

PACTO MUNDIAL DE LA ONU

COMUNICACIÓN DE
PROGRESO



2020



ÍNDICE

Carta dirigida a nuestros grupos de interés	3
Acerca de Pan American Silver	3
Resumen: Aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU	4
Objetivos de Desarrollo Sostenible	7
Derechos Humanos	12
Trabajo	18
Medio ambiente	20
Lucha contra la corrupción	24

1 de julio de 2021

A nuestros grupos de interés,

Me complace confirmar que Pan American Silver reitera su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU en los ámbitos de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones encaminadas a mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia, cultura y operaciones diarias empresariales. Asimismo, nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Saludos cordiales,

MICHAEL STEINMANN
Presidente y Director Ejecutivo Principal

Acerca de Pan American Silver

Pan American Silver se dedica a la minería de metales preciosos y actividades relacionadas, incluidas la exploración, desarrollo de minas, extracción, procesamiento, refinación y remediación. La Empresa posee y opera minas de plata y oro en México, Perú, Bolivia, Argentina y Canadá. Además, somos dueños de la mina El Escobal en Guatemala que actualmente no está operando.







Nuestra visión es ser el principal productor de plata del mundo, con reputación de excelencia en el descubrimiento, la ingeniería, la innovación, y el desarrollo sostenible. Nuestra estrategia para alcanzar esta visión es:

- Generar un buen retorno del capital invertido mediante el desarrollo y el manejo de los activos de manera segura, eficaz y respetuosa con el medioambiente.
- Reemplazar y aumentar las reservas y los recursos de manera constante a través de la exploración específica del área cercana a las minas y el desarrollo empresarial.
- Fomentar las relaciones positivas a largo plazo con trabajadores, accionistas, comunidades y gobiernos locales mediante la comunicación abierta y honesta, así como las prácticas empresariales éticas y sostenibles.
- Buscar, de forma permanente, nuevas oportunidades para la expansión y la mejora de la calidad de nuestros activos, tanto internamente como a través de la adquisición.
- Alentar a los trabajadores a ser innovadores, receptivos y emprendedores.

A fin de implementar nuestra visión, Pan American Silver atrae, desarrolla y contrata a un equipo de profesionales de la minería líderes en el sector. Nuestro equipo tiene un profundo conocimiento y experiencia en todos los aspectos de nuestro negocio, lo que nos permite promover con confianza proyectos desde la fase inicial hasta su construcción y puesta en marcha.

Nuestros principales productos y fuentes de ventas son el doré de plata y oro y los concentrados de zinc, plomo y cobre que contienen plata. La plata es un metal esencial y versátil y desempeña una función esencial en la transición de los combustibles fósiles a una economía baja en carbono. Estamos trabajando con Silver Institute para mejorar la comprensión general del papel único y de vital importancia de la plata en las soluciones energéticas bajas en carbono. Para más información, visite el sitio de Internet del [Silver Institute](#).

Resumen: Aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU

PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL	APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS	ASPECTOS DESTACADOS DE 2020
Derechos Humanos		
<p> Cumplido</p> <p>Principio 1: Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos de las políticas a fin de fomentar una cultura positiva de derechos humanos y de prevenir, minimizar o mitigar los impactos adversos en los derechos humanos Procesos de análisis de derechos humanos y evaluación de riesgos Programas e iniciativas para apoyar y respetar los derechos humanos en nuestro lugar de trabajo y comunidades locales 	<p>Aspectos destacados en materia de derechos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas Se elaboró un conjunto de indicadores de desempeño sostenible para medir y monitorear nuestro desempeño en actividades sociales y medioambientales clave.
<p> Cumplido</p> <p>Principio 2: Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos de las políticas para evitar ser cómplice de actividades que causen impactos adversos en los derechos humanos Apoyo a y participación en iniciativas externas que promueven el cumplimiento de derechos humanos Programas e iniciativas para prevenir la vulneración de los derechos humanos Monitoreo y evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> Se elaboraron los Estándares de Seguridad y Derechos Humanos de Pan American Silver Se apoyó a 95 comunidades y pueblos indígenas a través de nuestros programas socioeconómicos Se impartieron 843,995 horas de capacitación en seguridad a nuestra fuerza de trabajo
Trabajo		
<p> Cumplido</p> <p>Principio 3: Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Los compromisos de las políticas prohíben la discriminación, fomentan una cultura de respeto en el lugar de trabajo y reconocen el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva Los procesos y protocolos de buenas prácticas detectan y prohíben el trabajo forzoso o infantil Los programas e iniciativas apoyan la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo Los programas y las inversiones apoyan el desarrollo socioeconómico de la comunidad 	<p>Aspectos destacados en materia de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se adoptó una Política de Inclusión y Diversidad
<p> Cumplido</p> <p>Principio 4: Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Hemos asumido un compromiso de colaboración de 3 años con UNICEF Canadá en apoyo a los niños en situación de vulnerabilidad
<p> Cumplido</p> <p>Principio 5: Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.</p>		<ul style="list-style-type: none"> Se incrementó el porcentaje de mujeres contratadas, de 15 % en 2019 a 18 %
<p> Cumplido</p> <p>Principio 6: Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> El 47 % de los bienes y servicios se adquirió a proveedores locales o regionales

PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL

APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS

ASPECTOS DESTACADOS DE 2020

Medio Ambiente

✓ Cumplido

Principio 7: Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

- Compromisos de las políticas para abordar asuntos medioambientales y reducir impactos

✓ Cumplido

Principio 8: Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

- Sistemas de gestión y estándares corporativos que incorporan las mejores prácticas externas e impulsan mejoras continuas

✓ Cumplido

Principio 9: Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- Programas e iniciativas para gestionar impactos y reducir nuestra huella

- Innovación tecnológica para maximizar la eficiencia

- Control del desempeño para cumplir con las regulaciones e incentivar la mejora continua

Aspectos destacados en materia de Medio Ambiente:

- Un enfoque preventivo incluido en la Política Medioambiental actualizada
- Cero incidentes ambientales significativos
- Suministro de energía eléctrica 100 % renovable, certificado en Morococha
- Elaboramos nuestro Estándar de Energía, Emisiones y Cambio Climático
- Se redujo un 35 % el consumo de energía eléctrica para el bombeo de agua dulce y un 27 % el consumo de gasolina en la mina San Vicente

Lucha contra la corrupción

✓ Cumplido

Principio 10: Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

- Los compromisos de las políticas proporcionan los principios fundamentales de las prácticas empresariales éticas y los requisitos de las expectativas de cumplimiento

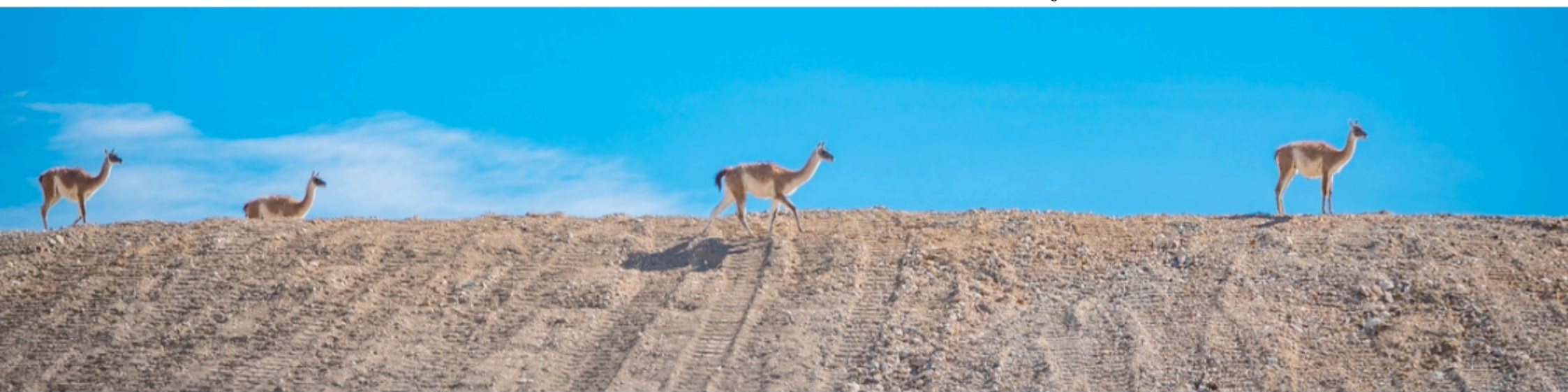
- Programas, procesos e iniciativas para identificar, prevenir, corregir los riesgos en nuestro negocio y en nuestra cadena de suministro

- Transparencia y responsabilidad

- Monitoreo y cumplimiento

Aspectos destacados en la Lucha contra la Corrupción:

- Se evaluaron todas las operaciones para detectar riesgos de fraude y corrupción
- Se capacitó al 98 % de nuestros mandos intermedios y ejecutivos sobre la lucha contra la corrupción
- Se puso en marcha un sistema de diligencia debida de proveedores externos para filtrar y supervisar a los proveedores en el cumplimiento con nuestro Código de Proveedor



REPORTES

Elaboramos reportes anuales que expresan nuestra visión de la sostenibilidad, comparten cómo abordamos el desarrollo sostenible en el contexto de nuestro negocio, revelan cómo gestionamos los aspectos ambientales, laborales y sociales y muestran nuestro progreso hacia nuestros objetivos e iniciativas de sostenibilidad. Los reportes nos permiten, tanto a nosotros como a nuestras comunidades de interés (COI, por sus siglas en inglés), realizar una comparación sobre el desempeño en relación con nuestros pares en la industria.

Los destinatarios de nuestro Reporte de Sostenibilidad son nuestras COI, que incluyen accionistas, trabajadores y contratistas, sindicatos, comunidades locales, gobiernos, proveedores, asociaciones industriales, organismos supervisores, la sociedad civil y analistas especializados en gestión medioambiental, social y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés). Solemos dialogar con nuestras COI para identificar los temas que consideran más relevantes. Los reportes describen nuestro enfoque y desempeño de gestión con respecto a estos aspectos en el contexto de nuestras estrategias generales de sostenibilidad y empresariales. Nuestro último reporte abarca nuestras nueve operaciones mineras.

Nuestra mina Escobal, en Guatemala, está en fase de cuidado y mantenimiento, y nuestra mina Álamo Dorado, en México, se encuentra en la fase posterior al cierre. Sin embargo, los reportes incluyen cierta información y datos operativos, de gestión de personal, económicos, medioambientales y sociales de estas minas y propiedades. Nuestros otros proyectos de desarrollo y áreas de exploración están excluidos del ámbito de los reportes de sostenibilidad, con la excepción de ciertos datos e información relacionados con la seguridad y la gestión de personal. Cuando procede, incluimos información y datos relacionados con nuestra sede central en Vancouver y con nuestras oficinas regionales.

La última versión de nuestro Reporte de Sostenibilidad se elaboró conforme a los estándares de la Iniciativa de Reporte Mundial (GRI, por sus siglas en inglés): la opción esencial y las Divulgaciones del Sector de Minería y Metales de GRI. También incluye información tomando en consideración los estándares del Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés) y el marco de reportes del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD, por sus siglas en inglés). El índice combinado de GRI y SASB puede consultarse en nuestro sitio de Internet sobre sostenibilidad.

La información relacionada con TCFD se da a conocer en la sección «Cambio climático, energía y emisiones de gases de efecto invernadero» del reporte.

Además de los reportes de sostenibilidad anuales, damos a conocer trimestral y anualmente nuestros [resultados de operación y financieros](#). Estos reportes pueden consultarse en nuestro sitio de Internet.

Este es nuestra primera Comunicación de Progreso (COP, por sus siglas en inglés) del Pacto Mundial, la cual abarca el año calendario del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. A partir de 2021, nuestro Reporte de Sostenibilidad Anual incluirá los requisitos del Pacto Mundial sobre la Comunicación de Progreso a fin de enlazar nuestros compromisos con los 10 principios voluntarios.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En 2015, las Naciones Unidas lanzó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, junto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 17 objetivos dirigidos a enfocar y acelerar los esfuerzos para abordar los desafíos mundiales y lograr un futuro inclusivo y sostenible.

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se destaca el respeto por los derechos humanos como uno de sus componentes esenciales. Los principios y las normas de los derechos humanos se reflejan fuertemente en la ambiciosa agenda de 2030. Con fundamento en el derecho internacional de derechos humanos, ofrece oportunidades esenciales a fin de avanzar aún más en el respeto de estos derechos para todas las personas, sin dejar nadie atrás. Cumplir con las metas para el año 2030 requiere esfuerzos sólidos y colaborativos entre los gobiernos, las entidades del sector privado y la sociedad civil.

Pan American Silver está comprometida con los principios de desarrollo sostenible y con los valores esenciales para avanzar en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Creemos que la industria minera tiene un gran potencial para impulsar el progreso futuro de los ODS, pues usualmente las minas se ubican en regiones remotas y en vías de desarrollo, donde la aplicación de los ODS puede significar un gran desafío pero donde alcanzarlos podría conllevar impactos positivos importantes y perdurables.

En 2020, llevamos a cabo un ejercicio con el objetivo de identificar los ODS en los que nuestra Empresa puede tener mayor impacto y para asignar nuestras iniciativas a esos ODS. El estudio tomó en consideración cuatro criterios importantes: (1) la contribución de la industria minera para los ODS; (2) las evaluaciones nacionales independientes de los ODS para los países donde Pan American Silver¹ lleva a cabo sus operaciones; (3) los esfuerzos e iniciativas actuales de Pan American Silver en apoyo de los ODS y (4) el vínculo entre los ODS y los temas materiales de Pan American Silver. Seguido de este ejercicio y estudio, priorizamos ocho ODS que se detallan en la siguiente tabla:

¹ El Reporte de Desarrollo Sostenible (antes Índice y Tableros de ODS) realiza una evaluación independiente de los 193 Estados miembros de la ONU, como una medida del progreso total del país para lograr cada ODS. [Reporte de Desarrollo Sostenible 2020 \(sdgindex.org\)](https://www.panamsilver.com/sustainability-report-2020)

LOS ODS PRIORIZADOS DE PAN AMERICAN SILVER



La minería puede contribuir al ODS3 abogando por la salud y la seguridad en el trabajo, ofreciendo y fomentando el cuidado preventivo, mitigando la propagación de enfermedades y promoviendo la conciencia sobre la salud mental en nuestras COI. Nuestros temas materiales para 2020 sobre «Contribuciones socioeconómicas» y «Salud y seguridad» están directamente relacionados con el ODS3. De los países donde Pan American Silver tiene actividades, las evaluaciones independientes de los ODS por país concluyen que Bolivia, Guatemala y Perú se enfrentan a grandes desafíos; mientras, Argentina, Canadá y México se enfrentan a desafíos significativos para cumplir este ODS.



La minería puede contribuir al ODS4 con iniciativas que apoyen los resultados educativos en las comunidades, mejorar la base de competencias locales y capacitar y educar al personal. Hemos identificado que dos de nuestros temas materiales para 2020 están vinculados al ODS4: «Contribuciones socioeconómicas» y «Desarrollo del capital humano». La evaluación independiente de los países sobre los ODS concluye que, de los países en donde Pan American Silver tiene actividades, Guatemala y México se enfrentan a desafíos significativos para cumplir el ODS4.



Como industria históricamente dominada por los hombres, la minería puede contribuir a este ODS ofreciendo igualdad de oportunidades a las mujeres y practicando la inclusión de género en toda la empresa y por el ciclo de vida del proyecto. Nuestro tema de importancia para 2020 sobre «Inclusión y diversidad» está directamente relacionado con el ODS5. La evaluación independiente de los países sobre los ODS concluye que, de los países en donde Pan American Silver tiene actividades, Guatemala se enfrenta a grandes desafíos y Canadá, México, Perú y Bolivia se enfrentan a desafíos significativos para cumplir este ODS.



Nuestras actividades, tales como el desarrollo de información completa de referencia sobre los recursos hídricos regionales, las inversiones en infraestructuras, la conservación y el reciclaje del agua, el monitoreo de la calidad del agua y la gestión holística del agua, pueden contribuir significativamente a este objetivo. Nuestro tema de importancia para 2020 sobre «El Agua» está directamente relacionado con el ODS6. La evaluación independiente de los países sobre los ODS concluye que, de los países en donde Pan American Silver tiene actividades, Bolivia, Guatemala y México se enfrentan a grandes desafíos; y Argentina y Perú se enfrentan a desafíos significativos para cumplir este ODS.



Mejorando la eficiencia energética e incorporando energías renovables, la industria minera puede contribuir significativamente al ODS7. Nuestro tema de importancia para 2020 sobre «Cambio climático, energía y emisiones de GEI» está directamente relacionado con el ODS7. La evaluación independiente de los países sobre los ODS concluye que, de los países en donde Pan American Silver tiene actividades, Guatemala y México se enfrentan a desafíos significativos para cumplir este ODS.



La industria minera puede contribuir al ODS8 proporcionando empleos directos e indirectos bien remunerados. En concreto, la minería puede contribuir a los resultados económicos de las comunidades locales apoyando y comprando a proveedores locales. Hemos identificado que tres de nuestros temas materiales para 2020 están relacionados con el ODS8: «Contribuciones socioeconómicas», «Inclusión y diversidad» y «Aceptación social». La evaluación independiente de los países sobre los ODS revela que, de los países en donde Pan American Silver tiene actividades, Argentina, Guatemala y México se enfrentan a grandes desafíos y Perú se enfrenta a desafíos significativos para cumplir con el ODS.



Las empresas mineras pueden promover el consumo y la producción responsables minimizando el uso de recursos y residuos e incorporando el concepto de ciclo de vida en todas las fases del proyecto, desde la planificación hasta el cierre. Nuestro tema de importancia para 2020 sobre «Gestión de colas y residuos» está directamente relacionado con el ODS12. La evaluación independiente de los países sobre los ODS concluye que, de los países en donde Pan American Silver tiene actividades, Canadá se enfrenta a grandes desafíos y Argentina y México se enfrentan a desafíos significativos para cumplir este ODS.



Las empresas mineras pueden contribuir al ODS13 reduciendo las emisiones, aumentando la resiliencia al cambio climático y reconociendo el cambio climático en las fases de planificación e inversión. Nuestro tema de importancia para 2020 sobre «Cambio climático, energía y emisiones de GEI» está directamente relacionado con el ODS13. La evaluación independiente de los países sobre los ODS concluye que, de los países en donde Pan American Silver tiene actividades, Canadá y México se enfrentan a grandes desafíos y Argentina se enfrenta a desafíos significativos para cumplir este ODS.

OBJETIVOS Y DESEMPEÑO

Los objetivos corporativos anuales de Pan American Silver son establecidos en su mayoría por nuestros trabajadores y supervisores, lo que incentiva a que exista un alto nivel de comprensión y compromiso por parte de quienes realizan nuestras actividades empresariales diarias. Nuestras metas y objetivos son presentados, supervisados y evaluados por los miembros de nuestro directorio. La sostenibilidad está integrada en nuestra visión, valores y estrategia empresarial. La gobernanza y el control de la sostenibilidad en Pan American Silver inicia a nivel del directorio. Desde el nivel más alto de la organización, la responsabilidad por la sostenibilidad se extiende a nuestras áreas de operaciones.

El desempeño en relación con nuestros objetivos de sostenibilidad para 2020 se detallan en la sección de Objetivos y Desempeño de nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2020](#), así como nuestros objetivos para 2021. Otros objetivos corporativos se detallan en nuestro Boletín Informativo.

GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD E INTEGRACIÓN

Nuestro sistema de implementación de la gestión de la sostenibilidad nos proporciona un enfoque coherente para desarrollar nuestras operaciones de manera ética y responsable en cumplimiento de las leyes aplicables y las mejores prácticas de la industria. Con este sistema, nuestras políticas corporativas convierten nuestra visión y valores en compromisos específicos, que aplicamos dentro de nuestros Pilares de Sostenibilidad. El sistema está diseñado para considerar los factores externos que afectan a nuestra industria, incluidas las incertidumbres del mercado y las circunstancias políticas, económicas, medioambientales y sociales cada vez más exigentes. No controlamos estos factores externos, pero hemos desarrollado un enfoque que nos ayuda a sortear los riesgos y a aportar valor a todas las COL.

Nuestros pilares

Inversión Comunitaria y Desarrollo Sostenible	→	Contribuir al bienestar social y económico de las comunidades locales
Salud y Seguridad	→	Proteger la salud, seguridad y bienestar de nuestros trabajadores y contratistas
Derechos Humanos	→	Respetar los derechos humanos y gestionar nuestro impacto potencial en los titulares de derechos
Agua	→	Gestionar los impactos por nuestras actividades en la calidad y disponibilidad del agua
Atracción, Retención y Desarrollo de Trabajadores	→	Crear las condiciones adecuadas para atraer, desarrollar y mantener un personal con talento y comprometido
Clima y Energía	→	Minimizar nuestro consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero
Ética Empresarial	→	Garantizar un buen gobierno corporativo mediante prácticas empresariales éticas y medidas contra la corrupción
Biodiversidad y Cierre de Minas	→	Planificación del cierre de las minas a fin de minimizar los impactos negativos en el medioambiente, incluida la biodiversidad.
Colas y Residuos	→	Gestionar las instalaciones de colas y eliminación de residuos

Sistema de aplicación de la gestión de la sostenibilidad

VISIÓN

Ser el principal productor de plata del mundo, con una reputación de excelencia en el descubrimiento, la ingeniería, la innovación y el desarrollo sostenible.

VALORES

Nuestros valores marcan la pauta de cómo operamos como empresa. Operar de manera responsable y ética, en cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables. Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos nuestros trabajadores y contratistas. Llevar a cabo nuestros negocios sin favoritismos, miedo, coacción, discriminación o acoso. Proporcionar información completa, justa, precisa, oportuna y comprensible a todos los organismos supervisores, grupos de interés y trabajadores.

CÓDIGO GLOBAL DE CONDUCTA

Nuestro Código establece los principios fundamentales y las expectativas de conducta empresarial ética en el desarrollo de nuestras operaciones e interacción entre nosotros y con nuestras comunidades de interés.

POLÍTICAS

Nuestras políticas convierten nuestros valores en compromisos concretos.

SISTEMAS

Nuestros sistemas y estándares incorporan las mejores prácticas y ofrecen directrices coherentes a las áreas de operaciones para la gestión de nuestras bases de la sostenibilidad.

PILARES

Nos enfocamos en gestionar el desempeño en estas áreas: Inversión en la comunidad y desarrollo sostenible; salud y seguridad; derechos humanos; agua; atracción, retención y desarrollo de trabajadores; clima y energía; ética empresarial y anticorrupción; biodiversidad y cierre de minas; relaves y residuos.

COMITÉ DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL, SOCIAL Y DE GOBIERNO CORPORATIVO

A fin de incorporar extensamente la sostenibilidad en toda nuestra Empresa, hemos creado un comité compuesto por representantes de las gerencias interdepartamentales sénior y ejecutivas.

Este comité nos está guiando en la adaptación de nuestro desempeño y la presentación de reportes con los estándares y los marcos de mejores prácticas adicionales, específicamente, el Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB) y el Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TCFD).

GESTIÓN DE RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOSTENIBLE

En 2020, elaboramos un conjunto de Indicadores de Desempeño Sostenible (IDS) para medir y monitorear mensualmente el desempeño en actividades sociales y ambientales clave en nuestras operaciones enfocados en los siguientes temas:

- Gestión del riesgo social
- Gestión de quejas de la comunidad
- Inversión en la comunidad
- Incidentes medioambientales significativos
- Desempeño de las auditorías medioambientales
- Consumo de agua
- Consumo de energía
- Emisiones de GEI
- Conservación de la biodiversidad
- Gestión de residuos
- Desempeño de HMS

Los indicadores de desempeño en materia de Salud y Seguridad también se monitorean. La gerencia ejecutiva revisa el desempeño de IDS mensualmente y el directorio recibe los reportes de desempeño trimestralmente.

También, formalizamos y estandarizamos nuestros procesos actuales de evaluación de riesgos de los países. En todos los países donde realizamos nuestras operaciones, utilizamos un enfoque sistemático para identificar, analizar y evaluar los riesgos externos no operativos en 10 categorías. Todos los riesgos identificados se monitorean, gestionan y/o mitigan a nivel de operación o de país. La gerencia ejecutiva discute los riesgos significativos trimestralmente y el directorio recibe reportes trimestrales. En el futuro, desarrollaremos el plan de aplicación de un sistema de gestión de riesgos empresariales (ERM, por sus siglas en inglés), que pretendemos introducir en toda la empresa en 2022.

EVALUACIONES DE RIESGO DE LOS PAÍSES

Proporcionar un enfoque sistemático a la gestión, medición y monitoreo de los riesgos externos que puedan afectar el desempeño operacional de Pan AmericanSilver

Categorías de los riesgos:

- ✓ Salud y Seguridad
- ✓ Seguridad
- ✓ Política y Regulaciones
- ✓ Económicos y Fiscales
- ✓ Legales y Jurídicos
- ✓ Corrupción
- ✓ Industria Extractiva
- ✓ Medioambientales
- ✓ Sociales/Comunitarios
- ✓ Laborales/Sindicales

Tanto los IDS como las evaluaciones de riesgos de los países mejoran continuamente nuestra capacidad para identificar y gestionar proactivamente los posibles riesgos previo a que surjan problemas graves, lo que contribuye a la realización de los planes operacionales y nos ayuda a aprovechar las oportunidades de crecimiento y de creación de valor.

Derechos Humanos

En Pan American Silver, el respeto a los derechos humanos es un enfoque transversal que ha guiado nuestras relaciones con las comunidades de interés, especialmente las locales, a lo largo de nuestra historia de operaciones en las Américas. El trabajo que realizamos afecta a las personas y a los ecosistemas en las áreas de influencia de nuestras operaciones. Es primordial no sólo que tomemos medidas para comprender los nexos entre los impactos de nuestras actividades y los derechos humanos, sino también que apliquemos progresivamente medidas adecuadas para respetar los derechos humanos y llevemos a cabo una diligencia debida razonable y continua en materia de derechos humanos a fin de identificar, evitar, mitigar y responder por los riesgos y/o impactos negativos reales o posibles.

Para garantizar una mayor transparencia en la presentación de reportes sobre la evaluación de nuestro enfoque, riesgos y oportunidades en materia de derechos humanos, esta COP cumple con los Elementos Básicos de Presentación de Reportes según el [Suplemento de Derechos Humanos de la Guía de Comunicación de Progreso](#) del Pacto Mundial, conforme a los requisitos del Nivel Activo.

PRINCIPIO 1:

Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.

RESPETANDO LOS DERECHOS HUMANOS

Pan American Silver cumple con las leyes locales de derechos humanos aplicables, está alineada con las principales convenciones internacionales y evolución normativa en materia de derechos humanos y trabaja activamente para aplicar las mejores prácticas de la industria. Nos enfocamos en la defensa de los derechos humanos y en el reconocimiento y respeto de los valores culturales, las creencias y las tradiciones de las personas de los países y las comunidades donde realizamos nuestras actividades, así como de los derechos de los pueblos indígenas. La identificación y gestión proactiva de los riesgos e impactos sobre los derechos humanos son componentes de nuestro marco de gestión social.

En 2019, Pan American Silver aprobó su Política Global de Derechos Humanos, que se basa en los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP, por sus siglas en inglés) sobre Empresas y Derechos Humanos y en las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales. Para más información sobre el desempeño, consulte nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2020](#).

Nuestra Política Global de Derechos Humanos consolida nuestros compromisos actuales de respeto a los derechos humanos y pretende orientar sobre los estándares de conducta que deben cumplir nuestros directores, funcionarios y trabajadores. La política se aplica a cualquiera tercera parte que actúe en nombre o representación de Pan American Silver. La capacitación y el desarrollo de habilidades permiten a los trabajadores comprender nuestra política en derechos humanos y educan a los miembros de la comunidad en los campos relacionados con los derechos humanos básicos. Nuestra Política Global de Derechos Humanos está disponible en nuestro [sitio de Internet](#).

Nuestro Código Global de Conducta Ética (el Código) refleja nuestro compromiso con los más altos estándares de gobernanza y ética. Todos los directores, funcionarios y trabajadores están obligados a cumplir con el Código Global de Conducta Ética, en observancia de todas las leyes, normas y regulaciones en relación con su trabajo para Pan American Silver.

Nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa nos compromete a respetar y cumplir las leyes y regulaciones aplicables de los países y regiones donde desarrollamos nuestra actividad, incluidas las relativas a los derechos humanos.

Nuestro Código de Proveedor exige a nuestros proveedores cumplir con nuestra Política de Derechos Humanos y con todos los estándares de derechos humanos y del lugar de trabajo exigidas por las leyes aplicables en los países donde operan, incluidas las que prohíben el trabajo forzoso e infantil; la discriminación y el acoso y las que rigen los horarios de trabajo, los salarios y las prestaciones, la libertad de asociación y los derechos sindicales, la salud y la prevención y todas las [políticas y estándares](#) aplicables en materia de salud, seguridad y medioambientales.

Nuestra Política de Inclusión y Diversidad se inspira en las mejores prácticas y en una amplia participación interna y externa. Formaliza nuestros compromisos de inclusión y diversidad, que incluyen proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso, intimidación, racismo y discriminación; ofrecer una remuneración equitativa y justa; fomentar una cultura de respeto en el lugar de trabajo; mantener un mecanismo de respuestas de los trabajadores y tener en cuenta la diversidad al momento de nombrar, ascender o contratar a nivel del directorio y gerencia ejecutiva.

PROCESOS DE ANÁLISIS DE DERECHOS HUMANOS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Disponemos de varios procesos que nos ayudan a identificar los riesgos e impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos y que se derivan de nuestras actividades, así como las oportunidades para respetar los derechos humanos. Estos incluyen nuestros procesos comunitarios participativos, tales como las evaluaciones de referencia y los estudios de percepción, los indicadores de desempeño sostenible, las evaluaciones de riesgo a nivel de país, nuestro proceso de auditoría social y nuestros mecanismos de respuesta para la comunidad y los trabajadores. Aplicamos una serie de programas y procesos dirigidos a defender los derechos humanos fundamentales.

DERECHOS HUMANOS DESTACADOS PARA PAN AMERICAN SILVER

Categoría	Derecho Destacado	Ejemplos de nuestra estrategia de gestión
Mano de Obra	Igualdad	Nuestra Política de Inclusión y Diversidad formaliza nuestros compromisos. Nuestro Programa de Inclusión y Diversidad nos ayuda a forjar entornos de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos, libres de discriminación.
	No discriminación	
	Reunión y asociación pacíficas	Hemos puesto a prueba un programa de seguridad basado en el comportamiento para mejorar el desempeño de la seguridad en nuestras minas.
	Condiciones de trabajo seguras y saludables	La mayoría de nuestros sitios tienen convenios colectivos con uno o más sindicatos. Trabajamos en colaboración con los sindicatos para promover la salud y la seguridad de nuestros trabajadores.
Socioeconómico	Nivel de vida adecuado	Invertimos en programas de desarrollo socioeconómico que proporcionan beneficios duraderos a las comunidades locales.
	Educación	
	Igualdad	Priorizamos programas de educación, salud y oportunidades de contratación y adquisición locales.
	Salud	Hemos trabajado activamente para apoyar la salud y el bienestar de la comunidad durante el COVID-19.
	No discriminación	Implementamos medidas anticorrupción para ayudar a las comunidades anfitrionas a recibir el valor generado por nuestras actividades.
Participación en la vida cultural		
Seguridad	Reunión y asociación pacífica	Estamos en proceso de implementar los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en todas nuestras operaciones para integrar el respeto a los derechos humanos en nuestras prácticas de seguridad.
	Vida, libertad y seguridad personal	
Medio Ambiente	Agua limpia y saneamiento	Contamos con sistemas y procesos en marcha para reducir nuestro uso de agua dulce, utilizar el agua de forma más eficiente y evitar los impactos negativos en la calidad del agua dentro y fuera de nuestros límites operativos.
	Salud	

Procesos Comunitarios Participativos

Nuestros procesos comunitarios son participativos e involucran a una amplia gama de COI. El diálogo continuo, las referencias participativas y las evaluaciones de percepción nos ayudan a entender las prioridades y preocupaciones de las comunidades locales, lo que, a su vez, nos ayuda a identificar y gestionar nuestros impactos reales y percibidos, entender las necesidades de la comunidad y gestionar los riesgos sociales, incluidos los relacionados con los derechos humanos.

Indicadores de Desempeño Social y Evaluaciones de Riesgo de los Países

En 2020, desarrollamos un conjunto inicial de IDS sociales y medioambientales que nos permite medir el desempeño a nivel operativo y gestionar los riesgos sociales. Los equipos corporativos y comunitarios también colaboraron con expertos en derechos humanos internos y externos para crear una herramienta estandarizada de evaluación del riesgo social a nivel de país, que se desarrolla en base a nuestro marco de riesgo actual. Todos nuestros procesos participativos de conexión con las COI son aportes para el proceso de evaluación de riesgos. Esta herramienta mejora nuestra capacidad para identificar y gestionar proactivamente los riesgos potenciales antes de que surja un problema o conflicto grave. Los IDS y las evaluaciones de riesgo social se informan a y son revisados por la gerencia ejecutiva mensualmente. Más información sobre nuestros IDS y evaluaciones de riesgo de los países en la sección de Gestión de Riesgos de Sostenibilidad de esta COP.

Mecanismos de Comunicación y Respuesta

Pan American Silver ha desarrollado mecanismos de comunicación y respuesta para identificar cualquier impacto negativo de nuestras actividades. Estos mecanismos están disponibles en todas las áreas de operaciones y proporcionan a los trabajadores, contratistas, comunidades locales y otras COI canales para plantear sus preocupaciones, peticiones y cualquier otra comunicación con la empresa. Para nosotros, estos mecanismos son fuente de aprendizaje continuo basado en la participación y el diálogo.

Nuestros mecanismos de respuesta proveen un medio a través del cual los miembros de la comunidad pueden participar de nuestras operaciones mineras. Los miembros de la comunidad pueden hacernos llegar sus preguntas, peticiones, preocupaciones y/o reclamos en persona o a través del buzón de la comunidad, el teléfono, el correo electrónico, los buzones de sugerencias y/o las oficinas de la comunidad.

Todas las peticiones o quejas son registradas por la oficina comunitaria. El departamento social trabaja junto con otros departamentos, según sea necesario, para dar respuesta. Si hay una objeción a la respuesta, el caso pasa a un proceso de apelación en el que participa la gerencia ejecutiva de la mina. Los equipos sociales reportan mensualmente los avances y resulta-

dos a la vicepresidenta de Sostenibilidad Social, Diversidad e Inclusión. En 2020, continuamos nuestro trabajo para formalizar nuestros mecanismos de respuesta en concordancia con los requisitos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y del Protocolo HMS.

En 2020, elaboramos el mecanismo PAAS Listens (PAAS Escucha), un instrumento de retroalimentación y quejas para el personal de PAAS, a través del cual pueden plantear preocupaciones y quejas y proporcionar retroalimentación. Todas las preocupaciones, quejas y opiniones son revisadas por la vicepresidenta de Recursos Humanos - Operaciones.

Nuestro servicio de línea de reporte de denuncias permite a los directores, funcionarios y trabajadores informar de forma anónima y confidencial sobre cualquier actividad poco ética o ilegal o transgresión real o posible, incluidas las transgresiones al Código u otras políticas. Las personas que no son trabajadores pueden presentar quejas sobre asuntos de carácter poco éticos, de contabilidad o de auditoría por correo electrónico, marcadas como «privadas y confidenciales», al asesor legal general de Pan American Silver. Todas las denuncias recibidas son revisadas por el asesor legal general y el equipo de cumplimiento. Cuando procede, se lleva a cabo una investigación y se toman las medidas apropiadas. Nuestro proceso es auditado de manera independiente anualmente.

Auditorías Sociales

Llevamos a cabo auditorías sociales que nos ayudan a monitorear nuestra huella social y gestionar nuestro desempeño. Las auditorías las realizan trabajadores del equipo comunitario de la empresa. Nuestro marco de auditoría, que se basa en la norma de orientación ISO 26000 sobre responsabilidad social e incorpora los compromisos de la política de Pan American Silver, se actualiza continuamente a fin de incorporar las mejores prácticas internacionales, tales como:

- Estándares de la industria y guía de mejores prácticas
- [Protocolo de Relaciones con la Comunidad y con los Pueblos Indígenas de HMS](#)
- [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos](#)
- [Lista de Verificación de la Seguridad y los Derechos del Niño](#) de UNICEF Canadá
- [Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos \(PVSSDH\)](#)
- [Guía para el diagnóstico de empresas de la Organización Internacional del Trabajo](#)

PROCESO DE AUDITORÍA SOCIAL

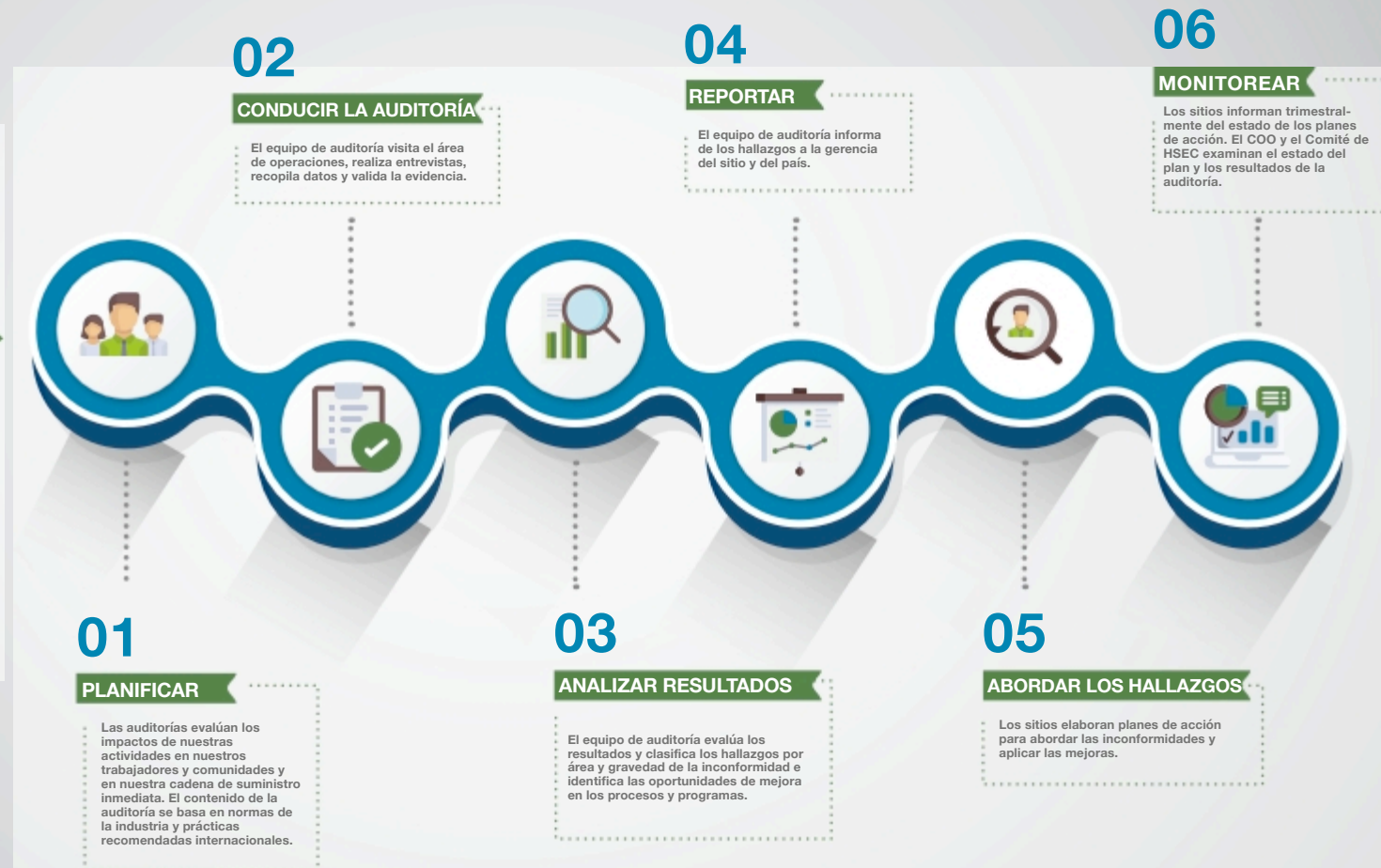
NUESTRA AUDITORÍA SOCIAL CUBRE:

Prácticas Laborales
(condiciones del campamento, contratos, seguridad, trabajo infantil y forzoso)

Capacidad de Relaciones Comunitarias
(valores corporativos, pilares, desempeño)

Participación Comunitaria
(socialización de las políticas, eficacia de los programas, comunicación)

Óptica de Derechos Humanos



Cierre de Minas

Nuestro objetivo es integrar los criterios sociales y medioambientales en los planes de cierre para cada uno de nuestros sitios. Nuestro Estándar Medioambiental Corporativo de Biodiversidad y Cierre de Minas toma en consideración las ramificaciones de la finalización de nuestras operaciones y los posibles impactos negativos respectivos; proporciona una guía sobre las mejores prácticas para nuestras áreas de operaciones. Los planes de cierre de minas incluyen la restauración de la tierra modificada por nuestras operaciones a su estado natural y beneficioso en la medida de lo posible, así como crear hábitats viables para las especies nativas del área local. Trabajamos para realizar la transición de las operaciones al cierre de la manera más eficiente posible; para ello, realizamos el proceso de planificación de manera temprana y colaboramos con las comunidades locales. El diálogo con las COI nos ayuda a entender e incorporar las expectativas de las comunidades locales y otras COI en nuestros planes de cierre y posteriores al cierre. Actualmente, estamos elaborando Estándares Corporativos de Cierre Social, que se aplicará a las operaciones en 2021.

APOYO A LOS DERECHOS HUMANOS

Operar con seguridad es nuestro imperativo moral. Creemos que el funcionamiento de minas seguras y la creación de una cultura de seguridad están directamente relacionadas con nuestro éxito operativo y nuestra capacidad de crear valor a largo plazo para nuestras COI. Apoyamos los derechos humanos en el lugar de trabajo a través de nuestras políticas, programas e iniciativas de capital humano y de salud y seguridad, que incluyen las siguientes:

- La capacitación y el desarrollo de habilidades permiten a los trabajadores comprender nuestra política de derechos humanos.
- El programa Building Respect Together (Construyendo Respeto Juntos) promueve un lugar de trabajo respetuoso y desarrolla una cultura que honra la inclusión y la diversidad.
- El Compromiso de Seguridad de Pan American Silver y las Reglas Cardinales (Compromiso y Reglas): presentan nuestras expectativas fundamentales y normas de seguridad en todos los sitios, aplican a todos los trabajadores y

contratistas y se incorporan a la capacitación de inducción y en las charlas de seguridad.

- Nuestra Iniciativa para la Reducción de Incidentes Graves se centra en la prevención de incidentes graves y mortales mediante la capacitación, el cambio de cultura, los planes de acción específicos para cada área de operaciones e investigaciones exhaustivas de los incidentes graves.
- Programa piloto de iniciativas de seguridad basadas en el comportamiento: alienta a los trabajadores a asumir un rol más activo en lo que respecta a su propia seguridad.
- El entrenamiento técnico en seguridad proporciona a los trabajadores las habilidades y la capacitación pertinentes, incluido el entrenamiento geotécnico y de rescate en minas.
- Los programas de formación a nivel de área de operaciones proporcionan las habilidades necesarias y las oportunidades de desarrollo para satisfacer las necesidades actuales y futuras del área de operaciones.
- Los acuerdos sindicales a nivel de área de operaciones mejoran los estándares de seguridad y las condiciones de trabajo.
- La línea de reporte de denuncias permite a los trabajadores informar de forma anónima de las transgresiones reales o posibles al Código Global de Conducta Ética por teléfono o por Internet, en inglés o en español, las 24 horas del día, los 365 días del año, y PAAS Escucha ofrece a los trabajadores mecanismos para proporcionar retroalimentación o exponer quejas directamente a la Empresa.

Apoyamos los derechos humanos en las comunidades locales esforzándonos por comprender las necesidades e intereses de la comunidad e identificando y aplicando programas sociales beneficiosos y viables y que contribuyan al bienestar e independencia de la comunidad a largo plazo. Nuestro objetivo es invertir en proyectos y programas que beneficien a las comunidades locales más allá de la vida útil de nuestras minas. Nuestras prácticas e iniciativas incluyen:

- Los equipos sociales a nivel área de operaciones trabajan con profesionales locales, incluidos los trabajadores sociales, profesores y profesionales

de la salud, para identificar y gestionar los posibles riesgos y preocupaciones en materia de derechos humanos.

- Los procesos participativos nos ayudan a entender el contexto social y los posibles impactos de nuestras operaciones en las comunidades locales, las necesidades y los intereses de la comunidad y a identificar programas adecuados al contexto social de las comunidades.
- Los mecanismos de respuesta de la comunidad nos ayudan a comprender y responder a las preguntas o preocupaciones de la comunidad en torno a los impactos percibidos o reales de nuestras actividades.
- La formación de la comunidad y el desarrollo de habilidades ayudan a los miembros de la comunidad a comprender y ejercer sus derechos individuales. Nuestros equipos sociales proporcionan educación y capacitación a grupos específicos de la comunidad, como mujeres, jóvenes, familias y personas vulnerables, sobre temas como el acceso a la educación y las oportunidades profesionales; violencia doméstica, adicciones y grupos vulnerables; igualdad de género; crianza de los hijos y hogares saludables; salud materno-infantil; prácticas de higiene y saneamiento; salud sexual y derechos reproductivos y discriminación y acoso sexual.
- La inversión en la comunidad proporciona beneficios sostenibles para las comunidades locales, promueven la contratación y las adquisiciones locales y apoyan las infraestructuras y los servicios nuevos o en curso. Invertimos en programas de desarrollo socioeconómico a fin de proporcionar beneficios duraderos a las comunidades locales. Nuestras minas tienen una vida útil limitada y, a medida que aumentan la automatización y la mecanización, hay menos trabajo disponible para los miembros de la comunidad. En consecuencia, priorizamos las inversiones en nuestros programas socioeconómicos relacionados con educación, salud y proyectos de desarrollo económico local. Estos programas, si tienen éxito, proporcionarán beneficios que superarán la vida útil de nuestras minas. Nuestro objetivo es que todos nuestros programas aborden las necesidades e intereses de la comunidad; se desarrollen y se apliquen con la participación de la comunidad; sean adecuados al contexto social local; tomen en consideración el cierre de la mina e incorporen indicadores clave de desempeño.



PRINCIPIO 2:

Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.

La Política Global de Derechos Humanos de Pan American Silver consolida nuestros compromisos actuales de respeto a los derechos humanos y orienta sobre los estándares de conducta que deben cumplir los trabajadores y terceras partes, tales como contratistas, consultores, proveedores, intermediarios, agentes u otros socios comerciales que actúan en nombre o representación de Pan American Silver. La política incluye nuestro compromiso de actuar con transparencia y evitar ser cómplices de actividades que causen, o puedan causar, impactos negativos sobre los derechos humanos, y no interferir con quienes actúen en defensa o protección de los derechos humanos a través de medios pacíficos y legales.

Nos comprometemos a respetar las convenciones internacionales sobre derechos humanos y las mejores prácticas, entre ellas:

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)
- [Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos \(PVSSDH\)](#)
- [Protocolo de Acercamiento Comunitario y con los Pueblos Indígenas](#) de HMS
- [Lista de Verificación de la Seguridad y los Derechos del Niño](#) de UNICEF Canadá
- [Convención de UNICEF sobre los Derechos del Niño](#)

- [Protocolo de verificación para la prevención del trabajo infantil y forzoso](#) de HMS

Somos miembros y participantes de asociaciones de la industria y otras iniciativas que nos ayudan a avanzar en nuestro desempeño en materia de sostenibilidad. Nuestra participación proporciona un foro para aprender de y dialogar con nuestros colegas, así como una plataforma a través de la cual colaboramos y contribuimos a las mejores prácticas de la industria. También nos asociamos y apoyamos a organizaciones de la sociedad civil en iniciativas que contribuyen a abordar los principales retos en materia de sostenibilidad que afectan a nuestra Empresa y a las COI. Algunos ejemplos son:

- Miembro de la Asociación Minera de Canadá (MAC, por sus siglas en inglés): A través de nuestra membresía de MAC, actualmente estamos implementando el sistema de desempeño Hacia una Minería Sostenible (HMS).
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Canadá: A fin de apoyar el bienestar y los derechos de los niños, hemos estado trabajando con UNICEF Canadá durante varios años.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas: En 2020, nos convertimos en signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Esto formaliza nuestro compromiso de impulsar el desarrollo sostenible a nivel mundial y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

- Iniciativa BlackNorth: En 2020, nuestro director ejecutivo principal firmó el compromiso de la Iniciativa BlackNorth por el que Pan American Silver se compromete a tomar medidas para acabar con el racismo sistémico contra los negros. Nuestra capacitación en derechos humanos incorpora las recomendaciones emitidas por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, incluida la educación sobre el sesgo inconsciente y el racismo centrado en la discriminación contra los pueblos indígenas, la comunidad negra y otros grupos vulnerables.
- Silver Institute: Estamos trabajando con el Silver Institute en un nuevo estudio para evaluar y comunicar el papel único de la plata en las soluciones energéticas bajas en carbono.
- Miembro de Women in Mining: Promovemos los intereses de las mujeres y facilitamos las conversaciones sobre la inclusión y la diversidad en el sector minero.

La lista completa de nuestras afiliaciones y asociaciones en los países donde operamos se proporciona en las tablas de datos de nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2020](#), en el apartado Membresía de Asociaciones.

SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Nuestra Política Global de Derechos Humanos nos compromete a respetar los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (PVSSDH). Hemos estado trabajando para alinearnos con estos principios, así como con otras mejores prácticas de la industria, tal como el Estándar para Oro Libre de Conflictos del Consejo Mundial del Oro.

Desde la adquisición de Tahoe Resources, en 2019, hemos estado formalizando y estandarizando nuestro enfoque tanto de seguridad como de derechos humanos. Estamos en proceso de aplicar un marco de gestión de seguridad más estructurado y auditable que se alinea con los PVSSDH y otras mejores prácticas internacionales en materia de derechos humanos. En 2019, llevamos a cabo una evaluación de las deficiencias de nuestras prácticas de seguridad con respecto a los requisitos de los PVSSDH y la Lista de Verificación de la Seguridad y

los Derechos del Niño de UNICEF Canadá en dos de nuestras tres minas con fuerzas de seguridad armadas: La Colorada en México y Escobal en Guatemala. En 2020, completamos la evaluación final en Dolores, en México.

En 2020, elaboramos el Estándar de Seguridad y Derechos Humanos de Pan American Silver que está alineado con los PVSSDH e incorpora la Lista de Verificación de la Seguridad y los Derechos del Niño de UNICEF Canadá y el Estándar para Oro Libre de Conflictos del Consejo Mundial del Oro. Nuestra intención era crear un estándar de operaciones que, mediante su aplicación, las áreas de operaciones utilizaran para cumplir los requisitos de los tres marcos. Nuestro estándar tiene tres componentes: una evaluación y registro de los riesgos de seguridad y en derechos humanos; un conjunto de herramientas de aplicación para los proveedores de seguridad; y una guía sobre la gestión de las relaciones con los grupos de seguridad pública. Los equipos de gestión regional de Guatemala y México han completado la elaboración de evaluaciones y registros de riesgos para los derechos humanos y han iniciado la aplicación del conjunto de herramientas para los proveedores de seguridad. La aplicación está en curso en todas las demás operaciones de Pan American Silver.

Como parte de nuestros esfuerzos para aplicar estos estándares en toda la Empresa, en 2021 entrenaremos al Directorio, funcionarios, ejecutivos y toda la gerencia ejecutiva sobre los PVSSDH y cómo se integran en nuestras prácticas de seguridad con capacitación adicional en la comprensión de las culturas locales, el estado de derecho, el diálogo y la construcción de la paz.

También formamos parte del Grupo de Trabajo de los Principios Voluntarios de Guatemala, una colaboración entre las embajadas del Reino Unido, Suiza, Estados Unidos y Canadá, la sociedad civil, los defensores de los derechos humanos y las empresas. El objetivo es promover la concienciación y apoyar a las empresas en la aplicación de los PVSSDH.

Además, hemos empezado a aplicar el Estándar para Oro Libre de Conflictos del Consejo Mundial del Oro. Este estándar, que se basa en puntos de referencia y mejores prácticas reconocidas a nivel internacional, nos proporciona un enfoque para identificar y eliminar el riesgo de que nuestras operaciones puedan causar, apoyar o beneficiar conflictos armados ilegales o contribuir a transgresiones de los derechos

humanos. Evaluamos la ubicación de nuestras minas en función del Barómetro de Conflictos del Instituto Heidelberg y de nuestros propios informes de riesgo por países, e identificamos que nuestras operaciones en México se encuentran en regiones afectadas por conflictos, debido a los altos niveles de delincuencia organizada. Sin embargo, como vemos la importancia de identificar y abordar los riesgos de corrupción, que son elevados en muchas de las zonas en las que operamos, evaluaremos la aplicación de los elementos beneficiosos del estándar en otras operaciones de Pan American Silver.

Para proteger mejor los derechos y el bienestar de todas las comunidades de interés afectadas por un incidente de seguridad, estamos introduciendo una estructura mejorada de preparación para emergencias y gestión de crisis que facilitará la gestión adecuada y eficaz de cualquier incidente importante. Puede encontrar más información en la sección de Medio Ambiente de esta COP.

Capacitación para los contratistas de seguridad

La seguridad en nuestras operaciones suele estar a cargo de contratistas de seguridad privados. Estos contratistas tienen poca interacción con los miembros de la comunidad, y en caso de que lo hagan, nuestra doble prioridad es la seguridad y los derechos de los miembros de la comunidad, así como la seguridad de nuestros activos. Nuestro objetivo es limitar el despliegue de seguridad privada armada sólo donde y cuando se considere necesario para proteger a nuestra gente y, en esos lugares, reducir al máximo el acceso a las armas. Antes de permitir que sus trabajadores estén en nuestras áreas de operaciones, exigimos a las empresas que suministran personal de seguridad contratado que designen al personal que esté entrenado en materia de derechos humanos en concordancia con las normas internacionales de mejores prácticas y que cubra el contenido de la Política Global de Derechos Humanos de Pan American Silver.

DERECHOS DE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS

La Política Global de Derechos Humanos de Pan American Silver nos compromete a cumplir con las leyes, normas y regulaciones aplicables en los países y regiones donde operamos y a respetar las leyes y estándares de derechos humanos aplicables y reconocidos a nivel internacional. También nos compromete a reconocer y respetar los valores culturales, las creencias y las tradiciones de las personas de los países y las comunidades donde operamos, así como los dere-

chos de los pueblos indígenas, y a entablar un diálogo serio, promoviendo la participación y fomentando la inclusión.

Todos nuestros procesos comunitarios son participativos. Respetamos el derecho de todas las comunidades a identificarse y organizarse, y adaptamos nuestros procesos para que participen adecuadamente. Como miembro de la MAC, implementaremos el Protocolo de Relaciones con la Comunidad y con los Pueblos Indígenas de Hacia una Minería Sostenible (HMS) de la MAC, que incluye el objetivo de lograr el consentimiento libre, previo e informado para los impactos en los derechos de los pueblos indígenas directamente afectados antes de continuar con nuevos proyectos y expansiones.

Varias de nuestras áreas de operaciones se ubican cerca de las comunidades indígenas. Por ejemplo, en nuestras operaciones de Timmins, participamos de forma proactiva y periódica con todas las comunidades y aplicamos acuerdos formales de colaboración cuando procede. Nuestros acuerdos de colaboración con las Primeras Naciones Mattagami, Flying Post, Matachewan y Wahgoshig establecen marcos de consulta continua sobre las operaciones actuales y futuras de las minas. También incluyen disposiciones relativas a educación y capacitación, empleo, oportunidades comerciales y de contratación, cuidado del medio ambiente y beneficios económicos.

Los pueblos indígenas tienen derechos individuales y colectivos. Tanto las leyes nacionales como las internacionales abordan los derechos de los pueblos indígenas. Uno de estos instrumentos es el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, que incluye un mandato para que los gobiernos consulten a las comunidades indígenas que rodean las actividades mineras antes de conceder derechos, permisos o aprobaciones mineras. Esta es la situación actual en nuestra mina Escobal, en Guatemala, donde las operaciones están suspendidas mientras el gobierno de Guatemala completa un proceso de consulta del Convenio 169 de la OIT con las comunidades indígenas locales, tal y como ordenó el Corte de Constitucionalidad de Guatemala.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

En 2019, creamos el cargo de funcionario de Derechos Humanos, quien le rinde cuentas al asesor legal general y supervisa la aplicación de

nuestra Política Global de Derechos Humanos y los programas relacionados. Estamos implementando un Estándar de Seguridad y Derechos Humanos que proporciona un marco robusto y auditable en materia de gestión de la seguridad que incorpora el respeto a los derechos de los grupos de interés. Además, realizamos evaluaciones de los contratistas de seguridad que analizan las relaciones de los contratistas de seguridad privada armados con las entidades de seguridad pública.

Las auditorías de seguridad son realizadas en cada mina por un equipo del departamento de seguridad corporativo dirigido por el Director de Salud y Seguridad. Las conclusiones de alta prioridad se elevan al Director Ejecutivo de Operaciones para que decida medidas inmediatas.

Otros mecanismos de monitoreo de derechos humanos incluyen:

- Procedimientos de recursos humanos: detectan el trabajo infantil y forzado en nuestras operaciones.
- Auditorías sociales: detectan los riesgos para los derechos humanos, incluidos los efectos de nuestros programas sociales en los grupos vulnerables.
- Protocolo de Acercamiento Comunitario y con los Pueblos Indígenas de HMS: Proporciona un proceso estándar para el diálogo con la comunidad con el que las operaciones autoevalúan su desempeño.
- Autoevaluaciones del Protocolo de Planificación de Crisis y Comunicaciones de HMS: Requiere que las áreas de operaciones, las oficinas regionales y la sede central realicen autoevaluaciones anuales.
- Herramienta de Iniciativa de Desarrollo Comunitario: Nos ayuda a identificar y elaborar programas socioeconómicos con una alta probabilidad de éxito a largo plazo y a medir el impacto de estos programas.
- Indicadores de Desempeño Sostenible Social: Nos ayudan a establecer objetivos para medir y darle seguimiento a nuestro desempeño social.
- Monitoreo y mantenimiento posterior al cierre: Implica muchos años de monitoreo posterior al cierre para garantizar que se alcanzan los objetivos de recuperación.

DERECHOS HUMANOS: ASPECTOS DESTACADOS EN 2020

- Nos adherimos al Pacto Mundial de la ONU.
- Elaboramos un conjunto de Indicadores de Desempeño Sostenible para medir y monitorear nuestro desempeño en actividades sociales y medioambientales importantes en nuestras operaciones.
- Creamos PAAS Escucha, un mecanismo de comunicación y respuesta para nuestro personal.
- Elaboramos el Estándar de Seguridad y Derechos Humanos de Pan American Silver, que está alineado con los PVSSDH e incorpora la Lista de Verificación de la Seguridad y los Derechos del Niño de UNICEF Canadá y el Estándar para Oro Libre de Conflictos del Consejo Mundial del Oro
- Apoyamos a 95 comunidades y pueblos indígenas directa o indirectamente a través de nuestros programas socioeconómicos
- Proporcionamos 843,995 horas de capacitación en seguridad para nuestro personal.

DERECHOS HUMANOS: METAS 2021

- Resolver todas las quejas de riesgo medio y alto recibidas a través de nuestros mecanismos de comunicaciones y respuesta.
- Realizar auditorías de los mecanismos de respuesta a la comunidad en todas las minas.
- Desarrollar un Estándar Corporativo de Cierre Social alineado con el Marco de Cierre de Minas de Hacia una Minería Sostenible (HMS) y con los requisitos de cierre social del Cierre Integrado de Minas, la Guía de Buenas Prácticas (2019) y la Expectativa de Desempeño 6.1 del Consejo Internacional de Minerales y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés).
- Iniciar con la aplicación del nuevo Protocolo de Relaciones con la Comunidad y con los Pueblos Indígenas de HMS.
- Lograr cero accidentes mortales.
- Lograr una frecuencia de lesiones por tiempo perdido (LTIF, por sus siglas en inglés) de 0.90 o menos.

Trabajo

PRINCIPIO 3:

Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

PRINCIPIO 4:

Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

PRINCIPIO 5:

Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.

PRINCIPIO 6:

Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

En Pan American Silver, sabemos que nuestra gente es esencial para nuestro éxito. Queremos ser un empleador preferido y uno que crea valor para nuestros grupos de interés y comunidades donde operamos. Esto significa que tenemos que atraer a personas cualificadas e invertir en nuestros trabajadores a lo largo de sus carreras. A medida que la Empresa crezca y la industria innove, también tendremos que enfocarnos en mejorar las competencias de los trabajadores, crear mayores reservas de trabajadores cualificados y acceder a nuevas fuentes de talento. Abordamos el desarrollo del capital humano ofreciendo a nuestros trabajadores remuneración competitiva, prestaciones de calidad, oportunidades de desarrollo profesional y entornos de trabajo que fomentan una contribución óptima.

Nuestra Política Global de Derechos Humanos establece nuestro compromiso de ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso, intimidación y discriminación por motivos de raza, color, credo, edad, género, idioma, origen nacional o social, estado civil, orientación sexual, discapacidad, opinión religiosa, política o de otra naturaleza o afiliación sindical.

Nuestra política también prohíbe nuestra participación en el trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre o infantil. Con el propósito de apoyar nuestra política y aumentar la concientización en todas nuestras operaciones, detectamos específicamente el trabajo infantil y forzoso en nuestras áreas de operaciones y aplicamos los siguientes protocolos: Protocolo de Prevención del Trabajo Infantil y Forzoso y Guía de UNICEF y el Protocolo de verificación para la prevención del trabajo infantil y forzoso de HMS.

Además, nuestros aportes socioeconómicos y programas sociales ayudan a buscar alternativas viables y acceso a servicios adecuados para los niños y sus familias. Damos prioridad a las inversiones en nuestros programas socioeconómicos relacionados con educación, salud y proyectos de desarrollo económico local. Estos programas, si tienen éxito, proporcionarán beneficios que superarán la vida útil de nuestras minas. Nuestro objetivo es que todos nuestros programas aborden las necesidades e intereses de la comunidad, se desarrollen e implementen con la participación de la comunidad, sean adecuados al contexto social local, tomen en consideración el cierre de la mina e incorporen indicadores clave de desempeño.

Pan American Silver respeta el derecho de los trabajadores a sindicalizarse. Ocho de nuestras nueve operaciones tienen convenios colectivos con uno o más sindicatos, y el 54 % de nuestros trabajadores están sindicalizados. Nuestro compromiso de reconocer el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva se recoge en la Política Global de Derechos Humanos. Las huelgas laborales y los paros tienen el potencial de interrumpir nuestras operaciones y reducir la producción. Nos esforzamos por mantener relaciones positivas con nuestros sindicatos y con los trabajadores sindicalizados. Nuestro enfoque es trabajar en colaboración con nuestros sindicatos, lo que favorece la salud y la seguridad de nuestros trabajadores y, a su vez, apoya a la Empresa y a las comunidades locales.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

La inclusión y la diversidad son fundamentales para el éxito a largo plazo de Pan American Silver. Operamos minas en las Américas en áreas con diferentes culturas, idiomas y valores. Queremos que nuestro personal represente la diversidad de las comunidades donde operamos. Sabemos que contar con una amplia gama de experiencias, conocimientos, antecedentes, cultura y patrimonio puede conducir a la innovación, a mejores operaciones y a mejores relaciones con las comunidades y otras COI. Por ello, la inclusión y la diversidad son componentes esenciales de nuestra estrategia de capital humano. Creemos que al construir una cultura organizacional inclusiva que considere la diversidad como la norma, nuestros trabajadores se sentirán seguros, valorados y tendrán las mismas oportunidades para desarrollarse y avanzar.

Para Pan American Silver, la diversidad incluye género, etnia, edad, raza, religión, discapacidad, origen cultural y socioeconómico, nacionalidad, orientación sexual, idioma, formación académica y experiencia.

Nuestro objetivo es construir entornos laborales inclusivos en los que todos sean tratados de forma justa y respetuosa, tengan el mismo acceso a los recursos y oportunidades, estén libres de acoso y puedan contribuir al éxito de la organización.

Tenemos una política de tolerancia cero con cualquier forma de discriminación. Nuestro Código Global de Conducta y la Política Global de Derechos Humanos prohíben la discriminación no sólo en nuestro lugar de trabajo, sino también contra los miembros de la comunidad y proveedores de servicios. Los trabajadores

pueden plantear sus denuncias de discriminación a través del mecanismo de comunicación y retroalimentación de trabajadores PAAS Escucha o a través de nuestra línea de atención de denuncias.

El trabajo de recursos humanos y el de sostenibilidad van de la mano para crear programas y procesos que mejoren nuestra capacidad para contratar y retener a trabajadores representativos de la comunidad local y para contratar a contratistas o proveedores locales. Nos enfocamos en identificar y abordar las barreras reales y percibidas a la diversidad y en fomentar una cultura de inclusión.

En 2020, publicamos nuestra Política de Inclusión y Diversidad, aprobada por el Directorio, que se basa en las mejores prácticas y amplia participación a nivel interno y externo. La política formaliza nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad e incluye proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, acoso, intimidación, racismo y discriminación; ofrecer una remuneración equitativa y justa; fomentar una cultura respetuosa en el lugar de trabajo; mantener un mecanismo de retroalimentación y quejas de los trabajadores y tomar en consideración la diversidad al nombrar, promover o contratar a nivel del Directorio y de la gerencia ejecutiva. Los subcomités de inclusión y diversidad a nivel operativo elaboran y aplican programas de inclusión para abordar los retos de inclusión específicos de cada área de operaciones y las barreras percibidas para contratar y retener a los trabajadores que son representativos de la comunidad local.

Creemos que el respeto es la base para construir una cultura organizacional inclusiva en la que la diversidad es la regla y las personas se sientan seguras, valoradas, tratadas justamente y reciben la misma oportunidad de desarrollarse y avanzar. En 2019, creamos el programa Construyendo Respeto Juntos para ayudarnos a fomentar esta cultura inclusiva. El programa consta de cinco módulos: Respeto (establecer un entendimiento respetuoso); Conciencia (desarrollar asertividad y empatía); Autoestima (entender quiénes); Trabajo en Equipo (trabajar en colaboración) y Gestión de las diferencias (comunicarse eficazmente). El programa está basado en el diálogo porque creemos que las conversaciones abiertas en torno a estos temas fomentarán un cambio positivo. También incluye contenido específico para promover una mayor comprensión, protección y respeto de los derechos de las mujeres. Los trabajadores voluntarios facilitarán los debates dentro de cada módulo.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

Consideramos a las mujeres como las impulsoras de un cambio positivo en Pan American Silver a largo plazo. Por encima del 7 % de nuestros empleados son mujeres, lo que supone un ligero aumento con respecto a 2019. La mayoría de estas mujeres trabajan en labores profesionales, administrativas y de apoyo. 10 % de nuestros contratistas son mujeres.

En 2020, aumentamos el porcentaje de mujeres contratadas: del 15 % en 2019 al 18 %. De todos los trabajadores ascendidos en la Empresa en 2020, el 16 % eran mujeres. El porcentaje medio de nuevas contrataciones de mujeres y ascensos disponibles cubiertos por mujeres fue del 17 % en 2020, superando nuestro objetivo del 15 %.

Nuestra capacidad para atraer a candidatas calificadas depende, al menos en parte, de la representación de género en los campos profesionales relacionados con nuestro negocio y del número de candidatas. Contribuimos a crear un grupo de candidatas a través de la promoción de la minería como perspectiva de carrera entre las estudiantes de secundaria y, en algunas zonas, entre la comunidad en general; la concesión de becas a mujeres que acceden a programas técnicos en las universidades; y el apoyo a programas externos destinados a inspirar a las mujeres para que accedan a carreras científicas y relacionadas con la minería que promuevan a las mujeres en la minería y, de forma más general, defiendan a las mujeres en puestos de liderazgo.

También estamos liderando conversaciones sobre la importancia de la inclusión y la diversidad en la industria. A través de nuestro papel en el capítulo de BC de Women in Mining, celebramos un taller a nivel ejecutivo para facilitar el diálogo sobre este tema.

PROGRAMAS E INICIATIVAS

- Colaboración con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). En 2020, suscribimos un compromiso de colaboración de 3 años, por valor de 1,5 millones de USD, con UNICEF Canadá, para proporcionar apoyo en las áreas de salud y educación a niños y familias vulnerables en los países latinoamericanos donde operamos.

- Nuestro programa Construyendo Respeto Juntos promueve un lugar de trabajo respetuoso y desarrolla una cultura que honra la inclusión y la diversidad.
- La evaluación comparativa de la remuneración confirma si estamos pagando a los trabajadores conforme a las tendencias del mercado y cumpliendo con la legislación local.
- Los programas de capacitación a nivel de área de operaciones proporcionan las habilidades necesarias y las oportunidades de desarrollo para satisfacer las necesidades actuales y futuras específicas del área de operaciones.
- Los acuerdos sindicales a nivel de área de operaciones mejoran las normas de seguridad y las condiciones de trabajo.
- La línea de reporte de denuncia permite a los trabajadores informar de forma anónima las transgresiones reales o potenciales al Código Global de Conducta Ética. Puede ser por teléfono o por Internet, en inglés o en español, 24 horas al día, 365 días al año; PAAS Escucha ofrece a los trabajadores mecanismos para proporcionar información o quejas directamente a la Empresa.

TRABAJO: ASPECTOS DESTACADOS EN 2020

- Se adoptó una Política de Inclusión y Diversidad.
- Se asumió un compromiso de asociación de 3 años con UNICEF Canadá en apoyo a los niños en situación de vulnerabilidad en Latino América.
- El 47 % de los bienes y servicios se adquirió de proveedores locales o regionales.
- Se incrementó el porcentaje de mujeres contratadas, de 15 % en 2019 a 18 %. De todos los trabajadores ascendidos en la Empresa en 2020, el 16 % eran mujeres.

TRABAJO: METAS 2021

- Lograr cero conflictos sociales significativos en nuestras operaciones.
- Completar la primera fase de nuestro programa Construyendo Respeto Juntos, cubriendo el 70 % o más de nuestro personal.



Medio Ambiente

PRINCIPIO 7:

Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.

PRINCIPIO 8:

Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9:

Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

La administración medioambiental y la gestión responsable de los recursos naturales son algunos de nuestros principios fundamentales y de la visión de la Empresa.

Nos dedicamos a gestionar todas nuestras operaciones y nuestras actividades de exploración y desarrollo de manera ambientalmente responsable, utilizando prácticas eficaces y probadas que minimizan los impactos ambientales negativos, incluida la adopción de un enfoque preventivo, si fuera apropiado, para responder a los retos ambientales. Para cumplir este compromiso, evaluamos periódicamente las condiciones ambientales existentes en cada área de operaciones y nos esforzamos por minimizar y mitigar los impactos ambientales de nuestras actividades mediante una combinación de aplicación de prácticas prudentes de diseño y operación, un monitoreo meticuloso de los aspectos ambientales y la aplicación de nuevas técnicas e innovaciones que nos ayuden a superar este reto.

Implementamos proyectos para maximizar la eficiencia energética e hídrica de nuestras operaciones en todas las áreas de operaciones. Trabajamos para mejorar continuamente el desempeño medioambiental de nuestras minas en funcionamiento y minimizar los impactos posibles de los nuevos proyectos y de las minas cerradas.

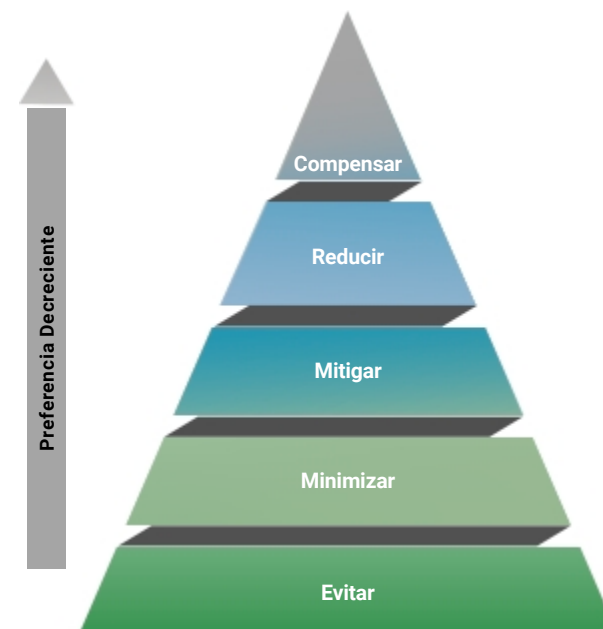
GESTIÓN DE LOS IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

La administración medioambiental es un pilar de la gestión a lo largo de nuestra organización, desde nuestros operarios y técnicos en su trabajo diario, pasando por nuestras relaciones con las comunidades y los gobiernos de cada país, hasta nuestro equipo corporativo, el Directorio y los inversionistas. Trabajamos para minimizar y mitigar los impactos medioambientales de nuestras operaciones en cada fase del ciclo minero, desde la exploración hasta el desarrollo, la construcción, el funcionamiento, el cierre y el período posterior al cierre. Nos esforzamos por mejorar continuamente y hemos adoptado voluntariamente los estándares internacionales de desempeño, incluido el programa HMS de la Asociación Minera de Canadá, en todas nuestras operaciones.

Nos esforzamos por evitar o minimizar el impacto negativo de nuestras actividades sobre el medio ambiente y las comunidades, y luego mitigar, rectificar o recuperar, y compensar los impactos inevitables. Extendemos los beneficios a través del intercambio de conocimientos y experiencia medioambiental con otros grupos de interés en las regiones donde operamos.

Puede encontrar más detalles sobre nuestro enfoque en la sección de Gestión de la Sostenibilidad y Gestión de Riesgos de Sostenibilidad de esta COP.

Niveles de Mitigación en el Estudio de Impacto Ambiental



GOBERNANZA Y SISTEMAS

- Políticas: Nuestra Política Medioambiental establece los compromisos para abordar los problemas medioambientales, incluidos el cumplimiento de los estándares, leyes y regulaciones medioambientales; el uso eficiente de la energía y otros recursos naturales; la consulta con las COI y la utilización de prácticas eficaces y probadas para minimizar el impacto medioambiental. Nuestro Directorio aprobó recientemente una política medioambiental actualizada y ampliada para incluir información más específica sobre el cambio climático, la energía, el agua, la biodiversidad, la calidad del aire y el patrimonio cultural.
- Estándares Medioambientales Corporativos: Nuestros estándares internos buscan ayudar a las áreas de operaciones a aplicar y compartir las mejores prácticas para gestionar y mitigar los impactos en áreas esenciales: depósitos de colas y pilas de lixiviación; energía y emisiones de GEI; biodiversidad y cierre de minas.
- Sistemas de Gestión Medioambiental: Nuestros estándares internos se desarrollan y aplican en línea con los protocolos y marcos de HMS que abarcan la energía y las emisiones de GEI, la biodiversidad, la administración del agua, el cierre de la mina y la gestión de las colas.

PROGRAMAS E INICIATIVAS

- Recopilación de datos de referencia, análisis y estudios de impacto ambiental previos a la construcción: Utilizamos estos procesos para ayudarnos a planificar nuestro trabajo y monitorear el desempeño continuo de nuestras operaciones.
- Experiencia a nivel de área de operaciones: Contamos con equipos de profesionales potentes y fiables y compartimos las mejores prácticas, así como los retos, en todas las áreas de operaciones y con nuestros colegas de la industria.
- Equipos de medio ambiente y comunitarios: Nuestros equipos a nivel de área de operacio-

nes se comprometen y colaboran con las COI en cuestiones y preocupaciones medioambientales y responden a la retroalimentación recibida a través de nuestros mecanismos de respuesta de la comunidad. El diálogo con las COI se mantiene a lo largo del ciclo de vida útil de nuestras minas.

- Participación de la comunidad: Nuestros equipos de medio ambiente y de comunidad a nivel de área de operaciones participan y colaboran con las COI en cuestiones y preocupaciones medioambientales y responden a la retroalimentación recibida a través de nuestros mecanismos de respuesta de la comunidad. Nuestra iniciativa de Participación en Materia del Agua Comunitaria en nuestras operaciones peruanas y canadienses involucra a los representantes de la comunidad en el monitoreo participativo del agua.
- Desarrollo de habilidades internas: Capacitamos a nuestros equipos locales en las guías y procedimientos para mejorar continuamente nuestra gestión medioambiental.
- Los estudios de referencia sobre el agua se utilizan para identificar la disponibilidad y la calidad del agua a nivel de cuenca o de distrito antes de la explotación minera; los estudios pueden identificar recursos hídricos previamente desconocidos u oportunidades de infraestructura que mejoren la disponibilidad y la gestión del agua para nuestras COI durante y después de la explotación minera.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo y la evaluación continuos de nuestro desempeño nos ayudan a cumplir los requisitos normativos, a identificar posibles problemas y a mejorar continuamente nuestro desempeño. Nuestros procesos de monitoreo incluyen:

- Monitoreo medioambiental: Controlamos todas las variables medioambientales identificadas en las Declaraciones de Impacto Ambiental, las aprobaciones normativas y durante el diálogo con la comunidad a lo largo de la vida útil de cada mina. Este monitoreo incluye la calidad y el

caudal del agua, el uso del agua, las aguas subterráneas, el clima, los sedimentos de los arroyos, la calidad del aire y las emisiones del aire, incluidas las emisiones de GEI, el uso de energía, la biodiversidad, los residuos, el desempeño del cierre de la mina, los depósitos de colas, los sitios del patrimonio cultural, el ruido y las vibraciones.

- Protocolos de HMS: Nuestras áreas de operaciones autoevalúan su desempeño en relación con estos protocolos y elaboran los planes de acción respectivos para mejorar.
- Auditorías medioambientales: Nuestro programa anual de auditorías de cumplimiento medioambiental cubre el 100 % de nuestras operaciones. Buscamos auditar cada mina al menos cada dos años para evaluar las instalaciones, los procedimientos operativos y los sistemas de control.
- Inspecciones y revisiones de los depósitos de colas y pilas de lixiviación: Evaluamos la estabilidad y seguridad de las instalaciones e identificamos oportunidades de mejora (más información sobre nuestra gestión de los depósitos de colas y pilas de lixiviación en la sección de Depósitos de colas y Gestión de Residuos de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2020).
- Monitoreo de la calidad del agua y los sedimentos: Realizamos un muestreo habitual de la calidad del agua y de los sedimentos aguas abajo para garantizar el cumplimiento de los modelos de predicción y de las regulaciones sobre calidad del agua.
- Monitoreo de la biodiversidad: Identifica posibles nuevos impactos y cambios a partir de nuestros estudios de referencia.
- Monitoreo y mantenimiento posterior al cierre: Implica muchos años de monitoreo posterior al cierre para garantizar que se han alcanzado los objetivos de recuperación.

Indicadores de Desempeño Sostenible

Nuestros Indicadores de Desempeño Medioambiental buscan ayudarnos a mejorar en nuestros procesos de desempeño medioambiental y de gestión de riesgos. Nuestros indicadores de desempeño sostenible

medioambiental cubren los incidentes medioambientales, auditorías, agua, energía, emisiones de gases de efecto invernadero, biodiversidad, residuos y aplicación del programa HMS.

Auditorías Medioambientales

Las auditorías las realiza un equipo de profesionales de nuestras otras minas y de la sede central. El proceso de auditoría promueve el intercambio de las mejores prácticas y la integración entre las minas y ayuda a garantizar que los procedimientos a nivel de área de operaciones son coherentes con el HMS y con nuestros estándares corporativos.

PREPARACIÓN PARA EMERGENCIAS Y GESTIÓN DE CRISIS

Para Pan American Silver, la preparación y la gestión de crisis son componentes esenciales de nuestro enfoque para la continuidad del negocio y se relacionan directamente con la aceptación social. Somos responsables de gestionar los impactos de nuestras actividades en el medio ambiente, en nuestro personal y en las comunidades locales. También somos responsables de gestionar los impactos de los eventos externos en nuestras operaciones y trabajadores. Para Pan American Silver, la preparación para emergencias y la gestión de crisis son componentes esenciales de nuestro enfoque para la continuidad del negocio y se relacionan directamente con la aceptación social. Nuestra capacidad para gestionar de forma rápida, eficaz y adecuada un incidente importante también se traduce directamente en la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos y el bienestar de las COI afectadas por un incidente.

Clasificamos una emergencia como un incidente que puede provocar un daño sustancial a las COI o daños al medio ambiente y/o a la propiedad. Una crisis se deriva de un incidente interno o externo que puede tener impactos estratégicos o en toda la organización. A través de nuestros procesos de evaluación de riesgos, hemos identificado una serie de incidentes y eventos potenciales que podrían resultar en una emergencia o crisis. Entre ellos se encuentran los brotes de virus, los accidentes, los incendios, los vertidos, los incidentes de seguridad, los fallos de las infraestructuras y las catástrofes naturales. Desarrollamos planes de gestión de emergencias y

crisis a nivel corporativo, regional y de área de operaciones, y llevamos a cabo capacitaciones para ayudarnos a prepararnos para, responder a y recuperarnos de las emergencias o crisis que podrían interrumpir nuestras operaciones. Nuestros equipos sociales a nivel de área de operaciones participan en simulacros de respuesta a emergencias y de gestión de crisis y, cuando procede, cooperan con los servicios de emergencia locales.

Nuestro enfoque en materia de preparación para emergencias y gestión de crisis se rige por el Protocolo de Planificación de Crisis y Comunicaciones de HMS, que requiere que las áreas de operaciones y las sedes centrales elaboren planes y procesos de gestión de crisis, capaciten y realicen simulacros, y por la Guía de Gestión de Crisis y Comunicaciones de HMS, que establecen requisitos y procedimientos estandarizados y mínimos para que las áreas de operaciones identifiquen, preparen y gestionen las emergencias y crisis que afectan a la Empresa, a nuestro personal, a sus familias, a las comunidades locales y/o al entorno.

En 2020, actualizamos nuestra Guía de Gestión de Crisis y Comunicaciones para establecer y aclarar los requisitos mínimos de Pan American Silver para cada elemento del Protocolo HMS. La Guía actualizada se pondrá en marcha formalmente en 2021. Esta guía es un componente de un enfoque más estructurado y uniforme de los procedimientos de continuidad del negocio en todas nuestras operaciones.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

La automatización está adquiriendo un papel cada vez más importante en los procesos de producción, beneficiando la competitividad al mejorar la estabilidad y la seguridad de los procesos de producción, los equipos y las instalaciones. Conforme a nuestra Política Medioambiental, nos dedicamos a gestionar todas nuestras operaciones y nuestras actividades de exploración y desarrollo de forma responsable con el medio ambiente y, en cumplimiento de este compromiso, a implementar nuevas técnicas e innovaciones que nos ayuden a enfrentar nuestros retos. Nos comprometemos a reducir nuestras emisiones directas de GEI en comparación con la referencia y las previsiones, adoptando tecnologías probadas donde y cuando sea práctico y contribuyendo a la transición hacia una economía mundial baja en carbono mediante la producción responsable de los metales esenciales necesarios para la energía renovable y soluciones tecnológicas de reducción de carbono.

Utilizamos energía para extraer, mover y procesar minerales y rocas estériles, así como para la ventilación y el bombeo y drenaje en la mina. El tipo y la cantidad de emisiones de nuestras operaciones se determinan por la fuente de energía y la naturaleza de la forma en que extraemos y procesamos los minerales, que depende en gran medida de la geología y la mineralogía de los yacimientos. La energía utilizada en nuestras áreas de operaciones procede principalmente del diésel para alimentar los equipos móviles pesados de la mina y, en algunos pocos casos, para la generación de energía eléctrica o la electricidad adquirida a las redes de suministro regionales o nacionales.

A través de nuestro enfoque estratégico en la innovación, estamos evaluando constantemente nuevas tecnologías probadas para garantizar que estamos capturando los beneficios de los avances tecnológicos en nuestra industria. Consideramos que la adopción de nuevas tecnologías probadas y la mejora de las operaciones de eficiencia energética son una oportunidad para optimizar la productividad y encontrar soluciones a los retos de reducción de las emisiones de carbono, tales como la ventilación en las operaciones subterráneas más profundas y la selección de equipos para las renovaciones y los nuevos proyectos. La incorporación de soluciones tecnológicas innovadoras en nuestros nuevos proyectos también puede facilitar la agilización de los procesos de autorización y la aceptación social. Además de cambiar el proceso de producción, las nuevas tecnologías pueden tener un impacto imprevisible en la demanda de las materias primas que producimos. Se prevé que limitando el aumento de las temperaturas requerirá inversiones significativas en tecnologías bajas en carbono, que suelen ser intensivas en metales.

Estamos trabajando con el Silver Institute en un nuevo estudio para evaluar y comunicar sobre el papel único de la plata en las soluciones energéticas bajas en carbono. La plata desempeñará un papel cada vez más importante en la transición energética para abandonar los combustibles fósiles. La pasta de plata es un ingrediente clave de las células fotovoltaicas utilizadas en los paneles solares. Las ventanas transparentes revestidas de plata y las láminas de poliéster revestidas de plata que se utilizan para renovar las ventanas reflejan los rayos del sol y reducen considerablemente los costes de refrigeración y el uso de energía. La plata es un elemento esencial para reducir las emisiones globales

de carbono y, por tanto, desempeña un papel fundamental para limitar el cambio climático. Sin embargo, los beneficios de carbono generados por nuestros productos no reducen en absoluto nuestro compromiso de minimizar la huella de carbono directa e indirecta de nuestras actividades. Continuaremos elaborando y adaptando nuestra estrategia climática para contribuir a alcanzar los objetivos del Acuerdo de París, las cero emisiones netas y una economía sostenible baja en carbono. Constantemente evaluamos las oportunidades para hacer más eficiente nuestro uso de la energía, reducir las emisiones de GEI y minimizar el uso de agua y otros recursos en nuestros procesos, con los beneficios financieros asociados.

Como parte de nuestro trabajo continuo para mejorar la seguridad de nuestros depósitos de colas, agua y pilas de lixiviación, hemos investigado y desarrollado un sistema fiable para proporcionar datos en tiempo real relacionados con las condiciones de funcionamiento de nuestras instalaciones esenciales. En nuestros depósitos de almacenamiento de colas en La Colorada, se ha implementado un sistema de monitoreo en tiempo real que incluye la integración de sistemas para monitorear la instrumentación geotécnica, tales como piezómetros, clinómetros, flujos de drenaje, entre otros, y monumentos de asentamiento por medio de una Estación Total Mecánica Automática. Como resultado de este sistema integrado, los datos obtenidos son procesados y gestionados por un servidor específico que permite la visualización de variables en tiempo real, generación de tendencias, alarmas para el operador de la sala de control y vía correo electrónico, además de la gestión compartida de los datos a través de la red o de diferentes plataformas. Nuestro sistema de monitoreo en tiempo real es accesible de forma remota a través de Internet, lo que permite a los ingenieros responsables monitorear las instalaciones en cualquier momento y desde cualquier lugar, utilizando datos en tiempo real.

Estamos ampliando esta tecnología a otras áreas de operaciones. Esperamos a futuro que el monitoreo en tiempo real de las instalaciones críticas permita aumentar la estabilidad geotécnica, mejorar la longevidad de las estructuras y apoyar la toma de decisiones informadas. Esto reducirá la posibilidad de un error catastrófico y nos ayudará a tomar medidas rápidas y eficaces para evitar cualquier incidente importante.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Tomamos medidas en nuestras operaciones para reducir la producción de residuos e implementar prácticas responsables en la gestión de residuos.

Los principales residuos que nuestras minas producen son roca estéril y residuo de colas generadas por la extracción de nuestros productos de metales y concentrados de los minerales que extraemos. Nos esforzamos por utilizar al máximo el reuso de estos materiales como relleno en nuestras operaciones subterráneas y los materiales de construcción para la infraestructura en la superficie, incluidas las instalaciones del almacenamiento de residuos, carreteras y plataformas para nuestros edificios y equipo. En 2020, pudimos reutilizar el 2,5 % de roca estéril y el 7,1 % del residuo de colas que se generó. Siete de nuestras nueve minas en funcionamiento (78 %) generan algunos materiales de roca estéril y/o colas que podrían generar drenaje de roca ácida. Gestionamos activamente estos materiales para evitar la formación de drenaje de roca ácida siempre que sea posible. Utilizamos sistemas activos o pasivos de tratamiento de agua para neutralizar el drenaje ácido y evitar la presencia de metales en las cuencas de captación aguas abajo siempre que sea necesario en nuestras áreas de operaciones.

Nuestras operaciones también generan cantidades de materiales de desecho industrial peligrosos y no peligrosos que requieren el reciclaje o la eliminación al final de su vida útil. Cuando es posible, nuestras operaciones reciclan o reutilizan estos productos. Por ejemplo, el aceite usado puede convertirse en combustible para calefacción si se utiliza un equipo que garantice la combustión completa y el cumplimiento de las emisiones. Reciclamos o reutilizamos el 30 % del aceite usado respecto al total de residuos peligrosos generados. Para el resto de los residuos, cumplimos con la normativa local para la eliminación de estos materiales, ya sea en el área de operaciones o en las instalaciones locales de eliminación certificadas.

MEDIO AMBIENTE: ASPECTOS DESTACADOS EN 2020

- Se obtuvo la certificación de energía renovable para la electricidad comprada en nuestra mina Morococha, lo que convierte a Morococha en nuestra primera mina en operar con la compra de electricidad 100 % renovable.
- Se redujo el 35 % del consumo de energía eléctrica para el bombeo de agua dulce y el 27 % del consumo de gasolina en la mina San Vicente.
- Se instaló la conexión a la red eléctrica nacional de los equipos remotos en La Arena y Shahuindo.

- Se elaboró nuestro Estándar de Energía, Emisiones y Cambio Climático, que cubre las actividades que pueden afectar al uso de la energía y las emisiones en todas nuestras minas en funcionamiento, proyectos avanzados y minas cerradas.
- Nuestra operación de Timmins cuenta con un gerente de energía específico que dirige los programas de eficiencia energética y reducción de emisiones de GEI en esa operación y mantiene nuestra participación en los programas provinciales de incentivos energéticos.
- Shahuindo recibió la tercera estrella del programa voluntario Huella de Carbono Perú del gobierno peruano por su «Reporte de Reducción» 2018-2019. Somos una de las 13 empresas del programa en obtener la tercera estrella y la única mina en lograr dicho reconocimiento por el desarrollo de modelos climáticos a largo plazo como parte de nuestras continuas evaluaciones de riesgo físico.

MEDIO AMBIENTE: METAS 2021

- Reducir las emisiones de GEI en un 11 % en comparación con el caso base de 2021².
- Reducir el uso de energía en un 0,3 % en comparación con el caso base de 2021.
- Reducir el uso de agua en un 6 % en comparación con el caso base de 2021.
- Mejorar los resultados de la auditoría medioambiental.
- Lograr un impacto positivo neto de 80 hectáreas en la vegetación y la biodiversidad en todas nuestras áreas de operaciones.
- Reducir en un 11 % la generación de residuos en comparación con el caso base de 2021.
- Aplicar el 100 % de los planes de acción para todos los protocolos medioambientales.

Para conocer más sobre nuestro desempeño medioambiental, visite nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2020](#) y nuestras [tablas de datos GRI y SASB](#).

² El caso base de 2021 es nuestra proyección del consumo de agua, consumo de energía, emisiones de GEI y generación de residuos para 2021, calculada según nuestros planes de vida útil de la mina ajustados a la guía de la producción anual.



Lucha contra la Corrupción

PRINCIPIO 10:

Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

Como empresa canadiense que cotiza en las bolsas de valores TSX y NASDAQ, Pan American Silver debe cumplir con las regulaciones de valores y las normas de la bolsa, así como con los requisitos diseñados para proteger a los inversionistas y la integridad de los mercados financieros. También debemos cumplir con las leyes aplicables en las jurisdicciones donde operamos. Dado que operamos principalmente en Latinoamérica, donde las condiciones políticas y económicas pueden ser complejas y desafiantes, es fundamental que llevemos a cabo nuestros negocios de manera ética y transparente y que apliquemos las mejores prácticas de la industria en todas nuestras operaciones. Además, elegimos proveedores que también se adhieren a prácticas comerciales éticas. Estas prácticas son esenciales para gestionar el riesgo, crear confianza con nuestras comunidades de interés y mantener la aceptación social.

Pan American Silver se adhiere a los más altos estándares de gobierno corporativo, ética y transparencia en la conducción de nuestro negocio. Nuestro Código Global de Conducta Ética y las políticas y directrices relacionadas establecen los principios fundamentales de las prácticas empresariales éticas, fijan las expectativas corporativas y establecen el camino para la coherencia operativa en términos de responsabilidad y cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables. En las jurisdicciones donde operamos y en las que el riesgo de corrupción es elevado³, tomamos medidas adicionales para gestionar estos riesgos.

³ Guatemala, Bolivia y México figuran como países con mayor riesgo de corrupción en el Índice de Percepción de la Corrupción 2019 de Transparencia Internacional.

⁴ Incluye a funcionarios ejecutivos, vicepresidentes, gerentes de país, directores, gerentes de operaciones y de unidades.

⁵ Para más información, consulte nuestro [Reporte de Sostenibilidad 2020](#).

GOBERNANZA Y SISTEMAS

- [Código Global de Conducta Ética \(el Código\)](#)
- [Política Global Anticorrupción \(la Política AC\)](#)
- [Código de Conducta del Proveedor \(el Código de Proveedor\)](#)
- [Política Global de Derechos Humanos](#)

PROGRAMAS E INICIATIVAS

- **Capacitación:** Se imparte a los empleados que desempeñan funciones de contratación, relaciones gubernamentales y otras que pueden estar expuestas a riesgos de corrupción.
- **Línea de reporte de denuncia:** Permite a los directores, funcionarios y trabajadores denunciar transgresiones reales o potenciales del Código o de la Política por teléfono o por Internet, en inglés o en español, las 24 horas del día, los 365 días del año. La línea de reporte está gestionada por un proveedor de servicios independiente.
- **Sistema de diligencia debida en la cadena de suministro:** Permite identificar y gestionar los riesgos de la cadena de suministro. Actualmente estamos aplicando este sistema en todos los países donde operamos para reforzar la diligencia debida de los proveedores de nivel de riesgo medio y alto.

MONITOREO Y CUMPLIMIENTO

- Todos los directores, funcionarios y trabajadores están obligados a cumplir con nuestro Código, la Política AC y las guías y a informar de cualquier actividad no ética o ilegal real o potencial.
- El Directorio, los funcionarios, los ejecutivos y toda la gerencia ejecutiva certifican anualmente el cumplimiento del Código y la Política.
- Los equipos de asesoramiento jurídico y de cumplimiento revisan e investigan todas las denun-

cias presentadas a través de la línea de reporte de denuncia; cada año se realiza una auditoría independiente.

- El Comité de Nombramientos y Gobernanza del Directorio supervisa el Código.

Nuestro funcionario de Cumplimiento tiene funciones independientes y autonomía en el ejercicio de la identificación, prevención y saneamiento de los riesgos y transgresiones de las normas que regulan Pan American Silver, incluyendo la Política AC, el Código y el programa de denuncias. El funcionario de Cumplimiento supervisa el progreso de las unidades y gerencias del negocio para asegurar que todas las operaciones y transacciones incorporen los valores y objetivos establecidos en las políticas y procedimientos de la Empresa.

EVALUACIÓN DEL RIESGO CONTRA LA CORRUPCIÓN

Tras la adquisición de Tahoe Resources Inc., en 2019, evaluamos todas las operaciones para detectar los riesgos relacionados con el fraude y la corrupción. A través de esta evaluación, identificamos nuestros riesgos potenciales más significativos relacionados con la corrupción, tales como el fraude perpetrado por (o en complicidad con) contratistas/proveedores externos; el robo de materias primas o inventario de suministros; y transacciones gubernamentales y corrupción. A fin de abordar estos riesgos, nos hemos enfocado en estandarizar los controles y procesos en todas las operaciones. Este esfuerzo incluye la capacitación de los trabajadores y la introducción de procedimientos para abordar los riesgos específicos de cada país cuando sea necesario.

Todos los nuevos trabajadores reciben el Código y la Política AC al iniciar labores. También ofrecemos capacitación adicional a los trabajadores que desempeñan funciones que pueden estar expuestas al riesgo de corrupción. Durante el año, impartimos capacitaciones en línea para que los empleados comprendan mejor nuestro programa y procesos contra la corrupción. El 98 % de nuestros directivos de nivel medio y superior participaron en esta capacitación. También impartimos cursos contra el lavado de dinero nuestras operaciones de Shahuindo y La Arena en Perú.

Además, hemos reforzado nuestra política de donaciones a nivel operativo. Como resultado, cualquier donación requiere ahora la aprobación de la gerencia para confirmar que el propósito de la donación se ajusta a nuestros valores y que la empresa no obtiene ningún beneficio directo.

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Gestión del Riesgo de los Proveedores

Ser una empresa responsable también nos exige identificar y mitigar los riesgos relacionados con la cadena de suministro, incluidos los respectivos en materia de corrupción, el medio ambiente y los derechos humanos. En 2019, a fin de gestionar mejor estos riesgos, desarrollamos nuestro Código de Proveedor. El Código de Proveedor establece nuestras expectativas y los requisitos para los proveedores, junto con sus contratistas y subcontratistas, para:

- Cumplir con las leyes aplicables.
- Realizar sus negocios de forma ética y de manera responsable con el medio ambiente.
- Respetar los derechos, la diversidad cultural y las costumbres de las comunidades locales y los pueblos indígenas.
- Cumplir con la Política AC, la Guía de Regalos y Hospitalidad y la Política Global de Derechos Humanos, todas de Pan American Silver.

Nuestro principal riesgo de corrupción recae en nuestros contratistas y proveedores externos. En 2020, participamos con e instruimos a los proveedores y equipos de compras de cada jurisdicción sobre los requisitos del Código. También pusimos en marcha un sistema de diligencia debida para proveedores externos, diseñado para ayudarnos a filtrar y supervisar a los proveedores nuevos y existentes en cuanto al cumplimiento de nuestro Código de Proveedor, así como en relación con diferentes riesgos. Esto incluye revisiones anuales de diligencia debida del historial de los proveedores en materia de medio ambiente, derechos humanos y cumplimiento ético, así como un seguimiento continuo. Este sistema nos ayudará a establecer si los proveedores cumplen o superan nuestros estándares mínimos.

El sistema de diligencia debida se está utilizando actualmente para filtrar proveedores de alto riesgo⁶ en Perú. Hemos iniciado la implementación de esta plataforma en México, Guatemala, Argentina, Bolivia y Canadá.

Para los proveedores de alto riesgo, cumplir con nuestro Código de Proveedor y con un umbral mínimo de puntuación son condiciones previas para trabajar con Pan American Silver. En caso de que un proveedor no cumpla con el umbral o se activan ciertos factores de riesgo, llevamos a cabo una diligencia debida adicional para comprender mejor el riesgo y establecer si el factor de riesgo continua sin resolverse. Nos reservamos el derecho de rescindir los contratos con los proveedores que plantean riesgos significativos o que no cumplen con el Código de Proveedor. En el caso de ciertos contratos de alto riesgo, incorporamos a las condiciones contractuales disposiciones específicas contra la corrupción.

También hemos iniciado el proceso de evaluación de nuestras operaciones con respecto al Estándar para Oro Libre de Conflictos del Consejo Mundial del Oro. Este proceso nos está ayudando a detectar riesgos adicionales que se relacionen con la corrupción y el crimen organizado en nuestras operaciones en Latinoamérica.

Gestión del Riesgo de los Clientes

Aunque el riesgo es menor, reconocemos la existencia de riesgos de corrupción que surja de nuestras relaciones con algunos de nuestros clientes, incluidas las refinerías, los bancos de metales preciosos y los comerciantes. Por lo tanto, hemos tomado medidas para elaborar criterios de riesgo para filtrar clientes y ampliaremos nuestro trabajo en el futuro en esta área.

TRANSPARENCIA

Pan American Silver paga impuestos sobre los ingresos gravables generados por las operaciones. Nuestro enfoque en materia de impuestos se ajusta con los principios establecidos en nuestro Código. En todas las jurisdicciones en donde Pan American Silver opera, nosotros:

- Cumplimos con las leyes y regulaciones tributarias locales, incluyendo la presentación puntual de las declaraciones de impuestos pertinentes y los informes relacionados. Nos aseguramos de

que las declaraciones de impuestos y otros informes presentados sean precisos y completos.

- Buscamos mantener una buena relación de trabajo con las autoridades fiscales locales. Respondemos a todas las solicitudes de información adicional de manera oportuna, transparente y precisa. En caso de que surjan conflictos, trabajamos con las autoridades fiscales para resolverlos de manera eficiente y justa.
- Llevamos a cabo una planificación fiscal para apoyar el crecimiento y el desarrollo del negocio conforme a todas las leyes y regulaciones aplicables.

Contamos con una entidad financiera offshore que proporciona seguros contra ciertos riesgos en nuestras operaciones mineras en todo el mundo. Las actividades de esta entidad se divulgan en su totalidad, tal y como exigen las leyes y regulaciones fiscales de las jurisdicciones donde operamos.

Realizamos numerosas transacciones entre empresas, ejecutando todas ellas en base a precios de transferencia en condiciones de igualdad. De acuerdo con los Principios de Gobierno Corporativo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), hacemos todo lo posible para garantizar que estos precios de transferencia en condiciones de igualdad estén respaldados por la documentación contemporánea necesaria.

Pan American Silver no realiza donaciones o contribuciones políticas en ninguno de nuestros países anfitriones. Cumplimos con la Ley de Medidas de Transparencia del Sector Extractivo de Canadá (ESTMA, por sus siglas en inglés), que exige la presentación de reportes públicos de los pagos a los gobiernos cuando la cantidad supera los 100.000 CAD. Se puede acceder a nuestros reportes ESTMA desde nuestro sitio de Internet. En aras de la transparencia, las operaciones reportan todos los pagos realizados a los gobiernos, independientemente de la cantidad, al vicepresidente de Contabilidad - Operaciones.

Divulgamos públicamente los pagos conforme a la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés); en Perú y Argentina, cumplimos con la información solicitada por los gobiernos locales para apoyar su compromiso con esta iniciativa.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: ASPECTOS DESTACADOS 2020

- Se evaluaron todas las operaciones para detectar riesgos de fraude y corrupción.
- Se capacitó al 98 % de nuestros mandos intermedios y ejecutivos sobre programas y procesos en materia de la lucha contra la corrupción.
- Se puso en marcha un sistema de diligencia debida de proveedores externos, que nos ayudará a filtrar y supervisar a los proveedores nuevos y existentes en cuanto al cumplimiento de nuestro Código de Proveedor.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: METAS 2021

- Capacitar a 400 empleados esenciales sobre los riesgos de corrupción.
- El 100 % de los miembros del Directorio, los funcionarios, los ejecutivos y la gerencia ejecutiva están certificados conforme a la Política AC y el Código.

⁶ El alto riesgo se define tras evaluar factores tales como el importe de las transacciones, la naturaleza de los bienes o servicios suministrados y/o la exposición a los riesgos de corrupción.



Agradecemos cualquier comentario relacionado con esta COP.

Por favor, envíe sus comentarios o preguntas a: csr@panamericansilver.com