



REPORTE  
DE MINERÍA DE ORO  
RESPONSABLE  
DE 2020

# INFORMACIÓN SOBRE TOREX GOLD

Torex Gold Resources Inc. (en adelante “Torex” o la “Empresa”) (TSX:TXG) es un productor intermedio de oro que se dedica a la extracción, el desarrollo y la exploración de su propiedad aurífera Morelos de 29.000 hectáreas ubicada a 180 kilómetros al suroeste de la Ciudad de México, en el Cinturón de Oro de Guerrero, localidad donde se encuentran importantes yacimientos del preciado mineral. La sede principal de la Empresa se encuentra ubicada en Canadá, y nuestras oficinas corporativas se sitúan en Toronto, Ontario.

En la actualidad, Torex es el segundo productor de oro más grande de México. En 2020, nuestro personal estaba compuesto por 964 empleados directos y 1.675 empleados de contratistas. Nos enorgullece que el 99 % de los empleados de la mina sean de México, de los cuales el 60 % proviene de Guerrero.

Entre nuestros principales activos se encuentran el complejo minero El Limón Guajes (ELG) que está compuesto por las minas a cielo abierto El Limón, Guajes y El Limón Sur, nuestra mina subterránea El Limón Guajes (que incluye las zonas conocidas como el depósito Sub-Sill y El Limón Deep), nuestra planta de procesamiento y la correspondiente infraestructura, que inició su producción comercial el 1 de abril de 2016.

También aspiramos a asegurar la continuidad de las operaciones mineras en Guerrero a través de nuestro depósito Media Luna, un proyecto de desarrollo en etapa avanzada ubicado a siete kilómetros de ELG. En septiembre de 2018, se publicó una evaluación económica preliminar para Media Luna, y en la actualidad se está realizando un estudio de factibilidad.

Nuestra propiedad aurífera Morelos tiene el potencial de ofrecernos oportunidades futuras significativas más allá de ELG y Media Luna, considerando que el 75 % de la propiedad aún no se ha explorado contiene numerosos objetivos de exploración listos para trabajos de sondeo. Además de materializar todo el potencial de la propiedad aurífera Morelos, estamos buscando oportunidades para adquirir activos que nos permitan lograr una diversificación geográfica rentable y productiva.

En el presente Informe, las referencias a Torex Gold incluyen “la Empresa”, “Torex”, “nosotros”, “nos” y “nuestro/a(s)”.



# RESUMEN DEL INFORME

## RESUMEN DEL INFORME

El Reporte de Minería de Oro Responsable de 2020 (en adelante, el “Informe”) corresponde a la divulgación anual relativa al desempeño ambiental, social y de gobernanza (denominado “ASG”) de la Empresa. El Informe ha sido preparado siguiendo la opción “Esencial” de los Estándares GRI (Iniciativa Mundial sobre Presentación de Informes) y el Estándar de Contabilidad sobre Sostenibilidad de la Industria Minera y de Metales (versión 2018-10) desarrollado por el Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB - *Sustainability Accounting Standards Board*). Los índices de contenido de estos marcos de referencia para la presentación de informes se incluyen en la página 77 de este Informe.

La difusión de información relacionada a clima y energía se ajustan a las recomendaciones desarrolladas por el Grupo de Trabajo sobre Difusión de Información Financiera Relacionadas al Clima (TCFD, por sus siglas en inglés), de acuerdo con las recomendaciones de la fase 1 del panel de expertos sobre finanzas sostenibles acerca del enfoque gradual para la adopción del marco del TCFD en Canadá.

Este es nuestro sexto informe anual sobre sostenibilidad. Los archivos con los informes de años anteriores se encuentran disponibles en nuestro sitio web [www.torexgold.com](http://www.torexgold.com).

## DELIMITACIÓN Y ALCANCE

El Informe abarca el desempeño de ASG a nivel corporativo y operativo para el año 2020, que incluye nuestro complejo minero ELG y el proyecto minero Media Luna (a menos que se indique lo contrario). Todos los datos relativos al desempeño son vigentes hasta el 31 de diciembre de 2020. Las iniciativas ASG en curso que se han desarrollado en los primeros meses de 2021 son comentadas pertinentemente.

Entre los principales cambios a los parámetros para la presentación de informes se incluye la preparación del Informe según la opción “Esencial” de los Estándares GRI en vez del enfoque “alineado con GRI” empleado en el Informe de minería de oro responsable de 2019. En el presente Informe también se incluyen las tablas de datos de desempeño de ASG para reforzar el alcance y la profundidad de las divulgaciones relativas a los datos de desempeño de ASG. Estas tablas se incluyen en la página 63.

El presente Informe también se ha preparado como un “micrositio” de nuestro sitio web disponible en [www.torexgold.com](http://www.torexgold.com) a fin de ofrecer un acceso y una navegación más fácil para nuestros principales grupos de interés, inversionistas y agencias de clasificación e investigación ASG.

## ACTUALIZACIONES

Los datos y la información sobre los resultados de desempeño se actualizan, según proceda, en todo el informe, incluidas las tablas de datos de rendimiento de ASG asociadas.

## MONEDA

Todas las cifras financieras se indican en dólares de los Estados Unidos a menos que se indique lo contrario. Es posible que algunas cifras y porcentajes no concuerden con la cifra total o con el 100 %, ya que fueron redondeadas.

## NOTAS DE ADVERTENCIA

Consulte la página 84 de este Informe donde se incluyen todas las notas de advertencia relacionadas con este documento, incluidas las notas sobre “declaraciones prospectivas” e “información prospectiva” en el sentido de la legislación canadiense de la legislación canadiense en materia de valores.

## CONTENIDO

Resumen del Informe	1
Mensaje de nuestra CEO	2
Mensaje de la presidenta del Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial	4
Logros destacados de 2020	6
Nuestro Enfoque	8
Gobernanza	16
Nuestra gente	24

Salud y seguridad	30
Comunidades	36
Medio ambiente	46
Tablas de datos sobre desempeño de ASG	63
Índice de contenido según estándares GRI	77
Índice de contenido según estándares SASB	82
Notas de advertencia	84
Directorio corporativo	85

# MENSAJE DE NUESTRA CEO



▲  
Mientras seguimos navegando a través de la pandemia en 2021, continuaremos protegiendo con esmero la salud y la seguridad de nuestros empleados y de las comunidades locales, manteniendo, a la vez, la continuidad del negocio y un desempeño robusto de nuestras operaciones.

Jody Kuzenko  
*Presidenta y CEO*

En nombre del equipo de Torex, me complace presentarles nuestro Reporte de Minería de Oro Responsable de 2020. Este Reporte es un elemento clave en nuestras divulgaciones anuales sobre temas de ASG fundamentales para nuestro negocio y grupos de interés, y resume nuestro desempeño de ASG durante el año 2020, incluido el avance observado en nuestras metas y objetivos. También destaca el alma de nuestra Empresa.

Me enorgullece enormemente la resiliencia de nuestro equipo durante el que fue uno de los años más exigentes que nuestra generación haya enfrentado jamás. Durante el año, nos centramos diligentemente en el diseño y la implementación de controles robustos y de varios niveles para proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados, asegurar la continuidad del negocio y mitigar la propagación del COVID-19 tanto en nuestras operaciones como en las comunidades locales.

Debido a la pandemia, las operaciones mineras en México se vieron temporalmente suspendidas durante el segundo trimestre a raíz de un decreto emanado por el Gobierno Federal de México. En junio reanudamos nuestra producción a plena capacidad, finalizando el año con más de 430.000 onzas de oro producidas la segunda

producción anual más alta en la historia de nuestra Empresa y un testamento de la capacidad de nuestro equipo de hacerle frente a la adversidad, incluso ante el más colosal de los desafíos.

Mientras reflexiono sobre nuestros resultados de 2020, me lleno de orgullo por nuestro sobresaliente desempeño en seguridad, que nos permitió alcanzar 10 millones de horas trabajadas sin lesiones con tiempo perdido en el mes de noviembre. En el contexto del COVID-19 y todas las dificultades que ha presentado, nuestro sólido desempeño operativo y en materia de seguridad es un resultado directo del arduo trabajo y la dedicación de los empleados y contratistas de Torex, así como de las sólidas relaciones que hemos forjado con las comunidades anfitrionas.

Hubo muchos otros logros en materia ambiental, social y de gobernanza que me hicieron sentir orgullosa durante el año, como, por ejemplo

- ▶ Cero incidentes ambientales notificables;
- ▶ Implementación continua de Convenios de Desarrollo Comunitario Participativo (CODECOP) en colaboración con 11 comunidades locales y con más de \$4 millones invertidos directamente en proyectos comunitarios

que marcarán una diferencia positiva en la vida de las personas que habitan en las comunidades anfitrionas;

- Suscripción de un acuerdo de negociación colectiva de dos años con nuestros trabajadores sindicalizados representados por el sindicato CTM en México, lo que nos diferencia dentro de la industria minera mexicana donde los acuerdos anuales suelen ser la norma;
- Suscripción de un acuerdo para la construcción de una planta de energía solar de 8,5 megavatios (MW), siendo esta nuestra primera gran incursión en el uso de energías renovables en nuestras operaciones;
- Puntuación general “A” en criterios ASG por parte de MSCI, proveedor líder de clasificaciones corporativas ASG, testamento del esfuerzo que hacemos por mejorar la divulgación de nuestro desempeño de ASG;
- Haber sido seleccionada por la revista *Report on Business* de *The Globe and Mail* como ganadora por segundo año consecutivo del galardón Las mujeres lideran aquí (“*Women Lead Here*”), en reconocimiento a la alta proporción de mujeres que forman parte de nuestro equipo ejecutivo y junta directiva, un verdadero reconocimiento del enfoque inclusivo que Torex ha integrado en su cultura desde el comienzo.

Cabe destacar que en el mes de diciembre nos sentimos muy satisfechos de habernos convertido en miembros del Consejo Mundial del Oro (World Gold Council). Con ello, nos comprometemos a apoyar e implementar los Principios de Minería de Oro Responsable, que exigen que las compañías miembro se adhieran a los más altos estándares de ética y responsabilidad corporativa. El cumplimiento de estos principios nos permitirá extender nuestro antiguo compromiso con una minería responsable y nos ayudará a demostrar el importante papel que las compañías mineras auríferas juegan a la hora de marcar una diferencia positiva y perdurable en la sociedad. En 2021, finalizaremos los requisitos de implementación del primer año, un objetivo estratégico clave para la Empresa y uno que se ha vinculado a nuestro plan de remuneración de ejecutivos y de incentivos a nivel de empresa.

Mientras seguimos navegando a través de la pandemia en 2021, me centro en los próximos diez años de evolución para nuestra Empresa, y veo que aún queda mucho por hacer. Nos encontramos en un momento especial donde se nos presentan desafíos cruciales: superar la pandemia, reconstruir la economía, combatir el cambio climático, hacerles frente a las causas raíz de la inexplicable



persistencia de la desigualdad de género, la escasez de talento y la cada vez menor tolerancia de la sociedad a los fracasos ambientales y sociales de la industria. Esta convergencia de desafíos requiere a una reinención del sector minero. Requiere un liderazgo juicioso y decisivo. Requiere un liderazgo con propósito. Y Torex será un protagonista.

De este modo, mantendremos nuestro firme compromiso con nuestros valores fundamentales, arraigados en el ADN de nuestra empresa. Estos valores han sido, y seguirán siendo, la base de nuestro éxito comercial a medida que seguimos ofreciendo un valor superior a nuestros inversionistas a la vez que mejoramos la vida de muchas personas que habitan en nuestras comunidades anfitrionas, en Guerrero y más allá. Así trabajamos en Torex.

**Jody Kuzenko**  
Presidenta y CEO

# MENSAJE DE LA PRESIDENTA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Trabajamos diligentemente con un notable equipo de gestión para ayudarnos a mantener un cuidado responsable de los recursos que gestionamos, creando a la vez valor sostenible y de largo plazo para nuestros grupos de interés.

**Robin Bienenstock**

*Directora independiente, presidenta del Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*

Un desempeño de ASG robusto exige una gestión y liderazgo sólidos desde todos los niveles de una compañía, desde la junta directiva y la alta gerencia hasta la gestión de las operaciones y personal de campo. Es por ello por lo que en Torex hemos incorporado el desempeño ambiental, social y de gobernanza (denominado “ASG”) a través de toda nuestra organización.

Como presidenta del Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial, me enorgullece trabajar con los demás directores para supervisar a nivel de junta directiva los temas relacionados con el desempeño ambiental, social y de gobernanza, así como con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la Empresa. Trabajamos diligentemente con un notable equipo de gestión para ayudar a mantener un cuidado responsable de los recursos que gestionamos, creando a la vez valor sostenible y de largo plazo para nuestros grupos de interés. En el año 2020, logramos grandes avances en materia de ASG y RSE. Entre los muchos logros alcanzados se destacan tres, que crean las bases para nuestros ambiciosos planes en los próximos años.

**1.** Alcanzamos más de diez millones de horas trabajadas sin lesiones con tiempo perdido, un subproducto estadístico de nuestro compromiso con una cultura de seguridad arraigada y generalizada que seguimos promoviendo todos los días.

**2.** Una vez más recibimos el galardón Las mujeres lideran aquí otorgado por *The Globe and Mail*, que destaca la diversidad sobresaliente de nuestro liderazgo en el sector. Nuestros esfuerzos dedicados a la diversidad se extienden hasta las operaciones, algo que esperamos seguir perfeccionando, formalizando y demostrando en el futuro.

**3.** Hemos reconstruido y actualizado el mandato de nuestro Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial, reforzando la gobernanza corporativa para mantenernos siempre al corriente de los numerosos estándares y requisitos relativos a declaraciones y divulgación de información, y para crear planes que le permitan a Torex ser una fuerza positiva en los temas relacionados con el cambio climático, la minería responsable y las relaciones comunitarias sólidas.

Me enorgullece el desempeño que la Empresa ha logrado con los años en materia de salud y seguridad. Todos quienes formamos parte de esta organización, desde la alta gerencia hasta los empleados en campo, debemos estar orgullosos del esfuerzo que dedicamos a incorporar una sólida cultura de seguridad en la empresa. Esto jamás ha sido tan aparente como en la pandemia del COVID-19 que nos puso a prueba de muchas formas tanto a nivel individual como colectivo. Reconocemos que desarrollar resiliencia dentro de las operaciones es imperativo para

la Empresa, lo cual exige una gobernanza corporativa robusta, una administración eficaz y el compromiso por parte de todos los actores de la Empresa. El hito de diez millones de horas es satisfactorio, pero solo en la medida que simbolice el trabajo tenaz de todos.

Hemos logrado grandes avances en materia de diversidad e inclusión en la Empresa. En la actualidad, el 30 % de los miembros de la junta directiva son mujeres, un porcentaje que es un 17 % más alto en comparación con las empresas mineras cotizadas en la Bolsa de valores de Toronto (TSX) y un 8,5 % mayor que todas las empresas cotizadas en TSX. En reconocimiento a la alta proporción de mujeres en la junta directiva, y a un 40 % de representación femenina en nuestro equipo de liderazgo, incluida la Presidenta y CEO, en marzo de 2021 recibimos el galardón Las mujeres lideran aquí por segundo año consecutivo otorgado por la revista *Report on Business* de *The Globe and Mail*. La junta directiva de Torex reconoce firmemente la importancia de la diversidad, no solo en términos de género. Aproximadamente un 20 % de nuestros conductores de camiones pesados son mujeres provenientes de las comunidades locales. Una mayor participación femenina en la fuerza laboral ha demostrado mejorar no solo los resultados de la empresa, sino también los resultados educativos, y ha aliviado la pobreza y aumentado la expectativa de vida de comunidades enteras. Esperamos seguir creciendo a partir de estos esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en nuestra fuerza laboral en el futuro.

Estamos fortaleciendo la gobernanza en materia de seguridad y RSE en toda la organización. El Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial fue reconstituido, combinando el Comité de Salud y Seguridad con el Comité de Medioambiente y Responsabilidad Social Empresarial. Actualizamos el mandato de nuestro Comité e incluimos varios temas nuevos como, por ejemplo, la responsabilidad de supervisión de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, un tema cada vez más importante para nuestros inversionistas, grupos de interés y, de hecho, el planeta. El Comité se reúne en forma trimestral para analizar estos temas, lo que demuestra nuestro compromiso por incluir el cambio climático en los procesos fundamentales de nuestro negocio. Esto también se ajusta a las recomendaciones del TCFD, que nos hemos comprometido a reportar a partir de 2021.

También me alegra que el equipo directivo haya establecido un grupo de trabajo interno en materia de ASG compuesto por expertos en temas corporativos y operativos de distintos departamentos, incluidas varias nuevas adiciones a nuestra organización que ya han contribuido con notables aportes. Este grupo de trabajo



ayudará a incluir en forma genuina la gestión de ASG en toda la empresa y fomentar diversas iniciativas sobre ASG en los próximos años. Esto incluye la implementación de los Principios de Minería de Oro Responsable del Consejo Mundial del Oro para fines de 2023, que permitirá agregar un nivel adicional de gobernanza y gestión a nuestro enfoque actual.

De cara al futuro, 2021 ciertamente traerá varios desafíos, pero estamos bien posicionados para hacerles frente mientras seguimos trabajando en nuestras prioridades en torno a la gobernanza, el cambio climático y la diversidad. Hemos reunido a un sólido equipo para conformar nuestra junta directiva y plana administrativa de gestión, y contamos con un equipo operativo ejemplar que estoy convencida de que seguirá entregando la excelencia operativa que se espera de Torex.

**Robin Bienenstock**

Directora independiente, presidenta del Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial

<sup>1</sup> Osler, Prácticas de divulgación en materia de diversidad 2020: Diversidad y liderazgo en empresas públicas de Canadá.

# LOGROS DESTACADOS DE 2020



## Medio ambiente

**CERO**

INCIDENTES AMBIENTALES NOTIFICABLES

**100%**

DE CUMPLIMIENTO CON LEYES NORMATIVAS Y AMBIENTALES

**CERO**

DESCARGAS DE AGUA AL AMBIENTE



## Aspectos sociales

**10 MILLONES**

DE HORAS TRABAJADAS SIN TIEMPO PERDIDO POR LESIONES LOGRADAS SIN LA PÉRDIDA DE VIDAS NI CAMBIOS EN LA VIDA DE LAS PERSONAS

**2-AÑOS**

DE SUSCRIPCIÓN DE UN ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVO – ÚNICO EN EL SECTOR MINERO DE MÉXICO

**89%**

DEL GASTO DE PROVEEDURÍA SE HIZO EN MÉXICO

**964**

EMPLEADOS DIRECTOS

**1,675**

EMPLEADOS DE CONTRATISTAS

**\$42.4M**

MILLONES DEL GASTO DE PROVEEDURÍA SE HIZO EN EL ESTADO DE GUERRERO



## Gobernanza

**30%**

DE REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA JUNTA DIRECTIVA

**40%**

DE REPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL EQUIPO EJECUTIVO

CAMBIO EN LA JUNTA DIRECTIVA: NOMBRAMIENTO DE 4 NUEVOS DIRECTORES



**8.5 MW**

DE UNA PLANTA SOLAR  
CON ESTUDIOS DE  
INGENIERÍA FINALIZADOS

**5 MILLONES**

DE ALEVINES LIBERADOS  
HASTA LA FECHA EN  
LAPRESA EL CARACOL

**65,745**

ÁRBOLES NATIVOS  
PLANTADOS

**105+**

HECTÁREAS REFORESTADAS,  
META DE COMPENSACIÓN DE  
BIODIVERSIDAD DE 3:1

**99%**

DE LOS EMPLEADOS  
DE OPERACIONES  
PROVIENEN DE MÉXICO

**60%**

DE LOS EMPLEADOS  
DE OPERACIONES  
PROVIENEN DEL ESTADO  
DE GUERRERO

**11**

ACUERDOS DE  
DESARROLLO  
COMUNITARIO

**\$180.6**

EN PAGOS TOTALES AL  
GOBIERNO; INCLUYE **\$16.9**  
**MILLONES EN IMPUESTOS Y**  
**REGALÍAS** (FONDO MINERO)  
PARA PROYECTOS DE  
DESARROLLO COMUNITARIO

**\$64.3M**

MILLONES PAGADOS  
EN SUELDOS Y  
BENEFICIOS EN  
MÉXICO

**\$4M**

MILLONES INVERTIDOS EN  
DESARROLLOS DIRECTOS  
EN LA COMUNIDAD  
**(\$20.9 MILLONES CONTANDO**  
**LAS CONTRIBUCIONES AL**  
**FONDO MINERO)**



2021  
**REPORT ON BUSINESS**  
**WOMEN LEAD HERE**

RECONOCIMIENTO CON EL  
GALARDÓN LAS MUJERES  
LIDERAN AQUÍ EN 2020  
Y 2021 *DE THE GLOBE*  
*AND MAIL*

SELECCION DE NUESTRA  
CEO DENTRO DEL  
RECONOCIMIENTO "UNA  
DE LAS 100 MUJERES MAS  
INSPIRADORAS EN LA  
MINERIA GLOBAL" ("*100*  
*GLOBAL INSPIRATIONAL*  
*WOMEN IN MINING*")

DESEMPEÑO  
ASG VINCULADO  
DIRECTAMENTE  
CON LOS PLANES DE  
INCENTIVO ANUALES  
EN TODA LA EMPRESA



# NUESTRO ENFOQUE



# NUESTRO ENFOQUE

10 NUESTRO ENFOQUE

---

11 EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD DE 2020

---

12 DESEMPEÑO EN METAS Y OBJETIVOS DE ASG 2020

---

13 DESTACADO – PRINCIPIOS DE MINERÍA DE ORO RESPONSABLE DEL  
CONSEJO MUNDIAL DEL ORO

---

## NUESTRO ENFOQUE

La minería responsable es esencial para nuestra filosofía empresarial y está integrada al proceso de toma de decisiones en todos los niveles de nuestra Empresa, incluida nuestra junta directiva, el equipo ejecutivo, el personal de gestión de nuestras operaciones y cada uno de nuestros empleados.

Reconocemos que operamos en un área geográfica que presenta varios desafíos. Es por esto por lo que nos hemos esforzado desde nuestros inicios por crear una cultura y sistemas que posibiliten relaciones de trabajo productivas que mejoren la vida de nuestro personal y de las comunidades cercanas.

### Nuestros valores

En Torex, nos enorgullecemos por ser una empresa motivada por nuestros valores. Nuestros valores constituyen el fundamento de nuestra forma de hacer negocios y nos guían en todo lo que hacemos. Han formado parte de nuestro ADN desde un comienzo y seguirán guiándonos ahora y en el futuro.

Creemos en valores que guían nuestras acciones. Nuestra conducta y prácticas, como Empresa y como empleados individuales, se guían por el “Continuo de valores”. Constantemente buscamos posicionarnos en el lado izquierdo del continuo y, al hacerlo, ganarnos la confianza de los grupos de interés a fin de mantener nuestra licencia social para operar.

### EL CONTINUO DE VALORES

+		—
Confiable	↔	No confiable
Amable	↔	Desalmado
Honesto	↔	Deshonesto
Justo	↔	Injusto
Valiente	↔	Cobarde
Respetuoso	↔	Irrespetuoso

Las relaciones humanas se basan en los valores fundamentales

### Innovación social a través del “Liderazgo de sistemas”<sup>1</sup>

Desde nuestros inicios, también nos hemos guiado por nuestro enfoque de 'Sistemas de liderazgo', cuyo objetivo es crear una experiencia laboral en la cual los empleados dan lo mejor de sí mismos para alcanzar resultados empresariales positivos. Los 'Sistemas de liderazgo son' un conjunto de conceptos, modelos y herramientas integrados, basados en la teoría pero prácticos, que instan a las personas a usar la creatividad, expresar su potencial y contribuir a una sociedad justa.

Si bien los 'Sistemas de liderazgo' han sido fundamentales para crear esa cultura que deseamos, este esfuerzo no se ha realizado en forma aislada. En forma paralela, nos hemos centrado en:

- Conseguir los líderes adecuados para las funciones correctas. Esto lo hacemos a través de un proceso de evaluación minucioso que no solo incluye la evaluación de las capacidades técnicas y cognitivas del candidato, sino que también nos asegura que se ‘ajuste’ en términos de los valores que seguimos en la empresa.
- Contar con un conjunto bien definido de normas razonables y aplicables, cuidando que todos comprendan “cuáles” son las normas y “por qué” existen.
- Conectar la cabeza con el corazón. Las personas necesitan un motivo para trabajar en forma segura y eficaz, aparte de cumplir con las normas y las exigencias del sistema. Nos hemos esforzado por crear una cultura que se basa en el cuidado genuino, y damos mucho énfasis a las relaciones personales entre los empleados, sus familiares y las comunidades locales.

### Innovación tecnológica

La innovación tecnológica siempre ha formado parte de nuestro ADN como empresa, dada nuestra singular filosofía de diseño de las minas, prácticas de extracción y gestión social. Ello incluye RopeCon, un innovador sistema de transporte de mineral que reduce la cantidad que camiones de carga en nuestras operaciones, disminuyendo así las emisiones y los riesgos de seguridad por conducir en rampas pronunciadas. También hemos construido una de las instalaciones de jales filtrados más grandes del mundo, que reduce nuestro consumo de agua y huella ambiental, además de eliminar sustancialmente el riesgo de fallas catastróficas en la presa de jales.

<sup>1</sup> Los 'Sistemas de liderazgo' se basan en el libro “Systems Leadership: Creating Positive Organizations” (Sistemas de liderazgo: cómo crear organizaciones positivas) de Ian McDonald, Catherine Burke y Karl Stewart.

Actualmente también estamos desarrollando y probando nuestro innovador sistema de extracción subterránea Muckahi, desarrollado por Torex. Mientras que en las minas subterráneas tradicionales se emplean camiones de carga y máquinas cargadoras-transportadoras para llevar el mineral a la superficie, el sistema Muckahi emplea un sistema de transporte monorriel montado en el techo y de bajo consumo energético. El sistema Muckahi podría ofrecer diversos beneficios en comparación con los sistemas de explotación tradicionales, incluida una reducción significativa en los gastos de inversión y operación, los residuos y las emisiones de gases de efecto invernadero.

## EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD 2020

### Visión general de la evaluación de materialidad

Como parte de nuestro compromiso por divulgar información transparente y completa en materia de ASG, llevamos a cabo evaluaciones y revisiones de materialidad. Esto nos permite identificar y priorizar los temas de ASG más importantes para nuestra empresa y grupos de interés, incluidos nuestros inversionistas, empleados, socios comerciales y gobiernos y comunidades anfitriones.

En 2019, trabajamos con expertos externos independientes para llevar a cabo nuestra evaluación. Esta evaluación se centró en la identificación de temas de ASG importantes en términos financieros, poniendo énfasis en los impactos y riesgos relacionados con el desempeño ambiental, social y de gobernanza. Se identificaron y priorizaron alrededor de 14 temas que sirvieron de base para nuestro Informe de minería de oro responsable de 2019 y las respectivas divulgaciones de información.

### Comentarios externos

En nuestro Informe de 2019 nos comprometimos a incorporar más comentarios de grupos de interés externos en los resultados de la evaluación. Para ello, creamos una encuesta para los miembros de las comunidades locales cercanas a nuestras operaciones. A quienes respondieron las encuestas se les pidió que clasificaran aproximadamente 30 temas relacionados con la sostenibilidad según su importancia relativa. Los resultados fueron compilados por nuestro equipo de Relaciones Comunitarias y analizados por el equipo de Responsabilidad Corporativa.

Los resultados se emplearon para validar los resultados de la evaluación de 2019. Si bien no se observaron cambios importantes en los temas identificados en el Informe de 2019, los resultados externos ayudaron a identificar áreas en las que podemos mejorar la difusión de información en las comunidades locales, incluida la contratación de personal local, la proveeduría a nivel local, el manejo del agua y el desarrollo comunitario. En el Informe de este año se pueden observar mejores divulgaciones en estas áreas. En el futuro, los resultados de la encuesta externa ayudarán a adaptar aún más nuestra interacción continua con las comunidades locales.

### Resumen de temas materiales

En la siguiente tabla se incluye un resumen de los temas materiales para nosotros. Cada año revisaremos los resultados de nuestras evaluaciones y llevaremos a cabo revisiones completas cada dos o tres años cuando se produzcan cambios materiales en nuestro entorno corporativo u operativo (por ejemplo, después de la finalización de una fusión o adquisición).

ÁREA DE DESEMPEÑO	PÁGINA DEL INFORME
Calidad del aire	61
Biodiversidad	59
Ética empresarial y transparencia	22
Relaciones comunitarias	38
Gobierno corporativo	17
Energía y cambio climático	53
Operaciones extranjeras y riesgo político según el país	22
Derechos humanos y seguridad	42
Negociaciones colectivas	24
Seguridad y salud	30
Manejo de residuos y materiales peligrosos	58
Manejo del agua	51

## DESEMPEÑO EN METAS Y OBJETIVOS DE ASG DE 2020

La mejora continua en nuestro desempeño es esencial para nuestro enfoque con respecto al desempeño de ASG y la Responsabilidad Social Empresarial. Para ello, definimos metas y objetivos anuales e informamos nuestro avance en forma pública.

Las siguientes tablas resumen el avance que logramos en nuestras metas de 2020, así como los objetivos en materia de ASG para 2021. Las metas y objetivos para el 2021

indicadas con un asterisco están directamente vinculadas con los planes de remuneración de ejecutivos y de incentivos a nivel de empresa<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Para información adicional sobre metas y objetivos directamente vinculados con los planes de remuneración de ejecutivos y de incentivos a nivel de empresa, consulte las páginas 5 y 6 de nuestro Análisis y Discusión Gerencial del cuarto trimestre de 2020 en nuestro sitio web.

### AVANCE EN METAS Y OBJETIVOS DE 2020

ÁREA DE DESEMPEÑO	META DE 2020	AVANCE
Salud y seguridad	Frecuencia de tiempo perdido por lesión (LTIF) de <1 por millón de horas trabajadas*	<b>Meta lograda</b> – LTIF de 2020 de 0,15 (empleados más contratistas)
	Cero fallecimientos, cero vidas cambiadas*	<b>Meta lograda</b>
Relaciones comunitarias	100% de cumplimiento con los compromisos de los Convenios de Desarrollo Comunitario Participativo (CODECOP) suscritos con las comunidades	<b>Meta lograda</b>
	Continuar la implementación de la estrategia de participación local	<b>Meta lograda</b>
Medio ambiente	Cero derrames notificables de 1.000 litros o más hacia el río o el reservorio*	<b>Meta lograda</b>
	100% de cumplimiento continuo con las normas de calidad ambiental	<b>Meta lograda</b>
Nuestra gente	Impartir capacitación sobre la prevención de la corrupción a nivel de los superintendentes	<b>Meta lograda</b> – 26 gerentes de operaciones y superintendentes participaron en la capacitación
	Impartir capacitación sobre derechos humanos para los empleados de la empresa	Postpuesto para alinearlos con la adopción de los componentes sobre derechos humanos de los Principios de Minería de Oro Responsable del Consejo Mundial del Oro
Derechos humanos	Seguir monitoreando el desempeño en materia de recursos humanos a fin de reducir las inconformidades confirmadas a cero	<b>Meta lograda</b>
	Completar la implementación del sistema de gestión de derechos humanos e incorporar aspectos seleccionados del marco de prácticas recomendadas en materia de ASG/RSE	Postpuesto para alinearlos con la adopción de los componentes sobre derechos humanos de los Principios de Minería de Oro Responsable del Consejo Mundial del Oro
Transparencia	La participación de los grupos de interés externos en la evaluación de materialidad de 2020 en el contexto de la información que se divulga sobre sostenibilidad	<b>Meta lograda</b> – consultar la sección “Evaluación de materialidad” de este Informe
	Continuar con la revisión y mejora de los planes de comunicación	<b>Meta lograda</b> – Reorganización de las comunicaciones corporativas en curso, incluido el lanzamiento de un nuevo sitio web de la Empresa y un portal de información relacionado a ASG

\* Metas y objetivos 2021

DESTACADO

## PRINCIPIOS DE MINERÍA DE ORO RESPONSABLE DEL CONSEJO MUNDIAL DEL ORO



En 2020, nos convertimos en miembros del Consejo Mundial del Oro, una organización internacional de desarrollo para la industria del oro cuyo propósito es el de estimular y sostener la demanda del oro, ofrecer liderazgo en el sector y actuar como autoridad a nivel global del mercado del oro.

Como parte de nuestro compromiso como miembro del Consejo Mundial del Oro, nos comprometemos a apoyar e implementar los Principios de Minería de Oro Responsable (o "RGMP", por sus siglas en inglés) de la organización. Los RGMP ofrecen un marco donde se definen expectativas claras para que las compañías miembros se adhieran a los más altos estándares de ética y responsabilidad corporativa. Estos Principios se han diseñado para que los gobiernos, inversionistas, empleados y contratistas, comunidades, socios de la cadena de suministro y la sociedad civil puedan confiar en que el oro se ha producido en forma responsable.

Nos hemos comprometido a cumplir en forma cabal con los RGMP a fines de 2023, en consonancia con los requisitos de implementación de tres años definidos por el Consejo Mundial del Oro. En 2021, llevaremos a cabo una autoevaluación de nuestro desempeño y prácticas administrativas actuales en comparación con los 10 principios y 51 subprincipios del marco. Recibiremos una verificación y un aseguramiento independientes del proceso y de los resultados de la autoevaluación, e informaremos nuestro avance en forma pública en un informe anual sobre el avance en la implementación de los RGMP. Este ejercicio es un imperativo estratégico para nuestra Compañía y, como tal, se ha integrado a nuestros planes de incentivos anuales.

**METAS Y OBJETIVOS DE 2021**

ÁREA DE DESEMPEÑO	META DE 2021
Salud y Seguridad	Cero fallecimientos*
	Frecuencia de tiempo perdido por lesión (LTIF) <1.0*
Relaciones comunitarias	Cumplimiento cabal con los compromisos de los Convenios de Desarrollo Comunitario Participativo (CODECOP) suscritos con las comunidades
Medio ambiente	Que no haya derrames notificables de 1.000 litros o más que lleguen a un cuerpo de agua natural*
	100% de Cumplimiento con las normas de calidad ambiental
	Seguir desarrollando la estrategia general sobre cambio climático y manejo energético
	Responder al cuestionario sobre cambio climático de CDP
	Realizar un análisis de brechas con respecto a la nueva en comparación con la norma global del sector sobre gestión de jales
	Seguir avanzando con la implementación del Código Internacional para Manejo de Cianuro.
Nuestra gente	Implementar el plan de 2021 para excelencia en seguridad y liderazgo, que incluye módulos asociados con SafeStart®, el programa de excelencia para supervisores y el programa de mejoramiento del liderazgo
Derechos humanos	Inspeccionar anualmente el desempeño en materia de recursos humanos a fin de reducir las inconformidades confirmadas a cero
	Seguir implementando el sistema de gestión de derechos humanos en consonancia con los requisitos de los Principios de Minería de Oro Responsable
Transparencia	Seguir mejorando la divulgación en materia de ASG y mejorar la puntuación entre las principales agencias de calificación de ASG
	Lanzar un nuevo sitio web en la segunda mitad de 2021, con un portal específico para reportar asuntos relacionados con ASG
General	Realizar una autoevaluación con respecto a los RGMP y obtener una verificación y aseguramiento independientes de los resultados*
	Continuar con la implementación de sistemas digitales para la gestión de datos ASG

\* Meta directamente vinculada con planes de incentivo de corto plazo para toda la compañía



**SEGURIDAD ES: PREVENIR ACCIDENTES**

**KOMATSU**

MI 785

MI 785



# GOVERNANZA



# GOBERNANZA

---

18 JUNTA DIRECTIVA

---

18 DIVERSIDAD Y GOBERNANZA

---

19 DESTACADO – *MUJERES EN MINERÍA, REINO UNIDO*  
– *LAS 100 MUJERES MÁS INSPIRADORAS*

---

20 POLÍTICAS RECTORAS

---

20 EQUIPO EJECUTIVO

---

21 DESTACADO – GANADORA DEL GALARDÓN  
*“LAS MUJERES LIDERAN AQUÍ” DE THE GLOBE AND MAIL*

---

21 GOBERNANZA ASG

---

22 ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN

---

## JUNTA DIRECTIVA

Nuestra junta directiva es el organismo administrativo de mayor jerarquía dentro de la organización. La junta directiva es responsable de dirigir la gestión de los negocios y los asuntos de la corporación. Para cumplir con sus funciones de supervisión en forma directa e indirecta, cuenta con diversos comités, incluidos los siguientes<sup>3</sup>:

- › Comité de Auditoría
- › Comité de Remuneraciones
- › Comité de Nominaciones y Gobernanza Corporativa
- › Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
- › Comité Técnico

<sup>3</sup> En 2020, consolidamos el Comité de Salud y Seguridad y el Comité de Medioambiente y Responsabilidad Social Empresarial en un solo comité llamado Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial. El Comité Técnico es un comité recientemente nombrado en 2020.

En 2020 hubo numerosos cambios en la composición de la junta directiva. El tamaño de la junta directiva se incrementó de 9 a 10 directores y nombramos a un nuevo presidente de la junta directiva (el Sr. Fred Stanford), así como a cuatro nuevos miembros: Jody Kuzenko (nombrada CEO), Richard Howes, Robin Bienenstock y Roy Slack.

En la actualidad, el 80 % de los miembros de la junta directiva son miembros independientes. Todos los miembros de los comités antes citados son independientes, aparte del Comité Técnico, donde el 75% de sus miembros son independientes.

Pueden consultarse indicadores adicionales sobre el desempeño en materia de gobierno corporativo en las tablas de datos de desempeño ASG incluidas en la página 63 de este Informe. En las versiones más recientes del Formulario de información anual de la empresa y la Circular de información administrativa (ambos disponibles al público en nuestro sitio web), se incluye la divulgación completa de nuestras prácticas sobre gobierno corporativo.

## DIVERSIDAD Y GOBERNANZA

Para la Empresa, el proceso de toma de decisiones se ve potenciado a través de la diversidad en su más amplio sentido y, para reflejar este principio, hemos adoptado una Política de diversidad. En el contexto de una junta directiva eficaz, la diversidad incluye la expresión de pensamientos, experiencia en los negocios, habilidades y capacidades. Consideramos que al contar con habilidades y experiencias diversas podemos crear un ambiente de negocios que fomente distintas perspectivas y promueva la excelencia en el gobierno corporativo, incluida la creación de valor para los accionistas.

En nuestra Política de diversidad, el “mérito” se define como un requisito clave para el nombramiento de miembros de la junta directiva y el ascenso de los empleados. Al identificar candidatos adecuados para la junta directiva o al seleccionar y evaluar candidatos para un cargo ejecutivo, los méritos de dichos candidatos se comparan con criterios objetivos en términos de experiencia, educación, experticia y conocimientos generales y específicos del sector, con la debida consideración en beneficio de la diversidad.

En la actualidad, el 30 % de los miembros de la junta directiva son mujeres, aproximadamente un 17 % más que el promedio entre las compañías mineras cotizadas en la Bolsa de valores de Toronto (TSX) y un 8.5 % mayor que todas las compañías cotizadas en TSX<sup>4</sup>. Tanto en 2020 como en 2021 obtuvimos el galardón “Mujeres Lideran Aquí” otorgado por *The Globe and Mail* en reconocimiento por la alta proporción de mujeres que forman parte de la junta directiva y el equipo ejecutivo.

<sup>4</sup> Osler, Prácticas de divulgación en materia de diversidad 2020: Diversidad y liderazgo en empresas públicas de Canadá.



DESTACADO

## MUJERES EN MINERÍA, REINO UNIDO – LAS 100 MUJERES MÁS INSPIRADORAS A NIVEL GLOBAL

En 2020, nuestra presidenta y CEO, Jody Kuzenko, fue seleccionada entre las 100 mujeres incluidas entre “*Las 100 Mujeres más Inspiradoras a Nivel Global*” de Mujeres en Minería, Reino Unido (*Women in Mining UK*). Fue elegida para esta prestigiosa distinción de un grupo de 600 nominadas provenientes de 60 países en todo el mundo.

Las 100 mujeres incluidas en la lista fueron elegidas por su motivadora contribución para hacer de la industria minera una actividad más fuerte, segura y sostenible. Ello incluye aportar cambios positivos e impactantes, sensibilización, un deseo de empoderar a los demás, perseverancia ante la adversidad y la capacidad de encontrar soluciones a los desafíos.

**POLÍTICAS RECTORAS**

Nuestra filosofía de gobernanza se rige por un conjunto de políticas que se aplican a toda la compañía. Estas políticas se han diseñado para asegurar que los miembros del personal de todos los niveles de la organización sepan cuáles son sus responsabilidades y qué se espera de ellos en términos de conducta y comportamiento.

El equipo ejecutivo es el encargado de crear las políticas que, posteriormente, son aprobadas por la CEO y la junta directiva. En el gráfico a continuación se resumen nuestras principales políticas relacionadas con ASG.

**EQUIPO EJECUTIVO**

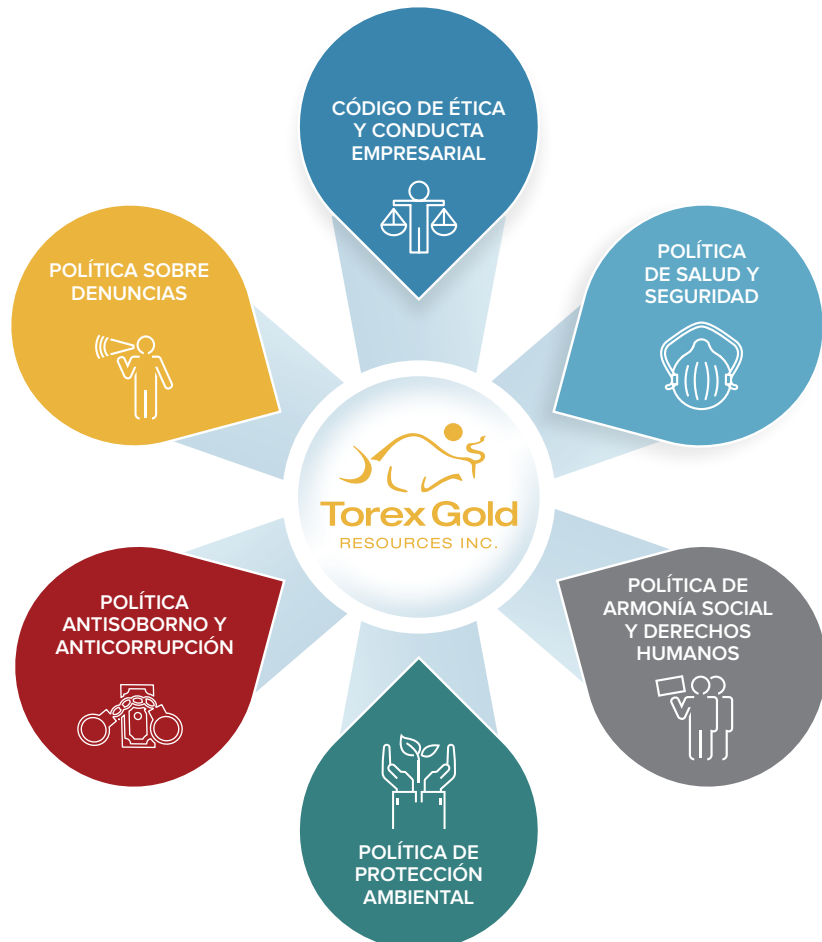
Nuestro equipo ejecutivo está compuesto por un grupo heterogéneo de profesionales que, en conjunto, aportan una vasta experiencia en todos los aspectos relacionados con las operaciones mineras y trabajos afines. Para asegurarnos de atraer a los mejores talentos posibles y protegernos contra sesgos o prejuicios inconscientes que a menudo impiden una verdadera diversidad a la hora de la contratación, los candidatos a cargos ejecutivos se seleccionan cuidadosamente mediante un minucioso proceso de selección y evaluación. A través de este proceso se evalúa no solo la experiencia técnica del candidato, sino también cuán cerca está de nuestros

valores fundamentales, entre otros criterios de selección, como, por ejemplo, la competencia, la capacidad, el carácter y la curiosidad. Creemos que este enfoque ha sido fundamental en la creación de una fuerza laboral heterogénea y una cultura inclusiva. Nuestro equipo ejecutivo está encargado de supervisar temas y problemas relacionados con el desempeño ASG. El equipo se reúne cada semana y analiza temas sobre ASG en cada una de sus reuniones semanales.

En 2020, se nombró a Angie Robson para el cargo recién creado de vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Responsabilidad Social de nuestro equipo ejecutivo. Angie Robson es la principal responsable de todo lo concerniente a ASG en la Empresa y depende directamente de la CEO; también trabaja en forma estrecha con el Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial de la junta directiva en asuntos relacionados con la supervisión de ASG y RSE.

En la actualidad, nuestro equipo ejecutivo está compuesto por 10 miembros, de los cuales un 40 % son mujeres. Esta composición es un 26 % mayor que el promedio de los equipos ejecutivos de las compañías mineras cotizadas en TSX en 2020<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Osler, Prácticas de divulgación en materia de diversidad 2020: Diversidad y liderazgo en empresas públicas de Canadá.



DESTACADO

## GANADORA DEL GALARDÓN “MUJERES LIDERAN AQUÍ” DE THE GLOBE AND MAIL

En marzo de 2021, tuvimos el placer de anunciar que se nos había incluido en la lista “Las mujeres lideran aquí” de la revista *Report on Business* de *The Globe and Mail* por segundo año consecutivo (referente anual que identifica a las compañías de Canadá con la mayor diversidad en términos de género a nivel ejecutivo).

Establecida en 2020 por la revista *Report on Business*, la iniciativa “Las mujeres lideran aquí” aplica una metodología de investigación propia para determinar las compañías canadienses con el más alto grado de diversidad de género en su plana ejecutiva.

Para la clasificación de 2021, *Report on Business* llevó a cabo un análisis periodístico de casi 500 grandes empresas transadas en la bolsa canadiense, donde se evaluó el porcentaje de ejecutivos y ejecutivas en los principales tres niveles de la plana ejecutiva. Los datos obtenidos se aplicaron a una fórmula ponderada que también tomó en cuenta el desempeño, la diversidad y el cambio año tras año de la compañía.

En total, 71 compañías recibieron el sello “Mujeres Lideran Aquí” de 2021, y nos enorgullece ser una de ellas. La lista completa de los galardonados con el premio “Las mujeres lideran aquí” de 2021 se encuentra disponible en [www.tgam.ca/WomenLeadHere](http://www.tgam.ca/WomenLeadHere).



### GOBERNANZA ASG

#### Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial

La junta directiva ha designado a un Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial a cargo de todos los asuntos relacionados con ASG y RSE. Su principal mandato es asistir a la Empresa para afianzar sus compromisos relacionados con la salud, la seguridad, el desarrollo de recursos en forma racional y responsable con el medioambiente (incluido el cambio climático), buenas relaciones con la comunidad y la protección de los derechos humanos. Esto incluye:

- › Supervisar las metas, políticas y programas en materia de seguridad y responsabilidad social de la Empresa;
- › Establecer sistemas, normas y procedimientos adecuados con respecto a la salud y la responsabilidad social;
- › Cumplir con las leyes y normas vigentes en materia de conducta corporativa; y

- › Supervisar las actividades de identificación y evaluación de riesgos en materia de seguridad y responsabilidad social empresarial, así como las actividades de gestión y mitigación correspondientes.

Todos los miembros del comité son independientes. El mandato del comité, actualizado en 2020, se encuentra disponible en nuestro sitio web junto con el respectivo plan de trabajo trimestral.

#### Grupo de trabajo de ASG

En 2020, establecimos un grupo de trabajo interno de ASG para toda la Empresa a fin de integrar aún más una gestión y desempeño de ASG robustos en la empresa, incluso a nivel corporativo y operativo. Entre los representantes del grupo se encuentran miembros de la alta directiva a nivel corporativo y operativo, quienes ofrecen sus conocimientos profesionales sobre diversas áreas relacionadas con ASG y RSE.

El mandato de este grupo de trabajo incluye las siguientes actividades:

- ▶ Ayudar con el desarrollo y la revisión de los planes estratégicos anuales de ASG, incluido el desarrollo de metas ASG de corto, mediano y largo plazo;
- ▶ Revisar el desempeño ASG de la Empresa, incluidos los compromisos públicos, las metas y los objetivos; y
- ▶ Tomar en cuenta y recomendar mejoras a las políticas y prácticas relacionadas con ASG de la Empresa.

El trabajo continuo del grupo será fundamental para promover iniciativas ASG clave en la Empresa. Esto incluye la implementación de los Principios de Minería de Oro Responsable que ayudarán a guiar nuestra estrategia y gestión vigente de ASG en el futuro.

## ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN

### Código de ética y conducta empresarial

Nos esforzamos por seguir una conducta ética del más alto nivel a la hora de desarrollar nuestra actividad. Hacerlo es coherente con nuestros valores fundamentales y se espera que todos quienes trabajan en la organización sigan este ejemplo.

Nuestros valores fundamentales son la base de nuestro Código de ética y conducta empresarial y sus principios rectores. El código describe una serie de normas de comportamiento, que incluye a nuestra fuerza laboral, el medioambiente y nuestras relaciones con grupos de interés externos.

El código fue adoptado por la junta directiva y se aplica a todos los empleados, la plana ejecutiva y la junta directiva. Cada año, todos los empleados deben atestar el código.

Como parte de la Política sobre denuncias, ofrecemos una línea telefónica directa para denuncias a través de la cual se pueden reportar posibles infracciones al código. Toda denuncia se trata de manera confidencial y puede realizarse en forma anónima, si se desea. Toda persona que presente una denuncia no estará sujeta a ningún tipo de acoso, represalia o efectos negativos sobre su situación laboral, siempre y cuando la denuncia se haya realizado de buena fe. Quienes tomen represalias en contra de alguien que haya denunciado una posible infracción de buena fe estarán sujetos a medidas disciplinarias. No hubo envíos a nuestra línea de denuncia de irregularidades en 2020.

### Anticorrupción y antisoborno

Nuestra empresa debe cumplir diversas leyes anticorrupción y antisoborno, incluida la Ley de corrupción de funcionarios públicos extranjeros de Canadá (CFPOA, por sus siglas en inglés), así como leyes y normas de México. De acuerdo con el Índice de Percepción de la Corrupción de 2020 de Transparency International, México obtuvo una puntuación de 34/100, que indica un alto riesgo de posible corrupción en la principal jurisdicción en la que operamos. Como tal, la corrupción es un factor de riesgo incluido en todos nuestros registros y evaluaciones de la gestión del riesgo general de la empresa.

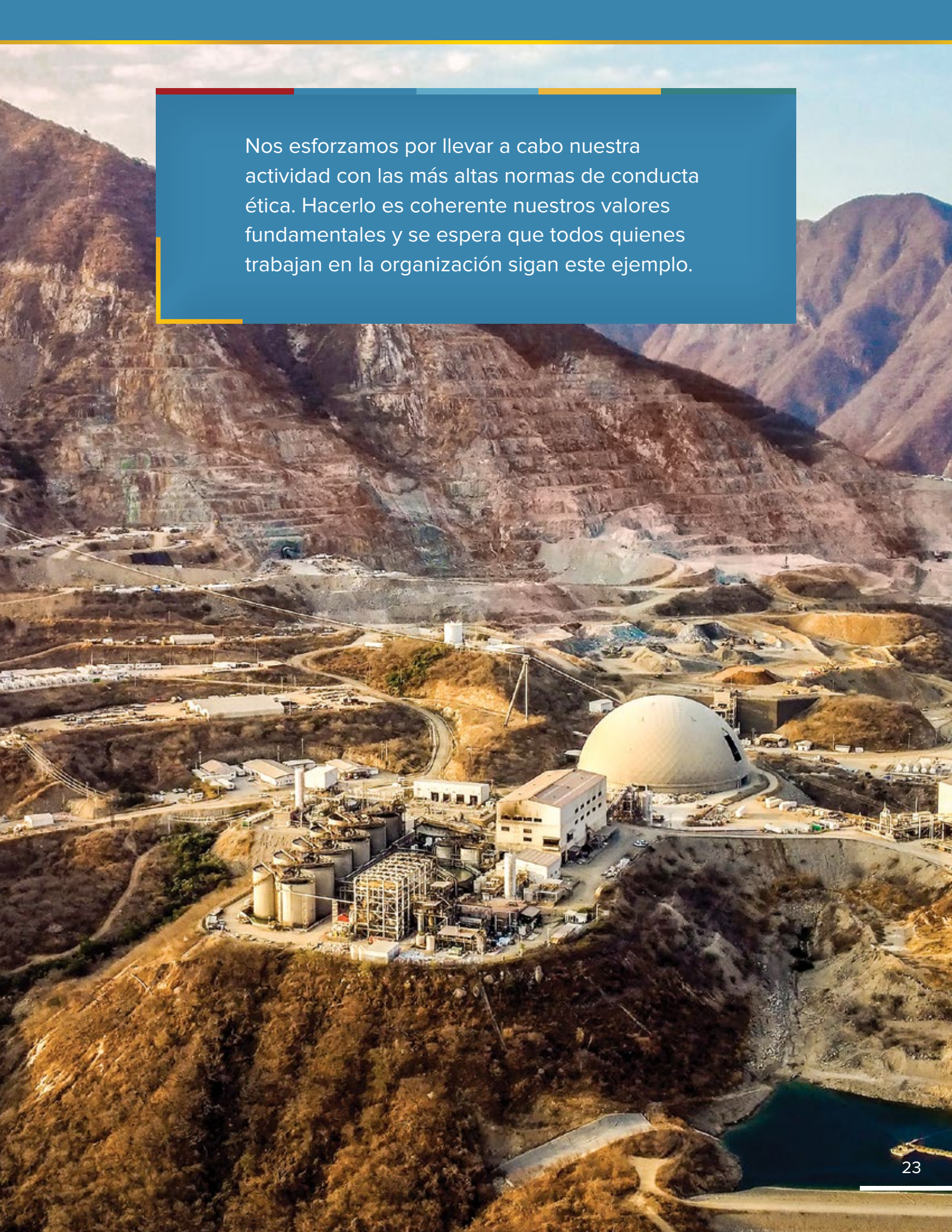
Nuestra Política antisoborno y anticorrupción, disponible en nuestro sitio web, sirve de base para guiar nuestra gestión de los riesgos de corrupción. El fin de la política es ayudar a la Empresa y sus agentes a comportarse de la manera más honesta y ética posible, y cumplir con todas las leyes anticorrupción y antisoborno vigentes. En la política se incluyen procedimientos para el cumplimiento de las normas, incluidos los mecanismos para denunciar posibles infracciones. En la política también se prohíbe el uso de fondos de la Empresa para fines políticos.

La política se transmite a todo el personal de la Empresa a través de su incorporación y de un proceso de certificación anual.

En 2020, veintiséis superintendentes y gerentes de operaciones participaron en un programa de capacitación sobre la prevención de la corrupción que se centró en nuestras políticas y controles internos. De esta forma, pudimos cumplir con una de las metas clave que nos propusimos en nuestro Informe de Minería de Oro Responsable de 2019. Esperamos seguir ofreciendo capacitación sobre la prevención de la corrupción en toda la organización.

En 2020, no se tomó ninguna acción legal en contra de la Empresa o sus filiales en conexión con conductas corruptas, anticompetitivas o que infringieran normas antimonopolio. Tampoco se observaron incidentes que requirieran el despido de algún empleado por temas relacionados con medidas anticorrupción y no se suscribieron contratos con colaboradores o socios que fueran rescindidos por problemas relacionados con la corrupción.





Nos esforzamos por llevar a cabo nuestra actividad con las más altas normas de conducta ética. Hacerlo es coherente nuestros valores fundamentales y se espera que todos quienes trabajan en la organización sigan este ejemplo.



ASPECTOS SOCIALES

# NUESTRA GENTE



# NUESTRA GENTE

---

26 ENFOQUE DE GESTIÓN

---

27 RELACIONES LABORALES Y ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

---

28 DESEMPEÑO 2020

---

29 DESTACADO – CREACIÓN DEL PORTAL 3 EN ELG

---

Desde nuestros inicios como empresa, nos hemos esforzado por crear una organización que se diferencia de la competencia y es capaz de alcanzar y mantener resultados comerciales óptimos. Para ello, hemos implementado en forma metódica una estrategia de innovación social que nos distingue como organización y que ha dado lugar a numerosas iniciativas líderes en el sector minero mexicano.

### ENFOQUE DE GESTIÓN

En Torex, creemos que la participación de los empleados y la excelencia corporativa son posibles a través de un liderazgo eficaz, sistemas interconectados y claridad del trabajo. A lo largo de nuestra trayectoria de 10 años, nos hemos guiado por la teoría de los 'Sistemas de liderazgo' y hemos empleado un conjunto de principios organizativos integrados para crear nuestra estructura institucional, sistemas de trabajo, conductas de trabajo en equipo y prácticas de liderazgo. En nuestra cultura laboral, buscamos comprender y, sobre todo, predecir cómo se podría comportar la gente en diferentes contextos organizacionales. Instamos a nuestros empleados a expresar su creatividad y a desarrollar sus capacidades de manera que puedan contribuir a la creación de una experiencia de trabajo productiva en las que los trabajadores estén dispuestos a dar lo mejor de sí mismos para lograr los resultados de la empresa.

Hemos implementado un conjunto integral de 16 'Sistemas de Personas' para clarificar el trabajo, pagar equitativamente, asignar funciones, gestionar el desempeño, construir capacidades y dar solución a las inconformidades. Estos 'Sistemas de Personas' están interconectados a una serie de sistemas operacionales de manera que nuestros líderes de equipo puedan gestionar al personal en forma congruente y predecible dentro de un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

La capacitación es un componente crucial de nuestro enfoque general hacia la eficacia organizacional. Además de nuestros cursos de formación técnica que permiten desarrollar habilidades propias de cada función, ofrecemos un programa de capacitación sobre procesos sociales que ayuda a nuestros empleados a interactuar con otras personas de una manera positiva y que genere confianza. Aquí incluimos nuestro programa estrella **Working Together** (Trabajando Juntos), que es una combinación de teoría y aprendizaje práctico para reforzar las habilidades tanto de los líderes de los equipos como de sus miembros.

En 2020, lanzamos el Programa de Excelencia para Supervisores (o SEP, en inglés) para desarrollar la capacidad de nuestros supervisores para lograr la excelencia esperada en temas de seguridad, producción y costos. Este programa está compuesto por sesiones de aprendizaje en salas de clase, aprendizaje entre compañeros de trabajo y sesiones de orientación





En 2020, suscribimos un acuerdo de negociación colectiva de dos años con nuestro sindicato, algo poco común en la industria minera de México, ya que, normalmente, este tipo de acuerdos se negocia en forma anual.

La suscripción del acuerdo es testamento de la gran colaboración que existe entre las partes, que se basa en la confianza mutua que hemos desarrollado a lo largo de muchos años.

individual estrechamente coordinadas para ayudar a los supervisores a aplicar lo aprendido en sus trabajos. El SEP fue diseñado por nuestros propios gerentes y especialistas técnicos quienes también están a cargo de impartirlo, algo que también es único en el sector minero mexicano. En la segunda mitad de 2020, alrededor de 85 supervisores participaron en el programa, lo cual representa 1.445 horas totales de capacitación para un total de 17 horas de capacitación por persona. Seguiremos implementando este programa en el 2021 como elemento base de nuestro plan de excelencia en seguridad y liderazgo, junto con el programa de seguridad SafeStart® y nuestro programa de mejoramiento del liderazgo.

#### RELACIONES LABORALES Y ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todos nuestros empleados tienen garantizado el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva en virtud de las leyes laborales de México, que se ajustan a las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mantenemos una estrecha relación con nuestros líderes sindicales nacionales y locales que representan al sindicato minero de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Cerca del 66 % de nuestros trabajadores (unos 600 empleados) forman parte del sindicato.

En 2020, suscribimos un acuerdo de negociación colectiva de dos años con nuestro sindicato, algo poco común en la industria minera de México, ya que, normalmente, este tipo de acuerdos se negocia en forma anual. La suscripción del acuerdo es testamento de nuestra sólida colaboración, que se basa en la confianza mutua que hemos desarrollado a lo largo de muchos años.

Entre los aspectos destacados de este acuerdo se incluyen un aumento de un 5 % y un 6 % en los sueldos base en 2021 y 2022, respectivamente, que en gran medida se ajusta a lo observado en el mercado. Esto se suma a los aumentos en varios otros beneficios, como, por ejemplo, aportes al fondo de ahorros, una prima vacacional y una mayor concesión de becas para dependientes de los empleados. Todos los empleados, sin excepción, reciben los mismos beneficios de salud, una práctica líder en el sector minero de México. Por lo general, en la industria minera solo el 7 % de los empleados afiliados a un sindicato recibe cobertura médica privada a través de los Acuerdos de Negociación Colectiva (CBA, por sus siglas en inglés).

En nuestro CBA también se define un bono de asistencia mixto que incluye dos partes: 1: Pago fijo semanal que los empleados reciben si tienen una asistencia perfecta durante la semana, y 2: Pago mensual, equivalente al 2 % de su salario base, y que también depende de una asistencia perfecta. Esta segunda porción podría aumentar si disminuye la tasa de ausentismo. Este es un enfoque nuevo en el sector minero mexicano diseñado a reducir el ausentismo laboral y, a la vez, mejorar la productividad e inculcar un sentido de responsabilidad en todos los trabajadores.

Estos logros se suman a otras primicias que hemos logrado en el sector minero mexicano. Por ejemplo, en 2019, fuimos la primera compañía minera del país en contratar a empleados como parte de una empresa operadora (MML) en vez de subcontratarlos a través de una empresa de servicios. Esto dio lugar a una participación de nuestros empleados en las utilidades de la empresa operadora en lugar de verse limitados a participar en las

utilidades de una empresa de servicios. Creemos que esto nos acerca a la idea original del sistema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) en México, demostrando así nuestro compromiso por ser un empleador líder en la industria y cumplir con nuestro compromiso de que, cuando a la Empresa le va bien, también les va bien a nuestros empleados.

Asimismo, realizamos reuniones mensuales con los líderes de los equipos (gerentes y superintendentes), representantes locales de los sindicatos y el equipo de Relaciones Laborales para abordar y solucionar en forma oportuna y proactiva los problemas que puedan surgir, para así seguir desarrollando vínculos sólidos y mantener una comunicación abierta.

Por último, contamos con cinco comités de trabajo integrados por miembros de la gerencia y empleados (afiliados y no afiliados a un sindicato) que permiten mantener relaciones constructivas que se basan en un diálogo continuo con la fuerza laboral. Entre estos comités se encuentran los siguientes:

- › Comité de Productividad y Capacitación
- › Comité de Salud y Seguridad
- › Comité de Participación en las Utilidades
- › Comité de Antigüedad
- › Comité de Reglamentos Internos

#### DESEMPEÑO DE 2020

En 2020, renovamos nuestro sistema de información de recursos humanos para fortalecer la eficiencia operativa y capturar indicadores clave de desempeño. La mayor amplitud y profundidad de nuestras divulgaciones sobre desempeño reflejan estos cambios en la gestión y recopilación de datos.

En la tabla a continuación se muestran indicadores clave relacionados con nuestra fuerza laboral e iniciativas de excelencia organizacional. Pueden consultarse más detalles en la sección “Nuestra gente” de las tablas de datos de desempeño de ASG incluidas en la página 63 de este Informe.

#### EMPLEADOS

	2020	2019
Cantidad de empleados en las operaciones	924	889
Valor total de salarios y beneficios pagados	\$64.3 millones	\$58.0 millones
Porcentaje de empleados provenientes de comunidades locales	41%	45%
Porcentaje de empleados provenientes de Guerrero	60%	70%
Porcentaje de empleados provenientes de México (operaciones)	99%	99%
Porcentaje de empleados mujeres (operaciones)	14%	14%
Porcentaje de empleados hombres (operaciones)	9%	11%

DESTACADO

## CREACIÓN DEL PORTAL 3 EN ELG

Una imagen realmente dice más que mil palabras. En 2020, nuestro equipo comenzó a trabajar en la construcción del Portal 3 en nuestra mina subterránea de ELG, que reducirá las distancias de transporte y los costos operativos correspondientes y, a la vez, mejorará el acceso para explorar y extraer yacimientos valiosos a fin de aumentar nuestras reservas. El cuidado que nuestro equipo dedicó a la construcción de la entrada al portal es evidente: un orgulloso homenaje a la cultura mexicana con la Virgen de Guadalupe que vela por la seguridad de nuestros trabajadores.

El mural en el portal, llamado “Tierra fértil”, fue pintado por el artista local Gerzaín Vargas. El enfrentamiento de los dos jaguares es un ritual para pedir lluvia en el estado de Guerrero, y el fruto de ese esfuerzo es el maíz en los campos, que simboliza la armonía entre los pueblos.

En febrero de 2021, tuvimos el honor de recibir al Sr. Arzobispo de Chilpancingo, Salvador Rangel, quien ofició una misa en el Portal 3 y habló sobre los importantes beneficios sociales, económicos y de seguridad que brindamos a nuestros empleados y comunidades anfitrionas. Este portal es un símbolo de nuestro enfoque de inclusión. Para nosotros, la inclusión va más allá del género, la cultura, las etnias, las creencias religiosas y las comunidades. La inclusión no es algo estático: es una acción (“formar un todo”) que se basa en un sentimiento (“pertenecer”). Como empresa, esto es lo que somos.





ASPECTOS SOCIALES

# SALUD Y SEGURIDAD





# SALUD Y SEGURIDAD

---

32 ENFOQUE DE GESTIÓN

---

33 CAPACITACIÓN

---

33 DESEMPEÑO 2020

---

34 DESTACADO – DIEZ MILLONES DE HORAS SIN TIEMPO PERDIDO  
POR LESIONES

---

35 DESTACADO – NUESTRA RESPUESTA ANTE EL COVID-19

---



La salud y la seguridad son centrales en para nuestro éxito general como empresa. Sabemos que cuando nuestro desempeño en salud y seguridad es excelente, la excelencia en la producción y otros aspectos operacionales siguen el mismo ejemplo. A lo largo de los años hemos forjado una sólida cultura de salud y seguridad en toda nuestra organización, poniendo especial énfasis en el objetivo “cero fallecimientos, cero vidas cambiadas”.

### ENFOQUE DE GESTIÓN

Nuestra Política de salud y seguridad es la base de nuestra estrategia para el manejo de los riesgos relacionados con la salud y la seguridad, así como para promover una cultura que reconozca a la salud y la seguridad como responsabilidades individuales y colectivas. Esta política se encuentra disponible en nuestro sitio web.

Mantenemos un sistema operacional integral de salud y seguridad que se basa en el modelo “planificar, hacer, verificar y actuar”. Implementamos este sistema siguiendo las leyes laborales federales de México, incluida la norma NOM-023-STPS-2012 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. Este sistema también se ajusta a las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad de la Corporación Financiera Internacional (CFI o IFC por sus siglas en inglés) y la Norma de desempeño 2 de la CFI sobre Trabajo y condiciones laborales. Todos nuestros empleados y contratistas están cubiertos por el sistema. Este sistema

es supervisado por un equipo de especialistas en salud y seguridad tanto a nivel corporativo como operativo. Nuestro vicepresidente en México, que depende directamente de la CEO, es el principal responsable del sistema. El Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial de la junta directiva es el encargado de supervisar el sistema a nivel directivo. El sistema se audita en forma interna de manera periódica, además de someterse a auditorías reglamentarias periódicas.

La gestión de riesgos es un elemento fundamental del sistema, que incluye procesos claros para identificar, analizar y evaluar riesgos, además de herramientas de evaluación de riesgos detallados, como diagrama *Bowtie*, análisis de peligros y operabilidad, y análisis de modos de fallo y efectos, también conocido como AMEF. Los riesgos relacionados con la salud y la seguridad se integran a nuestros registros de riesgos operativos, monitoreado en forma semanal por personal especializado. También empleamos un sistema de manejo de incidentes para reportar e investigar incidentes, cuasi-incidentes y condiciones inseguras.

Ofrecemos servicios de salud ocupacional in situ para nuestros empleados y contratistas, incluida una clínica in situ. Para promover la salud de los trabajadores, proporcionamos a todos los empleados cobertura médica privada integral. Todos los empleados, sin excepción, reciben la misma cobertura, una práctica líder en el sector minero de México.

## CAPACITACIÓN

La capacitación es un elemento fundamental de nuestros sistemas de gestión de la salud y la seguridad. Ofrecemos una serie de programas de capacitación tradicionales y relativos al comportamiento y al liderazgo, a fin de incorporar una cultura robusta en torno a la seguridad en nuestras prácticas de liderazgo.

En 2020, iniciamos la implementación del programa SafeStart® en nuestras operaciones. Los elementos clave del programa incluyen la provisión de habilidades prácticas y la concientización sobre salud y seguridad para reducir los errores críticos que puedan provocar incidentes y lesiones vinculados con la seguridad en el trabajo y en los hogares. El programa es un elemento fundamental de nuestro Plan de Excelencia en Seguridad y Liderazgo de 2021 y complementa a nuestro Programa de Excelencia para Supervisores y el Programa de Mejoramiento del Liderazgo. Para obtener más información sobre estos dos últimos, consulte la sección “Nuestra gente” de este Informe.

Pueden consultarse indicadores adicionales sobre capacitación relacionada con la salud y la seguridad en las

tablas de datos de desempeño ASG incluidas en la página 63 de este Informe.

## DESEMPEÑO 2020

Durante 2020 mantuvimos un gran desempeño en torno a la salud y la seguridad. En noviembre alcanzamos 10 millones de horas sin tiempo perdido por lesiones, logro que es testamento de la fortaleza de nuestra cultura de seguridad, nuestros sistemas de gestión y los compromisos individuales y colectivos en torno a la seguridad. Si bien finalizamos el año con una lesión con tiempo perdido por parte de un empleado de contratista, alcanzamos nuestra meta de seguridad para 2020 relativa a la frecuencia de tiempo perdido sin lesiones (LTIF) de menos de una por millón de horas trabajadas. La cifra al término del año correspondió a una LTIF de 0,15. Este objetivo estaba vinculado a los planes de remuneración de ejecutivos y de incentivos a nivel de empresa.

En la tabla a continuación se incluyen indicadores clave sobre seguridad para el 2020. Pueden consultarse indicadores detallados en materia de seguridad en las tablas de datos de desempeño de ASG incluidas en la página 63 de este Informe.



### INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD DE 2020 (EMPLEADOS Y CONTRATISTAS)<sup>1</sup>

	EMPLEADOS DIRECTOS	EMPLEADOS DE CONTRATISTAS	TOTAL
Fallecimientos	0	0	0
Frecuencia de tiempo perdido por lesiones (LTIF)	0	0.27	0.15
Tasa total de lesiones registrables (TRIF)	2.26	2.75	2.52
Horas totales de capacitación	10,629	35,296	46,555
Horas de capacitación promedio por persona	15	8	12

<sup>1</sup> Todas las tasas se basan en una media acumulada de 12 meses y se calculan por millón de horas trabajadas.

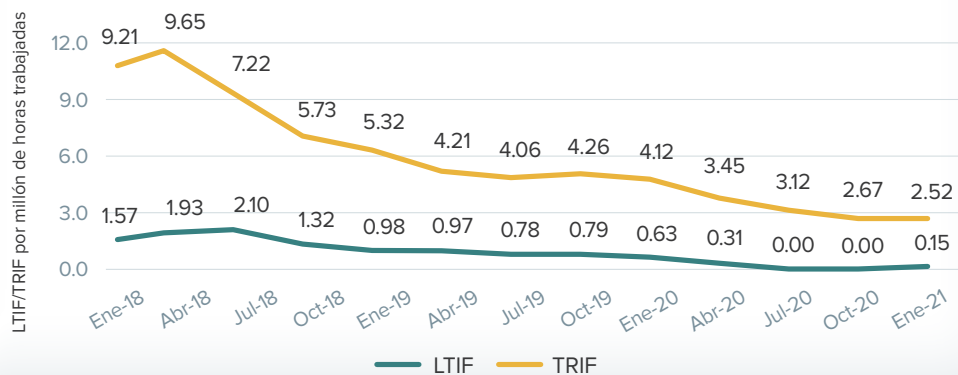
DESTACADO

## DIEZ MILLONES DE HORAS SIN TIEMPO PERDIDO POR LESIONES

En noviembre de 2020, alcanzamos una meta extraordinaria de 10 millones de horas trabajadas sin tiempo perdido por lesiones (LTI). Este logro es testamento de nuestra sólida cultura de seguridad y trabajo que, a lo largo de los años, nuestro equipo ha desarrollado en forma conjunta. También es testamento de los robustos sistemas de seguridad, capacitación y desarrollo de liderazgo que hemos implementado a través del tiempo. Pero lo más importante es que representa el compromiso individual y colectivo con respecto a la seguridad de toda nuestra empresa.

En diciembre de 2020, un empleado de una contratista sufrió una lesión que afectó uno de sus dedos, dando como resultado una LTI. Este incidente nos hace recordar que, si bien podemos y debemos estar orgullosos de nuestro desempeño en materia de seguridad, debemos siempre estar alertas para seguir logrando nuestro objetivo de “cero fallecimientos, cero vidas cambiadas”.

► **TASA DE LTI Y TRIF POR MILLÓN DE HORAS TRABAJADAS**  
(enero de 2018 – diciembre de 2020)





DESTACADO

## NUESTRA RESPUESTA ANTE EL COVID-19

Durante la pandemia de COVID-19, hemos trabajado diligentemente para evitar la propagación del virus tanto dentro de nuestra fuerza laboral como en las comunidades anfitrionas.

En términos de operación, hemos implementado una serie de protocolos de seguridad mejorados para mantener un entorno de trabajo seguro y controlado. El acceso a las operaciones se ha restringido, lo que incluye la aplicación de estrictas limitaciones de los viajes internacionales a la mina. Hemos implementado y seguimos aplicando un proceso de detección de COVID-19 de varios niveles, un laboratorio de pruebas móvil, pruebas de detección para acceso a las minas y un programa de trazabilidad rápida de contactos. La comunicación continua y transparente con nuestros trabajadores y comunidades ha sido crucial para promover la conciencia sobre el problema y ayudar a que se cumpla con los protocolos.

Seguimos trabajando en forma estrecha con las comunidades anfitrionas para asistirles en el manejo de la pandemia. Implementamos una serie de campañas de educación para prevenir infecciones dirigidas a adultos y niños, incluidas las campañas sobre el uso de mascarillas e higiene y lavado de manos, que destacan la importancia de contar con buenos hábitos diarios para evitar la propagación del virus. También donamos diversos equipos e insumos médicos a centros sanitarios locales.

En 2020 nos enorgulleció recibir el reconocimiento otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por nuestro trabajo dedicado al desarrollo de medidas de precaución contra el COVID-19 y la implementación de protocolos robustos para mitigar los riesgos de contagio en el trabajo.

En el futuro, seguiremos incorporando resiliencia en nuestras operaciones y apoyaremos a nuestras comunidades anfitrionas en nuestro esfuerzo por superar la pandemia juntos.



ASPECTOS SOCIALES

# COMUNIDADES





# COMUNIDADES

---

38 INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD

---

39 DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

---

40 DESTACADO – FORTALECIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES  
DE PESCA EN LAS COMUNIDADES LOCALES

---

41 DESTACADO – REHABILITACIÓN DEL CENTRO DE SALUD  
DE NUEVO BALSAS

---

42 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

---

43 DERECHOS HUMANOS

---

44 DESTACADO – EMBELLECIMIENTO DE LA COMUNIDAD

---

## INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD

Operar en forma responsable y ganarnos la confianza de las comunidades anfitrionas siempre ha sido un factor fundamental en nuestra filosofía como empresa. Creemos que los gobiernos autorizan y que las comunidades permiten, y comprendemos que forjar relaciones duraderas y constructivas que se basen en el respeto y beneficio mutuos es crucial para mantener nuestra licencia social para operar.

### Enfoque de gestión

En nuestra Política de Armonía Social y Derechos Humanos, se resumen los compromisos de la compañía relativos a la integración de relaciones positivas con la comunidad dentro de nuestros sistemas generales de gestión. Nuestro enfoque se ajusta a la Norma de desempeño 4 de la Corporación Financiera Nacional (CFI o IFC por sus siglas en inglés) sobre Salud y seguridad de la comunidad.

Como parte de nuestras evaluaciones de impacto social y ambiental (o ESIA por sus siglas en inglés), realizamos estudios integrales sobre impacto social con información aportada por las comunidades locales. Estas evaluaciones incluyen ejercicios de mapeo de grupos de interés, que, a su vez, ayudan a fundamentar los planes de participación de dichos grupos. A su vez, cada tres meses revisamos nuestras evaluaciones de riesgo social para asegurarnos de integrar en forma periódica los cambios de nuestro enfoque con base en el contexto social y las medidas de mitigación que sean necesarias. También llevamos a cabo evaluaciones de materialidad de ASG y, en 2020, recibimos comentarios de miembros de la comunidad local para abordar los requisitos actuales y las expectativas cambiantes de los grupos de interés.

### Desempeño 2020

Contamos con un Sistema de gestión ambiental y social completo, que integra las relaciones comunitarias como componente fundamental. El sistema es supervisado por personal especializado en nuestras operaciones en México y a nivel corporativo. Nuestro vicepresidente en México es el responsable general del sistema, el cual es supervisado por nuestro equipo ejecutivo y el Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial de la junta directiva.

Desde el 2018, hemos mantenido un programa de contratación local, que se centra en la contratación de miembros de la comunidad local para puestos de trabajo disponibles en la Empresa. El programa incluye prácticas y procedimientos transparentes de contratación, así como cursos para el desarrollo de habilidades (cuando corresponda) para que miembros de la comunidad local puedan adquirir las habilidades necesarias para los puestos de trabajo disponibles. Las comunidades locales también participan en el proceso de toma de decisiones para la contratación a nivel local a través de un comité laboral ya establecido.

Contamos con un mecanismo local de inconformidades para que los miembros de la comunidad local puedan presentar sus inconformidades relacionadas con nuestras operaciones. Son varios los medios disponibles para presentar inconformidades, como, por ejemplo, las reuniones mensuales con la comunidad, reuniones informales con personal de la mina y nuestro procedimiento formal para inconformidades. También contamos con oficinas locales en las comunidades para permitir el acceso a representantes locales de la compañía, incluso para la presentación de inconformidades. Las inconformidades se clasifican según el nivel de gravedad y están sujetas a los correspondientes controles de gestión para agilizar las respuestas por parte de la empresa y sus respectivas soluciones.

## COMUNIDADES

	2020	2019
Cantidad de retrasos no técnicos <sup>1</sup>	0	0
Cantidad de inconformidades	10	24
Cantidad de inconformidades solucionadas	7	24
Retrasos no técnicos relacionados con disputas de la comunidad	0	0
Pagos por acuerdos locales de tierras	\$10.2 millones	\$9.5 millones

<sup>1</sup> Los retrasos no técnicos se refieren a interrupciones que no se deban a problemas técnicos, operativos o relacionados con la integridad de los equipos a raíz de conflictos sociales. Cabe señalar que en el segundo trimestre se observó una interrupción de las operaciones a causa de un cierre impuesto por el gobierno destinado a mitigar la propagación del COVID-19; es por ello por lo que no figura como retraso no técnico, ya que la orden emanada del gobierno no afectó exclusivamente a la Empresa, sino a las organizaciones en todo el país.





## DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Nos enorgullece la diversidad de beneficios económicos locales que generan nuestras operaciones, incluidos el empleo a nivel local y las oportunidades de proveeduría también a nivel local. De hecho, nuestras operaciones representan uno de los impulsores económicos clave del estado de Guerrero en su conjunto. En 2020, \$42.4 millones de nuestro gasto total en proveeduría fue en Guerrero, en tanto que un 60 % de nuestros empleados viven en el estado de Guerrero

Contamos con un procedimiento de proveeduría local para aumentar la cantidad de gasto en las comunidades anfitrionas. El procedimiento se actualizó en 2020 para reflejar los cambios operativos y ajustarse a nuestros acuerdos con las comunidades locales. También reconocemos el importante papel que desempeñamos como catalizador del desarrollo económico indirecto en estas comunidades, que incluye la diversificación económica y la capacidad de generar iniciativas que aprovechen las habilidades de las personas que viven cerca de nuestras operaciones.

Estamos comprometidos a dejar un legado neto positivo en las comunidades donde operamos. Para ello, trabajamos en conjunto con las comunidades anfitrionas a través de Convenios de Desarrollo Comunitario Participativo (o CODECOP) establecidos con 11 comunidades locales. De acuerdo con estos convenios, los proyectos de la comunidad se definen según las necesidades y prioridades locales a través de los comités CODECOP creados para cada comunidad, y los miembros de dichos comités son elegidos por cada asamblea comunitaria. Esto tiene por objeto empoderar a las comunidades locales en los procesos de toma de decisiones relacionados con las inversiones en la comunidad, siendo la comunidad misma la encargada de decidir cómo y cuándo gastar los fondos

disponibles. Entre los proyectos típicos se encuentran los de desarrollo y mejoras de infraestructura, proyectos de agua y saneamiento, iniciativas para la educación e iniciativas culturales. En 2020, invertimos \$0.9 millones en proyectos de desarrollo en la comunidad a través de los convenios CODECOP.

Cuando los fondos no son suficientes para los proyectos o iniciativas seleccionados por la comunidad, apoyamos la creación de alianzas entre la Empresa, la comunidad y el gobierno regional o federal a fin de apoyar el desarrollo local. En 2020, destinamos \$3.1 millones en inversiones directas en la comunidad además de los convenios CODECOP, llegando a una inversión total directa en la comunidad de \$4 millones.

La Empresa también contribuye al Fondo Minero Mexicano (en adelante el "Fondo Minero"), que se financia a través de un impuesto minero del 7,5 % aplicado a las ganancias de las actividades de extracción y regalías del 0,5 % por la venta de oro y plata, cuyas ganancias se emplean para financiar proyectos de infraestructura en comunidades mineras. Además del pago de estos impuestos especiales, desde 2018, la Empresa ha fomentado el desarrollo local alineando el programa de desarrollo municipal con los intereses de las comunidades locales y promoviendo las consultas locales y la participación en el proceso de toma de decisiones relativo al uso del Fondo Minero. Esta estrategia ayuda al presidente municipal a crear un caso para el gobierno mexicano respecto del uso del Fondo Minero a nivel local en beneficio de las comunidades que reciben directamente el impacto de nuestras operaciones. En 2020, la Empresa pagó \$16.9 millones al Fondo Minero con respecto al año 2019, llevando nuestra inversión directa e indirecta en desarrollo comunitario a \$20.9 millones en el año calendario.

## DESTACADO

## FORTALECIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE PESCA EN LAS COMUNIDADES LOCALES

La acuicultura es una actividad económica importante para nuestras comunidades anfitrionas adyacentes al río Balsas, que se encuentra cerca de nuestras operaciones. Es una fuente importante de empleo e ingresos para los miembros de la comunidad local y sus familias. Como resultado, el fortalecimiento de la acuicultura local ha sido por largo tiempo un componente de nuestras iniciativas de desarrollo económico local. Esto nos ayuda a aprovechar nuestras fortalezas económicas existentes en la comunidad y permite diversificar la economía local más allá de las actividades mineras.

Desde 2017, hemos apoyado la acuicultura local a través de una serie de iniciativas de capacitación y desarrollo de capacidades, proyectos de demostración y el apoyo al establecimiento de cooperativas locales de pesca. También hemos respaldado la liberación de alevines en el río Balsas, con más de cinco millones de alevines liberados hasta la fecha. Los programas normalmente se ofrecen en colaboración con las cooperativas de pesca locales y a menudo con las autoridades normativas, entre ellas la Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca (CONAPESCA). Asesores expertos también participan a menudo, ofreciendo capacitación y asistencia especializada. El apoyo de esos asesores les permite a los pescadores locales acceder a fondos a través de programas gubernamentales para las actividades de pesca. También se ofrece apoyo para prevenir la pesca ilegal, ofreciendo orientación sobre cómo formar parte de las cooperativas de pesca.

En 2020, continuamos nuestra colaboración con los pescadores locales invirtiendo en el programa CAGES, ofrecido en colaboración con asesores expertos. El programa fue diseñado para promover técnicas más avanzadas de captura y postcosecha, y culminó con la entrega de más de MEX\$350,000 en jaulas para pesca a las comunidades locales. En diciembre, también renovamos un acuerdo integral con los pescadores locales para ofrecer capacitación y apoyo continuo a fin de promover prácticas recomendadas y evitar la sobrepesca.



## DESTACADO

# REHABILITACIÓN DEL CENTRO DE SALUD DE NUEVO BALSAS

En 2020, apoyamos la renovación completa del Centro de Salud de Nuevo Balsas. El trabajo se centró en abordar varias necesidades clave para ofrecer mejores servicios de salud a las comunidades locales.

Antes del proyecto de renovación, el principal desafío era ofrecer atención en forma continua dada la antigüedad de las instalaciones: sistemas de ventilación inadecuados, un suministro eléctrico deficiente, sistemas sanitarios y de drenaje defectuosos, e insumos y mobiliario desgastado.

Para abordar estos problemas, se llevaron a cabo las siguientes iniciativas:

- › Reparaciones del sistema eléctrico, de agua y de drenaje de la instalación
- › Instalación de sistemas de aire acondicionado en todas las áreas de cuidados continuos y ventiladores de techo en áreas secundarias
- › Reemplazo de todas las puertas y ventanas para mejorar la ventilación
- › Mejoramiento del mobiliario
- › Renovación completa de la cocina
- › Construcción de salas de aislamiento, actualmente usadas para pacientes con COVID-19
- › Mejoramiento del sistema sanitario de todo el centro
- › Reparaciones en el exterior

Las mejoras representaron una inversión de más de MEX\$2.2 millones. El centro beneficiará a más de 4,000 personas de las comunidades locales, incluidas Nuevo Balsas, La Fundición, Real del Limón, Acalmantlila, Las Mesas, San Nicolás, San Luis, Tomixtlahuacán y Puente Sur Balsas.

## Desempeño 2020

En la tabla a continuación se resumen los indicadores clave de 2020 para la comunidad. Pueden consultarse más detalles sobre el desempeño en la sección “Interacción con

la comunidad” de las tablas de datos de desempeño de ASG incluidas en la página 63 de este Informe.

### DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

	2020	2019
Comunidades cubiertas por un acuerdo de desarrollo de la comunidad	11	11
Inversión directa en la comunidad a través de convenios CODECOP	\$0.9 millones	\$0.4 millones
Inversión directa en las comunidades locales (no CODECOP)	\$3.1 millones	\$4.7 millones
Inversión directa en las comunidades locales (CODECOP + no CODECOP)	\$4 millones	\$5.1 millones
Monto pagado al Fondo Minero <sup>2</sup>	\$16.9 millones	\$8.2 millones
Inversión total en desarrollo de la comunidad	\$20.9 millones	\$13.3 millones

<sup>2</sup> Estos fondos se pagaron en el año calendario con respecto al año anterior. En el primer trimestre de 2021 se pagaron \$34.4 millones al Fondo Minero con respecto al 2020, y se incluirá en el Informe de minería de oro responsable del 2021.

### DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Implementamos una serie de programas a nivel de operación y comunidad para promover la participación de las mujeres. Para ello reconocemos que la minería es una industria tradicionalmente dominada por los hombres y que va en beneficio de estos en forma desproporcionada a través de empleos y proveeduría.

Desde 2018, hemos implementado un programa de conductoras de camiones para ofrecer empleos bien remunerados a mujeres de las comunidades anfitrionas. Hasta la fecha, hemos capacitado a más de 27 mujeres, de las cuales 16 ya trabajan como conductoras de camiones de transporte.

También hemos implementado una serie de programas de empoderamiento de las mujeres en colaboración con empresas y comunidades locales. En 2020, seguimos trabajando con Confecciones Luna, una empresa local liderada por mujeres que confecciona uniformes para nuestra empresa. En colaboración con una organización de desarrollo mexicana, PRENDAYUC, invertimos en programas de capacitación comercial y desarrollo de habilidades para generar capacidades y fortalecer sistemas de gestión comercial. También se ofreció capacitación para ayudar a la compañía a buscar nuevos clientes y mercados.

### DERECHOS HUMANOS

Reconocemos que tenemos responsabilidad respecto a los derechos humanos de los grupos de interés dentro de nuestra esfera de influencia. También reconocemos que operamos en un entorno complejo en materia de derechos humanos que pone de relieve la necesidad de una gestión robusta de estos derechos.

### Enfoque de gestión

En nuestra Política de Armonía Social y Derechos Humanos, se resumen los compromisos de la Empresa relativos a los derechos humanos de nuestros grupos de interés. Esta política se ajusta al marco “Proteger, Respetar y Remediar” de los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, y se aplica a nuestros proveedores y demás socios colaboradores.

En forma constante llevamos a cabo las gestiones necesarias para la defensa de los derechos humanos a fin de identificar y evaluar riesgos prominentes con respecto a los derechos humanos relevantes para nuestros negocios y operaciones. En 2018, encargamos una evaluación independiente y voluntaria sobre derechos humanos en nuestras operaciones. En dicha evaluación se analizaron los riesgos e impactos relacionados con los derechos humanos en conexión con las prácticas laborales, la seguridad, el manejo del medioambiente, la diversidad, la inclusión y los aspectos anticorrupción. Se crearon planes de gestión afines para un mejor manejo de los problemas que afectan específicamente a los derechos humanos.

En 2021, llevaremos a cabo más gestiones necesarias en materia de derechos humanos para mejorar nuestras prácticas y sistemas de gestión. Estas gestiones se centrarán en los derechos humanos y la seguridad con el objeto de que se ajusten a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. También actualizaremos nuestros sistemas y prácticas administrativas para que se ajusten a las disposiciones sobre derechos humanos de los Principios de Minería de Oro Responsable. Ello

Torex se enorgullece de haber recibido la Distinción ESR® 2020 del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE) en México por segundo año consecutivo como resultado de nuestro compromiso público y voluntario de implementar medidas socialmente responsables en nuestras operaciones en México.

Esta distinción reconoce los altos estándares en ética y gobierno corporativo, el mejoramiento de la cohesión social, el fomento del desarrollo de la comunidad y el cuidado del medio ambiente.



incluirá una revisión de nuestro sistema para presentar inconformidades a fin de asegurar que se integren medidas relativas a los derechos humanos. Se ofrecerá capacitación sobre derechos humanos a los trabajadores y personal administrativo, poniendo énfasis en estos nuevos compromisos y marcos de referencia.

### Desempeño 2020

En 2020 nos fijamos una meta de cero inconformidades confirmadas sobre derechos humanos contra la empresa, y la pudimos cumplir. Para 2021 nos fijamos una meta similar e informaremos el avance en el Informe de minería de oro responsable de 2021.

En la tabla a continuación se resumen los indicadores clave sobre derechos humanos para la Empresa.

### DERECHOS HUMANOS

	2020	2019
Porcentaje de áreas de reserva (1) probadas y (2) probables en territorio indígena o cerca de éste <sup>3</sup>	0	0
Operaciones que han sido sujetas a evaluaciones de impacto y revisiones sobre derechos humanos	100%	100%
Cantidad de inconformidades confirmadas sobre derechos humanos	0	0

<sup>3</sup> No hay terrenos indígenas como tales alrededor de nuestras operaciones.

## DESTACADO

## EMBELLECIMIENTO DE LA COMUNIDAD

Durante 2020, trabajamos con las comunidades locales en un proyecto llamado “Enchulemos juntos nuestra comunidad”, diseñado para mejorar la imagen urbana de las comunidades locales.

El programa se puso en marcha en cinco comunidades locales: Atzcala, La Fundición, Nuevo Balsas, Real del Limón y Valerio Trujano. Entre las actividades clave se incluyen:

- › Eliminación y retiro de desechos
- › Reparación de faroles
- › Pintura de edificios locales
- › Instalación de letras emblemáticas con los nombres de las comunidades
- › Plantación de árboles
- › Mejoramientos de murales locales y arte público

El programa fue diseñado para realzar el orgullo en las comunidades locales y promover la participación cívica tanto de los miembros de las comunidades locales como de nuestros empleados, muchos de los cuales trabajaron en forma voluntaria para asistir en los trabajos de remodelación y mejoramiento.







# MEDIO AMBIENTE





# MEDIO AMBIENTE

---

48 NUESTRO ENFOQUE

---

49 PERMISOS Y CUMPLIMIENTO

---

50 GESTIÓN DE JALES

---

51 GESTIÓN DE AGUA

---

53 CAMBIO CLIMÁTICO

---

57 DESTACADO – CONSTRUCCIÓN DE UNA PLANTA SOLAR EN ELG

---

58 MANEJO DE RESIDUOS Y MATERIALES PELIGROSOS

---

59 DESTACADO – ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO INTERNACIONAL  
PARA EL MANEJO DEL CIANURO

---

59 BIODIVERSIDAD Y USO DE LA TIERRA

---

61 DESTACADO – COLABORACIÓN EN TORNO A LA BIODIVERSIDAD

---

61 CALIDAD DEL AIRE

---



## NUESTRO ENFOQUE

Nuestra Política de Protección Ambiental es la base de nuestro enfoque de gestión de medio ambiente. De acuerdo con esta política, la Empresa se ha comprometido a cumplir y superar los requisitos normativos en todas sus actividades de exploración, desarrollo, extracción y cierre, sin hacer daño al medio ambiente más allá de los límites operacionales.

Contamos con un Sistema de Gestión Ambiental y Social (ESMS, por sus siglas en inglés) que se ajusta a las Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad de la Corporación Financiera Internacional (CFI) y las Normas de desempeño de la CFI. El ESMS también se rige por los requisitos de los Principios de Ecuador (EP4, julio de 2020).

El ESMS toma en cuenta medidas preventivas basadas en el desempeño para abordar riesgos ambientales potenciales asociados con nuestras operaciones, así como medidas de respuesta necesarias en caso de producirse una emergencia. Contamos con el Programa de Seguimiento de Calidad Ambiental (PSCA), que consta de 16 planes de gestión que abarcan diez aspectos cruciales relativos al medio ambiente.

La implementación del ESMS y el PSCA está a cargo de un equipo de especialistas ambientales en nuestras operaciones, siendo el responsable operacional nuestro vicepresidente en México, que depende directamente de

nuestra CEO. El Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial de nuestra junta directiva es el encargado de supervisar la gestión ambiental y el correspondiente desempeño.

En 2015 llevamos a cabo una evaluación de impacto social y ambiental general (ESIA, en inglés) para el proyecto ELG, que incluyó evaluaciones de impacto para una serie de aspectos ambientales muy importantes. La gestión de riesgos es un componente fundamental de la ESIA, que incluye una evaluación completa de riesgos naturales y peligros industriales. En los diseños y los planes de gestión del proyecto se incorporaron planes de mitigación de los riesgos asociados, incluidas medidas de prevención y contingencia. Asimismo, en cumplimiento con la Ley Federal de Protección al Ambiente, contamos con un procedimiento de evaluación de riesgos ambientales que se utiliza en forma constante para identificar y evaluar riesgos ambientales asociados con el uso, la manipulación, el transporte y el almacenamiento de sustancias y actividades consideradas peligrosas.

Para cumplir con nuestros planes de monitoreo del ambiente, contamos con herramientas integrales que combinan compromisos normativos y relativos a las mejores prácticas ambientales a fin de garantizar la robustez de nuestros planes de gestión, informar medidas correctivas (según sea necesario) y documentar las pruebas de cada medida implementada. En forma periódica



se informan los resultados de monitoreo al equipo sénior de gestión operativa, al equipo ejecutivo y al Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial de la junta directiva.

Nuestro desempeño ambiental también se somete a una auditoría anual por parte de un auditor independiente aprobado por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), el organismo regulador ambiental federal de México.

### PERMISOS AMBIENTALES Y CUMPLIMIENTO

Nuestras operaciones se rigen por una serie de leyes y normativas ambientales de México, tanto a nivel federal como estatal. De acuerdo con nuestra Política de protección ambiental, nuestro compromiso es el de cumplir y superar todas las exigencias legales y normativas sin hacer daño al medio ambiente.

#### Enfoque de gestión

Contamos con un registro completo de nuestras obligaciones ambientales, incluidos permisos, autorizaciones y compromisos. También contamos con un registro completo de riesgos ambientales para monitorear, manejar y mitigar los 51 riesgos ambientales identificados en nuestra evaluación de riesgos naturales e industriales de base. El monitoreo y la gestión de riesgos se integran a nuestro PSCA con el objeto de mantener el cumplimiento

legal y normativo de aspectos ambientales clave, y mejorar en forma continua nuestro desempeño en materia ambiental.

#### Actividades y desempeño en 2020

En 2020, nuestras principales actividades sobre cumplimiento y permisos ambientales estuvieron destinadas a mantener la operación ELG en cumplimiento con la normativa vigente, así como la obtención de los permisos para el proyecto Media Luna.

Durante el año, cumplimos cabalmente con los estándares sobre calidad ambiental, objetivo que nos habíamos propuesto en el Informe de Minería de Oro Responsable de 2019. También alcanzamos el objetivo de no tener ningún derrame de 1,000 litros o más al ambiente, meta vinculada a nuestros planes de remuneración de ejecutivos y de incentivos a nivel de empresa.

En marzo de 2021, recibimos un permiso ambiental clave para el proyecto Media Luna: la aprobación de los primeros trabajos en la ribera sur del río Balsas. En 2021, seguiremos adelante con las actividades de obtención de permisos para nuestro proyecto Media Luna, el cual, de aprobarse, representa el futuro de nuestras operaciones en Guerrero.

## GESTIÓN DE JALES

La gestión de jales es uno de los principales problemas ambientales de las compañías mineras en todo el mundo. Reconocemos la creciente atención que los inversionistas han prestado en las divulgaciones relacionadas con el manejo de jales y apoyamos totalmente estos esfuerzos. Cada año, publicamos un informe sobre el manejo de jales donde se resume nuestro método para su gestión, así como divulgaciones clave para nuestros grupos de interés.

### Enfoque de gestión

Nuestro enfoque de la gestión de jales inicia en el diseño del proyecto. En nuestras operaciones del complejo ELG, diseñamos y construimos una instalación para el almacenamiento de jales filtrados de primera clase, que es una de las más grandes en el mundo y que, a nuestro parecer, es la mejor de la industria a nivel global.

Filtramos los jales mediante un proceso que reduce el contenido de agua a un 17 %, con lo cual se conserva agua, se elimina la necesidad de terraplenes para las presas de cola y, esencialmente, se elimina el riesgo de una falla en la presa misma, consideración crucial dado que operamos en un área sísmica.

Los jales se transportan y apilan en la instalación de almacenamiento. Un refuerzo de rocas aguas abajo de la instalación de almacenamiento brinda seguridad y estabilidad adicional. Contamos con personal técnico interno que se dedica a monitorear el área, y su trabajo es auditado por expertos externos que inspeccionan la mina dos veces al año en las estaciones seca y húmeda.

La instalación también es inspeccionada por un consultor externo independiente. La instalación de jales filtrados operó durante todo el año 2020 sin hacer descargas al medio ambiente. Asimismo, los resultados de laboratorio obtenidos durante el año siguen indicando que no existe potencial de drenaje ácido.

A comienzos de 2021, iniciamos un análisis de brechas empleando el Estándar Global de la Industria sobre Manejo de Jales (o GISTM, por sus siglas en inglés), finalizado en agosto de 2020 por parte del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP) y los Principios para la Inversión Responsable (PRI). El GISTM se está considerando con el objeto de mejorar en forma continua nuestro método actual de gestión de jales, a fin de no provocar daño alguno a las personas y el medio ambiente.



## Desempeño 2020

En la tabla a continuación se resumen los indicadores clave con relación a los jales para 2019 y 2020. En nuestro informe anual sobre gestión de jales, disponible en

nuestro sitio web, encontrará información más detallada sobre nuestro método de gestión y los indicadores correspondientes.

### INDICADORES DE LA GESTIÓN DE JALES

	2020	2019
Cantidad de jales producidos (toneladas)	4,161,722	4,205,455
Instalaciones con potencial de drenaje de ácido	0	0

### GESTIÓN DEL AGUA

Reconocemos que el agua es un recurso fundamental que debemos compartir y que la seguridad de este recurso es un asunto mundial importante. La gestión del agua también es uno de los temas que más preocupan a las comunidades anfitrionas, en especial aquellas adyacentes al río Balsas, que es un importante recurso económico y cultural en la región. Es por ello que hemos implementado sistemas robustos de gestión para promover la eficiencia del uso del agua en nuestras operaciones y trabajamos en forma estrecha con nuestras comunidades anfitrionas en proyectos afines.

#### Enfoque de gestión

Nuestra forma de gestionar el recurso hídrico se ajusta a la Norma de Desempeño 3 de la CFI sobre Eficiencia de los recursos y prevención de la contaminación, que nos exige adoptar medidas que eviten o reduzcan el uso del agua de manera que el consumo de agua por parte de nuestras operaciones no tenga un impacto adverso significativo en los demás.

Nuestro sistema de manejo del agua se ha diseñado para maximizar el reciclaje a través de la captación y reutilización del agua, y minimizar el impacto potencial en el medio ambiente de la escorrentía producto de las lluvias a través del monitoreo de la calidad del agua antes de ser liberada. La planta de procesamiento fue diseñada como un circuito cerrado y, por lo tanto, no se libera agua de proceso, es decir que operamos con cero descargas de agua.





La gestión de impactos y riesgos del agua como componentes clave está integrada en nuestro ESIA. Ello incluye evaluaciones detalladas de impacto y riesgo hidrológico, hidrogeológico y acuático. Estas evaluaciones fundamentan la creación de un plan integral de manejo del agua llamado Plan Operativo de Manejo de Agua (o POMA). En este plan se exponen los principios sobre los que se basa la estrategia para el manejo del agua y se resumen los procedimientos para las operaciones normales y las medidas que deben tomarse en condiciones adversas. También evaluamos los riesgos relacionados con el agua empleando el Atlas de Estrés Hídrico Acueduct del Instituto de Recursos Mundiales, que indica que nuestras operaciones se encuentran ubicadas en una región de estrés hídrico “alto” o “extremadamente alto”.

Mantenemos un balance hídrico integral, desarrollado junto con reconocidos expertos en ingeniería. En 2020, iniciamos los trabajos para actualizar nuestro balance hídrico y así reflejar los cambios operativos actuales. Esperamos continuar este trabajo en 2021.

Contamos con un completo programa de monitoreo hídrico para asegurar el cumplimiento de las normativas correspondientes. En forma mensual se toman muestras que son verificadas por una entidad externa. Una entidad experta independiente de la Universidad Autónoma de Guerrero, en colaboración con las comunidades locales, también toma muestras aguas abajo en forma periódica. Este proceso de monitoreo participativo con la comunidad

ayuda a mejorar nuestro proceso de monitoreo del agua y a desarrollar confianza con las comunidades locales.

Contamos con varios permisos hídricos que nos permiten verter agua hasta 50 veces al año. Sin embargo, somos una mina que no vierte agua en las cuencas locales.

Contamos con un programa de reciclaje del agua para fomentar la eficiencia del uso de este recurso en nuestras operaciones. El agua se recicla principalmente en nuestra planta de procesamiento, y en otras áreas donde reutilizamos agua reciclada para las tareas de supresión de polvo en caminos de acceso y de transporte, en las trituradoras, en el domo de la pila y en las correas de transporte de mineral.

### Actividades y desempeño en 2020

En 2020, no se reportaron incidentes de incumplimiento de la normativa relacionada con el agua en nuestras operaciones y no se aplicaron multas a nuestra compañía por incidentes relacionados con el uso o manejo del agua.

En la tabla a continuación se presentan indicadores clave de manejo del agua para 2020. Pueden consultarse más detalles sobre el manejo del agua en las tablas de datos de desempeño ASG incluidas en la página 63 de este Informe. El alcance y la profundidad de nuestros indicadores refleja el mayor interés sobre las divulgaciones relativas al manejo del agua de acuerdo con la revisión de nuestra evaluación de materialidad de 2020.

## AGUA

	2020	2019
Extracción de agua (ML)	1,719	1,384
Vertido de agua	0	0
Agua consumida (ML) <sup>1</sup>	1,719	1,384
Agua reciclada (ML)	788	787
Total de agua usada (consumida + reciclada) (ML)	2,507	2,172
Agua reciclada (como porcentaje del uso total)	46%	57%
Intensidad de agua usada (por onza de oro producida)	0.00582	0.00478

<sup>1</sup> Toda el agua consumida proviene de fuentes subterráneas y de precipitación contenida dentro de nuestros límites operacionales. No obtenemos agua de masas de agua superficiales.

## CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es uno de los desafíos más apremiantes del mundo. Reconocemos el importante papel que nosotros (y la industria minera en general) podemos y debemos ayudar para abordar esta problemática. También comprendemos y apoyamos la creciente integración de riesgos y oportunidades relacionados con el clima en los procesos de decisiones de los inversionistas en todo el mundo.

Para ello, hemos comenzado a alinear nuestras comunicaciones sobre cambio climático con los marcos reconocidos a nivel internacional. En 2020, presentamos nuestra respuesta inaugural al cuestionario sobre cambio climático de CDP y seguiremos haciéndolo cada año. También estamos comprometidos con alinear nuestras divulgaciones sobre el clima con el TCFD. Para ello, usaremos un enfoque plurianual mientras seguimos desarrollando nuestra estrategia sobre cambio climático.

En la segunda mitad de 2021, tenemos planificada la presentación de un informe independiente sobre el clima donde esperamos detallar nuestro trabajo constante en esta materia, que también se ajustará a las recomendaciones del TCFD y se desarrollará a partir de las siguientes comunicaciones presentadas.

### Gobernanza

El Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial de la junta directiva es el encargado de supervisar la gestión medioambiental de la Empresa, incluido el cambio climático. Las responsabilidades principales incluyen la revisión junto con la dirección de la empresa, las metas, políticas y programas de medio ambiente y responsabilidad social de la Empresa,

así como los sistemas, estándares y procedimientos respectivos. El comité también es responsable de revisar las estrategias de gestión ambiental, así como el desempeño y las decisiones de inversión relacionadas con el cambio climático. En la actualidad, el comité lo dirige una directora independiente. La alta gerencia está bajo la supervisión directa del Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial en todo lo que respecta a la problemática climática según se define en las especificaciones de cada ciclo económico.

La junta directiva es la encargada de la supervisión general de la Gestión de Riesgos Empresariales (ERM por sus siglas en inglés). Esto incluye supervisar el registro de riesgos empresariales de la Empresa, que abarca riesgos físicos y de transición relacionados con el clima.

Nuestra CEO es la principal responsable administrativa de todos los temas relacionados con el clima, incluida la evaluación y gestión de riesgos y oportunidades que tengan que ver con el clima. Nuestra vicepresidenta de Asuntos Corporativos y Responsabilidad Social, bajo la directa supervisión de la CEO, es la responsable a nivel corporativo de las actividades relacionadas con el clima, que incluye liderar el desarrollo y la implementación de una estrategia de cambio climático y supervisar las divulgaciones actuales relativas al clima. Nuestro director de finanzas, que también reporta directamente a la CEO, es el principal responsable del sistema ERM de la Empresa, que incluye asegurar la integración adecuada de los riesgos relacionados con el clima.

Nuestra directora de Medio ambiente y Responsabilidad Corporativa está a cargo de funciones operacionales relacionadas con el clima, como, por ejemplo, la gestión de evaluaciones de impacto y riesgo ambiental a nivel de mina.

Esto también incluye mantener el cumplimiento de estándares y marcos de referencia externos respecto del cambio climático, como las Guías sobre emisiones atmosféricas y calidad del aire ambiental de las Guías sobre medio ambiente, salud y seguridad de la CFI, y la Norma de desempeño 3 de la CFI sobre Prevención y reducción de la contaminación. La responsabilidad operacional general recae en nuestro vicepresidente de México.

### Estrategia

En la Empresa evaluamos los riesgos y oportunidades en materia de cambio climático respecto de distintos horizontes temporales, ya sea a corto, mediano y largo plazo.

Desde 2019, hemos evaluado los riesgos relacionados con el cambio climático mediante un criterio de materialidad acorde con la ley de valores de Canadá. Asimismo, en 2020, identificamos riesgos y oportunidades respecto del cambio climático como un factor ASG “fundamental” para las tareas de gestión y divulgación actuales. En 2021, realizaremos una evaluación independiente de materialidad sobre el cambio climático para priorizar aún más los factores climáticos importantes que afecten a la Empresa.

En 2021 crearemos una estrategia sobre cambio climático que servirá de plan de base para abordar los cuatro pilares del marco del TCFD, que incluyen gobernanza, estrategia,

manejo de riesgos, indicadores y objetivos. Esta estrategia incluirá una hoja de ruta para guiar nuestro trabajo en el futuro. Hemos contratado a expertos externos en cambio climático para ayudarnos a crear el plan y guiar nuestra implementación actual en los próximos años.

Además, la innovación es una parte crucial de nuestra estrategia comercial general. Reconocemos que las inversiones en tecnología innovadora tienen el potencial — sobre todo en el futuro — de ofrecernos un gran valor ambiental y económico. Para ello, evaluamos en forma periódica tecnologías de bajo consumo de carbón para su uso en nuestras operaciones como parte de nuestros procesos de decisión de inversiones y gastos de explotación, lo cual seguiremos haciendo en el futuro.

Hemos implementado RopeCon, un innovador sistema de transporte de mineral que reduce significativamente la necesidad de camiones, una fuente clave de emisiones para la mayoría de las operaciones mineras. En 2021 esperamos iniciar los trabajos en una planta solar para abastecer de electricidad a nuestras instalaciones, con lo que reduciremos las emisiones de alcance 2 en hasta un 8,7 % y las emisiones generales (alcances 1 y 2) en hasta un 4,75 %. También seguiremos evaluando la factibilidad de Muckahi, un innovador sistema de extracción subterráneo que tiene el potencial de reducir significativamente las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) bajo tierra en comparación con los sistemas tradicionales de extracción subterránea.







## Manejo de riesgos

Las oportunidades y los riesgos relacionados con el clima se han integrado a nuestras evaluaciones de materialidad ASG anuales. También evaluamos los riesgos relacionados con el clima como parte de nuestro proceso de evaluación de riesgos empresariales y operativos para integrarlos en nuestro sistema de gestión de riesgos empresariales.

Los riesgos relacionados con el clima se evalúan según su impacto y probabilidad, que incluye límites financieros establecidos. A cada riesgo se le asigna una clasificación de riesgo residual de acuerdo con controles de manejo de riesgos existentes. El estado del riesgo se monitorea para asegurar que se maneje o gestione en forma adecuada. En 2021, seguiremos integrando riesgos relacionados con el clima en nuestro sistema ERM.

A nivel operativo, la evaluación de riesgos relacionados con el clima se integró a nuestro ESIA de 2015 para el proyecto ELG. Esto nos permitió comprender los efectos del clima sobre el proyecto y, a la vez, respaldó la creación de los planes de mitigación respectivos.

Nuestra evaluación de materialidad independiente de 2021 analizará con mayor profundidad los riesgos climáticos que nos permita desarrollar una hoja de ruta a fin de mejorar la gestión de riesgos. Ello nos permitirá priorizar aún más los riesgos y las oportunidades, e integrar mucho más la resiliencia climática en toda la Empresa.





### Indicadores y objetivos

Aún no hemos establecido objetivos para las reducciones de los gases de efecto invernadero. Esperamos hacerlo en 2021 como parte de nuestra estrategia general sobre cambio climático y el correspondiente plan de implementación, que incluirá la creación de una hoja de ruta para idear métodos efectivos para reducir las emisiones y crear resiliencia al cambio climático.

### Desempeño de 2020

Contamos con un inventario completo de nuestro consumo energético operacional y la correspondiente emisión

de GEI, en cumplimiento con la normativa mexicana. La creación del inventario se basa en el Protocolo de gases de efecto invernadero del Instituto de Recursos Mundiales. El inventario está a cargo de personal especializado de operaciones que cuenta con el apoyo de un asesor en materia de GEI nacionalmente acreditado en México, y es verificado cada año por una entidad externa independiente. En nuestro sitio web se encuentra la declaración independiente de fiabilidad del inventario. En la tabla a continuación se resume nuestro desempeño en materia de energía y emisiones de GEI en 2019 y 2020.

### INDICADORES DE LA GESTIÓN DE ENERGÍA Y EMISIONES DE GEI

	2020	2019
Emisiones de alcance 1 (t de CO <sub>2</sub> e)	84,402.38	88,380.61
Emisiones de alcance 2 (t de CO <sub>2</sub> e)	106,739.82	109,099.79
Emisiones totales (emisiones de alcance 1 + alcance 2)	191,142.20	197,480.40
Intensidad de las emisiones (t de CO <sub>2</sub> e por onza de oro producida)	0.444	0.434
% de consumo de energía renovable	0	0

DESTACADO

## CONSTRUCCIÓN DE UNA PLANTA SOLAR EN ELG

Estamos comprometidos a identificar y evaluar oportunidades energéticas con bajas emisiones de carbono para mejorar el desempeño y la eficiencia operativa. En 2020, finalizamos los estudios de ingeniería para la construcción de una planta solar de 8.5 MW que suministrará energía a nuestra propiedad Morelos, que incluye el complejo ELG y el proyecto Media Luna en etapa avanzada.

Los estudios demostraron que, una vez en funcionamiento, la planta solar proporcionará una serie de beneficios financieros y ambientales a nuestras operaciones. La planta tiene el potencial de reducir las emisiones de alcance 2 hasta un 8.6 % y nuestras emisiones de alcance 1 y 2 combinadas en hasta un 4.75 % (de acuerdo con nuestro perfil de emisiones de 2019). También anticipamos que la planta solar creará nuevas oportunidades laborales para su mantenimiento y operación diaria dentro de nuestras comunidades anfitrionas. La instalación de esta planta también nos brindará la posibilidad de aprovechar nuestra infraestructura energética como parte de un compromiso mayor por un “legado positivo neto” en los lugares donde operamos.

En la actualidad, estamos en proceso de obtener los permisos necesarios para la construcción de la planta solar. Esperamos obtener estos permisos en 2021 para poder iniciar los trabajos de movimiento de tierras poco después. Con el tiempo, pensamos evaluar la factibilidad de una ampliación de la planta solar para obtener un mayor ahorro y reducir aún más las emisiones de GEI.

## MANEJO DE RESIDUOS Y MATERIALES PELIGROSOS

Nuestras operaciones generan una serie de residuos peligrosos y no peligrosos. Reconocemos que el manejo consciente de los residuos es un elemento fundamental del desarrollo responsable de los recursos.

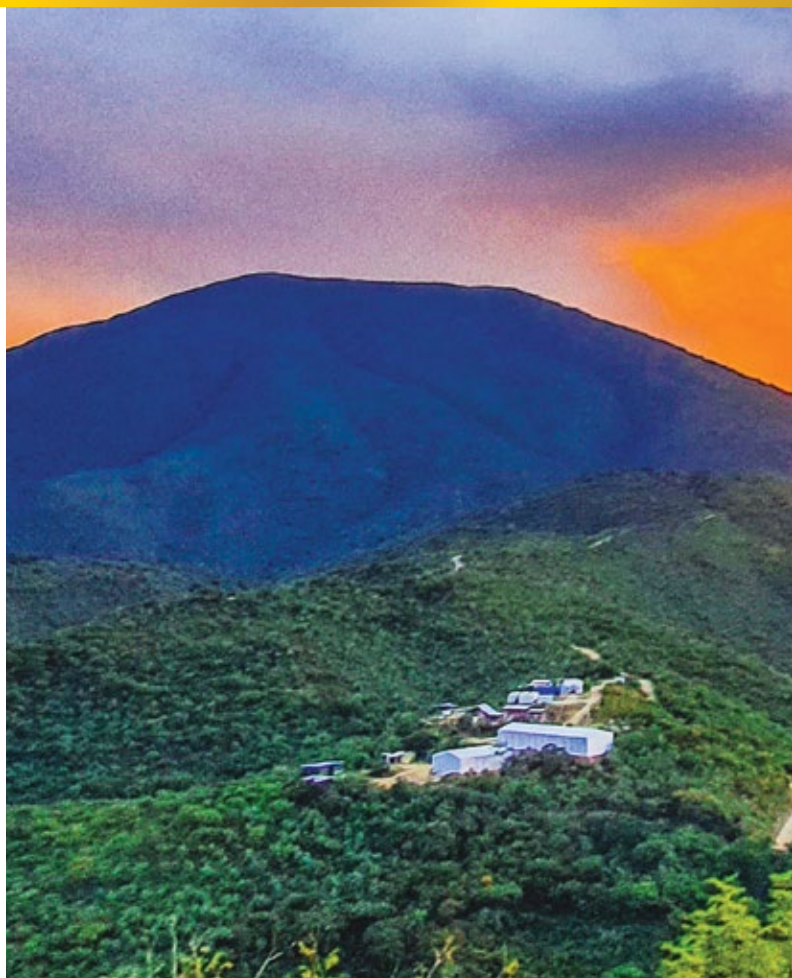
### Enforque de gestión

La forma como manejamos los residuos y los materiales peligrosos se ajusta a la Norma de desempeño 3 de la CFI sobre la eficiencia de los recursos. Nuestra Política de protección ambiental resume nuestros compromisos respecto de la identificación, evaluación y manejo de contaminantes potencialmente peligrosos.

Contamos con un Plan de Manejo de Residuos Sólidos y un Plan de Manejo de Residuos Especiales que cumplen con la normativa ambiental mexicana, particularmente la Ley general para la prevención y gestión integral de los residuos. Los residuos urbanos sólidos (generados principalmente en los campamentos y áreas administrativas) se separan en varios puntos secundarios. Todos los residuos orgánicos se usan en las áreas de restauración.

Todos los residuos que requieren un manejo o tratamiento especial son reciclados. Apoyamos a compañías locales a través de la remoción de residuos de nuestras áreas operativas para usos alternativos, y donamos empaques plásticos, latas, aluminio, cobre, fierro y plástico a las comunidades locales para su reutilización.

Todos los residuos peligrosos se controlan y almacenan en tambores de metal para ser transferidos a un galpón antes de ser retirados por un contratista acreditado por el gobierno. En 2020, formamos a nuestro personal, contratistas y subcontratistas sobre iniciativas de reducción de residuos y elevamos las exigencias para nuestros proveedores en cuanto a la reutilización y eliminación



final de los residuos peligrosos. Se dio prioridad a las compañías que usan alternativas para el manejo de residuos en el siguiente orden: reciclaje, co-procesamiento y confinamiento.

### Desempeño de 2020

En la tabla a continuación se presentan los indicadores clave de desempeño en esta materia para 2020. Pueden consultarse más detalles en las Tablas de Datos de Desempeño ASG incluidas en la página 63 de este informe.

## GESTIÓN DE RESIDUOS

	2020	2019
Roca estéril extraída (kt)	36,657	46,449
Roca estéril con potencial para generar drenaje minero ácido (kt)	–	–
Consumo de cianuros (toneladas)	12,247	16,410
Residuos domésticos (L)	81,875	155,281

<sup>1</sup> Los valores de consumo de cianuro se han reformulado. Los valores anteriores se indicaban en kilogramos, mientras que la unidad declarada era en toneladas. Los valores se han actualizado para mayor precisión.

## DESTACADO

# ACTUALIZACIÓN SOBRE EL CÓDIGO INTERNACIONAL PARA EL MANEJO DEL CIANURO

En 2020, seguimos adelante con un proceso multianual para cumplir con el Código Internacional para el Manejo del Cianuro (ICMC, por sus siglas en inglés), un estándar global de prácticas recomendadas para el manejo del cianuro.

A lo largo del año, finalizamos un análisis de brechas de nuestra gestión y desempeño actuales en comparación con el código y creamos planes de acción por departamento para abordar exigencias clave de cumplimiento.

En abril de 2021, pasamos a formar parte de los signatarios oficiales del ICMC. Como parte de los requisitos para los signatarios, es preciso que, para finales de 2023, la Empresa cumpla totalmente con las exigencias del ICMC. Cumplir con el ICMC también es un requisito clave de los Principios de Minería de Oro Responsable del Consejo Mundial del Oro, que también esperamos cumplir para finales de 2023.

## BIODIVERSIDAD Y USO DE LA TIERRA

Reconocemos la importancia de la biodiversidad para mantener la salud de los ecosistemas. También operamos cerca de una región prioritaria para la conservación de la biodiversidad (conocida como el Cañón del Zopilote), lo que exige contar con un sistema sólido de gestión de los riesgos e impactos sobre la biodiversidad.

### Enfoque de gestión

Nuestra filosofía frente al manejo de los riesgos e impactos sobre la biodiversidad se ajusta a la Norma de desempeño 6 de la CFI sobre la conservación de la biodiversidad y manejo sostenible de los recursos naturales vivos. De acuerdo con estos requisitos, nos hemos comprometido a llegar a una “pérdida neta nula” de hábitats naturales y cruciales. Estamos resueltos a lograrlo compensando toda la huella de la mina en áreas de hábitat natural, con un objetivo de compensación de 3:1. Esto generará un aumento neto en la conservación de los hábitats.

Las evaluaciones de riesgos e impactos sobre la biodiversidad son componentes clave de nuestras evaluaciones globales de impacto ambiental y social del proyecto, que fundamentan nuestros planes de manejo de la biodiversidad creados en conjunto con otros grupos de interés clave y agencias normativas. Los planes también se basan en evaluaciones de riesgos independientes sobre la vida silvestre.





En nuestra ESIA más reciente incluimos estudios de base completos sobre flora y fauna, que incluyeron la identificación de vertebrados y plantas vasculares que son de alta prioridad o de interés crítico. También contamos con un registro de especies incluidas en la lista roja de la IUCN que vigilamos y gestionamos continuamente.

Implementamos una serie de iniciativas para restaurar y promover la protección del ecosistema. Hemos designado áreas de conservación dentro de nuestros terrenos, habitadas por cuatro de las seis especies de gatos monteses de México. También hemos reubicado exitosamente dos especies en riesgo, la Boa constrictor (mazacuata) y el Heloderma horridum (lagarto moteado mexicano).

En 2020, plantamos cerca de 65,745 árboles, que obtuvimos de plantas de semilleros en nuestros dos invernaderos, uno en ELG y otro en Media Luna. Desde 2015, hemos reforestado más de 559 hectáreas de tierra, incluidas áreas fuera de nuestra propiedad, y para ello hemos plantado más de 349,822 árboles.

Las consideraciones sobre la biodiversidad y el uso de la tierra también se han integrado a nuestros planes de extracción y de cierre de las minas. Un objetivo primordial del plan de cierre es el restablecimiento de la tierra a un estado productivo finalizadas las operaciones mineras.

Como parte del proceso de planificación de las tareas de extracción para Media Luna, y más allá de los compromisos a nivel normativo, hemos incluido un área de conservación de 84.3 hectáreas para ampliar nuestro corredor biológico y preservar el paisaje y los componentes biológicos de la mina.

### Actividades y desempeño en 2020

En la tabla a continuación se presentan los indicadores clave de desempeño en materia de biodiversidad para 2020. Pueden consultarse más detalles en las tablas de Datos de desempeño ASG incluidas en la página 63 de este Informe.

#### BIODIVERSIDAD Y USO DE LA TIERRA

	2020	2019
Nueva tierra alterada (ha)	0	7
Tierras rehabilitadas (ha)	0	2
Área reforestada (ha)	105.19	116.16

## DESTACADO

# COLABORACIÓN EN TORNO A LA BIODIVERSIDAD

En 2016, iniciamos una colaboración única con dos comunidades locales (San Pedro y San Felipe Chichila) a fin de preservar la inigualable diversidad de la región. Esta iniciativa comenzó como una medida de compensación por la alteración de la tierra en el área del proyecto minero.

El foco ahora se centra en preservar los recursos hídricos, ya que Chichila se encuentra en la cabecera de la cuenca del río Cocula. Contribuimos al área de conservación “Cerro Los Manantiales”, clasificada como un área natural protegida. También ha sido certificada por la SEMARNAT a través de la Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca (CONAPESCA), que avala la importancia biológica e hidrológica de este ecosistema.

## CALIDAD DEL AIRE

Nuestras operaciones generan emisiones fugitivas al aire que provienen, entre otros, de los camiones, del tráfico vehicular y de las instalaciones de almacenamiento de roca estéril. Además, la calidad del aire (en especial, las emisiones de polvo) es uno de los efectos ambientales más importantes definidos por varias de nuestras comunidades anfitrionas.

### Enfoque de gestión

La forma como manejamos el impacto sobre la calidad del aire cumple con todas las normas vigentes de México y se ajusta a los requisitos sobre emisiones al aire y calidad del aire de las Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad de la CFI. De acuerdo con estos requisitos, nos hemos comprometido a prevenir y minimizar el impacto siguiendo las pautas definidas respecto de la calidad del aire, que complementan la normativa local.

En 2015, como parte de nuestra ESIA global, llevamos a cabo una evaluación completa sobre el impacto en la calidad del aire. Esta evaluación incluyó un estudio de base integral sobre la calidad del aire, una evaluación de efectos previstos y los correspondientes programas de monitoreo.

Para controlar el polvo generado por los camiones y el movimiento de los vehículos, aplicamos agua a los caminos y vías de acceso. Al hacerlo, reciclamos el agua de proceso tratada para promover la conservación de agua y el uso eficiente del recurso.

Contamos con un programa integral de monitoreo de la calidad del aire para asegurar que nuestras emisiones se encuentren dentro de los límites definidos por la normativa local y las Guías sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad de la CFI. Nuestro programa de monitoreo incluye una red de monitoreo de la calidad del aire en tiempo real, que incluye a las comunidades locales.

### Actividades y desempeño en 2020

En 2020, cumplimos con todos los estándares en materia de calidad del aire, incluido el cumplimiento con las normativas de la SEMARNAT. En la tabla a continuación se presentan los datos clave sobre calidad del aire para nuestras operaciones. Pueden consultarse más detalles en la sección “Calidad del aire” de las tablas de datos de desempeño ASG incluidas en la página 63 de este Informe.

## CALIDAD DEL AIRE

	2020	2019
SO <sub>x</sub> (ppm)	70.48	531.64
NO <sub>x</sub> (ppm) <sup>1</sup>	No medido	98.36
PM <sub>10</sub> (material particulado)	Promedio de 19.2 µg / m <sup>3</sup> hr	Promedio de 33.5 µg / m <sup>3</sup> hr

<sup>1</sup> Excluye N<sub>2</sub>O





# TABLAS DE DATOS DE DESEMPEÑO ASG

## Gobernanza

### INDEPENDENCIA Y EJERCICIO DE LOS DIRECTORES

INDICADOR	2020	2019
% de directores independientes	80	89
% independencia de los comités		
Comité de Auditoría	100	100
Comité de Remuneraciones	100	100
Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo	100	100
Comité de Seguridad y Responsabilidad Social Empresarial	100	100
Comité Técnico	75	N/A
Ejercicio promedio del director <sup>1</sup>	6.4	8.6

<sup>1</sup> Al momento de la publicación de la Circular de información administrativa anual para cada año respectivo.

### DIVERSIDAD ENTRE LOS DIRECTORES

INDICADOR	2020	2019
% de Directores hombres	70	89
% de Directoras mujeres	30	11
Edad promedio de los Directores <sup>2</sup>	58	61

<sup>2</sup> Al momento de la publicación de la Circular de información administrativa anual para cada año respectivo.

### DIVERSIDAD DEL EQUIPO EJECUTIVO

INDICADOR	2020	2019
% hombres	60	66
% mujeres	40	33

### INDICADORES SOBRE ANTICORRUPCIÓN Y DENUNCIAS

INDICADOR	2020	2019
Incidentes de corrupción	0	0
Denuncias	0	0
Atestación de las políticas anticorrupción (%)	100%	100%
Horas totales de capacitación anticorrupción	26	Sin capacitación específica

### Participación en los resultados

#### VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (MILLONES DE USD)

INDICADOR	2020	2019
Ganancias	\$789.2	\$640.8
Costos de producción	\$277.2	\$267.4
Gastos de explotación de la mina	\$166.0	\$100.5
Pago de sueldos	\$64.3	\$58.0
Pagos a gobiernos locales, estatales y federales	\$180.6	\$62.1
Inversiones directas en las comunidades <sup>1</sup>	\$4.0	\$5.1
Pagos al Fondo Minero <sup>2</sup>	\$16.9	\$8.2
Inversiones totales en las comunidades <sup>3</sup>	\$20.9	\$13.3
Pagos para Convenios de Ocupación Territorial	\$10.2	\$9.5

<sup>1</sup> Incluye contribuciones al CODECOP para el desarrollo y la inversión directa en las comunidades

<sup>2</sup> Pagos por concepto de regalías e impuestos del Fondo Minero para financiar pagos de infraestructura local en las comunidades locales realizados durante el año calendario con respecto al año anterior

<sup>3</sup> Incluye contribuciones al CODECOP, inversión directa en las comunidades y contribuciones por concepto de impuesto y regalías al Fondo Minero

#### GASTO DE PROVEEDURÍA LOCAL

INDICADOR	2020	2019
Comunidades anfitrionas (compañías locales) <sup>4</sup>	\$4.4	\$4.0
País anfitrión (otras compañías de Guerrero) <sup>5</sup>	\$38.0	\$41.2
País anfitrión (otras compañías de México)	\$336.6	\$312.2
Total de gasto en México	\$379.0	\$357.4
Empresas internacionales	\$48.5	\$58.6
TOTAL	\$427.5	\$416.0

<sup>4</sup> Por compañías locales se entiende aquellas compañías con domicilio en las comunidades que se ven impactadas por la mina

<sup>5</sup> Las cifras excluyen el valor del gasto en compañías locales

### GASTO EN PROVEEDURÍA LOCAL (COMO % DEL GASTO TOTAL)

UNIDAD COMERCIAL	2020	2019
Comunidades anfitrionas (compañías locales)	1%	1%
País anfitrión (otras compañías de Guerrero) <sup>6</sup>	9%	10%
País anfitrión (otras compañías de México)	77%	75%
Total de gasto en México	89%	86%
Empresas internacionales	13%	14%

<sup>6</sup> Las cifras excluyen los valores del gasto en compañías locales

## Salud y seguridad

### ESTADÍSTICAS DE LESIONES

INDICADOR	2020			2019		
	Empleado	Empleados	Total	Empleado	Empleados	Total
Fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Lesiones con tiempo perdido	0	1	1	2	2	4
Total de lesiones registrables	7	10	17	8	14	22
Cuasi accidentes	31	45	76	21	26	47

### INDICADORES DE SEGURIDAD <sup>1</sup>

INDICADOR	2020			2019		
	Empleado	Empleados	Total	Empleado	Empleados	Total
Horas trabajadas	3,093,233	3,639,744	6,732,977	2,835,626	3,476,363	6,311,989
Índice de accidentes fatales	0	0	0	0	0	0
LTIF <sup>2</sup>	0	0.27	0.15	0.71	0.58	0.63
TRIF <sup>3</sup>	2.26	2.75	2.52	3.53	4.6	4.12
NMIF <sup>4</sup>	10.02	12.36	11.29	7.41	7.48	7.45

<sup>1</sup> Todas las tasas se basan en una media acumulada de 12 meses y se calculan por millón de horas trabajadas.

<sup>2</sup> Frecuencia de tiempo perdido por lesiones

<sup>3</sup> Tasa total de lesiones registrables

<sup>4</sup> Tasa de cuasi accidentes

### GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

INDICADOR	2020			2019		
	Empleado	Empleados	Total	Empleado	Empleados	Total
% de empleados cubiertos por el sistema de gestión de seguridad	100	100	100	100	100	100
% de empleados cubiertos por el comité conjunto de empleados/gerencia	66%	N/A	66%	66%	N/A	66%
Multas impuestas por incumplimiento	0	0	0	0	0	0

### CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD

INDICADOR	2020			2019		
	Empleado	Empleados	Total	Empleado	Empleados	Total
Total de empleados capacitados	671	4,026	4,697	887	2,991	3,878
Total de gerentes/ supervisores capacitados	8	0	8	8	N/A	8
Horas de capacitación con SafeStart® <sup>5</sup>	648	0	648	N/A	N/A	N/A
Horas totales de capacitación	10,629	35,296	46,555	29,227	37,268	66,495
Horas de capacitación promedio por persona	15	8	12	32	12	22

<sup>5</sup> SafeStart® es un programa interno de capacitación sobre seguridad para los empleados que comenzó en 2020

## Número de empleados

### NÚMERO DE EMPLEADOS

INDICADOR	2020	2019
<b>Oficinas corporativas</b>		
Total de empleados	40	37
<b>Operaciones</b>		
Empleados de confianza	320	304
Empleados de base	604	585
Total de empleados directos	924	889
Empleados de contratistas	1,675	1,175

### PROCEDENCIA DE LOS EMPLEADOS

INDICADOR	2020	2019
<b>Oficinas corporativas</b>		
Empleados internacionales en las oficinas corporativas	0	0
<b>Operaciones</b>		
Comunidades locales	410	397
Estado de Guerrero	153	141
México	914	879
Internacional	10	10

### PROCEDENCIA DE LOS EMPLEADOS (COMO % DEL NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS)

INDICADOR	2020	2019
<b>Oficinas corporativas</b>		
Empleados internacionales en las oficinas corporativas	0%	0%
<b>Operaciones</b>		
Comunidades locales	44%	45%
Estado de Guerrero	60%	70%
Fuera de Guerrero	39%	29%
México	99%	99%
Internacional	1%	1%

### PROCEDENCIA DE LOS EMPLEADOS DE CONTRATISTAS

INDICADOR	2020	2019
<b>Operaciones</b>		
Comunidades locales	319	223
Estado de Guerrero	725	505
México	1,666	1,164
Internacional	9	11

**PROCEDENCIA DE LOS EMPLEADOS DE CONTRATISTAS (COMO % DEL NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS DE CONTRATISTAS)**

INDICADOR	2020	2019
<b>Operaciones</b>		
Comunidades locales	19%	19%
Estado de Guerrero	43%	43%
México	99%	99%
Internacional	1%	1%

**ROTACIÓN DE PERSONAL**

INDICADOR	2020	2019
Diversidad		
<b>Oficinas corporativas</b>		
Tasa de rotación de empleados - hombres	17%	15%
Tasa de rotación de empleados - mujeres	13%	6%
Tasa de rotación total	16%	11%
<b>Operaciones</b>		
Tasa de rotación de empleados - hombres	6%	10%
Tasa de rotación de empleados - mujeres	7%	11%
Tasa de rotación total	6%	9%

**DIVERSITY**

INDICADOR	2020	2019
<b>Oficinas corporativas</b>		
Total de empleadas mujeres	15	16
Total de empleadas mujeres (como % del número total de empleados)	38%	43%
Mujeres en cargos administrativos o más altos (%)	23%	22%
<b>Operaciones</b>		
Total de empleadas mujeres	127	124
Total de empleadas mujeres (como % del número total de empleados)	14%	14%
Mujeres en cargos administrativos o más altos (%)	18%	18%

### RELACIONES LABORALES

INDICADOR	2020	2019
<b>Operaciones</b>		
% de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	66%	66%
Huelgas y paros	0	0

### EMPLEO POR EDAD

INDICADOR	2020	2019
<b>Oficinas corporativas</b>		
<30	1	1
30-50	24	24
Más de 50	15	12
<b>Operaciones</b>		
<30	244	280
30-50	628	562
Más de 50	52	47

### CAPACITACIÓN

INDICADOR	2020	2019
<b>Oficinas corporativas</b>		
Total de horas de capacitación de empleados	848	2,040
Horas promedio de capacitación por empleado	20	57
<b>Operaciones</b>		
Total de horas de capacitación de empleados	10,629	29,227
Horas promedio de capacitación por empleado	16	33
Total de horas de capacitación de contratistas	35,926	37,268
Horas promedio de capacitación por empleado de contratista	9	12

### ▶ ACUERDOS CON LA COMUNIDAD

INDICADOR	2020	2019
Cantidad de acuerdos suscritos	11	11
% de cumplimiento de los acuerdos	100	100
Cantidad de proyectos CODECOP	11	11

### ▶ INCONFORMIDADES DE LA COMUNIDAD

INDICADOR	2020	2019
Cantidad de inconformidades	10	24
Inconformidades resueltas	7	24
Inconformidades pendientes	3	0

### ▶ RETRASOS NO TÉCNICOS<sup>1</sup>

INDICADOR	2020	2019
Retrasos por problemas relacionados con la comunidad	0	0

<sup>1</sup> Como resultado de un decreto emanado por el gobierno mexicano a raíz del COVID-19, las operaciones en el segundo trimestre se vieron parcialmente suspendidas, lo que explica parte de las diferencias en algunos indicadores entre 2019 y 2020.

## Cumplimiento de las normas ambientales

### ▶ MONITOREO AMBIENTAL

INDICADOR	2020	2019
Puntos de monitoreo de la calidad del agua	41	41
Muestras para calidad del agua	309	355
Puntos de monitoreo de la calidad del aire	6	6
Muestras para calidad del aire	23	24

### ▶ CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS AMBIENTALES (% DE CUMPLIMIENTO CON LAS EXIGENCIAS LEGALES DE LOS ESTÁNDARES Y EL PLAN DE MONITOREO)

INDICADOR	2020	2019
Calidad del agua	100%	100%
Calidad del aire	100%	100%



### INCIDENTES AMBIENTALES NOTIFICABLES

INDICADOR	2020	2019
Notificable a la SEMARNAT <sup>1</sup>	0	1
Multas significativas <sup>2</sup>	0	0
Derrames significativos <sup>3</sup>	0	0

<sup>2</sup> Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales de México.

<sup>3</sup> Por multas significativas se entiende aquellas multas aplicadas por la SEMARNAT o notificables en nuestros estados financieros anuales.

<sup>4</sup> Por derrames significativos se entiende aquellos derrames notificables a la SEMARNAT o notificables en nuestros estados financieros anuales.

## Energía y emisiones<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Los datos a continuación se han preparado con referencia al Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte (edición revisada) creado por el Protocolo de Gases Efecto Invernadero del Instituto de Recursos Mundiales (WRI, en inglés) y el Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible (WBCSD, en inglés). Los límites de cobertura del informe se basan en el "control financiero". Los factores de emisiones incluyen los potenciales de calentamiento global (PCG) del Quinto reporte de evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). Todas las emisiones indicadas están cubiertas por una normativa o programa que limita las emisiones en México.

### CONSUMO DE ENERGÍA

FUENTE DE ENERGÍA	2020	2019
Electricidad comprada MWh <sup>2</sup>	216,073	216,039
Diésel de fuentes móviles (L)	27,344,472	28,349,730
Diésel de fuentes fijas (L)	962,806	733,455
Gasolina (L)	1,224,617	1,114,756
Gas natural (L)	0	0
Propano (L)	39,389	39,049

<sup>2</sup> Toda la electricidad se compra a las plantas eléctricas de la Comisión Federal de Electricidad de Guerrero.

### INTENSIDAD DE LA ENERGÍA

INDICADOR	2020	2019
Consumo de energía total (GJ)	1,897,802.04	1,943,092.18
GJ/oz de oro producido	4.41	4.27
GJ/tonelada procesada	0.46	0.44

### EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO (TONELADAS DE CO<sub>2</sub>E)

INDICADOR	2020	2019
Alcance 1 (directo) <sup>3</sup>	84,402.38	88,380.61
Alcance 2 (indirecto) <sup>4</sup>	106,739.82	109,099.79
Alcance 3 <sup>5</sup>	No medido	No medido
TOTAL <sup>6</sup>	191,142.20	197,480.40

<sup>3</sup> Para verificar los datos se emplearon registros de compra y datos de almacenamiento.

<sup>4</sup> Los factores de emisiones proporcionados por la Comisión Federal de Electricidad (CFE) se emplearon para calcular las emisiones de alcance 2. Los cálculos incluyen CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, y N<sub>2</sub>O. Para verificar los datos se emplearon registros de compra.

<sup>5</sup> Actualmente no calculamos las emisiones de alcance 3, si bien pensamos hacerlo como parte de nuestra estrategia actual sobre energía y cambio climático.

<sup>6</sup> Emisiones de alcance 1 + alcance 2.

### INTENSIDAD DE EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO (TONELADAS DE CO<sub>2</sub>E)

INDICADOR	2020	2019
Por onza de oro producida	0.444	0.434
Por tonelada de mineral procesado	0.046	0.045

### CONSUMO DE ENERGÍA RENOVABLE Y NO RENOVABLE (COMO % DEL CONSUMO TOTAL)

INDICADOR	2020	2019
Renovable	0	0
No renovable	100%	100%

### ELECTRICIDAD COMPRADA POR FUENTE (%)

INDICADOR	2020	2019
Red eléctrica	100	100
Fuera de la red eléctrica	0	0

## Agua

### EXTRACCIÓN DE AGUA (ML)<sup>1,2</sup>

AÑO	AGUA DULCE SUPERFICIAL		AGUAS FREÁTICAS			AGUA DE TERCEROS	AGUA PRODUCIDA	EXTRACCIÓN TOTAL
	Lluvia <sup>3</sup>	Otro <sup>4</sup>	Bombeo y drenaje de la mina <sup>5</sup>	Aguas freáticas <sup>5</sup>	No reportado <sup>7</sup>			
2020	443	0	0	1,276	0	0	0	1,719
2019	426	0	0	957	0	0	0	1,384

<sup>1</sup> La extracción de agua es la suma de toda el agua ingresada a nuestras operaciones de todas las fuentes (incluidas fuentes de agua superficial, aguas freáticas, agua de lluvia y agua de otras organizaciones o proveedores municipales) destinadas a cualquier tipo de uso en las operaciones.

<sup>2</sup> En 2020 mejoramos la contabilidad del agua para que se ajustara al Marco de contabilidad del agua del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Por ello, se han vuelto a exponer las cifras de 2019.

<sup>3</sup> Incluye las aguas de lluvia captadas en las instalaciones de almacenamiento de jales y minas menos las pérdidas por evaporación.

<sup>4</sup> Incluye ríos, arroyos, riachuelos, etc.

<sup>5</sup> Incluye agua bombeada y drenada de minas que usa Torex.

<sup>6</sup> Agua extraída de pozos para uso.

<sup>7</sup> Arrastre en mineral.

### VERTIDO DE AGUA DESDE LAS OPERACIONES (ML)

INDICADOR	AGUA VERTIDA <sup>8</sup>
2020	0
2019	0

<sup>8</sup> El agua vertida corresponde al agua que se descarga en las masas de agua locales.

### USO DE AGUA (ML)

AÑO	CONSUMO <sup>9</sup>	RECICLADA <sup>10</sup>	USO TOTAL <sup>11</sup>	PORCENTAJE RECICLADO <sup>12</sup>
2020	1,719	787	2,507	46%
2019	1,384	788	2,172	57%

<sup>9</sup> Consumo = agua extraída - agua vertida.

<sup>10</sup> Agua reciclada = agua/aguas residuales que se reciclan o reutilizan.

<sup>11</sup> Uso de agua total = consumo de agua + agua reciclada.

<sup>12</sup> Como porcentaje del uso total.

### USO DE AGUA SEGÚN EL PROPÓSITO (ML)

AÑO	PROCESAMIENTO <sup>13</sup>	SUPRESIÓN DE POLVO <sup>14</sup>	DOMÉSTICO <sup>15</sup>
2020	316	370	589
2019	343	153	460

<sup>13</sup> Uso de agua total relacionado con las operaciones de la planta de procesamiento.

<sup>14</sup> Uso de agua total relacionado con las tareas de supresión de polvo.

<sup>15</sup> Uso de agua total relacionado con las actividades domésticas.

### ▶ INTENSIDAD DEL USO DEL AGUA (ML)

UNIDAD COMERCIAL	POR ONZA DE ORO PRODUCIDA	POR TONELADA DE MINERAL PROCESADO
2020	0.00582	0.00060
2019	0.00478	0.00049

## Residuos y materiales

### ▶ GENERACIÓN DE RESIDUOS

UNIDAD COMERCIAL	2020	2019
Jales producidos (toneladas)	4,161,722	4,205,455
Roca estéril generada (kt)	36,657,000	46,449,000
Roca estéril con potencial para generar drenaje minero ácido (kt)	0	0
Residuos domésticos (L)	81,875	155,281
Residuo de ensayo (toneladas)	4,899,688	1,506,910
Residuo incinerado (m3)	0	0
Residuo enviado a vertederos (m3)	81,875	155,281
Residuo por procesamiento de mineral (toneladas)	4,161,722	4,205,455

### ▶ RESIDUO RECICLADO

UNIDAD COMERCIAL	2020	2019
Metal (toneladas)	1,291	1,051
Plástico (toneladas)	8	6
Aceite residual (L)	251,657	421,630
Roca estéril (m <sup>3</sup> )	12,321,310	22,354,795

### ▶ CONSUMO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

UNIDAD COMERCIAL	2020	2019
Cianuro (toneladas)	12,247	16,410
Cal (toneladas)	10,800	1,495
Diésel (miles de L)	28,648,396	29,083,185

<sup>1</sup> Los valores de consumo de cianuro se han reformulado. Los valores anteriores se indicaban en kilogramos, mientras que la unidad declarada era en toneladas. Los valores se han actualizado para mayor precisión.

## Biodiversidad Y Uso De La Tierra

### ALTERACIÓN DE LA TIERRA

INDICADOR	2020	2019
Área de terreno (ha)	29,000	29,000
Alteración en año actual (ha)	0	7
Alteración a la fecha (ha)	667	667

### REHABILITACIÓN DE TIERRAS (HA)

INDICADOR	2020	2019
Rehabilitadas en año actual (ha)	0	2.00
Completamente remediadas a la fecha (ha)	21.21	21.21

### REFORESTACIÓN

INDICADOR	2020	2019
Hectáreas reforestadas	105.19	116.16
Árboles nativos plantados	65,745	72,600

### ESPECIES PROTEGIDAS

INDICADOR	2020	2019
Especies identificadas en la lista roja de la IUCN	0	0

## Calidad del aire

### CALIDAD DEL AIRE

INDICADOR	2020	2019
SO <sub>x</sub> (ppm)	70.48	531.64
NO <sub>x</sub> (ppm) <sup>1</sup>	No medido	98.36
PM <sub>10</sub> (material particulado)	Promedio de 19.2 µg / m <sup>3</sup> hr	Promedio de 33.5 µg / m <sup>3</sup> hr
Compuesto de carbono (ppm)	194.77	198.43
Compuestos orgánicos volátiles (ppm)	344	No reportado
Plomo	0	0
Mercurio	0	0

<sup>1</sup> Excluye N<sub>2</sub>O.



# ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN ESTÁNDARES GRI

## CONTENIDOS GENERALES

GRI 102: PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		PÁGINA/UBICACIÓN
102-1	Nombre de la organización	1
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	1
102-3	Ubicación de la sede	85
102-4	Ubicación de las operaciones	1
102-5	Propiedad y forma jurídica	Circular de inf. adm. (pág. 6)
102-6	Mercados servidos	1
102-7	Tamaño de la organización	
	a.i. Número total de empleados	28, 66
	a.ii. Número total de operaciones	1
	a.iii. Ventas netas	Estados financieros de 2020
	a.iv. Capitalización total	Estados financieros de 2020
	a.v. Cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados	Estados financieros de 2020
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	24
102-9	Cadena de suministro	39
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	39
102-11	Principio o enfoque de precaución	48
102-12	Iniciativas externas	85
102-13	Afiliación a asociaciones	85
<b>GRI 102: ESTRATEGIA</b>		<b>UBICACIÓN</b>
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2
<b>GRI 102: ÉTICA E INTEGRIDAD</b>		<b>UBICACIÓN</b>
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	10, 22
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	22
<b>GRI 102: GOBERNANZA</b>		<b>UBICACIÓN</b>
102-18	Estructura de gobernanza	18

Índice de desempeño global GRI 2020 - Continuación

GRI 102: PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		UBICACIÓN
102-40	Lista de grupos de interés	38
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	27
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	38
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	38
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	38
GRI 102: PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		UBICACIÓN
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	38
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	1
102-47	Lista de temas materiales	11
102-48	Reafirmación de la información	1
102-49	Cambios en la elaboración de informes	1
102-50	Período objeto del informe	1
102-51	Fecha del último informe	1
102-52	Ciclo de elaboración de informes	1
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	85
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	1
102-55	Índice de contenidos GRI	76
102-56	Verificación externa	N/A

**DESEMPEÑO ECONÓMICO**

GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO		UBICACIÓN
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	64
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	54
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS		UBICACIÓN
203-1	Inversiones en infraestructura y servicio apoyados	42
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	42
GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		UBICACIÓN
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	65
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN		UBICACIÓN
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	65
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	22
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	22



GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL		UBICACIÓN
206-1	Acciones jurídicas por conductas anticompetitivas, desleal y las prácticas monopólicas.	22

## MEDIO AMBIENTE

GRI 302: ENERGÍA		UBICACIÓN
302-1	Consumo energético dentro de la organización	56, 71
302-2	Consumo energético fuera de la organización	72
302-3	Intensidad de la energía	56, 71

GRI 303: AGUA Y EFLUENTES		UBICACIÓN
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	51
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	51-52
303-3	Extracción de agua	73
303-4	Vertidos de agua	52, 73
303-5	Consumo de agua	72

GRI 305: EMISIONES		UBICACIÓN
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	56, 72
305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) al generar energía	56, 72
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	56, 72
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX), y otras emisiones significativas al aire	56

GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS		UBICACIÓN
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	52, 73
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	58, 75
306-3	Derrames significativos	71

GRI 307: CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS AMBIENTALES		UBICACIÓN
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	71

## ASPECTOS SOCIALES

GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		UBICACIÓN
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	32
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	32
403-3	Servicios de salud en el trabajo	32
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	32
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	33
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	32
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	32
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la seguridad y la seguridad en el trabajo	32
403-9	Lesiones por accidente laboral	33, 65-66
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	33, 65-66
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA		UBICACIÓN
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	69
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	33
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	67
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		UBICACIÓN
405-1	Diversidad en gobernanza y empleados	18, 63
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN		UBICACIÓN
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	67
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA		UBICACIÓN
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	27
GRI 408: TRABAJO INFANTIL		UBICACIÓN
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	N/A (cero)
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO		UBICACIÓN
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso	N/A (cero)
GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS		UBICACIÓN
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	43
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	12, 43
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	N/A

Índice de desempeño global GRI 2020 - Continuación

GRI 413: COMUNIDADES LOCALES		UBICACIÓN
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	38-39
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales	38-39
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO		UBICACIÓN
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	N/A (cero)

**SUPLEMENTO G4 MM**

GRI G4 MM		UBICACIÓN
MM-1	Cantidad de tierras (propias o arrendadas y administradas para actividades de producción o extracción) alteradas o rehabilitadas	60
MM-2	La cantidad y el porcentaje del total de yacimientos que, según se ha identificado, requieren planes para el manejo de la biodiversidad según criterios especificados, y la cantidad (porcentaje) de esos yacimientos que cuentan con planes establecidos	60
MM-3	Cantidad total de recubrimiento, roca, jales y lodos, y sus respectivos riesgos asociados	58, 75
MM-4	Cantidad de huelgas y paros de más de una semana de duración, por país	69
MM-5	Cantidad total de operaciones emplazadas en o cerca de territorios de pueblos indígenas, y la cantidad y el porcentaje de operaciones o yacimientos que cuentan con acuerdos formales con comunidades indígenas	N/A (cero)
MM-6	Cantidad y descripción de disputas significativas relativas al uso de la tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales y pueblos indígenas	N/A (cero)
MM-7	El grado en que se emplearon los mecanismos de inconformidades para solucionar disputas relativas al uso de la tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales y los pueblos indígenas, y los resultados	N/A (cero)
MM-8	Cantidad (y porcentaje) de yacimientos operativos de la compañía donde se lleva a cabo la minería artesanal o de pequeña escala en el yacimiento o en terreno adyacente, y los riesgos asociados y las medidas tomadas para gestionar y mitigar dichos riesgos	N/A (cero)
MM-9	Yacimientos donde se realizaron reasentamientos, la cantidad de hogares reubicados en cada uno y de qué modo el proceso afectó su sustento	N/A
MM-10	Cantidad y porcentaje de operaciones con planes de cierre	60

# ÍNDICE DE CONTENIDO SEGÚN ESTÁNDARES CONSEJO DE NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (SASB, POR SU SIGLA EN INGLÉS)

## ÍNDICE DE CONTENIDO SASB

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO		UBICACIÓN
EM-MM-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	56, 72
EM-MM-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a corto y largo plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y un análisis de los resultados en relación con esos objetivos	53-56
CALIDAD DEL AIRE		UBICACIÓN
EM-MM-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NO <sub>x</sub> (excluyendo N <sub>2</sub> O), (3) SO <sub>x</sub> , (4) material particulado (PM <sub>10</sub> ), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles	56
GESTIÓN DE LA ENERGÍA		UBICACIÓN
EM-MM-130a.1	(1) Total de energía consumida	71
	(2) Porcentaje de electricidad de la red	72
	(3) Porcentaje de renovables	72
GESTIÓN DEL AGUA		UBICACIÓN
EM-MM-140a.1	(1) Total de agua dulce extraída	73
	(2) Total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	52
EM-MM-140a.2	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua	52
GESTIÓN DE RESIDUOS Y MATERIALES PELIGROSOS		UBICACIÓN
EM-MM-150a.1	Peso total de residuos de relaves, porcentaje reciclado	50
EM-MM-150a.2	Peso total de residuos del procesamiento de minerales, porcentaje reciclado	50
EM-MM-150a.3	Número de embalses de relaves, desglosado por el potencial de peligro según la MSHA	50
EFECTOS EN LA BIODIVERSIDAD		UBICACIÓN
EM-MM-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental de las instalaciones activas	48, 59-60
EM-MM-160a.2	Porcentaje de minas en que el drenaje ácido:	
	(1) Es previsible	50
	(2) Se mitiga activamente	50
	(3) Se está tratando o corrigiendo	50
EM-MM-160a.3	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en sitios con estado de conservación protegido o hábitats de especies en peligro de extinción, o cerca de ellos	50

Índice de contenido según estándares SABS - Continuación

SEGURIDAD, DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS		UBICACIÓN
EM-MM-210a.1	Porcentaje de (1) reservas comprobadas y (2) probables en zonas de conflicto o cerca de ellas	N/A (cero)
EM-MM-210a.2	Porcentaje de (1) reservas comprobadas y (2) probables en territorios indígenas o cerca de ellos	N/A (cero)
EM-MM-210a.3	Análisis de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de los pueblos indígenas y las operaciones en zonas de conflicto	N/A (cero)
RELACIONES CON LA COMUNIDAD		UBICACIÓN
EM-MM-210b.1	Análisis del proceso de gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos e intereses de la comunidad	38
EM-MM-210b.2	Número y duración de los retrasos no técnicos	38, 70
RELACIONES LABORALES		UBICACIÓN
EM-MM-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por los convenios colectivos de trabajo, desglosada por empleados extranjeros y estadounidenses	69
EM-MM-310a.2	Número y duración de huelgas y cierres patronales	69
SALUD Y SEGURIDAD DE LA FUERZA LABORAL		UBICACIÓN
EM-MM-320a.1	(1) Tasa de todas las incidencias	65
	(2) Tasa de mortalidad	65
	(3) Tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)	65
	(4) Promedio de horas de capacitación en salud y seguridad	66
ÉTICA EMPRESARIAL Y TRANSPARENCIA		UBICACIÓN
EM-MM-510a.1	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno en toda la cadena de valor	22
EM-MM-510a.2	Producción en países que ocupan los 20 puestos más bajos en el índice de percepción de la corrupción de <i>Transparency International</i>	22
PARÁMETROS DE ACTIVIDAD		UBICACIÓN
EM-MM-000.A	Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos acabados	Estados financieros de 2020
EM-MM-000.B	Número total de empleados, porcentaje de contratistas	66

# NOTAS DE ADVERTENCIA

## DECLARACIONES A FUTURO

Este informe contiene declaraciones a futuro o información prospectiva dentro del significado de las leyes de valores aplicables de Canadá. Si bien la Empresa tiene pensado seguir adelante con el proyecto Media Luna para alcanzar la fase de producción en el primer trimestre de 2024 y se ha tomado la decisión de iniciar las primeras obras para mantener la planificación de la primera producción, no hemos tomado una decisión respecto de la producción antes de finalizar el estudio de factibilidad de Media Luna. Las declaraciones a futuro también incluyen, entre otros: las posibles oportunidades futuras significativas de la propiedad aurífera Morelos; buscar oportunidades para adquirir activos que permitan una diversificación geográfica rentable y productiva; a medida que la Empresa sigue sorteando la pandemia en 2021, seguir protegiendo la salud y la seguridad de nuestros trabajadores y las comunidades locales, manteniendo, a la vez, la continuidad del negocio y un robusto desempeño operacional; respetar el compromiso con los valores fundamentales de la Empresa y esforzarnos por mantenernos en la columna izquierda del Continuo de valores; ganarnos en forma continua la confianza de los grupos de interés para mantener la licencia social para operar; respetar el compromiso por seguir entregando un valor superior a los inversionistas, a la vez que mejoramos las vidas de las comunidades anfitrionas; planear la implementación de los Principios de Minería de Oro Responsable del Consejo Mundial del Oro para fines de 2023; esperar que las instalaciones de jales filtrados eliminen sustancialmente el riesgo de una falla catastrófica en las presas de jales; el potencial del sistema de extracción Muckahi para ofrecer una serie de beneficios en comparación con los sistemas de extracción tradicionales, incluida una reducción significativa en los costos de operación y explotación, los residuos y las emisiones de gases de efecto invernadero; esperar que las evaluaciones de materialidad identifiquen y prioricen los temas ASG más importantes para la empresa y los grupos de interés; planear revisiones periódicas de las evaluaciones y cuando las circunstancias lo requieran; las metas y objetivos ASG de la Empresa para 2021; planear la continuación de la capacitación sobre anticorrupción en 2021; iniciativas de desarrollo de la comunidad para promover sostenibilidad a largo plazo; respetar el compromiso de cumplir o superar todos los requisitos legales y normativos, sin dañar el medio ambiente; declaraciones sobre la identificación de riesgos, evaluación, medidas de mitigación y monitoreo; continuación del proceso de permisos para el proyecto Media Luna; el diseño de un sistema de manejo del agua para maximizar el reciclaje de este recurso; el diseño de la planta de procesamiento como sistema cerrado para que las operaciones no hagan vertidos de agua; planear la construcción de una planta solar, esperando una reducción en las emisiones de GEI; planear el cumplimiento con el ICMC a finales de 2023; el principal objetivo del plan de cierre es restaurar la tierra a un estado productivo concluidas las operaciones de extracción; y respetar el compromiso de prevenir y minimizar el efecto de las operaciones en la calidad del aire siguiendo las pautas y requisitos normativos respectivos. En general, las declaraciones a futuro pueden identificarse por el uso de términos relacionados con la anticipación de situaciones tales como «esforzarse para», «aspirar», «planear», «esperar», «estimación», «proponer», «anticipar», «crear», «meta», «estrategia» o «potencial», o bien variaciones de este tipo de palabras y frases, o al explicar ciertas acciones, eventos o resultados usando verbos en tiempo condicional tales como «pudieran» o «podrían», o verbos en tiempo futuro para hablar del logro de los mismos. Las declaraciones a futuro están sujetas a riesgos conocidos y desconocidos, incertidumbres y otros factores que podrían ocasionar una diferencia sustantiva en los resultados reales, el nivel de actividad, el desempeño o los logros de la Empresa en comparación con aquellos expresados o insinuados en las declaraciones a futuro, incluidos, entre otros, los riesgos asociados con la capacidad de identificar y evaluar en forma precisa problemas de importancia para los grupos de interés y la capacidad de identificar, evaluar, mitigar y monitorear riesgos para la empresa y aquellos factores de riesgo identificados en el informe técnico de la Empresa titulado “Informe técnico NI 43-101 - Complejo minero ELG - Plan de vida útil de la mina y evaluación económica preliminar de Media Luna”, con fecha efectiva del 31 de marzo de 2018 (en adelante, el “Informe técnico”) y la información anual obtenida de análisis administrativos. Las declaraciones a futuro se fundamentan en las suposiciones analizadas en el Informe técnico y otras asunciones, estimaciones, análisis y opiniones razonables de la gerencia en base a su experiencia y a la interpretación de las tendencias, condiciones actuales y desarrollos esperados, así como otros factores que la gerencia considere pertinentes y razonables según las circunstancias que existan para el momento en que tales declaraciones fueron hechas. Aun cuando la Empresa ha intentado identificar los factores de importancia que podrían causar que los resultados reales difieran significativamente de aquellos indicados en las declaraciones a futuro, puede que existan otros factores que causen efectos distintos a los anticipados. No existe garantía de que tales declaraciones terminen siendo exactas, ya que los resultados reales y los eventos futuros podrían diferir considerablemente de lo esperado. Por tanto, se le aconseja al lector no depender de manera indebida de las declaraciones a futuro. La Empresa no garantiza que las declaraciones a futuro se actualizarán, bien sea por el surgimiento de nueva información o eventos futuros o de otro tipo, salvo que así lo estipulen las leyes de valores aplicables.

# DIRECTORIO CORPORATIVO

## JUNTA DIRECTIVA DE 2020

### Fred Stanford

Presidente ejecutivo de la junta directiva  
(no independiente)

### Rick Howes

Director independiente principal,  
presidente del Comité de  
Remuneraciones

### Andrew Adams

Director (independiente), presidente del  
Comité de Auditoría

### Robin Bienenstock

Directora (independiente), presidenta del  
Comité de Seguridad y Responsabilidad  
Social Empresarial

### Frank Davis

Director (independiente), presidente  
del Comité de Nominaciones  
y Gobierno Corporativo

### David Fennell

Director (independiente)

### Michael Murphy

Director (independiente)

### Roy Slack

Director (independiente),  
presidente del Comité Técnico

### Elizabeth Wademan

Directora (independiente)

### Jody Kuzenko

Directora (independiente)

## PRESIDENTA Y CEO

### Jody Kuzenko

President y CEO

T 647 725-9982

E [jody.kuzenko@torexgold.com](mailto:jody.kuzenko@torexgold.com)

## ASUNTOS CORPORATIVOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

### Angie Robson MBA

Vicepresidenta,  
Asuntos Corporativos y  
Responsabilidad Social

T 647 725-9977

E [angie.robson@torexgold.com](mailto:angie.robson@torexgold.com)

## RELACIONES CON INVERSIONISTAS

### Dan Rollins CFA

Vicepresidenta, Desarrollo  
Corporativo y Relaciones  
con los Inversionistas

T 647 260-1503

E [dan.rollins@torexgold.com](mailto:dan.rollins@torexgold.com)

## OFICINA CORPORATIVA

### Toronto

Torex Gold Resources Inc.  
Exchange Tower  
130 King St. West  
Suite 740  
Toronto, ON  
Canada M5X 2A2

T 647 260-1500

F 416 304-4000

E [info@torexgold.com](mailto:info@torexgold.com)

## SITIO WEB

[www.torexgold.com](http://www.torexgold.com)

Agradecemos sus comentarios sobre  
este Informe o cualquier otro aspecto  
relacionado con la sostenibilidad de  
Torex Gold Resources.



Se ha certificado que este papel  
cumple con los estándares sociales  
y ambientales de Forest Stewardship  
Council® (FSC®) y proviene de  
bosques manejados en forma  
responsable o de fuentes recicladas  
verificadas.





  
**Torex Gold**  
RESOURCES INC.

[www.torexgold.com](http://www.torexgold.com)