de gases de efecto invernadero fueron de 407,471 toneladas de CO₂ equivalentes en 2015, con un aumento del 5.8% de 385,117 toneladas en 2014.

Desempeño 2015: Medio Ambiente

A pesar del aumento total de emisiones de gases de efecto invernadero, nuestro promedio de intensidad de estas emisiones (toneladas de CO₂ equivalentes por tonelada de mineral procesado) para todas nuestras operaciones mineras disminuyó 2% de 0.0204 en 2014, a 0.0200 en 2015. Esto se debió a una combinación de uso de energía más eficiente así como a un mayor uso de energía hidroeléctrica. Meadowbank obtuvo los valores de intensidad más altos al no tener otra alternativa más que la de generar su propia energía eléctrica del gasóleo. En Finlandia y Quebec, la energía eléctrica proviene principalmente de fuentes hidroeléctricas, lo que da como resultado emisiones de gases de efecto invernadero considerablemente inferiores y por ende, valores de intensidad inferiores.



GARANTIZANDO UNA OPERACIÓN SEGURA EN NUESTROS DEPÓSITOS DE JALES

Desde hace varios años, la industria minera se ha comprometido en garantizar un manejo adecuado de los depósitos de jales. En 2014, la ruptura de una presa de jales ubicada en la Columbia Británica, subrayó la necesidad de poner más atención y verificar continuamente que los controles apropiados se encuentren en su lugar en cada uno de los sitios.

En 2015, el Consejo Directivo de Agnico Eagle, solicitó a Michel Julien, Vice Presidente de Medio ambiente, llevar a cabo una revisión formal externa de nuestros depósitos de jales. Cinco de nuestros seis depósitos fueron parte de este proceso. El sexto – Meadowbank – fue sometido a una verificación externa anual por medio de un comité técnico.

“Todo lo relacionado a la seguridad de la presa, es un asunto de alta prioridad, más aún con los recientes sucesos relacionados a fallas en las presas que han impactado a toda nuestra industria. Necesitamos esforzarnos continuamente a fin de mejorar nuestros diseños, haciéndolos más robustos y seguros. De igual manera, debemos revisar nuestras prácticas de manejo para asegurar que estamos operando y monitoreando nuestros sitios de la manera más segura; también es necesario demostrar que estamos haciendo todo lo que está en nuestras manos para proteger la seguridad y el medio ambiente.

La revisión externa de Agnico Eagle confirmó que nuestras instalaciones están operando de manera segura y responsable, así como que contamos con los protocolos y sistemas para manejar y mitigar los riesgos asociados con los depósitos de jales de manera efectiva. Esta revisión ha sido de gran ayuda para

identificar las áreas que necesitan mejorar, así como para despejar cualquier aclaración técnica. Hoy en día, estamos revisando estas recomendaciones y desarrollando nuestros planes de acción.

Además de estas revisiones externas, estamos comprometidos a manejar nuestros depósitos de jales en cada una de sus fases: desde el desarrollo, hasta la operación y el cierre. Como ejemplo de este compromiso, hemos decidido reunirnos al menos una vez al año con nuestros asesores de ingeniería de diseño, a fin de revisar y discutir el desempeño de cada una de nuestros depósitos o presas; de esta manera será más fácil ocuparnos de los problemas que puedan llegar a surgir.

En el futuro, nuestras prioridades se basarán en mejorar el manejo de agua y programas de monitoreo. Queremos asegurarnos de que estamos monitoreando nuestras estructuras de manera correcta, de que estamos recolectando y revisando nuestra información en el debido tiempo para poder identificar cualquier cuestión antes de que se convierta en un problema.

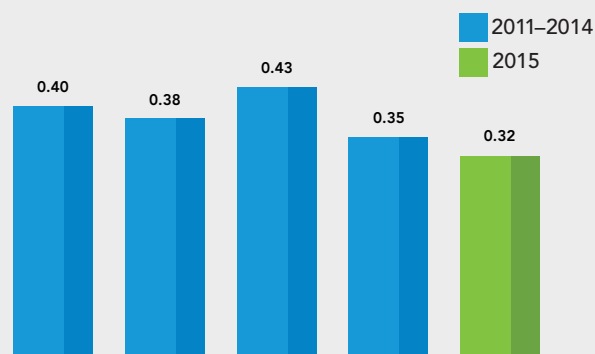
Para nosotros, el manejo de los desechos de la mina, en un sentido más amplio, representa una parte esencial de nuestro negocio. Actualmente, no consideramos la opción de que esta actividad puede delegarse a una tercera persona, necesitamos ser capaces de identificar cualquier cuestión que se presente antes de que se convierta en un problema y tener una clara visión y estrategia de la manera en la cual estaremos manejando los jales de la mina en un periodo de cinco a diez años, con el propósito de conservar nuestra licencia social para seguir operando.”

Al manejar de manera adecuada el agua y efluentes

que liberamos en el medio ambiente ponemos en práctica los programas de manejo en todas nuestras operaciones mineras.

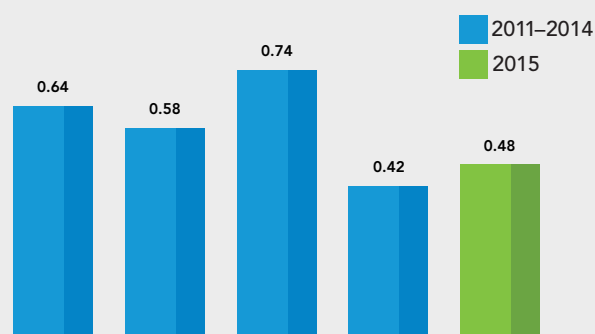
Intensidad de uso de agua dulce

(m³ por tonelada de mineral procesado)



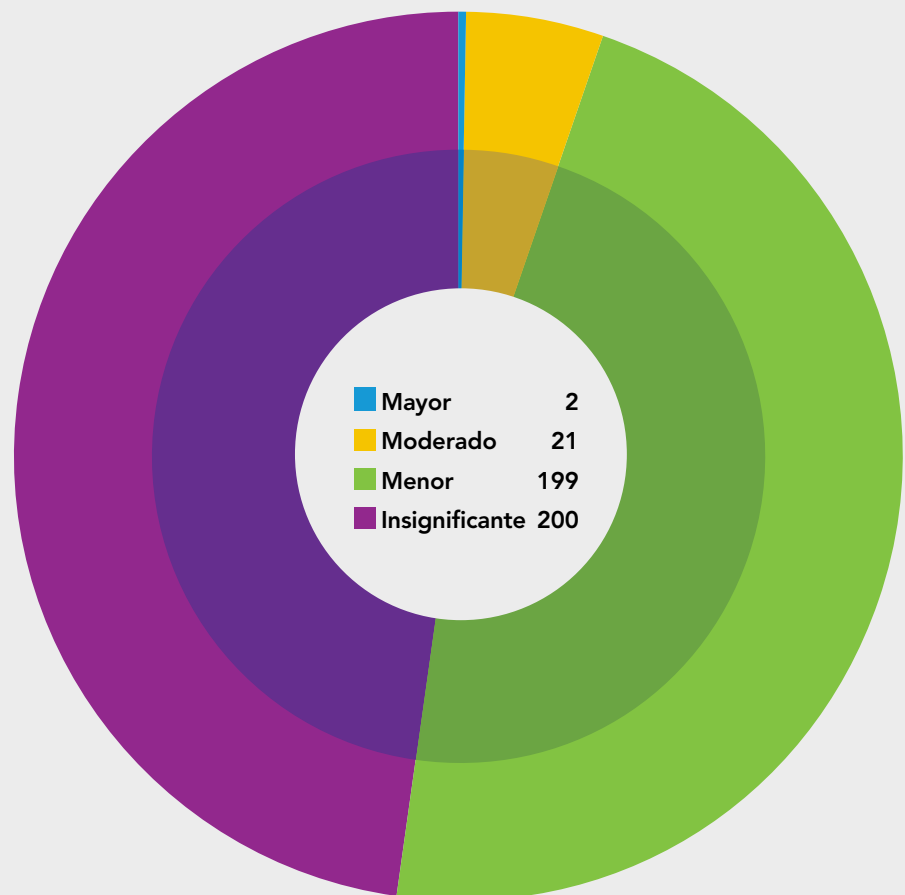
Intensidad de descarga de efluentes

(m³ por tonelada de mineral procesado)



Incidentes ambientales reportados (por categoría)

2015



MANEJO DEL AGUA

Al manejar de manera adecuada el agua y efluentes que liberamos en el medio ambiente ponemos en práctica los programas de manejo en todas nuestras operaciones mineras. Nuestra estrategia de manejo de agua empieza con nuestro compromiso por reducir la intensidad de uso de agua dulce, maximizando su reutilización en todos nuestros procesos. Estas diversas fuentes de agua incluyen: aguas superficiales proveniente de cuerpos de agua, agua subterráneas y agua del sistema de drenaje de los municipios.

En 2015, el total de agua dulce utilizada por Agnico Eagle fue de 6.563 millones m³ (Mm³), un ligero aumento de 0.3% de los 6.541 Mm³ de 2014. Es necesario mencionar que la cifra que se reportó anteriormente en el año 2014 (6.113 Mm³) tuvo que corregirse debido a la colecta de agua pluvial en el vertedero de lixiviación en pilas de Pinos Altos y Crestón Mascota.

Nuestra salida y uso de agua dulce (de todas las fuentes) fue de 0.32 m³ por tonelada de mineral procesado, disminuyó a 0.35 m³ por tonelada en 2014, lo que representa una disminución del 8.5%, reflejando nuestros continuos esfuerzos por mejorar en cada uno de nuestros sitios. Por este motivo hemos tomado iniciativas que nos ayudan a reducir el consumo de agua dulce. Los resultados más impresionantes se obtuvieron a través del programa de reciclaje de agua en Meadowbank, con más de 25% de reducción de uso de agua entre 2014 y 2015.

Como parte de nuestra estrategia, nuestros sitios se esfuerzan por minimizar la cantidad de agua externa que entra en contacto con nuestras actividades. Para poder lograr esto, siempre que nos es posible, ubicamos nuestras instalaciones

en aquellos lugares que ofrecen mayores beneficios en relación a las vertientes y una mayor cantidad de recursos: escurrimientos "limpios" o pluviales, deshielos y agua de lluvia lejos de nuestras áreas de trabajo, en caso de ser necesario. En cuanto al agua que requiere tratamiento, cabe mencionar que, por lo general el agua de la mina y agua de proceso se manejan por separado. Recolectamos escurrimientos pluviales de la tierra afectada, monitoreamos su calidad y la liberamos o tratamos, según sea el caso. Estas prácticas se llevan a cabo a fin de asegurar la protección del medio ambiente acuático que nos rodea.

DESCARGA DE EFLUENTES

En 2015, el volumen total de efluentes liberados en el medio ambiente de todas nuestras operaciones mineras en relación a los niveles de 2014, pasó de ser de 7.9 millones Mm³ a aproximadamente 9.8 Mm³ en 2015, representando un aumento de 24%. Además del aumento de los niveles de precipitación de 2015, gran parte puede atribuirse al proyecto de expansión del túnel en Meadowbank, el cual requirió extracción de agua adicional. Además, Kittila experimentó una mayor tasa de descarga de efluentes en el medio ambiente debido a varias razones, incluyendo un aumento en los índices de producción, una descarga adicional especial para reducir el volumen del agua en el sistema, con el propósito de facilitar el sellado de las esquinas del estanque de desechos NP3, después del evento de filtración, así como un aumento para desecar la mina subterránea a causa a su expansión.

La intensidad de descarga de agua tuvo un aumento del 14% en 2015, en comparación con el 2014 – 0.42 m³ por tonelada de mineral procesado en 2014 a 0.48 m³ en 2015.



CONSTRUYENDO EL CAMINO HACIA LA SUSTENTABILIDAD

Nuestras operaciones en México se encargaron de realizar una ardua labor de reforestación en las comunidades La Haciendita y La Mesa ubicados cerca de Crestón Mascota, después de un gran incendio forestal que tuvo lugar durante la última estación seca. Hasta la fecha, se han plantado más de 6,500 árboles con el propósito de ayudar a la región a recuperarse de este devastador incendio. Pinos Altos cuenta con un vivero de árboles, anualmente cosecha más de 100,000 plantas para cubrir las necesidades de su programa progresivo de recuperación.

Las minas de LaRonde, Goldex y Pinos Altos descargan en pequeños cauces de drenaje, mismos que no han sido clasificados como sensibles al medio ambiente; ni se encuentran en la lista de cuerpos de agua protegidos ni albergan a especies de esta categoría (por ejemplo especies en peligro de extinción). Las minas Lapa y Kittila descargan en áreas de pantanos, las cuales no han sido clasificadas como sensibles al medio ambiente ni se encuentran en la lista de pantanos protegidos. La mina Meadowbank descarga en un lago relativamente grande, el cual no se considera como sensible al medio ambiente ni se encuentra en la lista de cuerpos de agua protegidos ya que no alberga especies protegidas.

Todas nuestras operaciones están sujetas a estrictos requisitos normativos en relación a la descarga de efluentes. Estos requisitos se establecieron tomando en cuenta la capacidad de las aguas receptoras para recibir dichos efluentes sin presentar un impacto desfavorable. De manera regular, nuestras operaciones llevan a cabo programas de monitoreo ambientales en cada uno de los cuerpos de agua, así como en aguas subterráneas, a fin de revisar los efectos ecológicos de nuestras descargas de efluentes. En base a todas estas medidas, estamos seguros que nuestros efluentes no afectan de manera importante a las aguas que los reciben.

INCIDENTES AMBIENTALES

Creemos que hay lecciones de las cuales debemos aprender y esto sucede con los incidentes ambientales, sin importar la gravedad del asunto. Por este motivo, todos los incidentes

ambientales deben registrarse en nuestra sistema Intalex y dependiendo de la magnitud de sus consecuencias se llevan a cabo investigaciones y planes de acción para evitar que puedan volver a presentarse.

En el 2015, se reportaron 422 incidentes ambientales en comparación a los 203 de 2014 y 223 de 2013. Este aumento puede atribuirse a que reforzamos la cultura de reporte de incidentes por más mínimo que sea. La mayoría de nuestros incidentes ambientales son ocasionados por derrames, de los incidentes que tenemos registrados 410 fueron por esta causa.

Durante el año ocurrieron dos eventos categoría "3":

- El 13 de agosto, dos vacas ingresaron inadvertidamente a nuestra pilas de lixiviación y murieron después de haber ingerido cianuro. Después del incidente se construyó una barda adicional alrededor de esta área;
- En septiembre, nuestra mina Kittila presentó una filtración de agua proveniente del pie de la presa NP3. La descarga incontrolada de agua continuó por más de 36 horas. Toda el agua de esta descarga se recolectó y volvió a colocar en el estanque de retención para su almacenamiento y reutilización como agua de proceso. La calidad del agua de la descarga cumplía con todos los requisitos aplicables y tenía la calidad necesaria para liberarse en el ambiente.



Para obtener más información visite nuestro sitio web, en la sección de Sustentabilidad, apartado "Desempeño Ambiental" de Agnico Eagle



Fuente de la fotografía: Ministerio de Bosque, Fauna y Parques

COOPERACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Agnico Eagle y Canadian Malartic se han asociado con el Gobierno de Quebec para proteger y cuidar a la población del bosque de caribú, la cual habita en el área de Val-d'Or de Quebec.

El Ministerio de Bosque, Fauna y Parques de Quebec es nuestro socio principal en este esfuerzo por cuidar el bosque de caribú de Val-d'Or. Nuestra meta es asegurar que las hembras no sean víctimas de la depredación mientras dan a luz, así como ayudar a proteger a los cervatos y aumentar su tasa de supervivencia. Para poder lograr esto, las hembras preñadas se capturan y llevan a un redil que se encuentra en una reserva local de biodiversidad. En este lugar, los animales pueden dar a luz sin estar expuestos a depredadores como los lobos. Después de un par de meses, las crías de caribú así como sus madres se liberan en su hábitat natural.

Desde 2014, un total de cinco cervatos junto con sus madres fueron liberados en su hábitat natural, con la esperanza de que la población local llegue a crecer hasta estar conformada por lo menos por 20 caribús. La meta a largo plazo es formar una manada de 50 animales. Mientras que el Ministerio contribuye principalmente con su experiencia y recursos humanos, hasta la fecha Agnico ha hecho una contribución anual de \$20,000 para proteger y hacer crecer la manada del bosque de caribú de Val-d'Or. En el 2015, Canadian Malartic también contribuyó con \$30,000 adicionales.



NUESTROS COLABORADORES

NUESTRO OBJETIVO ES MANTENER UN LUGAR DE TRABAJO SANO Y SEGURO QUE SE BASE EN EL RESPETO MUTUO, LA EQUIDAD Y LA INTEGRIDAD. PARA LOGRAR ESTO DEBEMOS:

- **asegurarnos** que en el lugar de trabajo no se presenten actos de discriminación;
- **ofrecer a los colaboradores un mecanismo de reclamo justo y no discriminatorio;**
- **valorar la diversidad** de los empleados y contratistas, tratándolos de manera justa y brindándoles las mismas oportunidades en todos los niveles de la organización sin prejuicios;
- **emplear y promover a los colaboradores** en base a su mérito; ofrecerles una remuneración competitiva y justa;
- **imponer un ambiente de trabajo libre de drogas y alcohol;**
- **mantener la confidencialidad de los datos personales de los empleados**, así como su información privada; reconocer el derecho de libertad de asociación de los empleados;
- **ofrecer capacitación** adecuada y oportunidades de crecimiento; y
- **consultar, comunicar y brindar** el apoyo necesario a los empleados mientras sean parte de Agnico Eagle.

INVOLUCRANDO A NUESTRA GENTE

Nuestro principal objetivo es emplear a los mejores colaboradores y motivarlos para que puedan alcanzar sus metas. Estamos conscientes que contar con personal altamente comprometido se traduce en mejores negocios. Por este motivo, uno de los tres pilares de nuestra estrategia de negocios está dedicado al desarrollo e inversión en nuestra gente.

De forma enérgica medimos los niveles de compromiso de nuestros empleados en cada una de las regiones en las que operamos. De la misma manera, tomamos acciones específicas para apoyar y mejorar nuestros puntajes de compromiso. Por ejemplo, en México, hemos implementado un programa de asesoría para reforzar la capacidad de nuestro equipo para comprometerse con los agentes internos y, en los últimos años hemos podido observar grandes progresos en los puntajes.

En la medida de lo posible, minimizamos el empleo de contratistas y asesores. De esta forma, llenamos las vacantes y creamos nuevos puestos de trabajo para nuestro propio equipo de gente competente y talentosa. Por ejemplo, en la mina Lapa, en donde

estamos preparando el cierre para el 2016, estamos tratando de recolocar a nuestra plantilla de trabajadores en otras minas para que de esta manera conserven sus empleos. Dicha reubicación inició en el 2015 y seguirá en 2016 hasta concluir con la operación.

En Goldex empezamos la implementación del estándar *Entreprise en Santé* y actualmente ofrecemos algunas actividades relacionadas con la salud. Entre estas podemos mencionar un seminario acerca del manejo del estrés.

OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Queremos asegurar que nuestros colaboradores cuentan con las herramientas y capacidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva y segura, para así poder alcanzar su máximo potencial. Nuestros empleados reciben capacitación que les ayuda a mejorar sus oportunidades personales, así como el desarrollo de su carrera. Hemos puesto especial atención en la capacitación en cuanto a seguridad y salud se refiere, de esta forma aseguramos que nuestros empleados cumplan con los estándares de Agnico Eagle. Por

ejemplo, los empleados encargados de la exploración reciben regularmente cursos de primeros auxilios para estar preparados para reaccionar adecuadamente en caso de presentarse un incidente en el campo.

La capacitación constituye un desafío particular para nuestra operación "Fly-In Fly-Out" de Meadowbank debido a que los empleados solo se encuentran en el lugar el 50% de las veces. Por esta razón, desarrollamos una plataforma de aprendizaje en línea. De esta manera, el personal puede tomar el curso de capacitación aún cuando no esté presente en el sitio. Anteriormente, los empleados tenían que pasar dos días enteros en donde se les daba capacitación intensiva a fin de recibir las especificaciones necesarias para llevar a cabo su trabajo. Ahora, después de completar tres horas de capacitación en casa, los empleados están listos para presentarse a su trabajo y hacer un turno seguro y productivo, además esto nos permite reducir la cantidad de tiempo que el empleado se encuentra lejos de su lugar de trabajo. Este cambio nos ha permitido ahorrar más de \$2 millones anuales.

Desempeño 2015: Nuestros Colaboradores

MAXIMIZANDO EL EMPLEO LOCAL

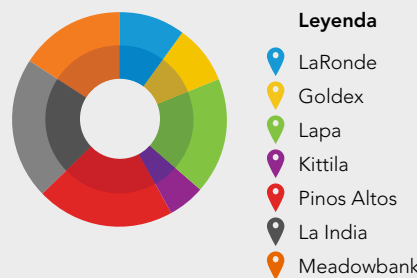
Nuestra meta es contratar 100% de nuestra plantilla laboral, incluyendo a nuestros equipos administrativos, directamente de las regiones locales en donde se ubican nuestras operaciones.

Por ejemplo, en Pinos Altos el 100% de nuestra plantilla laboral es mexicana. El 74% de nuestros colaboradores han sido contratados de la región norte de México: en el caso de La India, el 55% vienen de los estados de Chihuahua, Sonora y Sinaloa. La mayoría de estos empleados han sido reclutados directamente de las comunidades locales que se ubican a 10 kilómetros alrededor de la mina.

En la parte norte de Canadá, nos hemos dedicado a crear trabajos y carreras sostenibles en el sector minero para la población de los Inuit. Contamos con programas de preparación para el desarrollo de actividades para los nuevos ingresados y con programas de planificación de trayectoria profesional para nuestra plantilla de trabajadores. Esto representa un factor clave en el componente para la capacitación del proyecto IIBA de Meliadine. Aproximadamente, 35% de nuestra plantilla laboral en la mina Meadowbank fueron reclutados de Kivalliq, una región de Nunavut.

Nuestro objetivo general es alcanzar un 50% de participación en la plantilla laboral de los Inuit en todas nuestras operaciones de Nunavut.

Horas promedio de capacitación por colaboradores



Plantilla de colaboradores por región (total)



31

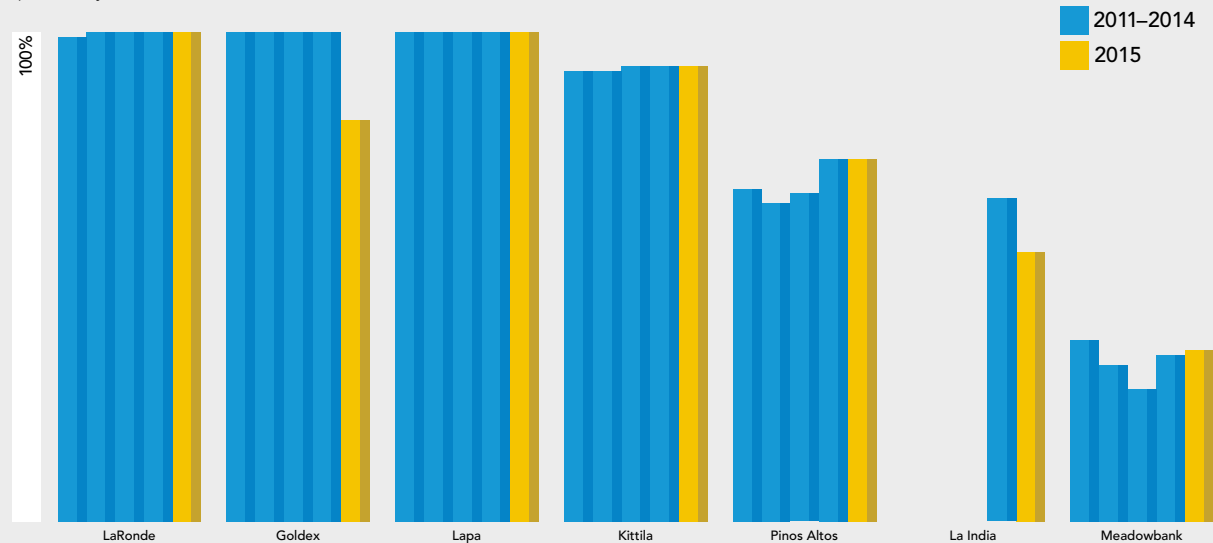
HORAS PROMEDIO POR EMPLEADO EN 2015

6,710*

TOTAL
* Excluyendo Canadian Malartic en 2015

Plantilla de trabajo contratada directamente de la comunidad local 2015

(porcentaje)



VALORES Y COMPROMISOS DEL COLABORADOR



Premios y Certificaciones

El premio Paul Penna:

Cada año otorgamos el premio Paul Penna al colaborador de Agnico Eagle que mejor ejemplifique la filosofía de nuestro fundador. Gracias a su trabajo comunitario, dedicación y trabajo exhaustivo, Paul Penna dejó un gran impacto en las comunidades a las cuales pertenecía; él ayudó a cambiar la vida de muchas personas; de una por una. Este premio se creó con el propósito de asegurar que sus valores perduran y siguen teniendo un papel fundamental en la identidad de Agnico Eagle como empresa. De igual manera, nos ayuda a mantener el legado del Sr. Penna a través de toda una serie de iniciativas positivas que nuestros empleados siguen practicando.

El Premio Paul Penna 2015 fue otorgado a Anival López, Superintendente de Recursos Humanos de nuestra mina Crestón Mascota en México. Anival fue premiado por el trabajo que realizó con la juventud local, así como con la gente de la tercera edad. En especial, por su esfuerzo para la creación de una escuela preparatoria: el "Colegio Octavio Paz" (Asociación civil) en donde los adolescentes Chihuahuenses pueden tener la oportunidad de tener un mejor nivel académico. El Colegio ya ha cambiado la vida de más de 300 jóvenes permitiéndoles estar mejor preparados para enfrentar los retos del futuro.

Agnico Eagle hizo una donación de C\$10,000 a la iniciativa de la comunidad en nombre de Anival. También se hizo una donación por C\$2,500 a la iniciativa de la comunidad u organización de beneficencia de preferencia en nombre de los demás empleados que fueron nominados en nuestras diferentes regiones operativas.

James Nasso, Presidente del Consejo de Agnico Eagle (a la derecha) otorgando el premio Paul Penna a Anival López (a la izquierda), como reconocimiento a su espíritu de ayuda y dedicación al ofrecer oportunidades académicas a los jóvenes de Chihuahua.





HACIENDO QUE LAS COSAS FUNCIONEN

La industria minera tiene un papel muy importante en la apertura socio económica de áreas remotas. Ofrece una amplia gama de beneficios a estas regiones incluyendo trabajos, salarios, capacitación e infraestructura local.

De la misma manera enfrenta retos personales, por lo general, los empleados trabajan de manera “Fly In-Fly Out” (FIFO) en las ubicaciones remotas. Casi siempre hacen turnos de 12 horas durante 14 días consecutivos. Para la mayoría de los empleados Inuit de Nunavut, el horario resulta altamente perturbador y estresante para su vida familiar, lo que provoca un mayor número de reemplazos y un aumento en el índice de absentismo.

En 2015, Meadowbank completó el lanzamiento de programa piloto **“Making it Work” (Haciendo que funcione)** en colaboración con la *Kivalliq Mine Training Society* (KMTS – por sus siglas en inglés), para ayudar a las parejas de los Inuit a lidiar con el impacto que este estilo de vida causa en sus familias. Krystel Mayrand, nuestra Superintendente de Recursos Humanos de Nunavut y su colega Patrick Roy, Supervisor General de Capacitación de Nunavut, nos comentan acerca de algunas cosas que han aprendido y nos comparten sus opiniones acerca del programa.

“A través de los años, hemos invertido muchos recursos para el desarrollo de las habilidades de nuestra gente. Sin embargo, a pesar de todos nuestros esfuerzos, seguimos notando un gran índice de absentismo y reemplazos en la plantilla laboral de Inuit de la mina Meadowbank,” menciona Krystel.

KMTS se sentó con las parejas de nuestros colaboradores, principalmente con las esposas, para tratar de entender mejor a lo que se enfrentan las familias que llevan un estilo de vida “FIFO”.

Algunas de las problemáticas que se trataron fueron:

- Criar a los hijos solas (durante dos semanas) mientras su pareja se encuentra en el trabajo;
- Tener que ajustarse a los horarios cada vez que su pareja se va al trabajo o regresa a casa;
- Preocuparse por su pareja, la cual se encuentra lejos de casa y tener que lidiar con los “chismes” del trabajo;
- Decidir quién va a administrar el dinero de la familia y en qué se va a gastar;

- Lidiar con la presión de su pareja en el lugar de trabajo, sabiendo que su esposo/a se encuentra solo en casa resolviendo todos los problemas que se le presenten.

El programa se lleva a cabo durante cinco días, las sesiones son precedidas por los guías de Inuk y conducidas en Inuktitut. Las parejas trabajan conjuntamente para mejorar su comunicación, de esta manera aprenden cómo manejar las situaciones difíciles y cómo compartir sus metas familiares y económicas.

De acuerdo con Patrick: “En el 2015, hemos realizado tres programas pilotos y seguimos recibiendo retroalimentación que nos ayuda a ajustar sus contenidos, así como a medir el impacto global en nuestros índices de reemplazos y absentismo.”

“Hasta la fecha, los comentarios han sido motivadores y de manera informal, hemos escuchado que las familias se sienten mucho mejor ya que se creen capaces de resolver cualquier problema que se presente en el futuro,” añadió Krystel. “Otro de los beneficios del programa es el desarrollo de una plantilla de trabajo de Inuit que está mucho más comprometida. La gente que ha participado en el programa se ha convertido en embajador del mismo y de Agnico Eagle. Los empleados que pertenecen a las plantillas laborales del norte están entendiendo la gran inversión que la empresa está haciendo en su beneficio. Es una demostración viviente de nuestro compromiso por uno de los cinco pilares corporativos de Agnico Eagle: la familia.”

En Finlandia, participamos en un proyecto con el Colegio Vocacional de Laponia, el cual se llevó a cabo bajo la supervisión de las autoridades de Centro de Desarrollo Económico, de Transportes y el Medio Ambiente de Laponia, en donde las mujeres han sido especialmente capacitadas para puestos que por lo general son ocupados por hombres.



Diversidad en Agnico Eagle

Nuestra Mesa Directiva y Alta Gerencia están seguros que la diversidad e inclusión son esenciales para que nuestra empresa pueda crecer y lograr el éxito. En apoyo a esta cuestión, hemos incluido una declaración del valor de la diversidad en nuestra Política de Desarrollo Sustentable.

La creación de un ambiente incluyente en donde la diversidad de las perspectivas, experiencias, culturas, géneros, edades y aptitudes de cada uno de nuestros colaboradores pueda ser potenciada en todos los niveles es crítica, la empresa cree firmemente que una de sus mayores fuerzas radica en su habilidad de potenciar la diversidad de sus empleados, con el fin de guiarlos hacia la innovación y a la adaptación a los cambios del mercado global y la industria minera del oro. Teniendo esto en cuenta, la dirección ejecutiva ha identificado como una prioridad aumentar el número de mujeres que tienen puestos de liderazgo en la empresa, lográndolo a través del apoyo y la superación de las mismas, en lugar de cumplir con cuotas.

En 2015, participamos en varios foros industriales en relación a las mujeres en el sector minero. Esto nos hizo darnos cuenta del reto que la industria pretende afrontar, así como algunas de las mejores prácticas que necesitan ponerse en marcha para poder lograrlo. Desde entonces, hemos colaborado con los Recursos Humanos de esta industria en relación a los temas sobre Equidad de Género en la Industria Minera (GEM – por sus siglas en inglés). Este proyecto trabajará para identificar y mitigar las barreras sistemáticas para la participación y el avance de las mujeres en la industria minera en Canadá. Agnico Eagle ha actuado como aliado consultivo en el desarrollo del conjunto de herramientas y capacitación que se empleará para evaluar y tratar estas barreras. Por este motivo hemos designado a un Agente de Cambios de Equidad de Género, quien estará a cargo de este proyecto en nuestras operaciones del norte. De la misma manera, hemos continuado con nuestros esfuerzos para aumentar el número de mujeres que se incorporan a nuestra plantilla laboral, particularmente en las funciones técnicas profesionales.

En 2015, las mujeres representaban el 30% de nuestras contrataciones en esta categoría, comparado globalmente al 19% de 2014 y al 9% de 2013. En Finlandia, fuimos parte de un proyecto que se llevó a cabo en colaboración con el Colegio Vocacional de Laponia, el cual se hizo bajo la supervisión de las autoridades del Centro de Desarrollo Económico, del Transporte y del Medio Ambiente de Laponia. En este proyecto, las mujeres fueron especialmente capacitadas para ocupar posiciones que generalmente son ocupadas por hombres. Agnico participó ofreciendo oportunidades de pasantías para todas aquellas mujeres del programa, posteriormente fueron contratadas cuatro de las participantes en nuestras operaciones subterráneas.

Como meta a corto plazo, utilizaremos todo lo que hemos aprendido gracias al proyecto piloto GEM y lo aplicaremos en otros sectores de nuestro negocio. De la misma manera, empezaremos a crear conciencia, en especial a nivel dirección, acerca del tema de la diversidad de equidad de géneros y de las acciones internas que pueden tomarse a fin de promover una manera de trabajar que resulte más incluyente para todos.



CREANDO MODELOS DE CONDUCTA PARA LAS MUJERES EN EL SECTOR MINERO

En este año, dos mujeres de Agnico Eagle hicieron grandes logros: Louise Grondin recibió un premio a los logros de toda una vida, por sus esfuerzos en el campo de la minería y el medio ambiente, mientras que Carol Plummer fue nombrada en la lista de las 100 Mujeres Inspiradoras en el Campo de la Minería para el 2015.

Este año, **Louise Grondin, Vicepresidenta Sénior de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Recursos Humanos** recibió el premio "Frederick W. Firlotte" como reconocimiento a su perspicacia, visión, compromiso e influencia en el campo de la minería y medio ambiente en Quebec. Este

premio se presentó durante el décimo quinto Simposio de Medio Ambiente y Minas. Durante ese mismo año, Louise también fue reconocida como "Mujer de Impacto" debido a su valiosa contribución en el sector de Materiales, Metalurgia y Minería de Canadá y fue nombrada en los primeros lugares de la lista de las 40 mujeres más inspiradoras en el sector minero de Canadá en todos los niveles y sectores de la industria.

Carol Plummer, Vicepresidenta de Desarrollo de Proyectos para los Negocios del Sur, fue nombrada en la lista de las 100 Mujeres Inspiradoras en el Campo de la Minería para el 2015, como parte de la campaña británica "Mujeres en la minería", con el objetivo de destacar las diferentes contribuciones que las mujeres han aportado a la comunidad mineras, así como promover el sector minero como una opción de carrera para las mujeres profesionistas.

Gracias a esta selección, Carol es parte de un grupo de profesionales altamente calificados en el cual también se encuentra su colega Louise Grondin, quien fue premiada en el 2013. Carol es Ingeniera en minas y cuenta con una carrera de más de 30 años. También se ha desempeñado como trabajadora, operadora de equipo, supervisora, ingeniera y gerente, hoy en día se encuentra al mando de nuevos proyectos para nuestros negocios en la región sur.



NUESTRAS COMUNIDADES

NUESTRO OBJETIVO ES CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LAS COMUNIDADES QUE ALOJAN NUESTRAS OPERACIONES MINERAS. PARA LOGRAR ESTO DEBEMOS:

- **ofrecer un mecanismo confidencial de reportes de quejas** para que los empleados puedan reportar cualquier comportamiento inmorales, ilegal o irresponsable;
- **asegurarnos que en el lugar** de trabajo no se permita mano de obra infantil
- **defender los derechos humanos fundamentales** y respetar las culturas, costumbres y valores de todos los que están involucrados en nuestras actividades;
- **fomentar un dialogo abierto, transparente y respetuoso** con todas las comunidades de nuestro interés y asegurarnos que las actividades en tierras privadas y tierras indígenas se lleven a cabo con previo consentimiento de los propietarios;
- **apoyar a las comunidades locales** y a su sostenibilidad a través de medidas como: programas de desarrollo, obtención de bienes y servicios locales, y empleo de gente local, entre otras;
- **ofrecer la certeza** que nuestras operaciones no apoyarán, beneficiarán o contribuirán a conflictos armados ilícitos, abuso a los derechos humanos o violación de derechos humanos internacionales.

Actuamos de manera socialmente responsable y contribuimos a las comunidades en las cuales operamos. De esta manera, nos es posible hacer una diferencia en la vida diaria. Nuestro compromiso es trabajar con nuestros empleados y otros actores para fomentar el crecimiento y prosperidad, esto permite que todos los agentes interesados puedan beneficiarse de nuestra experiencia en el campo de la minería.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

En 2015, cada una de nuestras operaciones actualizó su ejercicio de mapeo de todos los agentes de interés, el cual se utiliza para desarrollar planes de compromiso específicos en los sitios. Estos planes tienen el objetivo de entablar un dialogo de respeto, ya que deseamos que nuestros agentes interesados comprendan nuestras actividades y prioridades, de la misma manera nos interesa saber cuáles son sus preocupaciones para poder trabajar de manera conjunta y lograr tener la meta común de la aceptación social.

La aceptación social es un punto clave para todos nuestros proyectos. Durante la fase de desarrollo, tan pronto como sea posible, nos interesa involucrar a todos los agentes para que evalúen los impactos del proyecto en relación a la aceptación social. Por este motivo, nos apoyamos en un acercamiento que evite, reduzca o mitigue dichos impactos. Nuestros equipos de exploración siempre asignan a una persona que se encarga de las relaciones con las comunidades, sin importar el tamaño del proyecto.

Durante el año, hemos implementado una Política de Compromiso con los

las comunidades indígenas para todas nuestras operaciones canadienses. La meta de esta nueva política es definir las prácticas de consulta y estrategias de mitigación que utilizaremos al comprometernos con los grupos que se encuentren alrededor de nuestras operaciones.

A lo largo del año, nuestros sitios también se ocuparon de manejar los mecanismos de respuesta a las comunidades y participaron en los Comités de Enlaces Comunitarios. Hoy en día, dichos mecanismos y comités forman parte de nuestros estándares RMMS y hemos desarrollado directrices que ayuden a las nuevas operaciones a implementar mejores prácticas.

CREANDO CONFIANZA Y CONOCIMIENTO

Meadowbank ofrece a sus empleados un programa único de capacitación intercultural. Este programa une a las personas y les permite compartir sus conocimientos en relación a las tres principales culturas que coexisten en el sitio. Durante una de las clases, Tommy Makkigak, un participante de Inuit de Rankin Inlet, enseñó a todos los participantes cómo construir un iglú de manera tradicional. Recientemente, Tommy se unió al Departamento de Servicios del lugar y es uno de los pocos



empleados de Inuit que sabe cómo construir un iglú en cualquier lugar al que vaya de cacería o pesca en hielo.

Los iglúes tienen un papel fundamental en la cultura de los Inuit, así como en su estilo de vida. Antes de los nómadas, los Inuit se agruparon en unidades que estaban formadas por pequeñas familias y que viajaban con las estaciones del año en busca de alimento. Debido a que la nieve es un magnífico aislante, los iglúes les ofrecían un lugar seguro y caliente para permanecer durante las estaciones más frías.

La construcción de este inmenso iglú duró más de dos días, ya que se hizo bajo un frío extremo de menos 50°C. Todos los empleados del sitio tuvieron acceso al iglú y pudieron constatar cómo se derritió la nieve; este fue un ejemplo visible y extraordinario de cómo sobrevivió la cultura de los Inuit.

Desempeño 2015: Nuestras Comunidades

COMUNIDAD E INCIDENTES DE SEGURIDAD

De manera rutinaria, la empresa realiza una auditoría de los protocolos de seguridad interna y coopera ampliamente con las autoridades de la policía local de México, responsables de mantener la protección pública y el cumplimiento de la ley en las áreas que circundan nuestras operaciones. En septiembre 2015, en Pinos Altos y Crestón Mascota ocurrió un incidente que requirió de la intervención de la policía municipal de Ocampo. Los colaboradores de la mina y la producción minera no se vieron afectados por dicho incidente, mismo que sigue siendo objeto de investigaciones por parte de la policía de Chihuahua.

En el mes de agosto, un pequeño grupo de empleados y de residentes organizaron un bloqueo de camino en la entrada de la mina Pinos Altos. Este evento pudo controlarse de manera pacífica después de una charla con la gerencia de la mina. La empresa ha

reafirmado su tradicional compromiso de optar por contratar a candidatos locales calificados y recientemente modificó sus políticas internas de transferencia, con el propósito de ofrecer mayores oportunidades para ocupar las vacantes. Esto fue posible gracias a planes de formación en el puesto de trabajo para los candidatos locales.

CREANDO RELACIONES CON NUESTROS VECINOS

Tenemos una política de puertas abiertas, ya sea para nuestros empleados o nuestros vecinos. En 2015, continuamos con esta tradición presentando "Casas Abiertas" en nuestros sitios de Goldex, Akasaba, Meadowbank y Kittila: En el mes de septiembre, más de 150 personas asistieron a la Casa Abierta de Goldex, con el propósito de aprender más acerca de las operaciones mineras. Los visitantes, incluyendo vecinos, miembros de la familia y accionistas clave, hicieron un recorrido por la mina subterránea y después regresaron a la superficie para visitar el molino, las oficinas y el dispensario.

En la superficie, los empleados de Goldex respondieron a todas las preguntas y explicaron los diferentes aspectos de la minería como la geología, métodos de minería, salud, seguridad y bienestar de los colaboradores. Uno de los aspectos que resultó más interesante fue el componente multimedia con el que contó esta Casa Abierta. A los visitantes se les podía tomar fotografías en medio de las operaciones mineras de Agnico Eagle, sin tener que estar físicamente en el lugar gracias a la magia de la tecnología de pantalla verde. También podían experimentar una nueva tecnología por medio de los "Lentes Google" a través de los cuales podían ver imágenes de la mina Goldex a 360 grados. Muchos de los visitantes dijeron sentirse realmente dentro de la mina.



DESARROLLANDO CAPACIDADES EN NUESTRAS COMUNIDADES LOCALES

Por lo general, las empresas mineras operan en regiones remotas, rurales y en desarrollo, las cuales presentan altos índices de desempleo y poca infraestructura.

Por lo general, las empresas mineras operan en regiones remotas, rurales y en desarrollo, las cuales presentan altos índices de desempleo y poca infraestructura.

En dichas circunstancias, las relaciones con las comunidades se llevan a cabo, trabajando para solucionar las urgencias más inmediatas. Entre las cuales podemos mencionar el mantener a los niños en las escuelas locales el mayor periodo posible.

Nuestra meta a largo plazo es la de generar capacidades en la comunidad a través de una serie de iniciativas de desarrollo económico, educativo, social y de seguridad que serán de gran utilidad en sus vidas. De acuerdo

con Gildardo Montenegro, Gerente Administrativo de la mina La India, la clave para tener una buena relación con la comunidad es escucharlos con atención e intentar entender sus necesidades.

"Cada comunidad es diferente y debido a esto, los programas de relaciones comunitarias deben ser diferentes y dinámicos. Sin embargo, el punto en común es la necesidad de escuchar atentamente cada una de sus prioridades para identificar cuál es la mejor manera para trabajar con ellos y brindarles nuestro apoyo.

A lo largo de mi carrera, he podido entender que comprometerse con la comunidad quiere decir enfocarse a

sus necesidades, en lugar de enfocarse en las necesidades del negocio. Es necesario escuchar atentamente sus dudas y preocupaciones, para así poder generar un sentimiento real de pertenencia comunitaria.

En 2015, se formalizó el programa de relaciones con la comunidad de La India. Nos pusimos en contacto con los actores clave de la comunidad y nos comprometimos a desarrollar estrategias específicas para atender las necesidades locales.

Ellos nos comunicaron que una de las principales prioridades de la comunidad es brindar educación a los jóvenes locales. El deseo es ofrecerles a los estudiantes que viven lejos de las

"grandes ciudades" la oportunidad de estudiar en condiciones decentes, para así poder completar niveles de educación superior. Para poder lograrlo, desarrollamos una estrategia y plan de acción en colaboración con los líderes locales y los maestros.

Uno de nuestros proyectos clave fue la remodelación de una escuela en Matarachi. Para este propósito, desarrollamos un plan de proyecto con los directores de las escuelas y los maestros. Entre otras cosas, fijamos la construcción, instalamos nueva iluminación y equipo de energía solar y pusimos a disposición equipo de cómputo en las aulas.

¿Cuál fue el resultado? Los maestros nos dijeron que 50% de los estudiantes que habían pensado abandonar los estudios habían optado por quedarse o habían regresado a la escuela. Esto ayudó a las familias a estar juntas y evitó la generación de otros problemas de carácter social dentro de la comunidad.

De igual manera, motivamos a los estudiantes a continuar con estudios de nivel superior ya que en 2015, otorgamos becas y apoyo económico a nueve estudiantes locales. Estamos ayudando a los estudiantes a comprometerse con el estudio y a mantenerse ocupados de otras formas. Este es el motivo por el cual creamos un campamento de verano y uno de deportes. Los estudiantes nos ayudaron a restaurar un campo de juegos local y a conformar programas culturales, musicales y de lectura.

Así como queremos asegurar los beneficios de la minería en nuestras comunidades, también nos interesa beneficiar a nuestro negocio a través del refuerzo de nuestras relaciones con la comunidad. El punto es que las relaciones con la comunidad representan una prioridad de negocios para Agnico Eagle. Yo creo que esto es lo que nos distingue como una empresa diferente, una mejor empresa".



VALOR ECONÓMICO

Creemos que la mayor contribución que podemos hacer para ayudar al bienestar de las comunidades en las cuales operamos, es crear oportunidades de empleo a largo plazo, así como impulsar el desarrollo económico.

PAGOS DE IMPUESTOS Y REGALÍAS

En el 2014, la industria minera de Canadá adoptó la divulgación de pagos al gobierno como mejor practica. Agnico Eagle es un fuerte sostenedor de esta iniciativa y con el objetivo de resaltar nuestra contribución económica a las finanzas públicas, seguiremos aumentando nuestro nivel

de divulgación de pago de impuestos. El 16 de diciembre, 2014 se aprobó la ley sobre medidas de transparencia de la industria extractiva canadiense, misma que entró en vigor el primero de junio del 2015 y la cual está firmemente afianzada a los requisitos reglamentarios de Canadá.

COMPRAS LOCALES

Agnico Eagle ha optado por comprar a proveedores locales, como una forma de apoyar a nuestras comunidades, estimular la economía local y minimizar el impacto ambiental que representa el transporte de materiales desde localidades lejanas hasta nuestros sitios. Para poder hacer negocios con

nuestra empresa, los proveedores locales deben cumplir con los mismos criterios con los que cumple cualquier otro proveedor. En el 2015, nuestras minas gastaron más de \$535 millones en la adquisición de bienes y servicios locales. Esto representa el 57% de nuestros gastos totales de adquisiciones del 2015.

Desempeño 2015: Valor Económico



PROGRESO A TRAVÉS DE UN MEJOR ENTENDIMIENTO

La industria minera ha negociado diversos Acuerdos de Impacto-Beneficio (IBA – por sus siglas en inglés) con comunidades indígenas. Por lo general, esto se ha hecho en el intento de proteger a las culturas y al medio ambiente, así como para ofrecerles compensaciones financieras, capacitación, empleos y contratación. Lo que nos queda muy claro es que con el paso del tiempo, la confianza, transparencia y entendimiento son los factores claves para construir un mejor futuro para las comunidades indígenas.

En 2015, Larry Connell, Director de Asuntos Reglamentarios de Agnico Eagle, fue parte del equipo que exitosamente concluyó las negociaciones con la Asociación Kivalliq Inuit Association (KIA – por sus siglas en inglés) en relación al Acuerdo de Impacto – Beneficio de Inuit (IIBA – por sus siglas en inglés) para el proyecto de oro de Meliadine. A continuación presentamos algunas de las reflexiones de Larry, en relación a la nueva perspectiva de ambas partes en la mesa de negociaciones.

“Este Acuerdo representa un paso substancial para todos nosotros. Refleja lo que ambas partes tienen para ofrecer; Agnico aporta su experiencia en el campo de la minería, mientras que los Inuit nos ofrecen los derechos de la tierra y los minerales. A pesar de

que el beneficio es mutuo, Meliadine se desarrolló como una mina y actualmente genera ingresos. Si Meliadine avanza, no nos queda duda que pueda llegar a generar más de \$80 millones en flujo de efectivo para la KIA durante la vida de la mina.

De igual manera, el IIBA describe un proceso formal, que tiene el propósito de programar una meta de empleo anual para los Inuit, reflejando las necesidades actuales de empleo y las condiciones del mercado en la región. Tenemos que alcanzar nuestro objetivo, esto es, llegar al 50% del índice de participación de la plantilla de trabajo de los Inuit en todas nuestras operaciones en Nunavut. Esto requiere de un gran esfuerzo y de los recursos necesarios; por ejemplo, más de \$6 millones al año en programas de capacitación y la determinación

de eliminar las barreras de entrar o permanecer en el equipo de trabajo, sin embargo para nosotros representa un reto y de verdad queremos lograrlo.

Así mismo, estamos ayudando a los negocios locales que desean competir por contratos en Meliadine. Hemos establecido un programa de preferencia de 15 puntos, el cual premia a los negocios locales y se basa entre otras cosas en: propiedades de los Inuit, participación en beneficios y nivel de participación de los Inuit en la plantilla de trabajo del contratista.

Nuestro éxito para concluir con estas negociaciones se basa en las percepciones que hemos logrado tener de Meadowbank IIBA, así como de los ocho años de trabajo en el norte.

Hemos aprendido que la transparencia es un factor de gran importancia para construir la confianza y que lo mejor, es poner las cartas sobre la mesa durante las negociaciones. Esto significa integrar a los Inuit de manera más profunda en nuestro negocio y en la dura realidad de lo que representa la minería en el norte. Antiguamente, los acuerdos IIBA eran documentos secretos. Sin embargo, actualmente la IIBA de Meliadine está abierta a todo el público.

Nuestro equipo de negociaciones incluye al equipo de operación sénior de minería, cuya función es la de cumplir con todos los compromisos incluidos en el acuerdo. Esto nos ayuda a crear relaciones personales y de confianza y con suerte, asociaciones duraderas con los Inuit. Es necesario construir relaciones día a día para cosechar buenos resultados al final.

Estamos orgullosos de que nuestras operaciones de Meadowbank ya cuentan con la participación de un 35% de plantilla de trabajadores Inuit, generando \$20 millones en el ingreso salarial anual a las comunidades KIA y que el 40% de nuestras compras locales van a empresas de los Inuit. El acuerdo de Meliadine representa otro gran paso, ya que nos es posible compartir los beneficios económicos con dicha región.

Al lograr nuestras metas de empleo y capacitación de los Inuit y ayudar a derribar las barreras de su participación en las plantillas de trabajadores, es decir habilidades lingüísticas, asuntos del cuidado infantil o educación en Nunavut, estamos ayudando a nuestros colaboradores a construir un futuro sólido para ellos y para sus familias. Esto se traduce en una base sólida para los Inuit en Nunavut.”

Gobierno Corporativo

Nuestras prácticas de gobierno corporativo guían nuestra conducta y desempeño, ayudándonos a actuar de manera ética, responsable, manteniendo nuestros valores centrales.

Agnico Eagle cuenta con un Código de Conducta y Ética Empresarial que proporciona un marco para los directores y empleados en relación a la conducta y toma de decisiones éticas, la cual resulta integral para su trabajo. De igual manera, hemos adoptado un Código de Ética Empresarial para los asesores y contratistas, así como un Código de Conducta para los Proveedores. El Comité de Auditoría del Consejo Directivo es responsable de monitorear el cumplimiento de dicho código. Además de estos códigos, hemos establecido una línea gratuita en la que se pueden hacer denuncias anónimas, reportando cualquier violación o preocupación relacionada con la contabilidad, controles internos de contabilidad o cualquier otra cuestión que tenga que ver con la auditoría, violaciones al código de conducta, conflictos éticos, asuntos ambientales, de seguridad y de salud. Cada trimestre, el Comité de Auditoría recibe un resumen en donde se incluye el número y tipo de quejas recibidas a partir del último reporte.

De igual manera, hemos adoptado una Política Anticorrupción y Anti soborno. Además, las actividades de la empresa son auditadas en relación al Estándar para Oro Libre de Conflictos del Consejo Mundial del Oro.

En 2013, nuestra Política de Desarrollo Sustentable se actualizó para afianzar

los compromisos que tenemos con nuestros empleados y comunidades, así como nuestro desempeño de salud, seguridad y medio ambiente. En abril de 2015, adoptamos una Política de Compromiso con los Pueblos Indígenas aplicable en Canadá. Esta política compromete a Agnico Eagle a entablar un dialogo de respeto con los grupos indígenas y establecer relaciones de beneficios mutuos.

Rendición de Cuentas: Nuestro programa de Desarrollo Sustentable y Valores ha sido integrado en los niveles operativos, ejecutivos y directivos. La supervisión corporativa y la implementación del programa son responsabilidad de un único director ejecutivo: El Vice Presidente Sénior de Desarrollo Ambiental y Sustentable, en colaboración con el Vice Presidente de Medio Ambiente para la supervisión ambiental y el Vice Presidente de Salud, Seguridad y Relaciones Comunitarias para la supervisión de la salud, seguridad y compromiso comunitario.

Los procesos se llevan a cabo a fin de asegurar que todas las cuestiones de desarrollo sustentable se integren en el manejo diario de nuestro negocio a nivel operativo. Nuestras operaciones identifican, priorizan, monitorean, manejan y mitigan los riesgos sustentables en base cotidiana. Los asuntos se discuten durante conferencias telefónicas que

se llevan a cabo dos veces por semana y en las cuales todos los gerentes de las minas revisan las cuestiones de seguridad y medio ambiente. De igual manera, se encargan de los principales compromisos comunitarios y actividades de recursos humanos. En estas conferencias se comparten los problemas y soluciones, esto contribuye a la obtención de una mejora continua de nuestro desempeño.

Los asuntos de sustentabilidad también se incluyen en el reporte operativo mensual que se entrega a la administración. Estos reportes presentan los indicadores de desempeño clave para la salud y seguridad, uso de agua y energía, así como emisiones de gases de efecto invernadero. Por lo general, estas cuestiones, así como las evaluaciones de riesgos con la correspondiente identificación de medidas de mitigación, se presentan durante las reuniones de seguimiento de negocios trimestrales, mismas que involucran a los gerentes de operaciones y equipo ejecutivo.

Finalmente, las cuestiones de desarrollo Sustentable se presentan ante el Comité de Desarrollo Sustentable, Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Consejo Directivo de cada reunión.

Diversidad en la Dirección: Nuestro Consejo cuenta con 12 directores, de los cuales todos a excepción de uno, son independientes. La Junta Directiva reconoce que la diversidad es pieza fundamental para asegurar la creación de un único ente que cuente con las cualidades, atributos, experiencias y habilidades para visualizar de manera

efectiva la dirección estratégica y gestión de Agnico Eagle. Por este motivo, la junta reconoce los beneficios de contar con diferentes directores y ha identificado que la diversidad dentro de dicho Consejo es un elemento esencial para atraer a los más importantes directores y mantener los más altos estándares de funcionamiento. El propósito es incluir a personas de diferentes géneros, edades, contextos culturales, raza/ identidad étnica, áreas geográficas y cualquier otra característica distinta a las de sus accionistas y miembros de las comunidades en donde Agnico Eagle lleva a cabo sus operaciones. El Consejo Directivo no ha establecido ningún criterio específico de selección para el manejo de sus negocios, ya que considera que todos los factores deben tomarse en cuenta al momento de evaluar y determinar los méritos de un director individual y la composición de una junta de alto funcionamiento. Actualmente, el promedio de mujeres es de 27% entre los directores no ejecutivos y la proporción de Canadienses no residentes es de 27% entre los directores no ejecutivos.

Comité Asesor de Accionistas: Hemos establecido un SAC (por sus siglas en inglés) que nos ayude a crear vínculos estratégicos y a complementar nuestras ya existentes actividades de compromiso con los accionistas. De esta manera, apoyamos nuestros enfoques globales comprometiéndonos con nuestros accionistas y agentes involucrados de manera regular y seria.



Mantente actualizando y consulta las noticias de Agnico Eagle en:



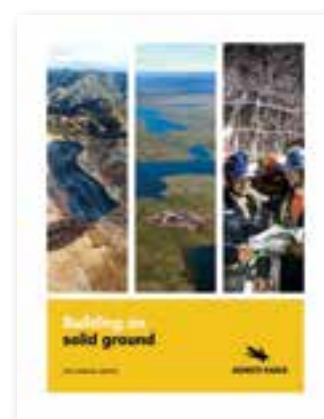
AGNICO EAGLE



ir.agnicoeagle.com/English/investor-relations



agnicoeagle.com/en/Sustainability



Informe Anual 2015



Confianza Respeto Igualdad Familia Responsabilidad

LOS CINCO PILARES DE AGNICO EAGLE

En Agnico Eagle, nuestros esfuerzos están sostenidos por cinco pilares: Confianza, Respeto, Igualdad, Familia y Responsabilidad. Estos pilares definen lo que somos y nos guían en todo lo que hacemos. Son un vínculo vital de nuestra historia, son parte fundamental de nuestra cultura y la esencia de nuestro éxito.



AGNICO EAGLE