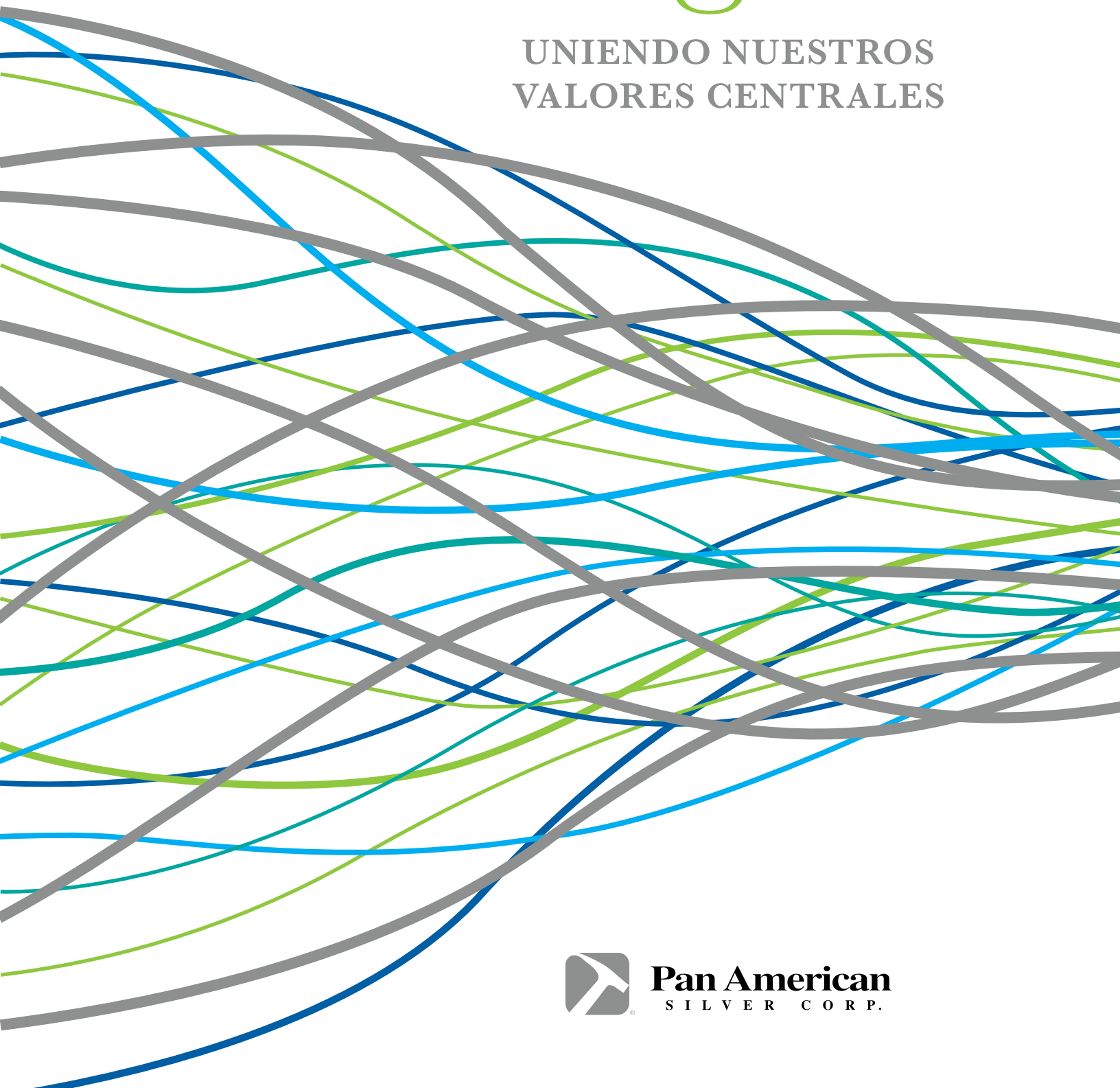


Progreso

UNIENDO NUESTROS
VALORES CENTRALES



Pan American
SILVER CORP.

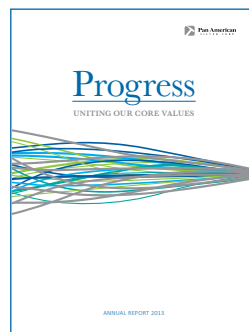
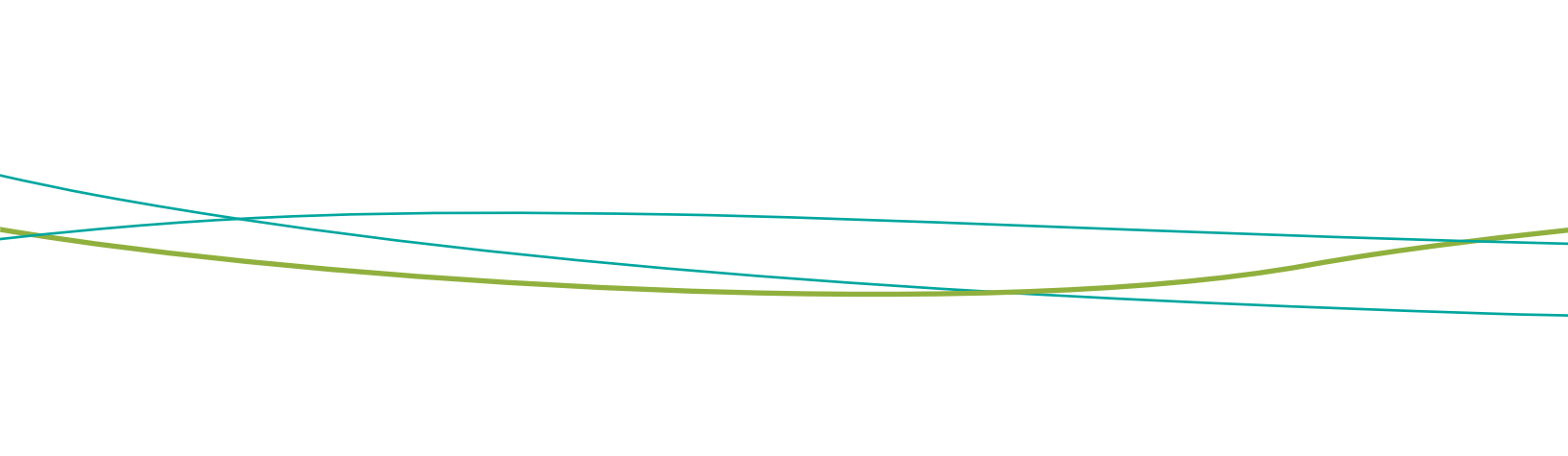
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2013

2013 Reporte de Sostenibilidad

Acerca de este Reporte	2
Información Sobresaliente del 2013	6
Mapa de Operaciones y Proyectos	7
Mensaje del Presidente del Directorio	8
Mensaje del Presidente y CEO	10
Revision del Año	12
Revision de Información Financiera	14
Nuestra Gente	16
Comunidades Locales	20
Caso de Estudio: Dolores	28
Medio Ambiente	32
Salud y Seguridad	38
Gobernanza	40
Organigrama	47
Indicadores de Desempeño del Global Reporting Initiative	48
Índice de Contenidos del Global Reporting Initiative	54
Glosario	59



Paper Manufactured and Printed Using
100% Certified Renewable Electricity
TN #:12-5012-1005



REPORTE ANUAL 2013

Nuestro reporte anual cumple con nuestro deber de reportar las obligaciones financieras y provee en forma mas detallada, nuestro desempeño para información de los accionistas.

Para bajar una copia:
www.panamericansilver.com

Diseño: Danielle Connor
dconnordesigns.com

Uniando nuestros Valores Centrales

Nuestra visión es ser el productor preeminente de plata en el mundo, con una reputación de excelencia en el descubrimiento, la ingeniería, la innovación y el desarrollo sostenible.

Pan American Silver Corp. (TSX: PAA/NASDAQ: PAAS) es el segundo productor primario de plata en el mundo, es una corporación canadiense con oficina central en Vancouver. La empresa se dedica a la minería de plata y las actividades relacionadas con la minería en las Américas, incluyendo exportación y desarrollo, extracción, procesamiento, refinación de minerales y la recuperación de las tierras. A través de este, nuestro quinto reporte de sostenibilidad, aprovechamos la oportunidad para divulgar el trabajo que hacemos en México, Bolivia, Argentina, Perú, los Estados Unidos de América y Canadá construyendo oportunidades socio económicas, dando el ejemplo a través del cuidado del medio ambiente. PAS tiene 3 operaciones en México, 2 en Perú, 1 en Bolivia y 1 en Argentina; así como también proyectos de exploración y desarrollo en América del Norte y del Sur.

NUESTRA ESTRATEGIA GERENCIAL

En Pan American Silver creemos que la clave de nuestro éxito está basado en las cerca de siete mil cuatrocientas personas que trabajan con nosotros todos los días con el fin de crear un futuro sostenible. Por esa razón mantenemos la seguridad de nuestros trabajadores, el bienestar del medio ambiente y los lazos que compartimos con nuestras comunidades como centro de nuestros valores y nuestro modelo de negocios. Dentro de las páginas de este reporte Uds. encontrarán los valores centrales que toman forma en el día a día de nuestro negocio, prueba de nuestra creencia de que el desarrollo

“Durante el 2013, de todos los gastos realizados por nuestras unidades operativas, el 94% proviene de los países donde se encuentran nuestras operaciones, y el 13% de esos gastos proviene de las comunidades locales que se encuentran alrededor de nuestras minas.”

sostenible depende de las relaciones que construimos con nuestros trabajadores y otros grupos de interés. Es a través de este pensamiento gerencial que hemos desarrollado con éxito asociaciones duraderas con nuestros grupos de interés, inversores y comunidades locales, lo que ha permitido a Pan American Silver crecer año tras año.

ACERCA DE ESTE REPORTE

Este es el quinto reporte de Sostenibilidad de Pan American Silver, preparado de acuerdo al marco establecido por Global Reporting Initiative (GRI) en materia de reportes de sostenibilidad. Hasta el día de hoy nuestros reportes eran preparados de acuerdo a la versión G3.1 del GRI, incluyendo el reporte del 2012, con nivel de aplicación B. En mayo del 2013 GRI ha publicado su nueva versión de normas llamada “G4” con la intención de que las organizaciones reporten en el nuevo formato para fines del 2015.

Adoptando un enfoque proactivo y a fin de adaptarnos rápidamente a estas nuevas normas, Pan American Silver ha decidido reportar el año 2013 en el nuevo formato G4. Representantes claves en el departamento de sostenibilidad han recibido el entrenamiento y la certificación del formato G4 del GRI durante el 2013 y el inicio del 2014, permitiéndonos preparar este reporte de transición de acuerdo con el reporte G4 del GRI. Las fechas que comprende este reporte GRI G4 abarcan desde el 1ro de enero al 31 de diciembre del 2013.



PROYECTO ALPACA DE LOS ANDES, PERÚ

Mientras este reporte está alineado a los principios destacados en el GRI G4 con respecto a la definición del contenido y su calidad, planeamos continuar ajustando el reporte interno y nuestros sistemas de difusión durante el 2014 con el objetivo de desarrollar un manejo más sólido y detallado de las nuevas pautas establecidas por el formato G4 en el reporte del próximo año.

INCLUSIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS)

Pan American Silver tiene una amplia gama de grupos de interés que van desde nuestros casi siete mil cuatrocientos empleados a las comunidades locales que hospedan nuestras operaciones y proyectos, hasta poblaciones regionales y nacionales, agencias gubernamentales, proveedores, contratistas, consultores, organizaciones no gubernamentales, grupos relacionados con nuestra industria e inversores en nuestra empresa. Contamos con un enfoque descentralizado en las relaciones con los grupos de interés dado que creemos que el diálogo efectivo solo puede ser alcanzado cuando el contexto cultural de los stakeholders es entendido y respetado. Ejemplos del 2013 incluyen relacionamiento directo de nuestros equipos de RSE con las comunidades locales linderas a nuestras minas: Álamo Dorado, Huarón, y Manantial Espejo. También hemos llevado a cabo estudios más amplios a través de consultores independientes especializados en encuestas y estudios de percepción en Argentina para medir las opiniones sobre minería y temas relacionados con la sostenibilidad a nivel regional y nacional.

A continuación detallamos los aspectos claves sobre la forma en la que nos mantenemos comunicados con nuestros stakeholders locales, nacionales e internacionales:

- Nuestros equipos de las áreas de medio ambiente, trabajo social y legal en cada jurisdicción operativa están en contacto constante con los gobiernos regionales y locales con el fin de cumplir con los requerimientos de reporte y mantenerse informados acerca de los cambios en las expectativas relativas a nuestro desempeño en sostenibilidad
- Mantenemos el diálogo con organizaciones no gubernamentales locales que representan los grupos de interés y en algunos casos nos asociamos con ONG's en nuestros programas sociales y comunales
- Participamos directamente en asociaciones de nuestra industria en todos los países donde operamos y nuestros gerentes ocupan puestos directivos en agrupaciones del sector minero
- Tenemos un diálogo abierto y fluido con nuestros inversionistas a través de la comunicación directa con los principales grupos de accionistas y teleconferencias trimestrales libres y abiertas a todos los inversionistas y al público en general

- También medimos nuestro desempeño en sostenibilidad y las expectativas de los inversionistas con respecto a sostenibilidad a través de diversos reportes y rankings de Gobierno Corporativo, Medio Ambiente y Sociales, que nos facilitan organismos de investigación .

Esta riqueza de información y retroalimentación nos permite diseñar y mejorar nuestra estrategia de sostenibilidad en cada nivel de nuestro negocio. Las expectativas razonables y los temas que conciernen a nuestros grupos de interés son la clave para desarrollar los contenidos y el grado de exposición en este reporte.

DECLARACIONES CONVENCIONALES

Información relacionada con la estrategia y análisis de sostenibilidad de Pan American Silver, nuestro perfil organizacional, el alcance y los límites de este reporte, la integridad, ética y gobernanza y la estrategia gerencial está presente a través de todo el reporte. Como lo hemos hecho en años anteriores, estamos reportando de acuerdo a las guías del suplemento del sector de Minería y Metales, el cual fue reorganizado en el 2013 por GRI, de acuerdo con el marco del G4. Al final de este reporte, el índice de contenidos de GRI hace referencia a la ubicación de las declaraciones convencionales así como también las declaraciones específicas del sector de Minería y Metales.

RESPONSABILIDAD

En Pan American Silver, nos adherimos a los estándares más altos de gobernanza corporativa. Nosotros creemos que la buena gobernanza es esencial para el desempeño de nuestra compañía y juega un papel importante en la protección de los intereses de nuestros grupos de interés al mismo tiempo que maximiza su valor.

PAS sigue de cerca los requerimientos establecidos por la Canadian Securities Administrator (Mercado de Valores Canadiense) y el SEC (Mercado de Valores USA), y creemos que nuestros sistemas actuales de gobernanza corporativa se adhieren y exceden estos requerimientos.

CONTROL EXTERNO

Este reporte fue preparado de acuerdo a los más altos estándares y representa la información recolectada desde nuestras operaciones de la manera más precisa posible. Hemos obtenido el control externo de Deloitte, limitados a nuestros indicadores financieros, detalle que se presenta en nuestro reporte anual. Por favor no duden en contactarnos, agradecemos todo tipo de comentarios. Dirijan sus preguntas relacionadas con este reporte a nuestro Vicepresidente de Ambiente y Sostenibilidad, Matt Andrews o a nuestra Gerente de Asuntos Corporativos y RSE, Mónica Moretto a el correo electrónico csr@panamericansilver.com

MATERIALIDAD

Pan American Silver ha llevado a cabo un análisis de materialidad durante el 2012 que fue reportado en nuestro informe GRI de sostenibilidad de ese mismo año. Las pautas G4 definen con mayor exactitud lo que es considerado material para nuestra organización en el reporte de sostenibilidad, relacionado a la toma de decisiones y en lo que confiere a nuestros reportes. Tomando esto en cuenta y con el contexto que aportaron las evaluaciones internas y las consultas a grupos de interés efectuadas en el 2013, consideramos que los aspectos del G4 que están marcados con un tilde de verificación a continuación son materiales para nuestro negocio y conforman los pilares de este reporte:

MEDIO AMBIENTE

- a. Materiales ✓
- b. Energía ✓
- c. Agua ✓
- d. Biodiversidad ✓
- e. Emisiones ✓
- f. Efluentes y residuos ✓
- g. Productos y servicios
- h. Transporte ✓
- i. General
- j. Evaluación ambiental de los proveedores
- k. Mecanismos de reclamos en materia ambiental ✓

DERECHOS HUMANOS

- a. Inversión
- b. No discriminación
- c. Libertad de asociación y negociación colectiva ✓
- d. Trabajo infantil ✓
- e. Trabajo forzado ✓
- f. Medidas de seguridad
- g. Derechos de la población indígena
- h. Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos
- i. Mecanismos de reclamos en materia de derechos humanos

ECONOMÍA

- a. Desempeño económico ✓
- b. Presencia en el mercado ✓
- c. Consecuencias económicas indirectas ✓
- d. Prácticas de adquisición ✓

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

- a. Salud y seguridad de los clientes
- b. Etiquetado de los productos y servicios
- c. Comunicaciones de Mercadotecnia ✓
- d. Privacidad de los clientes
- e. Cumplimiento regulatorio

MINERÍA Y METALES

- a. Minería artesanal y en menor escala ✓
- b. Reubicación ✓
- c. Planificación de cierre ✓
- d. Mecanismos y procedimientos de reclamos ✓
- e. Respuesta a emergencias ✓
- f. Administración de materiales ✓

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

- a. Empleo ✓
- b. Relaciones entre los trabajadores y la dirección
- c. Salud y seguridad en el trabajo ✓
- d. Capacitación y educación ✓
- e. Diversidad e igualdad de oportunidades ✓
- f. Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres
- g. Evaluación de las prácticas laborales de proveedores
- h. Mecanismos de reclamos sobre las prácticas laborales

SOCIEDAD

- a. Comunidades locales ✓
- b. Lucha contra la corrupción ✓
- c. Política pública
- d. Prácticas de competencia desleal
- e. Cumplimiento regulatorio
- f. Evaluación del impacto social de los proveedores
- g. Mecanismos de reclamos por impacto social ✓

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

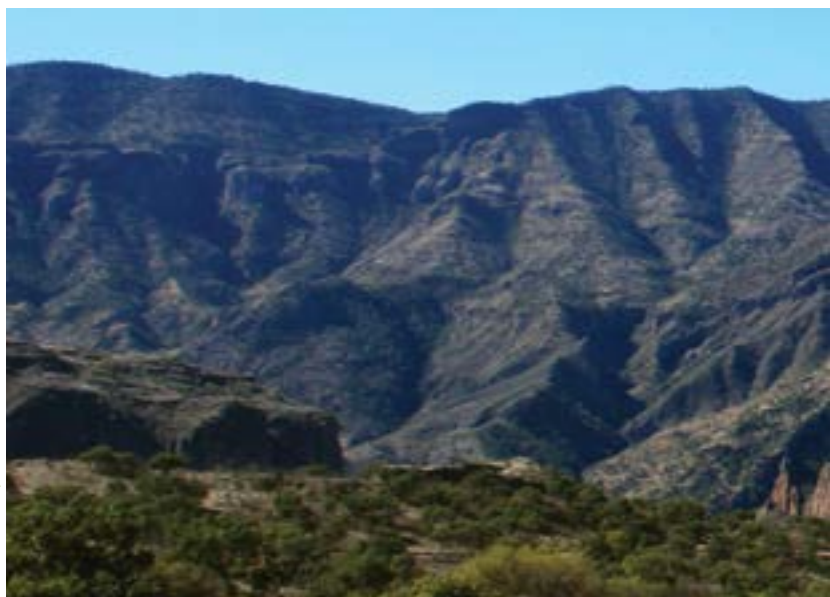
México

- Álamo Dorado recibió su primer certificado de “Industria Limpia”, certificación otorgado por el organismo Mexicano PROFEPA
- La Colorada, Álamo Dorado, y Dolores recibieron el reconocimiento como empresa socialmente responsable (ESR), premio otorgado por el Centro Mexicano Filantrópico (CEMEFI)
- Dolores fu reconocido por el Consejo Nacional por la Educación, Vida y Trabajo

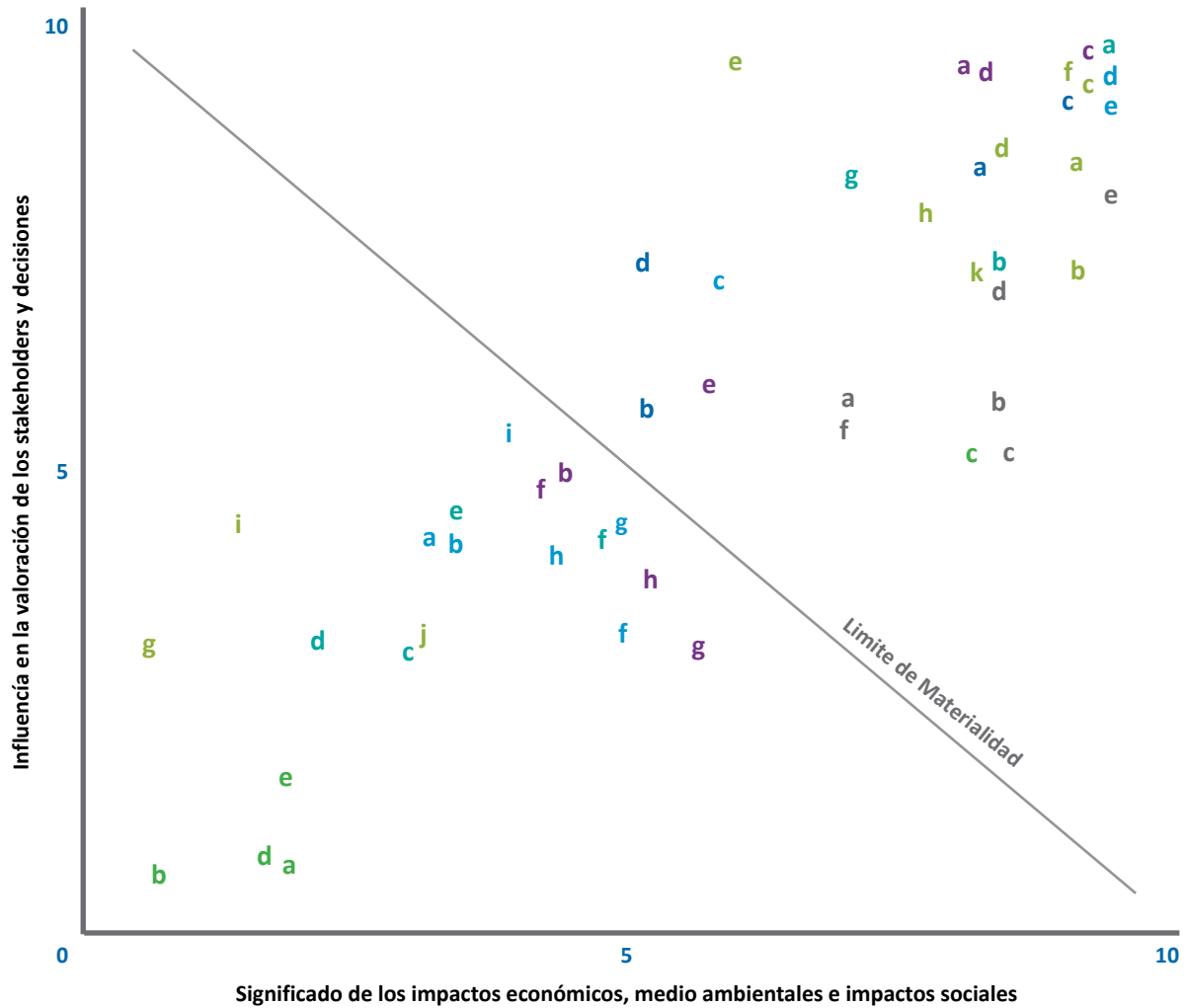
Perú

- Certificación por competencias laborales

DOLORES, MÉXICO

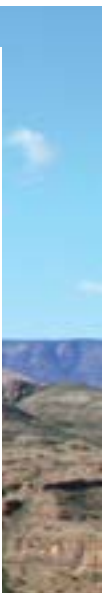


QUE ES MATERIAL PARA PAN AMERICAN SILVER



CADENA DE ABASTECIMIENTO LOCAL EN DOLORES

Adquirimos Dolores en marzo del 2012 y desde ese entonces nos hemos dedicado a fortalecer la cadena de abastecimiento local, iniciativa en la que trabajamos con contrataciones locales brindando los conocimientos necesarios para que hagan crecer y desarrollen sus propios negocios. En un proceso conformado por dos etapas, la iniciativa comenzó con talleres en materia de costos, procesos de concursos y prácticas de negocios, a los que se le sumarán talleres de marketing y promoción de negocios. Esto le da la oportunidad a locales de competir con otros contratistas a nivel regional y les facilita las herramientas necesarias para construir un futuro económico sostenible más allá de la vida activa de mina Dolores.



Destacados del 2013

Producción cercana a
26 millones
de onzas de plata y
149,800
de onzas de oro

3,149
estudiantes asistieron
con nuestro apoyo desde
educación primaria a
educación terciaria

41
comunidades en 5
países se benefician
de nuestros
programas de RSE

99%
de los trabajos
proviene de
comunidades
locales

\$278 millones
pagados en regalías,
impuestos y salarios
en América Latina

CERO
Accidentes
Ambientales
Significativos

7,339
el total de
trabajadores

\$75.8 millones
pagados en dividendos a
nuestros accionistas

LA COLORADA, MÉXICO

Álamo Dorado logro

CERO

descarga de agua

Sobrepasamos objetivos
en seguridad en un

46%

en frecuencia de
accidentes y

64%

en severidad de accidentes

140 familias

recibieron oportunidades
económicas a través de
nuestro proyecto de papas
nativas en Perú

NUESTRAS OPERACIONES



Mensaje del Presidente del Directorio

El año 2013 ha sido otro año de progreso para Pan American Silver Corp., especialmente en lo que se refiere a desarrollo sostenible, donde hemos demostrado nuestro compromiso en establecer relaciones con la comunidad, la salud, la seguridad, la excelencia medioambiental y las prácticas de gestión colaborativas, justas y transparentes.

“Minería sostenible” implica para mí la creación de prácticas de trabajo seguras y limpias, manteniendo un entorno natural tan saludable como sea posible en nuestras operaciones y sus alrededores, y la asociación con nuestros empleados, contratistas, comunidades y gobiernos con el fin de crear un contexto de solidez en la economía, la educación, el transporte y la salud que persistirá mucho tiempo

“Lograr esto requiere de una misión fuerte que establezca estos objetivos como su eje central, un equipo capacitado que pueda hacer que ello suceda, y la aceptación general de que lograr el desarrollo sostenible es simplemente un buen negocio para todos.”

después de que la actividad minera haya cesado. Lograr esto requiere de una misión fuerte que establezca estos objetivos como su eje central, un equipo capacitado que pueda hacer que

ello suceda, y la aceptación general de que lograr el desarrollo sostenible es simplemente un buen negocio para todos. En otras palabras, creemos que esto es una “ganancia compartida” para todos los interesados, incluyendo a nuestros accionistas.

Pan American Silver se ha convertido en una empresa líder en minería de plata a nivel mundial. Actualmente trabajamos en cinco países

en catorce localidades (incluidas las oficinas de administración). Empleamos a más de siete mil personas, incluidos los contratistas. Damos empleo a miles más que trabajan para





ROSS BEATY, *Presidente del Directorio*


nuestros proveedores de materiales y servicios. Apoyamos a comunidades con decenas de miles de personas que, en algunos casos, viven en zonas empobrecidas sin ninguna otra fuerza económica regional activa.

El pago de cientos de millones de dólares en impuestos y regalías a gobiernos locales, regionales y nacionales que efectuamos impulsa la inversión en salud, educación e infraestructura comunitaria. También aportarnos millones de dólares cada año en acciones directas para apoyar la educación, la salud, y el desarrollo de infraestructura. Hacemos esto porque creemos que es compatible con nuestra capacidad para operar de manera rentable en el largo plazo. Eso significa también que cuando una mina inevitablemente llega al final de su vida útil, dejaremos un legado que realmente apoyará el crecimiento sostenible: una mejora real en las vidas de las personas en aquellas áreas en las que trabajamos, que se manifiesta naturalmente en gente mejor capacitada en las zonas que rodean a las operaciones, mejores servicios de salud, mejor educación, mejor disponibilidad de servicios y una mejor infraestructura, carreteras, electricidad, etc.

Un medio ambiente saludable, un lugar de trabajo y una

comunidad saludable dondequiera que operamos, todo contribuye a que Pan American Silver sea una empresa mejor. Lograr el éxito en estas metas nos convertirá en una empresa más rentable, no sólo en términos monetarios, sino en términos humanos y de reputación, algo tan fácil de perder y tan difícil de lograr. Debemos recordar que nuestras acciones dicen más que nuestras palabras, por lo que debemos esforzarnos para poner en práctica todo lo que presentamos en este reporte.

El sello distintivo de una gran compañía se evidencia cuando beneficia a sus grupos de interés porque también se preocupa por sus empleados, los contratistas, el medio ambiente, las comunidades y países donde opera. Estoy muy orgulloso de nuestro equipo y nuestros logros en los ámbitos de participación comunitaria, desarrollo sostenible y seguridad de los trabajadores, pero nuestro objetivo debe ser seguir esforzándonos para mejorar continuamente el statu-quo. Si tenemos éxito en esto, vamos a mantener nuestra reputación ejemplar y seguiremos siendo una empresa en la que nuevos inversionistas querrán invertir, en la que nuevos empleados querrán trabajar y la gente en nuevas regiones nos dará la bienvenida con los brazos abiertos.



“Dejaremos un legado que realmente apoyará el desarrollo sostenible.”

Mensaje del Presidente

Bienvenidos a nuestro reporte de sostenibilidad del 2013, reporte donde presentamos nuestros progresos y los logros en desarrollo sostenible durante el año pasado. Durante el 2013, continuamos avanzando en la implementación de iniciativas en sostenibilidad en un año lleno de desafíos pero también de mucho éxito. Ante un escenario de precios más bajos para la plata y otros metales que producimos, Pan American Silver se vio forzada a ajustar y adaptar sus planes de negocio para reducir la estructura de costos en toda la empresa. Me enorgullece reportar que no solo hemos tenido éxito en estos esfuerzos sino también pudimos mantener el foco en nuestros objetivos de desarrollo sostenible a través del año, reforzando nuestro rendimiento en el plano económico, social y de medio ambiente.

Hemos aprendido que las relaciones de respeto mutuo que hemos construido a través de todos estos años con nuestros empleados, contratistas, proveedores de servicios, comunidades locales, gobiernos, organizaciones no gubernamentales y otros grupos de interés, nos permitieron proveer la base para una evaluación realista de nuestras inversiones sostenibles. Este proceso incrementó el compromiso de todos los grupos de interés y dio como resultado un verdadero mejoramiento de nuestras inversiones al mismo tiempo que mejoró cada programa y los ha alineado a nuestro objetivo común de desarrollo sostenible.

Nuestros esfuerzos durante el año trajeron recompensas en lo que se refiere a desempeño récord en seguridad, fortalecimiento económico continuo, un balance general saludable y el progreso en nuestro desarrollo con las comunidades y desempeño medioambiental. Estoy orgulloso

de compartir con Uds. el quinto reporte de sostenibilidad de Pan American Silver, donde hemos dado un paso extra y estamos reportando de acuerdo a la versión GRI G4 de la guía de reporte recientemente publicada. La nueva guía provee un marco mejorado y modernizado para comunicar nuestro logros y resultados en sostenibilidad.

LA SEGURIDAD PRIMERO

El récord del 2013 ha sido excepcional incluso cuando lo comparamos con el espectacular desempeño del 2012. La frecuencia de lesiones con tiempo perdido cayó un 15% comparada al año anterior y el índice de severidad de lesiones con tiempo perdido bajó un 47%. Los esfuerzos y el liderazgo de nuestros gerentes y supervisores, así como también la dedicación de nuestros trabajadores en todas las operaciones, han sido merecedores de remarcar como hemos podido demostrar con el mejoramiento continuo de nuestras prácticas de salud y seguridad en toda la empresa. Lamentablemente, a pesar de la reducción general de la frecuencia de accidentes, hemos tenido un accidente fatal en nuestra mina Huarón en el 2013, el cual ocurrió debido a la caída de rocas mientras estaban instalando soporte de base en la mina subterránea. Mis más sinceras condolencias a la familia de nuestro trabajador. Nuestro equipo ha investigado en detalle el incidente y está llevando a cabo un entrenamiento especial en mejora de procedimientos para asegurarnos de que este tipo de accidente no se repita.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Continuamos desarrollando y fortaleciendo nuestros programas de desarrollo sostenible en todas las comunidades cercanas



GEOFF BURNS, *Presidente y CEO*



a nuestras operaciones donde trabajamos para mejorar las oportunidades económicas, la infraestructura, la salud e higiene, la nutrición y la educación.

Nuestro más reciente proyecto de desarrollo sostenible está en la mina Dolores, ubicada en el estado de Chihuahua, México; adquirida en el 2012. Allí, estamos trabajando actualmente con contratistas locales tratando de proveerles con las herramientas y el entrenamiento necesario para mejorar sus negocios y poder competir en el mercado regional y continuar su negocio después de la vida de la mina. En Dolores, un porcentaje significativo de los gastos totales, provienen de empresas ubicadas en el Ejido Huizopa. Trabajando con ellos intentamos que mejoren sus capacidades y les ayudamos a mejorar las chances de éxito a largo plazo, dando cabida al crecimiento económico en la comunidad de Huizopa.

El proyecto de Alpaca de los Andes y la marca UQLLU ha tenido otro año excelente. La marca ha consolidado su posición en los mercados de Norteamérica donde las lujosas bufandas de fibra de alpaca bebé han sido bien recibidas en el 2013, generando a UQLLU ventas récord. Continuamos con el compromiso hacia las artesanas involucradas en el proyecto de fortalecer las relaciones que hemos desarrollado a través de los años en las comunidades de Huarón y Morococha en Perú. Espero ver el crecimiento de este proyecto durante el 2014 y a las artesanas de UQLLU continuar con su talento mientras hacen crecer a la marca en el rubro de productos de decoración.

ADMINISTRACIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL

Mientras fomentamos las iniciativas de desarrollo sostenible y de reducción de costo, también registramos una serie de

éxitos en el manejo de los aspectos medioambientales en nuestras operaciones mineras. A nivel corporativo he aprobado, junto con el Directorio, la revisión de la política de medio ambiente de Pan American Silver, la cual continúa guiando nuestra estrategia de minería responsable. Hemos completado auditorías detalladas en medio ambiente en todas las minas, bajo sistemas más rigurosos y mejores y las respuestas de nuestras minas han sido extremadamente positivas con grandes mejoras y procedimientos implementados más eficientes.

La certificación de Industria Limpia en nuestra mina Álamo Dorado, reconocimiento otorgado por el gobierno Mexicano, convierte a Pan American Silver en la primera empresa minera de producción primaria de plata con todas sus operaciones certificadas bajo este programa. Álamo Dorado también ha tomado los pasos necesarios este año para mejorar su ya existente excelente práctica de reciclado de agua para que se convierta en una mina con cero descarga, un ejemplo de conservación de agua, líder en la industria.

EN RESUMEN

No hay duda de que el 2013 ha sido un año con desafíos, pero a través de la innovación y la dedicación de Pan American Silver hemos tenido la oportunidad de una vez más, fortalecer nuestro negocio y mejorar nuestra visión de desarrollo sostenible. Trabajamos duro a lo largo del año para mejorar las eficiencias operacionales y logísticas, y tengo el orgullo de decir que el esfuerzo invertido por los cerca de 7,400 empleados ha sido increíble. Como equipo, continuaremos consolidando y reafirmando nuestros valores centrales y con ello la posición de Pan American Silver como la principal compañía productora de plata.

“Como equipo, continuaremos consolidando y reafirmando nuestros valores centrales y con ello la posición de Pan American Silver como la principal compañía productora de plata.”



Revisión del Año

Al cierre del “Repaso del año 2012” mencioné que estábamos en muy buena posición para tratar adecuadamente los desafíos que teníamos por delante y finalizar el año 2013 en una situación mejor que la del 2012. Me siento extremadamente satisfecho de anunciar que no sólo hemos alcanzado ese objetivo, sino también hemos enfrentado agresivamente desafíos inesperados que surgieron a partir de la drástica caída del precio de los metales a principios de año a niveles muchos más bajos de lo previsto.

Por segundo año consecutivo, el mayor logro durante 2013 fue superar el récord de desempeño en seguridad del año anterior y reducir la

frecuencia de lesiones con tiempo perdido a nivel corporativo a menos de 1 por un millón de horas de trabajo. Aún más satisfactorio es la reducción de la severidad de lesiones a nivel corporativo a 329 horas de tiempo perdido debido a accidentes por millón de horas trabajadas quebrando el registro de 2012 de 616 horas. Nuestros esfuerzos colectivos para inculcar mayor conciencia con relación a la seguridad en cada uno de nuestros lugares de trabajo están generando un mejor desempeño de seguridad y haciendo simplemente que nuestros exigentes trabajos sean más seguros. Lamentablemente no alcanzamos nuestro objetivo de trabajar un año entero sin accidentes fatales dado que uno de nuestros mineros fue golpeado fatalmente por un desprendimiento de roca en la mina subterránea de Huarón, en Perú en marzo de 2013.

“Por segundo año consecutivo, el mayor logro durante 2013 fue superar el récord de desempeño en seguridad del año anterior.”

Brindamos apoyo y asesoramiento a la familia afectada por este trágico accidente ocurrido en nuestra mina. Además, nuestro equipo de profesionales de seguridad altamente calificados realizó investigaciones exhaustivas para determinar las causas del accidente y los factores que contribuyeron al mismo. Se prepararon una descripción del accidente y una lista de recomendaciones para evitar que vuelva a ocurrir y se

distribuyeron no sólo entre los directivos de Huarón, sino a todos los equipos de seguridad de la empresa. Estamos decididos a aprender de este accidente para evitar que ocurran dentro de nuestra organización hechos similares en el futuro.

Asimismo, el año 2013 marcó nuestro intento por resaltar aún más la sincera preocupación de Pan American Silver por el medio ambiente que rodea las minas en las que operamos, mediante el registro de cero incidentes ambientales significativos (IMS), una nueva medición de desempeño interna en su primer año de implementación. Este fue un logro destacado e implicó el foco de nuestros grupos operativos y de proyecto que contaron con el claro apoyo de los experimentados equipos de medio ambiente que trabajan en cada sitio.

Pan American Silver tuvo su mejor de producción en 2013, con récords de producción de casi 26 millones de onzas y aproximadamente 150.000 onzas de oro, exactamente los objetivos internos que se habían fijado a principios de año. Además, superamos todos nuestros objetivos de producción



STEVE BUSBY, *Gerente Ejecutivo de Operaciones*



de metales, especialmente el cobre que estuvo un 40% por encima del objetivo interno. Increíblemente estos resultados de producción tuvieron lugar en el marco de una fuerte caída del precio de los metales a principio de 2013. El equipo de Pan American Silver incrementó sus esfuerzos para reducir los costos y mejorar la productividad finalizando el año \$ 31 millones (-5%) por debajo de los gastos presupuestados para costos operativos directos en sitio y el capital de mantenimiento contribuyendo al valor de \$10.81 de costo operativo por onza de plata que estuvo muy por debajo del presupuesto establecido originalmente.

Nuestros equipos de proyecto y técnicos no sólo hicieron excelentes progresos en la construcción del patio de lixiviación en Dolores, sino que también definieron dos excelentes proyectos orgánicos de crecimiento que agregarán valor a Pan American Silver en un plazo de dos años. Se hicieron avances en definir un proyecto de “aglomeración de pulpa” en Dolores que, junto con la conexión a la red eléctrica y el desarrollo de la mina subterránea, puede aumentar los porcentajes de recuperación del metal precioso en leyes más altas, incrementando potencialmente la rentabilidad durante los años de vida útil restantes para la mina Dolores. Continúan los esfuerzos de desarrollo de proyecto para esta potencial expansión en la mina Dolores y se espera un estudio económico preliminar entre principios y mediados de 2014. Mientras tanto el éxito excepcional en los trabajos de exploración durante los últimos años ha aumentado las reservas de plata en la mina La Colorada volviéndose la más grande de las siete minas que opera la empresa, convirtiéndose en un proyecto de expansión orgánico excepcional con considerable potencial económico. El proyecto de expansión fue definido y aprobado unánimemente por el

Directorio durante el año 2013, quien definió la transformación de la mina La Colorada en los próximos 3 años volviéndose nuestra mayor productora de plata.

Con el increíble liderazgo de nuestros Gerentes de País y sus equipos profesionales, nuestra empresa sigue firmemente focalizada en encarar de manera segura los interminables riesgos y desafíos que afectan a nuestro negocio cumpliendo con la producción y costos anuales presupuestados. Las minas de Pan American Silver son vitales para crear prosperidad en las comunidades que rodean nuestras comunidades, además de nuestros empleados, los Gobiernos, los proveedores y por supuesto nuestros accionistas sin los cuales no existiríamos. Estas relaciones positivas desarrolladas a lo largo de años de esfuerzos son las bases del valioso negocio de minería de plata al que se dedica Pan American Silver.

Quisiera hacer extensivo mi agradecimiento personal a todos nuestros dedicados empleados y contratistas por sus esfuerzos enfocados en la seguridad que llevan a la empresa a nuevos records de producción al mismo tiempo que reducen nuestro costos operativos base respondiendo a la caída inesperada del precio de los metales preciosos durante 2013. Estos esfuerzos han posicionado a Pan American Silver para posiblemente establecer otro año récord mientras se avanza en el crecimiento de proyectos orgánicos de valor extraordinario que nos lleven a alcanzar los récords de producción más allá del 2014. También quisiera agradecer a Matt Andrews y Mónica Moretto por buscar mejorar continuamente nuestro proceso de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) el cual, en mi opinión, ha impulsado a Pan American Silver al liderazgo de RSE en la industria de plata global.

“Hemos tenido cero ambientales significativos (IMS), una nueva medida de desempeño interno desarrollada e implementada por primera vez este año.”



Revisión de Información Financiera

SOLIDEZ FINANCIERA

El 2013 fue un año de desafíos financieros para todos los integrantes de la industria minera. Experimentamos condiciones de mercado extremadamente volátiles y cambios significativos en impuestos y regulaciones en algunos de los lugares donde operamos. La importancia y el valor que tiene la solidez financiera de Pan American Silver y el rendimiento estable en sus operaciones se convirtió en algo evidente a pesar del año turbulento en la industria. Como empresa, nuestra habilidad de navegar con éxito y responder positivamente a pesar de un año con condiciones de mercado difíciles, es un testamento a nuestra creencia de que la piedra angular de cualquier empresa que se considere sostenible se logra con el desempeño económico robusto y confiable incluso en mercados volátiles como el nuestro.

Pan American Silver continúa en buen estado financiero y genera beneficios económicos positivos para todos los grupos de interés, lo cual demuestra que somos:

- **Un empleador confiable** que brinda puestos de trabajo bien remunerados a miles de personas y genera confianza en la viabilidad de la compañía a largo plazo
- **Un cliente responsable** para miles de proveedores y contratistas que reciben un trato justo
- **Una oportunidad de inversión probada para los inversionistas**, quienes pueden esperar el retorno de capital requerido para financiar nuestro negocio
- **Un socio confiable**, para gobiernos y comunidades, capaz de hacer contribuciones significativas a la economía y al desarrollo social de la región.

Durante el 2013 no hemos recibido ninguna ayuda financiera por parte de los gobiernos de los países donde operamos.

INGRESOS

Los ingresos han sido de \$824.5 millones en el 2013, un 11% menos comparado con los ingresos del 2012, en parte por

la baja de precios en los metales (exceptuando plomo), que fueron compensados parcialmente con cantidades más grandes de plata y ventas de metales base. Aproximadamente un 85% de los ingresos de la empresa se atribuyeron a la venta de plata y oro durante el 2013.

GANANCIAS AJUSTADAS

Las ganancias ajustadas durante el 2013 han disminuido a \$49.5 millones de los \$166.8 millones generados durante el 2012. Las ganancias han sido impactadas por la caída pronunciada en los precios de los metales preciosos, lo cual se ha visto reflejado en nuestros márgenes brutos (ganancias de operaciones de mina/ganancias) cayendo a un 16% durante el 2013 del 33% del 2012.

FLUJO DE CAJA OPERATIVO Y POSICIONES DE CAPITAL DE TRABAJO

El flujo de caja de las operaciones durante el 2013 fue de \$119.6 millones comparado con los \$193.3 millones durante el 2012. Nuestro flujo de caja operativo durante el 2013 no fue suficiente para financiar todos los programas de capital de la empresa por un total de \$159.4 millones, lo que hizo que disminuyan nuestros vastos balances de tesoro. La empresa se mantuvo con una posición financiera fuerte al final del 2013 con un saldo de caja e inversiones de corto plazo por la suma de \$422.7 millones y una posición de capital de trabajo de \$693.6 millones a Diciembre 31 del 2013; una reducción de \$85.1 millones comparado con el 2012.

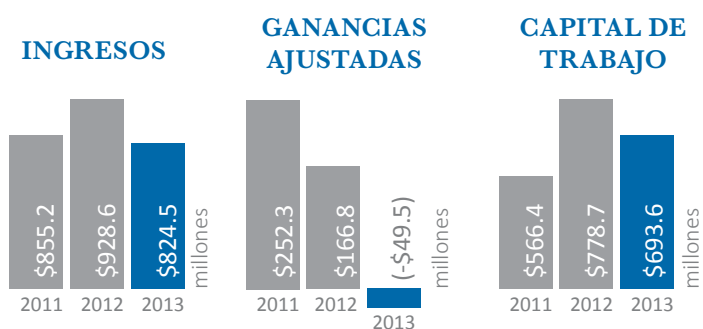
RENTABILIDAD PARA LOS ACCIONISTAS

El desempeño de Pan American y su sólida posición financiera permitieron que los accionistas obtengan una rentabilidad en 2013 en el orden de \$ 75.8 millones en pago de dividendos y \$6.7 millones en recompra de acciones ordinarias.

CONTRIBUYENDO A LAS ECONOMÍAS LOCALES

Las ganancias de nuestras actividades mineras juegan un rol clave en el manejo del desarrollo económico y aunque la plata es un recurso finito, creemos que nuestras minas pueden crear beneficios económicos y sociales muy importantes, más allá de la vida útil de la mina. Continuamos haciendo contribuciones significativas a las economías locales en cada uno de los países donde operamos durante el 2013, más allá de las condiciones difíciles del mercado. A esto se agrega las sumas que pagamos en salarios, impuestos y otros gastos, así como también mantenemos una práctica establecida de aporte a las economías locales a través del uso de proveedores locales de bienes y servicios siempre y cuando sea propicio. Trabajamos en conjunto con nuestras comunidades para apoyar su capacidad de proveer bienes y servicios necesarios para

DESTACADOS DEL 2013



ROB DOYLE, Gerente Ejecutivo de Finanzas



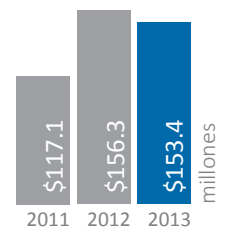
nuestras operaciones y los ayudamos a desarrollar economías que sean auto-sostenibles. Durante el 2013, de todos los gastos realizados por nuestras unidades operativas, el 94% de los gastos fue realizado en los mismos países donde se encuentran las operaciones y un 13% de los gastos realizados fueron en las comunidades cercanas a nuestras minas. Este desglose de nuestros gastos está basado en a quien pagamos y donde residen, no de donde provienen los insumos y servicios, lo cual demuestra claramente el beneficio económico tremendo que nuestras actividades generan en las regiones donde operamos. Creando lazos fuertes con nuestras comunidades y ayudando a sus miembros a crecer junto con nosotros, incrementamos el valor para todos los grupos de interés. Este acercamiento ha sido, y continuara siendo, una parte integral del éxito de Pan American Silver.

CONTRIBUCIONES ECONÓMICAS DIRECTAS

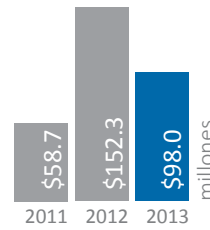
EMPLEADOS Y CONTRATADOS



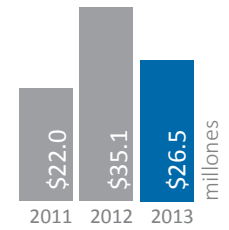
PAGOS DE SALARIOS*



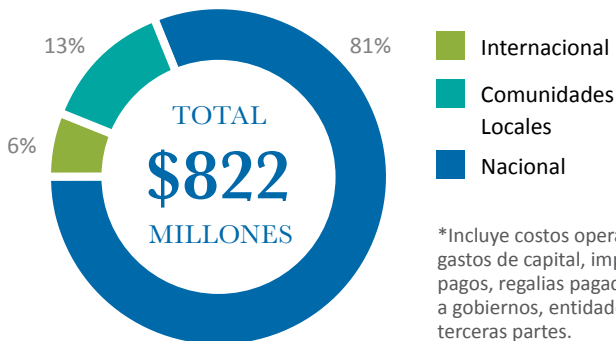
PAGOS DE IMPUESTOS A LAS GANANCIAS



PAGOS DE REGALIAS A GOBIERNOS



GASTOS REALIZADOS POR NUESTRAS UNIDADES OPERATIVAS*



*Incluye costos operativos, gastos de capital, impuestos pagos, regalías pagadas a gobiernos, entidades y terceras partes.

* Salarios en México, Perú, Bolivia y Argentina



“Trabajamos de cerca con las comunidades locales para apoyar su habilidad de proveernos con lo que se necesita en nuestras operaciones, como parte de la cadena de abastecimiento y ayudarlos a desarrollar economías auto-sostenibles.”

Nuestra Gente

“Con el feedback proveniente de nuestros supervisores, sindicatos y otros empleados, hemos mejorado las condiciones de trabajo en cada una de nuestras operaciones.”



TRABAJADORES, MINA DOLORES, MÉXICO



Como en cualquier empresa, el éxito de Pan American Silver se basa en el éxito de su gente. En la minería esto significa crear un ambiente de trabajo productivo y seguro, donde nuestros empleados estén motivados e involucrados en las actividades continuas de exploración, desarrollo y en la operación de nuestras minas.

Nuestra estrategia en recursos humanos tiene 4 objetivos:

- Garantizar un lugar de trabajo seguro, eficiente y productivo a través de la selección y desarrollo de líderes claves.
- Pagar salarios competitivos y justos

- Asegurar las condiciones de trabajo y vivienda y proveer a los trabajadores el alimento, descanso y recreación que necesitan, y
- Crear un ámbito de motivación para todos los trabajadores

VALORES EN EL LIDERAZGO

Más allá de la necesidad de contar con gente para manejar nuestro negocio, también necesitamos líderes extraordinarios. Nuestros líderes deben contar con el conocimiento y la experiencia para monitorear nuestras actividades centrales: exploración, construcción, planificación de proyectos, manejo de producción así como también manejo social y de medio



“Utilizamos proveedores locales para la mayor parte de los químicos y combustible utilizados en nuestras operaciones.”

ambiente. Estos líderes no sólo enfrentan los desafíos de administrar operaciones mineras complejas en condiciones difíciles sino que también manejan el día a día de las relaciones con las comunidades, los gobiernos locales y otros grupos de interés.

Cuando elegimos, desarrollamos y promovemos líderes en nuestra empresa, ponemos énfasis en los siguientes valores de liderazgo:

- Sinceridad y respeto
- Honestidad e integridad
- Compromiso con la calidad, la eficiencia y la productividad
- Compromiso con la seguridad y el medio ambiente

Hemos descubierto que cada una de las culturas a nivel nacional y local reconoce estos valores y éstos respaldan la visión de liderazgo a la que todos podemos aspirar, desde el CEO hasta el supervisor de turno.

LA MINERÍA ES UN NEGOCIO DIFÍCIL PERO NUESTRA GENTE ES FUERTE

Nuestros empleados enfrentan condiciones únicas en cada una de nuestras minas. Los lugares remotos donde se hallan nuestras actividades requieren que nuestra gente viaje hasta 12 horas para llegar a las minas, proyectos o sitios de exploración. Cada uno de nuestros trabajadores y líderes pueden pasar hasta 2 o más semanas lejos de sus hogares durante los turnos de trabajo. Las condiciones difíciles incluyen frío extremo, calor, viento y altura. Muchos de nuestros trabajadores vienen de comunidades cercanas a las operaciones y están acostumbrados a los efectos de la altura o las condiciones climáticas, mientras que otros vienen de mucho más lejos incluso de otros países, lo que requiere que se adapten a nuevos desafíos y condiciones.

En nuestras operaciones nos esforzamos para brindar a todos excelentes condiciones de trabajo, poniendo énfasis en las viviendas, las actividades en el campamento, y los comedores. Con la ayuda de los comentarios de nuestros supervisores, sindicatos y otros empleados, hemos mejorado las condiciones de vida en cada uno de nuestros campamentos. Estas mejoras benefician a todos, incluyendo a los contratistas y proveedores. Por otro lado, no hemos tenido paros de actividades de más de una semana de duración en nuestras operaciones durante el 2013.

DESAFÍOS PARA CONSTRUIR EQUIPOS EN EL FUTURO

No es fácil construir un proyecto o un equipo de trabajo en la industria minera hoy. Sin embargo, Pan American Silver ha aceptado el desafío y continúa la construcción de equipos de operaciones y proyectos efectivos. En el futuro consideramos que el éxito dependerá de lo siguiente:

- Encontrar trabajadores talentosos: la industria minera ha experimentado una escasez de técnicos por más de 5 años y el pronóstico es que se irá agravando a futuro. Continuaremos apoyando programas específicos en nuestras minas así como también asociaciones con instituciones educativas y gobiernos para mitigar esta realidad.
- Brindar oportunidades a los miembros de las comunidades: en muchas de nuestras comunidades la educación y el empleo ha estado a la altura de los requerimientos en lo que se refiere a métodos tradicionales de minería o industrias artesanales. Mientras muchos de nuestros programas apoyan estos roles tradicionales, también asignamos recursos para aumentar el nivel de educación y ofrecer entrenamiento

técnico, permitiendo que los miembros de la comunidad participen del uso intensivo de tecnología que caracteriza a la minería del futuro.

- Trabajar en todas las culturas: Nuestra cultura ha sido definida en algunos casos como “ la forma en la que el trabajo se realiza”, tanto en los grupos sociales o el ámbito de trabajo. Nosotros reconocemos que nuestra fortaleza yace en aprovechar lo mejor de cada cultura donde operamos. Esto requiere de líderes con una mentalidad abierta, capaces de identificar conflictos culturales, hábiles para establecer el diálogo que permita resolver conflictos y diferencias.
- Brindar compensación y beneficios justos y competitivos: en cada uno de los países donde operamos, la minería está dentro de las industrias mejor pagas. Debemos mantenernos competitivos en el mercado laboral, pero también debemos controlar nuestros gastos. El éxito a futuro requiere de un balance de compensación y beneficios que reconozcan las necesidades de los empleados y mejoren la productividad, el nivel de retención laboral y la satisfacción de nuestros empleados.

SEAN MCALEER, *Vicepresidente, Recursos Humanos y Seguridad*

CADENA DE ABASTECIMIENTO LOCAL

La minería que se realiza en lugares remotos en toda Latinoamérica requiere una cadena de abastecimiento y un transporte logístico confiables para la distribución de materiales y nuestros productos. Usamos proveedores locales certificados para la mayoría de los químicos y combustible utilizados en nuestras operaciones y solo en casos limitados compramos directamente de proveedores internacionales que también están certificados. Los proveedores de servicios son siempre empresas locales, subsidiarias locales, servicios internacionales y grupos consultores. Nos esforzamos constantemente para inculcar nuestros valores centrales de desarrollo sostenible en todos con quienes estamos asociados en la cadena de abastecimiento.

DIVERSIDAD E INCLUSION

Aceptamos la diversidad de nuestros trabajadores y las comunidades donde operamos. Para Pan American Silver, diversidad incluye pero no se limita a la raza, edad, género, cultura, nivel socioeconómico, religión, creencias y orientación sexual. Nos esforzamos para lograr un ambiente laboral con inclusión, donde todos sean tratados con respeto, tengan acceso por igual a los mismos recursos y oportunidades y puedan contribuir al éxito de la organización.



Comunidades Locales

4,600 consultas médicas se realizaron en los consultorios locales donde mujeres, hombres y niños recibieron atención médica.

2,073 estudiantes en Perú recibieron mejor educación a través de los programas que patrocinamos



UN JUEGO DE BÉISBOL EN ARROYO AMPLIO, MÉXICO



Pan American Silver valora la individualidad de cada país donde operamos. Basamos el trabajo de relaciones comunitarias en el mismo principio universal de respeto a las culturas locales y la sostenibilidad a largo plazo de nuestros anfitriones locales. Apoyamos programas nacidos en base al feedback recogido por cada una de nuestras oficinas locales y el foco es primordialmente en salud, nutrición, educación, infraestructura, medio ambiente y desarrollo económico alternativo.

El desarrollo social es un proceso focalizado en la creación del bienestar de la comunidad. Pan American Silver cree que sólo se puede lograr si se desarrolla un plan de fondo, donde se consideren todas las alternativas, ejecutado y monitoreado en toda su duración, desde la exploración hasta la operación y el cierre de mina; esta estrategia se enfoca en la creación de empleos y actividades para las comunidades a largo plazo y más allá de la vida útil de las minas.

Entendemos que las actividades de negocios como la minería pueden generar cambios temporarios en la situación demográfica a través de los distintos movimientos migratorios con el consiguiente cambio en la demanda; sin embargo las políticas de desarrollo social que buscan ayudar a las comunidades ajustan esos cambios y las oportunidades que éstos presentan para que sean viables a futuro. En ese sentido, el enfoque que tenemos en relación con el desarrollo sostenible en base a nuestra experiencia y el compromiso con nuestra gente se basa en los siguientes principios fundamentales de RSE:

- Creemos en el desarrollo de una relación de “buenos vecinos”, basada en las comunicaciones constantes y fluidas, mientras que al mismo tiempo mantenemos el respeto por las culturas locales y proveemos mecanismos de reclamos formales
- **Contratamos mano de obra local** siempre que sea posible con el objetivo de apoyar a las comunidades cercanas

- **Damos oportunidades iguales a toda la gente** y creemos que todos tienen el mismo derecho a progresar
- Nos focalizamos en las necesidades y el desarrollo de los niños, las mujeres y los ancianos en las comunidades cercanas a nuestras operaciones
- Continuamos apoyando **campañas de salud**, las que ofrecemos a todos los miembros de las comunidades locales
- Construimos una **cadena de abastecimiento local** entrenando y brindando oportunidades a empresas y empresarios locales
- Construimos **asociaciones** exitosas con ONGs y gobiernos locales que mejoran nuestros programas e incrementan la transparencia de los procesos
- Creamos **proyectos de desarrollo sostenible** que no están directamente relacionados con la minería, lo que genera nuevas actividades económicas
- Adherimos a los **10 Principios de las Naciones Unidas** del Global Compact y a los **Principios voluntarios de las Naciones Unidas en Seguridad y Derechos Humanos**
- Focalizamos en la **educación continua** de nuestros empleados y grupos de interés
- Nos aseguramos que el trabajo infantil y trabajo forzado no se permitan en todas nuestras operaciones
- Promovemos el cuidado del medio ambiente a través del ejemplo y apoyamos la participación comunitaria en programas medioambientales
- Respetamos los derechos de las comunidades indígenas. Ninguna de nuestras operaciones se encuentra cerca o en territorios pertenecientes a las comunidades indígenas
- Generamos campañas nutricionales que hacen hincapié en los primeros años de los niños, vitales en la formación saludable de los mismos, planificación que se hace en conjunto con nuestros programas de salud, con la formación y asistencia de los padres de familia, de acuerdo a la convención por los derechos de los niños establecida por Naciones Unidas

AREAS DE ENFOQUE

Pan American Silver apoya y lleva a cabo una serie de programas con el propósito de mejorar la salud y la educación de las comunidades locales. Estas campañas son una parte integral de nuestros esfuerzos en responsabilidad social y en muchos casos se convierten en el acceso principal de estos servicios esenciales para las comunidades que rodean nuestras operaciones.

SALUD

A través de nuestros programas de asistencia médica durante el 2013, 4,600 consultas se llevaron a cabo en las comunidades locales alrededor de nuestras 7 operaciones, recibiendo atención médica básica y/o especializada. En Bolivia, llevamos a cabo nuestra primera campaña de salud dental, enfocada hacia los niños de la ciudad de San Vicente y las comunidades cercanas, quienes recibieron educación en salud dental

ESTUDIANTES QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS PATROCINADOS POR PAS



cotidiana. En total, 637 niños recibieron entrenamiento, así como también kits de higiene dental y tratamiento de flúor para prevenir las caries. Este programa fue organizado en conjunto con una campaña de “hábitos saludables” donde los niños reciben educación sobre la importancia de lavar sus manos antes y después de las comidas para mejorar la higiene. A su vez, los niños en San Vicente y las 11 comunidades cercanas fueron examinados y aquellos que dieron positivo fueron tratados por parásitos siguiendo las recomendaciones de UNICEF.

Una campaña similar se organiza en forma anual en las comunidades cercanas a nuestras minas en Perú. En Perú, los programas de salud también se han enfocado en la salud de las mujeres. Trescientas cincuenta mujeres participaron de campañas de prevención de cáncer y 4 mujeres fueron tratadas a raíz de los resultados de estos estudios.

EDUCACION

Creemos que la educación es la base de cualquier plan sostenible, por lo tanto apoyamos programas educativos que contribuyen al futuro de nuestras comunidades. Invertimos en educación a través de aportes logísticos y económicos a colegios locales, complementando los salarios de los maestros y profesores y brindando a los mismos, cursos de capacitación adicional así como también entregamos materiales educativos y uniformes.

Los estudiantes provenientes de comunidades lejanas en muchos casos tienen acceso a becas para carreras donde no hay muchas oportunidades de trabajo en su ciudad natal, no contribuyendo al crecimiento sostenible a futuro en sus comunidades. También promovemos la elección de carreras para jóvenes y les damos la oportunidad de considerar becas para carreras que son relevantes para la región donde viven. Empleamos en algunos casos psicólogos y consejeros de carreras quienes involucran a los niños y jóvenes a que consideren alternativas de trabajo locales una vez que culminan sus estudios secundarios. A través de este proceso, tienen la posibilidad de elegir profesiones con alta demanda local, lo que no solo provee oportunidades de trabajo local a futuro, sino que también contribuye a las comunidades.

DESARROLLO SOSTENIBLE

BOLIVIA

Proyecto Acceso

Durante el año 2012 y el comienzo del 2013, Gary Hannan, gerente general de Pan American Silver Bolivia, lideró una iniciativa única que beneficiará a 11 comunidades en el área de influencia de la mina San Vicente, ubicada en la región de Potosí, Bolivia y a través de un programa de desarrollo sostenible en conjunto con la agencia de Política Exterior, Comercio y Desarrollo de Canadá (ex ACDI). El "Proyecto Acceso" es un programa de 3 años de duración que mejorará la vida de 350 familias que se dedican a la cría de llamas. El programa ha enseñado a los ganaderos locales la última tecnología en prácticas de cría así como también habilidades como empresarios, todo bajo la supervisión de la Asociación para la Cooperación en el Desarrollo Internacional (SOCODEVI), una ONG con base en Canadá. Con el apoyo del grupo de RSE de PASBOL, el programa hace hincapié en proveer las mismas oportunidades a mujeres que se dediquen a esta actividad con el objetivo de incrementar las ventas de carne de llama en los mercados locales, como así también para el desarrollo de nuevas marcas y negocios que comercialicen productos derivados de la llama en los mercados regionales y nacionales.

"Cuando propusimos el Proyecto Acceso a ACDI, algunas personas preguntaron porque hacíamos este proyecto para desarrollar alternativas económicas sostenibles, dado lo que hacemos diariamente en áreas como educación, salud, cadena de distribución local y creación de empleos. La respuesta es fácil para nosotros: hacemos esto porque realmente creemos que las comunidades que son sostenibles a largo plazo están arraigadas en valores sólidos establecidos en el pasado. Las comunidades sostenibles son parte de nuestro negocio y benefician a los grupos de interés."

– Gary Hannan, Gerente de País, Bolivia

ASOCIACIONES Y MEMBRESÍAS

Canadá y USA

- Women in Mining
- BC HR Task Force
- The Silver Institute
- Prospectors and Developers Association of Canada (PDAC)
- Museum of Anthropology, University of British Columbia
- Northwest Mining Association
- Engineers Without Borders

Perú

- Caritas Perú
- Patronato Plata del Perú
- Senati
- Sociedad de Petróleo y Minería
- EITI Perú

Argentina

- Caritas Argentina
- Grameen Bank
- Fundación Agencia de Desarrollo de Gobernador Gregores
- Universidad de San Martín
- Green Cross

Bolivia

- Socodevi
- Department of Foreign Affairs, Trade and Development Canada (antes ACDI)
- Asociación de Productores de Camélidos de San Vicente

México

- Cámara Minera de México (CAMIMEX)

ARTESANAS DE UQLLU, PERÚ



El “Proyecto Acceso” ha tenido un gran comienzo en el 2013, fundado en el trabajo realizado previamente por nuestro equipo de RSE en Bolivia. El proyecto ha dado los siguientes resultados hasta la fecha:

- Cerca de 350 familias participan del proyecto, quienes viven en las comunidades cercanas a nuestra mina San Vicente
- Entrenamiento fue provisto a todos los participantes en métodos de agricultura que van a mejorar la calidad del forraje y la nutrición para las llamas durante los duros meses del invierno. El forraje en algunos casos crece en áreas localizadas a más de 5,000 metros de altura y los resultados han sido excelentes aun en tales condiciones extremas
- Se han entrenado a los líderes de las comunidades en el manejo de animales y el proceso de desparasitación y vacunación
- Talleres en “participación igualitaria de mujeres y hombres en el Proyecto Acceso” y “protección de las fuentes hídricas”

Pan American Silver también ha desarrollado un programa de nutrición y entrenado a los niños y sus familias en la producción de vegetales. Para tomar ventaja de las condiciones mejoradas de la tierra, nuestro equipo local de RSE está enseñando a la gente local la importancia de hacer crecer distintos vegetales que no eran típicos de su dieta. Durante la última parte del 2013, el proyecto también comenzó a apoyar la construcción de invernaderos en las comunidades que complementaran y mejorarán la nutrición de niños en edad escolar. Nuestro objetivo es mejorar y expandir este programa no sólo para ayudar a estos niños, sino también para la dieta de toda la población en las comunidades locales.

PERÚ

UQLLU - Alpaca de los Andes

UQLLU es una marca que nace de un proyecto de responsabilidad social que se inició hace 10 años con el nombre Alpaca de los Andes y que es parte del programa de desarrollo sostenible de Pan American Silver. Cincuenta artesanas provenientes de las comunidades donde se encuentran

REUBICACIÓN DE MOROCOCHA

La minería es una de las actividades fundadoras de la ciudad de Morococha y con el tiempo, sus habitantes prosperaron por ello. El proyecto de bronce de la empresa Chinalco, Toromocho, adyacente a nuestra mina Morococha, pasó por el proceso de construir una mina que requería la reubicación de la ciudad de Morococha. Pan American Silver ha trabajado en conjunto con Chinalco y la comunidad de Morococha para asegurar la reubicación de nuestros trabajadores y sus familias. El proceso ha sido extremadamente exitoso con un poco más de 280 nuevos hogares construidos en un sitio cercano, conformando la nueva comunidad de Carhuacoto.

nuestras minas, han sido provistas con el equipamiento, suministros, entrenamiento, apoyo y condiciones de trabajo seguras necesarias para crear artesanías de primera calidad hechas con las más finas fibras de la alpaca. Las artesanas reciben un pago justo por sus creaciones, muy por arriba de los competidores locales, lo que les permite generar un ingreso para ayudar a sus familias y beneficiar a sus comunidades.

El 2013 ha sido el segundo año de UQLLU en Norteamérica y nuestros esfuerzos han comenzado a dar frutos. UQLLU ha participado en la feria NOW en Nueva York y 6 ferias locales en Vancouver. El programa en Norteamérica, liderado por el Director Creativo y Diseñador Giovanni Amenta, incluye una campaña de medios gráficos durante el 2013 con excelentes resultados que han repercutido en las ventas anuales.

¿Cuál es el paso siguiente para UQLLU? Durante el 2014 nuestro objetivo es incrementar las ventas e incorporar más artesanos al equipo, construyendo la base de una economía sostenible a largo plazo y sostenibilidad social. Una campaña de promoción canadiense y la participación de la marca en diferentes ferias en Canadá, están programadas para este año.

COMPROMISO CON EL MAESTRO ORFEBRE JUAN CARLOS PALLAROLS

Cuando al mundialmente reconocido maestro orfebre y platero Juan Carlos Pallarols se le pidió confeccionar el caliz de plata para el Papa Francisco, Pan American Silver donó un lingote de plata para realizar ese trabajo. La plata, proveniente de nuestra mina Manantial Espejo en Argentina, ha sido usada para manufacturar el cáliz, un lapicero de plata y una cruz.



GEOFF BURNS, ROSS BEATY Y JUAN CARLOS PALLAROLS

Proyecto de Papas Nativas

El proyecto de papas nativas comenzó dos años atrás en asociación con la ONG Caritas del Perú y con la idea de ayudar a 135 familias que vivían bajo la línea de pobreza en la pequeña localidad de San Francisco de Mosca, en la región de Pasco, donde se encuentra nuestra mina Huarón. El área es históricamente recordada por la calidad y variedad de papas nativas que solían cultivarse allí.

Durante los últimos 10 años, Perú ha experimentado una “revolución culinaria” ubicando a Lima como una de las ciudades con mejor cocina en el mundo. Este fenómeno ha incrementado de manera exponencial la necesidad de alimentos autóctonos, como por ejemplo ingredientes pertenecientes a recetas peruanas tradicionales, mucho de los cuales se cultivan en las comunidades andinas. El proyecto de papas nativas surgió como una posibilidad para poder apoyar y beneficiarse de esta demanda y ayudar al mismo tiempo a los miembros de la comunidad de San Francisco de Mosca a mejorar la calidad y cantidad de lo que se produce normalmente.

El proyecto ha dado resultados satisfactorios hasta el momento y en el 2013 se ha avanzado con el entrenamiento en técnicas de cultivo, marketing y desarrollo de marca. La finalización de la participación de PAS Perú está pautada para el 2014 ya que la necesidad de proveer a la comunidad de San Francisco de Mosca con una alternativa sostenible se ha logrado, con la posibilidad de que continúe el crecimiento de la actividad a largo plazo, beneficiando a las futuras generaciones de ese área.

ARGENTINA

Un factor clave en nuestro programa de desarrollo Sostenible en Santa Cruz es la Fundación Agencia de Desarrollo en Gobernador Gregores. Desde su creación en el año 2007 la agencia recibió por parte de PASA pagos voluntarios provenientes de residuales de regalía. Estos fondos son administrados por un Comité integrado por autoridades Municipales, representantes del sector agropecuario de Gobernador Gregores y financiado por Pan American Silver. Los fondos se destinan generalmente a préstamos para micro-emprendimientos y pequeños proyectos de infraestructura. En 2013 la Agencia tenía acumulados fondos por CDN \$1.4 millones y financió activamente los siguientes proyectos:

- Apoyo a productores locales y al Municipio para finalizar la construcción del Matadero de Gobernador Gregores
- Mejorar los préstamos ya entregados, otorgar nuevos y trabajar en el sistema adecuado de transporte refrigerado
- Criadero de cerdos, proyecto forestal, compra de equipamiento veterinario
- Apoyo a micro emprendimientos relacionadas con los invernaderos para cultivar vegetales y fresas para consumo interno y comercialización

CONSULTAS MEDICAS



Debido a los cambios en el sistema de pago de regalías en Santa Cruz, PASA ya no contribuye con el aporte residual de regalías a la Agencia, sin embargo, ha destinado una suma para contribuciones durante el 2014.

MÉXICO

Luego de una evaluación detallada de los programas de RSE y en particular del proyecto de invernaderos en Álamo Dorado durante el año 2013, nuestro equipo de RSE local buscó la posibilidad de una alternativa viable para las comunidades y ha decidido por el momento focalizar el esfuerzo económico y técnico en proyectos de ganadería, más apropiados con la cultura local ya que es parte de su economía. Este nuevo proyecto puede potencialmente desarrollar las posibilidades de mercado de venta de carne vacuna, lo que traerá crecimiento económico para las familias del área. Se han comenzado a discutir posibilidades con las comunidades locales, y hasta el momento se han construido pequeños diques de contención para almacenar agua para los animales, así como también se está comenzando el estudio genético del ganado actual.

MECANISMOS DE RECLAMOS EN RSE

Reconocemos que en la mayoría de los casos, el departamento de RSE es la primera parada para solicitudes, quejas y comentarios de parte de las comunidades, gobiernos y otros grupos de interés significativos. Nuestro equipo de profesionales se especializa en recibir estos comentarios y cuando corresponde, los envía al departamento correspondiente para seguimiento. Es nuestro compromiso para el 2014 el revisar y actualizar estos procesos en todas nuestras operaciones para crear un sistema único que mejorara los resultados, maximizando el tiempo de respuesta y el reporte interno de reclamos.

MÓNICA MORETTO, *Gerente, Asuntos Corporativos y Responsabilidad Social*

Comité Corporativo Filantrópico

En conjunto con los programas que implementamos en los países donde operamos, Pan American Silver también apoya a las organizaciones sin fines de lucro proveyendo salud, refugio y educación a los niños, las personas con desventajas o comunidades con carencias de atención en el área que comprende la ciudad de Vancouver y alrededores. Nuestro apoyo se da en efectivo y materiales de donación, colectas y participación de los empleados. Hay tantas organizaciones que merecen nuestra ayuda, que decidir cuál vamos a ayudar es una tarea por demás difícil. En general, tratamos de establecer relaciones duraderas que se alinean con las ideas centrales de la empresa donde nuestra ayuda puede hacer una diferencia que tiene sentido. Por ejemplo, las cartas de agradecimiento que nos enviaron los niños de la escuela primaria Florence Nightingale por el apoyo brindado durante el Festival Internacional de los Niños fue gratificante y recibimos más comentarios favorables de nuestros empleados que otras actividades. Definitivamente están en nuestra lista de apoyos para el 2014!

Al menos uno de nuestros empleados apoya personalmente cada una de las causas en las que participamos. Este acercamiento ha resultado en una relación con las organizaciones en nuestras comunidades más significativas y ha fortalecido aún más nuestro compromiso de ayudar. La participación de nuestros empleados en actividades de caridad nunca ha sido más grande. Nuestras iniciativas de recaudación de fondos se son cada vez más creativas, desde hacer y vender té helado, galletas, tortas, rematar obras de arte, vinos, comidas caseras, dormir en la calle en pleno invierno, correr, bajar en rapel de un edificio de 20 pisos y organizar la recolección de artículos de belleza y ropa. El compromiso de nuestros empleados se ha trasladado a amigos y familia, creando mayor conciencia de los temas que enfrentamos en la sociedad actual.

Durante el 2013, Pan American Silver ha contribuido en conjunto a un sinnúmero de causas, incluyendo:

SOCIEDAD DE LEONES DE BRITISH COLUMBIA PARA NIÑOS CON DISCAPACIDADES

La Asociación de Leones de British Columbia, conocida por su programa de Easter Seals que provee servicios especializados y alojamiento a niños con discapacidades para que desarrollen su autoestima, confianza y sentido de independencia. Nuestros empleados forman equipos que participan en lo que se llama Drop Zone y se realiza una carrera de postas y un camping para juntar fondos para los campamentos de verano de estos niños.

ASOCIACION CANADIENSE DE CANCER DE MAMA

Pan American Silver y sus empleados realizan donaciones en efectivo a través de colectas y forman un equipo que participa en “la carrera por la cura”. Este evento anual mundial, junta fondos para la investigación del cáncer de mama, educación y soporte. Esta investigación, educación y programas de salud, son vitales y han permitido el progreso en prevención del cáncer de mama, diagnóstico, tratamiento, etc.

REFUGIO DE JOVENES CASA ALIANZA

La Casa de Jóvenes Casa Alianza, en conjunto con la comunidad y organizaciones como Pan American Silver, ayuda a más de 1,500 jóvenes de la calle entre las edades de 16 y 22 años que buscan refugio o un futuro mejor. Estos adolescentes han escapado de abusos emocionales, físicos y/o sexuales, han sido echados de sus casas y/o han crecido en hogares de crianza temporal. Pan American Silver y sus empleados participa de recolección de ropa, provee donaciones en efectivo para asistir a aquellos que carecen de hogares, aquellos que escaparon de sus casas y jóvenes en riesgo; con hogares temporales en el refugio de crisis.

GRANJA DE LA UNIVERSIDAD DE BRITISH COLUMBIA

Rodeada de un bosque costero de cicutas de 90 años, la granja de la Universidad de British Columbia (UBC) ha cultivado 24



hectáreas de orquídeas, setos vivos y bosques localizados en el campus sur de UBC. Este paisaje diverso provee un hábitat invaluable para una gran cantidad de animales y especies de plantas. El aspecto que presenta el sitio es una cuesta suave y un clima marítimo moderado que permite los cultivos de 250 variedades anuales y perennes. En este lugar idílico, el Centro para los sistemas de alimentos sostenibles de la granja de UBC provee a los estudiantes, facultad y la comunidad en general oportunidades para explorar y experimentar nuevos paradigmas para economías y comunidades sostenibles y saludables.

La granja de UBC compromete a estudiantes de todas las edades, desde niños en edad pre-escolar hasta investigadores universitarios y es el hogar de varios proyectos de investigación y cursos universitarios. La participación comunitaria está integrada a través de las iniciativas como el programa de aprendizaje de jardines de niños, programas de aborígenes, mercados agrícolas y programas voluntarios.

La fuente principal de ingresos de la granja de UBC es por la venta de vegetales que se cosechan en sus instalaciones. La venta de estos productos proviene de la gente de Vancouver que tienen una oportunidad única y educacional de comprar comida local, orgánica y sostenible en una granja funcional. Durante el 2013, Pan American Silver ha provisto de donaciones en efectivo para la compra de un tractor que será utilizado para siembra y cosecha de alimentos.

FESTIVAL INTERNACIONAL DE NIÑOS DE VANCOUVER

El festival internacional de niños de Vancouver adoptó un programa que provee la creación de recuerdos a los niños más vulnerables y que atiende más de 75 colegios en metro Vancouver. Pan American Silver ayudó a niños provenientes de vecindarios de bajos recursos para que participen del festival internacional. Nuestra asistencia proveyó transporte, tickets de acceso al show y actividades para un autobús lleno de niños con menos recursos que de otra manera no hubieran podido participar.

SOCIEDAD DE BANCO DE ALIMENTOS DEL CONURBANO DE VANCOUVER

El banco de alimentos del conurbano de Vancouver es una organización sin fines de lucro con la misión de empoderar a la gente a que se alimente mejor, tenga educación y entrenamiento. El banco de alimentos del conurbano de Vancouver provee asistencia a más de 28,000 personas por semana a través de 15 depósitos de alimentos y más de 100 agencias. Pan American Silver y sus empleados apoyan esta causa con donaciones de víveres y efectivo.

En Pan American Silver estamos comprometidos a apoyar a las comunidades donde vivimos y trabajamos, asociándonos con organizaciones que reflejan nuestros valores en sostenibilidad, educación y salud.

PAMELA DE MARK, *Directora de Recursos y Directora del Comité Corporativo Filantrópico*



LA OFICINA CORPORATIVA Y SUS FAMILIAS VISITANDO LA GRANJA DE UBC

Caso de Estudio: Dolores

130 familias

viven en Arroyo Amplio,
Ejido Huizopa

Dolores recibió el

Premio a la
Seguridad 2013

del Presidente del Directorio

\$3.3 millones

invertidos en programas de RSE
e infraestructura en el 2013



La mina Dolores se encuentra alrededor de un depósito de plata y oro localizado en el estado de Chihuahua en el norte de México y se convirtió en una de las minas de Pan American Silver casi dos años atrás como parte de la adquisición de Minenfinders Corp. En estos momentos es nuestra operación de cielo abierto más grande y se espera que tenga uno de los periodos de explotación más largos, con uno de los costos más bajos una vez que las eficiencias operacionales sean maximizadas y varios proyectos de expansión evaluados. No todos nuestros esfuerzos se han focalizado en el mejoramiento del desempeño operativo, en realidad durante los últimos dos años Dolores ha sido el centro de algunos de las iniciativas de desarrollo más innovadoras. Mientras continuamos fortaleciendo las relaciones con nuestros empleados,

contratistas y las comunidades, hemos iniciado y financiado varios programas e iniciativas de RSE, con el objetivo de mejorar la infraestructura social y el capital humano de la gente del Ejido Huizopa, hogar del pueblo de Arroyo Amplio y la mina Dolores. En el sistema de gobierno de México, el ejido es un área comunal de tierra utilizada para la agricultura, en la cual miembros de la comunidad son asignados parcelas de tierra individuales para su uso personal. Ejidatarios son los miembros de esa comunidad. Con cerca de 130 familias viviendo en el Ejido, compartimos el objetivo común con los líderes de la comunidad en construir un futuro económicamente sostenible para las generaciones futuras. Este artículo describe el trabajo increíble que se ha logrado en Dolores y nuestra visión a futuro.

Las relaciones que hemos desarrollado con El Ejido Huizopa a lo largo de los años y el impulso brindado por Pan American Silver para fortalecer esos lazos, es sin dudas la clave de nuestro éxito. Como tal, hemos tomado nuestro trabajo en el departamento de RSE seriamente y continuamos avanzando diligentemente en varias iniciativas que incluyen infraestructura, educación, salud e higiene y proyectos de desarrollo económico y social más allá de los acontecimientos que se dieron en la industria minera durante el 2013.

Compañía Minera Dolores (CMD) es una empresa que se distingue por su compromiso fuerte con sostener la gestión del medioambiente, la responsabilidad social y la seguridad de todos sus trabajadores, mientras llevan a cabo tareas de exploración y extracción mineral.

INICIATIVAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO LOCAL

Nuestro esfuerzo ha sido reconocido por entidades gubernamentales y Dolores ha recibido el premio ESR como empresa socialmente responsable por los últimos cinco años, premiado por el Centro Mexicano Filantrópico (CEMEFI). Para lograr esta hazaña, hemos puesto el foco en esforzarnos en apoyar el desarrollo sostenible en las comunidades vecinas, proveyendo oportunidades económicas a aquellos que no están empleados en forma directa por la mina. Estos servicios provistos por nuevas empresas incluyen construcción urbana y de caminos, alquiler de maquinarias y mano de obra. Nos hemos focalizado primero en la atención y la experiencia, en el entrenamiento del crecimiento de la cadena de abastecimiento

local, específicamente con alineamiento estratégico, temas legales y técnicas adecuadas de resolución de conflictos, temas financieros, control de preparación de presupuestos y seguridad industrial. El objetivo es que estas micro empresas puedan desarrollar negocios regionales que puedan competir con otras empresas ya establecidas para obtener contratos en otras operaciones sin depender en su totalidad de mina Dolores para su supervivencia.

No ha sido fácil. Hemos tenido que trabajar fuerte para construir relaciones con los líderes del Ejido para que depositen su confianza en nosotros para ser sus consejeros y socios en los nuevos emprendimientos. El trabajo que hemos hecho ha fortalecido la cadena de abastecimiento local y ha consolidado nuestra relación con las comunidades y creado la base para un desarrollo social próspero.

El Ejido Huizopa ha adquirido maquinarias tales como topadoras que pueden ser utilizadas también para agricultura o construcción de caminos en el área. Dolores ha alquilado equipos para varios proyectos, gastando un total de US \$7.2 millones durante el 2013. La inversión apoya a varios miembros del ejido así como también financia directa e indirectamente proyectos sociales y desarrollo urbano.

También hemos fomentado relaciones con los gobiernos regionales y locales para poder trabajar juntos en mejorar el desarrollo social. Hemos trabajado de cerca con la municipalidad en construir un parque de juegos, así como también un espacio de reuniones para la escuela secundaria a distancia, financiado con los pagos de impuestos a las tierras del año fiscal 2012.



CMD considera que una relación respetuosa y fuerte con las comunidades locales y las oficinas de gobierno regionales y municipales es fundamental para la continuación del éxito de nuestras operaciones y proyectos futuros.

CAPACITACION

Desde la adquisición de Dolores, fue nuestra prioridad trabajar en la construcción de infraestructura social y en la promoción del desarrollo social. El enfoque inicial fue dar apoyo al sistema educativo y brindar oportunidades para niños y adultos locales que deseaban mejorar sus capacidades y habilidades. Nuestro éxito en promover la educación y nuestros esfuerzos de capacitación no pasaron desapercibidos. Recientemente, fuimos la primera compañía minera en Chihuahua y en México reconocida por el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo por nuestro compromiso con los residentes locales.

El compromiso con la educación es uno de los pilares de nuestro éxito. Actualmente tenemos un acuerdo con INEA (Instituto para la Educación de Adultos) para brindar capacitación a adultos en diferentes oficios, como por ejemplo carpintería, así como también educación para todos en el éjido Huizopa. Además CMD está impulsando la educación de los hijos de los habitantes del éjido a través de aportes anuales para fondos de becas creados para que estos niños continúen su educación luego de la escuela media. Esto le brindó a los integrantes del éjido no solamente habilidades y entrenamiento invaluable, sino que también hizo posible que alrededor de 200 pobladores locales completaran su educación primaria y aprendieran a leer y escribir.

IGUALDAD DE GENERO

CMD apoya la igualdad de género y nos esforzamos por brindar oportunidades de empleo a las mujeres locales. Las mujeres que hoy en día trabajan en la mina Dolores lo hacen tanto en áreas de limpieza como en la operación de maquinaria pesada. De hecho tenemos siete mujeres trabajando tiempo completo en la operación de camiones de 80 toneladas que han sido entrenadas por la Compañía Minera Dolores.

Dolores nos dio la oportunidad de sumar más logros e implementar nuevas ideas para el desarrollo social. Nuestro objetivo principal es promover un cambio real en la vida de la gente de las comunidades donde operamos, mejorando su calidad de vida a través de mejoras en la salud, la educación, los servicios y la infraestructura, entre otras cosas.

No tenemos dudas de que la relación con los empleados y las comunidades que conforman Dolores son la base de nuestro éxito; por ende nos entusiasman los años que hay por delante para trabajar con la gente del éjido Huizopa en alcanzar el objetivo que tenemos en común: un futuro sostenible para las comunidades locales

Quisiera también aprovechar la oportunidad para manifestar mi reconocimiento al equipo por su profesionalismo y el compromiso demostrado con la mina Dolores.

JORGE MONDRAGON, *Gerente General,*
Mina Dolores, Mexico



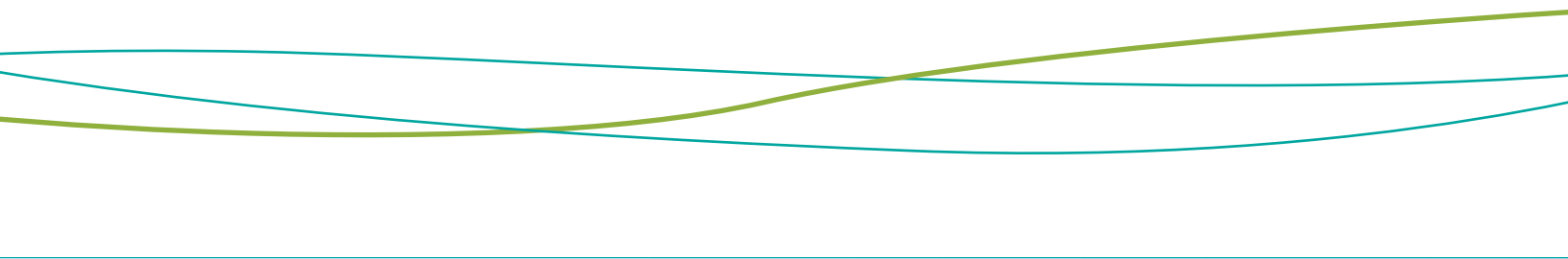
Medio Ambiente

Nuestras

TRES

minas en México tienen
la certificación de
Industria Limpia.





La visión de nuestra empresa reconoce que el desarrollo sostenible es uno de los valores centrales en los que se basa nuestra reputación. Nuestra estrategia de cuidado ambiental no sólo contempla la relevancia intrínseca y ética del desarrollo sostenible, sino también el valor real tangible que la minería responsable aporta a los grupos de interés existentes y futuros. La experiencia adquirida nos muestra que crear valor a través del desarrollo sostenible nos permite atraer a los mejores profesionales de la industria y encontrar maneras creativas de reducir los costos operativos y de proyectos. Esta estrategia es una plataforma que evoluciona y que implica utilizar un

enfoque preventivo en el diseño de mina haciendo los ajustes necesarios basándonos en el monitoreo de los resultados de los procedimientos y controles medioambientales, y la retroalimentación de los empleados, las comunidades, el gobierno y las organizaciones no gubernamentales.

Reconocemos que si no se la gestiona responsablemente, la actividad minera puede impactar negativamente en el medio ambiente y en los recursos naturales, sin embargo el producto de nuestro negocio también acompaña la transición de la sociedad a nivel global hacia un futuro sostenible. Los metales de nuestras minas tales como la plata, el oro, el cobre, el zinc

y el plomo constituyen componentes clave de los sistemas de energía renovable y de tecnología limpia. El ejemplo que damos mediante el cumplimiento de nuestros valores centrales, van en línea con la creación de bienestar e infraestructura social que genera nuestro negocio y les permite a las comunidades elevar sus niveles de vida y de educación, lo cual propicia la concientización sobre temas ambientales globales y objetivos en común.

NUESTRA ESTRUCTURA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La estrategia de desarrollo sostenible es liderada por nuestro Directorio, el Presidente y CEO, y el Comité Directivo de Seguridad, Salud y Medio Ambiente que realiza activamente revisiones trimestrales de nuestro desempeño. En 2013 los miembros del Directorio que integran el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente visitaron las minas que la empresa tiene en México para ver personalmente el esfuerzo de nuestro equipo.

Los directivos senior participan en forma directa de la estrategia social y medioambiental a través del Comité Directivo de Desarrollo Sostenible, el cual está integrado por funcionarios claves de la oficina de Vancouver y los cuatro Gerentes de País.

Una nueva versión de la Política de Medio Ambiente de Pan American Silver fue aprobada por el Presidente y CEO y el Directorio como resultado de un proceso de mejora continua que se inició en 2012 conjuntamente con los equipos de sostenibilidad de cada una de las minas.

En el año 2013 implementamos una nueva medición interna de "Incidentes Medioambientales Significativos" (IMS), lo cual representa un incidente que impacta negativamente en el

medio ambiente, en las comunidades o en la reputación de la empresa más allá de la operación. Esta medida se puso a prueba como parte del bonus de desempeño de los directivos senior y exitosamente logramos que los IMS se redujeran de 4 en 2012 a 0 en 2013.

LA GESTION AMBIENTAL

Nuestra estrategia de medio ambiente tiene como fundamento el uso de métodos de mejores prácticas en la evaluación de impacto ambiental y el trabajo de equipos liderados por profesionales locales e internacionales que determinan claramente los valores medioambientales pre-existentes en cada locación. Estos extensos estudios de base con frecuencia llevan años de trabajo e incluyen temas como biodiversidad y ecosistemas, recursos en superficie y aguas subterráneas, calidad del aire, suelos, paisaje, arqueología y paleontología, y el potencial de drenaje ácido de roca en las rocas naturales de cada nuevo depósito mineral o pasivo histórico. La información

recabada con frecuencia excede de manera significativa el conocimiento científico acerca del medio ambiente y de las regiones donde trabajamos.

La información de línea base se utiliza posteriormente de manera interactiva en el diseño de cada nueva mina y para el desarrollo de planes de administración y cierre de los pasivos ambientales históricos, en un diálogo abierto con las comunidades locales y las autoridades de gobierno.

Realizamos modelos detallados

y simulaciones de los efectos medioambientales de cada alternativa de diseño a fin de determinar las soluciones óptimas tendientes siempre al beneficio neto.

En 2013 nos dedicamos a desarrollar las habilidades de nuestro equipo para evaluar y manejar los riesgos ambientales más allá de los requisitos regulatorios básicos de cada jurisdicción en la que operamos. Nuestros equipos gerenciales dedicados

“Durante el 2013, nos centramos en desarrollar las capacidades de nuestros equipos para evaluar y manejar los riesgos medioambientales más allá de los requerimientos regulatorios básicos en cada jurisdicción donde operamos.”



a medio ambiente están integrados por profesionales experimentados que cuentan con el conocimiento práctico de las minas en las que trabajan. En 2013 maximizamos las oportunidades de intercambio de conocimientos entre los profesionales que se desempeñan en las distintas operaciones y proyectos. El foco reciente en la capacitación interna nos permitió reducir la dependencia de consultores externos y con frecuencia generar estrategias prácticas, y efectivas a nivel costos, para mejorar nuestro desempeño en temas como el tratamiento de efluentes, la recuperación y revegetación, el manejo de residuos, el uso del agua y el desagüe de mina.

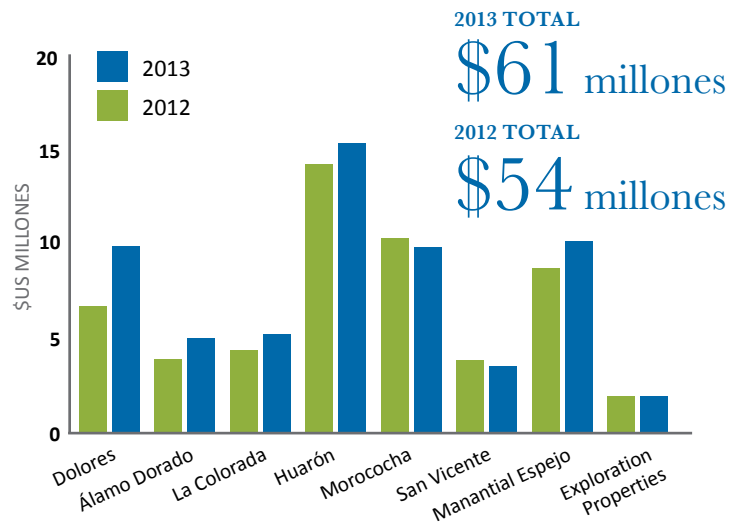
Una vez que se inician la construcción y las operaciones, nos aseguramos que todo el transporte de químicos, gasolina e insumos a nuestras operaciones incluyendo residuos provenientes de nuestras operaciones, se maneja con contratistas certificados para esas actividades en cada una de las jurisdicciones en las que operamos. Nuestras operaciones están certificadas y auditadas como generadores de residuos donde se requieran, así como nuestros depósitos de químicos y combustible en las operaciones también están certificados y auditados por autoridades pertinentes. No hemos tenido incidentes relacionados con el transporte de insumos, productos y residuos desde o hacia nuestras minas que hayan generado impactos medioambientales significativos durante el 2013. Ninguna de nuestras operaciones están ubicadas dentro o cerca de áreas protegidas o áreas reconocidas por tener un valor alto en biodiversidad. Todas nuestras operaciones tienen planes voluntarios de manejo de biodiversidad. No tenemos tampoco minería a pequeña escala o artesanal manejada por terceros en nuestras minas. Durante el 2013 hemos tenido derrames en Huarón y Dolores. Ambos fueron contenidos inmediatamente, limpiados e investigados apropiadamente. Acciones correctivas fueron implementadas para asegurarnos que incidentes similares no ocurran en el futuro.

MONITOREO Y MEJORA CONTINUA

Una vez que la construcción y operación comienza, llevamos a cabo monitoreos de las variables medioambientales relevantes a fin de medir el impacto real versus la información de la línea base y comunicar al gobierno y a las comunidades



COSTOS DE CIERRE DE MINAS*



*Estimado bruto a Diciembre 31, 2013, sin ajustes por inflación ni descontados por valor tiempo.

acerca de nuestros avances. Impulsamos la participación de las comunidades en el monitoreo medioambiental en todas nuestras minas. Implementamos sistemas de gestión, procedimientos de trabajo y capacitación constante del personal para asegurar el manejo óptimo de la operativa diaria tales como separación y disposición de desechos, manejo de químicos y reactivos, conservación del agua, prevención de derrames, e investigación y análisis de incidentes. Realizamos auditorías corporativas de nuestras operaciones para asegurar el óptimo desempeño medioambiental.

El personal de medio ambiente de todas las minas participa de las auditorías, lo cual mejora la integración y unifica los estándares de toda la empresa. En el año 2014 se efectuaron auditorías en Dolores, Álamo Dorado, La Colorada, y Manantial Espejo. También llevamos a cabo seguimientos para evaluar el progreso de la implementación de acciones correctivas en Morococha, San Vicente y Huarón que habían sido auditadas en el año 2012.

PLANIFICACIÓN DE CIERRE DE MINAS

Nos aseguramos de que el cierre de minas esté contemplado en el diseño y la operación de nuestras minas. En 2013 actualizamos los costos de cierre presupuestados basándonos en el estimador de costos de recuperación, utilizado en Nevada, Estados Unidos, y efectuamos un proceso detallado que generó el aumento de la confianza en nuestras estrategias de recuperación a largo plazo. En el gráfico que se ve en esta página se muestra un resumen de los costos de recuperación de 2013 para nuestras minas.

Todas nuestras minas tienen planes conceptuales de cierre vigentes y planes de cierre vinculantes se presentan donde así se requiere, tal es el caso de Perú. Realizamos actividades progresivas de cierre donde son implementables y todas nuestras minas tienen planes de revegetación basados en la propagación de especies de la flora local. Estos esfuerzos aumentan incrementalmente en nuestras minas Álamo Dorado y Manantial Espejo por encontrarse cerca de su etapa de cierre. Frecuentemente sumamos a miembros de la comunidad para que construyan y manejen viveros y nos ayuden a elegir especies de plantas nativas para su uso en las continuas actividades de cierre de tierras.

GESTION DE PRESAS DE RELAVES

Operamos siete instalaciones de presas de relaves (TSF por su sigla en inglés) y tenemos también diques históricos y depósitos en algunas de nuestras minas. Llevamos a cabo proactivamente proyectos de recuperación de depósitos históricos en La Colorada, Huarón, Morococha, San Vicente y la mina Quiruvilca, que era anteriormente de nuestra propiedad, inmediatamente después de haber adquirido cada una de ellas. En 2013 se efectuaron recuperaciones y mantenimiento en La Colorada y Huarón. En San Vicente, y en respuesta a la preocupación de la comunidad local, iniciamos un proyecto para remover y remediar relaves que quedaron de una operación previa, los cuales afectan un río cercano a la mina. Este proyecto se inició con un canal de desviación para separar los relaves del agua de río limpia y continuo con el reprocesamiento, remoción y remediación de los relaves históricas.

En nuestras operaciones las instalaciones de presas de relaves se diseñan, construyen y operan en base a las mejores prácticas internacionales. En 2013 trabajamos en la ampliación de nuestras presas operativas en Huarón, La Colorada, Álamo Dorado y San Vicente.

Consultores en ingeniería certificados e independientes son contratados para asegurarnos de la calidad del diseño y la construcción de nuestras TSF.

En 2013 iniciamos un proceso para estandarizar los procesos internos de revisión periódica de la seguridad del IDC durante la operación. Esta iniciativa apunta a simplificar los controles existentes en cada mina y estandarizar los métodos de reporte en toda la empresa para asegurarnos que habrá registros comparables de los parámetros de seguridad de los TSF cuando se los necesite.

CONSERVACIÓN Y PROTECCIÓN DEL AGUA

Estamos comprometidos con la conservación de los recursos hídricos y la protección de la calidad del agua en las zonas cercanas a nuestras operaciones. Nuestras minas y plantas de procesamiento están diseñadas y administradas para minimizar los efectos adversos potenciales en la calidad del agua. Trabajamos para mejorar la eficiencia en el uso del agua donde es posible y concientizamos a nuestro personal y a los contratistas acerca de la importancia de evitar el uso

innecesario de agua. Continuando con los logros reportados en 2012, Álamo Dorado sigue destacándose en la conservación del agua y en 2013 obtuvo el nivel de descarga cero cuando se determinó que la calidad del efluente de la planta de tratamiento de aguas residuales era aceptable para ser reciclada en la planta de procesamiento. La mina entregó los permisos legales para la descarga y ahora opera reciclando toda el agua de drenaje, tanto industrial como doméstico.

TABLA DE USO DE AGUA

(m³ agua/tonelada de mineral procesado)

	2013	2012
Dolores	0.14	0.10
Álamo Dorado	0.23	0.24
La Colorada	0.27	0.44
Huarón	3.58	3.60
Morococha	3.68	3.35
San Vicente	0.60	0.25
Manantial Espejo	0.58	0.36

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

En Pan American Silver reconocemos la importancia de mejorar la eficiencia energética y los desafíos relacionados con el cambio climático. Estamos comprometidos con reducir



al mínimo la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante la mejora de la eficiencia energética y la incorporación de una red integrada o fuentes de energía renovables a nuestra matriz de energía cuando se encuentran disponibles. El año pasado informamos que estaba en evaluación una conexión de red eléctrica a nuestra mina Dolores. Este proyecto avanzó y estamos trabajando en los documentos de factibilidad para la ruta de energía eléctrica elegida. La red de energía eléctrica brindará beneficios operativos significativos, mejorará la intensidad del uso de energía y reducirá las emisiones de gases de efecto invernadero, así como también pondrá a disposición de las comunidades cercanas a la mina y del estado de Chihuahua, México importante infraestructura de largo plazo.

TABLA DE INTENSIDAD DE GEI

(tonelada de CO₂/tonelada de mineral procesado)

	2013	2012
Dolores	0.021	0.019
Álamo Dorado	0.027	0.027
La Colorada	0.069	0.069
Huarón	0.024	0.026
Morococha	0.032	0.031
San Vicente	0.036	0.038
Manantial Espejo	0.068	0.067

A través de soluciones innovadoras, la capacitación y concientización de nuestros empleados y las mejoras continuas de la planta y del equipamiento, nos esforzamos por mejorar el uso eficiente de la energía y reducir la emisión de gases invernadero.

MECANISMOS DE RECLAMOS EN MEDIOAMBIENTE

Pan American Silver tiene abiertos sus canales de comunicación para todos los grupos de interés a través de nuestras oficinas en las minas y en las comunidades cercanas, así como también comunicaciones telefónicas y métodos digitales para registrar reclamos acerca de posibles impactos medioambientales. Durante el 2013, no han habido reclamos relacionados con impactos medioambientales en nuestras minas que han sido elevados a procesos formales como en la corte de justicia.

MATT ANDREWS, *Vicepresidente, Ambiente y Sostenibilidad*

“Estamos comprometidos a la conservación de los recursos hídricos y la protección de la calidad del agua en las áreas cercanas a nuestra operación.”



Salud y Seguridad

Nuestra estrategia de salud y seguridad está guiada por la política de salud y seguridad de Pan American Silver, la cual establece nuestro compromiso con la protección de la salud y la seguridad de nuestros empleados y contratistas en nuestras operaciones y proyectos.

La política detalla las acciones específicas que la empresa se ha comprometido a implementar para brindar un ámbito de trabajo seguro y sano a nuestros empleados y contratistas. Nuestro Directorio se basa en reportes de la gerencia y del Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente para asegurarse de que la empresa cumple con la política.

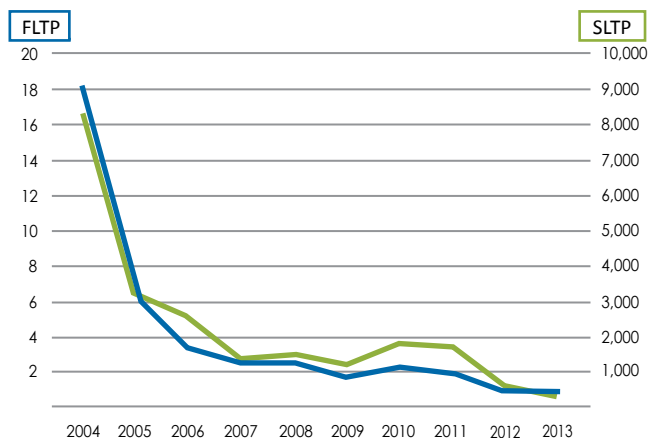
Hemos trabajado activamente durante años para mejorar nuestro desempeño en material de salud y seguridad, el cual medimos según indicadores de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (FLTP), Severidad de Lesiones con Tiempo Perdido (SLTP) y cantidad de accidentes fatales. Los FLTP y los FAITP se calculan de la siguiente manera:

$$\text{FLTP} = \frac{(\# \text{ de accidentes}) * (1,000,000)}{\text{Total de horas trabajadas}}$$

$$\text{SLTP} = \frac{(\# \text{ de días de trabajo perdidos}) * (1,000,000)}{\text{Total de horas trabajadas}}$$

Tal cual lo reportado el año pasado, nuestro desempeño ha mejorado drásticamente desde el 2004 y los valores de FLTP y SLTP, número de accidentes y accidentes fatales continúan destacándose entre los más bajos de la industria:

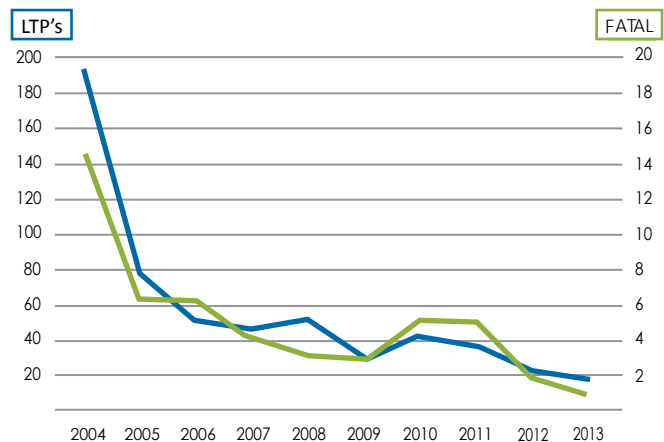
FRECUENCIAS TOTALES



GRAFICOS DE FRECUENCIA Y ACCIDENTES TOTALES DE PAS

Estos logros son el resultado de la integración sistemática de una cultura de seguridad a través de todos los integrantes de la empresa, empleados, contratistas y proveedores. En nuestras operaciones subterráneas esta tarea se ha complicado por el tamaño y la complejidad de minas tales como Huarón y Morococha en las que se han desarrollado miles de kilómetros de túneles para acceder a las vetas que contienen plata u otros metales y que típicamente no tienen más de 1 metro de diámetro. Existen también muchas prácticas tradicionales y culturales que con frecuencia obstaculizan el cambio y la formación de los depósitos y por lo tanto se vuelve complicado mecanizarlos. A pesar de los desafíos, comenzamos a implementar mejoras técnicas en los métodos de sostenimiento de terreno, reforzamos principios básicos tales como “un metro de avance, un metro de sostenimiento” y lanzamos un programa de entrenamiento y auditorías de seguridad en toda la compañía. Después de casi una década de dedicación constante a temas de seguridad, implementamos una política de salud y seguridad y alcanzamos mejores resultados para nuestros empleados, contratistas, sus familias y todos los grupos de interés de Pan American Silver.

ACCIDENTES TOTALES



DESEMPEÑO EN SEGURIDAD 2013 COMPARADO CON LOS OBJETIVOS

En el año 2013, los siguientes objetivos de seguridad fueron establecidos por el Directorio:

Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido 1.80

En todas nuestras operaciones y proyectos hubo 19 lesiones con tiempo perdido en 2013 y un total de 20.1 millones de horas trabajadas, dando como resultado un nivel de FLTP de 0.94, que sobrepasa el objetivo establecido por el Directorio.

Utilizando 1.000.000 de horas como base de cálculo, esta cifra representa el número aproximado de lesiones con tiempo perdido sobre un número de 500 empleados en un año.

En la industria minera es común que las compañías utilicen 200 o 100 empleados como base de cálculo, en 200.000 horas la cantidad de FLTP de PAS equivaldría a 0.19.

Severidad de Lesiones con Tiempo Perdido 900

En toda la compañía en el año 2013 hubo 6,619 días perdidos que resultaron en 329 Severidad de Lesiones con Tiempo Perdido (con una base de 200,000 horas la cifra sería 66), lo cual también supera nuestro objetivo para 2013.

Pan American Silver utiliza un sistema sugerido por el Ministerio de Minería de Perú para asignarle días perdidos a los accidentes severos. Mediante este sistema, a un accidente fatal se le asignan 6000 días perdidos.

ELIMINACIÓN DE ACCIDENTES FATALES

Un solo accidente fatal ocurrió en la mina Huarón, el 25 de marzo de 2013 como resultado de un desprendimiento de roca en la mina subterránea. El accidente ocurrió mientras los trabajadores instalaban soportes (pernos de anclaje de roca y malla metálica) que fueron diseñados específicamente para que estos desprendimientos no ocurran. El accidente se investigó de manera exhaustiva y fue analizado por profesionales de seguridad, ingenieros, gerentes y ejecutivos y se preparó un informe interno completo con recomendaciones para evitar un hecho similar. La investigación reveló que en el proceso de instalación de la malla metálica en el techo los mineros trabajaban ocasionalmente bajo áreas del techo que no tenían soporte. Las recomendaciones incluyeron la modificación del método de instalación de pernos de anclaje y mallas metálicas de manera de que los mineros siempre trabajen debajo de áreas que ya tienen soporte o que estén siendo sostenidas por pies de sostenimiento temporales. En Huarón y Morococha se está realizando un programa de entrenamiento sobre este nuevo procedimiento, el cual lidera el Director Corporativo de Seguridad.

MARTIN WAFFORN, *Vicepresidente, Servicios Técnicos*



El total de horas de
entrenamiento en seguridad:

456,578

Gobernanza

Creemos firmemente que, para alcanzar el éxito, cada uno de nuestros empleados, directivos y grupos de interés debe sentirse orgulloso de que Pan American opera con el más alto nivel de honestidad e integridad, y que somos una empresa minera verdaderamente responsable. A pesar de que la minería responsable tiene varias facetas, creemos que el buen gobierno, las buenas prácticas éticas y los valores corporativos sólidos constituyen el eje central. Creemos que adoptar estos atributos fundamentales mejora el desempeño de nuestro negocio y protege a nuestros grupos de interés y al medio ambiente en el que trabajamos.

LIDERAZGO

El liderazgo sólido es crítico para ser una empresa minera responsable, y para mantener una cultura ética y una buena conducta corporativa. Los líderes de una empresa se encuentran en una posición privilegiada para asegurarse de que los valores y la visión de la organización están alineados con las constantes decisiones y estrategias del negocio.

Pan American Silver cree en sus líderes. Hemos contratado personas que no sólo cuentan con los conocimientos y las habilidades necesarias para guiar a la Empresa, sino que también comparten el compromiso de la Empresa con la honestidad, la integridad y las prácticas de negocios éticas. Hemos desarrollado también una estructura de gobierno integral que establece roles y responsabilidades y asegura el buen desempeño en toda la organización.

EL DIRECTORIO Y SUS COMITÉS

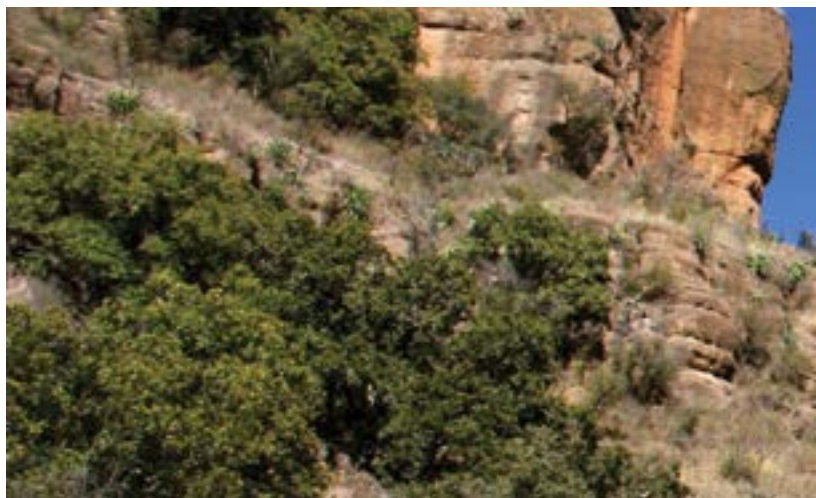
El Directorio tiene la responsabilidad general de la gestión de la Empresa y supervisa las actividades de negocio y administración de la misma. Como el nivel más alto de la organización, ocupa un rol significativo en el gobierno corporativo y en los temas de sostenibilidad mediante el desarrollo y aprobación de políticas y pautas, la asistencia en la definición de objetivos y estrategias corporativas, el análisis y monitoreo de los riesgos que enfrenta la Empresa, la aprobación de los planes de negocio claves, y la evaluación del desempeño y la administración de la misma en forma periódica. El Directorio elaboró un mandato que establece por escrito términos de referencia con relación a su autoridad, responsabilidad y funciones. El Directorio en forma completa, o través de sus Comités, revisa y evalúa periódicamente nuestras políticas y pautas, así como también las prácticas de gobierno para asegurarse que son apropiadas y estén actualizadas.

Actualmente el Directorio está integrado por ocho miembros. A fin de asegurar mayor imparcialidad y rendición de

cuentas, el Directorio tendrá siempre mayoría de directores independientes. La independencia no está determinada únicamente basándose en definiciones legales o regulatorias, sino que se evalúa sobre la base de que para ser independiente un director debe poder actuar objetivamente y sin restricciones, libre de relaciones materiales con la Empresa. Dos directores no independientes de la Empresa son altos directivos de la misma.

Aunque el actual presidente del directorio califica como independiente para cumplir con los requisitos regulatorios aplicables, la Empresa entiende que se lo podría percibir como no independiente dado su posición anterior como ejecutivo senior en la misma. Por ende, se designó un Director Líder cuya responsabilidad principal es asegurar que el Directorio funciona independientemente de la gerencia y también actúa como vínculo entre los directores independientes y el Gerente Ejecutivo. El Director Líder mantiene reuniones privadas con los directores independientes cada vez que se realiza una reunión de directiva y posteriormente le reporta al Directorio. El Presidente del Directorio no participa de las reuniones privadas con los directores independientes.

Los miembros del Directorio son elegidos anualmente en la reunión anual de accionistas de la Empresa. La Empresa ha adoptado una política de voto por mayoría mediante la cual se le solicita a cualquier nominado que presente su renuncia si recibe más abstenciones que votos a favor (es decir, mayoría de abstenciones) en cualquier reunión en la que los accionistas hacen la elección inobjetable de los directores. Si se le solicita a un director que presente su renuncia como resultado de la votación, el Comité de Nominaciones y Gobernanza realizará



una revisión y presentará al Directorio una recomendación con relación a la aceptación o no de la renuncia. En un plazo no mayor a 90 días de haber recibido los resultados de la votación, el Directorio emitirá un comunicado de prensa anunciando la renuncia del director o explicando las causas para no aceptarla. El director que presenta su renuncia en base a esta política no participará de ninguna reunión de Directorio, ni de las de Comité de Nominaciones y Gobernanza en las que se discuta la renuncia.

Como apoyo al cumplimiento de sus responsabilidades, el Directorio estableció cinco comités y cada uno tiene un rol en el negocio de la Empresa, incluyendo temas relacionados con la sostenibilidad y la gobernanza:

- Auditoría
- Salud, Seguridad y Medio Ambiente
- Recursos Humanos y Remuneraciones
- Finanzas
- Cada comité actúa sobre los temas de su competencia particular, pero también en asuntos que se coinciden entre los Comités y que finalmente podría involucrar a todo el Directorio. El Directorio ha desarrollado actas estatutarias o mandatos para cada Comité que establecen su rol y responsabilidades específicas.

“Un liderazgo fuerte es crítico para ser un minero responsable y fundamentalmente para mantener una cultura de ética y buena conducta corporativa.”

- Para asegurarse de que los temas de sostenibilidad y gobernanza reciben total atención y supervisión, el Directorio delegó respectivamente algunas responsabilidades y rendición de cuenta sobre estos temas a los Comités de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y Nominación y Gobernanza.

- El Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (Comité de SSyMA) está actualmente integrado por tres directores, dos de los cuales son independientes y el tercero es un miembro ejecutivo del Directorio. Creemos que el Comité de SSyMA debe tener miembros de la gerencia dado que están más cerca del trabajo cotidiano en esta área y pueden hacer efectivo cualquier cambio deseable o implementar políticas. El Comité de SSyMA cumple un rol importante en la supervisión de los temas

de seguridad y medio ambiente de la Empresa y en el desarrollo de las políticas corporativas de estas áreas. Entre otras cosas, este Comité también supervisa las auditorías de las actividades de construcción, explotación, remediación y minería que realizan nuestras subsidiarias, a fin de evaluar la consistencia con las mejores prácticas de la industria y las políticas de medio ambiente y seguridad de la Empresa.

- El Comité de Nominación y Gobernanza (Comité de NyG) está integrado por dos miembros independientes del



Directorio. El rol principal del Comité de NyG es supervisar el funcionamiento efectivo del Directorio y el desarrollo e implementación de las mejores prácticas de gobernanza. Este Comité trabaja codo a codo con nuestro Consejo General y nuestra Secretaría Corporativa para asegurarse de que está al tanto de los desarrollos y nuevas tendencias en gobernanza corporativa y en forma periódica realiza informes y presenta sugerencias y recomendaciones al Directorio relativas a gobernanza. Entre otras cosas, el Comité es responsable por:

- Recomendar los estándares de conducta corporativa contenidos en el Código de Ética Global de la Empresa (descripto al pie en mayor detalle) y, junto con el Comité de Auditoría, colabora con el Directorio en el control de su cumplimiento;
- Realizar anualmente un proceso de evaluación para el Directorio, sus comités y los directores en forma individual;
- Analizar las competencias, habilidades y experiencia que el Directorio necesita; e
- Identificar posibles candidatos para el Directorio y hacer la recomendación pertinente al mismo.

Para mayor detalle sobre el Directorio de la Empresa, su elección, los comités directivos, los roles y responsabilidades de cada uno, por favor dirigirse a la Circular Informativa de Pan American de fecha 4 de Abril, 2014, en la página 9, disponible en la página web de la Empresa www.panamericansilver.com y en www.sedar.com

LA GERENCIA

Aunque el Directorio tiene la mayor responsabilidad por la gobernanza y la sostenibilidad, también confía en sus gerentes para liderar el día a día de las operaciones de la Empresa y para implementar los objetivos y políticas corporativos. Con relación a esto la gerencia brinda el liderazgo y el impulso de primera línea para las buenas prácticas de buena gobernanza y ética dentro de la Empresa. Los gerentes también son modelos a seguir por nuestros empleados y contratistas y se espera que cada miembro se alinee con los valores y la cultura de Pan American, que alienta las prácticas éticas y honestas.

A pesar de que el liderazgo en la gobernanza diaria y los temas de sostenibilidad son un esfuerzo conjunto de todo el equipo ejecutivo gerencial, constituyen una función directa del Consejo General, el Vicepresidente de Ambiente y Sostenibilidad y el Secretario Corporativo. Estas personas se contactan con el Directorio, hacen recomendaciones con relación a sus respectivas áreas, colaboran con el desarrollo,

la implementación y el monitoreo de las políticas de la Empresa en estas áreas, y generalmente brindan supervisión y orientación relativa a las actividades de la Empresa. El Vicepresidente de Ambiente y Sostenibilidad está directamente a cargo de los programas de sostenibilidad y medio ambiente de la Empresa y dirige y supervisa activamente estos programas en todos los niveles, desde el operativo en las minas a las

presentaciones al Directorio de la Empresa. El Vicepresidente de Ambiente y Sostenibilidad le reporta al Gerente Ejecutivo de Operaciones.

La Empresa estableció varios comités consultivos a nivel gerencial para proporcionar orientación sobre aspectos claves del negocio. Estos comités incluyen, entre otros, al Comité de Sostenibilidad. Este comité se constituyó para ayudar al desarrollo de políticas y prácticas formales de sostenibilidad de la Empresa. El Comité

de Sostenibilidad está integrado el Vicepresidente de Ambiente y Sostenibilidad, por altos ejecutivos y miembros de la gerencia de cada uno de los países en los que la compañía lleva adelante sus negocios y que provienen de una variedad de disciplinas afines. Este amplio número de miembros es necesario para comprender eficazmente y considerar la complejidad y variedad de los temas de sostenibilidad.

REMUNERACIÓN A EJECUTIVOS Y DIRECTORES

El Comité de Recursos Humanos y Remuneraciones (Comité de RRHHyC) colabora con el Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades relativas a los recursos humanos y los temas de remuneraciones, y brinda recomendaciones al Directorio con relación a la estrategia integral de remuneraciones. Además, el Comité de RRHHyC revisa, aprueba y supervisa la administración de los planes de remuneraciones. El Comité de RRHHyC está integrado por tres directores independientes.

La estructura salarial para nuestros ejecutivos está diseñada para ser competitiva con relación a las remuneraciones de otras empresas mineras de Canadá que tienen operaciones internacionales de tamaño y alcance similares a la nuestra, para premiar el logro de objetivos individuales y corporativos, y para alinear los intereses de los ejecutivos y de los accionistas recompensando el desempeño que aumentará el valor para los accionistas.

Cada puesto ejecutivo se evalúa para establecer las habilidades requeridas y el nivel de responsabilidad, lo cual brinda una base comparativa de posiciones internas y externas. En relación con los programas de remuneraciones de la Empresa basados en

“Un buen gerenciamiento provee el liderazgo y el impulso para conducir buena gobernanza y practicas éticas dentro de la empresa”



el desempeño, las remuneraciones se basen en alcanzar los objetivos corporativos establecidos tales como mayores niveles de seguridad y el avance de proyectos, pero el desempeño de los ejecutivos se evalúa también en base al cumplimiento de sus responsabilidades y objetivos individuales en sus funciones y área de especialización. Además de las comparaciones con la industria, el Directorio y el Comité de RRHHyC consideran una variedad de factores que determinan los programas y políticas de remuneraciones y los niveles individuales de remuneración. Cuando es necesario, el Comité de RRHHyC contrata en forma directa consultores en compensaciones para obtener asesoramiento e información relativa al programa de compensaciones de la Empresa, sin embargo, el Comité de RRHHyC toma sus decisiones de manera independiente basándose en su propia experiencia, análisis y evaluación.

En nuestros esfuerzos por mejorar y aumentar nuestros niveles y mejores prácticas de gobernanza corporativa, se les brinda a los accionistas la oportunidad de votar con relación al enfoque de remuneración ejecutiva de la Empresa en ocasión de la asamblea anual de accionistas. Si bien la resolución no es vinculante, la Empresa y – en particular – el Comité de RRHHyC, considera el resultado de la votación como parte de la revisión continua de remuneración ejecutiva.

La remuneración de los Directivos se establece en comparación con otras empresas mineras de la industria y basándose en las obligaciones y responsabilidades de nuestros directores, tanto a nivel del Directorio como del comité. Nuestro enfoque de la remuneración de directores se basa en ofrecer una compensación competitiva para incorporar y retener personas altamente calificadas para desempeñarse en nuestro Directorio. La remuneración de los directores independientes no se ata a mediciones de desempeño y ellos no participan de programas de remuneraciones establecidos para la gerencia. Los directores ejecutivos no reciben compensación por sus servicios como directores.

Para mayor detalle sobre los programas de remuneración para ejecutivos y directores, por favor dirigirse a la Circular Informativa de Pan American fecha 4 de Abril, 2014 a partir de la página 14, la cual se encuentra disponible en la página web de la empresa www.panamericansilver.com o en www.sedar.com.

ESTRUCTURA DE POLITICAS Y PROGRAMAS

Pan American Silver adoptó una serie de políticas y pautas que rigen la manera en que los directores, funcionarios y empleados deben conducirse y cómo debe ser el manejo de negocios de la empresa. Cada una de estas políticas también ayuda a la compañía a cumplir con los requisitos legales, regulatorios y las mejores prácticas.

El Código Global de Conducta Ética (el Código) constituye la base de estas políticas y pautas y se aplica a todos los empleados, funcionarios y directores de Pan American. El Código establece las reglas éticas y los estándares con los que debe cumplir cada persona y por los que debe ser responsable. Además del Código, también hemos adoptado la Política Anti-Corrupción Global (la Política Anti-Corrupción) que establece claramente la posición de la Empresa frente al uso de tácticas de soborno o corrupción. El Código y la Política Anti-Corrupción ayudan a asegurar que nuestro negocio se opera con integridad, y juntos brindan los principios a través de los cuales la Empresa puede alcanzar – entre otras cosas - su compromiso con:

- Operar de manera responsable cumpliendo con las leyes, reglamentos y regulaciones aplicables;
- Promover la denuncia inmediata de las violaciones al Código o las conductas anti-éticas; y
- Brindar un lugar de trabajo sano y saludable.

Se espera que cada empleado, desde los ejecutivos senior al personal de supervisión de la mina, todos nuestros directores, y los proveedores de servicios, actúen de manera consistente con los estándares establecidos por el Código y la Política Anti-Corrupción y que se hagan responsables por sus acciones.

Para asegurarnos de que estamos operando con estándares altos y que la gente conoce sus obligaciones, hemos analizado los riesgos relacionados con corrupción o violaciones a la ética de nuestras principales unidades de negocios, y desarrollamos un programa de cumplimiento para dar apoyo al Código y a la Política. Bajo este programa, distribuimos el Código y la Política Anti-Corrupción a nuestros directores, funcionarios, empleados y también a varios terceros con quienes hacemos negocios, y continuamos desarrollando protocolos y pautas en una serie de áreas clave. A la fecha, completamos entrenamientos personales sobre el Código y la Política Anti-Corrupción con los gerentes, y el personal administrativo en las operaciones de Argentina, Bolivia y México, así como también con algunos miembros de la gerencia en la administración de Perú y nuestros gerentes senior en Vancouver. Planeamos continuar dichos entrenamientos periódicamente en todas las jurisdicciones en las que operamos.

El Directorio es responsable de cualquier excepción al Código que se haga a directores o ejecutivos. No ha habido ninguna conducta de un director o un funcionario ejecutivo que haya requerido una exención del código.

Además del Código y la Política Anti-Corrupción, la Empresa adoptó una serie de otras políticas y pautas relacionadas con nuestro compromiso con la minería responsable. Merece destacarse la Política de Responsabilidad Social Corporativa, la cual establece el alto nivel de compromiso de la Empresa con la responsabilidad social corporativa. Además, la Empresa tiene una cantidad de otras políticas que ayudan a completar la estructura de gobernanza y temas de sostenibilidad, incluyendo:

- Política de Medio Ambiente
- Política de Salud y Seguridad
- Política de Transacciones Bursátiles
- Política de Divulgación

Conjuntamente con esas políticas, la Empresa desarrolló programas integrales para implementar y alcanzar los objetivos y compromisos expuestos en las mismas. Estos incluyen, entre los más destacados, los programas extensivos de salud y seguridad y nuestros programas extensivos de manejo del medio ambiente, los cuales se describen en mayor detalle en este informe.

Junto con los estándares más formales de gobernanza, ética, sostenibilidad y seguridad que aportan estas políticas y programas, se desarrollaron los valores y la cultura de la Empresa para respetar estos estándares e incorporar su espíritu. El desarrollo de estos valores y cultura fue y seguirá siendo apoyado por la promoción del cumplimiento de los requerimientos legales y regulatorios, brindando pautas y capacitación a los directores, los funcionarios y empleados en relación a su comportamiento e impulsando la comunicación abierta y honesta en todos los niveles, sin temor a las represalias.

Por favor dirigirse a la página web de la Empresa para ver los textos completos de cualquiera de las políticas, incluyendo el Código, y las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y Medio Ambiente, Salud y Seguridad.

EL COMPROMISO Y LA COMUNICACION CON LOS GRUPOS DE INTERES

La minería responsable y la buena gobernanza también implican la interacción constante, de manera abierta y honesta con los gobiernos, los accionistas, las comunidades locales y otros grupos de interés y las personas afectadas por nuestras operaciones. Somos conscientes de que nuestro negocio depende en muchas formas de estos grupos de interés y establecer relaciones de confianza y respeto mutuo es crítico. Conduciéndose en forma transparente, la Empresa puede promover el intercambio de información, encarar preocupaciones específicas de los grupos de interés y trabajar de manera cooperativa y efectiva para alcanzar sus objetivos



y al mismo tiempo hacerse responsable por esos efectos. Alentamos a los grupos de interés a que se comuniquen con la Empresa a través del Directorio y la gerencia. La comunicación abierta y la accesibilidad no sólo propician el buen desempeño, sino que también dan apoyo a la Empresa en sus esfuerzos por cumplir y la ayudan a asegurarse de que nuestros objetivos de gobernanza y ética sean alcanzados.

Los grupos de interés tienen la oportunidad de involucrarse de numerosas formas. Nuestras oficinas locales y las operaciones, así como también el personal a campo, son generalmente los puntos de contacto con las comunidades locales y los individuos. Los accionistas y aquellos que deseen conocer más acerca de la Empresa o brindar retroalimentación pueden contactarnos de las siguientes formas:

- Correo electrónico a través de nuestra página web (www.panamericansilver.com)
- Contacto telefónico

- Correo electrónico común
- Asistencia a nuestros eventos corporativos

La Empresa también implementó un proceso de reclamo mediante el cual las personas ajenas a la Empresa pueden presentar de manera confidencial quejas u otro tipo de denuncias a la misma. Tales denuncias pueden hacerse anónimamente y sin temor a represalias, discriminación o acoso. El proceso de reclamo está establecido en la página web de la Empresa.

DELANEY FISHER, *Vicepresidente, Asuntos Legales y Secretario Corporativo*



“Minería responsable y buena gobernanza también involucra la interacción regular de manera abierta y honesta, con gobiernos, accionistas, comunidades locales y otros stakeholders y gente afectada por nuestras operaciones.”

“Con el liderazgo increíble de nuestros gerentes de país y sus equipos, nuestra empresa continúa firmemente focalizada en abordar sin peligro los riesgos que parecen no tener fin y los desafíos que enfrenta nuestro negocio, todo ello mientras cumplimos con nuestra producción anual y los costos.”

STEVE BUSBY, *Gerente Ejecutivo de Operaciones*

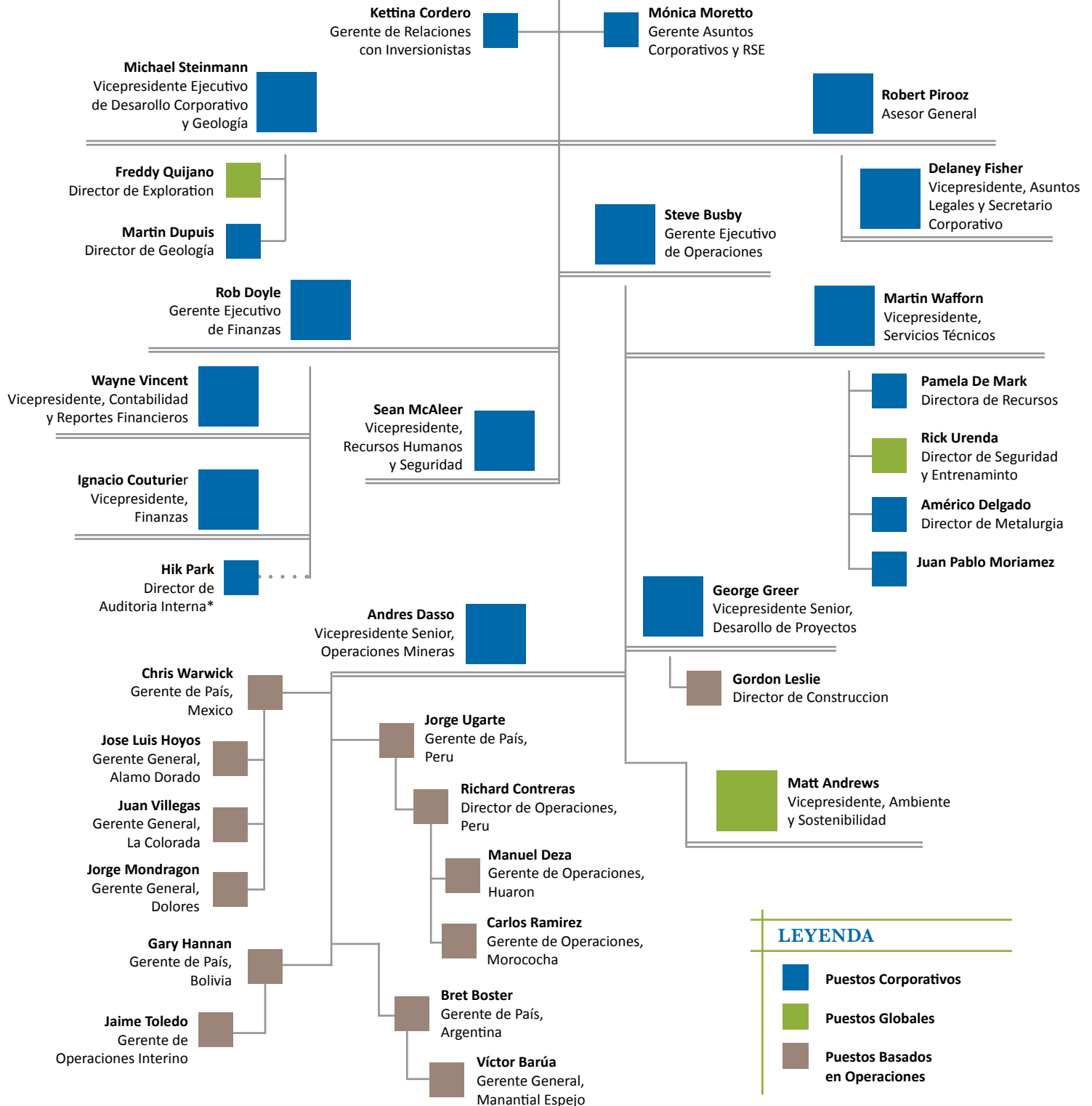


EJIDATARIOS EN ARROYO AMPLIO, DOLORES, MÉXICO

Organigrama



Geoffrey A. Burns
Presidente y CEO



LEYENDA

- Puestos Corporativos
- Puestos Globales
- Puestos Basados en Operaciones

*Reporta al comité de auditoría del Directorio

Indicadores de Desempeño GRI

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

G4-10 - Fuerza laboral total por tipo de empleo, trabajo bajo contrato y región

	Adminis- tración	Geología	Ingeniería	Mano de Obra	Empleados Total	Contratistas	Empleados y Contratistas Total
Vancouver, Canada - Oficina Corporativa	23	6	7	0	36	0	36
Perú							
Oficina (fuera de la mina)	55	0	0	0	55	0	55
Exploración	0	8	0	0	8	0	8
Huarón	91	9	32	812	944	757	1,701
Morococha	123	10	15	1,051	1,199	412	1,611
Pico Machay	0	0	0	2	2	13	15
Total-Perú	269	27	47	1,865	2,208	1,182	3,390
México							
Oficina Durango	32	1	3	5	41	0	41
Oficina Chihuahua	1	0	1	2	4	0	4
Exploración	1	5	1	0	7	4	11
Álamo Dorado	26	3	35	222	286	52	338
La Colorada	24	7	73	480	584	143	727
Dolores	61	4	72	335	472	869	1,341
Total - México	145	20	185	1,044	1,394	1,068	2,462
Bolivia							
Oficina (fuera de la mina)	27	0	0	3	29	1	30
Exploración	0	0	0	0	0	0	0
San Vicente	31	8	65	321	425	148	573
Total - Bolivia	58	8	65	323	454	149	603
Argentina							
Oficina (fuera de la mina)	22	0	0	0	22	2	24
Exploración	0	2	0	10	12	0	12
Manantial Espejo	67	8	100	483	658	97	755
Navidad	1	1	0	47	49	3	52
Calcatreu	2	0	0	3	5	0	5
Total - Argentina	92	11	100	543	746	102	848
Total	587	72	404	3,775	4,838	2,501	7,339

G4-11 - Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Empleados cubiertos por convenios colectivos	335	223	480	275	276	344	480
% de empleados total	71.0%	78.0%	82.2%	29.1%	23.0%	80.9%	72.9%

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

DESEMPEÑO ECONÓMICO

G4-EC1 - Valuación económica directamente generada y distribuida, incluyendo ingresos, gastos operativos, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones comunitarias, utilidades retenidas y pagos a proveedores de capital y a gobiernos

PRODUCCIÓN	2013	2012
Plata (millones de onzas)	26.0	25.1
Oro (onzas)	149,800	112,300
Zinc (toneladas)	42,100	36,800
Plomo (toneladas)	13,500	12,300
Cobre (toneladas)	5,500	4,200
Costos en efectivo por onza de plata ⁽¹⁾	\$10.81	\$12.03
Precio promedio por onza de plata (\$US Londres)	\$23.79	\$31.15
Precio promedio por onza de oro (\$US Londres)	\$1,411	\$1,669

FINANCIAL (Todos los montos son expresados en millones US exceptando AISCOSOS) ⁽³⁾	2013	2012
(Pérdida)/ganancia neto	\$(445.85)	\$78.4
(Pérdida)/ganancia ajustada ⁽⁴⁾	\$(49.5)	\$166.8
Ganancias mineras operativas ⁽⁵⁾	\$131.5	\$303.9
Flujo de caja operativo neta	\$119.6	\$193.3
Dividendos pagados	\$75.8	\$24.9
Recompra de acciones ordinarias	\$6.7	\$41.7
Efectivo e inversiones a corto plazo al 31 de Diciembre 2013	\$422.7	\$542.3
AISCOSOS, créditos netos de bi-productos (\$US) ⁽²⁾	\$18.33	\$22.26

Nota: Para una definición completa en inglés de los términos financieros en este reporte, referirse al "Reporte Anual 2013".

GRUPOS DE INTERÉS	2013	2012
Acciones ordinarias al 31 de Diciembre 2013 (millones)	151.5	151.8
Número de empleados y contratistas	7,339	8,327

Nota: La información financiera ha sido preparada conforme a los Estándares Internacionales de Reporte Financiero ("IFRS").

(1) Costos en efectivo por onza de plata vendida, descontado créditos de sub-productos, no es una medida GAAP. La Empresa cree que además de los costos de producción, depreciación y amortización, y de royalties, costos en efectivo por onza es un referente útil y complementario que los inversionistas usan para evaluar el desempeño de la Empresa y su habilidad de generar flujos de caja y que es bien entendida y ampliamente reportada en la industria de la minería de plata. Sin embargo, costos en efectivo por onza, no tiene un significado estandarizado definido por IFRS como un indicador de desempeño. Se alerta a los inversionistas que los costos en efectivo por onza no deben ser tomados como una alternativa a costos de producción, depreciación y amortización, y royalties determinados en concordancia con IFRS como un indicador de desempeño. La manera de calcular costos en efectivo por onza que usa la Empresa puede ser diferente de los métodos usados por otras entidades y, en consecuencia, pueden no ser comparables a medidas de título similar usadas por otras entidades. Para una reconciliación de esta medida con los costos de producción, depreciación y amortización, y royalties, ver "Alternative Performance (Non-GAAP Measures)" en el MD&A de la Empresa para el año que terminó el 31 de Diciembre de 2013.

(2) Costos todo incluido por onza de plata vendida ("AISCOSOS") no es una medida GAAP. La Empresa ha adoptado el reporte de AISCOSOS como medida del desempeño y la habilidad de una empresa minera de plata para generar flujos de caja derivados del conjunto de todas sus operaciones. Creemos que es una medida más completa del costo de operar nuestro negocio consolidado que la tradicional costo en efectivo por onza, ya que incluye el costo de reemplazar onzas por medio de exploración, el costo de inversiones de capital sostenidas ("capital sostenido"), gastos administrativos y generales, así como otros rubros que afectan las ganancias y el flujo de capital consolidados de la Empresa. Esta medida, incluido su sub rubro Capital Sostenido, no son medidas GAAP. Por favor, referirse a "Alternative Performance (Non-GAAP Measures)" en el MD&A de la Empresa para el año que terminó el 31 de Diciembre de 2013.

(3) Resultados financieros del 2012 recalculados debido a la asignación del precio de compra de la transacción de Minefinders.

(4) (Pérdida)/ganancia ajustada no son medidas GAAP. Ganancias ajustadas se calcula como la (pérdida)/ganancia del período, descontando las ganancias o pérdidas por ajustes al justiprecio de mercado de los instrumentos derivativos de la Empresa pendientes, ajustes al valor de la propiedad mineral, ganancias o pérdidas por tipo de cambio no realizadas, ganancias o pérdidas no realizadas por contratos de materias primas, pérdidas realizadas y no realizadas por contratos a futuro de plata y oro, los costos de transacción derivados de la transacción de Minefinders, ganancias y pérdidas por la venta de activos, y el efecto de impuestos sobre los rubros aquí indicados. La Empresa considera que esta medida relejo mejor las ganancias sinceradas ya que no incluye rubros que pueden ser volátiles de período a período. Por favor referirse a "Alternative Performance (Non-GAAP Measures)" en el MD&A de la Empresa para el año que terminó el 31 de Diciembre de 2013.

(5) Ganancias operativas de las minas no es una medida GAAP y es usada por la Empresa para evaluar el rendimiento de sus operaciones mineras de plata. Ganancias operativas de las minas se calcula como ventas, menos costos de producción, depreciación y amortización, y royalties. La Empresa y algunos inversionistas usan esta información para evaluar el desempeño de la Empresa. Por favor ver "Alternative Performance (Non-GAAP Measures)" en el MD&A de la Empresa para el año que terminó el 31 de Diciembre de 2013.

G4-EC6 - Procedimientos para la contratación de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	95%	99%	100%	99%	99%	98%	95%

G4-EC7 - Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Inversiones en infraestructura y ESR	\$3,311,824	\$2,954,000	\$54,936	\$1,014,458	\$471,505	\$112,921	\$511,371

MEDIO AMBIENTE

MATERIALES

G4-EN1 - Materiales usados (toneladas)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Mineral procesado	5,351,851	1,790,317	448,659	802,300	573,295	319,433	719,607

G4-EN3 - Energía consumida en forma directa

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Diesel (m3)	40,498	3,756	1,925	2,960	3,069	766	18,209
Gasolina (m3)	1,515	395	172	-	-	112	-
Gas líquido de petróleo, LPG (m3)	72	3,316	277	126	112	-	-
Nitrato de Amonio, ANFO (toneladas)	6,365	659	317	508	78	566	1024
Emulsión (toneladas)	218	120	180	47	953	-	850
Electricidad (MWh)	-	59,105	45,897	62,019	56,136	17,811	-

G4-EN8 - Total de agua extraída (m³)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Desague de Mina	48,875	119,487	4,890,895	29,348,979	875,592	92,409	1,056,403
Fuentes Externas	64,027	410,183	-	-	-	-	-
Agua Superficial	913,767	-	-	2,868,492	1,233,241	483,874	-
Total	1,026,669	529,670	4,890,895	32,217,471	2,108,833	576,283	1,056,403

Agua Utilizada (m³)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Planta de Procesos (agua fresca)	731,830	410,183	121,343	2,868,492	2,108,833	192,415	409,451

G4-EN10 - Agua Reciclada (m³)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Agua de Proceso Reciclada	7,613,962	1,208,926	443,364	83,715	322,712	576,283	4,280,771
% de Agua de Proceso Reciclada	91%	75%	79%	3%	13%	75%	91%

G4-EN13 - Hábitats protegidos o restaurados

G4-MM1 - Superficie de terreno afectado o rehabilitado (propio o alquilado y usado para actividades de producción o extracción)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Superficie Disturbada (Ha)	479	179	163	286	58	52	271
Superficie Rehabilitada (Ha)	0	1	7	6	1	5	3

EMISIONES, EFLUENTES Y AGUAS RESIDUALES

G4-EN15 - Emisiones de gases de efecto invernadero - consumo directo (toneladas CO₂ eq)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Diesel	109,856	10,189	5,222	8,029	8,325	2,078	49,394
Gasolina	3,639	949	413	-	0	269	-
Gas líquido de petróleo, LPG	109	5,039	421	191	170	-	-
Nitrato de Amonio, ANFO	1,203	125	60	96	15	107	194
Emulsiones	41	23	34	9	180	-	161
Electricidad	-	31,992	24,843	10,687	9,673	8,994	-
Total	114,849	48,317	25,771	19,013	18,364	11,448	49,748

G4-EN22 - Descarga total de agua (m³)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Vertimiento a Aguas Superficiales	-	-	-	-	609,595	-	-
Vertimiento a Aguas Subterráneas	-	-	-	-	-	-	-
Vertimiento a Planta de Tratamiento o Lagunas	23,372	298	4,697,515	29,348,979	14,608,662	434,191	1,152,763

G4-EN23 - Peso total de los residuos (toneladas)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Residuos Peligrosos	671	123	77	23	42	102	506
Residuos Inertes	159	0	320	801	78	22	610
Residuos Domesticos a Relleno Sanitario	126	46	190	244	437	554	273
Residuos Incinerados	172	0	0	0	0	25	0
Reuso	184	26	15	3	4	32	0
Reciclaje	252	43	90	403	26	438	608

G4-EN24 - Número total y volumen de los derrames accidentales significativos

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Numero de Derrames Significativos	1	0	0	1	0	0	0
Volumen de liquido o pulpa derramada (m ³)	10	0	0	69	0	0	0

G4-EN25 - Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Peso de Residuos Peligrosos (toneladas)	671	123	77	23	42	102	506
% de residuos Peligrosos Transportados Internacionalmente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

G4-MM3 - Desmante, relaves, lodos (toneladas)

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Colas/Relaves/Jales NO usadas como relleno hidráulico (peso seco en toneladas)	0	1,787,791	387,538	613,300	422,027	316,017	719,516
Roca Estéril/Desmante/Tepetate no usada como relleno	34,412,749	5,117,395	-	991,866	631,942	15,474	7,314,157
Lodos de tratamiento de aguas	1,900	1	2	29,102	21	4,480	0

DESEMPEÑO SOCIAL

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

EMPLEO

G4-LA1 - Número total y tasa de rotación de los empleados por grupos de edad, sexo y región

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Empleados	472	286	584	944	1199	425	658
Rotacion de empleados	76	26	82	244	350	25	66
Tasa de rotacion	16.1%	9.1%	14.0%	25.8%	29.2%	5.9%	10.0%
<30 Hombres	17	6	20	60	81	12	18
Between 30 and 50 Hombres	46	13	48	160	220	7	35
>50 Hombres	8	2	9	20	31	4	3
<30 Mujeres	2	1	2	1	4	1	6
Between 30 and 50 Mujeres	2	2	2	3	12	1	4
>50 Mujeres	1	1	1	0	2	0	0

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

G4-LA6 - Tasas de lesiones, gravedad, días perdidos

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo
Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido	0.23	0	0.48	1.88	1.52	1.22	0
Severidad de Lesiones con Tiempo Perdido	19	0	29	1,444	59	40	0

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

G4-LA9 - Horas promedio de capacitación por materia

	Dolores	Álamo Dorado	La Colorada	Huarón	Morococha	San Vicente	Manantial Espejo	Total
Seguridad General	30,736	5,894	16,417	164,152	93,670	2,819	2,743	316,431
Inducción minera	20,298	475	12,201	31,501	27,858	3,510	1,339	97,182
Geotécnico	0	0	162	5,085	1,682	0	0	6,929
Reuniones formales de seguridad	1,963	786	1,985	1,487	7,271	1,964	539	15,995
Rescate de mina	4,642	3,165	2,622	1,603	3,850	1,570	2,589	20,041
Total	57,639	10,320	33,387	203,828	134,331	9,863	7,210	456,578

Índice de Contenidos del GRI

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Categoría	GRI G4 Código	Título	Verificación	Página
Subcategoría				
Estrategia y Análisis				
	G4-1	Declaración de la autoridad de mayor rango		8-11
	G4-2	Descripción de importantes impactos riesgos y oportunidades		2-3, 12-13
Perfil de la Organización				
	G4-3	Nombre de la organización		2
	G4-4	Principales Marcas, Productos y/o Servicios		2
	G4-5	Ubicación de la sede de la organización		2
	G4-6	Número de países en los que la organización opera		2
	G4-7	Naturaleza de la organización y forma jurídica		2-3, 40-45
	G4-8	Mercados atendidos		2-3, 14-15
	G4-9	Dimensión de la entidad informante		2-3
	G4-10	Dimensión de la organización		2-3, 48
	G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos		48
	G4-12	Describe la cadena de abastecimiento de la organización		19, 37
	G4-13	Cambios significativos del período		12-13
	G4-14	El principio de precaución		33
	G4-15	Las cartas, los principios, o otras iniciativas externas que la organización suscribe o ha adoptado		24, 26-27
	G4-16	Asociaciones y organizaciones a las que la organización pertenece		24
Aspectos Materiales y Cobertura				
	G4-17	Organigrama de la organización		47
	G4-18	Proceso de definición del contenido del informe		2-4
	G4-19	Lista de los Aspectos materiales		4-5
	G4-20	Indique la cobertura dentro la organización de cada Aspecto material		3-4
	G4-21	Indique la cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material		3-4
	G4-22	Descripción del efecto de reexpresión de declaraciones previas		49
	G4-23	Cambios significativos con respecto a períodos anteriores		12-13
Participación de los grupos de Interés				
	G4-24	Lista de grupos de interés en relación con la organización		3, 14, 45
	G4-25	En qué se basa la elección de los grupos de interés		3, 45
	G4-26	El enfoque sobre la participación de los grupos de interés		3, 45
	G4-27	Preguntas y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés		3-4, 45
Perfil del Reporte				
	G4-28	Período cubierto por el informe		2-3
	G4-29	Fecha del informe previo más reciente		2-3
	G4-30	Ciclo de presentación de informes		2-3

Categoría	GRI G4 Código	Título	Verificación	Página
Subcategoría				
	G4-31	Punto de contacto para preguntas relativas al informe o su contenido		2-3
	G4-32	Localización de los contenidos básicos del informe		48-53
Verificación				
	G4-33	Política con respecto a la verificación externa		3
Gobierno				
La Estructura de Gobierno y su Composición				
	G4-34	Estructura de gobierno de la organización		40-45
	G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno		45
	G4-38	Cómo la compañía define "independiente" y "no ejecutivo" a miembros del Directorio		40-41
	G4-39	Carácter ejecutivo, o no, del Presidente del Máximo Órgano de Gobierno		40
Funciones del Órgano Superior de Gobierno en la Evaluación del Desempeño Económico, Ambiental, y Social				
	G4-49	Procesos para comunicar preocupaciones críticas a del Máximo Órgano de Gobierno		34, 40-45
Retribución e Incentivos				
	G4-53	Cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés		40-45
Ética e Integridad				
	G4-56	Códigos de conducta de la organización y código de ética		43-44

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Categoría	GRI G4 Código	Título	Verificación	Página
Subcategoría				
Economía				
		Información sobre el enfoque de gestión, incluyendo el desempeño económico, las metas, políticas, y otra información contextual		10-11, 12-15
Desempeño Económico				
	G4-EC1	Directo valor económico generado y distribuido	Si	14-15, 19
	G4-EC4	Financial assistance received from government		14
Presencia en el Mercado				
	G4-EC6	Empleo de mano de obra local		49
Consecuencias Económicas Indirectas				
	G4-EC7	Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura		50
Prácticas de Adquisición				
	G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales		15, 19, 30
Medio Ambiente				
		Información sobre el enfoque de gestión, incluidos los objetivos y el desempeño, la política, y otra información contextual		32-37

Categoría	GRI G4 Código	Título	Verificación	Página
Subcategoría				
Materiales				
	G4-EN1	Materiales utilizados por peso o volumen		50
Energía				
	G4-EN3	Consumo directo de energía de fuente primaria		50
Agua				
	G4-EN8	Captación total de agua, por tipo de fuente		50
	G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reusada		51
Biodiversidad				
	G4-EN11	Operaciones ubicadas en áreas protegidas y áreas de gran valor para la biodiversidad		35
	G4-EN12	Impactos más significativos en la biodiversidad		51
	G4-EN13	Hábitats protegidos o restaurados		51
	G4-MM1	Superficie de terreno afectado o rehabilitado (propio o alquilado y usado para actividades de producción o extracción)		51
	G4-MM2	Numero de sitios que requieren Planes de Manejo de Biodiversidad		35
Emisiones				
	G4-EN15	Emisiones totales directas de GEI		51
Efluentes y Residuos				
	G4-EN22	Descargo total de agua		51
	G4-EN23	Peso total de los residuos		52
	G4-EN24	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos		52
	G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente		52
	G4-MM3	Cantidad total de escombros, rocas, residuos y lodos		52
Transporte				
	G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos		35
Mecanismos de Reclamación Ambiental				
	G4-EN34	Número de reclamos ambientales		37
Desempeño Social				
		Información sobre el enfoque de gestión, incluidos los objetivos y el desempeño, la política, y otra información contextual		20-25
Prácticas Laborales y Trabajo Digno				
	G4-LA1	Número total de empleados y rotación		53
Relaciones entre los trabajadores y la dirección				
	G4-MM4	Número de huelgas o bloqueos que excedan una semana de duración		18
Salud y Seguridad en el Trabajo				
	G4-LA6	Tasa de lesiones, enfermedades ocupacionales, ausentismo y número de fatalidades de trabajo		38-39, 53
	G4-LA7	Programas desarrollados para asistir a nuestros empleados, sus familias y miembros de las comunidades, en educación, entrenamiento, asistencia psicológica, prevención, y control de riesgo		20-25, 38-39, 53

Categoría	GRI G4 Código	Título	Verificación	Página
Subcategoría				
Capacitación y Educació				
	G4-LA9	Horas promedio de capacitación por materia		53
Derechos Humanos				
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva				
	G4-HR4	Operaciones donde el derecho de ejercitar el derecho de asociación y convenios colectivos pueden estar en riesgo significativo		18-20, 48
Trabajo Infantil				
	G4-HR5	Operaciones con riesgo significativo por trabajo infantil		22
Trabajo Forzado				
	G4-HR6	Operaciones con riesgo significativo por trabajo forzado		22
Derechos de la población Indígena				
	G4-MM5	Número total de operaciones ubicadas cerca o en territorios indígenas donde se han hecho los acuerdos pertinentes		22
Sociedad				
Comunidades Locales				
	G4-SO1	Porcentaje de operaciones con sistemas en uso en: relación con las comunidades, evaluación de impacto y desarrollo de programas		20-25
	G4-MM6	Número y descripción de disputas significativas relacionadas con el uso de la tierra, los derechos de las comunidades locales, e indígenas		20-25
	G4-MM7	Mecanismos de quejas y consultas utilizadas para resolver disputas relacionadas con el uso de la tierra, los derechos de las comunidades, e indígenas.		22, 37, 45
Lucha contra la Corrupción				
	G4-SO3	Numero total y porcentaje de unidades de negocios analizadas de acuerdo relacionados con actos de corrupción		44
	G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción		44
Mecanismos de Reclamación por impacto social				
	G4-SO11	Número de reclamos sobre impactos sociales		22, 37, 45
Responsabilidad sobre Productos				
Comunicaciones de Mercadotecnia				
	G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia		45
Minería y Metales				
Minería Artesanal y en Menor Escala				
	G4-MM8	Número y porcentaje de operaciones de la empresa donde la minería artesanal o a pequeña escala ocurre adyacente o dentro de la locación de la misma		35
Reubicación				
	G4-MM9	Lugares donde se ha producido una reubicación, el numero de reubicaciones en cada uno y como fueron afectadas las personas durante el proceso		23
Planificación de Cierre				
	G4-MM10	Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre		35

Información Corporativa & Glosario

GLOSARIO

Ag	Plata
Biodiversidad	Variedad de organismo vivos, diversidad genética, diversidad de habitats que crea y sustenta variaciones en el medio ambiente
CO₂ eq	Dioxido de carbono equivalente
Indicador G4	Indicadores de desempeño en sostenibilidad contenidos en las pautas G4 de GRI
GEI	Gases de efecto invernadero
Global Reporting Initiative (GRI)	Una institución independiente cuya misión es desarrollar y diseminar pautas de información aplicables globalmente sobre sostenibilidad
HSE	Salud, seguridad y medio ambiente
LPG	Gas líquido de petróleo
FLTP	Frecuencia de lesiones con tiempo perdido, calculada como total número de accidentes por millon de horas trabajadas
SLTP	Severidad de lesiones con tiempo perdido, calculada como número de días perdidos por lesiones por millon de horas trabajadas
m³	Metros cúbicos
PAS	Pan American Silver Corp.
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEI	Incidente Medioambiental
Tonelada	Unidad de peso equivalente a 1,000 kilograms (2,205 libras)

Toda cifra monetaria se reporta en dolares estaounidenses (\$US), excepto donde se indica otra moneda.



Paper Manufactured and Printed Using
100% Certified Renewable Electricity
TN #:12-5012-1002

OFICINA CORPORATIVA - VANCOUVER

Pan American Silver Corp.
Suite 1440 – 625 Howe Street
Vancouver, British Columbia
Canada, V6C 2T6
Tel. 604-684-1175 Fax 604-684-0147
info@panamericansilver.com
www.panamericansilver.com

OFICINA ARGENTINA

Pan American Silver Argentina
Tel. 54-11-5533-8700 Fax 54-11-5533-8700 ext 1110
Country Manager – Bret Boster

OFICINA BOLIVIA

Pan American Silver (Bolivia) S.A.
Tel. 59-1-2-279-69900 Fax 59-1221-54216
Country Manager – Gary Hannan

OFICINA MÉXICO

Pan American Silver Mexico
Tel. 52-618-128-0709 x 101
Fax 52-618-128-0692 x 102
Country Manager – Chris Warwick

OFICINA PERÚ

Pan American Silver Peru S.A.C.
Tel. 51-1-618-9700 Fax 51-1-618-9729
Country Manager – Jorge Ugarte