

Yhdessä kestävän tulevaisuuden puolesta




AGNICO EAGLE

TYÖTERVEYS JA TURVALLISUUS

Tämä on seitsemäs peräkkäinen vuosi, jolloin poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneita tapaturmia sattui vähemmän kuin edeltävänä vuonna.



sivu 4

YMPÄRISTÖ

Vuonna 2017 suorat ja epäsuorat CO₂-kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 414 654 tonnia eli 4 prosenttia enemmän kuin vuonna 2016.



sivu 6

TYÖNTEKIJÄT

Vuonna 2017 työtyytyväisyyskyselyyn osallistui 90 % työntekijöistä. Sitoutuneisuuden aste oli 85 %.



sivu 8

YHTEISÖT

Vuonna 2017 otettiin käyttöön suorituskykymittarit sosiaalisen hyväksyttävyyden seurantaan.



sivu 12

TALOUDELLINEN ARVO

Paikallisilta toimittajilta hankitut tavarat ja palvelut muodostivat 65 prosenttia kaikista hankinnoistamme vuonna 2017.



sivu 15

Tietoa raportista

Vuoden 2017 kestävän kehityksen raportti on Agnico Eagle Mines Limitedin (jäljempänä Agnico Eagle, yritys tai yhtiö) yhdeksäs yksityiskohtainen kuvaus yhtiön suorituskyvystä talouden, työterveyden ja -turvallisuuden sekä ympäristön ja yhteiskunnan osa-alueilla. Raportti kattaa ajanjakson 1.1.–31.12.2017. Raportin tarkoituksena on tarjota sidosryhmille käsitys siitä, miten yhtiömme hallitsee terveyteen, turvallisuuteen, ympäristöön ja yhteiskuntaan liittyviä riskejään.

Raportti on laadittu Global Reporting Initiative (GRI) -aloitteen kestävän kehityksen raportointiohjeistuksen (G4) mukaisesti. Ohje sisältää kaivosteollisuuden toimialakohtaiset indikaattorit (Mining and Metals Sector Supplement, MMSS). Raportissa kerrotaan yhtiön suorituskyvystä myös Kanadan kaivosteollisuusyhdistyksen kestävän kaivostoiminnan ohjeistuksen (Towards Sustainable Mining, TSM) mukaisesti.

Canadian Malartic -kaivoksen (josta Agnico Eagle omistaa 50 %) kestävän kehityksen suorituskyvystä kerrotaan tarkemmin erillisessä raportissa, johon voi tutustua osoitteessa canadianmalartic.com.

Ellei toisin ilmoiteta, kaikki summat ovat Yhdysvaltain dollareissa. Kaikki tämän raportin tiedot on julkaistu 31.12.2017.

OTA YHTEYTTÄ

Jos haluat kommentoida raporttia tai esittää siihen liittyviä kysymyksiä, ota yhteyttä.

Lue lisää osoitteessa www.agnicoeagle.com tai lähetä meille sähköpostia osoitteeseen SD@agnicoeagle.com.



KANNESSA:

Geologit tutkivat ja merkitsevät kairasydännäytteitä osana jatkuvaa malminetsintätöytä Agnico Eaglen LaRonden kaivoksella, joka sijaitsee Cadillacissa Abitibi-Témiscaminguen alueella Quebecissa. Kuvassa vasemmalta oikealle: teknikko Valérie Hallé, geologiharjoittelija Myriam Lavoie ja vanhempi malminetsintägeologi Annie Laberge, LaRonden kaivos.

TAKAKANNESSA:

Baker Laken asukas Ian-Joey Amarook tuli Agnico Eaglen Meadowbankin kaivokselle töihin vuonna 2013 pian lukiosta valmistumisensa jälkeen. Hän aloitti korjaamoapulaisena, mutta ilmaisi pian kiinnostuksensa muita uramahdollisuuksia kohtaan, eikä ole katunut. Nykyään Ian-Joey työskentelee kiviautokouluttajana ja opettaa muita inuitteja käyttämään raskasta kalustoa ja ajamaan kiviautoja.

SISÄLLYS

Tietoa raportista	
Viesti vanhemmalta varatoimitusjohtajalta	
Agnico Eagle ja kestävä kehitys	1
Agnico Eagle lyhyesti	2
Yhteenvedo vuoden 2017 suorituskyvystä	3
Vuoden 2017 suorituskyvyn tarkastelu	
– Työterveys ja -turvallisuus	4
– Ympäristö	6
– Työntekijät	8
– Yhteisöt	12
– Taloudellinen arvo	15
Hallintotapa	

Viesti vanhemmalta varatoimitusjohtajalta

LOUISE GRONDIN

Ympäristöstä, kestävästä kehityksestä ja henkilöstöasioista vastaava vanhempi varatoimitusjohtaja



Vuosi 2017 oli suuri ylpeydenaihe yhtiöllemme ja työntekijöillemme, sillä juhlimme Agnico Eaglen 60-vuotista taivalta. Vaikka jo pelkästään selviytyminen kultamarkkinoiden ylä- ja alamäissä 60 vuoden ajan antaa aiheita ylpeyteen, meille Agnico Eaglella juhlavuosi merkitsi paljon enemmän.

Olemme ylpeitä siitä, mitä olemme saaneet aikaan yhdessä. Se ei koske vain tuotantoamme vaan yhtä lailla kulttuuriamme: *Agnico Eaglen toimintaperiaatteita*. Uudet yhteisömme jäsenet, jollainen olin itsekkin 17 vuotta sitten, ymmärtävät nopeasti, että yhteistyötä arvostetaan Agnico Eaglella yhtä paljon kuin johtajuutta. Kaikki tietävät, että kaivostoiminnassa menestyminen ei ole yhdestä ihmisestä kiinni. Menestyksen salaisuus on sinnikkyys ja erityisesti yhteistyö. Sen ansiosta kaikki on mahdollista – ja lisäksi myös, että haus Kempaa.

Joka ainoan työntekijämme tulisi voida rehellisesti sanoa: ”Rakastan työtäni.” Yrityksenä ja johtajina velvollisuutemme on raivata esteet, jotka haittaavat tähän tavoitteeseen pääsemistä.

Meidän on tarjottava turvallinen työympäristö ja edistettävä kulttuuria, jossa pidämme huolta toisistamme. Asianmukaisten työkalujen ja uuden teknologian käyttö kulkee käsi kädessä hyvän suunnittelun kanssa, kun työympäristöjen turvallisuutta parannetaan.

Samalla kun Agnico Eaglen tapaturmataajuus on edelleen pienentynyt, olemme alkaneet kiinnittää entistä enemmän huomiota henkiseen hyvinvointiin. Se on olennaisen tärkeä seikka työntekijöiden yleisen hyvinvoinnin kannalta. Haluamme tarjota esimiehillemme oikeat työkalut, jotta he pystyvät havaitsemaan henkisen pahoinvoinnin oireet ennen kuin niistä muodostuu ongelma työntekijälle. Haluamme myös hälventää mielenterveysongelmiin liittyvää stigmaa, joka usein haittaa niiden havaitsemista varhaisvaiheessa. Työn ja yksityiselämän tasapainottaminen ja konstien löytäminen siihen yhteistyössä työntekijöiden kanssa on äärimmäisen tärkeää yleisen hyvinvoinnin kannalta. Tiedämme, että tämä on erityisen haasteellista työntekijöille, joiden koti on muualla kuin kaivospaikkakunnalla.

Haluamme tarjota työntekijöillemme vakaita ja pitkäaikaisia työsuhteita ja yhteisöille kestävää taloudellista hyötyä. Siksi meidän on oltava askeleen edellä ja käytettävä apunamme riskienhallintaa hyvän ympäristöön ja sosiaaliseen hyväksyttävyyteen liittyvän suorituskyvyn saavuttamiseksi. Emme voi epäröidä, sillä menestys edellyttää vaatimusten täyttämistä molemmilla rintamilla. Yksin emme onnistu, vaan meidän on tehtävä yhteistyötä yhteisöjen kanssa jo hankkeiden suunnitteluvaiheessa. Hyödyntämällä paikallisyhteisöjen mahdollista perinnetietoa voimme ymmärtää toimintaympäristöämme paremmin. Tässä tarvitaan yhteistyötä sekä joustavuutta ja innovaatioita. Epäilemättä eteemme tulee vielä esteitä, jotka vaativat tekniikan kehittymistä kaivosalalla. Agnico Eagle tukee Canadian Mining Innovation Council -neuvostoa, joka tutkii keinoja vähentää energian ja veden kulutusta sekä jätteiden tuotantoa kaivosteollisuudessa.

Vaikka edessä on paljon haasteita, olen varma siitä, että työntekijöidemme sitoutuminen, tuki ja yrityshenki – joka on edelleen yhtiömme ohjaava voima – takaavat Agnico Eaglen menestyksen seuraavienkin 60 vuoden ajan.

LOUISE GRONDIN

Ympäristöstä, kestävästä kehityksestä ja henkilöstöasioista vastaava vanhempi varatoimitusjohtaja

19. maaliskuuta 2018

Vastuullinen kaivostoiminta

Tavoitteenamme on kehittää ja edistää toimintakulttuuria, joka kannustaa työntekijöitämme jatkuvasti syventämään taitojaan, parantamaan suoritustaan sekä noudattamaan terveyttä, turvallisuutta ja ympäristön suojelua koskevia sääntöjä ja määräyksiä sekä ylittämään ne.

Vastuullisen kaivostoiminnan hallintajärjestelmä (Responsible Mining Management System, RMMS) on perusta, jolle rakennamme kykymme täyttää kestävän kehityksen periaatteiden mukaiset sitoumuksemme ja vähentää toimintaamme liittyviä riskejä. Vastuullisen kaivostoiminnan hallintajärjestelmämme täyttää ympäristöjärjestelmiä koskevan standardin ISO 14001 vaatimukset sekä työterveys- ja -turvallisuusjärjestelmiä koskevan standardin OHSAS 18001 vaatimukset.

Vastuullisen kaivostoiminnan hallintajärjestelmämme ensimmäinen sisäinen auditointi saatiin päätökseen vuonna 2017. Auditoinnin tarkoituksena oli todentaa järjestelmän käyttöönotto toimipaikoissamme ja selvittää, kaipaako RMMS-standardi selkeytystä tai parannuksia, jotta saavutettaisiin sen tarkoitus eli toiminnan jatkuva parantaminen.

Auditoinnin tulokset ryhmiteltiin viiteen kategoriaan sen perusteella, kuinka hyvin RMMS-standardia oli noudatettu auditoidussa kohteessa. Ryhmät olivat huomattava poikkeaminen RMMS:n vaatimuksista, vähäinen poikkeaminen RMMS:n vaatimuksista, mahdollisuus parantaa RMMS:n soveltamista, parhaat käytännöt ja innovaatiot. Kaikissa toimipaikoissamme on laadittu toimintasuunnitelma, jossa huomattavan poikkeamisen korjaamiseen annetaan aikaa kolme kuukautta, vähäisen poikkeamisen korjaamiseen kuusi kuukautta ja parannusmahdollisuuksille 12 kuukautta. Parhaita käytäntöjä ja innovaatioita jaetaan toimipaikkojen välillä.

 Lisätietoa Agnico Eaglen RMMS-järjestelmästä: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards



Me Agnico Eaglella pyrimme työskentelemään yhdessä kestäväns tulevaisuuden puolesta. Kuudenkymmenen liiketoimintavuotemme aikana olemme johdonmukaisesti luoneet arvoa osakkeenomistajillemme. Samalla olemme pyrkineet parantamaan työntekijöidemme olosuhteita ja vaikuttamaan merkittävästi yhteisöjemme hyvinvointiin. Olemme rakentaneet vahvan yrityskulttuurin, joka perustuu vastuullisuuteen ja kestäväns kehityksen periaatteiden mukaiseen toimintaan. Pitkän aikavälin tavoitteenamme on erottua joukosta vastuullisena kaivostoimijana.



Näin me toimimme

Vuonna 2017 jatkoimme kestäväns kehityksen integroimista liiketoimintastrategiaamme ja toimintamme suunnitteluun ja toteuttamiseen. Kestäväns kehityksen periaatteet kuvastavat kasvanutta panostustamme terveyteen ja hyvinvointiin ja vahvistavat sitoumustamme suojella ihmisoikeuksia sekä minimoida jätteen ja veden käsittelyyn liittyvät riskit. Vuoden 2017 aikana sitouduimme toteuttamaan toimenpiteitä energiankulutuksen ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi sekä ilmastomuutoksen torjumiseksi laatimalla energiankäytön ja kasvihuonekaasujen hallintastrategian.



Turvallinen tuotanto



Olemme sitoutuneet noudattamaan tiukkoja työterveys- ja -turvallisuusvaatimuksia. Pitkän aikavälin tavoitteemme on vahvistaa työterveys- ja -turvallisuuskulttuuriamme korostamalla yksilöiden aiempaa suurta vastuuta turvallisuudesta ja sen johtamisesta. Olemme asettaneet kunnianhimoisen tavoitteen, joka on nolla työtapaturmaa, ja otamme käyttöön tavoitteiden toteutumista mittaavat suorituskykymittarit.

- Saavuttaaksemme tämän
- noudatamme hyviä ja luotettavia käytäntöjä koneiden, laitteiden ja tilojen suunnittelussa ja käytössä
 - edistämme terveyttä ja hyvinvointia ja luomme toimintaohjelmia niiden turvaamiseksi
 - tarjoamme tarvittavan koulutuksen ja valmennuksen kaikille työntekijöille malminetsinnässä, kehitystyössä, rakentamisessa ja tuotannossa
 - tunnistamme, ehkäisemme, poistamme tai lievennäme terveyteen, turvallisuuteen ja teollisuushygieniaan liittyviä riskejä
 - pidämme yllä työterveyteen ja teollisuushygieniaan liittyviä toimintasuunnitelmia
 - tarjoamme tarvittavat työkalut ja -välineet työn tekemiseen turvallisesti ja tehokkaasti
 - pidämme yllä korkeaa hätävalmiutta, jotta voimme toimia tehokkaasti hätätilanteissa.

Ympäristön suojeleminen



Pyrimme rajoittamaan ympäristövaikutuksiamme käyttämällä luonnonvaroja tehokkaasti, ehkäisemällä tai rajoittamalla päästöjä ja vähentämällä jätteen määrää. Kaikkien toimipaikkojemme on määritettävä, analysoitava ja hallittava ympäristöriskinsä ja tehtävä avointa yhteistyötä paikallisten sidosryhmien kanssa. Näin rakennetaan perusta luottamukselle ja yhteistyölle. Tavoitteemme on poistaa, minimoida ja lieventää toimintamme vaikutuksia ympäristöön ja säilyttää sen elinkelpoisuus ja monimuotoisuus.

- Saavuttaaksemme tämän
- tuotamme mahdollisimman vähän jätettä ja huolehdimme sen asianmukaisesta käsittelystä
 - minimoimme riskit, jotka liittyvät rikastushiekkojen ja vesien hallintaan
 - huolehdimme sivukiven ja pintamaiden oikeasta käsittelystä ympäristönsuojelun varmistamiseksi
 - toteutamme toimenpiteitä, joiden avulla säästämme luonnonvaroja, kuten energiaa ja vettä
 - toteutamme toimenpiteitä, joiden avulla vähennämme päästöjä ilmaan, vesistöihin ja maahan ja joiden avulla minimoimme ekologisen jalanjälkemme
 - toteutamme toimenpiteitä, joiden avulla vähennämme kasvihuonekaasupäästöjä ja otamme huomioon ilmastomuutoksen seuraukset
 - sovitamme yhteen luonnon monimuotoisuuden säilyttämisen ja maankäytön suunnittelun kaikessa liike- ja tuotantotoiminnassamme
 - kunnostamme kaivosalueet toiminnan päättyttyä niin, että ne ovat fyysisesti ja kemiallisesti vakaita, keskustellen toimenpiteistä paikallisyhteisöjen kanssa riittävän aikaisessa vaiheessa.

Työntekijöiden kunnioittaminen



Henkilöstö ja yrityskulttuuri ovat aina olleet Agnico Eaglen kilpailuvahvuus ja -etu. Nykyisen ja tulevan menestyksen kannalta on tärkeää, että yhtiön laajentuessa ja globaalin jalanjäljen kasvaessa pidämme yllä yrityskulttuuria, jossa jokaista henkilöä kohdellaan arvokkaasti ja kunnioitavasti ja jossa ihmiset toimivat yhteistyössä, ovat sitoutuneita ja pyrkivät erinomaiseen työsuoritukseen.

- Saavuttaaksemme tämän
- varmistamme, ettei työpaikoillamme suvaita minkäänlaista syrjintää
 - tarjoamme työntekijöillemme oikeudenmukaisen ja tasapuolisen mahdollisuuden ilmoittaa epäkohdista
 - arvostamme erilaisuutta ja kohtelemme kaikkia työntekijöitämme ja urakoitsijoiden työntekijöitä oikeudenmukaisesti huolehtien siitä, että työntekijöillä organisaation kaikilla tasoilla on yhtäläiset mahdollisuudet ilman minkäänlaista syrjintää tai suosimista
 - palkkaamme työntekijät ja annamme heille mahdollisuuden uralla etenemiseen heidän omien ansioidensa perusteella
 - maksamme oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkkaa
 - pidämme työpaikkamme päihteettöminä
 - huolehdimme, että työntekijöitä koskeva henkilökohtainen ja yksityinen tieto säilyy luottamuksellisena
 - tunnustamme työntekijöiden yhdistymisvapauden
 - tarjoamme työntekijöillemme asianmukaiset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet
 - neuvottelemme ja keskustelemme työntekijöidemme kanssa sekä tarjoamme heille tarvittavaa tukea heidän yhtiössä työskentelynsä aikana.

Yhteisöjen kunnioittaminen



Toimimme sosiaalisesti vastuullisella tavalla ja pyrimme vaikuttamaan positiivisesti meitä ympäröiviin yhteisöihin parantaaksemme niiden jäsenten jokapäiväistä elämää. Olemme sitoutuneet toimimaan yhdessä työntekijöidemme ja muiden sidosryhmiemme kanssa luodaksemme kasvua ja hyvinvointia, jotta kaikki sidosryhmät voivat hyötyä kaivostoiminnastamme.

- Saavuttaaksemme tämän
- tarjoamme luottamuksellisen raportointijärjestelmän, jonka avulla meille voidaan ilmoittaa mahdollisesta epäeettisestä, laittomasta tai vastuuttomasta toiminnasta
 - varmistamme, että työpaikalla ei suvaita minkäänlaista lapsi- tai pakkotyövoimaa
 - edistämme avointa, läpinäkyvää ja kunnioittavaa vuoropuhelua kaikkien intressiryhmiemme kanssa ja varmistamme, että toimimme yksityismailla ja alkuperäiskansojen maa-alueilla maanomistajien ennakoon antamalla luvalla
 - tuemme paikallisia yhteisöjä ja niiden kestäväns kehitystä erilaisin toimenpitein, joita ovat muun muassa kehittämisohjelmat, tavaroiden ja palveluiden hankkiminen paikallisilta toimittajilta ja paikallisen työvoiman palkkaaminen
 - varmistamme, että toimintamme ei tue tai edistä lainvastaisia aseellisia konflikteja, vakavia ihmisoikeusrikkomuksia tai kansainvälisen humanitäärisen oikeuden vastaista toimintaa.

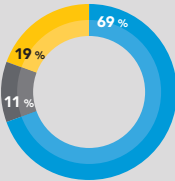
LISTATTU TSX- JA NYSE-PÖRSSEISSÄ

AEM

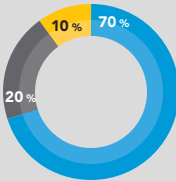
2,24 mrd. \$

kaivostoiminnan
liikevaihto

TUOTANTO
ERI MAISSA



MALMIVARAT
ERI MAISSA



Agnico Eagle lyhyesti

YLEISKATSAUS

Agnico Eagle on kanadalainen kultakaivosyhtiö, joka on tuottanut jalometalleja vuodesta 1957 lähtien. Yhtiön kahdeksan kaivosta sijaitsevat Kanadassa, Suomessa ja Meksikossa. Malminetsintä- ja kehitystoimintaa on näiden maiden lisäksi myös Yhdysvalloissa ja Ruotsissa.

UUODEN 2017 PÄÄKOHTIA

60 vuotta

toimintaa vuodesta 1957

8

Agnico Eaglen kaivosta ympäri maailmaa

7 867

omaa ja urakoitsijoiden työntekijää



Olemme sitoutuneet suunnitelmieimme toteuttamiseen ja turvallisten ja terveellisten työpaikkojen ylläpitämiseen.

Yksityiskohtainen kuvaus yhtiön malmivaroista ja mineraalivarannoista on yhtiön 14.2.2018 julkaistussa lehdistötiedotteessa.

■ Toimiva kaivos ■ Kehittämishanke ■ Pitkälle edennyt malminetsintähanke ■ Suljettu kaivos ■ Toimisto

1 Meadowbank, Kanada
Avolouhos Nunavutin territoriossa Pohjois-Kanadassa.
Vuoden 2017 tuotanto:
352 526 unssia kultaa

2 Amaruq, Kanada
Satelliittikultaesiintymä 64 km Meadowbankin kaivoksesta pohjoiseen. Kultakaivoshanke Nunavutin territoriossa Pohjois-Kanadassa.

3 Meliadine, Kanada
Kultakaivoshanke Nunavutin territoriossa Pohjois-Kanadassa.

4 LaRonden kaivos, Kanada
Maanalainen kaivos Abitibin alueella Quebecissä.
Vuoden 2017 tuotanto:
349 385 unssia kultaa

5 Lapa, Kanada
Abitibin alueella Quebecissä sijaitseva maanalainen kaivos, jonka toiminnan odotetaan päättyvän vuonna 2018. Malmia läjitetään käsiteltäväksi vuonna 2018.
Vuoden 2017 tuotanto:
48 613 unssia kultaa

6 Canadian Malartic, Kanada (50 %)
Avolouhos Abitibin alueella Quebecissä.
Vuoden 2017 tuotanto:
316 731 unssia kultaa (50 prosentin omistuksen perusteella)

7 Akasaba West, Kanada
Kulta-kupariesiintymä sijaitsee alle 30 km itään/kaakkoon Goldexin kaivoksesta. Lupamenettelyt ja tekniset tutkimukset ovat käynnissä.

8 Goldex, Kanada
Maanalainen kaivos Abitibin alueella Quebecissä.
Vuoden 2017 tuotanto:
118 947 unssia kultaa

9 Eagle & Telbel, Kanada
Kaivostoiminta lopetettiin vuonna 1993. Infrastruktuurialueet on kunnostettu ja niille on istutettu uutta kasvillisuutta.

10 Cobalt Coleman -kaivokset, Kanada
Sijainti: Cobalt, Ontario. Kaivostoiminta lopetettiin vuonna 1989. Yhtiö tekee alueella yhteistyötä paikallisten sidosryhmien ja viranomaisten kanssa historiallisen kaivosalueen kunnostamisessa.

11 La India, Meksiko
Avolouhos Mulatosin kulta-vyöhykkeellä, rikastustekniikkana kasaliuotus.
Vuoden 2017 tuotanto:
101 150 unssia kultaa

12 Pinos Altos, Meksiko
Pohjois-Meksikossa sijaitseva avolouhos ja maanalainen kaivos, oma rikastamo ja rikastustekniikkana kasaliuotus (kulta, hopea sivutuotteena).
Vuoden 2017 tuotanto Creston Mascota mukaan lukien: 229 243 unssia kultaa

13 El Barqueño, Meksiko
Alkuvaiheessa oleva kulta-/hopeaprojekti Jalisco osavaltiossa Meksikossa.

14 Barsele, Ruotsi (55 %)
Kultaprojekti sijaitsee Pohjois-Ruotsissa, 500 km Kittilän kaivoksesta kaakkoon.

15 Kittilä, Suomi
Maanalainen kaivos Pohjois-Suomessa.
Vuoden 2017 tuotanto:
196 938 unssia kultaa

Toimistot
Malminetsintä
– Vancouver, Brittiläinen Kolumbia, Kanada
– Chihuahua ja Hermosillo, Meksiko
– Kittilä, Lappi, Suomi
– Barsele, Ruotsi
– Reno, Nevada, Yhdysvallat
– Val-d’Or, Quebec, Kanada

Hallinto- ja tukipalvelut
– Chihuahua ja Hermosillo, Meksiko
– Espoo, Suomi
– Tucson, Arizona, Yhdysvallat
– Preissac ja Val-d’Or, Quebec, Kanada
– Toronto, Ontario, Kanada

Työterveys ja -turvallisuus



- Vuonna 2017 poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneiden tapaturmien taajuus oli ennätyksellisen alhainen, 0,91.
- Paras suorituskyyky oli Meksikossa, jossa La Indian ja Lapan kaivoksilla poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneita tapaturmia ei sattunut lainkaan. Pinos Altos/Creston Mascota -kaivoksen poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneiden työtapaturmien taajuus oli vain 0,18.
- Quebecin kaivosteollisuusyhdistys palkitsi 32 työnjohtajaamme heidän tiimiensä saavutettua yli 50 000 työtuntia ilman poissaoloa johtaneita tapaturmia.
- 60. vuotuisissa kaivospelastuskisoissa, jotka järjestettiin kesäkuussa Yellowknifessa, Meliadinen kaivospelastustiimi valittiin parhaaksi maanlaisessa ensiaputoiminnassa.
- LaRonden kaivospelastustiimi voitti Quebecin alueellisen kaivospelastusmestaruuden.
- Vuosi 2017 oli mahtava Lapan kaivokselle, joka voitti John T. Ryan -palkinnon siitäkin huolimatta, että kaivosta ollaan ajamassa alas. Canadian Institute of Mining myöntää kansallisen John T. Ryan -palkinnon kaivokselle, jossa työtapaturmien taajuus on pienin. Lapa voitti myös Quebecin kaivosteollisuusyhdistyksen F.J. O'Connell -palkinnon. Palkinnon kriteereissä otetaan huomioon yrityksen turvallisuuteen liittyvän suorituskyyvyn parannukset, suorituskyyky suhteessa alan keskitasoon ja poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneiden työtapaturmien taajuusmääritettyjen tavoitearvojen perusteella. Tavoitteena on palkita turvallisuusasioissa hyvin suoriutuva yritys.

6 %

pienempi poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneiden tapaturmien taajuus vuonna 2017

Lue lisää sivulta 4

Lue lisää sivulta 6

Lue lisää sivulta 8

Lue lisää sivulta 12

VUODEN 2017 PÄÄKOHTIA



0,91

Poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneiden tapaturmien taajuus

14

viikkoa ilman poissaoloihin tai korvaavaan työhön johtaneita onnettomuuksia

7.

peräkkäinen vuosi, jolloin olemme päässeet kaikkien aikojen alhaisimmalle tasolle poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneiden tapaturmien suhteen.

Työterveys ja -turvallisuus



Olemme sitoutuneet noudattamaan tiukkoja työterveys- ja -turvallisuusvaatimuksia. Pitkän aikavälin tavoitteemme on vahvistaa työterveys- ja -turvallisuuskulttuuriamme korostamalla yksilöiden aiempaa suurta vastuuta turvallisuudesta ja sen johtamisesta. Tätä täydentävät kunnianhimoinen nollatavoite tapaturmien suhteen ja tärkeimmät suorituskykymittarit.

Agnico Eagle +
työterveys ja -turvallisuus



Taataksemme turvallisen ja terveellisen työpaikan

- noudatamme hyviä ja luotettavia käytäntöjä koneiden, laitteiden ja tilojen suunnittelussa ja käytössä
- edistämme terveyttä ja hyvinvointia ja luomme toimintaohjelmia niiden turvaamiseksi
- tarjoamme tarvittavan koulutuksen ja valmennuksen kaikille työntekijöille malminetsinnässä, kehitystyössä, rakentamisessa ja tuotannossa
- tunnistamme, ehkäisemme, poistamme tai lievennäme terveyteen, turvallisuuteen ja teollisuushygieniaan liittyviä riskejä
- pidämme yllä työterveyteen ja teollisuushygieniaan liittyviä toimintasuunnitelmia
- tarjoamme tarvittavat työkalut ja -välineet työn tekemiseen turvallisesti ja tehokkaasti
- pidämme yllä korkeaa hätävalmiutta, jotta voimme toimia tehokkaasti hätätilanteissa.

➔ Lue lisää työterveydestä ja -turvallisuudesta kestävän kehityksen sivustomme suorituskykyä käsittelevästä osiosta: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Kaivostemme turvallisuus oli ennätystasolla, ja poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneita tapaturmia sattui vuonna 2017 vähiten sen jälkeen, kun koko yhtiötä koskevien tilastojen kokoaminen aloitettiin 10 vuotta sitten. Työtunteja kirjattiin Agnico Eaglen historian suurin määrä, 18 110 348 tuntia.

Poissaoloihin tai korvaavaan työhön johtaneiden työtapaturmien taajuus oli 0,91 eli laskua oli 6 prosenttia vuoden 2016 lukemasta 0,97. Luku on merkittävästi alhaisempi kuin tavoitetasona ollut 1,25. Kolme kaivostamme – Pinos Altos/Creston Mascota, La India ja Lapa – vaikuttivat voimakkaasti tuloksen parantumiseen. La Indiassa ja Lapassa saavutettiin molemmissa täydellinen vuosi eli 52 työviikkoa kolminkertaisella nollatuloksella: ei poissaoloihin, ei korvaavaan työhön eikä kuolemaan johtaneita tapaturmia. Pinos Altosin/Creston Mascotan kaivoksella tapahtui vain kaksi korvaavaan työhön johtanutta työtapaturmaa ja kaksi poissaoloihin johtanutta tapaturmaa vuoden aikana.

Tämä on seitsemäs peräkkäinen vuosi, jolloin olemme päässeet kaikkien aikojen alhaisimmalle tasolle poissaoloihin ja korvaavaan työhön johtaneiden tapaturmien suhteen. Vuoden 2017 luvut sisältävät yhteensä 82 tapaturmaa, jotka johtivat joko poissaoloihin (37 tapaturmaa, joiden jälkeen työntekijät eivät voineet palata heti töihin) tai korvaavaan työhön (45 tapaturmaa, joissa työntekijät jatkoivat muissa kuin tavanomaisissa tehtävissään).

Lisäksi meillä oli lähes 800 työntekijää enemmän kuin vuonna 2016. Vuonna 2017 jatkoimme ponnistelujamme päästäksemme nollan tapaturman tavoitteeseemme, ja vuoden aikana toteutui 14 viikkoa ilman poissaoloihin tai korvaavaan työhön johtaneita tapaturmia. (Luku sisältää Canadian Malartic -kaivoksen, jonka raportteihin tämä asia ei sisälly.) Vuonna 2016 luku oli 15 viikkoa, vaikka työvoimamme määrä oli huomattavasti pienempi.

Sekä Goldexin että Kittilän kaivoksissa turvallisuus parani huomattavasti vuonna 2017. Goldexin tapaturmataajuus oli 2,74, mikä on 24 % parempi kuin vuonna 2016 kirjattu 3,63. Kittilässä tapaturmataajuus oli 1,34, mikä on 35 % parempi kuin vuonna 2016 kirjattu 2,05.

Vuosi 2017 oli erittäin vilkkaan rakentamisen aikaa Meliadinen hankkeessa. Paikan päällä oli satoja urakoitsijoita tekemässä maansiirtotöitä, valamassa betonia ja pystyttämässä rakenteita, jotta kaikki tärkeimmät rakennukset saataisiin valmiiksi ennen talvea. Lisääntyneestä toiminnasta huolimatta Meliadinen tiimin keskittyminen asianmukaiseen perehdytykseen ja rakennustyöntekijöiden valvontaan tuotti tulosta, sillä tapaturmataajuus laski 10 prosenttia. Nyt se on 1,59, kun vuonna 2016 se oli 1,77.

Lisäsimme yhteistyötä malminetsintätiimien välillä eri maantieteellisillä alueilla. Esimerkiksi vuotuinen paloriskienarviointimenettely, joka on kehitetty Amaruqin malminetsintäaluetta varten, otettiin mukautettuna käyttöön myös El Barqueñon hankkeessa. Yhteinen hanke merkitsi enemmän kuin pelkkää riskien tunnistamista ja lieventämistä, sillä sen myötä solmittiin pitkän aikavälin yhteistyösuhde.

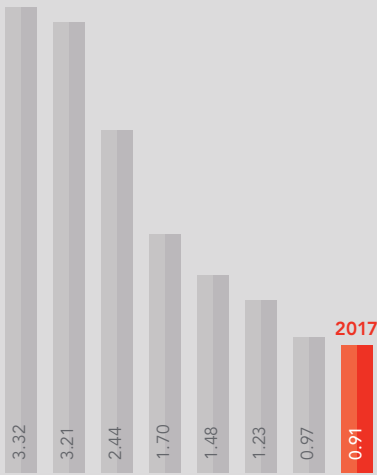
Kehitimme sisäiset Helios- ja Apollo-tietokannat kaivosten työterveystiimien päivittäisten tehtävien tehostamiseksi. Nämä tietokannat parantavat ymmärrystämme altistusprofiileista, mikä auttaa tehostamaan ennaltaehkäisyä.

Vuonna 2017 edistyttiin hienosti jalankulkijoiden tunnistusjärjestelmän käyttöönotossa maanalaisissa kaivoksissamme. Järjestelmää testattiin Goldexin, Kittilän ja LaRonden kaivoksissa. Se pyritään ottamaan käyttöön kaikissa maanalaisissa kaivoksissamme kesäkuuhun 2018 mennessä.

Mitä paremmin ymmärrämme työympäristömme vaaroja, sitä helpompi vahinkoja on ehkäistä. Siksi vuonna 2017 esiteltiin helppokäyttöinen interaktiivinen järjestelmä käyttöturvallisuustiedotteiden hallintaa ja käyttöä varten. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta ja valmiutta.

POISSAOLOIHIN JA KORVAAVAAN TYÖHÖN JOHTANEIDEN TAPATURMIEN TAAJUUS

(200 000 henkilötyötuntia kohden)



La Indiassa ja Lapassa saavutettiin molemmissa täydellinen vuosi eli 52 työviikkoa kolminkertaisella nollatuloksella: ei poissaoloihin, ei korvaavaan työhön eikä kuolemaan johtaneita tapaturmia.

18 110 348

Suurin työtuntien määrä Agnico Eaglen historiassa

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



Lue lisää lähestymistavastamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

La India luo vaikuttavaa turvallisuuskulttuuria



Kun La Indian kaivosaluetta alettiin kehittää vuonna 2012, turvallisuudelle asetettiin selkeä tavoite: taata tuotannon turvallisuus ja noudattaa Agnico Eaglen kestävän kehityksen periaatteiden sitoumuksia.

Periaatteiden tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työympäristö, jossa tiukkojen vaatimusten ansiosta ei tapahdu lainkaan tapaturmia.

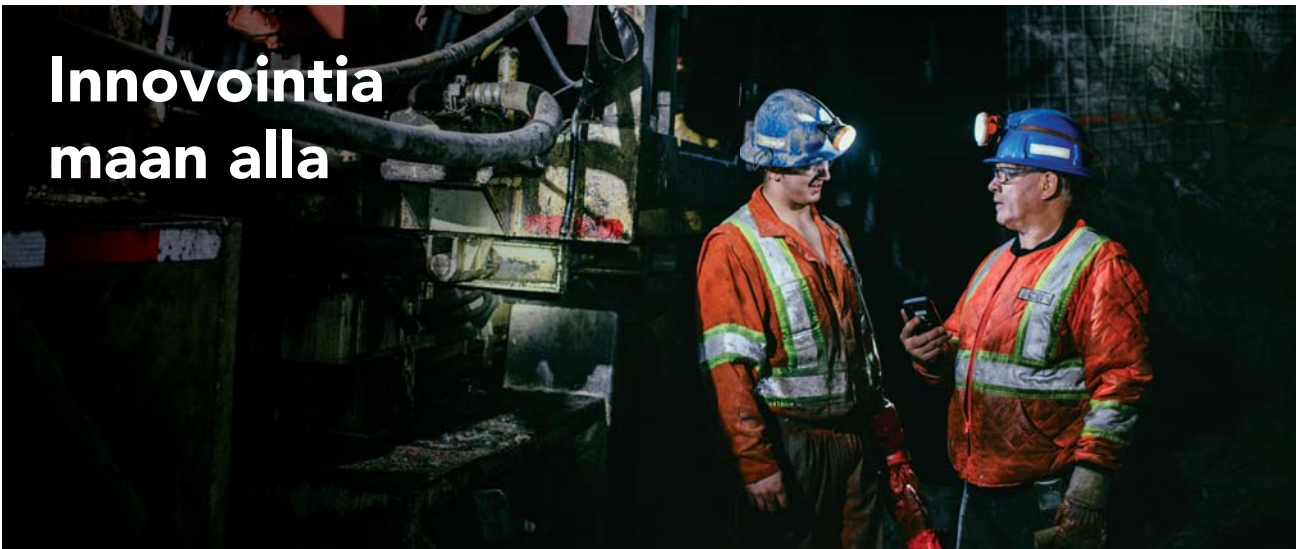
Rakennusvaiheen aikana paikalla oli yli tuhat urakoitsijoiden ja 180 Agnico Eaglen työntekijää. Nyt kun kaivos on toiminnassa, alueella toimii 420 omaa työntekijää ja noin 200 urakoitsijoiden työntekijää. Kokemusvuosien tai työntekijöiden määrästä riippumatta jokainen La Indiassa on asettanut tavoitteekseen erinomaisen turvallisuustason.

Vuoden 2017 loppuun mennessä La Indian kaivoksessa päästiin ennätysmäiseen 6 483 354 työtuntiin ilman poissaoloon johtaneita tapaturmia. Se on hämmästyttävät 3 vuotta ja 8 kuukautta, joiden aikana kaikki työntekijät palasivat töiden jälkeen ehjin nahoin kotiin. Sekä vuonna 2017 että 2016 päästiin tavoitteeseen eli nolla poissaoloon johtanutta tapaturmaa. Myöskään korvaavaa työtä ei tarvittu lainkaan. Nollan tapaturman turvallisuustavoite on levinnyt myös kaivoksella työskentelevien urakoitsijoiden keskuuteen. Urakoitsijoiden viimeisin poissaoloon johtanut tapaturma tapahtui vuonna 2014 ja korvaavaa työtä edellyttänyt tapaus vuonna 2015.

”Uusin työntekijäsukupolvemme on myös omaksunut La Indian perinteikkään turvallisuuskulttuurin ja käyttää apuna erilaisia työkaluja, kuten vastuullisen kaivostoiminnan hallintajärjestelmää (RMMS) ja Kanadan kaivosteollisuus-yhdistyksen (MAC) kestävän kaivostoiminnan ohjeistusta (TSM). Tärkeimpiä opettajia turvallisuuden saralla ovat kuitenkin työtoverit, jotka toimivat turvallisesti kaivoksella joka päivä. Heidän avullaan voimme saavuttaa terveellisen, turvallisen ja siistin työympäristön.”

Gustavo Amador
hankekehityksen johtaja,
Agnico Eagle Mexico

Vuonna 2017 La India sai Meksikon työministeriöltä tunnustuksen itseohjausohjelman ensimmäisen tason vaatimusten täyttämisestä. Ohjelmassa palkitaan yrityksiä, jotka noudattavat kaikkia työterveys ja -turvallisuussäännöksiä.



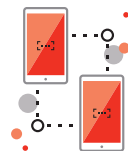
Maanalainen kaivos on tunneleiden, työskentelyalueiden ja eri tasojen verkosto, jossa liikenne ja muu rinnakkainen toiminta on jatkuvaa. Tässä verkostossa tapahtuva viestintä on keskeisessä asemassa maan alla työskentelevien henkilöiden turvallisuuden parantamisessa sekä toiminnan tehokkuuden takaamisessa. Luotettava järjestelmä vähentää riskejä tarjoamalla kaivostyöntekijöille ja tukitiimeille mahdollisuuden kaksisuuntaiseen viestintään keskeytyksettä. Hätätilanteissa se on olennaisen tärkeää.

Sekä Kittilän että LaRonden kaivoksilla ollaan hankkimassa huippuluokan viestintäteknologiaa maanalaiseen kaivokseen.

Kittilässä koneita, ajoneuvoja ja henkilöstöä voidaan seurata reaaliajassa paikantimien avulla. Uusi kaivoksen visualisointiohjelmisto otettiin käyttöön hiljattain. Sen avulla toiminnan-ohjauskeskus saa keskeytymättömän yleiskuvan henkilöstöstä, laitteista ja toiminnasta sekä avoimista louhoksista ja infrastruktuurista. Näiden tietojen avulla toiminannohjauskeskus ja esimiehet voivat tehdä parhaita mahdollisia päätöksiä vuorojen suunnittelussa ja johtamisessa. Ohjelmisto integroidaan Kittilän kaivoksen työvuoro-ohjelmistoon, jonka yhteydessä se näyttää kaivoksen kartan 3D-mallina.

Uusi ohjelmisto auttaa myös hoitamaan ilmanvaihtoa entistä energiatehokkaammin. Laitteistoissa käytettävät paikantimet osoittavat, ovatko ne käytössä. Näiden tietojen perusteella voidaan säätää ilmanvaihtoa.

Entistä parempi tietoisuus maan alla tapahtuvista asioista parantaa myös kaivoksen evakuointiprosessia. Evakuoinnin aikana sekä toiminannohjauskeskus että kaivospelastustiimi saavat tilanteesta entistä paremman käsityksen. Ruotsin kaivoksista saatujen kokemusten perusteella evakuointiaikoja voidaan lyhentää 25 prosenttia.



25 %

mahdollinen lyhennys kaivoksen evakuointiaikaan huippuluokan teknologian avulla Kittilän kaivoksessa

LaRonden kaivoksessa, jossa työskennellään usein kaukana muista ihmisistä, viestintä on myös avainasemassa maanalaisen turvallisuuden parantamisessa. Maan pinnalla kaikki käyttävät viestintään matkapuhelimiaan. Toimivatko matkapuhelimet myös maan alla? LaRondessa nykyään toimivat, sillä aloitekykyinen tiimi on kehittänyt LTE-verkkoratkaisun maanalaisen kaivoksen Zone 5 -alueelle. Maan alla voidaan käyttää matkapuhelimia digitaalisen ja nopean puhe- ja datatekniikan ansiosta. Se mahdollistaa täysin uuden viestintäalustan käytön alallamme. Tekniikan ansiosta reaaliaikaisia tietoja voidaan käyttää eri laitteiden valvonnan ja hallinnan apuna maan pinnalta käsin tai automaattisesti ohjelmoitujen parametrien avulla. Näin voidaan esimerkiksi käyttää kauhaa tai poraa maan pinnalla työvuorojen välisenä aikana tai vaikeakulkuisilla alueilla. Myös LaRonden kaivoksella automaattilastausprojekti näyttää lupaavalta. Siinä on onnistuttu lastaamaan peränajovaiheen sivukiveä maan pinnalta käsin työvuorojen välisenä aikana. Eri osastoilta saatujen laaja-alaisen näkemysten ansiosta hanke voi auttaa edistämään turvallisuutta ja tuottavuutta haastavassa ympäristössä, kun kaivostoimintaa harjoitetaan yhä syvemmällä maan alla. Se on ehdottomasti askel oikeaan suuntaan työturvallisuuden suhteen.

Tunnustusta johtajuudesta, tiimityöstä ja vastuullisuudesta



John T. Ryan -palkinto

Vuonna 2017 Lapan kaivos sai Canadian Institute of Mining, Metallurgy and Petroleum (CIM) -instituutin John T. Ryan -palkinnon Quebecin/Atlanticin alueella pienimmän raportoidun tapaturmataajuuden saavuttamisesta 200 000 työtuntia kohti vuonna 2016.



Intelix Program Maturity -palkinto

Agnico Eagle voitti Intelix Program Maturity -palkinnon tunnustuksena työterveys- ja -turvallisuustoiminnan entistä tehokkaammasta seurannasta. Siitä lähtien, kun automatisoimme ympäristö- ja työterveys- ja -turvallisuusohjelmamme Intelix-järjestelmän avulla, tapaturmien taajuus kaivoksillamme on vähentynyt tasaista tahtia.



Quebec Mining Association

32 esimestä LaRonden, Lapan ja Goldexin kaivoksilta sai Quebecin kaivosteollisuusyhdistykseltä tunnustuksen siitä, että heidän työryhmissään ei sattunut poissaoloon tai korvaavaan työhön johtaneita tapaturmia yli 50 000 työtuntiin.

VUODEN 2017 PÄÄKOHTIA



154 GWh

Vuotuinen sähköntuotantomme vuonna 2017

Kittilän kaivokselle rakennettiin 21,5 miljoonan dollarin arvoinen vedenkäsittelylaitos. Se on yksi suurimmista Suomessa viime vuosina tehdyistä ympäristöinvestoinneista.

Ympäristö



Agnico Eagle +
ympäristö



Tavoitteemme on poistaa, minimoida ja lieventää toimintamme vaikutuksia ympäristöön ja säilyttää sen elinkelpoisuus ja monimuotoisuus. Saavuttaaksemme tämän

- tuotamme mahdollisimman vähän jätettä ja huolehdimme sen asianmukaisesta käsittelystä
- minimoimme riskit, jotka liittyvät rikastushiekan ja vesien hallintaan
- huolehdimme sivukiven ja pintamaiden oikeasta käsittelystä ympäristönsuojelun varmistamiseksi
- toteutamme toimenpiteitä, joiden avulla säästämme luonnonvaroja, kuten energiaa ja vettä
- toteutamme toimenpiteitä, joiden avulla vähennämme päästöjä ilmaan, vesistöihin ja maahan ja joiden avulla minimoimme ekologisen jalanjälkemme
- toteutamme toimenpiteitä, joiden avulla vähennämme kasvihuonekaasupäästöjä ja otamme huomioon ilmastonmuutoksen vaikutukset
- sovitamme yhteen luonnon monimuotoisuuden säilyttämisen ja maankäytön suunnittelun kaikessa liike- ja tuotantotoiminnassamme
- kunnostamme kaivosalueet toiminnan päätyttyä niin, että ne ovat fyysisesti ja kemiallisesti vakaita, keskustellen toimenpiteistä paikallisyhteisöjen kanssa riittävän aikaisessa vaiheessa.

➔ Lue lisää ympäristötehokkuudestamme kestäväen kehityksen sivustomme suorituskykyä käsittelevältä sivulta: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Rajoitamme ympäristövaikutuksiamme käyttämällä luonnonvaroja tehokkaasti, ehkäisemällä tai rajoittamalla päästöjä ja vähentämällä jätteen määrää. Kaikkien toimipaikkojemme on määritettävä, analysoitava ja hallittava ympäristöriskinsä ja tehtävä avointa yhteistyötä paikallisten sidosryhmiensä kanssa. Näin rakennetaan perusta luottamukselle ja yhteistyölle.

Energiankäyttö

Sähkön vuosikulutus sähköverkosta kasvoi 2 prosenttia 960 GWh:iin vuonna 2017, kun se oli 942 GWh vuonna 2016. Kasvu johtui pääosin tuotannon kasvusta Pinos Altosin kaivoksella.

Vuotuinen sähköntuotantomme nousi 154 GWh:iin vuonna 2017, kun se vuonna 2016 oli 149 GWh. La Indian kaivoksen täytyi alkaa tuottaa enemmän sähköä lisääntyneen vedenpumpppauksen, murskauksen ja jauhatuksen vuoksi. Ne liittyvät prosessoitavan malmin entistä suurempiin määriin.

Sähkön kokonaiskulutus sekä ulkoisesta sähköverkosta että kaivoksen omasta sähköntuotannosta kasvoi noin 2 prosenttia. Kulutus oli 1 091 GWh vuonna 2016 ja 1 114 GWh vuonna 2017. Kasvu johtuu tuotannon ja peränajon kasvusta useilla kaivoksillamme.

Dieselpolttoaineen kokonaiskulutus kasvoi vuoden 2016 104,8 miljoonasta litrasta 110,3 miljoonaan litraan vuonna 2017. Kokonaiskulutuksesta 71,4 miljoonaa litraa (65 %) käytettiin kaivoskoneisiin, 38,5 miljoonaa litraa (35 %) sähköntuotantoon ja 0,4 miljoonaa litraa (<1 %) muihin käyttötarkoituksiin.

Louhinta Meadowbankissa kuluttaa 63 % kaikesta käytetystä dieselpolttoaineesta. Vuonna 2017 dieselin käyttö Meadowbankissa kasvoi 6 prosenttia. Vuonna 2016 sitä käytettiin 65 miljoonaa litraa, nyt 69 miljoonaa litraa. Tämä johtui louhitun malmin entistä suuremmista määristä ja malmin kuljetusmatkojen pitenemisestä. Myös La Indian kaivoksella dieselin kulutus kasvoi. Tämä johtui energiantuotannon lisääntyneestä tarpeesta ja malmin ja sivukiven 30 prosenttia pidemmistä kuljetusmatkoista.

Dieselpolttoaineen käyttö käsiteltyä malmitonnia kohden kasvoi 5 prosenttia 5,20 litraan, kun se oli 4,95 litraa vuonna 2016. Vuonna 2017 dieselpolttoaineen käyttö kasvoi sekä Meadowbankin että La Indian kaivoksilla, sillä malmin odotettua pienemmän kultapitoisuuden vuoksi molemmissa kaivoksissa louhittiin enemmän malmia. Prosessoidun malmin määrä vastasi kuitenkin vuoden 2016 määrää.

Kasvihuonekaasupäästöt

Laskemme suorat ja epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt kuukausittain ja raportoimme luvut vuosittain CDP:lle (Carbon Disclosure Project) sekä tonneina (CO₂-ekvivalenttitonnia) että pitoisuuksina eli päästöt tonneina (CO₂-ekvivalenttitonnia) käsiteltyä malmitonnia kohden.

Vuonna 2017 suorat ja epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 414 654 tonnia CO₂:a eli nousua oli 4 prosenttia vuoteen 2016 nähden. Päästöjen lisääntyminen liittyy dieselpolttoaineen kulutuksen kasvuun, josta edellä mainittiin.

Vuonna 2017 suorat kasvihuonekaasupäästöt lisääntyivät hieman vuoteen 2016 verrattuna. Suorat kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 335 518 tonnia CO₂:a kaikista lähteistä. Lukuun sisältyvät sähkön tuottamiseen käytetty polttoaine, kaivosajoneuvojen polttoaine, lämmitykseen käytettävä maakaasu sekä toimivissa kaivoksissa käytettävät räjähteet. Vuonna 2016 päästöjä oli 325 922 tonnia CO₂:a, eli kasvua on noin 3 prosenttia.

Vuonna 2017 epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt olivat 79 136 tonnia CO₂:a, kun ne vuonna 2016 olivat 74 488 tonnia. Kasvua on siis 6 prosenttia. Tämä kasvu liittyy lähinnä Pinos Altosissa käsitellyn malmin lisääntyneeseen määrään.

Kasvihuonekaasupäästöjen keskimääräinen hiili-intensiteetti (CO₂-ekvivalenttitonnia käsiteltyä malmitonnia kohden) kasvoi 3 prosenttia kaikissa toimivissa kaivoksissamme vuoden 2016 arvosta 0,0189 vuoden 2017 arvoon 0,0195. Syynä on kuljetusmatkojen pidentyminen.

Vesienhallinta

Vuonna 2017 Agnico Eaglen raakaveden otto kaikista lähteistä oli 6,416 miljoonaa m³ eli kasvua oli 6 prosenttia vuoteen 2016 verrattuna, jolloin määrä oli 6,059 miljoonaa m³. Vuonna 2016 Kittilän kaivokselle saatiin uusi ympäristölupa, jonka ansiosta voitiin lisätä raakaveden ottoa autoklaavin saannon vakauttamiseksi. Lisäksi La Indian kasaliuotuslaitoksen laajennuksen toinen osa valmistui, minkä vuoksi vettä kului enemmän kuin vuonna 2016.

Veden kokonaiskulutuksemme oli 0,3 m³ käsiteltyä malmitonnia kohden eli määrä nousi vuoden 2016 tasosta, joka oli 0,29 m³. Nousua oli 6 prosenttia.

Poistovedet

Vuonna 2017 kaivoksistamme ympäristöön puretun poistoveden kokonaismäärä oli sama kuin vuonna 2016: 11,8 miljoonaa m³. Vuonna 2017 Pinos Altosin poistoveden määrä kasvoi 1,1 miljoonaan kuutiioon, kun se oli vain 25 000 m³ vuonna 2016. Tämä johtui maanlaisen kaivoksen kuivanapitovesien määrästä, joka ylitti kaivosten ja rikastamojen tarpeet, kun kaivos laajeni sivuttaissuunnassa samalla kun sitä louhittiin syvemmäksi. Pinos Altosin poistoveden lisääntymisen vastapainona Lapan kaivoksella poistoveden määrä väheni 84 %. Tämä johtui toiminnan hiljenemisestä, kun kaivosta ollaan sulkemassa (vähemmän vedenkulutusta).

Poistovesien intensiteetti oli vuonna 2017 sama kuin vuonna 2016 eli 0,56 m³ käsiteltyä malmitonnia kohden.

Jätteiden ja rikastushiekan käsittely

Kaivostoiminnan myötä syntyy paljon sivukiveä ja rikastushiekkää. Näin on etenkin kultakaivosteollisuudessa, jossa malmin kultatpitoisuus ilmaistaan grammoina tonnia kohden.

Vuonna 2017 rikastamoissamme ja kasaliuotuslaitoksissamme käsitellyn malmin kokonaismäärä oli noin 21,2 miljoonaa tonnia, samoin kuin vuonna 2016. Liuotuskasoihin varastoidun malmin kokonaismäärä oli noin 8,4 miljoonaa tonnia, kun vuonna 2016 se oli 8,2 miljoonaa tonnia. Rikastuksessa syntyneen rikastushiekan kokonaismäärä oli noin 12,8 miljoonaa tonnia, kun vuonna 2016 se oli 12,9 miljoonaa tonnia.

Vuonna 2017 tuotetuista 12,8 miljoonasta rikastushiekkatonnista noin 2,8 miljoonaa tonnia eli 22 % palautettiin maan alle louhosten täyttömateriaalina. Jäljellä oleva määrä, 10 miljoonaa tonnia, sijoitettiin maan pinnalle erilaisiin rikastushiekan varastoaltaisiin. Vuonna 2016 vastaava määrä oli 10,4 miljoonaa tonnia. Vuonna 2017 Agnico Eaglen kaivostoiminnassa syntyi 44,7 miljoonaa tonnia sivukiveä, kun sitä syntyi 50,9 miljoonaa tonnia vuonna 2016.

44,7 milj. t

sivukiveä Agnico Eaglen kaivoksilla vuonna 2017

11,8 milj. m³

ympäristöön purettua poistovettä kaikista kaivoksistamme – samoin kuin vuonna 2016

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



Lue lisää lähestymistavastamme YK:n kestävästä kehityksen tavoitteisiin:
www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

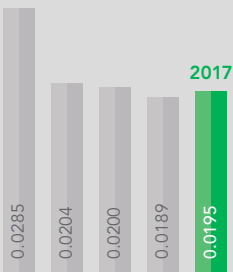
Suorituskyky 2017

KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖJEN KOKONAISINTENSITEETTI

(CO₂-ekvivalenttitonnia käsiteltyä malmitonnia kohden)

4 %

Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetin nousu keskimäärin

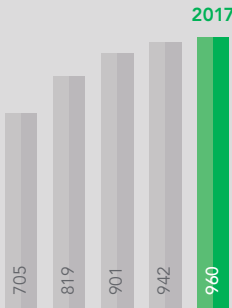


SÄHKÖN KOKONAISKULUTUS SÄHKÖVERKOSTA

(GWh)

2 %

enemmän kuin vuonna 2016

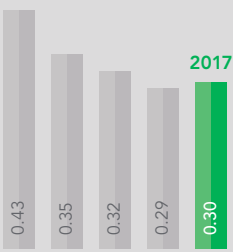


RAAKAVEDEN KULUTUS

(m³ vettä käsiteltyä malmitonnia kohden)

6 %

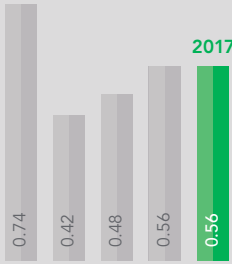
enemmän kuin vuonna 2016



POISTOVEDET

(m³ käsiteltyä malmitonnia kohden)

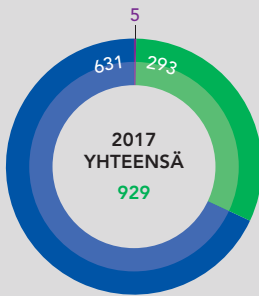
sama kuin vuonna 2016



RAPORTOIDUT YMPÄRISTÖPOIKKEAMAT LUOKITTAIN VUONNA 2017

Katastrofaalinen Vakava Keskitason Vähäinen Merkityksetön

Vuonna 2017 raportoitii 929 poikkeamaa: 911 vuotoa, 8 materiaalihinkoa, 1 meluhaitta ja 9 vedenkäsittelyn häiriötä. 911 vuodosta yhtään ei luokiteltu katastrofaaliseksi (taso 5) tai vakavaksi (taso 4). Vuodoista 5 oli keskitasoa (taso 3), 293 vähäisiä ja 613 merkityksettömiä. Vuonna 2016 raportoitii 818 poikkeamaa. Nyt kun poikkeamien raportoisesta on tullut vakiintunut käytäntö, voimme keskittyä parantamaan raporttien laatua (poikkeamien luokittelua) ja poikkeamien ehkäisemistä. Ennalta ehkäisevä toimintasuunnitelma on kehitteillä poikkeamien todennäköisyyden ja seurausten vähentämiseksi.



Kittilän uusi vedenkäsittelylaitos pienentää vesijalanjälkeämme



21,5 miljoonan dollarin laitos on yksi suurimmista Suomessa viime vuosina tehdyistä ympäristöinvestoinneista. Sen rakentamisen taustalla on uusi ympäristölupa, joka edellyttää Kittilän kaivosta vähentämään sulfaattipitoisuutta vedessä, jonka se purkaa ympäristöön. Laboratoriotestien, kolmen vuoden tutkimusten ja testauksen jälkeen kipsisäostus valikoitui parhaaksi prosessivaihtoehdoksi, koska sen teknologia toimii luotettavasti jopa erittäin kylmissä olosuhteissa.

Vedenkäsittelylaitos on nyt toiminut Kittilässä jo kokonaisen vuoden, ja sen avulla on onnistuttu hienosti vähentämään läheiseen Seurujokeen laskettavan poistoveden sulfaatin määrää.

”Olemme erittäin tyytyväisiä tuloksiin, joita vedenkäsittelylaitoksesta on tähän mennessä saatu. Laitos toimii suunnitellusti ja olemme pystyneet pienentämään vedenkäyttöömme liittyvää jalanjälkeä huomattavasti.”

Laura Nevatalo
kehitysinsinööri
Kittilän kaivos

Biologisen monimuotoisuuden vaaliminen



Kun kaivostoiminta laajenee vähitellen syrjäisemmille alueille, kaivoksia ympäröivät usein koskemattomat maisemat, monimuotoinen luonto ja herkat ekosysteemit.

Jo vuosien ajan Agnico Eagle ja muut pohjoisilla alueilla kaivostoimintaa harjoittavat yhtiöt ovat keränneet perustietoja harvinaisista lajeista ja luontotyypeistä. Tämä tehdään pääasiassa hankkeen suunnitteluvaiheessa ennen kaivostoiminnan aloittamista. Tietämyksessämme on kuitenkin vielä aukkoja kaivostoiminnan eri vaiheiden vaikutuksesta luonnon monimuotoisuuteen. Sama koskee toiminnan kumulatiivista vaikutusta ja muita pohjoisen luonnon monimuotoisuuteen vaikuttavia seikkoja, kuten ilmastonmuutosta.

Siksi Agnico Eagle tekee yhteistyötä Kanadan Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) -neuvoston kanssa. Olemme mukana Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue -yliopiston ohjelmassa, jossa tutkitaan pohjoisen luonnon monimuotoisuutta kaivosteollisuuden kontekstissa.

Yliopiston tutkimushanke käynnistyi vuonna 2017. Sen tavoitteena on lisätä tietämystä pohjoisen luonnon monimuotoisuudesta, jotta voidaan kehittää strategioita kaivostoiminnan ympäristövaikutusten vähentämiseksi kaivosprojektien koko elinkaaren ajan.

Tutkimushankkeen tärkeimpinä tavoitteina on ymmärtää kaivoksen aiheuttamaa ympäristöjalanjälkeä ja vaikutusta luonnon monimuotoisuuteen toiminnan koko elinkaaren aikana, välttää luonnon monimuotoisuutta uhkaavia tekijöitä, kehittää työkaluja ympäristösuunnitteluun ja lisätä ymmärrystä tärkeistä lajeista ja ilmastonmuutoksesta.

Agnico Eagle tarjoaa tutkijoille mahdollisuuden tutustua neljään kaivokseemme Abitibin alueella, jotta kaivoksia voidaan tutkia niiden elinkaaren eri vaiheissa:

- Akasaba-West, vasta suunnitteluvaiheessa oleva kaivoshanke
- LaRonde, toiminnassa oleva kaivos
- Lapa, sulkemisvaiheessa oleva kaivos
- Joutel, suljettu ja osittain kunnostettu kaivos.

Henkilöstömme tarjoaa tukea hankkeeseen seuraavien viiden vuoden ajan, kun tutkijat keräävät tietoa ja analysoivat sitä. LaRonden kaivos rahoittaa myös Mitacsin (voittoa tavoittelematon tutkimusorganisaatio) neljän kuukauden stipendejä, joiden avulla hankkeeseen houkutellaan uusia tutkijoita.

”Tämä tutkimus on erittäin arvokasta Agnico Eaglelle. Se auttaa meitä arvioimaan luonnon monimuotoisuutta ja lieventämään toimintamme mahdollisia vaikutuksia kaivosprojektien kaikissa vaiheissa aina malminetsinnästä ympäristövaikutusten arviointiin, projektisuunnitteluun, lupaprosesseihin ja tuotantoon asti. Kun vaikutuksia voidaan arvioida entistä paremmin jo projektin varhaisvaiheessa, kaivoksen sulkeminen ja sulkemisen jälkeiset toimenpiteen helpottuvat ja niihin liittyvät kustannukset mahdollisesti vähenevät. Tulokset tarjoavat myös arvokasta tietoa tällä hetkellä toimivien kaivostemme sulkemisvaiheeseen. Kaikki tämä on Agnico Eaglen kestävästä kehityksen sitoumusten mukaista.”

Josée Noël

Agnico Eaglen kaivosalueiden ennallistamisesta vastaava biologi ja projektipäällikkö



5 vuotta

Henkilöstömme tarjoaa tukea tutkimushankkeeseen seuraavien viiden vuoden ajan, kun tutkijat keräävät tietoa ja analysoivat sitä Abitibin alueella.

VUODEN 2017 PÄÄKOHTIA



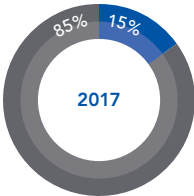
100 %

Pinos Altosin ja La Indian kaivosten työvoimasta on peräisin Meksikosta

15 %

kaivostemme työntekijöistä on naisia vuonna 2017

Naisia Miehiä



Työntekijät



Agnico Eagle + työntekijät



Tavoitteemme on turvallinen ja terveellinen työpaikka, jonka toiminta perustuu ihmisten keskinäiseen kunnioitukseen, oikeudenmukaisuuteen ja rehellisyyteen. Saavuttaaksemme tämän

- varmistamme, ettei työpaikoillamme suvaita minkäänlaista syrjintää
- tarjoamme työntekijöillemme oikeudenmukaisen ja tasapuolisen mahdollisuuden ilmoittaa epäkohdista
- arvostamme erilaisuutta ja kohtelemme kaikkia työntekijöitämme ja urakoitsijoiden työntekijöitä oikeudenmukaisesti huolehtien siitä, että työntekijöillä organisaation kaikilla tasoilla on yhtäläiset mahdollisuudet ilman minkäänlaista syrjintää tai suosimista
- palkkaamme työntekijät ja annamme heille mahdollisuuden uralla etenemiseen heidän omien ansioidensa perusteella
- maksamme oikeudenmukaista ja kilpailukyistä palkkaa
- pidämme työpaikkamme päihteettöminä
- huolehdimme, että työntekijöitä koskeva henkilökohtainen ja yksityinen tieto säilyy luottamuksellisena
- tunnustamme työntekijöiden yhdistymisvapauden
- tarjoamme työntekijöillemme asianmukaiset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet
- neuvottelemme ja keskustelemme työntekijöidemme kanssa sekä tarjoamme heille tarvittavaa tukea heidän yhtiössä työskentelynsä aikana.

➔ Lue lisää työntekijöihin liittyvästä suorituskyvystä [kestävän kehityksen sivustomme suorituskyyä käsittelevältä sivulta: www.agnicoeagle.com/English/sustainability](http://www.agnicoeagle.com/English/sustainability)

Henkilöstö ja toimintakulttuuri ovat aina olleet Agnico Eaglen kilpailuvahvuus ja -etu. Nykyisen ja tulevan menestyksen kannalta on tärkeää, että pidämme yllä yrityskulttuuria, jossa kaikkia kohdellaan arvokkaasti ja kunnioittavasti ja jossa ihmiset toimivat yhteistyössä, sitoutuneesti ja pyrkien mahdollisimman hyvään suoritukseen.

Haluamme varmistaa, että työntekijöillämme on tarvittavat työvälineet ja -taidot, jotta he voivat hoitaa työtehtävänsä tehokkaasti ja turvallisesti ja hyödyntää oman potentiaalinsa mahdollisimman hyvin. Lisäksi tarjoamme koulutusta, joka edistää työntekijöiden henkilökohtaista kehittymistä ja urakehitysmahdollisuuksia. Korostamme erityisesti työterveys- ja -turvallisuuskoulutusta varmistaaksemme, että työntekijämme noudattavat Agnico Eaglen työterveys- ja -turvallisuusohjeita.

Paikallisen työllistämisen maksimointi

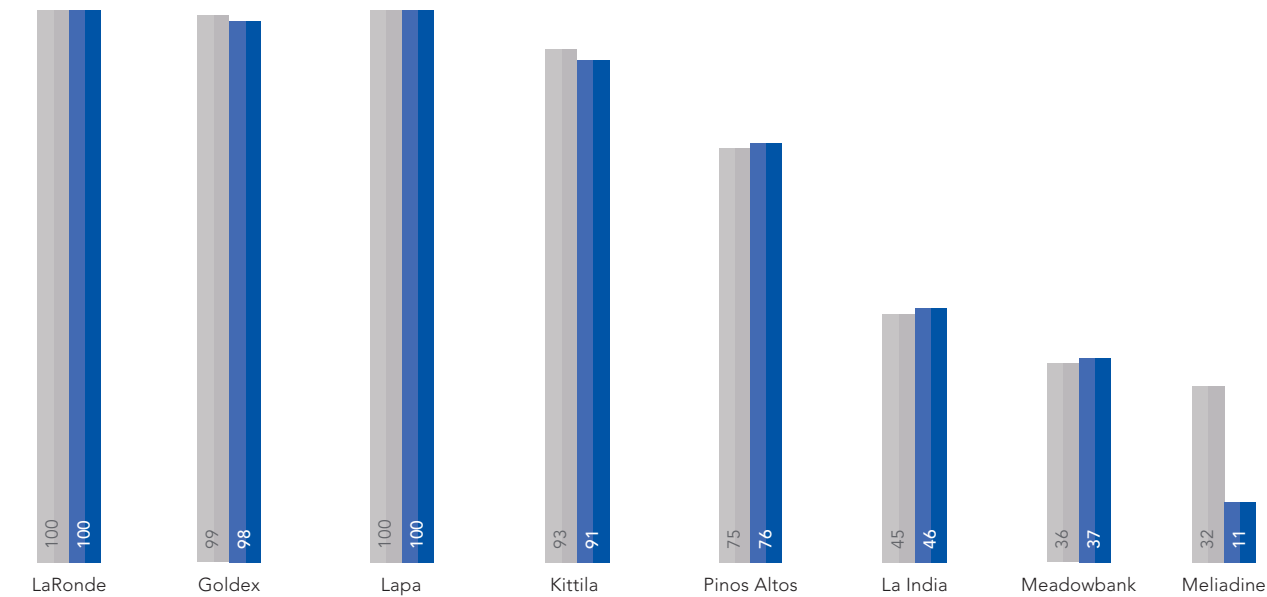
Tavoitteenamme on rekrytoida 100 prosenttia työvoimastamme, johtoryhmät mukaan lukien, suoraan toimipaikkojemme lähi-alueilta.

Esimerkiksi Pinos Altosin kaivoksen työvoima on peräisin yksinomaan Meksikosta. Suurin osa työntekijöistä on palkattu Pohjois-Meksikosta. 76 prosenttia Pinos Altosin ja 46 prosenttia La Indian kaivosten työvoimasta on pohjoisista Chihuahuan, Sonoran ja Sinaloan osavaltioista. Suurin osa työntekijöistämme asuu 10 kilometrin päässä kaivoksesta.

Pohjois-Kanadassa pyrimme luomaan pysyviä työpaikkoja ja kaivosalan uramahdollisuuksia inuittiväestölle. Tavoitteemme on, että Nunavutin projekteissamme 50 % työvoimasta olisi inuitteja. Olemme kehittäneet kattavia koulutusohjelmia, joiden tarkoituksena on valmentaa Agnico Eaglelle työntekijä-ehdokkaita Kivalliqin alueelta. Vuonna 2017 noin 37 prosenttia Meadowbankin kaivoksen työvoimasta oli Nunavutin Kivalliqin alueelta.

PAIKALLISESTA YHTEISÖSTÄ PALKATTU TYÖVOIMA (%)

2016 2017



37 %

Meadowbankin kaivoksen työvoimasta on Nunavutin Kivalliqin alueelta.

Agnico Eagle lahjoitti 10 000 Kanadan dollaria yhteisöhankeeseen vuoden 2017 Paul Penna -palkinnon voittaneiden Dany Lauzonin ja Jane Werniukin puolesta.

3 500 Kanadan dollaria

lahjoitettiin muiden palkinnonsaajaehdokkaiden puolesta heidän valitsemiinsa kohteisiin kullakin maantieteellisellä toiminta-alueellamme

100

työntekijää on jo osallistunut esimiesten koulutusohjelman kulttuurikylpyyn ja ensimmäiseen moduuliin Nunavutissa



Rohkeaa ja kulttuuritietoista johtamista

Peter Tapatai on inuitti ja yrittäjä Baker Laken yhteisöstä Nunavutista. Hän kertoi Agnico Eagle Nunavutin esimiesten koulutusohjelmassainuittien perinteistä talvikalastustavoista.

Kaivosteollisuuden monimutkaisessa työympäristössä työnjohtajilla on ratkaisevan tärkeä rooli. Sen lisäksi, että he ovat vastuussa päivittäisten tuotantotavoitteiden saavuttamisesta, heidän on myös johdettava suuren ihmisjoukon turvallista työtä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

Nunavutissa vastuun kantaminen on vieläkin vaativampaa syrjäisen sijainnin, arktisen ympäristön ja kulttuurisesti monimuotoisen työvoiman takia. Pohjoisessa käynnissä olevan mittavan rekrytointiohjelman ohessa Nunavutin toimintojen johtoryhmä halusi kehittää esimiesten johtamis- ja tiiminrakentamistaitoja tulevaisuutta ajatellen.

Vuonna 2017 ryhmä suunnitteli ja otti koekäyttöön **Nunavutin esimiesten koulutusohjelman**, jonka malli on peräisin LaRonden kaivoksesta Abitibissa. Nyt ohjelmaa hyödynnetään muissakin Agnico Eaglen toimipaikoissa.

Se on viisipäiväinen koulutusohjelma, jonka esimiehet voivat suorittaa kahden vuoden aikana. Moduulit kattavat esimiestyön viisi keskeistä osa-aluetta: kulttuuritietoisuuden, tehokkaan viestinnän, valmentavan esimiestyön, toimintaan kannustamisen ja rohkean johtamisen.

Kulttuurikylpymoduuli sisältää päiväretken inuittiyhteisöön. Tarkoituksena on oppia erilaisia kulttuurisia näkökohtia, jotka esimiesten on hyvä tietää voidakseen onnistua arkisissa johtamis- ja valvontatehtävissään.

”Halusimme kehittää varta vasten räätälöidyn ohjelman, joka heijastaa Nunavutin monikulttuurista todellisuutta. Aloimme kehittämään moduulin teemoja toteuttamalla tarveanalyysin ja tapaamalla kohderyhmiä. Sitten kävimme läpi ohjelman sisällön yhdessä Nunavut Literacy Council -neuvoston kanssa sen varmistamiseksi, että se kattaa monikulttuuriset näkökannat. Halusimme myös varmistaa, että Agnico Eaglen toiminnan pääperiaatteet ja arvot heijastuvat jokaisessa ohjelman moduuleista.”

Pierre Guimont
henkilöstön koulutus- ja kehittämisjohtaja

Ensimmäisenä koulutukseen pääsi Nunavutin toimintojen johtoryhmä, joka toimi pilottiryhmänä ohjelman testaamisessa ja omien valmennustaitojensa kehittämisessä. Kun koulutus oli todettu hyväksi, joukko yhtiön sisäisiä valmentajia valittiin ja koulutettiin, jotta he voivat aikanaan välittää opit eteenpäin. Tähän mennessä Meadowbankissa on koulutettu 12 sisäistä valmentajaa. Vastaava määrä tullaan kouluttamaan Meliadinessa.

Lähes 100 työntekijää on jo osallistunut kulttuurikylpyosioon ja ensimmäiseen moduuliin. Jäljellä olevat kolme moduulia valmistuvat seuraavien 18 kuukauden aikana. Meliadinessa koulutus aloitetaan vuoden 2018 toisella neljänneksellä.

Esimiesten koulutusohjelma on toteutettu kokonaisuudessaan LaRonden kaivoksella ja sisäisten kouluttajien valinta on tällä hetkellä käynnissä Goldexissa. Pilottiohjelman käynnistämistä myöhemmin tänä vuonna suunnitellaan myös Meksikossa Pinos Altosin kaivoksella.

Nunavutin alueen esimiesten koulutusohjelman moduulit

MODUULI 0	MODUULI 1	MODUULI 2	MODUULI 3	MODUULI 4
Kulttuurikylpy Inuittiyhteisöön tehtävän päiväretken tarkoituksena on oppia erilaisia kulttuurisia näkökohtia, jotka vaikuttavat arjen johtamis- ja valvontatehtävissä.	Tehokas viestintä Tehokas viestintä parantaa tiimin suorituskyykyä.	Valmentava esimiestyö Esimiehen on ymmärrettävä tiimin jäsenten tarpeita ja autettava heitä kehittämään työskentelytaitojaan.	Toimintaan kannustaminen Tunnustuksen antaminen ponnistuksista ja tiimin jäsenten panoksen tunnistaminen kannustavat toimimaan.	Rohkea johtaminen Johtajan on otettava selvästi kantaa ja tehtävä tarvittaessa rohkeita päätöksiä.

Palkinnot ja sertifikaatit



Vuoden 2017 Paul Penna -palkinto
Agnico Eagle lahjoitti 10 000 Kanadan dollaria yhteisöhankeeseen vuoden 2017 Paul Penna -palkinnon voittaneiden Dany Lauzonin ja Jane Werniukin puolesta. Lisäksi lahjoitimme 3 500 Kanadan dollaria muiden palkinnonsaajaehdokkaiden puolesta heidän valitsemiinsa kohteisiin kullakin maantieteellisellä toiminta-alueellamme.



Kaivinkoneen kuljettaja Dany Lauzon
Canadian Malartic -kaivokselta palkittiin työstään Quebecissa toimivan Malarticin nuorten turvakodin hallituksen puheenjohtajana. Toiminnassa pyritään vähentämään ja kitkemään nuorisorikollisuutta. Dany toimii myös Malarticissa vapaapalo-kuntalaisena ja opettaa säännöllisesti nuorille tulipalojen ehkäisyä ja sammuttamista.



Teknisen raportoinnin parissa toimiva vanhempi geologi Jane Werniuk palkittiin työstään Corpus Christi Refugee Resettlement -komitean kanssa. Kolmea henkilöä ja seitsemänhenkistä perhettä autettiin integroitumaan kanadalaiseen yhteiskuntaan. Jane on sairastanut syövän ja kuuluu Women in Mining -tiimiin, joka on osallistunut jo yhdeksän vuoden ajan prinsessa Margaretin syöpäsäätiön kävelytempauksiin. Niissä tiimi on kerännyt säätiölle yli 750 000 dollaria.

Michel Létourneau -palkinto
Vuoden 2017 Michel Letourneau -palkinto, jolla tuodaan esiin innovaatioita ja tiimityötä, myönnettiin **LaRonden monialaiselle tiimille**. Tiimi on parantanut huomattavasti kaivoksen tuotantoa hankkeella, jonka avulla paineilman jakeluverkoston mahdolliset vuodot huomataan paremmin ja ne on nopeampi korjata. Hanke vaikuttaa kaivoksen kustannustehokkuuteen ja turvallisuuteen ja mahdollistaa entistä syvemmät poraukset ja kaivoksen elinkaaren pidentämisen.



7 867

työntekijää työskentelee Agnico Eaglen palveluksessa ympäri maailmaa

93 %

työntekijöistä pitää työtämme lähiyhteisöjen hyväksi hyvänä vuoden 2017 Mercer-tutkimuksen mukaan

Goldexin kaivoksella on hiljattain tehty auditointi, jonka tuloksena se sai ulkoisen sertifiointin terveellisen työympäristön ohjelmalleen ensimmäisenä kaivoksena Quebecissa.

90 %

työntekijöistä pitää suoritustamme yhteiskuntavastuuasioissa hyvänä vuoden 2017 Mercer-tutkimuksen mukaan

Uskollisena kulttuurillemme



Sitoutunut ja uskollinen työvoima on etu, joka luo todellista arvoa liiketoiminnallemme. Kun työntekijät voivat luottaa saavansa äänensä kuuluviin, he tekevät mielellään yhteistyötä ja osallistuvat toiminnan kehittämiseen työpaikalla. He osaavat ajatella luovasti ja keksivät entistä tuottavampia työtapoja tai näkevät vaivaa työtovereittensa turvallisuuden varmistamiseksi. Heidän omistautumisensa ansiosta Agnico Eagle voi olla niin hyvä työpaikka kuin mahdollista. He auttavat uudistamaan liiketoimintaamme yhä uudelleen.

Siksi uskomme, että on ensiarvoisen tärkeää tutustua säännöllisesti työntekijöidemme ajatuksiin. Näin saamme tietoa heidän tyytyväisyydestään toimintaamme kohtaan, voimme pitää yllä yrityskulttuuriamme ja pystymme toteuttamaan tehtäväämme ja strategiaamme.

Vuonna 2017 Meksikon toimipaikkamme osallistuivat jälleen vuotuisen Great Place to Work Mexico® -tutkimukseen, jossa punnitaan työntekijöiden luottamus ja työkultuurin tehokkuus.

Agnico Eagle Mexico sijoittui 50 parhaan työpaikan joukkoon 500–5 000 työntekijän yrityksistä. Tutkimuksen tavoitteena on auttaa organisaatioita parantamaan liiketoimintansa tuloksia ja työpaikkojensa laatua.

Agnico Eagle Mexicon tulosten kohokohtiin vuonna 2017 kuuluivat 13 prosentin parannus työntekijöiden sitoutumisessa edellisen viiden vuoden aikana sekä 12 prosentin parannus työpaikkojen yhteistoiminnassa samalla ajanjaksolla.

Lisäksi 94 prosenttia työntekijöistä pitää Agnico Eagle Mexicoa hyvänä työpaikkana.

Muita kohokohtia:

- Työntekijöiden sitoutumisen taso oli 92 %, minkä ansiosta Agnico Eagle sijoittui 10 parhaan meksikolaisen yrityksen joukkoon.
- Työntekijöiden tyytyväisyyden taso työpaikan yhteistoimintaan oli 78 %, mikä sijoittaa Agnico Eaglen 100 parhaan meksikolaisen yrityksen joukkoon.
- Työntekijät antoivat johdollemme hyvät pisteet (82 %) luottamuksen vaalimisesta työntekijöiden kanssa, kyvystä työskennellä kohti organisaation tavoitteita sekä työntekijöiden parhaiden puolten esiin tuomisesta ja ryhmähengen rakentamisesta.

Vuonna 2017 työntekijöistä yhteensä 95 prosenttia vastasi kyselyyn, kun edellisellä kerralla vuonna 2016 vastausprosentti oli 90.

Työntekijöiden mukaan meillä on parantamisen varaa palkkauksen ja suorituksen johtamisessa sekä viestinnässä työntekijöiden kanssa. Työntekijät on otettava mukaan päätöksiin, jotka voivat vaikuttaa heidän tehtäviinsä.

”Tavoitteenamme on pitää suuntamme ylöspäin ja jatkaa luottamuksellisten välien vaalimista työntekijöihimme. Olemme iloisia siitä, että työntekijät uskovat yrityksemme tulevaisuuteen ja tuntevat ylpeyttä työstään Agnico Eagle Mexicolla. Jatkamme johtotiimimme vahvistamista ja työntekijöidemme osaamisen ja taitojen kehittämistä. Kävi myös selväksi, että työntekijät haluavat meidän pysyvän uskollisina kulttuurillemme ja johtaville periaatteillemme, jotta voimme saavuttaa liiketoiminnan tavoitteet.”

Carlos Alegre
henkilöstö- ja hallinto-osaston aluejohtaja,
Agnico Eagle Mexico

Meksikon vuotuisen Great Place to Work -tutkimuksen lisäksi Agnico Eagle tekee koko yhtiötä koskevan työtyytyväisyyskyselyn kolmen vuoden välein mitatakseen työntekijöidensä työtyytyväisyyttä Kanadassa, Suomessa ja Ruotsissa.

GREAT PLACE TO WORK MEXICO® -KILPAILUN KOHOKOHTIA



Vaikka parantamisen varaa on aina, työntekijämme sanovat olevansa ylpeitä työstään Agnico Eaglella Meksikossa. He arvostavat sitoutumistamme työntekijöidemme ja paikallisten yhteisöjen tulevaisuuden turvaamiseen.

99 %

sanoo luottavansa Agnico Eagle Mexicon johtamiseen

96 %

on ylpeä voidessaan sanoa työskentelevänsä meillä

96 %

sanoo olevansa ylpeä toiminnastamme

95 %

haluaa työskennellä Agnico Eaglella pitkään

94 %

pitää Agnico Eagle Mexicoa hyvänä työpaikkana

90 %

sanoo näkevänsä mahdollisuuksia kehitykseen, innovaatioon ja parannuksiin

[Lue lisää Great Place to Work Mexico -tutkimuksesta:
www.greatplacetowork.com.mx](#)



Työntekijöiden kunnioitus ja selkeästi määritetyt tehtävät ja vastuualueet ovat ensiarvoisen tärkeitä sitoutuneen työvoiman säilyttämisessä.

TYÖNTEKIJÄT			
90 % työntekijöistä vastasi vuoden 2017 Mercer-tutkimukseen	85 % sitoutumistaso vuoden 2017 Mercer-tutkimuksen mukaan	12 % kasvu työntekijöiden tuki-ohjelman käytössä vuonna 2017 verrattuna vuoden 2013 tulokseen (8 %)	YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS Lue lisää lähestymistavastamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards



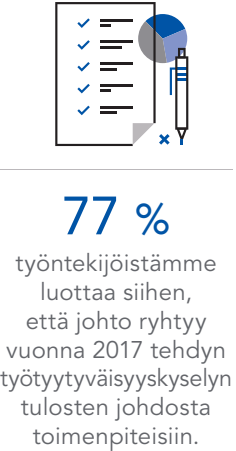
Vuodesta 2011 lähtien olemme mitanneet kolmen vuoden välein työntekijöidemme yleistä sitoutumista ja tyytyväisyyttä työtyytyväisyystutkimuksella, joka kattaa työntekijät Kanadassa, Suomessa ja Ruotsissa. (Lue lisää Meksikon tutkimuksesta edelliseltä sivulta.) Vuoden 2017 työtyytyväisyystutkimuksen tulokset ovat parempia vuoteen 2014 verrattuna. Ne ovat myös erittäin myönteisiä verrattuna muihin Mercerin Mining and Oil & Gas -tutkimuksiin osallistuneisiin yrityksiin.

Vuonna 2017 työntekijöistä 90 prosenttia vastasi kyselyyn, kun edellisellä kerralla vuonna 2014 vastausprosentti oli 86. Muita kohokohtia:

- Työtyytyväisyyden taso vuonna 2017 nousi 85 prosenttiin 81 prosentista vuonna 2014.
- Vuonna 2017 työntekijöistä 77 % luotti siihen, että johto ryhtyy kyselyn tulosten johdosta toimenpiteisiin, kun vuonna 2014 tulos oli 71 %.

Saimme työntekijöiltä hyvät arv sanat johtajuudesta ja johtamisesta, työterveydestä ja -turvallisuudesta, työtyytyväisyydestä ja työntekijöiden sitoutumisesta sekä vaikutuksestamme yhteisöjen hyvinvointiin ja yhteiskuntavastuustamme.

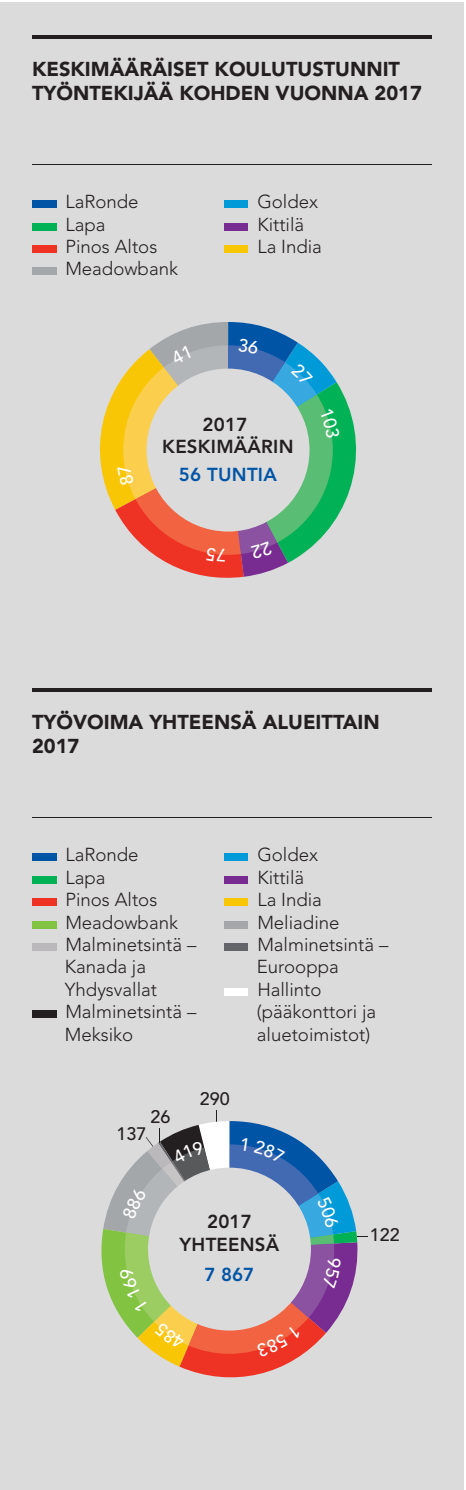
Työntekijöiden mukaan meidän on paneuduttava enemmän työntekijöiden urakehitysmahdollisuuksiin ja työsuhteiden varmuuteen sekä palkkaukseen ja suoritusten johtamiseen. Meidän on myös oltava valppaita visiomme, kulttuurimme ja arvojemme suhteen.



”Tämä on kolmas koko yhtiötä koskeva kyselymme. Olemme iloisia siitä, että työntekijämme uskovat vahvasti yrityksemme tulevaisuuteen ja tuntevat ylpeyttä työstään Agnico Eaglella. Yrityksemme kasvaessa he haluavat meidän pysyvän uskollisena visiollemme, kulttuurillemme ja arvoillemme. He myös haluavat meidän vaalivan ja vahvistavan yhteistyösuhteita työntekijöiden kanssa. He haluavat ymmärtää tarjolla olevia uramahdollisuuksia ja haluavat meidän selittävän heille palkkaus- ja bonus-järjestelmämme aiempaa paremmin. Olemme kuulleet heidän toiveensa. Toimintasuunnitelmia kehitetään parhaillaan näiden asioiden parantamiseksi.”

Nicolas Bolduc
aluehenkilöstöpäällikkö, globaalit työsuhteasiat ja sitoutuminen

Tutkimus tehtiin työntekijöiden keskuudessa Kanadassa, Suomessa ja Ruotsissa. Eteläiset toimipaikkamme osallistuivat vuotuisen Meksikon Great Places to Work -tutkimukseen.



Henkisen hyvinvoinnin merkitys



Työnantajat rohkaisevat työntekijöitään puhumaan mielen-terveydestään ja henkisestä hyvinvoinnistaan yhä enemmän. He haluavat parantaa ymmärrystä siitä, kuinka tärkeää henkinen hyvinvointi on työelämässä.

Vaikka mielenterveys ja hyvinvointi ovat olleet puheenaiheena työntekijöiden kanssa jo vuosia, vuonna 2017 seurasimme entistä tarkemmin Kanadan työntekijöille tarkoitetun mielenterveyden tukiohjelman (yhteinen ohjelma) tilastoja. Tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiden tarpeista. Siitä lähtien, kun ohjelma käynnistettiin vuonna 2013, sen käyttö on lisääntynyt vuosi vuodelta. Vuonna 2013 työntekijöistä 8 prosenttia käytti tukiohjelman palveluita, kun vuonna 2017 sitä hyödynsi noin 12 prosenttia.

Koska ohjelma on luottamuksellinen, on vaikea arvioida, johtuuko sen käytön lisääntyminen siitä, että ohjelma tunnetaan paremmin vaiko työntekijöiden kasvaneista tarpeista. Motiiveissa on kuitenkin yhteneväisyyksiä. Työstressillä on merkitystä, mutta työntekijät kärsivät myös yksityiselämässään stressinaiheuttajista, jotka vaikuttavat mielenterveyteen ja työhyvinvointiin.

Vuonna 2017 Agnico Eagle omaksui ennaltaehkäisevän lähestymistavan ja aloitti esimiehille suunnatun koulutuksen, jonka tarkoituksena on varmistaa, että heillä on keinoja tunnistaa työntekijöiden mielenterveysongelmia ja stressiä. Siten he voivat kertoa työntekijöille, että heidän käytettävissään on ammattiapua ja vaihtoehtoja mielenterveyden tukiohjelman (Employee Assistance Program, EAP) ja anonyymien ammattimaisten tukipuhelinten kautta.

”Haluamme tehdä mielenterveydestä tavallisen puheenaiheen, johon ei liity leimaamista. Emme halua ihmisten epäröivän tai häpeävän keskustelun avaamista näistä aiheista. Agnico Eaglella on

erinomainen maine työterveyden ja -turvallisuuden saralla. Haluamme rohkaista työntekijöitämme hyödyntämään tarjoamiamme mielenterveyspalveluita sekä toimipaikoillamme järjestettyjä hyvinvointitoimenpiteitä, kuten kävelylenkkejä lounasaikaan ja maastourheilutempauksia. Erityisesti uudet, nuoret työntekijämme arvostavat tällaista tukea. Agnico Eaglella me olemme yhtä suurta perhettä, jonka jäsenet pitävät huolta toisistaan. Se on meidän toimintatapamme.”

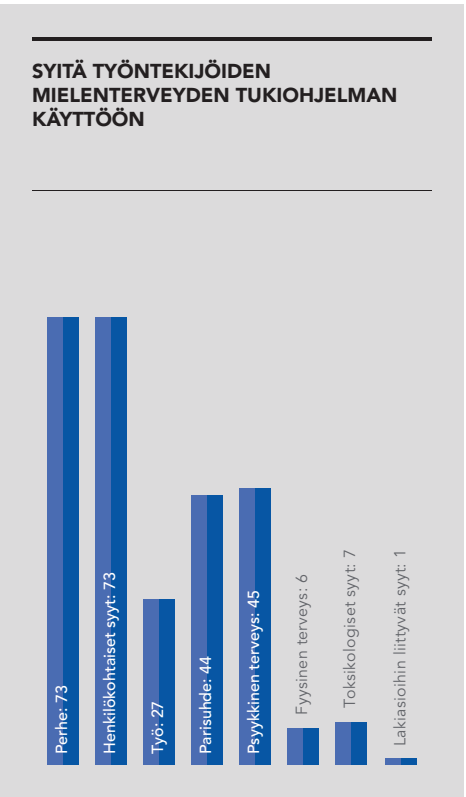
Guillaume Lachapelle
Agnico Eaglen työterveys ja -turvallisuusjohtaja

Työntekijät käyttävät yhä enemmän mielenterveyden tuki-palveluita, ja yleinen suhtautuminen mielenterveysohjelmaan on ollut myönteistä ja kannustavaa.

Ohjelma jatkui vuonna 2018, kun ylimmälle johdolle pidettiin esitys mielenterveydestä ja stressistä. Koulutuksia jatketaan toimipaikoillamme ja ne räätälöidään paikallisiin tarpeisiin. Esimerkiksi sairaanhoitajat Nunavutissa muokkaavat mielenterveyteen liittyvää koulutusta ja tiedotusta siten, että niissä huomioidaan kahden viikon työkomennusten aiheuttama stressi ja eristyisyys muusta maailmasta sekä inuittityöntekijöiden kulttuuriset tarpeet ja eroavaisuudet.

Jotkut paikallisista hyvinvointialoitteistamme ovat saamassa tuulta alleen. Goldexin kaivoksella on hiljattain tehty auditointi, jonka johdosta se sai ulkoisen sertifiointin terveellisen työympäristön ohjelmalleen ensimmäisenä kaivoksena Quebecissa.

Matka kohti terveyttä ja hyvinvointia alkaa kotoa, mutta sen on voitava jatkua myös työpaikalla.



VUODEN 2017 PÄÄKOHTIA



69 %

yhteisöiltä tulleista
huolenaiheista ratkaistiin,
mukaan lukien 22 valitusta

Yhteisöjen investointiohjelmamme kohdistui edelleen hankkeisiin, joiden avulla toimipaikkojemme yhteisöt voivat hyötyä alueidensa taloudellisesta kehityksestä myös kaivostoiminnan päättymisen jälkeen.

Yhteisöt



Agnico Eagle + yhteisöt

Tavoitteemme on edistää yhteiskunnallista, taloudellista ja kestävää kehitystä niissä yhteisöissä, joita toimintamme koskettaa. Saavuttaaksemme tämän

- tarjoamme luottamuksellisen raportointijärjestelmän, jonka avulla meille voidaan ilmoittaa mahdollisesta epäeettisestä, laittomasta tai vastuuttomasta toiminnasta
- varmistamme, että työpaikalla ei suvaita minkäänlaista lapsi- tai pakkotyövoimaa
- edistämme avointa, läpinäkyvää ja kunnioittavaa vuoropuhelua kaikkien intressiryhmiemme kanssa ja varmistamme, että toimimme yksityisomailla ja alkuperäiskansojen maa-alueilla maanomistajien ennakoon antamalla luvalla
- tuemme paikallisia yhteisöjä ja niiden kestävää kehitystä erilaisin toimenpitein, joita ovat muun muassa kehittämisohjelmat, tavaroiden ja palveluiden hankkiminen paikallisilta toimittajilta ja paikallisen työvoiman palkkaaminen
- varmistamme, että toimintamme ei tue tai edistä lainvastaisia aseellisia konflikteja, vakavia ihmisoikeusrikkomuksia tai kansainvälisen humanitäarisen oikeuden vastaista toimintaa.

➔ Lue lisää yhteisöjä koskevasta suorituskyvystämme kestävä¹n kehityksen sivustomme suorituskykyä käsittelevältä sivulta: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Toimimme sosiaalisesti vastuullisella tavalla ja pyrimme vaikuttamaan positiivisesti meitä ympäröiviin yhteisöihin parantaaksemme niiden jäsenten jokapäiväistä elämää. Olemme sitoutuneet toimimaan yhdessä työntekijöidemme ja muiden sidosryhmiemme kanssa luodaksemme kasvua ja hyvinvointia, jotta kaikki sidosryhmät voivat hyötyä kaivostoiminnastamme.

Haluamme, että sidosryhmämme ymmärtävät toimintaamme ja prioriteettejamme, mutta tahdomme myös tietää heidän huolenaiheensa, jotta voimme toimia yhteistyössä saavuttaaksemme yhteisen tavoitteemme, sosiaalisen hyväksyttävyyden.

Yhteistyömme yhteisöjen kanssa

Vuonna 2017 tavoitteenamme oli parantaa yhteisösuhte- ja sidosryhmätyömme integraatiota vastuullisen kaivostoiminnan hallintajärjestelmään, jotta voimme varmistaa kestävä¹n kehityksen ohjelman toimivuuden. Loimme joukon koko yhtiön laajuisia sosiaalisen suorituskyvyn mittareita yhteisösuhteiden hoitoa varten. Ne on tarkoitettu mittaamaan yhteistyömalliemme tehokkuutta ja valvomaan sosiaalisia riskejä ja sosiaalista hyväksyttävyyttä. Tavoitteenamme on soveltaa samaa tarkkuutta sosiaalisen suorituskyvyn arvioimiseen kuin kaikilla muillakin liiketoiminnan osa-alueilla. Näin voimme siirtyä reaktiivisesta proaktiiviseen lähestymistapaan, jotta voimme arvioida ja ehkäistä liiketoimintamme mahdollisia riskejä. Haluamme varmistaa, että strategiamme pyrkii saavuttamaan oikeanlaisia tuloksia ja parantamaan suorituskykyämme kaikissa ohjelmissamme. Näin voimme luoda jaettua arvoa yhteisöissämme.

Kehittääksemme yleisesti ymmärrettävät sosiaalisen suorituskyvyn mittarit tarkastelimme vuonna 2017 kestävä¹n kehityksen raportointiohjelman ja kestävä¹n kaivostoiminnan ohjeistuksen puitteissa kerättyä tietoa. Arvioimme myös yhtiömme ulkopuolisia parhaita käytäntöjä. Sidosryhmien neuvottelukuntamme sekä yhteisösuhteiden ammatillisemme auttoivat valitsemaan sopivat sosiaalisen suorituskyvyn mittarit. Painopisteitä ovat paikallisen elinkeinoelämän kehitys, monimuotoisuus ja osallisuus, valitukset ja esille tuodut epäkohdat sekä yhteistyö ja vapaaehtoiset yhteisöinvestoinnit.

Vuonna 2018 suunnitelmisamme on testata ohjelmaa Abitibin alueella, jotta saamme hyväksynnän sosiaalisille suorituskykymittareillemme yhteisöiltä. Tavoitteenamme on mitata tarkasti sosiaalisten ohjelmien tuloksia ja konkreettisia seurauksia sekä sosiaalisen hyväksyttävyyden tasoa yhteisöissä. Osana pilottiohjelmaa järjestämme yhteistyöpajoja, haastatteluja ja kyselyitä, joiden avulla pyrimme ymmärtämään entistä paremmin sidosryhmiemme prioriteetteja.

Sosiaalinen hyväksyttävyys on olennainen osa menestystämme. Otamme sidosryhmät mukaan työhön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta voimme arvioida projektimme vaikutuksia sosiaaliseen hyväksyttävyyteen ja paikalliseen yhteisöön. Hankkeen koosta riippumatta malminetsintätiimimme nimittävät aina yhteisösuhteista vastaavan henkilön. Näin voimme lievittää mahdollisia negatiivisia vaikutuksia, löytää mahdollisuuksia yhteistyöhön, välttää konflikteja ja rakentaa luottamukseen ja avoimuuteen perustuvia yhteisösuhteita.

Ulkoisen sidosryhmien neuvottelukuntamme ehdotuksesta Agnico Eagle on sitoutunut suuntaamaan menettelytapansa ja ohjelmansa YK:n kestävä¹n kehityksen tavoitteiden mukaan. Paneudumme erityisesti sukupuolten tasa-arvoa käsittelevään tavoitteeseen 5. Sen johdosta Nunavutin ryhmä osallistui

kaivosteollisuuden henkilöstöneuvoston tarjoamaan kaivosalan sukupuolten tasa-arvoprojektiin. Ryhmä on sitoutunut katselmoi-
maan kaivostasolla monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevat periaatteensa ja menettelytapansa ja tutkimaan koko yhtiömme toimintaperiaatteet ja tilanteen. Tavoitteena on selvittää, kuinka voimme tukea työvoimamme moninaisuutta ja raivata siihen liittyviä esteitä.

Vuoden 2017 aikana toimipaikoissamme oli käytössä järjestelmät yhteisöjen jäsenten palautetta varten, ja toimipaikat organisoivat myös yhteistyöryhmien toimintaa. Palautejärjestelmät ja yhteistyöryhmät ovat nyt osa vastuullisen kaivostoiminnan hallintajärjestelmää, ja olemme laatineet toimipaikkojamme varten ohjeet parhaiden käytäntöjen toimeenpanoa varten. Goldex perusti ensimmäisen yhteistyöryhmänsä vuonna 2017.

Sidosryhmätyömme tehostamiseksi olemme kehittäneet neljä alueellista verkkosivustoa. Verkkosivustot on luotu Akasaba West -hankkeelle, Agnico Eaglen Meksikon kaivoksille, Agnico Eagle Finlandille ja Nunavutin hankkeille. Abitibin verkkosivusto on vuorossa vuonna 2018.

Nunavutin sivusto (aemnunavut.ca) tarjoaa säännöllisesti ajantasaista tietoa toiminnastamme, mutta se toimii myös alustana uusien inuittityöntekijöiden rekrytoinnille ja työtilaisuuksien tarjoamiselle inuittien omistamille yrityksille. Sivuston kautta yritykset voivat tutustua urakkamahdollisuuksiin Agnico Eaglen kanssa.

Yhteisöihin liittyvien ongelmien selvittäminen

Olemme sitoutuneet parantamaan sosiaalista hyväksyttävyyttä¹ämme. Yhteisösuhteissamme pyrimme saamaan palautetta nykyisistä tai suunnitelluista toimistamme sekä havaitsemaan ja ratkaisemaan mahdolliset ongelmat. Saamme tietoa ongelmista usein puhelimitse, sähköpostitse, henkilökohtaisissa kohtaamisissa, yleisökokouksissa tai yhteistyöryhmien jäseniltä, ilmoituspalvelumme välityksellä tai sosiaalisen median kanavilla ja verkkosivustoilla. Yhteydenotot kirjataan Borealis-tietokantaamme. Monipuolisten viestintäkanavien ansiosta sidosryhmät voivat viestiä kanssamme niille sopivimmalla tavalla. Vasta käyttöön otetun Borealis-ohjelmiston avulla voimme seurata ja valvoa suorituskykyämme uusien sosiaalisen suorituskyvyn mittariemme pohjalta. Borealoksen avulla voimme kehittää entistä monipuolisempia ja tarkempia raportteja toimintaamme varten. Luotettavat tiedot ja mittarit toimivat perustana hyvälle ja rakentaville suhteille paikallisten sidosryhmien kanssa projektien koko elinkaaren ajan.

Vuonna 2017 kirjasimme 32 valitusta. Niistä saimme ratkaistua 22 eli 69 prosenttia. Jäljelle jääneiden 10 avoimen valituksen ratkaisutoimet siirtyivät vuodelle 2018. Yhteisöissä yleisin huolenaihe oli ympäristö, joka oli aiheena 43 prosentissa valituksista. Yleisimpiä esiin tuotuja ongelmia olivat pöly ja ääri¹nä. Seuraavana tulivat henkilöstöasiat ja työllisyyteen liittyvät huolet (21 %) ja niiden jälkeen yhteisösuhteisiin liittyvät asiat (26 %). Käytetyin viestintämenetelmä oli sähköposti ja toiseksi käytetyin oli viestintä kasvotusten.

YHTEISÖT			
1 500 hyvää tekoa rekisteröitiin Pinos Altosin Hyvän työn päivänä	34 milj. \$ yhteensä lahjoitettu yhteisö-investointeihin vuodesta 2009	10 000 ihmistä hyötyi entistä puhtaammasta ympäristöstä kolmessa yhteisössä lähellä La Indian kaivosta, kun hankimme uuden jätteenkeräyslaitteiston	36 koulua ajanmukaistettiin La Indian kaivosta ympäröivissä yhteisöissä

Investoinnit yhteisöihin

Yhteisöihin sijoittaminen
Yhteisöjen investointiohjelmamme kohdistui edelleen hankkeisiin, joiden avulla toimipaikkojemme yhteisöt voivat hyötyä alueidensa taloudellisesta kehityksestä myös kaivostoiminnan päättymisen jälkeen. Tavoitteenamme on tarjota sekä Agnico Eaglelle että ympäröiville yhteisöille optimaalinen sijoitetun pääoman tuotto strategisista terveys- ja koulutushankkeista sekä kapasiteetin rakentamiseen liittyvistä hankkeista. Vuonna 2017 investoimme paikallisiin yhteisöihin yli 5,8 miljoonaa dollaria. Vuodesta 2009 Agnico Eagle on investoinut yhteisöihin yhteensä lähes 34 miljoonaa dollaria.

5,8 milj.+ \$
eri organisaatioille ja tapahtumille vuonna 2017

➔ Lue lisää yhteisöjä koskevasta suorituskyvystämme kestävän kehityksen sivustomme suorituskykyä käsittelevältä sivulta: www.agnicoeagle.com/English/sustainability



Hyvän työn päivä Meksikossa



Yhdelläkin hyvällä teolla voi olla ratkaiseva merkitys jonkun elämässä. Iso joukko Agnico Eagle Mexican työntekijöitä yhdisti voimansa viime kesänä ja laittoi hyvän kiertämään.

Elokuun 12. päivänä Agnico Eaglen yhteisösuhteiden työryhmä järjesti jo toisen Hyvän työn päivän Pinos Altosin ja Creston Mascotan kaivoksia ympäröivässä Ocampon kunnassa.

Tavoitteena oli, että jokainen osallistuja tekee vähintään yhden hyvän teon. Tapahtuman aikana kirjattiinkin yli 1500 hyvää tekoa! Lisäksi kutakin 13 mukana ollutta yhteisöä pyydettiin ilmoittamaan jokin koko yhteisön kattava hyvä teko, jonka sen jäsenet pystyisivät yhdessä toteuttamaan.

Hyvät teot vaihtelivat aina vierailuista vanhusten luona ruokatarvikkeiden lahjoittamiseen vähävaraisille, yhteisiin siivoustalkoisiin ja metsän istutukseen.

Yhteisösuhteista vastaava päällikkö Diony Campos kertoo tapahtuman olevan niin suosittu, että Agnico Eagle Mexico on muuntanut sen kokonaiseksi hyvien töiden kaudeksi!

”Päätavoittemme on muistuttaa, että on tärkeää tehdä hyviä tekoja joka päivä. Aina löytyy joku apua tarvitseva, ja pienillä hyvillä teoilla voi olla suuri merkitys yhteisössä. On ilo nähdä hankkeen kantavan hedelmää. Se myös korostaa Agnico Eaglen yhteisöllisyyteen ja yhteiskuntavastuuseen liittyviä arvoja.”

Diony Campos
Pinos Altosin kaivoksen yhteisösuhteista vastaava päällikkö



Päivän aluksi järjestetyssä paraatissa esiteltiin erilaisia hyväntekeväisyysohjelmia ja -vaihtoehtoja, joiden joukosta voi valita sopivimman tavan tukea yhteisöään ja naapureitaan.

113 000 \$

lahjoituksena Lapin yliopistolle kasvatustieteiden ja oikeustieteiden tutkimuksen ja koulutuksen kehittämiseen.

Agnico Eagle rakensi Pinos Altos Sport Centre -urheilukeskuksen Baquiriachiin, lähelle Pinos Altosin kaivostamme.

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



Lue lisää lähestymistavastamme YK:n kestävästä kehityksen tavoitteisiin: www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

Agnico Eagle Finland vie eteenpäin kaivosalan koulutusta ja tutkimusta



Agnico Eagle Finland lahjoitti toukokuun lopussa 1,13 miljoonaa dollaria Oulun yliopistolle (kuva yllä) kaivosalan koulutuksen ja tutkimuksen edistämiseen Suomessa. Lahjoitus perustuu yhtiön tavoitteeseen luoda pitkäaikaista liiketoimintaa pohjoisessa ja taata tulevaisuuden asiantuntemus alalla.

Oulu Mining School tunnetaan tutkimuksesta, joka käsittelee luonnonvarojen kestäväää käyttöä arktisilla alueilla. Tavoitteena on suojella yhtä maailman puhtaimmista ja parhaiten säilyneistä ympäristöistä.

“Agnico Eaglen tavoitteena on huipputason kansainvälinen kaivosalan koulutus- ja tutkimus-keskus Pohjois-Suomessa. On tärkeää, että paikalliset nuoret saavat kaivosalan koulutusta pohjoisessa, jotta meidän ei tarvitse houkutella työntekijöitä etelästä. Myös kaivostoiminnan tulevaisuuden kannalta on olennaista, että takaamme yhteistyön alueen koulutuslaitosten välillä ja kehitämme yhteispohjoismaisen kaivosalan oppilaitoksen. Tässä Oulu on avainasemassa.”

Ingmar Haga
entinen Euroopan toiminnoista vastaava varatoimitusjohtaja

Agnico Eagle Finland lahjoitti myös 113 000 dollaria Lapin yliopistolle kasvatustieteiden ja oikeustieteiden tutkimuksen ja koulutuksen kehittämiseen. Ingmar Haga kertoo:

“Alueellisella yliopistolla on tärkeä rooli, jotta päteviä opettajia saadaan jatkossakin kaikkiin Lapin kouluihin. Pidämme tätä erittäin tärkeänä Lapin tulevaisuuden kannalta.”



YLLÄ: Vuonna 2017 Agnico Eagle Mexico sai valmiiksi upouuden kulttuuritalon Sahuaripan alueen asukkaille Meksikon Sonorassa. Talo tarjoaa harjoittelu- ja esiintymistiloja alueen muusikoille ja tanssijoille. Ohjelmassa on myös teatteriesityksiä, musiikkitunteja ja vapaa-ajan toimintaa ikäihmisille.



Agnico Eagle Mexicon yhteisöinvestointiohjelma pyrkii parantamaan paikallisten yhteisöjen jäsenten terveyttä ja sosioekonomista hyvinvointia. Vuonna 2017 paikallisten sidosryhmien kanssa käytyjen laaja-alaisten keskustelujen jälkeen yhteisösuhdetiimi suunnitteli kunnianhimoisen kehitysohjelman, joka kohdistetaan neljään keskeiseen tarpeeseen: koulutukseen, infrastruktuuriin ja ympäristöön, sosiaaliseen kehitykseen ja yhteisön hyvinvointiin.

Koulutuksen saralla painopisteenä oli esi- ja peruskoulujen sekä lukioiden kunnostus ja nyky-aikaistaminen. Ohjelma alkoi lokakuussa 2016 ja vuoden 2017 loppuun mennessä 36 koulua oli ajanmukaistettu La Indian kaivosta ympäröivissä yhteisöissä.

Infrastruktuurin ja ympäristön saralla uuden jätteenkeräyslaitteiston hankinta ja uusien jätteidensäilytysalueiden järjestäminen auttoi parantamaan ympäristön puhtautta ja siisteyttä, mistä hyötyi lähes 10 000 ihmistä kolmessa yhteisössä lähellä La Indian kaivosta.

Sosiaalisen kehityksen osalta Agnico Eagle rakensi Pinos Altos Sport Centre -urheilukeskuksen Baquiriachiin, lähelle Pinos Altosin kaivosta. Teimme myös yhteistyötä Meksikon hallituksen kanssa kulttuurikeskuksen rakentamiseksi Sahuaripaan, La Indian kaivoksen lähelle.

Hyvinvointihankkeilla pyritään parantamaan naapurimme yleistä terveyttä ja hyvinvointia. Teimme esimerkiksi yhteistyötä Chihuahua Lions Clubin ja Center for Recycling and Distributing Lenses -keskuksen kanssa tarjotaksemme uusia silmälasia näköongelmista kärsiville lapsille sekä kierrätyslaseja aikuisille. Tähän päivään mennessä 634 ihmistä on saanut paremman näkökyvyn.

634

ihmistä on saanut paremman näkökyvyn Chihuahua Lions Clubin ja silmälasien kierrätyskeskuksen kanssa solmimamme kumppanuuden ansiosta.

“Paras osa työtämme on kuulla positiivisista vaikutuksista, joita Agnico Eaglella on ollut ihmisten elämään. Silloin tietää, että omalla työllä on merkitystä. Kaikki ohjelmat liittyvät suoraan sitoumkseksemme toimia yhdessä sidosryhmiemme kanssa. Yhteistyöllä voimme kehittää yhteisöjen kapasiteettia ja varmistaa, että nyt tuotettavat hyödyt hyödyttävät yhteisöjä myös kaivostoiminnan päättymisen jälkeen.”

Gildardo Montenegro
hallintojohtaja, yhteisön kehittäminen ja ympäristö, La Indian kaivos

ALLA: Paikallisia sairaanhoitajia Meksikon Chihuahuausta uuden Pinos Altos -yhteisökeskuksen avajaisissa Ocampon kaupungissa. Agnico Eaglen rakentama ja kunnalle lahjoittama keskus käsittää kirjaston, päiväkodin ja nykyaikaiset liikuntatilat. Keskus on tarkoitettu läheisillä Chihuahua-vuorilla asuville ihmisille. Se kannustaa erityisesti paikallisia nuoria tarjoamalla tilaisuuden viettää vapaa-aikaa urheilun ja kirjojen parissa.



VUODEN 2017 PÄÄKOHTIA

TA

304 M \$

Kanadan taloudelle

32 M \$

Suomen taloudelle

46 M \$

Meksikon taloudelle

Taloudellinen arvo



Agnico Eagle + taloudellinen arvo



Strategiamme perustuu kasvavan, laadukkaan, matalan riskin ja kestäväen kehityksen mukaisen liiketoiminnan harjoittamiseen. Saavuttaaksemme tämän

- Täytämme suorituskykyä ja kasvua koskevat odotukset varmistamalla, että nykyinen kaivoksista ja projekteista koostuva portfoliomme vastaa odotuksia, vähentämällä operatiivisia riskejä ja tuottamalla vapaata kassavirtaa.
- Kehitämme korkeatasoisen projektikokonaisuuden, jolla varmistamme malmivarojen ja tuotannon uusiutumisen. Samalla pidämme yllä tulevaisuuden portfoliomme laatua, hallittavuutta ja soveltuvuutta liiketoimintaamme.
- Kehitämme henkilöstöämme järjestämällä työntekijöillemme kehittymismahdollisuuksia. Hankimme tarvittavan osaamis-pohjan toimintamme ja hankkeidemme kehittämisen tueksi.
- Toimimme sosiaalisesti vastuul-lisella tavalla, luomme arvoa osakkeenomistajillemme ja edistämme työntekijöittemme, heidän perheittensä ja toiminta-alueittemme hyvinvointia.

➔ Lue lisää taloudellisesta suorituskyvystämme kestäväen kehityksen sivustomme suorituskykyä käsittelevältä sivulta: www.agnicoeagle.com/English/sustainability

Mielestämme voimme vaikuttaa parhaiten toimipaikkojemme yhteisöjen hyvinvointiin tarjoamalla yhteisöille pitkäaikaisia työsuhteita ja mahdollisuuksia taloudelliseen kehitykseen.

Taloudellinen arvo

Vuonna 2017 Agnico Eagle maksoi työntekijöilleen 382 miljoonan dollarin arvosta palkkoja ja työsuhte-etuja ja 329 miljoonan dollarin arvosta veroja, rojalteja ja korvauksia hallinnon kaikille tasoille (mukaan lukien alkuperäiskansat). Kirjattu käyttökatte oli 1,185¹ miljoonaa dollaria, ja tuotimme 1 713 533 unssia kultaa.²

Työpaikkojen ja taloudellisen hyödyn tuottaminen

Palkkoja ja etuja maksamalla tuotimme vuonna 2017 Kanadan taloudelle 304 miljoonaa dollaria, Suomen taloudelle 32 miljoonaa dollaria ja Meksikon Chihuahuan ja Sonoran osavaltioiden taloudelle noin 46 miljoonaa dollaria.

Vaikka emme mittaa suoraa ja epäsuoraa vaikutusta, joka työntekijöittemme palkoilla on paikalliseen tavaroiden ja palvelujen kulutukseen, palkat ovat tärkeä osa Agnico Eaglen kokonaispanosta toimipaikkojemme yhteisöjen talouteen.

Verot ja rojaltit

Vuonna 2017 maksoimme hallinnon eri tasoille (mukaan lukien alkuperäiskansoille) veroja, rojalteja ja korvauksia yhteensä 329 miljoonan dollarin arvosta.

Maksoimme noin 92 miljoonaa dollaria veroja ja rojalteja Quebecissa Kanadassa (vuodesta 2010 olemme maksaneet Quebecissa rojalteja yhteensä 178 miljoonaa dollaria), 77 miljoonaa veroja, rojalteja ja korvauksia Nunavutissa Kanadassa (sekä hallitukselle että inuiittijärjestöille, jotka valvovat inuittien etuja Nunavutin Land Claim Agreement -ohjelman puitteissa), 24 miljoonan dollarin arvosta veroja ja rojalteja Suomessa, noin 105 miljoonan dollarin arvosta veroja ja rojalteja Meksikossa sekä 31 miljoonaa dollaria veroja Ontariossa. Hallinnolle suoritettujen maksujen osuus oli 13 prosenttia kokonaistuotostamme vuonna 2017.

1. Käyttökatte lasketaan vähentämällä tuotantokustannukset kaivostoiminnan tuotoista.
2. Mukaan lukien 50-prosenttisesti omistettu Canadian Malartic.

Energiaa kaivosyhteisöille

Meksikossa Pinos Altosin kaivoksen ja Ocampon kunnan yhteinen energiahanke perustettiin energian tuottamiseksi kahdelle paikalliselle yhteisölle. Siitä hyötty alueen 120 perhettä.

Power Line -hanke tulee tarjoamaan sähköä Batería de Rodríguezin ja Jesús del Monten yhteisöille. Ne sijaitsevat lähellä Pinos Altosin kaivosaluetta. Hankkeessa noudatetaan liittovaltion sähkökomission ohjeita, joissa edellytetään kehityshankkeita sähköpalveluiden tarjoamiseen paikallisesti. Agnico Eagle auttoi viemään hanketta eteenpäin lukuisissa hallitustason hyväksyntävaiheissa. Lisäksi se auttoi hankkeen suunnittelussa ja kustannusarvioiden laadinnassa.

Vaikka lopullista valmistumispäivää ei ole kerrottu, hanke on nyt käynnissä. Vaaditut luvat on saatu kiinteistönomistajilta sekä valtionhallinnolta, kuten ympäristön ja luonnonvarojen kansliasta ja liittovaltion ympäristöviranomaiselta.

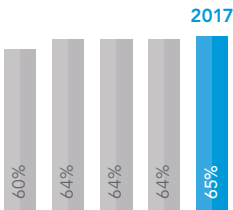
”Power Line -hanke rahoitetaan kaivosveroilla, joita Agnico Eagle on maksanut siitä lähtien, kun kaivostoiminta aloitettiin Pinos Altosissa vuonna 2014. Kun sähkö alkaa kulkea näiden kahden yhteisön koteihin ja perheille, samalla alkavat virrata myös alueen taloudellisen kehityksen mukanaan tuomat hyödyt.”

Diony Campos
Pinos Altosin kaivoksen yhteisösuhteista vastaava päällikkö



65 %

Paikallisten toimittajien osuus hankinnoista



1185 milj. \$

Kirjattu käyttökate vuonna 2017

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET



Lue lisää lähestymistavastamme YK:n kestävästä kehityksen tavoitteisiin:
www.agnicoeagle.com/English/sustainability/standards

Suorituskyky 2017

Paikalliset hankinnat

Agnico Eagle pyrkii mahdollisuuksien mukaan tekemään hankintoja paikallisilta toimittajilta tukeakseen yhteisöjä, piristääkseen paikallista elinkeinoelämää ja minimoidakseen ympäristövaikutuksia, joita aiheutuu materiaalien pitkistä kuljetusmatkoista. Paikallisten toimittajien on kuitenkin täytettävä samat kriteerit kuin muidenkin potentiaalisten toimittajien, jotta yhteistyö yhtiömme kanssa voidaan aloittaa.

Vuonna 2017 kaivoksemme käyttivät 879 miljoonaa dollaria paikallisten tavaroiden ja palvelujen hankintaan. Se on 65 prosenttia kaikista hankinnoistamme vuonna 2017.

382 milj. \$

maksettuja palkkoja ja henkilöstöetuja

879 milj. \$

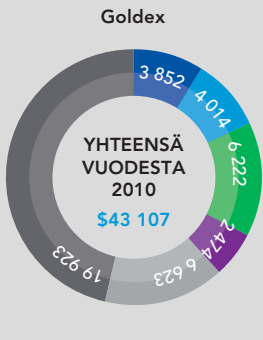
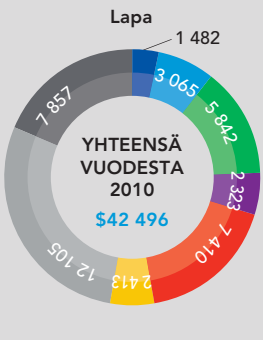
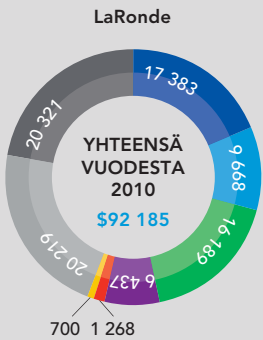
paikallisten tavaroiden ja palvelujen hankintaan vuonna 2017

329 milj. \$

hallinnon eri tasoille maksettuja veroja ja rojalteja

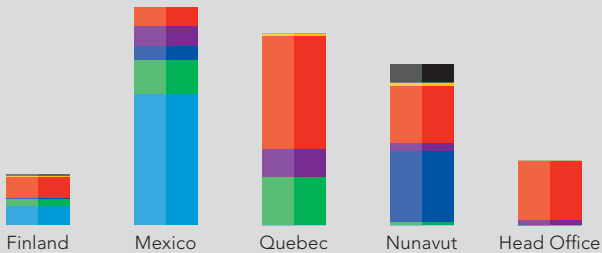
QUEBECISSÄ MAKSETUT ROJALTIT KAIVOKSITTAIN VUODESTA 2010 (TUHATTA YHDYSVALTAIN DOLLARIA)

2017 2016 2015 2014 2013 2012 2011 2010



VUODEN 2017 MAKSUT HALLINNON ERI TASOILLE (TUHATTA DOLLARIA)

Tilikauden verot
Rojalit maanomistajille
Verot ja veronluonteiset maksut palkoista (työntekijän maksamat)
Muut myynnistä aiheutuvat verot (ei-palautettavat)
Muut
Rojalit ja kaivosverot valtiolle ja kunnille
Verot ja veronluonteiset maksut palkoista (työnantajan maksamat)
Kiinteistöverot
Vuokrat (kaivospiirit ja valtaukset)



2017	Suomi	Meksiko	Quebec	Nunavut	Pääkonttori	Yhteensä
Tilikauden verot	\$ 8 803 940	\$ 62 459 532	\$ –	\$ –	\$ –	\$ 71 263 472
Rojalit ja kaivosverot valtiolle ja kunnille	\$ 3 689 826	\$ 16 752 799	\$ 22 716 772	\$ 1 298 075	\$ –	\$ 44 457 472
Rojalit maanomistajille	\$ 169 196	\$ 6 392 452	\$ –	\$ 33 815 601	\$ –	\$ 40 377 249
Verot ja veronluonteiset maksut palkoista (työnantajan maksamat)	\$ –	\$ 9 333 192	\$ 13 719 339	\$ 3 857 078	\$ 2 276 877	\$ 29 186 486
Verot ja veronluonteiset maksut palkoista (työntekijän maksamat)	\$ 10 389 979	\$ 9 406 486	\$ 53 836 295	\$ 27 296 997	\$ 28 376 386	\$ 129 306 142
Kiinteistöverot	\$ 376 073	\$ 62 174	\$ 1 138 249	\$ 1 449 639	\$ –	\$ 3 026 135
Muut myynnistä aiheutuvat verot (ei-palautettavat)	\$ –	\$ –	\$ 113 915	\$ –		\$ 113 915
Vuokrat (kaivospiirit ja valtaukset)	\$ 812 058	\$ –	\$ 196 244	\$ 521 396		\$ 1 529 698
Muut		\$ 917 419		\$ 8 947 601		\$ 9 865 020
Yhteensä	\$ 24 241 072	\$105 324 054	\$ 91 720 814	\$ 77 186 387	\$ 30 653 263	\$329 125 589

Nunavutia koskevien sitoumusten ja velvoitteiden täyttäminen



Agnico Eaglen Nunavutin toimialueella on nyt kolme erillistä inuittien vaikutus- ja hyöty-sopimusta (IIBA) Kivalliqin inuittiyhdistyksen (KIA) kanssa: Meadowbankin uusittu IIBA-sopimus, Meliadinen päivitetty IIBA-sopimus ja Whale Tail -hankkeen uusi IIBA-sopimus. Yhteisösuhteista Nunavutissa vastaava Candace Ramcharan kertoo, kuinka sitoumusten ja velvoitteiden täyttäminen varmistetaan.

Asianmukainen toiminta edellyttää lähes jokaisen sisäisen osaston tukea jokaisessa toimipaikassa. Lisäksi tukena on neljä KIA-valvontakomiteaa. Sitoumusten täyttämisessä apunamme on myös lukuisia yhteisöjä, yhteistyökumppaneita sekä kymmeniä urakoitsijoita.

Kun mukana on näin paljon osatekijöitä, kuinka on mahdollista varmistaa, että täytämme IIBA-velvoitteemme ja sitouuksemme inuitteja kohtaan?

Ensinnäkin kaikki kolme sopimusta ovat lähes identtiset, minkä vuoksi niitä voidaan toteuttaa ja hallita mahdollisimman tehokkaasti, avoimesti ja reilusti kaikissa Nunavutin toiminnoissa.

Toiseksi IIBA-sopimuksen noudattamista valvova työryhmä uurasti vuonna 2017 varmistaakseen, että lähestymistapa on yhtenäinen ja koulutusta järjestetään riittävästi jokaisen toimipaikan velvoitteiden täyttämiseksi. Vähintään 12 henkeä eri osastoilta tukee toteuttamisen eri osa-alueita. Keskustyöryhmä vastaa Nunavutin kolmen IIBA-sopimuksen koordinoinnista, seurannasta ja toteuttamisesta.

IIBA-sopimukseen liittyvä koulutus ja tiedotus on jatkuvaa työtä. Se alkaa työntekijöiden ja urakoitsijoiden liittyessä tiimiin yleisellä johdantokoulutuksella ja jatkuu verkkokoulutusmoduulien muodossa, julistekampanjoina ja yleisinä tiedotuskampanjoina. Johtajien kanssa on järjestetty työpajoja IIBA-velvoitteiden läpi käymiseksi, ja toimipaikoissa järjestetään säännöllisesti koulutuksia työntekijöille.

Vuonna 2017 IIBA-työryhmä toteutti myös työpajoja, joissa käytiin läpi IIBA-velvoitteita, joiden täyttämisestä eri osastot vastaavat suoraan. Tavoitteena oli, että kaikki ymmärtävät ja tulkitsevat velvoitteita samalla tavalla. Työryhmä järjesti myös kerran kuukaudessa koulutuksen paikan päällä, ja vuoden aikana koulutuksen kävi läpi 100 muuta henkilöä.

Toimeenpano ja valvonta ovat avainasemassa velvoitteidemme täyttämisessä.

IIBA-sopimusten toimeenpanoa ja ongelmien ratkaisua varten teemme yhteistyötä KIA:n kanssa neljän yhteiskomitean muodossa:

- Täytäntöönpanokomitea (Implementation Committee, IC), joka vastaa IIBA-sopimusten yleisestä täytäntöönpanosta
- Liiketoimintamahdollisuuksia käsittelevä komitea (Business Opportunities Committee, BOC), joka valvoo tavarant- ja palveluntoimittajien esivalintaa ja tarjouskilpailuita
- Työ- ja kulttuurikomitea (Employment and Culture Committee, ECC), joka vastaa työhön ja kulttuuriin liittyvistä sitoumuksista ja asettaa tavoitteet inuittien työllistymiselle
- Paikan päällä oleva työryhmä (On-site working group, OSWG), joka tunnistaa ja ratkaisee työkohteessa esiin tulevia ongelmia.

Työryhmä tarkistaa neljännesvuosittain jokaisen osaston IIBA-suorituskyvyn itsearviointin kautta. Vuonna 2017 otettiin käyttöön vaatimustenmukaisuuden hallintajärjestelmä Borealis. Se on ohjelmisto, jonka avulla pidetään kirjaa itsearviointin tuloksista ja tarkkaillaan yleistä suorituskykyä vuositavoitteiden saavuttamisessa.

IIBA-sopimusten laajuuden vuoksi yleisestä vaatimustenmukaisuudesta ja suorituskyvystä raportointi KIA:lle on haastavaa. Vuonna 2017 palkkasimme koordinaattorin rakentamaan uuden tietokannan urakoitsijoita koskevaan raportointiin. Sen avulla voidaan tehdä entistä tarkempia ja kattavampia kuukausiraportteja jokaisesta urakoitsijasta, inuittityöntekijöiden määrästä, työtunneista jne. Tavoitteena on automatisoida tiedonkeruuta ja parantaa jatkuvasti dokumentointiprosesseja, jotta raportoinnista tulee rutiinia.

Candancen mukaan kaikki koordinointi, koulutus ja tietoisuuden lisääminen ovat maksaneet vaivan.

”Tämä on ollut huima oppimismatka, mutta KIA:n palaute on ollut rohkaisevaa. Se on pannut merkille sitouuksemme ja edistyksemme haasteiden voittamisessa viime vuoden aikana. Menestyksen avain on se, että varmistamme asianmukaisen koulutuksen jokaiselle. Haluamme taata, että kaikki ovat yhtä mieltä siitä, mitä sitoumusten ja velvoitteidemme täyttäminen inuittikumppaneitamme kohtaan vaatii. Olemme ylpeitä saavutuksistamme kuluneen vuoden aikana. Jokainen ymmärtää, kuinka tärkeää on täyttää IIBA-sitouksemme Nunavutin asukkaita kohtaan.”



Joka vuosi Agnico Eaglen hallitus matkustaa vähintään yhteen Agnico Eaglen kaivoksista. Tarkoituksena on perehtyä toimintaan, nähdä edistyminen uusissa hankkeissa, tavata yhteisöjen jäseniä ja tutustua työntekijöihin. Tässä vierailun osallistajat poseeraavat Agnico Eaglen Meliadinen kaivoksen Portal 1 -sisäänkäynnillä Nunavutissa.

Hallintotapa

Hallintotapakäytäntömme ohjaavat toimintaamme ja suorituskykyämme ja auttavat varmistamaan, että toimimme eettisesti vastuullisella tavalla ja ydinarvojemme mukaisesti.



Agnico Eaglen eettiset ohjeet ja liiketapaohjeet määrittävät eettisen käyttäytymisen standardit kaikille nimissämme työskenteleville ihmisille ympäri maailmaa. Ohjeet koskevat kaikkia johtajiamme, toimihenkilöitämme ja työntekijöitämme. Ne velvoittavat harjoittamaan liiketoimintaa kaikkien sovellettavien lakien, sääntöjen ja määräysten sekä korkeimpien eettisten normien mukaisesti.

Olemme ottaneet käyttöön myös liiketoiminnan eettiset ohjeet konsulteille ja urakoitsijoille sekä tavar- ja palveluiden toimittajille. Lisäksi meillä on maksuton puhelinpalvelu, jonka kautta meille voidaan ilmoittaa nimettömästi mahdollisista liiketoiminnan eettisten ohjeiden rikkomuksista. Niitä voivat olla kirjanpitoon, sisäiseen kirjanpidon valvontaan ja muihin kirjanpitoasioihin, eettisten ohjeiden rikkomuksiin, eettisiin ristiriitatilanteisiin, ympäristöasioihin sekä työterveys- ja -turvallisuusasioihin liittyvät epäilykset.

Vuoden 2015 aikana Agnico Eagle otti käyttöön alkuperäiskansojen yhteistyöperiaatteet osoituksena halustamme ottaa alkuperäiskansat mukaan hankkeisiimme Kanadassa. Vuonna 2016 sisällytimme tähän sitoumukseemme myös koko yhtiössämme sovellettavat alkuperäisväestöjä koskevat vuorovaikutuskäytännöt, jotka täydentävät Kanadan periaatteitamme. Ne ohjaavat neuvottelujamme alkuperäisväestöjen kanssa kaikilla maailman alueilla, joilla Agnico Eaglella on jatkuvaa toimintaa. Uskomme, että vastaamalla alkuperäisväestöjen toiveisiin voimme vaikuttaa kestävän kehityksen käytäntöjen toteutumiseen, mutta myös tukea yhteisöjä ja kasvattaa mainettamme vastuullisena kaivosyhtiönä.

Vuonna 2016 Agnico Eagle otti virallisesti käyttöön vapaaehtoiset turvallisuus- ja ihmisoikeusperiaatteet (englanninkielinen lyhenne VP). Vuonna 2000 laaditut VP-periaatteet auttavat kaivannaisteollisuusyrityksiä sekä kunnioittamaan ihmisoikeuksia että suojaamaan omaisuuttaan ja ihmisiä hankkeissaan. Kanadan hallitus

on ilmoittanut VP-periaatteet yhdeksi kuudesta johtavasta standardista Kanadan kaivannaisteollisuuden yhteiskuntavastuustrategiassa. Kanadan kaivosteollisuus-yhdistyksen jäsenenä Agnico Eagle on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia ja soveltamaan turvallisuuskäytäntöjä VP:n mukaisesti. Tämä perustuu riskien määrittämiseen kaivoksillamme. Raportoimme periaatteiden toteutumisesta Kanadan kaivosteollisuusyhdistyksen vuotuisessa kestävän kaivostoiminnan raportissa.

Johdon vastuu

Kestävän kehityksen ohjelmaa ja arvoja sovelletaan yhtiössämme operatiivisella tasolla, johtotasolla ja hallitus-tasolla. Yhtiötason valvonta ja ohjelman toteutus on yhden johtajan vastuulla. Ympäristöasioiden valvonnasta vastaa ympäristöstä, kestävästä kehityksestä ja henkilöstöasioista vastaava vanhempi varatoimitusjohtaja, jonka apuna toimivat ympäristöasioista vastaava varatoimitusjohtaja sekä työterveydestä, työturvallisuudesta ja yhteisöasioista vastaava varatoimitusjohtaja.

Käytössä olevien prosessien avulla varmistetaan, että kestäväan kehitykseen liittyvät asiat yhdessä riskinarvioinnin ja korjaavien toimenpiteiden kanssa integroidaan liiketoiminnan päivittäiseen johtamiseen operatiivisella tasolla. Lisäksi jokaisessa hallituksen kokouksessa esitellään kestäväan kehitykseen liittyviä asioita työterveydestä ja -turvallisuudesta, ympäristöstä ja kestävästä kehityksestä vastaavalle hallituksen komitealle.

Toimintamme pääperiaatteet

Agnico Eagle on laatinut selkeät ja tarkat pääperiaatteet hallintotapamme ja kulttuurisen identiteettimme vahvistamiseksi kaikkialla yhtiössämme. Nämä periaatteet ovat osaltaan vaikuttaneet Agnico Eaglen menestykseen 60 vuoden aikana.

Agnico Eaglen hallinnon ABC

A) Ankkurina arvot: avoin ja läpinäkyvä viestintä, turvallinen tuotanto, tinkimätön rehellisyys, vastuullisuus ja suorituskyky, työntekijöiden sitoutuminen, työntekijöiden osaamisen ja asiantuntemuksen kehittäminen ja jakaminen sekä sisäisen yrittäjyyden ja innovatiivisen hengen ylläpito.

B) Perustana tiimityö: kunnioittavan, avoimen vuoropuhelun ja rakentavan keskustelun tukeminen sekä tunnustuksen antaminen poikkeuksellisen hyvään työpanokseen ja tiimityöhön perustuvasta onnistumisesta.

C) Selkeää ja yksinkertaista: yksinkertaisten ja käytännöllisten toimintatapojen arvostaminen, työntekijöiden roolien ja tehtävien mahdollisimman selkeä määrittäminen sekä sen varmistaminen, että työntekijät ja johto ymmärtävät liiketoimintamme prioriteetit ja toimivat niiden mukaan.

Sidosryhmien neuvottelukunta

Olemme perustaneet sidosryhmien neuvottelukunnan, jonka tarkoituksena on antaa meille palautetta yhteiskunta-vastuutyöstämme ja toimia strategisena linkkinä sidos-ryhmiimme. Tämä tukee myös koko yhtiötä koskevia pyrkimyksiämme tehdä sidosryhmiemme kanssa säännöllistä ja merkityksellistä yhteistyötä. Neuvottelukunta perustettiin vuonna 2011 ja se kokoontuu Torontossa joka syksy.

➔ Lue lisää hallintotavastamme:
www.agnicoeagle.com/English/about-agnico/governance/

Liiketoimintaamme tukevat Agnico Eaglen viisi arvoa:
luottamus, kunnioitus, tasa-arvo, perhe ja vastuu.

Nämä arvot määrittävät sen, keitä me olemme, ja ohjaavat kaikkea toimintaamme. Ne ovat tärkeä linkki yhtiömme historiaan, merkittävä osa kulttuuriamme ja toimintamme olennaiset menestystekijät.


AGNICO EAGLE

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

Tämä raportti on painettu Suomessa Nextprintissä, jolla on ISO 14001:2015 -ympäristösertifikaatti ja Joutsenmerkin käyttöoikeus. Raportti on painettu kotimaiselle Lumiforte-paperille, joka on puuvapaa, kertapäälystetty, 90-prosenttisesti PEFC-sertifioitu paperi. Käytetyt painovärit ovat kasviöljypohjaisia.

