

Trabajando juntos para un futuro sustentable



SALUD Y SEGURIDAD

2017 fue el séptimo año consecutivo en el que registramos los niveles más bajos de frecuencia combinada de tiempo perdido y trabajo restringido.



página 4

MEDIO AMBIENTE

El total de emisiones de GEI directas e indirectas fue de 414,654 toneladas de CO₂ en 2017, un aumento de 4% en comparación con 2016.



página 6

NUESTROS COLABORADORES

En 2017 se realizó una encuesta de clima laboral con la participación del 90% de los colaboradores, de la cual se obtuvo un nivel de compromiso del 85%.



página 8

NUESTRAS COMUNIDADES

En 2017 se seleccionó un conjunto de indicadores clave de desempeño (KPIs) para monitorear la aceptación social.



página 12

VALOR ECONÓMICO

La adquisición local de bienes y servicios representó el 65% del gasto total de suministros en 2017.



página 15

Sobre este informe

El Informe de Desarrollo Sustentable 2017 marca el noveno año en el cual Agnico Eagle Mines Limited ("Agnico Eagle" o "la Compañía") elabora una descripción detallada de su desempeño económico, en salud y seguridad, ambiental y social.

Este informe cubre el período comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2017. Su propósito es proporcionar a todas las partes interesadas un mejor entendimiento de cómo la Compañía hace frente a los retos asociados a los temas mencionados anteriormente, así como los riesgos que estos puedan presentar. Este informe fue preparado en conformidad con los Lineamientos de las Memorias de Sostenibilidad (G4) desarrollados por la Iniciativa Global de Informes (GRI), que incluye indicadores específicos para la industria minera incorporados en el Suplemento GRI del Sector de Minería y Metales. También describe el desempeño bajo la iniciativa "Hacia una Minería Sustentable" (TSM) de la Asociación Minera de Canadá (MAC).

El desempeño de desarrollo sustentable de la mina Canadian Malartic (50% Agnico Eagle) es abordado en un informe independiente que puede consultar en el sitio web canadianmalartic.com.

Todos los fondos y valores están presentados en dólares estadounidenses, a menos que se especifique de otra forma. Toda la información aquí contenida comprende hasta el 31 de diciembre de 2017.

CONTÁCTANOS

Lo invitamos a compartir sus dudas y comentarios sobre este informe.

Para saber más, visite nuestro sitio web www.agnicoeagle.com o escribanos a SD@agnicoeagle.com



EN PORTADA:

Geólogos examinan y describen muestras de núcleo de perforación como parte de los trabajos de exploración realizados en la mina LaRonde de Agnico Eagle, ubicada en Cadillac, en la región Abitibi-Témiscamingue de Quebec. De izquierda a derecha: Valérie Hallé, técnica de geología de la mina, Myriam Lavoie, geóloga aprendiz y Annie Laberge, geóloga de exploración senior de la mina LaRonde.

EN CONTRAPORTADA:

Ian-Joey Amarook, residente de Baker Lake, se unió al equipo de la mina Meadowbank de Agnico Eagle en 2013, poco después de graduarse de preparatoria. Comenzó como ayudante en el taller de maquinaria y al poco tiempo expresó su interés en nuevas oportunidades profesionales; desde entonces no ha mirado atrás. Hoy, Ian-Joey trabaja como capacitador de operadores de camiones de carga, enseñando a otros colaboradores inuit a operar maquinaria pesada y conducir vehículos de transporte.

CONTENIDO

Sobre este informe	
Un mensaje de nuestra vicepresidenta senior	
Nuestro enfoque hacia el desarrollo sustentable	1
Un vistazo a Agnico Eagle	2
Indicadores de desempeño 2017	3
2017 Revisión del desempeño	
– Salud y seguridad	4
– Medio ambiente	6
– Nuestra gente	8
– Nuestras comunidades	12
– Valor económico	15
Gobierno corporativo	

Un mensaje de nuestra vicepresidenta senior



LOUISE GRONDIN

Vicepresidenta senior
Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Recursos Humanos

2017 fue un año de gran orgullo para nuestra Compañía y para nuestros colaboradores, pues celebramos el 60 aniversario de Agnico Eagle. Aunque podríamos sentirnos orgullosos por simplemente haber llegado a esta sexta década con las altas y bajas en el mercado del oro, para todos nosotros significa mucho más.

Estamos orgullosos de lo que hemos construido juntos, no sólo de nuestras minas en producción sino también y con la misma importancia, de nuestra cultura corporativa "a la Agnico". Pueden hablar con cualquier nuevo integrante de la empresa—como lo fui yo hace 17 años—y no tardará en reconocer que en Agnico Eagle la colaboración es tan apreciada como el liderazgo. Todos reconocemos que tener éxito en el negocio de la minería no depende de una sola persona, se trata de ser resistente y la colaboración es el ingrediente clave que hace que todo sea posible – también agregaría que es lo que lo hace más divertido.

Creemos que cada uno de nuestros colaboradores debe poder decir con toda honestidad "amo mi trabajo". Como compañía y como directivos, es nuestra responsabilidad eliminar cualquier obstáculo que pueda interferir con el logro de este objetivo.

Debemos proveer un ambiente de trabajo seguro y fomentar una cultura en la que nos cuidemos unos a los otros. El uso de las herramientas adecuadas y las nuevas tecnologías van de la mano con la buena planeación para hacer nuestros ambientes laborales más seguros.

En materia de salud y seguridad en Agnico hemos comenzado a ver las enfermedades emocionales como la nueva frontera a romper para impulsar el bienestar de nuestros colaboradores, nuestro índice de frecuencia de accidentes es muy bajo y continúa decreciendo, es por ello que nos hemos comenzado a enfocar también en esta materia. Queremos equipar a nuestros supervisores con las herramientas adecuadas para saber detectar alguna afección emocional antes de que se vuelva un problema para el colaborador. También queremos eliminar el estigma asociado a este tipo de padecimientos, lo cual con frecuencia entorpece su detección oportuna. Trabajar con nuestros colaboradores para lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal es fundamental. Reconocemos que esto representa un reto principalmente en las operaciones rotativas.

También queremos otorgar a nuestros colaboradores un empleo estable a largo plazo, así como beneficios económicos duraderos para nuestras comunidades. Para lograrlo, debemos pensar a futuro y tomar un enfoque de gestión de riesgos bajo los más altos niveles de desempeño ambiental y aceptación social. No hay vuelta atrás, debemos aspirar a lo más alto en ambos frentes para tener éxito. No podemos hacerlo solos, debemos trabajar en conjunto con las comunidades desde el principio en el diseño de nuestros proyectos y tomar ventaja del conocimiento tradicional, donde exista, para mejorar nuestro entendimiento del entorno local. La colaboración también juega un papel importante aquí, así como la flexibilidad y la innovación. No cabe duda que enfrentaremos más obstáculos que requerirán avances tecnológicos dentro de la industria minera, es por ello que Agnico Eagle continuará asociado al Consejo de Innovación Minera de Canadá, el cual estudia diferentes formas de minado que permitan reducir el uso colectivo de agua y energía, así como la producción de diversos residuos.

A pesar de los muchos retos que vamos a enfrentar y con el soporte y compromiso de nuestra fuerza laboral, tengo la confianza que el espíritu empresarial—que sigue siendo la fuerza motriz de nuestra compañía—asegurará el éxito de Agnico Eagle por otros 60 años.

LOUISE GRONDIN
Vicepresidenta senior
Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Recursos Humanos

19 de marzo de 2018

Minería Responsable

Nuestro objetivo es promover una cultura de excelencia que impulse a nuestros colaboradores a mejorar continuamente su desempeño y habilidades, a que no sólo cumplan, sino superen los requerimientos regulatorios de salud, seguridad y protección al ambiente.

El Sistema de Gestión de Minería Responsable (RMMS, por sus siglas en inglés) sienta las bases sobre las cuales construimos nuestra capacidad para reducir riesgos y gestionar los compromisos establecidos en nuestra Política de Desarrollo Sustentable. Nuestro RMMS es consistente con el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 y con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad OHSAS 18001.

La primera auditoría para nuestro RMMS interno concluyó en 2017. El propósito de la auditoría fue verificar la implementación del sistema a nivel divisional y confirmar si el estándar RMMS requería enriquecimiento o aclaraciones para lograr su objetivo deseado de mejora continua.

Los hallazgos de la auditoría fueron recopilados bajo cinco categorías según el grado de aplicación del estándar RMMS y verificados en los sitios auditados: no cumplimiento severo, no cumplimiento menor, oportunidad de mejora, mejores prácticas e innovaciones. Todas las minas han desarrollado un plan de acción para cerrar las brechas identificadas con un cronograma fijo de tres meses para los no cumplimientos severos, seis meses para los no cumplimientos menores y 12 meses para mejoras y oportunidades. Las mejores prácticas y las innovaciones serán compartidas entre divisiones.

➔ Para saber más sobre el RMMS de Agnico Eagle, visita: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards



En Agnico Eagle buscamos trabajar juntos para un futuro sustentable.

A lo largo de los 60 años que llevamos en el negocio hemos creado consistentemente valor para nuestros accionistas, al mismo tiempo que trabajamos por mejorar las condiciones de nuestros colaboradores y por contribuir significativamente a las comunidades en las cuales operamos. Hemos creado una fuerte cultura de comportamiento responsable, logrando altos estándares de desempeño en sustentabilidad con el objetivo a largo plazo de sobresalir como mineros responsables.



Nuestro enfoque

En 2017 seguimos integrando el desarrollo sustentable en nuestra estrategia de negocios y en la forma en la que planeamos gestionar nuestras minas. Nuestra Política de Desarrollo Sustentable refleja un énfasis en salud y bienestar, en nuestro compromiso con la protección a los derechos humanos y por minimizar el impacto al ambiente, así como los riesgos asociados con el manejo de residuos y aguas. A lo largo del año implementamos medidas para reducir nuestro consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero; abordamos el cambio climático desarrollando una estrategia de control de consumo de energía y emisión de gases de efecto invernadero.

Operar de forma segura



Estamos comprometidos con mantener los mayores estándares en salud y seguridad. Nuestro objetivo a largo plazo es fortalecer nuestra cultura en esta materia con mayor liderazgo y rendición de cuentas. Esto estará encaminado hacia un cambio de objetivos de seguridad con aspiraciones a cero accidentes e indicadores de desempeño líderes.

Para lograrlo:

- usamos principios de ingeniería de sonido en el diseño y operación de nuestras instalaciones;
- promovemos salud y bienestar generales y establecemos programas para protegerlos;
- ofrecemos capacitación apropiada para todos los colaboradores y contratistas en todas las etapas de exploración, desarrollo, construcción y operaciones;
- identificamos, prevenimos, eliminamos o mitigamos los riesgos de salud, seguridad e higiene industrial;
- mantenemos los programas de salud ocupacional e higiene industrial;
- ofrecemos las herramientas apropiadas para desempeñar un trabajo seguro y eficiente;
- mantenemos un alto grado de preparación para responder de forma efectiva ante alguna emergencia.

Proteger el ambiente



Nos concentramos en limitar nuestro impacto ambiental utilizando eficientemente los recursos naturales, previniendo o limitando las emisiones y reduciendo los desechos. Cada una de nuestras operaciones debe identificar, analizar y gestionar sus riesgos ambientales y debe trabajar de forma transparente con los participantes locales, construyendo una base de confianza y cooperación. Nuestro objetivo es eliminar, minimizar y mitigar el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente y mantener su viabilidad y diversidad.

Para lograrlo:

- minimizamos la generación de desperdicios y aseguramos que sean eliminados adecuadamente;
- minimizamos todos los riesgos asociados con el manejo de aguas y jales;
- gestionamos la roca residual y el material estéril para asegurar la protección ambiental;
- implementamos medidas para conservar recursos naturales como energía y agua;
- implementamos medidas para reducir las emisiones al aire, agua y tierra, así como para minimizar nuestro impacto;
- implementamos medidas para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y consideramos los efectos del cambio climático;
- integramos la conservación de la biodiversidad con las consideraciones de planeación de uso de suelo durante todas las etapas del negocio y de las actividades de producción;
- rehabilitamos las minas para asegurar estabilidad física y química a largo plazo, consultando a las comunidades cercanas de forma oportuna.

Respeto a nuestros colaboradores



La gente y la cultura de Agnico Eagle siempre han sido nuestras fortalezas y ventajas competitivas. Para nuestro éxito actual y futuro es fundamental que, incluso a medida que crecemos y expandimos nuestra huella global, mantengamos nuestra cultura corporativa en la cual cada individuo es tratado con dignidad y respeto, en la que la gente interactúa en una base de colaboración, compromiso y dedicación a la excelencia.

Para lograrlo:

- aseguramos que no se tolere ninguna conducta discriminatoria en el lugar de trabajo;
- ofrecemos un recurso de quejas justo y no discriminatorio;
- valoramos la diversidad y tratamos a todos los colaboradores y contratistas de forma justa, con igualdad de oportunidades a todos los niveles de la organización sin ningún sesgo;
- empleamos y ascendemos a nuestros colaboradores según sus méritos;
- ofrecemos compensaciones justas y competitivas;
- imponemos un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol;
- mantenemos la confidencialidad de la información privada que recopilamos de los colaboradores;
- reconocemos el derecho que tienen los empleados a la libre asociación;
- proporcionamos oportunidades adecuadas de capacitación y desarrollo;
- consultamos, informamos y ofrecemos el apoyo necesario a los colaboradores durante su relación laboral con Agnico Eagle.

Respeto a nuestras comunidades



Actuamos de una forma socialmente responsable y contribuimos a las comunidades en las cuales operamos para marcar una diferencia en su vida cotidiana. Estamos comprometidos en trabajar con nuestros colaboradores y otras partes involucradas para generar crecimiento y prosperidad, lo que permite a todos beneficiarse de nuestra experiencia en minería.

Para lograrlo:

- ofrecemos un mecanismo de quejas confidencial para reportar comportamientos poco éticos, ilegales o irresponsables;
- aseguramos que no se permita ningún tipo de trabajo infantil o forzoso en las áreas de labores;
- fomentamos un diálogo abierto, transparente y respetuoso con todas las comunidades y aseguramos que las actividades en terrenos privados e indígenas se realicen con el debido consentimiento informado y libre de los propietarios;
- apoyamos a las comunidades locales y a su sustentabilidad a través de programas de desarrollo, adquisición local de bienes y servicios, así como generando empleo local;
- aseguramos que ninguna de nuestras operaciones apoye, se beneficie o contribuya a conflictos armados ilegales, abusos a los derechos humanos o incumplimientos al derecho humanitario internacional.

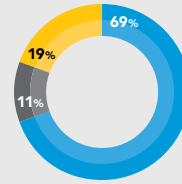
COTIZAMOS EN LAS BOLSAS TSX Y NYSE

AEM

\$2.24B
en ingresos
de minería

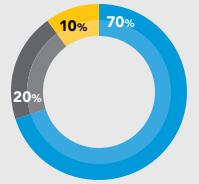
PRODUCCIÓN POR PAÍS

— Canadá
— Finlandia
— México



RESERVAS DE MINERAL POR PAÍS

— Canadá
— Finlandia
— México



Un vistazo a Agnico Eagle

VISIÓN GENERAL

Agnico Eagle es una compañía minera de oro que ha producido metales preciosos desde 1957. Nuestras ocho minas se encuentran en Canadá, Finlandia y México, con actividades de exploración y desarrollo en cada una de estas regiones así como en Estados Unidos y Suecia.

ASPECTOS DESTACADOS DE 2017

60 años

En operaciones desde 1957

8

minas de Agnico Eagle en todo el mundo

7,867

empleos y contratistas globales



Seguimos comprometidos con la ejecución de nuestros planes al mismo tiempo que ofrecemos un lugar de trabajo seguro y saludable.

➔ La descripción detallada de las reservas de mineral y los recursos minerales de la Compañía se encuentran en el comunicado de prensa del 14 de febrero de 2018.



■ Mina en producción ■ Proyectos en desarrollo ■ Proyectos de exploración avanzados ■ Minas cerradas ■ Oficinas

- 1 Meadowbank, Canadá**
Mina a cielo abierto en Territorio Nunavut, norte de Canadá.
Producción pagable 2017: 352,526 onzas de oro
- 2 Amaruq, Canadá**
Depósito satélite de oro 64 km al Norte de la mina Meadowbank. Proyecto de mina de oro en Territorio Nunavut, norte de Canadá.
- 3 Meliadine, Canadá**
Proyecto de mina de oro en Territorio Nunavut, norte de Canadá.
- 4 Complejo LaRonde, Canadá**
Mina subterránea en la región Abitibi, Quebec.
Producción pagable 2017: 349,385 onzas de oro
- 5 Lapa, Canadá**
Mina subterránea en la región Abitibi, Quebec; se espera terminar en 2018; el mineral se almacena para su procesamiento en 2018.
Producción pagable 2017: 48,613 onzas de oro
- 6 Canadian Malartic, Canadá (50%)**
Mina de cielo abierto en la región Abitibi, Quebec.
Producción pagable 2017: 316,731 onzas de oro (a una base de 50%)
- 7 Akasaba West, Canadá**
Proyecto de oro-cobre a menos de 30 km al este-sureste de la mina Goldex. Obtención de permisos y estudios técnicos en trámite.
- 8 Goldex, Canadá**
Mina subterránea en la región Abitibi, Quebec.
Producción pagable 2017: 118,947 onzas de oro
- 9 Eagle & Telbel, Canadá**
Las actividades de minería terminaron en 1993. Las áreas con infraestructura fueron rehabilitadas y reforestadas.
- 10 Propiedades Cobalt Coleman, Canadá**
Ubicadas en Cobalt, Ontario. Las actividades de minería terminaron en 1989; ahora la Compañía trabaja con participantes locales y autoridades gubernamentales para rehabilitar esta zona minera histórica.
- 11 La India, México**
Mina a cielo abierto con operaciones de lixiviación en el Cinturón de Oro de Mulatos.
Producción pagable 2017: 101,150 onzas de oro
- 12 Pinos Altos, México**
Mina a cielo abierto y mina subterránea con operaciones de molienda y lixiviación al norte de México (oro y subproductos de plata).
Producción pagable 2017 incluyendo Crestón Mascota: 229,243 onzas de oro
- 13 El Barqueño, México**
Proyecto inicial de oro/plata ubicado en el Estado de Jalisco, México.
- 14 Barsele, Suecia (55%)**
Proyecto de oro ubicado al norte de Suecia, 500 km al sureste de nuestra mina Kittila al norte de Finlandia.
- 15 Kittila, Finlandia**
Mina subterránea al norte de Finlandia.
Producción pagable 2017: 196,938 onzas de oro

○ **Oficinas**

- Exploración**
- Vancouver, British Columbia, Canadá
 - Chihuahua & Hermosillo, México
 - Kittila, Laponia, Finlandia
 - Barsele, Suecia
 - Reno, Nevada, Estados Unidos
 - Val-d’Or, Quebec, Canadá

- Servicios administrativos y de soporte**
- Chihuahua & Hermosillo, México
 - Espoo, Finlandia
 - Tucson, Arizona, Estados Unidos
 - Preissac & Val-d’Or, Quebec, Canadá
 - Toronto, Ontario, Canadá

En 2017 seguimos mejorando el desempeño en salud y seguridad de Agnico Eagle. Continuamos el proceso de obtención de permisos para los proyectos de Whale Tail (Amaruq) y Akasaba. Ahora contamos con tres acuerdos independientes del Convenio de Impacto y Beneficio Inuit (IIBAs, por sus siglas en inglés) con la Asociación Inuit Kivalliq (KIA), un IIBA de Meadowbank renovado, un IIBA de Meliadine actualizado y un nuevo IIBA para el proyecto Whale Tail.

A continuación se describen otros indicadores de 2017:

Salud y seguridad



- En 2017 Agnico Eagle registró niveles bajos récord con una frecuencia de tiempo perdido y trabajo restringido de 0.91.
- Nuestro mejor desempeño provino de las minas de La India y Lapa, ambas con un puntaje perfecto con una frecuencia de accidentes combinada. Nuestra mina de Pinos Altos/Mascota también tuvo una excelente frecuencia de accidentes combinada de 0.18.
- La Asociación Minera de Quebec reconoció nuestro fuerte desempeño en seguridad, distinguiendo a 32 de nuestros supervisores de primera línea por lograr 50,000 horas y más sin ningún accidente indemnizable en sus equipos de trabajo.
- El Equipo de Rescate Minero de Meliadine ganó el Premio de Mejores Primeros Auxilios Subterráneo durante la 60 Competencia Anual de Rescate Minero que se realizó en Yellowknife el pasado junio.
- El Equipo de Rescate Minero de LaRonde ganó el Campeonato de Rescate Minero Provincial de Quebec.
- En 2017 la mina Lapa tuvo un grandioso año ganando el Trofeo John T. Ryan, a pesar de estar en modo de cierre. Este premio nacional es otorgado por el Instituto de Minería de Canadá para la mina que registre la frecuencia de lesiones más baja. Además, la mina Lapa ganó el Trofeo F.J. O'Connell de la Asociación Minera de Quebec. Los criterios para este premio toman en cuenta las mejoras a los registros de seguridad de una compañía, su historial comparado con el promedio de la industria y su frecuencia combinada de accidentes con base en valores objetivo específicos. El objetivo es premiar al desempeño fuerte en materia de seguridad.

6%

Reducción de nuestra frecuencia combinada de tiempo perdido por accidentes y trabajo restringido en 2017.

Más información en la página 4

Medio ambiente



- Pinos Altos y Crestón Mascota obtuvieron su cuarta certificación bajo la designación Industria Limpia de la autoridad ambiental mexicana, PROFEPA.
- En septiembre de 2017 se sostuvieron audiencias públicas para la mina Whale Tail, parte del proyecto de Amaruq, emitiendo el 6 de noviembre de 2017 una decisión positiva por parte de la Junta de Revisión de Impacto de Nunavut (NIRB, por sus siglas en inglés). Se espera que el Certificado de Proyecto se obtenga en 2018 después de la aprobación de la decisión por parte del Ministerio Federal de Asuntos Indígenas y del Norte.
- El proyecto de Akasaba, un proyecto satélite a cielo abierto ubicado a 30 km de la mina Goldex, se sometió a un proceso de valoración ambiental realizado por el Bureau des Audiences Publiques en Environnement (BAPE por sus siglas en francés: Oficina de Audiencias Públicas en Medio Ambiente) de Quebec, un requerimiento provincial, y también por la Agencia de Evaluación Ambiental de Canadá (CEAA, por sus siglas en inglés). La BAPE emitió una decisión positiva en junio de 2017 y se espera recibir un decreto por parte del Gobierno de Quebec en el segundo trimestre de 2018 (Q2). La CEAA continúa su evaluación.
- Tomando en cuenta el monitoreo constante que hacemos para dar cumplimiento, Kittila registró durante 6 de los 12 meses, excedentes ligeros de los 30 ppm mensuales marcados en los objetivos de descarga de nitrógeno total en sus aguas residuales finales. Derivado de ello se están realizando estudios para solventar la situación. Meliadine también tuvo excedentes en la concentración de coliformes fecales en las aguas residuales de la planta de tratamiento del sistema de desagüe del campamento, dado que la nueva planta de tratamiento estaba en funcionamiento, las aguas residuales fueron redirigidas a ella para asegurar el cumplimiento.
- En 2013 la compañía reportó un incidente de filtraciones en la mina Meadowbank derivado de lo cual la Agencia de Medio Ambiente de Canadá multó a la Compañía en 2015 con dos infracciones bajo la Ley de Gestión de Pesca, por lo cual Agnico Eagle pagó en 2017 una multa de 50 mil dólares canadienses. En 2017, la Comisión de Seguridad Nuclear de Canadá emitió una penalización de 3,970 dólares canadienses en relación al control y uso de un dispositivo de radiación en la mina Meadowbank.

4%

Incremento de Intensidad de Emisiones de efecto invernadero en 2017.

Más información en la página 6

Nuestros colaboradores



- El Premio Paul Penna celebra el legado de nuestro fundador, quien creía en apoyar el bienestar de los colaboradores y las comunidades en las que operamos. En 2017 fue otorgado a dos dignos ganadores. Jane Werniuk, Geóloga senior de reporte técnico, fue hornada por su trabajo en el Comité de Reasentamientos de Refugiados Corpus Christi, el cual apadrina a tres individuos y a una familia de siete, ayudándolos a integrarse a la sociedad canadiense. Dany Lauzon, operador de pala de producción en la mina Canadian Malartic, fue honrado por su trabajo como Presidente de la Junta Directiva del Refugiado Joven de Malartic en Quebec, el cual busca reducir y eliminar la delincuencia juvenil.
- El Premio Michel Letourneau 2017 que reconoce la innovación y el trabajo en equipo, fue recibido por un equipo de LaRonde al haber mejorado significativamente la producción minera, mediante un proyecto innovador para detectar y facilitar reparaciones más expeditas de fugas en la red de distribución de aire comprimido en la mina. El proyecto contribuye a la eficiencia en costos y a la seguridad de la mina, asimismo permite perforaciones más profundas y una extensión a la vida útil de mina.
- Agnico Eagle México fue reconocida por el programa de “Los Mejores Lugares para Trabajar” (GPTW por sus siglas en inglés) de la región noroeste de México por sexta ocasión.
- En 2017 continuamos implementando la estrategia formal de Recursos Humanos de Agnico Eagle, cuyo principal enfoque es fomentar nuestra cultura organizacional creando un gran lugar para trabajar, donde los colaboradores sean altamente productivos y estén comprometidos con el logro de la estrategia del negocio. Se han mostrado cada vez mejores resultados en las encuestas de compromiso y la participación de más de 1,250 colaboradores que han registrado Planes de Desarrollo Individual (cuatro veces más de lo esperado), la estrategia de Recursos Humanos continúa reforzando la cultura de Agnico Eagle: las raíces de nuestro éxito.

7,867

personas empleadas por Agnico Eagle en todo el mundo.

Más información en la página 8

Comunidades



- Durante 2017, Agnico Eagle Nunavut renovó su IIBA de Meadowbank, actualizó el IIBA de Meliadine y firmó un nuevo IIBA para el proyecto de Whale Tail con la KIA. Se firmó un Memorandum de Entendimiento (MOU) entre Agnico Eagle y el Gobierno de Nunavut para fomentar la colaboración y alianza.
- Se construyó el Centro Comunitario Pinos Altos y fue donado a las autoridades locales y las comunidades del Municipio de Ocampo el 30 de septiembre de 2017. Esta es una visión de Agnico Eagle para continuar mejorando la calidad de vida de la gente en la Sierra de Chihuahua, para lo cual se realizó una inversión de 25 millones de pesos, beneficiando a 1,400 familias que viven en las comunidades aledañas.
- Agnico Eagle México recibió el reconocimiento de Empresa Socialmente Responsable (ESR) por décimo año consecutivo. El premio reconoce a las compañías que incorporan en su cultura corporativa un compromiso para ser socialmente responsables, mostrando valores éticos, respeto por la gente, por las comunidades y por el medio ambiente.
- Se desarrollaron e implementaron indicadores de desempeño en Compromiso con las Relaciones Comunitarias, dentro del marco de nuestro Sistema de Gestión de Minería Responsable (RMMS), con ayuda de Borealis, nuestro software de relaciones comunitarias. La capacidad de comunicar claramente y proveer ejemplos más concretos de cómo las inversiones, programas y compromisos comunitarios pueden reflejarse en resultados sociales cuantificables es esencial para validar nuestros esfuerzos para crear un valor compartido y reflejar lo que más importa a la organización y a sus participantes clave.

\$5.8M+

en contribuciones a varias organizaciones y eventos en 2017.

Más información en la página 12

2017 DESTACADOS



0.91

Frecuencia combinada de tiempo perdido por accidentes y trabajo restringido

14

Semanas en las que no se reportó ningún caso de tiempo perdido por accidentes o trabajo restringido

7°

Año consecutivo en el que registramos nuestra frecuencia combinada de tiempo y trabajo restringido

Salud y seguridad



Agnico Eagle + salud y seguridad



Para lograr un lugar de trabajo seguro y saludable, debemos:

- Usar principios de ingeniería de sonido en el diseño y operación de nuestras instalaciones;
- Promover programas de salud y bienestar, así como establecer programas para protegerlos;
- Proporcionar una información adecuada para todos los empleados en todos los niveles: la exploración, el desarrollo, la construcción y las operaciones;
- Identificar, prevenir, eliminar o mitigar los riesgos relacionados a la salud, la seguridad e higiene industrial;
- Mantener programas de salud ocupacional e higiene industrial;
- Proporcionar las herramientas necesarias para llevar a cabo el trabajo en forma segura y eficiente;
- Mantener un alto grado de preparación de emergencia para responder eficazmente ante cualquier eventualidad.

➔ Para saber más sobre nuestro desempeño en salud y seguridad, visita la sección de Perspectiva de Desempeño en nuestra página web de Sustentabilidad en: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Estamos comprometidos con mantener los mayores estándares en salud y seguridad. Nuestro objetivo a largo plazo es fortalecer nuestra cultura de salud y seguridad con mayor rendición de cuentas y liderazgo individual. Esto estará acompañado de un cambio hacia objetivos de seguridad con aspiraciones de cero accidentes e indicadores de desempeño líderes.

Nuestras operaciones registraron un desempeño récord en seguridad, con la menor cantidad de tiempo perdido por incidente y trabajo restringido (LT+RW) desde que comenzamos a levantar estadísticas globales hace más de diez años. También tuvimos el número más alto de horas trabajadas en la historia de Agnico Eagle: 18,110,348 horas trabajadas.

Nuestra frecuencia combinada de tiempo perdido por accidentes y trabajo restringido fue de 0.91, una reducción de 6% en comparación con nuestra tasa de 2016, de 0.97, sustancialmente por debajo de nuestro objetivo de 1.25. Tres de nuestras operaciones—Pinos/Mascota, La India y Lapa—contribuyeron fuertemente a esta mejora en el desempeño. La India y Lapa lograron años perfectos con 52 semanas trabajadas con un desempeño triple cero, sin tiempo perdido por accidentes, sin casos de trabajo restringido y sin fatalidades. Nuestra mina Pinos/Mascota registró sólo dos casos de trabajo restringido y dos accidentes con tiempo perdido durante el año.

Se trata del séptimo año consecutivo que hemos registrado nuestra frecuencia combinada más baja de tiempo perdido y trabajo restringido. Nuestro desempeño 2017 refleja un total de 82 incidentes, los cuales resultaron en tiempo perdido (37 incidentes donde los colaboradores no regresaron a trabajar inmediatamente) o en labores restringidas (45 incidentes donde los empleados continuaron trabajando pero no en sus funciones regulares).

Estos resultados fueron logrados con casi 800 colaboradores adicionales, en comparación con nuestros niveles de fuerza de trabajo de 2016. En 2017, a medida que continuamos avanzando hacia nuestro objetivo de cero accidentes, logramos 14 semanas en las que no se registraron accidentes con tiempo perdido o casos de trabajo restringido en ninguna de nuestras operaciones (esta cifra incluye a Canadia Malartic, cuyos indicadores no incluyen esta medida en particular). Esto se compara con 15 semanas en 2016, cuando el tamaño de nuestra fuerza laboral era sustancialmente menor.

Tanto la mina de Goldex como la de Kittila tuvieron mejoras de desempeño en seguridad significativas en 2017. Goldex logró una frecuencia combinada de 2.74, una mejora de 24% sobre la frecuencia de 3.63 en 2016. Kittila logró una frecuencia combinada de 1.34, una mejora de 35% sobre la frecuencia de 2.05 en 2016. 2017 fue un año extremadamente ocupado en construcciones para nuestro proyecto de Meliadine. Cientos de contratistas estuvieron preparando el terreno, vertiendo concreto, erigiendo estructuras para que todos los edificios principales estuvieran cerrados antes del invierno. Incluso con este incremento en actividad, el enfoque de los equipos de Meliadine sobre la adecuada inducción y supervisión de los equipos de construcción rindió frutos, con una reducción de 10% en la frecuencia combinada de accidentes, con 1.59 en comparación con 1.77 en 2016.

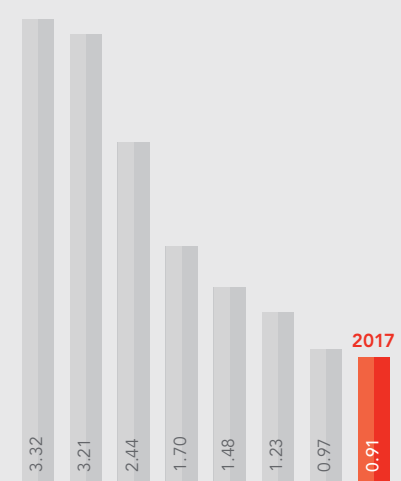
Incrementamos la cooperación entre los equipos de exploración en todas las áreas geográficas. Por ejemplo, nuestro procedimiento de evaluación de riesgos de incendios, desarrollado para nuestro campamento en Amaruq, fue adaptado e implementado en nuestro proyecto de El Barqueño. El valor de la iniciativa conjunta fue más allá de la identificación y mitigación de riesgos estableciendo una relación de cooperación a largo plazo. Se desarrollaron las bases de datos internas de Helios y Apollo para mejorar la gestión cotidiana por parte de nuestros equipos de servicios de salud en las minas. Estas bases de datos mejorarán nuestro entendimiento de los perfiles de exposición, lo cual mejorará nuestra capacidad de prevención. En 2017 hubo gran progreso en la implementación de un sistema de detección de peatones en nuestra mina subterránea.

El sistema fue puesto a prueba en Goldex, Kittila y LaRonde. Se espera tener una implementación total en todas nuestras operaciones subterráneas para junio de 2018.

Mientras mayor sea nuestro entendimiento de los riesgos presentes en nuestro ambiente laboral, más fácil será prevenir daños. Tomando esto en cuenta, en 2017 implementamos un sistema interactivo fácil de usar para la gestión y acceso a nuestras Hojas de Datos de Seguridad para crear conciencia y siempre estar preparados.

FRECUENCIA COMBINADA DE ACCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO Y TRABAJO RESTRINGIDO

(por 200,000 horas/persona trabajadas)



La India y Lapa lograron años perfectos con 52 semanas trabajadas con un desempeño triple cero, sin incidentes con tiempo perdido, ningún caso de trabajo restringido y ninguna fatalidad.

18,110,348

Nuestro mayor número de horas trabajadas en la historia de Agnico Eagle

OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS NACIONES UNIDAS



Para saber más sobre nuestro enfoque hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, visite: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

La India crea una impresionante cultura de seguridad



En 2012, cuando se estaba desarrollando el complejo minero de La India, había un objetivo de seguridad claro: lograr una producción segura y cumplir los compromisos planteados en la Política de Desarrollo Sustentable de Agnico Eagle. Esta política pretende lograr un lugar de trabajo seguro, saludable y libre de lesiones, así como una cultura de cero accidentes manteniendo altos estándares de seguridad.

Durante la fase de construcción, más de mil contratistas y 180 colaboradores de Agnico Eagle trabajaban en el lugar. Ahora, en su fase operativa, hay 420 empleados y aproximadamente 200 contratistas en el complejo. Sin importar los años o el número de trabajadores, todos en La India han tenido un desempeño en seguridad extraordinario.

Para finales de 2017, el equipo de La India ha trabajado un récord de 6,483,354 horas sin un solo accidente con tiempo perdido—tres grandiosos años y ocho meses en los que todos los colaboradores han regresado sanos y salvos a sus casas con sus familias. Tanto en 2017 como en 2016, el complejo logró su objetivo de cero accidentes con tiempo perdido y eliminó todos los casos de asignaciones a trabajo restringido. Nuestra cultura de seguridad de cero accidentes también fue adoptada por contratistas en la mina; su último incidente con tiempo perdido ocurrió en 2014, y el último caso de trabajo restringido, en 2015.

“Nuestra generación más reciente de colaboradores ha tomado también muy en serio la arraigada cultura de seguridad de La India, se utilizan diferentes herramientas como el Sistema de Gestión de Minería Responsable (RMMS) y la iniciativa Hacia la Minería Sustentable (TSM) de la Asociación Minera de Canadá, pero lo más importante es que los principales promotores de seguridad han sido sus propios colegas que trabajan de forma segura todos los días en la mina, esto es lo que realmente nos ha ayudado a lograr un ambiente laboral saludable, seguro y limpio”.

Gustavo Amador
Director de Desarrollo de Proyectos
Agnico Eagle México

En 2017, La India fue reconocida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México por lograr todos los requerimientos de primer nivel para el Programa de Autogestión, el cual reconoce a las compañías que cumplen con todas las regulaciones en salud y seguridad.

6.5 millones

de horas trabajadas sin accidentes de tiempo perdido en la mina La India



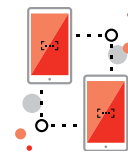
Una mina subterránea es una red de corredores de transporte, áreas de trabajo y niveles, con tráfico y actividades concurrentes en cualquier momento. La comunicación en esta red tiene un papel clave para la seguridad de quienes trabajamos en el subsuelo y es esencial para la efectividad operacional. Los sistemas de comunicación confiables reducen riesgos al ofrecer comunicación de dos vías constante entre los mineros y sus equipos de apoyo, es de vital importancia en caso de una emergencia.

Tanto la mina de Kittila como la de LaRonde, están equipadas con tecnologías de punta en cuanto a comunicación.

En Kittila se emplean etiquetas para rastrear máquinas, vehículos y personal en tiempo real. Recientemente se agregó un nuevo software de visualización de mina para ofrecer al centro de control una visión constante del personal, de las flotillas y de las actividades, así como de los escalones abiertos y demás infraestructura. Esta información ayudará al centro de mando y supervisores de turno a tomar las mejores decisiones posibles al planear y gestionar turnos. El software estará integrado a la herramienta de programación de turnos de Kittila para mostrar el plan de minería en un modelo 3D.

El nuevo software también ayudará a manejar la ventilación de forma más eficiente en cuanto a energía. Las etiquetas en el equipo mostrarán si está en funcionamiento o no, posibilitando realizar ajustes a la ventilación según se requiera.

Tener un mayor conocimiento de lo que ocurre bajo tierra también mejorará nuestro proceso de evacuación de mina. Durante una evacuación, tanto el centro de mando como el equipo de rescate minero tendrán un mejor control y visión de la situación. La experiencia de nuestras minas vecinas en Suecia muestra que el tiempo de evacuación se reduce en 25%.



25%

De reducción potencial en tiempo para la evacuación de mina, utilizando tecnologías de comunicación de punta en nuestra mina Kittila.

En la Ronde, la comunicación también es un componente clave para aumentar la seguridad subterránea, donde la gente suele trabajar en zonas aisladas. En la superficie todos emplean sus teléfonos celulares para comunicarse. ¿Los teléfonos funcionan bajo tierra? En LaRonde, sí. Un equipo emprendedor desarrolló una solución de red LTE (evolución prolongada) para la mina subterránea Zona 5. La implementación de esta tecnología digital de datos y voz de alta velocidad, permite el uso de celulares bajo tierra y abre toda una nueva plataforma de comunicación para nuestra industria. Facilita el uso de datos en tiempo real para ayudar a monitorear y controlar diferentes equipos desde la superficie o automáticamente mediante parámetros programados; por ejemplo, operar un cargador frontal o taladro desde la superficie entre turnos o en zonas de difícil acceso. Además, en La Ronde, un proyecto de automatización de cargador frontal ha mostrado potencial para limpiar un sitio de desarrollo desde la superficie entre turnos. Diversos comentarios de distintos departamentos, afirman que este proyecto podría promover la seguridad y la productividad en un ambiente cada vez más desafiante a medida que llegamos a niveles más profundos. Definitivamente se trata de un paso en la dirección correcta en materia de seguridad para los colaboradores.

Reconociendo el liderazgo, el trabajo en equipo y la responsabilidad



El trofeo John T. Ryan

En 2017, la mina Lapa recibió el trofeo John T. Ryan del Instituto Canadiense de Minería, Metalurgia y Petróleo (CIM, por sus siglas en inglés) de la región Quebec/Atlántico, por haber registrado la frecuencia más baja de lesiones por 200,000 horas trabajadas en 2016.



Premio Intelex Program Maturity

Agnico Eagle ganó el Premio *Intelex Program Maturity* en reconocimiento a las mejoras en el registro de desempeño en salud y seguridad. Desde que automatizamos nuestro programa ambiental, de salud y de seguridad a través de Intelex registramos un descenso firme en las tasas de frecuencia de incidentes en nuestras minas.



Asociación Minera de Quebec

La Asociación Minera de Quebec reconoció nuestro fuerte desempeño en seguridad, distinguiendo a 32 de nuestros supervisores de primera línea por lograr 50,000 horas y mucho más sin ningún accidente indemnizable en sus equipos de trabajo.

2017 DESTACADOS

E

154 GWh

Producción anual de electricidad en 2017

En la mina Kittila se construyó una planta de tratamiento de agua de \$21.5 millones de dólares; se trata de una de las inversiones en medio ambiente más grande realizada en Finlandia en años recientes.

Medio ambiente



Agnico Eagle + medio ambiente



Nuestro objetivo es eliminar, minimizar y mitigar los efectos de nuestras operaciones sobre el medio ambiente, así como mantener su viabilidad y diversidad. Para lograr esto tenemos que:

- Minimizar la generación de residuos y garantizar su adecuada disposición;
- Minimizar todo riesgo asociado con la gestión de la presa de jales y agua;
- Manejar adecuadamente roca estéril y material de descapote para asegurar la protección del medio ambiente;
- Implementar medidas para conservar los recursos naturales, así como la energía y el agua;
- Implementar medidas para reducir las emisiones al aire, agua, tierra y minimizar la huella que dejemos;
- Implementar medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y hacer frente al cambio climático;
- Integrar la conservación de la biodiversidad y consideraciones de planificación de uso del suelo a través de todas las etapas del negocio y de las actividades de producción;
- Rehabilitar los sitios para asegurar la estabilidad física y química, consultándolo con las comunidades oportunamente.

➔ Para saber más sobre nuestro desempeño en Medio ambiente, visita la sección de Destacados de Desempeño de nuestra página web de sustentabilidad en: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Nos concentramos en limitar nuestro impacto ambiental usando recursos naturales de forma eficiente, previniendo o limitando las emisiones y minimizando los residuos. Cada una de nuestras operaciones debe identificar, analizar y gestionar sus riesgos ambientales y debe trabajar de forma transparente con los participantes locales, construyendo una base de confianza y cooperación.

Uso de energía

Nuestro consumo anual de electricidad de la red aumentó 2% a 960 giga vatios hora (GWh) en 2017, de 942 GWh en 2016. Este incremento se debe principalmente al aumento de producción en Pinos Altos.

Nuestra producción anual de electricidad en 2017 aumentó a 154 GWh, de 149 GWh en 2016. La mina la India requirió producir más electricidad para incrementar el uso de la bomba de agua y molienda para procesar un mayor número de toneladas de mineral.

En general, el total de electricidad usado tanto de redes externas y generadas en la mina aumentó aproximadamente 2%, de 1,091 GWh en 2016 a 1,114 GWh en 2017. Este aumento general se puede atribuir a un incremento en la producción y desarrollo en nuestras minas.

El uso de combustible diesel aumentó de 104.8 millones de litros (ML) en 2016 a 110.3 ML en 2017, de los cuales, 71.4 ML (65%) se usaron para equipo de mina, 38.5 ML (35%) para generación de energía y 0.4 ML (<1%) para otros usos.

Las actividades mineras en Meadowbank representan el 63% del total del combustible diesel utilizado. En 2017 Meadowbank tuvo un incremento del 6%, de 65 ML en 2016 a 69 ML de diesel utilizado debido al incremento en las toneladas extraídas y a mayores distancias de transportación de mineral. La mina la India también tuvo un incremento en el consumo de diesel debido a que se requirió una mayor generación de energía y un incremento de 30% en la distancia de transportación de mineral y roca estéril.

El uso de combustible diesel por tonelada de mineral procesado aumentó 5% general a 5.20 litros, de 4.95 en 2016. En 2017, la cantidad de combustible diesel usado aumentó en Meadowbank y La India, pues ambas minas estaban realizando mayores labores debido a una ley de mineral por debajo de la esperada. Sin embargo, la cantidad de mineral procesado se mantuvo en los mismos niveles de 2016.

Emisiones de gases de efecto invernadero

Damos seguimiento mensual a las emisiones de gases de efecto invernadero y las reportamos anualmente al Proyecto de Información de Emisiones de Carbono (CDP, por sus siglas en inglés) tanto en toneladas (equivalente CO₂) como en intensidad, es decir, la cantidad de toneladas de gases de efecto invernadero (equivalente CO₂) por tonelada de mineral procesado.

El total de emisiones de gases de efecto invernadero directas e indirectas fue de 414,654 toneladas de equivalente CO₂ en 2017, un incremento de 4% en comparación con 2016. El incremento está relacionado al aumento en el consumo de diesel mencionado anteriormente.

En 2017, el total de emisiones directas de gases de efecto invernadero aumentó ligeramente en comparación con 2016; se estimó en 335,518 toneladas de equivalente CO₂ de todas las fuentes, incluyendo combustible para generar energía, combustible para vehículos mineros, gas natural para calefacción y explosivos para voladuras en nuestras minas en operación. Esto se compara con 325,922 toneladas de equivalente CO₂ en 2016, representando un incremento de aproximadamente 3%.

El total de emisiones indirectas de gases de efecto invernadero fue de aproximadamente 79,136 toneladas de equivalente CO₂ en 2017, en comparación con 74,488 toneladas en 2016—un incremento de 6%, relacionado principalmente a un aumento en el tonelaje de mineral procesado en Pinos Altos.

Nuestra intensidad promedio de emisiones de gases de efecto invernadero (toneladas de equivalente CO₂ por tonelada de mineral procesado) en todas nuestras minas en operación aumentó 3%, de 0.0189 en 2016 a 0.0195 en 2017. Esto se debe a un incremento en las distancias de transportación.

Manejo de aguas

En 2017, el total de agua dulce extraída por Agnico Eagle de todas sus fuentes fue de 6.416 millones de m³ (Mm³), un incremento de 6%, de 6.059 Mm³ en 2016. En 2016 Kittila recibió un nuevo permiso ambiental, el cual autoriza a la mina aumentar su consumo de agua dulce para la operación, para una recuperación más estable de autoclave. Además, La India completó la segunda fase de su expansión de lixiviación, implicando un consumo adicional de agua en comparación con sus niveles de 2016.

Nuestro consumo total de agua fue de 0.3 m³ por tonelada de mineral procesado, por encima de los 0.29 m³ por tonelada en 2016, lo que representa un incremento de 6%.

Descarga de agua

En 2017, el volumen total de aguas residuales liberadas al ambiente de todas nuestras operaciones mineras permaneció igual a sus niveles de 2016: 11.8 Mm³. En 2017, Pinos Altos aumentó su descarga de aguas residuales a 1.1 Mm³ de sólo 25,000 m³ en 2016. Esto se debió a que la cantidad de desagüe subterráneo superó las necesidades de las minas y molinos, con una extensión lateral de la detración a medida que la mina aumentaba su profundidad.

El incremento de aguas residuales en Pinos Altos fue compensado por una reducción de 84% en la descarga de aguas residuales en Lapa a medida que la mina reduce su paso rumbo al cierre (menor uso de agua).

La intensidad de la descarga de aguas también se mantuvo en sus niveles de 2016, en 0.56 m³ de mineral procesado en 2017.

Manejo de residuos y jales

Por su naturaleza, la minería genera grandes cantidades de roca estéril y jales—esto es particularmente cierto para la minería de oro, donde la ley del mineral se expresa en gramos por tonelada, por lo cual hay que aplicar procesos de control muy estrictos.

En 2017, el tonelaje total de mineral procesado tanto en nuestras instalaciones de molienda como de lixiviación fue de aproximadamente 21.2 Mt, similar a 2016. El tonelaje de oro almacenado en instalaciones de lixiviación fue de aproximadamente 8.4 Mt, en comparación con 8.2 Mt en 2016.

La cantidad total de jales producidos por las operaciones de molienda fue de aproximadamente 12.8 Mt, en comparación con 12.9 Mt en 2016. De los 12.8 Mt de jales producidos en 2017, aproximadamente 2.8 Mt (22%) fueron regresados al subsuelo como relleno en apego a las normas ambientales. El tonelaje restante de 10 Mt fue depositado en la superficie en nuestros diferentes depósitos de jales. Esto se compara con 10.4 Mt en 2016. En 2017, las operaciones mineras de Agnico Eagle generaron 44.7 Mt de roca estéril en comparación con 50.9 Mt en 2016.

44.7 Mt

de roca estéril generada por las operaciones mineras de Agnico Eagle en 2017

11.8 Mm³

Volumen total de aguas residuales liberadas al ambiente de todas nuestras operaciones mineras—la misma cifra de 2016.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS NACIONES UNIDAS



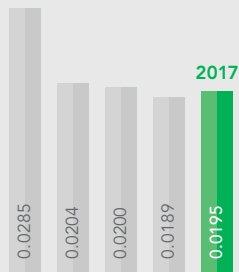
Para saber más sobre nuestro enfoque hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, visite: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

Desempeño 2017

INTENSIDAD TOTAL DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

(Equivalente CO₂ por tonelada de mineral procesado)

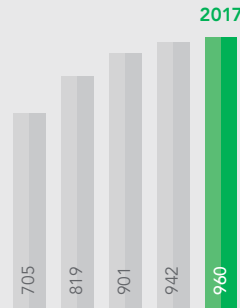
Incremento de **4%** en la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero



CONSUMO TOTAL DE ELECTRICIDAD DE LA RED

(GWh)

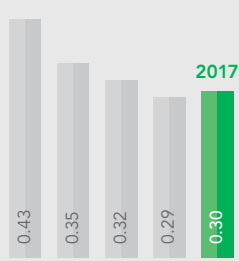
Reducción de **2%** en comparación con 2016



INTENSIDAD DE CONSUMO DE AGUA FRESCA

(m³ de agua por tonelada de mineral procesado)

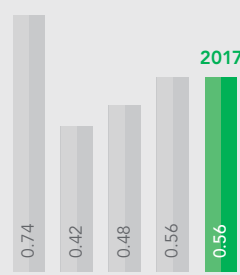
Aumento de **6%** en comparación con 2016



INTENSIDAD DE DESCARGA DE AGUAS RESIDUALES

(m³ por tonelada de mineral procesado)

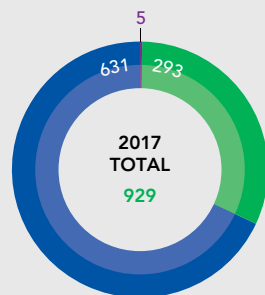
Sin cambios con 2016



2017 INCIDENTES AMBIENTALES REPORTADOS POR CATEGORÍA

■ Catastrófico ■ Importante ■ Moderado ■ Menor ■ Mínimo

En 2017 reportamos 929 incidentes: 911 derrames, 8 incidentes de daños materiales, un incidente de ruido y 9 funcionamientos defectuosos de tratamiento de aguas. De los 911 derrames, ninguno fue clasificado como de alto riesgo (nivel 5) o importante (nivel 4); 5 fueron moderados (nivel 3), 293 fueron menores y 613 fueron mínimos. En 2016 reportamos 818 incidentes. Ahora que la generación de reportes es una práctica bien arraigada, nos concentraremos en mejorar la calidad de los reportes (clasificación de incidentes) y en la prevención. Se está desarrollando un plan de prevención para mitigar la probabilidad de incidentes y sus consecuencias.



La nueva instalación de tratamiento de agua de Kittila reduce la huella hídrica



Se construyó una instalación de \$21.5 millones de dólares, una de las inversiones ambientales más grandes realizada en Finlandia en años recientes. Esto se llevó a cabo como resultado de un nuevo permiso ambiental que exige a Kittila reducir la concentración de sulfatos en las aguas que libera al medio ambiente. Tras realizar pruebas de laboratorio y después de tres años de estudios en pruebas piloto, la precipitación de yeso fue elegida como la mejor opción de proceso por tratarse de una tecnología confiable, incluso en climas muy fríos.

Kittila finalizó su primer año completo de operaciones en esta planta de tratamiento de aguas logrando exitosamente su objetivo de reducción de las cantidades de sulfato en aguas residuales al cercano río Seurujoki.

“Estamos muy contentos con los resultados logrados hasta ahora en la planta de tratamiento. Las instalaciones trabajan de acuerdo al plan y hemos reducido sustancialmente nuestra huella hídrica”.

Laura Nevatalo
Ingeniero en manejo de aguas,
Mina Kittila

Minimizar el impacto de la minería en la biodiversidad



A medida que la industria minera explora progresivamente más regiones remotas en el mundo, nos vemos rodeados de paisajes immaculados, biodiversidad nativa y ecosistemas sensibles para los cuales es muy importante buscar los medios para coexistir.

Desde hace años, Agnico Eagle y otras compañías que realizan minería en el norte han recopilado información de referencia de estos entornos y especies únicas—sobre todo en la etapa de proyecto antes de comenzar con las actividades mineras. Es muy importante mejorar nuestro entendimiento colectivo sobre el impacto que tienen las diferentes etapas de la vida de mina en la biodiversidad, así como los impactos acumulados de la minería y factores ambientales influyentes en la biodiversidad del norte, como lo es el cambio climático.

Es por esto que Agnico Eagle se está asociando con el Consejo de Investigación de Ciencias Naturales e Ingeniería de Canadá (NSERC, por sus siglas en inglés) en su Junta de Investigación Industrial sobre Biodiversidad Nórdica en un Contexto Minero en la Universidad de Quebec, en Abitibi-Témiscamingue (UQAT).

El proyecto de investigación de esta Junta comenzó en 2017 con la misión de aumentar la comprensión de la biodiversidad en el norte para “desarrollar estrategias para reducir el efecto de los desarrollos mineros durante su ciclo de vida en la biodiversidad del norte”.

El principal objetivo del proyecto es entender la huella del ciclo de vida de mina y el impacto que tiene en la biodiversidad, así como evitar riesgos a la biodiversidad, desarrollar herramientas de planeación ecológica y mejorar el entendimiento de las especies clave y el cambio climático.

Agnico Eagle está dando, específicamente, acceso a cuatro de nuestras minas en la región Abitibi para que los investigadores puedan estudiar las minas en sus diferentes etapas de ciclo de vida:

- Akasaba-West, un proyecto que aún está por desarrollarse;
- LaRonde, una mina activa;
- Lapa, una mina en fase de cierre;
- Joutel, una mina cerrada y parcialmente restaurada.

Nuestro personal en mina apoyará el proyecto durante los próximos cinco años mientras los investigadores recopilan información y realizan su análisis. La mina LaRonde también está financiando una beca Mitacs (una organización de investigación sin fines de lucro) para prestar talento de investigación al proyecto.

“Esta investigación será de gran valor para Agnico Eagle. Nos ayudará a evaluar la biodiversidad y a mitigar los impactos potenciales en todas las etapas de nuestros proyectos de minería, desde la exploración a través de una evaluación de impacto, planeación de proyectos y obtención de permisos, hasta las etapas de operación. Un mejor análisis de los impactos al inicio de la vida del proyecto nos ayudará a facilitar el proceso de cierre y todo lo posterior, reduciendo potencialmente los costos asociados a esto. Los resultados también generarán información valiosa para el cierre de nuestras minas operativas. Todo esto se alinea al compromiso que tiene Agnico Eagle con el desarrollo sustentable”.

Josée Noël
Biólogo y líder de proyecto de Agnico Eagle, Recuperación de minas



5 años

Nuestro personal en mina apoyará el proyecto durante los próximos cinco años a medida que los investigadores recolectan información y realizan análisis en la región Abitibi.

2017 DESTACADOS



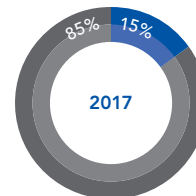
100%

de la fuerza laboral de las minas Pinos Altos y La India proviene de México

15%

de nuestros colaboradores en mina en 2017 son mujeres

Mujeres Hombres



Nuestra gente



Agnico Eagle + nuestra gente



Nuestro objetivo es mantener un lugar de trabajo seguro y saludable basado en el respeto mutuo, imparcialidad e integridad. Para lograr esto necesitamos:

- Asegurar que no se toleren conductas discriminatorias en el lugar de trabajo;
- Proporcionar un sistema de presentación de quejas justo y no discriminatorio;
- Valorar la diversidad y tratar a todos los empleados y contratistas de manera justa, ofreciendo igualdad de oportunidades a todos los niveles de la organización sin prejuicios;
- Emplear y promover a los colaboradores con base en el mérito;
- Proporcionar una compensación justa y competitiva;
- Asegurar que el lugar de trabajo esté libre de alcohol y drogas;
- Mantener la confidencialidad de información privada y personal recopilada de nuestros empleados;
- Reconocer el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación;
- Proporcionar oportunidades apropiadas de capacitación y desarrollo;
- Consultar, comunicar y proporcionar el apoyo necesario a los empleados durante su relación laboral con Agnico Eagle.

➔ Para saber más sobre el desempeño de Nuestra gente, visite la sección de Destacados en Desempeño en nuestra página web de Sustentabilidad en: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

La gente y la cultura de Agnico Eagle siempre han sido nuestra fortaleza y ventaja competitiva. Para nuestro éxito actual y futuro es fundamental mantener nuestra cultura corporativa, en donde cada individuo es tratado con dignidad, respeto y la gente interactúa en colaboración, con compromiso y dedicación a la excelencia.

Queremos asegurar que nuestros colaboradores cuenten con las herramientas y habilidades necesarias para desarrollar su trabajo de forma eficiente, segura y alcanzando su mayor potencial. Seguimos ofreciendo capacitaciones que mejoran las oportunidades de desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. Enfatizamos primordialmente la capacitación en salud y seguridad para asegurar que nuestros colaboradores cumplan con los estándares de Agnico Eagle.

Maximizar el empleo local

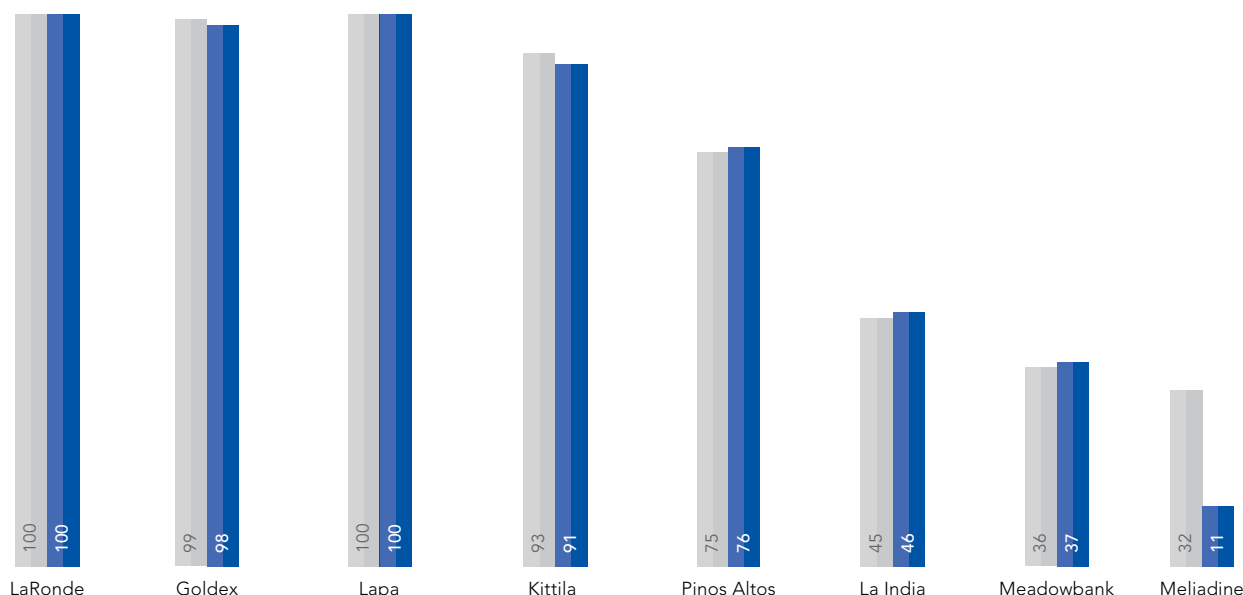
Nuestro objetivo es contratar al 100% de nuestra fuerza laboral, incluyendo a los equipos administrativos, directamente de la región local en la que se encuentran nuestras operaciones.

En Pinos Altos, por ejemplo, el 100% de la fuerza de trabajo es de México. La gran mayoría de las personas son contratadas en la región del norte de México—76% de la fuerza laboral en Pinos Altos y 46% de La India provienen de los estados norteros de Chihuahua, Sonora y Sinaloa. La mayoría de nuestra gente vive en comunidades ubicadas en un radio de 10 km alrededor de la mina.

Al norte de Canadá, nuestro enfoque sigue siendo crear trabajos y carreras en minería sustentables para la población inuit, con el objetivo general de obtener un 50% de colaboradores inuit para todas nuestras operaciones en Nunavut. Hemos desarrollado extensos programas de Preparación y Disponibilidad para Trabajar diseñados para preparar a candidatos de la región de Kivalliq para trabajar en Agnico Eagle. En 2017, aproximadamente el 37% de la fuerza de trabajo minera de Meadowbank provenía de la región Kivalliq de Nunavut.

FUERZA LABORAL CONTRATADA DE LA COMUNIDAD LOCAL

2016 2017



37%

de la fuerza de trabajo en nuestra mina Meadowbank proviene de la región Kivalliq de Nunavut

Como beneficiarios del Premio Paul Penna 2017, Agnico Eagle donó \$10,000 dólares canadienses a una iniciativa comunitaria por parte de los ganadores Dany Lauzon y Jane Werniuk.

\$3,500

dólares canadienses adicionales a los impuestos pagados, fueron donados a organizaciones apoyadas por otros finalistas en cada una de nuestras regiones operativas

100

colaboradores han participado en la sesión de inmersión cultural y el Módulo 1 de nuestro Programa de Desarrollo de Liderazgo de Nunavut



Guiar con valor y sensibilidad cultural

Peter Tapataj, inuk del norte de Canadá y empresario de la comunidad de Baker Lake en Nunavut, se unió a los participantes del Programa de Desarrollo de Liderazgo de Nunavut de Agnico Eagle para pasar una tarde de diversión en el hielo, mientras compartía su conocimiento de pesca en hielo tradicional inuit.

En la industria minera, los supervisores de primera línea tienen un papel fundamental en un complejo ambiente laboral. No sólo son responsables de asegurar que se cumplan las metas de producción diarias sino que también deben guiar a grandes equipos de personas de forma segura e integrada para cumplir con dichas metas.

En Nunavut, esa responsabilidad es incluso más demandante debido a lo remoto de su ubicación, el ambiente ártico y la diversidad cultural. Con un programa de contratación masiva en el norte, el equipo de Gestión en Nunavut apoyó fuertemente el desarrollo de los supervisores para que sean mejores líderes y constructores de equipos para el futuro.

En 2017 el equipo diseñó y puso a prueba el **Programa de Desarrollo de Liderazgo de Nunavut**, originalmente desarrollado e implementado en la mina LaRonde en Abitibi, y ahora está siendo desplegado en otras minas de Agnico Eagle. Se trata de un programa de liderazgo de cinco días que los supervisores pueden completar en un plazo de dos años. Los módulos cubren cinco áreas clave de supervisión: inmersión a la sensibilización cultural, comunicar para actuar, instruir para sobresalir, movilizar en acción y guiar con valor.

El módulo/sesión de inmersión cultural incluye un viaje de un día a una comunidad inuit para aprender sobre los varios aspectos culturales que deben tomar en cuenta para sobresalir en sus tareas de supervisión y liderazgo diarias.

“Queríamos desarrollar un programa altamente personalizado que reflejara la realidad multicultural de Nunavut. Primero analizamos las necesidades y nos reunimos con grupos de enfoque para desarrollar los temas de los módulos. Después revisamos el contenido del programa junto con el Consejo de Alfabetización de Nunavut para asegurar que cubriera aspectos multiculturales. También queríamos asegurarnos de que los principios rectores y los valores de Agnico Eagle se vieran reflejados en cada uno de los módulos del programa”.

Pierre Guimont
Director corporativo de Capacitación y Desarrollo

El equipo de gestión de Nunavut fue el primero en ser capacitado—los participantes fueron un grupo piloto para probar el programa y mejorar sus propias habilidades de formación. Una vez que lo aprobaron, se identificó a los capacitadores internos y recibieron su capacitación para eventualmente presentar los módulos a otros. Hasta hoy, 12 capacitadores internos han sido formados en Meadowbank y un grupo similar recibirá capacitación en Meliadine.

Cerca de 100 colaboradores han participado en la sesión de inmersión cultural y Módulo 1; los tres módulos restantes serán presentados en los próximos 18 meses. La capacitación en Meliadine comenzará durante el segundo trimestre de 2018.

El Programa de Desarrollo de Liderazgo ya concluyó por completo en nuestra mina LaRonde, y se está realizando la selección de capacitadores internos en Goldex. También se está planeando un programa piloto para la mina Pinos Altos en México que será aplicará más adelante durante este mismo año.

Módulos del Programa de Desarrollo de Liderazgo de Nunavut

MÓDULO 0	MÓDULO 1	MÓDULO 2	MÓDULO 3	MÓDULO 4
<p>Inmersión a la sensibilización cultural</p> <p>Viaje de un día a una comunidad inuit para aprender sobre los diversos aspectos culturales que deben tomarse en cuenta durante las labores de liderazgo y supervisión cotidianas</p>	<p>Comunicar para actuar</p> <p>Comunicar de forma efectiva para mejorar el desempeño del equipo</p>	<p>Instruir para sobresalir</p> <p>Comprender las necesidades de los miembros del equipo y asesorarlos para que desarrollen sus habilidades en el puesto</p>	<p>Movilizar en acción</p> <p>Dar un fuerte significado a los esfuerzos y reconocer la contribución de los miembros del equipo para su movilización</p>	<p>Guiar con valor</p> <p>Como líder, tener una posición clara y tomar decisiones impulsándolas con valor cuando sea necesario</p>

Premios y Certificaciones



Premio Paul Penna 2017

Como beneficiario del Premio Paul Penna 2017, Agnico Eagle donó \$10,000 dólares canadienses a una iniciativa comunitaria por parte de los ganadores Dany Lauzon y Jane Werniuk. Asimismo donó \$3,500 dólares canadienses a organizaciones apoyadas por otros finalistas en cada una de nuestras regiones operativas.



Dany Lauzon, operador de pala de producción en la mina Canadian Malartic, fue honrado por su trabajo como Presidente de la Junta Directiva del Refugiado Joven de Malartic en Quebec, el cual busca reducir y eliminar la delincuencia juvenil. Dany también es bombero voluntario en Malartic, enseñando con frecuencia a los jóvenes sobre la labor de prevención y respuesta.



Jane Werniuk, Geóloga senior de, reporte técnico, fue hornada por su trabajo en el Comité de Reasentamientos de Refugiados Corpus Christi, el cual apadrina a tres individuos y a una familia de siete, ayudándolos a integrarse a la sociedad canadiense. Jane, sobreviviente de cáncer, también es miembro del equipo Mujeres en la Minería (*Women in Mining*), el cual ha participado en la Marcha de la Fundación de Cáncer Princesa Margaret durante nueve años, recaudando más de tres cuartos de millón de dólares para la fundación.

Premio Michel Létourneau

El Premio Michel Létourneau 2017, el cual reconoce la innovación y el trabajo en equipo, fue entregado al equipo de LaRonde por mejorar significativamente la producción minera mediante un proyecto innovador que detecta y facilita reparaciones más expeditas de fugas en la red de distribución de aire en la mina. El proyecto contribuye a la eficiencia en costos y seguridad de la mina y permite perforaciones más profundas y una extensión en la vida de la mina.



7,867

personas están empleadas por Agnico Eagle en todo el mundo

93%

de los colaboradores aprueban nuestro trabajo en el impacto comunitario según nuestra encuesta de compromiso Mercer 2017

La mina Goldex recientemente atravesó un proceso de auditoría y recibió una certificación externa para su Programa de Lugar de Trabajo Saludable—se trata de la primera mina en Quebec que obtiene esta designación.

90%

de nuestros colaboradores aprueban nuestro desempeño en responsabilidad social según nuestra encuesta de compromiso Mercer 2017

Ser fieles a nuestra cultura



Una fuerza laboral comprometida es lo que realmente crea valor para nuestro negocio. Los colaboradores que confían en que sus voces son escuchadas se sentirán cómodos colaborando para mejorar la forma en la que se hacen las cosas en el trabajo. Pensarán de forma creativa, se les ocurrirán fórmulas más productiva para trabajar o para tomar ese paso extra que impulse la seguridad de sus colegas. Su dedicación permite que Agnico Eagle sea lo mejor posible, ayudando a renovar nuestro negocio una y otra vez.

Por lo tanto, pensamos que es fundamental sondear con frecuencia a nuestra fuerza laboral para obtener una perspectiva sobre su nivel de satisfacción con nuestro desempeño, para mantener nuestra cultura corporativa y lograr nuestra misión y estrategia de negocio.

En 2017, nuestras operaciones en México participaron nuevamente en la certificación Los Mejores Lugares Para Trabajar-México® (Great Place to Work), un estudio anual que mide la cultura laboral con altos niveles de confianza y desempeño.

Los resultados colocaron a Agnico Eagle México dentro de los 50 Mejores Lugares Para Trabajar en dicho país dentro de las compañías de 500 y 5,000 empleados. El objetivo del programa es ayudar a las organizaciones a obtener mejores resultados de sus negocios y mejorar la calidad de sus lugares de trabajo.

Lo más destacado de los resultados del sondeo de Agnico Eagle México en 2017 incluye una mejora del 13% en el nivel de compromiso de los colaboradores en los últimos cinco años, así como una mejora del 12% en la colaboración en el lugar de trabajo en el mismo período.

Además, 94% de nuestros colaboradores afirman que Agnico Eagle México es un gran lugar para trabajar.

Otros puntos claves destacados son:

- El nivel de compromiso de los colaboradores fue de 92%, posicionando los resultados de Agnico Eagle en los 10 Mejores de las empresas mexicanas.
- La satisfacción de los empleados en cuanto a la colaboración en el lugar de trabajo fue de 78%, posicionando los resultados de Agnico Eagle como una de las 100 Mejores empresas mexicanas.
- Los colaboradores calificaron al liderazgo (82%) en un nivel alto para fomentar la confianza con los empleados, por su capacidad de lograr objetivos organizacionales y por fomentar lo mejor de cada persona y cultivar un espíritu de equipo.

En total en 2017, el 95% de los colaboradores completaron la encuesta en comparación al 90% en 2016.

Los colaboradores también mencionaron que debemos mejorar nuestro enfoque en la gestión de compensación y desempeño, comunicación entre empleados e involucrarlos en decisiones que podrían tener un impacto potencial en sus roles.

“Nuestro objetivo es mantener este tendencia de crecimiento y seguir cultivando relaciones de confianza con nuestros colaboradores; estamos felices porque creen fuertemente en el futuro de nuestra compañía y expresan su orgullo por trabajar en Agnico Eagle México. Continuaremos fortaleciendo a nuestros equipos líderes, así como desarrollando las competencias y habilidades de nuestra gente. También sabemos claramente que nuestros colaboradores esperan que nos mantengamos fieles a nuestra cultura y principios rectores para poder lograr nuestros objetivos de negocio”.

Carlos Alegre

Gerente Regional de Recursos Humanos & Administración
Agnico Eagle México

Además del sondeo anual de compromiso para Los Mejores Lugares Para Trabajar en México, Agnico Eagle realiza una encuesta de compromiso global cada tres años para medir los niveles de satisfacción de nuestros colaboradores en Canadá, Finlandia y Suecia.

COMPETENCIA DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN MÉXICO®



Aunque siempre se puede mejorar, los colaboradores afirman estar orgullosos de trabajar en Agnico Eagle México y valoran nuestro compromiso en invertir en el futuro de nuestra gente y en nuestras comunidades aledañas.

99%

confía en el liderazgo de Agnico Eagle México

96%

está orgulloso de decir “Yo trabajo aquí”

96%

dice “cuando veo lo que tengo, me siento orgulloso”

95%

quiere trabajar en Agnico Eagle por mucho tiempo

94%

dice que Agnico Eagle México es un gran lugar para trabajar

90%

ve oportunidades de desarrollo, innovación y mejoras

➔ Para saber más sobre los Mejores Lugares Para Trabajar en México, visita: www.greatplacetowork.com.mx



Respetar a nuestros colaboradores, tener roles y responsabilidades claramente definidos es de suma importancia para mantener una fuerza de trabajo comprometida.

90%

de nuestros colaboradores completaron la encuesta de compromiso Mercer 2017

85%

Nivel de compromiso según nuestra encuesta de compromiso Mercer 2017

12%

Aumento del uso de nuestro Programa de Asistencia a los Empleados en 2017, en comparación con 8% en 2013

OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS NACIONES UNIDAS



Para saber más sobre nuestro enfoque hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, visite: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards



Cada tres años desde 2011 hemos medido el nivel de compromiso y satisfacción general de nuestros colaboradores mediante una encuesta de compromiso para nuestro personal en Canadá, Finlandia y Suecia (ver la página anterior para saber de los resultados en México). Los resultados de la encuesta de compromiso 2017 han mejorado en comparación con 2014 y son muy positivos en comparación con otras compañías que participan en los sondeos de compromiso de Mercer Mining and Oil & Gas (Minería, Petróleo y Gas).

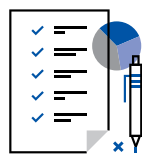
En 2017, el 90% de los colaboradores completaron la encuesta, en comparación con el 86% de la encuesta anterior en 2014.

Otros aspectos relevantes:

- Los niveles de compromiso aumentaron de 81% en 2014 a 85% en 2017
- Los niveles de confianza que tienen los colaboradores en que la administración actuará de acuerdo a los resultados aumentó a 77% en 2017, en comparación con el 71% de 2014.

Los colaboradores nos calificaron bien por nuestro liderazgo y dirección administrativa; liderazgo y compromiso con la salud y seguridad de la gente; satisfacción y compromiso de los empleados e impacto comunitario; así como por nuestra responsabilidad social.

Los colaboradores también señalaron que debemos mejorar nuestro enfoque hacia el crecimiento profesional y seguridad del puesto, gestión de compensación y desempeño, e indicaron que debemos mantenernos atentos a nuestra visión, cultura y valores corporativos.



77%

de nuestros empleados tiene confianza en que nos esforzaremos para estar arriba de los resultados de la encuesta Mercer 2017.

“Se trata de nuestro tercer sondeo global, estamos muy felices de que los colaboradores hayan expresado una fuerte confianza en el futuro de la compañía y su orgullo por trabajar en Agnico Eagle. A medida que la Compañía crece, los colaboradores quieren que nos mantengamos fieles a nuestra visión, cultura y valores, así como que sigamos fortaleciendo la relación de colaboración con nuestra gente. Quieren comprender las oportunidades laborales disponibles para ellos y nos señalaron que debemos explicar mejor nuestros programas de compensación. Los escuchamos bien y tomaremos medidas para actuar frente a estas oportunidades de mejora”.

Nicolas Bolduc
Gerente Regional de Recursos Humanos/Relaciones Globales y Compromiso con el Empleado

El sondeo se realiza con colaboradores de Canadá, Finlandia y Suecia, mientras que nuestras operaciones en el sur participan en la encuesta de compromiso anual de los Mejores Lugares Para Trabajar (GPTW por sus siglas en inglés) en México.

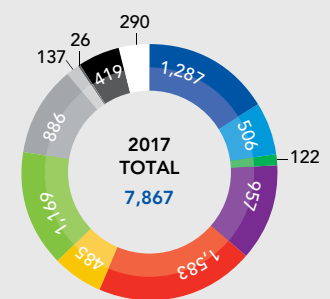
2017 PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR

- LaRonde
- Lapa
- Pinos Altos
- Meadowbank
- Goldex
- Kittila
- La India



2017 TOTAL DE FUERZA LABORAL POR REGIÓN

- LaRonde
- Lapa
- Pinos Altos
- Meadowbank
- Exploración – Canadá & EUA
- Exploración – México
- Goldex
- Kittila
- La India
- Meliadine
- Exploración – Europa
- Administración (Oficinas corporativas y regionales)



La creciente importancia de la salud emocional.



Los empleadores fomentan cada vez más que sus colaboradores hablen sobre su estado de salud y bienestar emocional o mental. Quieren asegurar que haya mayor conciencia sobre la importancia y los beneficios de tener mentes sanas en el lugar de trabajo.

Aunque la salud y el bienestar emocional han sido parte del diálogo con los colaboradores desde hace años, en 2017 seguimos más de cerca las estadísticas de nuestro Programa de Asistencia al Empleado en Canadá (un programa común) para obtener un mejor entendimiento de las necesidades de los colaboradores. Desde la implementación del programa en 2013, hemos visto un incremento firme de su aprovechamiento, de 8% de los colaboradores en 2013 a cerca de 12% en 2017.

Puesto que el programa es confidencial, es difícil evaluar si la causa de dicho incremento se debe simplemente a que el programa es mejor, o si se trata de una mayor necesidad de uso por parte de los colaboradores, sin embargo podemos percibir semejanzas en los motivos. El estrés laboral tiene un papel, pero los colaboradores también se ven estresados por factores en su vida personal que afectan su bienestar y salud mental, así como su bienestar laboral.

En 2017 Agnico Eagle adoptó un enfoque preventivo e impartió capacitaciones a sus supervisores para asegurar que tuvieran las herramientas para reconocer las señales y síntomas de un colaborador que está atravesando algún problema de salud o estrés mental. Ellos deben asegurarse que el colaborador comprenda que existen los recursos y las opciones para ayudarles, por medio del Programa de Asistencia al Empleado (EAP) y líneas de apoyo profesional anónimas.

“Queremos que la salud emocional sea una parte normal de la conversación para que no haya ningún estigma. No queremos que la gente tenga miedo o pena a comenzar a hablar de esto. Agnico Eagle tiene una excelente reputación en materia de

salud y seguridad, por lo cual queremos invitar a la gente a que aproveche este servicio de salud emocional que ofrecemos, así como las iniciativas de bienestar ofrecidas en nuestras minas, como los paseos a la hora del almuerzo o las actividades en el campo. Este tipo de apoyo es bien valorado, sobre todo por nuestros colaboradores más nuevos y jóvenes. Somos una gran familia en Agnico Eagle y nos cuidamos entre todos. Así es como lo hacemos”.

Guillaume Lachapelle
Director Corporativo de Salud y Seguridad de Agnico Eagle

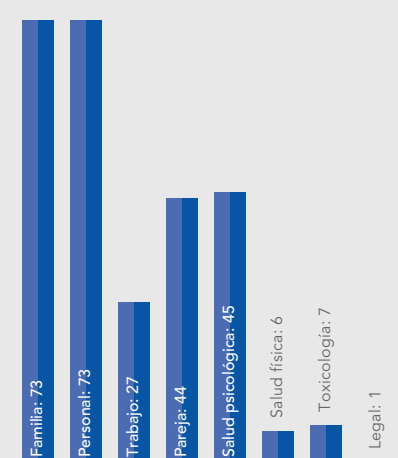
Los colaboradores buscan cada vez más los servicios de EAP y la reacción general al programa de atención a la salud emocional ha sido positiva y fuerte.

El programa continuó en 2018 con una presentación para el equipo de liderazgo senior sobre sensibilización a la salud mental y el estrés. Seguirán llevándose a cabo capacitaciones en minas y serán personalizadas para cumplir con las necesidades locales. Por ejemplo, las enfermeras en Nunavut están enfocando su capacitación sobre salud emocional para considerar el estrés y el aislamiento que generan turnos de dos semanas, entradas por salidas, las necesidades culturales de la región y las diferencias de los colaboradores inuit.

Algunas de nuestras iniciativas locales con respecto al bienestar están siendo implementadas. La mina Goldex en Quebec recientemente atravesó una auditoría y recibió una certificación externa por su Programa de Lugar de Trabajo Saludable—se trata de la primera mina en Quebec en lograr este nombramiento.

La salud y el bienestar son un camino que puede comenzar en casa, pero debe continuar en el lugar de trabajo.

MOTIVOS DE CONSULTA DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO



2017 DESTACADOS



69%

es la tasa de resolución de comentarios de la comunidad, con 22 quejas resueltas.

Nuestro programa de inversión comunitaria siguió atendiendo iniciativas que permiten que cada una de las comunidades en las que operamos se beneficie del desarrollo económico en su región, incluso tras el cierre de una mina.

Nuestras comunidades



Agnico Eagle + nuestras comunidades



Nuestro objetivo es contribuir al desarrollo social y económico para crear comunidades sustentables asociadas a nuestras operaciones. Para lograrlo tenemos que:

- Proporcionar un mecanismo de denuncia confidencial para reportar conductas no éticas, ilegales o irresponsables;
- Asegurarse de que ningún tipo de trabajo infantil, trabajo forzoso o trabajo realizado bajo coacción se permita en el lugar de trabajo;
- Defender los derechos humanos fundamentales y respetar las culturas, costumbres y valores de todos los involucrados en nuestras actividades;
- Fomentar y establecer un dialogo abierto, transparente y respetuoso con todas las comunidades de interés, así como asegurarse de que las actividades en tierras privadas y tierras indígenas se llevan a cabo con el consentimiento libre, previo e informado de los propietarios de la tierra;
- Apoyar a las comunidades locales y su sostenibilidad a través de medidas tales como, programas de desarrollo, proveeduría local de bienes y servicios, así como empleo de la población local;
- Ofrecer garantías de que nuestras operaciones no apoyarán, beneficiarán o contribuirán a conflictos armados ilegales, violaciones graves de los derechos humanos o infracciones al derecho internacional humanitario.

➔ Para saber más sobre nuestro desempeño en la comunidad, visita la sección de Desempeño en nuestra página web de sustentabilidad en: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Actuamos de forma socialmente responsable, contribuyendo a las comunidades en las cuales operamos con la intención de marcar una diferencia en la vida cotidiana de sus habitantes. Estamos comprometidos con trabajar con nuestros colaboradores y todos los agentes de interés para crear crecimiento y prosperidad, lo que permite a todos los involucrados beneficiarse de nuestras operaciones mineras.

Queremos que todos los involucrados en nuestras operaciones entiendan nuestras actividades y prioridades, así como también queremos conocer sus preocupaciones para poder trabajar juntos hacia el objetivo común de la aceptación social.

Compromiso con las comunidades

En 2017 implementamos mejoras en la integración de las relaciones comunitarias y el compromiso de todos los agentes de interés dentro del Sistema de Gestión de Minería Responsables (RMMS), asegurándonos de llevar a cabo un programa enfocado a la sostenibilidad. Creamos un conjunto de indicadores de desempeño social claves (KPIs Sociales) en relaciones comunitarias en toda la compañía, los cuales pretenden medir la efectividad de nuestros métodos de compromiso y monitorear los riesgos sociales y la aceptación comunitaria. Nuestro objetivo es aplicar el mismo rigor de evaluación a nuestro desempeño social como el que aplicamos a todos los demás aspectos de nuestro negocio, permitiéndonos pasar de un enfoque reactivo a uno proactivo para evaluar y mitigar con precisión cualquier riesgo para nuestro negocio. Queremos asegurarnos que nuestra estrategia esté enfocada a proporcionar los resultados adecuados y a guiar las mejoras de desempeño en todos nuestros programas, creando así un valor compartido con nuestras comunidades.

En 2017, para desarrollar KPIs Sociales que pudieran ser comprendidos globalmente, analizamos la información que tenemos recopilada—mediante nuestro programa de reporte de desarrollo sustentable y evaluaciones TSM—y marcamos las mejores prácticas externas. Nuestro Comité Consultivo Multilateral (SAC por sus siglas en inglés), junto con nuestros profesionales en relaciones comunitarias, ayudaron a guiar nuestra selección de KPIs Sociales propuestos, enfocándose en el desarrollo económico local, diversidad e inclusión, quejas y reclamos, compromisos e inversiones comunitarias voluntarias.

En 2018 planeamos lanzar un programa piloto en la región Abitibi para validar nuestros KPIs Sociales propuestos con nuestras comunidades anfitrionas. Nuestro objetivo es mediar con precisión los resultados tangibles de nuestros programas sociales, así como el nivel de aceptación en la comunidad. Como parte del piloto, realizaremos talleres de compromiso, entrevistas y encuestas para incrementar nuestro entendimiento de las prioridades de cada parte interesada.

La aceptación social es una parte integral de nuestro éxito. Nos comprometemos y asociamos con las partes interesadas para evaluar los niveles de aceptación e impactos potenciales de nuestros proyectos dentro de las comunidades anfitrionas, tan pronto como sea posible en la fase de desarrollo del proyecto. Nuestros equipos de exploración siempre asignan a una persona con la responsabilidad de las relaciones comunitarias, sin importar el tamaño del proyecto. Esto nos permite mitigar impactos negativos potenciales y descubrir oportunidades de colaboración, evitando conflictos potenciales y creando relaciones comunitarias sobre una base de confianza y transparencia.

Como lo sugirió nuestro Comité Consultivo Multilateral, Agnico está comprometido con alinear nuestra política y programas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Tenemos un enfoque particular en el Objetivo 5 de Igualdad de Género.

Como resultado, nuestro Grupo de Nunavut participó en el programa Igualdad de Género en la Minería (GEM, por sus siglas en inglés) del Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera (MiHR) y nos comprometimos a realizar una revisión en mina de las políticas y procedimientos en torno a la diversidad y la inclusión, así como las políticas y posturas corporativas globales para ver cómo podemos mejorar, eliminando barreras de diversidad en nuestra fuerza laboral.

Durante el año, nuestras minas también gestionaron mecanismos de respuesta comunitaria y participaron en Comités de Enlace Comunitario. Estos mecanismos y comités ahora son parte de nuestro estándar RMMS, hemos desarrollado lineamientos para ayudar a que las nuevas operaciones implementen estas mejores prácticas. Goldex estableció su primer Comité de Enlace Comunitario en 2017.

Para mejorar nuestros esfuerzos de compromiso comunitario, hemos desarrollado cuatro sitios web regionales basados en la comunidad. Estos incluyen sitios para nuestro proyecto Akasaba West, operaciones Agnico Eagle México, Agnico Eagle Finlandia, así como para nuestros proyectos en Nunavut; el siguiente sitio web será el de Abitibi en 2018.

El sitio web de Nunavut (aemnunavut.ca) no sólo ofrece actualizaciones regulares sobre nuestras actividades, sino que también sirve como la primera “puerta de entrada” para contratar nuevos colaboradores inuit, así como para ofrecer la mayor cantidad de oportunidades a negocios para los inuit y que pre-califiquen para oportunidades de contrato con Agnico.

Seguimiento a inquietudes comunitarias

Estamos comprometidos con mejorar nuestro desempeño de aceptación social. Nuestros esfuerzos de relaciones comunitarias se concentran en generar retroalimentación sobre actividades actuales o sugeridas, así como en identificar y resolver inquietudes. Estas inquietudes suelen ser identificadas mediante llamadas, correos, reuniones individuales, reuniones públicas o de enlace comunitario, líneas comunitarias específicas o de denuncia, o por medio de nuestros canales de redes sociales, sitios web y mediante nuestra base de datos Borealis. Estos distintos canales de retroalimentación permiten a los interesados comunicarse con nosotros por el método de su elección. Nuestro recién implementado software Borealis nos ayuda a rastrear y monitorear nuestro desempeño en torno a los KPIs sociales elegidos. Borealis nos ayudará a desarrollar un método de reportes más completo y preciso para nuestro negocio, generando información y métricas confiables que pueden ser usados como los cimientos para mantener relaciones constructivas con los participantes locales a lo largo de la vida de un proyecto.

En 2017 registramos 32 inquietudes con una tasa de resolución de 22 cerradas. Las acciones de resolución para los 10 casos abiertos restantes se llevarán a cabo en 2018. La principal preocupación comunitaria es ambiental, representando el 43% de las inquietudes, los problemas más frecuentes reportados son el polvo y las vibraciones. La siguiente preocupación fue de recursos humanos y empleo (21%), seguida por preocupaciones sobre relaciones comunitarias (26%). Los métodos de comunicación más comunes fueron el correo electrónico, seguido de conversaciones presenciales.

1,500

actos registrados para el Día de las Buenas Acciones en Pinos Altos

\$50 millones

de pesos
invertidos en las zonas montañosas de Chihuahua y Sonora

10,000

Personas beneficiadas por un ambiente más limpio en tres comunidades cercanas a la mina La India, mediante la compra de nuevo equipo de recolección de residuos.

36

escuelas fueron mejoradas en las comunidades que rodean a la mina La India.

Inversión global en las comunidades

Invertir en nuestras comunidades
Nuestro programa de inversión comunitaria siguió buscando iniciativas que permitieran que cada una de las comunidades en las cuales operamos se beneficien del desarrollo económico en la región, incluso tras el cierre de una mina. Nuestro objetivo es ofrecer tanto a Agnico Eagle como a nuestras comunidades anfitrionas, el rendimiento óptimo en nuestras inversiones en materia de salud, educación y en la capacidad para desarrollar iniciativas.

\$5.8M+

En contribuciones a diversos organismos y eventos en 2017.



Para saber más sobre nuestro desempeño en la comunidad, visita la sección de Desempeño en nuestra página web de sustentabilidad en: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Día de las Buenas Acciones en México



Un simple acto de bondad puede marcar toda la diferencia en la vida de una persona. Esta generosidad de espíritu, es lo que unió a varios colaboradores de Agnico Eagle este verano para promover la importancia de la retribución.

El 12 de agosto, el equipo de Relaciones Comunitarias de Pinos Altos organizó su segundo Día de las Buenas Acciones en Ocampo, el municipio que rodea las minas de Pinos Altos y Crestón Mascota.

Con el objetivo de que cada participante realice al menos una buena acción, el evento registró más de 1,500 buenas acciones. Además, cada una de las 13 comunidades involucradas debía registrar una buena acción a nivel comunitario.

Las buenas acciones variaban desde visitar a personas mayores hasta recolectar comida y otras donaciones para ciudadanos de bajos ingresos, así como campañas de limpieza comunitaria hasta actividades de reforestación.

Diony Campos, Superintendente de Relaciones Comunitarias, señaló que el evento ha sido tan exitoso que Agnico Eagle México lo convirtió en una temporada completa de buenas acciones.

“Nuestro principal objetivo es recordarle a la gente la importancia de realizar buenas acciones todos los días ya que siempre hay alguien que necesita una mano, e incluso los pequeños actos de bondad en la comunidad pueden significar mucho. Es muy satisfactorio ver los resultados de esta iniciativa. También subraya los valores de responsabilidad comunitaria y social de Agnico Eagle”.

Diony Campos
Superintendente de Relaciones Comunitarias, mina Pinos Altos



El Día de las Buenas Acciones comenzó con un desfile comunitario para ayudar a promover los diferentes tipos de actividades y formas en las que la gente puede apoyar y retribuir a su comunidad local y a sus vecinos.

\$113,000

donados a la Universidad de Laponia para el desarrollo de investigación y capacitación en Derecho y Educación

Agnico Eagle construyó el Centro Comunitario Pinos Altos en Baquiriachi, cerca de nuestra mina Pinos Altos.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS NACIONES UNIDAS



Para saber más sobre nuestro enfoque hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, visite: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

Agnico Eagle Finlandia fomenta la educación e investigación minera



El 30 de mayo, Agnico Eagle Finlandia donó 1.3 millones a la Universidad de Oulu (mostrada arriba) para fomentar la educación e investigación minera en el país. La donación está basada en el objetivo de la Compañía para crear negocios a largo plazo en el norte y asegurar la experiencia futura en la industria.

La Facultad de Minería de Oulu es reconocida por sus investigaciones en el uso sustentable de recursos naturales en regiones árticas para así proteger una de las áreas naturales más limpias y mejor preservadas del mundo.

“El objetivo de Agnico Eagle es tener un centro internacional de educación e investigación minera de alta calidad en el norte de Finlandia. Es importante que la gente joven de la región obtenga su educación minera en el norte para que no sea necesario que nosotros obtengamos talento del sur. El futuro de la minería también se verá beneficiado de la cooperación entre instituciones educativas en la región, algo que debemos asegurar, así como el desarrollo de una Facultad de Minería Nórdica. Para esto, nuestro jugador clave es Oulu”.

Ingmar Haga
Ex director administrativo para Europa

Agnico Eagle Finlandia también donó \$113,000 a la Universidad de Laponia para el desarrollo de investigaciones y capacitaciones para el cuerpo docente de Derecho y Educación. Ingmar Haga explica:

“Tener una universidad regional es un factor importante para asegurar que tengamos profesores calificados en todas las escuelas de Laponia ahora y en el futuro. Consideramos que esto es trascendental para el futuro de Laponia”.



ARRIBA: En 2017 Agnico Eagle México completó la construcción de una nueva “Casa de la Cultura” para los pobladores de la región de Sahuaripa en Sonora, México. La casa cuenta con instalaciones para que músicos y bailarines regionales ensayen, asimismo ofrece obras de teatro, clases de música y actividades recreativas para adultos mayores.



Invertir en el futuro de nuestra gente y las comunidades locales

El programa de inversión social de Agnico Eagle México busca mejorar la salud y el bienestar socioeconómico de las comunidades locales. En 2017, tras extensas consultas con participantes locales, el equipo de Relaciones Comunitarias desarrolló un ambicioso programa para atender cuatro áreas clave de necesidad: educación; infraestructura y medio ambiente; desarrollo social; y bienestar comunitario.

En educación, el enfoque fue rehabilitar y modernizar escuelas a nivel preescolar, primaria y secundaria—el programa comenzó en octubre de 2016 y para finales de 2017, 36 escuelas habían sido mejoradas en comunidades aledañas a la mina La India.

En infraestructura y medio ambiente, se compró equipo de recolección de desperdicio y se establecieron nuevas áreas de depósito de basura para ayudar a promover un ambiente más limpio, beneficiando a cerca de 10,000 personas en tres comunidades cercanas a la mina La India.

Para el desarrollo social, Agnico Eagle construyó el Centro Deportivo Pinos Altos en Baquiriachi, cerca de nuestra mina Pinos Altos y la Casa de la Cultura Sahuaripa, cerca de la mina La India, los cuales serán operados por los gobiernos locales.

Las iniciativas de Bienestar comunitario buscan atender problemas de salud y bienestar general—se creó una alianza con el Club de Leones de Chihuahua y el Centro de Reciclaje y Distribución de Lentes, para entregar anteojos nuevos a niños con problemas de vista y algunos reciclados a los adultos mayores. Hasta ahora, 634 personas han recibido el regalo de ver mejor.



634

personas han recibido el regalo de ver mejor gracias a nuestra alianza con el Club de Leones de Chihuahua y el Centro de Reciclaje y Distribución de Lentes.

“La mejor parte de nuestro trabajo es cuando escuchas a la gente hablar del impacto positivo que Agnico Eagle ha tenido en sus vidas, es ahí cuando sabes que estás marcando la diferencia. Todos estos programas están directamente relacionados a nuestro compromiso de trabajar con todas las partes interesadas para crear mejores oportunidades dentro de las comunidades y asegurar que los beneficios generados prevelezcan incluso después de la vida de la mina”.

Gildardo Montenegro
Gerente de Administración, mina La India

ABAJO: Enfermeras locales de Chihuahua, México, frente a la placa de inauguración del Nuevo Centro Comunitario de Pinos Altos en la ciudad de Ocampo. Construido por Agnico Eagle y donada al municipio, el centro cuenta con una biblioteca, una guardería e instalaciones deportivas nuevas. Está abierto a toda la gente que vive cerca de la zona montañosa de Chihuahua e invita particularmente a los jóvenes a pasar su tiempo haciendo deporte y leyendo libros.



2017 DESTACADOS



\$304M

Contribuidos a la economía de Canadá

\$32M

Contribuidos a la economía de Finlandia

\$46M

Contribuidos a la economía de México

Valor económico



Agnico Eagle + valor económico



Nuestra estrategia es construir un negocio sustentable, de alta calidad y de bajo riesgo mediante las siguientes acciones:

- Cumplir con las expectativas de desempeño y crecimiento de nuestro portafolio de proyectos actual, reduciendo los riesgos operacionales y generando flujo de efectivo disponible;
- Crear y mantener una cartera de proyectos, asegurándonos que sea la mejor en su clase para reforzar la producción y las reservas de mineral sin descuidar la calidad, manejabilidad y aptitud de nuestro portafolio futuro.
- Desarrollar a nuestra gente con oportunidades de crecimiento, con una infraestructura de habilidades para apoyar el desempeño de nuestras operaciones y proyectos;
- Operar de manera socialmente responsable, creando valor para nuestros actores clave a medida que contribuimos a la prosperidad de nuestra gente, sus familias y las comunidades en las que operamos.

➔ Para conocer más de nuestro desempeño económico por favor visita la sección de "Performance Overview" de nuestra página de Sostenibilidad en: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Creemos que la mayor contribución que podemos hacer al bienestar de las comunidades en las que operamos es mediante la creación de oportunidades de empleo a largo plazo y el ofrecimiento de oportunidades de desarrollo económico.

Valor económico

En 2017, Agnico Eagle pagó \$329 millones en impuestos, derechos y cuotas en todos los niveles de gobierno (incluyendo grupos indígenas).

Generar empleo y beneficio económico

En 2017, mediante el pago de sueldos y beneficios, Agnico Eagle contribuyó con aproximadamente \$304 millones a la economía de Canadá; \$32 millones a la economía de Finlandia; y \$46 millones a la economía de los estados de Chihuahua y Sonora en México. Aunque no medimos el impacto económico directo e indirecto del gasto salarial de los empleados en bienes y servicios locales, representa un factor importante en las contribuciones generales de Agnico Eagle para nuestras comunidades anfitrionas.

Pago de impuestos y derechos

En 2017 nuestros pagos en impuestos, derechos y cuotas a gobiernos de todos los niveles (incluyendo grupos indígenas) sumaron un total de \$329 millones.

Contribuimos aproximadamente con \$92 millones en impuestos y derechos a Quebec, Canadá (desde 2010 hemos pagado un total de \$178 millones en derechos a Quebec); \$77 en impuestos, derechos, cuotas y pagos de compensación en Nunavut, Canadá (tanto al gobierno como a organizaciones inuit que representan a sus beneficiarios bajo el Acuerdo de Reclamo de Tierras de Nunavut); \$24 millones en impuestos y derechos a Finlandia; aproximadamente \$105 millones en impuestos y derechos a México; y \$31 millones en impuestos a Ontario. Estos pagos a los gobiernos representan el 13% de nuestro ingreso bruto en 2017.

Encendiendo la luz en nuestras comunidades

Un proyecto conjunto de energía en México entre Pinos Altos y el municipio de Ocampo pretende generar energía en dos comunidades locales, beneficiando a más de 120 familias en la región. El proyecto de línea eléctrica eventualmente abastecerá de electricidad a las comunidades de Batería de Rodríguez y Jesús del Monte, ubicadas en nuestro complejo de Pinos Altos. El proyecto sigue los lineamientos de la Comisión Federal de Electricidad, que requieren que se generen servicios eléctricos locales. Agnico Eagle ha ayudado a impulsar el proyecto mediante varias etapas de aprobación gubernamental, así como con el desarrollo de su diseño y presupuesto estimado.

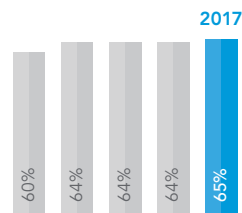
Con los permisos de los propietarios de la tierra y los demás requisitos gubernamentales ya en mano—de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y por parte de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente—el proyecto está en desarrollo, aunque la fecha de conclusión aún no ha sido anunciada.

"El proyecto de línea eléctrica está siendo financiado mediante los impuestos que Agnico Eagle ha pagado al Fondo Minero desde 2014 por las operaciones en Pinos Altos. Una vez que comience a fluir la energía de forma permanente a las casas de las familias en estas dos comunidades, también fluirán los beneficios del desarrollo económico en la región".

Diony Campos
Superintendente de Relaciones Comunitarias, mina Pinos Altos



65%
Proporción de gasto en proveedores locales



\$105M
en impuestos y derechos en México

OBJETIVOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAS NACIONES UNIDAS



Para saber más sobre nuestro enfoque de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, visite: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

2017
Desempeño

Adquisiciones locales

Agnico Eagle procura, en la medida de lo posible, comprar a proveedores locales como una manera de apoyar la economía de las comunidades, al mismo tiempo que minimizar el impacto ambiental de transportar materiales desde ubicaciones remotas hasta nuestras minas. Los proveedores locales deben cumplir con los mismos criterios del resto de los demás proveedores para poder hacer negocios con nuestra Compañía, para lo cual en muchos casos Agnico Eagle los capacita. En 2017, nuestras minas gastaron \$879 millones en la adquisición de bienes y servicios locales. Esto representa el 65% de todo nuestro gasto en adquisiciones en 2017.

\$382M

En salarios y beneficios para nuestros colaboradores

\$879M

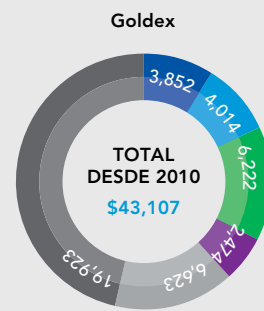
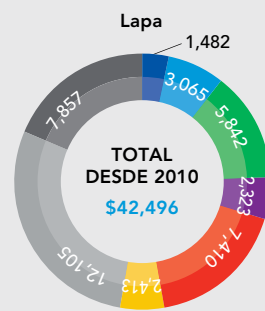
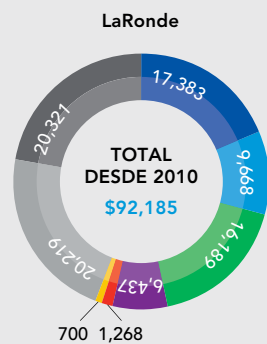
invertidos en 2017 en la adquisición de bienes y servicios locales

\$329M

en impuestos y derechos pagados a gobiernos de todos los niveles.

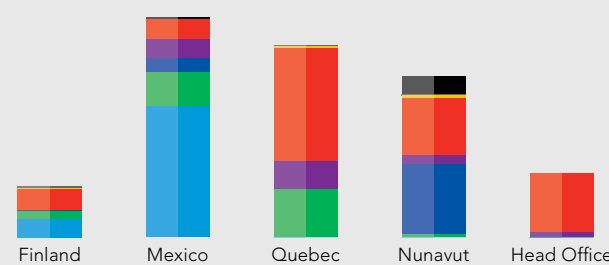
DERECHOS PAGADOS A QUEBEC MINA POR MINA DESDE 2010 (EN DÓLARES ESTADOUNIDENSES)

■ 2017 ■ 2016 ■ 2015 ■ 2014 ■ 2013 ■ 2012 ■ 2011 ■ 2010



2017 PAGOS A GOBIERNOS (\$000S)

■ Impuestos actuales en minería e impuestos por derechos gubernamentales
■ Derechos pagados a propietarios de tierras
■ Impuestos de nómina (pagados por el empleador)
■ Impuestos de nómina (pagados por el empleado)
■ Impuestos municipales e impuestos de ventas (no reembolsables)
■ Rentas (rentas y reclamos de minería)
■ Royalties pagados a dueños de la tierra
■ Impuestos municipales
■ Otros



2017	Finland	Mexico	Quebec	Nunavut	Head Office	Total
Impuestos actuales en minería e impuestos por derechos gubernamentales	\$ 8,803,940	\$ 62,459,532	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 71,263,472
Derechos pagados a propietarios de tierras	\$ 3,689,826	\$ 16,752,799	\$ 22,716,772	\$ 1,298,075	\$ -	\$ 44,457,472
Impuestos de nómina (pagados por el empleador)	\$ 169,196	\$ 6,392,452	\$ -	\$ 33,815,601	\$ -	\$ 40,377,249
Impuestos de nómina (pagados por el empleado)	\$ -	\$ 9,333,192	\$ 13,719,339	\$ 3,857,078	\$ 2,276,877	\$ 29,186,486
Impuestos municipales e impuestos de ventas (no reembolsables)	\$ 10,389,979	\$ 9,406,486	\$ 53,836,295	\$ 27,296,997	\$ 28,376,386	\$ 129,306,142
Impuestos municipales	\$ 376,073	\$ 62,174	\$ 1,138,249	\$ 1,449,639	\$ -	\$ 3,026,135
Impuestos sobre venta (no reembolsables)	\$ -	\$ -	\$ 113,915	\$ -	\$ -	\$ 113,915
Renta (rentas y reclamos de minería)	\$ 812,058	\$ -	\$ 196,244	\$ 521,396	\$ -	\$ 1,529,698
Otros	\$ -	\$ 917,419	\$ -	\$ 8,947,601	\$ -	\$ 9,865,020
Total	\$ 24,241,072	\$ 105,324,054	\$ 91,720,814	\$ 77,186,387	\$ 30,653,263	\$ 329,125,589

Cumplir con nuestros compromisos y obligaciones en Nunavut



Agnico Eagle Nunavut tiene ahora tres Acuerdos de Impacto y Beneficios Inuit (IIBAs) con la Asociación Inuit de Kivalliq (KIA), un IIBA renovado con Meadowbank, un IIBA actualizado con Meliadine y un nuevo IIBA para el proyecto de Whale Tail. Candace Ramcharan, Supervisora General de Relaciones Comunitarias para nuestras operaciones en Nunavut, explica cómo aseguramos estar cumpliendo con nuestros compromisos y obligaciones.

La implementación adecuada requiere el apoyo de casi todos los departamentos internos de cada mina, junto con cuatro comités conjuntos de supervisión de KIA. También implica a varias comunidades y socios de negocios. Asimismo requerirá del apoyo y cumplimiento de docenas de proveedores en nuestras comunidades.

Con todos estos elementos en juego, ¿cómo es posible asegurar el cumplimiento de nuestros compromisos con los inuit y de nuestras obligaciones IIBA? Primero, los tres acuerdos son casi idénticos, lo cual facilita su implementación, manejo eficiente, transparente y justo en nuestra plataforma Nunavut.

Segundo, el equipo de Cumplimiento IIBA trabajó arduamente en 2017 para asegurar un enfoque consistente y suficiente capacitación para respaldar la exitosa implementación de las obligaciones de cada mina. Al menos 12 personas en distintos departamento dan soporte a diversos aspectos de la implementación, con un equipo central a cargo de coordinar, rastrear e implementar los tres IIBAs de Nunavut.

La capacitación y sensibilización de los IIBA nunca termina; comienza cuando los colaboradores y contratistas se unen al equipo durante una capacitación de inducción general mediante módulos de aprendizaje en línea y mediante campañas de difusión general. Los talleres para comprender las obligaciones de los IIBAs fueron conducidos con gestores senior; se ofrece capacitación presencial regular a los colaboradores. En 2017, el equipo de Cumplimiento IIBA también realizó talleres de sistemas de puntuación para revisar las obligaciones IIBA para cada departamento responsable de su implementación, asegurando que todos comprendieran e interpretaran las obligaciones de la misma forma. El equipo también realizó capacitaciones mensuales, con 100 personas más capacitadas durante el año.

La implementación y el monitoreo son la llave para asegurar que cumplamos con nuestras obligaciones.

Para implementar los IIBAs y resolver cualquier problema, nos asociamos con la KIA mediante cuatro comités conjuntos:

- Comité de Implementación (IC por sus siglas en inglés), responsable de la implementación general del IIBA.
- Comité de Oportunidades de Negocios (BOC por sus siglas en inglés), que supervisa la pre-calificación del proveedor y el proceso de licitación.
- Comité de Empleo y Cultura (ECC por sus siglas en inglés), que implementa compromisos de empleo y cultura y marca objetivos de empleo inuit.
- Grupo de trabajo presencial (OSWG por sus siglas en inglés), que identifica y resuelve problemas que surgen en el lugar del proyecto.

De forma trimestral, el equipo revisa el desempeño del IIBA de cada departamento mediante auto-evaluaciones con un sistema de puntuación. En 2017 fue lanzado el sistema de gestión de cumplimiento Borealis—un nuevo software que da seguimiento a los resultados del sistema de puntuación y monitorea el desempeño general comparado con los objetivos anuales.

Reportar el cumplimiento y desempeño general a la KIA es un reto dado el alcance de la aplicación del IIBA. En 2017 se contrató un coordinador de datos para crear una nueva base de datos de reporte de contratistas, permitiendo un sistema de reportes mensuales más preciso y completo sobre cada contratista, su número de colaboradores inuit, horas trabajadas, etc. El objetivo es automatizar la recolección de información y mejorar continuamente el proceso de documentación para que la creación de reportes se vuelva rutinaria. Según Candace, todos los esfuerzos de coordinación, capacitación y sensibilización están rindiendo frutos.

“Ha sido una marcada curva de aprendizaje, pero la retroalimentación de la KIA ha sido alentadora. Ellos ven el compromiso y el progreso que hemos demostrado este último año para trabajar a pesar de los retos. La clave del éxito es asegurar que todos estén adecuadamente capacitados y tengan el mismo entendimiento de lo que se requiere para lograr nuestros compromisos y cumplir con nuestras obligaciones con nuestros socios inuit. Estamos orgullosos de lo que hemos logrado este último año. Todos reconocen la importancia de cumplir con nuestros compromisos IIBA con la gente de Nunavut”.

Cada año, la Junta Directiva de Agnico Eagle realiza un viaje a al menos una de las minas de la Compañía como una forma de familiarizarse con las operaciones, ser testigo del progreso de los nuevos proyectos, conocer a miembros clave de la comunidad y a los colaboradores. Aquí aparecen frente a la entrada al Portal 1 del proyecto Meliadine de Agnico Eagle en Nunavut.



Gobierno corporativo

Nuestras prácticas de gobierno guían nuestro comportamiento y desempeño, ayudando a asegurar que actuemos de forma éticamente responsable y mantengamos nuestros valores centrales.



El Código de Conducta y Ética de Negocios de Agnico Eagle plantea los estándares del comportamiento ético que se espera de la gente que trabaja en nuestro nombre en todo el mundo. El Código aplica a todos los directores, funcionarios y colaboradores, los compromete a trabajar de acuerdo a las leyes, reglas y regulaciones aplicables, así como con los más altos estándares de ética.

También adoptamos un Código de Ética de Negocios para consultores y contratistas, así como un Código de Conducta de Proveedores. Además, hemos establecido una línea directa para denuncias gratuita para informar de manera anónima cualquier sospecha de violación al Código de Conducta y Ética de Negocios, incluyendo preocupaciones sobre contabilidad, controles de contabilidad internos y otros asuntos de auditoría, violaciones al Código de Conducta, conflictos éticos, asuntos ambientales, de salud y seguridad.

Durante 2015, Agnico Eagle adoptó una Política de Compromiso con los Pueblos Indígenas para comprometerse con las Primeras Naciones a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros proyectos en Canadá. En 2016 expandimos este compromiso para incluir una Política de Compromiso de los Pueblos Indígenas global (que complementa nuestra política canadiense) para guiar nuestra consulta con las poblaciones indígenas en cualquier parte del mundo en la que Agnico Eagle tenga presencia. Creemos que responder a las aspiraciones de los pueblos indígenas no sólo contribuye al éxito de nuestras prácticas de sustentabilidad sino que también crea apoyo comunitario y reafirma nuestra reputación como una empresa minera responsable.

En 2016, Agnico Eagle adoptó formalmente los Principios Voluntarios en Seguridad de Derechos Humanos (VP). Creado en el año 2000, los VPs son estándares que ayudan a las compañías del sector de extracción a equilibrar la obligación de respetar los derechos humanos al mismo tiempo que protegen los activos y la gente en sus operaciones. El gobierno de Canadá ha identificado a los VPs como uno de los seis estándares líderes en la Estrategia CSR de Canadá para el Sector de Extracción. Como miembro de MAC, Agnico Eagle se comprometió a implementar un enfoque de derechos humanos y seguridad consistente con los VPs y basado en una determinación de riesgo en las instalaciones mineras que controlamos. Informaremos sobre esta implementación mediante el informe de progreso anual Hacia una Minería Sustentable de MAC.

Responsabilidad Directiva

Nuestro programa de desarrollo sustentable y valores están integrados a nivel operacional, ejecutivo y de la Junta Directiva. La supervisión e implementación corporativa del programa son responsabilidad directa de un ejecutivo: el Vicepresidente senior de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Recursos Humanos, a quien le asiste el Vicepresidente de Medio Ambiente para la supervisión del ambiental y el Vicepresidente de Salud, Seguridad y Relaciones Comunitarias para la supervisión de dichas áreas. Hay procesos implementados para asegurar que los asuntos de desarrollo sustentable, junto con las medidas de evaluación y mitigación de riesgo, estén integradas en una gestión cotidiana de nuestro negocio desde un nivel operativo. Finalmente, los asuntos de desarrollo sustentable son presentados ante el Comité de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable (HSESD) de la Junta Directiva durante cada reunión.

Nuestros principios rectores

Agnico Eagle ha desarrollado Principios Rectores claros y bien definidos para asegurar que estemos implementando nuestro enfoque administrativo y nuestra identidad cultural en toda la Compañía. Se trata de un conjunto de principios que han contribuido al éxito de Agnico Eagle durante 60 años.

El ABC de la forma de gestión de Agnico Eagle

Anclados a nuestros valores, incluyendo comunicación abierta y transparente, producción segura, los más altos estándares de honestidad, responsabilidad y desempeño, los más altos niveles de compromiso de los colaboradores, compartir y desarrollar las habilidades y la experiencia de los empleados, así como mantener nuestras aptitudes empresariales y nuestro espíritu de innovación.

Basados en la colaboración, fomentando debates abiertos y respetuosos así como discusiones sanas, reconociendo el éxito proveniente de las contribuciones excepcionales y el trabajo en equipo.

Claro y simple, valorar prácticas que siguen siendo simples y se basan en el sentido común; ser lo más claro posibles en el papel de la gente y sus contribuciones; asegurando que los colaboradores y la gestión comprendan y estén alineados a nuestras prioridades de negocios.

Comité Consultivo Multilateral

Hemos establecido un Comité Consultivo Multilateral (SAC) para obtener retroalimentación sobre nuestros esfuerzos de responsabilidad social corporativa y para ayudarnos a crear enlaces estratégicos con nuestros compromisos locales existentes. Este enfoque también respalda nuestros esfuerzos globales de comprometernos con todas las partes de forma regular y significativa. Fue establecido en 2011 y la reunión se lleva a cabo en Toronto cada otoño.

➔ Para saber más sobre nuestras prácticas de gobierno, visite: www.agnicoeagle.com/English/about-agnico/governance/

En Agnico Eagle, nuestros esfuerzos son respaldados por cinco valores: **confianza, respeto, igualdad, familia y responsabilidad.**

Estos valores definen quiénes somos y guían todo lo que hacemos. Son el vínculo con nuestra historia, parte fundamental de nuestra cultura y la esencia de nuestro éxito.



AGNICO EAGLE MINES LIMITED
145 King Street East, Suite 400
Toronto, Ontario, Canada M5C 2Y7
agnicoeagle.com