

Construyendo Nuestro Futuro

2022

Informe Ambiental, Social
y Gobierno Corporativo



Índice

MENSAJE DE NUESTRO CEO	1
SOBRE ESTE INFORME	4
ASPECTOS DESTACADOS DE SOSTENIBILIDAD EN 2022	5
ACERCA DE NOSOTROS	6
Visión, misión y valores de nuestra compañía	7
Cordero, nuestro proyecto insignia	8
Impacto económico	10
Contribuimos al Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	11
OPERAR CON EXCELENCIA E INTEGRIDAD	12
Temas materiales	13
Gobierno del Consejo	13
Dirección	15
Nuestras políticas y sistemas	16
Vinculación con partes interesadas	17
OFRECER UN AMBIENTE Y LUGAR DE TRABAJO SEGURO, SANO Y RESPETUOSO	20
Seguridad, Salud y Bienestar	20
Nuestra Fuerza Laboral	23
OFRECER BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS DE LARGO PLAZO A LAS COMUNIDADES DONDE OPERAMOS	26
Relaciones con la comunidad	26
Inversiones en la comunidad	27
PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	29
Gestión ambiental	29
Uso de energía y gases de efecto invernadero	30
Gestión del agua	32
Biodiversidad y gestión responsable de la tierra	35
APÉNDICE	36
Tabla de desempeño	36
Índice SASB	38

Mensaje de Nuestro CEO

Desde un principio, Discovery Silver se ha propuesto ser un operador confiable y responsable, esforzándose por crear valor para todas nuestras partes interesadas.

Estamos convencidos que el desarrollo responsable y sostenible, enfocado en el equilibrio de los aspectos ambientales, sociales y económicos, genera beneficios duraderos para las comunidades, reduce al mínimo el impacto sobre el medio ambiente, y agrega valor para todas nuestras partes interesadas. Es un gusto para mí unirme a una compañía donde la sostenibilidad guía nuestros objetivos y nos ayuda a impulsar nuestro desempeño. En Canadá y México, Discovery ha reunido a un equipo talentoso y apasionado que está dispuesto a hacer la diferencia tanto en el trabajo como en sus comunidades.



PRINCIPALES HITOS DE CORDERO

Como propietarios al 100% de Cordero, uno de los yacimientos de plata sin desarrollar más grandes del mundo, estamos muy entusiasmados con las oportunidades que Cordero representa para México y el mundo. La plata es un metal precioso único que se usa tanto como activo de inversión como para aplicaciones industriales. La plata tiene alta conductividad y ductilidad, lo que la hace un componente esencial en los vehículos eléctricos, la energía solar y el almacenamiento de energía. La plata ofrecerá soporte para la transición energética, por lo que la demanda de plata crecerá en las próximas décadas. Nos esforzamos en producir este metal esencial con responsabilidad y en contribuir a las tecnologías e infraestructura necesarias en esta transición a un futuro más bajo en carbono.

En 2022, completamos la Etapa 2 del Estudio de Prefactibilidad (PFS por sus siglas en inglés) y publicamos los hallazgos de dicho estudio en enero de 2023. El PFS evaluó los componentes técnicos, financieros, ambientales y sociales relacionados con Cordero para determinar su potencial de éxito. Este estudio determinó que Cordero puede tener una vida de la mina de 18 años con una producción promedio de 33 millones de plata equivalente (Moz AgEq) en sus primeros 12 años de vida.¹ Esto representa un aumento aproximado del 40% en el total de onzas producidas en comparación con nuestra Evaluación Económica Preliminar de 2021. El PFS también detalló la importante contribución económica que Cordero podría generar a través de la creación de empleos, impuestos y compras de bienes y servicios locales en el Municipio de Parral, en el Estado de Chihuahua y en México.

Continuamos nuestro programa de perforación, y completamos más de 68,000 metros en 2022. Realizamos pruebas metalúrgicas adicionales y estudios de ingeniería para apoyar el desempeño metalúrgico, la planeación de la mina y el análisis del cierre. En 2023 estamos avanzando en nuestro Estudio de Factibilidad, que proporcionará un análisis ulterior sobre Cordero e iniciaremos el proceso para obtener permisos al presentar nuestra Evaluación de Impacto Ambiental (MIA).

¹ Los metales incluyen plata, oro, plomo y zinc. Puede encontrar detalles adicionales en el Informe Técnico NI-43-101 y en el Estudio de Prefactibilidad.

20 horas

de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias por empleado (en promedio)



84%

Calificación obtenida en la certificación Great Place to Work



Las emisiones totales de GEI de Alcance 1, 2 y 3 fueron

1,692.77 toneladas

de CO₂ equivalente (tCO₂e)



MEJORAR LOS RESULTADOS DE SALUD Y BIENESTAR

La seguridad de nuestro recurso humano es de máxima prioridad y por ello trabajamos con la mente puesta en alcanzar nuestra meta de cero lesiones y daños. Consideramos la salud tanto física como mental en nuestra estrategia para asegurar que todos y cada uno lleguen a casa seguros. En 2022, seguimos observando nuestras políticas y procedimientos COVID-19 para limitar la propagación del virus. Esta estrategia fue efectiva pues no se identificó ningún caso en el sitio y la gente que se identificó antes de entrar al trabajo se aisló. Conforme avanzó el año, pudimos incrementar la frecuencia de nuestros simulacros de respuesta a emergencias y la capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias, pues en el último par de años el COVID-19 redujo nuestro alcance de capacitación. En 2022, llevamos a cabo 11 simulacros de respuesta a emergencias y un promedio de 20 horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencia

por empleado, en las que se cubrió identificación de peligros y riesgos, capacitación en manejo de vehículos, combate a incendios, primeros auxilios, preparación y respuesta ante emergencias, entre otros temas. También lanzamos una campaña de salud nutricional este año, en la que proporcionamos información emergencias para apoyar a las personas a hacer elecciones que aporten a su bienestar. Además, ampliamos la oferta de opciones dietéticas en el sitio e instalamos un nuevo gimnasio para promover aún más una vida sana.

Desde nuestro inicio, no hemos registrado ninguna fatalidad. Seguimos viendo mejoras a nuestro desempeño en seguridad año tras año. Nuestros índices TRIF (frecuencia de incidentes registrables totales) y DART (días fuera del trabajo, trabajo restringido o transferencia de trabajo) fueron ambos de 0.52, y el índice HPI (incidentes con alto potencial) fue 1.57; este último lo empezamos a rastrear este año. Observamos un incremento en nuestro índice MVI (incidentes con vehículos de motor) a 9.14. Si bien no hubo un aumento significativo en el número de incidentes involucrando vehículos de motor, se registró un menor kilometraje recorrido, lo que influyó en este índice. Reconocemos que promover una cultura de seguridad significa esforzarnos en mejorar nuestro desempeño. Implementamos el programa SafeStart y aplicamos medidas correctivas para prevenir la reincidencia. Además, ofrecimos sesiones de capacitación a los empleados para la identificación de peligros y riesgos asociados. Al enfocarnos tanto en las mejores prácticas como en el monitoreo de indicadores retrospectivos, seguiremos trabajando para mantener nuestra meta de cero lesiones y daños.

Estamos trabajando para recibir el reconocimiento de Empresa Segura (Nivel 1) que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, que requiere el cumplimiento legal total de más de 20 estándares de salud y seguridad delineados por el Gobierno Federal de México. Con base en los resultados de la evaluación preliminar, Discovery ha demostrado el cumplimiento con el Nivel 1. La auditoría total está programada para realizarse en 2023.

APOYO A NUESTRA GENTE

Nuestro talentoso equipo en México y Canadá es fundamental para ayudarnos a alcanzar nuestra ambiciosa misión. En 2022, continuamos mejorando nuestras prácticas respecto al talento, y seguimos avanzando en cuanto a diversidad, equidad e inclusión. Desplegamos nuestra nueva estrategia de remuneración para reconocer y retener a las personas talentosas. Alineamos los salarios para asegurar pago equitativo a roles similares dentro de la organización. También mejoramos las prestaciones relacionadas con salud física y dental para nuestros empleados y así asegurarnos que tengan un mayor acceso a servicios médicos.

Recibimos la Certificación de Great Place to Work en noviembre de 2022, logrando una calificación general de 84%. Great Place to Work es un programa de certificación con reconocimiento internacional que ayuda a las organizaciones a mejorar su lugar de trabajo y reconoce a las empresas que crean una experiencia laboral sobresaliente excepcional para los empleados mediante la construcción de una cultura laboral de confianza, credibilidad, respeto, orgullo y colaboración.

En agosto de 2022, el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) nos otorgó la prestigiosa distinción de Empresa Socialmente Responsable, debido a nuestro interés y desempeño sobresaliente en ESG.

INVERSIÓN EN LAS COMUNIDADES

Nuestro equipo tiene verdadera pasión por hacer la diferencia en las comunidades donde vivimos, trabajamos y servimos. En 2022, celebramos 19 sesiones de participación y compromiso con partes interesadas para escuchar sus preocupaciones y necesidades relacionadas con nuestro Proyecto Cordero. Al avanzar en nuestro estudio de factibilidad, trabajamos mano a mano con nuestras partes interesadas para mejorar las oportunidades y reducir los riesgos asociados con nuestros temas fundamentales. En 2022, invertimos más de \$195,000 en la comunidad en apoyo a iniciativas enfocadas en educación y capacitación, salud y poblaciones vulnerables, con base en las necesidades clave identificadas en nuestro Plan de Gestión Social. En 2022, gastamos cerca de \$26 millones en adquisiciones y contrataciones en México.

Nuestro enfoque en 2023 será formalizar nuestro convenio de inversión en la comunidad con el Municipio de Parral que considera las opiniones de las partes interesadas, las necesidades del municipio, y los objetivos identificados en nuestro Plan de Gestión Social. Seguiremos siendo adaptables a cualquier necesidad nueva o emergente dentro de la comunidad.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Desde el inicio, hemos registrado cero incidentes ambientales reportables. En 2022, nuestras emisiones totales de GEI de Alcance 1, 2 y 3 fueron 1,692.77 toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e), lo que representó una reducción del 2% desde el año anterior debido a una disminución en la actividad de perforación. El agua es una preocupación clave para Discovery y nuestras partes interesadas. Este año incrementamos nuestros esfuerzos de monitoreo del agua al construir seis pozos alrededor del sitio del proyecto. Esto, además del monitoreo en tres pozos ya existentes en terrenos vecinos. Estos pozos se usan para monitorear tanto los niveles como la calidad del

agua. Redujimos nuestra extracción de agua debido a una disminución en las actividades de perforación; sin embargo, nuestro consumo de agua fue de 8,461 metros cúbicos (m³), lo que representa un incremento en el consumo igual a 2.5 veces en comparación con el año anterior. Este aumento se atribuyó a la compra de agua potable para satisfacer las necesidades del campamento, incluyendo el uso en el sitio por parte de empleados y contratistas.

En 2022, continuamos con la restauración recurrente y remediamos más de 22,000 metros cuadrados (m²) de tierra. Aunque no estamos legalmente requeridos a hacerlo en esta etapa, remediamos áreas de plataformas de perforación donde estamos razonablemente seguros de que ya no se usarán para perforación como parte de nuestro compromiso de custodia responsable de la tierra. Creemos que llevar a cabo estas actividades de recuperación continuamente a lo largo de nuestras actividades de exploración y desarrollo es crucial para reducir al mínimo nuestro impacto ambiental.

Estamos en el proceso de recibir la Certificación de Industria Limpia, otorgada por Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA) que se concede al demostrar cumplimiento total con las regulaciones ambientales en México. Esto requiere auditorías del cumplimiento legal y de las políticas y procedimientos de Discovery respecto a manejo de desperdicios, huella ecológica, agua, emisiones, suelo, biodiversidad y otros temas ambientales. Esperamos recibir los resultados de la auditoría y la entrega de esta certificación en 2023.

VISIÓN AL FUTURO

Al ver hacia el 2023 y más allá, todavía tenemos mucho que lograr para transformar a Cordero en una de las minas de plata más grandes del mundo. Estamos conscientes de la oportunidad en nuestras manos y la responsabilidad que tenemos de proporcionar beneficios a las comunidades y proteger el medio ambiente. Gracias por su continuo interés en Discovery y por leer nuestro Informe ESG 2022.

Atentamente,



Tony Makuch
Director General



Sobre este Informe

Bienvenido al Informe anual ambiental, social y gobierno corporativo (ESG) de Discovery Silver. Este informe es prueba de nuestro compromiso continuo con la transparencia de nuestro desempeño e iniciativas ESG. Este informe se preparó bajo la guía del estándar sobre minería y metales de la junta de normas internacionales de sostenibilidad, Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Tanto nuestro equipo de Alta Dirección como el Comité de Sostenibilidad de la Junta revisaron este informe.

El Informe ESG 2022 se enfoca en el desempeño y actividades de enero 1 a diciembre 31 de 2022. Toda la información financiera se reporta en dólares canadienses, a menos que se indique otra cosa.

Para los fines de este informe, las referencias a “nosotros”, “nuestro”, “la Compañía” o “Discovery” se refieren a la entidad Discovery Silver Corp. y sus subsidiarias en propiedad total.

INFORMACIÓN ACTUALIZADA

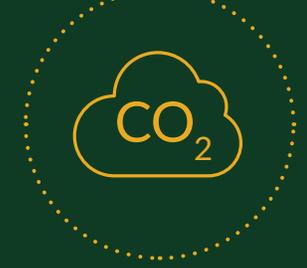
Los datos de uso de energía en 2021 se reexpresaron con base en una actualización del factor de conversión de energía para el diésel en 2021 emitida por la Comisión Nacional Para Uso Eficiente de la Energía (CONUEE) de la Secretaría de Energía (SENER), pues esta actualización ocurrió después de la publicación de nuestro Informe ESG 2021 y representa datos de uso de energía más bajo. El índice DART para 2021 se actualizó y representa una reducción de los datos previamente reportados.

INFORMACIÓN PROSPECTIVA

Este Informe ESG contiene información prospectiva y se debe leer en conjunto con la sección “Declaración Precautoria Respecto a Información Prospectiva” de este informe.

MÁS INFORMACIÓN

Nuestros informes ESG están disponibles en inglés y español. Puede encontrar los Informes ESG anteriores en discoverysilver.com/sustainability/esg-management/. Puede dirigir cualquier pregunta o retroalimentación sobre nuestro informe a info@discoverysilver.com, donde siempre serán bienvenidas.



Aspectos Destacados de Sostenibilidad en 2022

GOBERNANZA Y ADMINISTRACIÓN

5 de nuestros 6 miembros del Consejo de Administración son independientes

40.0% de los miembros independientes del Consejo de Administración son mujeres

16.7% de los miembros de la Alta Dirección son étnicamente diversos

PERSONAS

153 colaboradores y contratistas

100% de los colaboradores canadienses son locales y

85% de los colaboradores mexicanos son locales

32.5% de los colaboradores son mujeres

\$6,738,989 pagados como salarios y prestaciones a colaboradores

Logro de la

Certificación como Great Place to Work

COMUNIDAD

\$25,946,072 de gasto local en bienes y servicios

\$197,358 en inversiones en la comunidad

Logro de la distinción

Empresa Socialmente Responsable

SALUD Y SEGURIDAD

CERO fatalidades

Índice TRIF (frecuencia de incidentes registrables totales) **0.52**

Índice DART (ausencia, restricción o transferencia laboral) **0.52**

Índice HPI (incidentes de alto potencial) **1.57**

Índice MVI (incidentes con vehículos de motor) **9.14**

135 sesiones de orientación realizadas para colaboradores y visitantes

11 simulacros de emergencia realizados

MEDIO AMBIENTE

CERO incidentes ambientales reportables

21,445.07 giga Joules (GJ) de energía consumidos

21.09 GJ de energía renovable generados a través del uso de paneles solares

Emissiones de GEI alcance 1 de **411.37** tCO₂e

Emissiones de GEI alcance 2 de **2.60** tCO₂e

Emissiones de GEI alcance 3 de **1,278.79** tCO₂e

9,461 m³ de agua consumidos

314,209 m² área de superficie afectada

22,695 m² área de superficie remediada

Acerca de Nosotros

Discovery Silver Corp. (TSX: DSV, OTCQX: DSVSF) es una compañía canadiense dedicada a exploración y desarrollo. Planeamos transformar nuestro proyecto insignia Cordero, en una de las minas de plata más grandes del mundo en una época en que se espera que la demanda de plata crezca con rapidez. La sostenibilidad forma parte integral de la manera en que cumplimos nuestra misión y creamos valor para todas nuestras partes interesadas. Al dar prioridad al desarrollo responsable, podemos alcanzar crecimiento sostenible y hacer una contribución positiva a la sociedad y al medio ambiente.

Discovery Silver Corp. tiene su sede en Toronto, Canadá y cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto, Toronto Stock Exchange (TSX) bajo el símbolo "DSV" y en el mercado OTCQX bajo el símbolo "DSVSF". El proyecto insignia de Discovery es el desarrollo de Cordero, uno de los yacimientos de plata más grandes del mundo, del que somos propietarios al 100%. Cordero se encuentra cerca de infraestructura existente en una prolifera faja minera en el Estado de Chihuahua, México.

Desde el principio, hemos puesto en práctica nuestra visión de edificar una compañía que da prioridad a prácticas responsables, alienta la confianza y apoyo de nuestras comunidades locales y demás partes interesadas, e infunde un sentimiento de orgullo en nuestros colaboradores por el trabajo que realizan. Al ver al futuro, reconocemos el papel significativo que puede desempeñar la plata en la transición energética global. En nuestra compañía, hemos reunido a un equipo de profesionales talentosos que comparten nuestra misión de ofrecer valor sostenible a todas nuestras partes interesadas, a través de operaciones seguras y responsables e impacto positivo en la comunidad.

PAPEL DE LA PLATA EN UN FUTURO SOSTENIBLE

La plata es un producto único con amplia demanda tanto por su valor como inversión como por sus usos prácticos en la industria. La plata tiene un largo historial de ser una forma confiable para conservar valor a lo largo del tiempo, haciéndola una opción de inversión segura y atractiva. El precio de la plata con frecuencia se mueve en una dirección similar a la del oro, pues los inversionistas la ven como un refugio seguro en tiempos de incertidumbre geopolítica o como cobertura contra la inflación.

La plata también desempeña un papel importante en la transición energética. La plata es buena conductora y se usa en una variedad de aplicaciones industriales como fotovoltaicos (PVs) – en la producción de paneles solares, por ejemplo – y en vehículos eléctricos (EVs). La demanda de plata de los sectores solar y automotriz se ha triplicado a lo largo de la última década y se espera que tenga un impresionante crecimiento en las siguientes décadas. Se espera que el cambio a un futuro más bajo en carbono impulse un crecimiento en la demanda industrial de este metal. También se están desarrollando soluciones basadas en plata para sistemas de purificación de agua debido a sus características antimicrobiales y su capacidad de filtrar contaminantes en el agua como el arsénico.

Se espera que la producción global de minas de plata crezca 2.4% en 2023, impulsada por nuevos proyectos de plata, incluyendo proyectos que empezaran a producir en México. También se espera que la demanda crezca 4% debido a la demanda industrial de inversiones en PVs, redes eléctricas, el sector automotriz y redes de telecomunicaciones.² Esto demuestra que la demanda supera el crecimiento en la oferta. A mediano y largo plazo se espera que la oferta de plata se mantenga relativamente estable. Esto se debe a que hay pocos yacimientos grandes de plata sin desarrollar globalmente y que la mayoría de las minas grandes de planta en producción operan bajo la superficie, por lo que incrementar los índices de minería es una tarea compleja. La plata producida en el activo Cordero de Discovery podría desempeñar un papel importante para satisfacer esta creciente demanda.



VISIÓN, MISIÓN Y VALORES DE NUESTRA COMPAÑÍA

Nuestra visión, misión y valores representan quiénes somos y quiénes nos esforzamos por ser en el futuro, y determinan la manera en que nos comportamos, actuamos y tomamos decisiones.

Nuestra visión

Transformar nuestra compañía de exploración en un desarrollador y productor líder.

Nuestra misión

Entregar valor sostenible a todas las partes interesadas al operar de una manera segura y responsable y tener un impacto positivo en las comunidades locales. Haremos esto aprovechando oportunidades de crecimiento orgánicas y externas al tiempo que continuamente mejoramos nuestros estándares a través del compromiso de operaciones seguras, aprendizaje de los colaboradores y gestión social y ambiental responsable.

Nuestros valores

Nuestros valores guían la conducta de la Compañía y reflejan la importancia que le damos a las personas.

- + **Salud y seguridad:** Promovemos la salud y seguridad en todas nuestras actividades para que estén arraigadas en la cultura de toda nuestra organización.
- + **Honestidad e integridad:** Como los cimientos de la comunicación a lo largo y ancho de la organización y con todas nuestras partes interesadas, nos enorgullecemos de una comunicación abierta y transparente. Nos hemos impuesto el compromiso de trabajar con respeto, honestidad y altos estándares éticos, valores ellos que son vitales para construir y mantener fuertes relaciones de confianza.
- + **Diversidad e inclusión:** Creemos firmemente en la igualdad, diversidad e inclusión de las personas a lo largo y ancho de la organización. Valoramos diferentes ideas, perspectivas y experiencias y nos esforzamos en asegurar el respeto y la protección a las comunidades en las que operamos.
- + **Responsabilidad:** Cada uno es responsable de sus propias palabras y acciones, y mantenemos un alto grado de rendición de cuentas individual, reconociendo al mismo tiempo las oportunidades de aprender y crecer a partir de nuestros errores.
- + **Aprendizaje y desarrollo:** Procuramos fomentar una cultura de aprendizaje continuamente, ofreciendo un ambiente en el que nuestros equipos puedan destacar en sus funciones y aprovechar oportunidades de crecimiento en la Compañía.



CORDERO, NUESTRO PROYECTO INSIGNIA

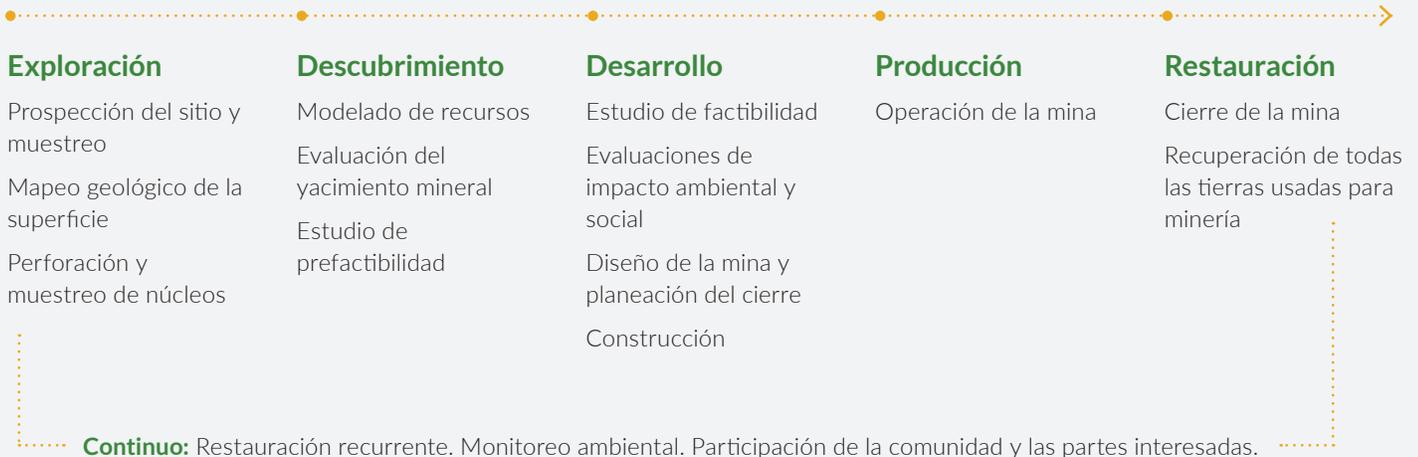
Todos los minerales que hay en el territorio de México son propiedad de esta nación. El Gobierno Federal Mexicano otorga concesiones minerales a compañías como la nuestra para explorar y potencialmente explotar minerales. Nuestras obligaciones como parte de estas concesiones incluyen cumplir con regulaciones sobre seguridad y protección del medio ambiente, presentar reportes a las autoridades correspondientes, y pagar derechos de minería. Para alcanzar la etapa de producción, las compañías deben pasar por un proceso regulador y completar con éxito una evaluación económica y una Evaluación de Impacto Ambiental, sujeta a la aprobación del Gobierno Federal en México.

Nuestro proyecto Cordero, del que somos propietarios al 100%, se considera uno de los recursos de plata sin desarrollar más grandes del mundo y uno de los pocos proyectos de plata que ofrecen margen, tamaño y escalabilidad. También se le menciona como el activo de plata más precioso de México. Con alrededor de 35,000 hectáreas, el proyecto se encuentra cerca de infraestructura existente en una prolífica faja minera en el Estado de Chihuahua, México. Cordero representa una oportunidad de contribuir al Municipio de Parral, al Estado de Chihuahua y a México.

Desde que adquirimos Cordero en agosto de 2019, nos hemos enfocado en potenciar las zonas subexploradas con la más alta ley dentro del sistema mineralizado más amplio con el objetivo de definir un proyecto de altos márgenes a gran escala. Por lo general las etapas de minería incluyen exploración, descubrimiento, desarrollo, producción y restauración. En estos momentos estamos dirigiendo a Cordero hacia una etapa de factibilidad.



Nuestro Estudio de Prefactibilidad (PFS), que se publicó en enero de 2023, encontró que hay reservas suficientes para ampliar la vida estimada de la mina de 16 años a 18 años y aumentar nuestra producción anual estimada de 25 Moz AgEq a 33 millones Moz AgEq. Esto representa un incremento de aproximadamente 40% en las onzas totales de AgEq producidas a lo largo de la vida del Proyecto en comparación con la Evaluación Económica Preliminar de 2021. Además, la perforación en 2022 resultó en 261 barrenos y más de 68,000 metros, incluyendo perforación para hidrología, geotecnia y de recursos, para alcanzar un total de 557 barrenos y 199,820 metros por Discovery en el sitio del proyecto entre 2019 y 2022. Esto resulta en



CASO PRÁCTICO:

Principios de Ecuador

Los Principios de Ecuador tienen como fin servir como punto de referencia común y marco para el manejo de riesgos para que las instituciones financieras identifiquen, evalúen y manejen los riesgos ambientales y sociales al financiar proyectos. Son 10 principios que cubren temas como evaluación del medio ambiente y social, sistemas de gestión participación de partes interesadas, mecanismos de quejas, y más. En 2022, contratamos a una tercera parte para ayudarnos a evaluar nuestra alineación con los Principios de Ecuador (EP4) en caso de que buscáramos financiamiento del proyecto para el desarrollo de la mina. Como parte de esta evaluación, se revisaron los EP4, las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la International Finance Corporation (IFC), los lineamientos aplicables ambientales de salud y seguridad del Banco Mundial/ IFC y las leyes y reglamentos federales y estatales en México. Realizar un análisis en una etapa temprana del desarrollo de Cordero nos permitió comprender lo que estamos haciendo bien y dónde tenemos que mejorar nuestros planes y procesos. En 2023, trabajaremos en las deficiencias identificadas para alinearnos mejor con los Principios.



más de 295,000 metros perforados a la fecha en las etapas previas al desarrollo de Cordero. Los datos obtenidos a través de este trabajo apoyarán la confirmación de recursos, establecerán niveles de confianza para la estimación de recursos y establecerán los cimientos para la planeación de la mina y el cierre.

UBICACIÓN Y COMUNIDADES DE INFLUENCIA

- + Estado de Chihuahua, México
- + Hidalgo del Parral, Santa Bárbara, Valle de Zaragoza y San Francisco del Oro

TAMAÑO

- + Una de las 3 principales minas de plata
- + Propiedad de 35,000 hectáreas
- + Producción anual promedio estimada en 33 Moz AgEq

MARGEN

- + Costos sostenidos todo incluido en la vida de la mina de \$13.62/oz AgEq

VIDA DE LA MINA

- + Vida de la mina de 18 años, con un claro potencial de ampliación

Hitos de Cordero

- **2022**
 - T2 Estudio de prefactibilidad completado
 - T2 Etapa 2 del programa de perforación completada
 - T1 Inicio de la etapa 3 del programa de perforación
- **2023**
 - T1 Inicio de trámites para permisos de construcción
- **2024**
 - T1 Estudio de factibilidad
 - T2 Potencial recepción del permiso de construcción y decisión de construcción

Impacto económico

Nuestro propósito es contribuir a comunidades y sociedades sostenibles a través de salarios y prestaciones a colaboradores, adquisición de bienes y servicios, inversiones en la comunidad y pago de impuestos.

EN 2022, NUESTRO
IMPACTO ECONÓMICO
INCLUYÓ:



\$830,583

en derechos de minería
pagados al Gobierno
de México



\$197,358

en inversiones
en la comunidad



\$25,946,072

en bienes y servicios
locales en México



\$3,752,724

en salarios y prestaciones
a colaboradores mexicanos





CONTRIBUIMOS AL PACTO GLOBAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Aspiramos a conducir nuestros negocios de una manera que promueva el desarrollo responsable y sostenible y que contribuya a los principios y objetivos mundiales. Discovery apoya el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas UNGC y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG). El Pacto Global es una de las iniciativas voluntarias de sostenibilidad corporativa global más grandes y aboga por una estrategia de negocios basada en principios, en tanto que los Objetivos de Desarrollo Sostenible han establecido 17 metas para alcanzar un mundo sostenible hacia 2030.

A lo largo del informe, indicamos las acciones que estamos tomando para respetar los principios del Pacto Global e impulsar el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Operar con Excelencia e Integridad

Nos esforzamos en mantener los más altos estándares de gobierno corporativo, impulsados por nuestro compromiso con la integridad, la rendición de cuentas y la transparencia. Desde el principio hemos considerado el ESG en nuestras decisiones y seguimos incorporando el ESG en todos los aspectos de la empresa. Nuestras sólidas prácticas de gobierno corporativo aseguran que protejamos el medio ambiente, mejoremos las comunidades y creamos valor para todas nuestras partes interesadas.

Hay una tremenda cantidad de trabajo que se hace antes de que se pueda construir una mina. Cordero está actualmente en las etapas más tempranas del ciclo de minería – la etapa de predesarrollo, en la que estamos trabajando para comprender mejor la factibilidad del proyecto, evaluando sus componentes técnicos, financieros, ambientales y sociales. Consideramos que este es un momento crucial que define los valores de nuestra compañía hacia un desarrollo responsable, para planear y lograr una mina en equilibrio en los aspectos sociales, económicos y ambientales. Esto significa considerar la manera en que alcanzaremos nuestro objetivo de reducir al mínimo nuestro impacto en el medio ambiente, logrando altos niveles de productividad, compromiso y seguridad en el lugar de trabajo, creando valor compartido para nuestras comunidades, promoviendo la innovación y mejora continua, y observando los más altos estándares de comportamiento ético y transparencia.

Estamos orgullosos de haber alcanzado nuestra meta de recibir la distinción de Empresa Socialmente Responsable (ESR) del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).³ Esta distinción requiere demostrar el compromiso de una organización con cinco pilares: ética de negocios, vinculación con la comunidad, protección y preservación del medio ambiente, calidad de vida para los empleados y responsabilidad social corporativa. Discovery alcanzó una calificación 'sobresaliente' con base en nuestro puntaje en todas las métricas, clasificando en el 10% de las mejores calificaciones entre aproximadamente 1,000 pequeñas a medianas empresas participantes en México. Consideramos que este logro demuestra nuestro compromiso de operar con excelencia e integridad y estamos muy entusiasmados de unirnos a un grupo de otras empresas socialmente responsables en México.



3 Si desea información adicional sobre la distinción ESR visite <https://www.cemefi.org/resultadosesr/>

Cuestiones prioritarias

- 01 Gobierno Corporativo
- 02 Fuerza laboral
- 03 Salud y seguridad
- 04 Relaciones con la comunidad
- 05 Uso de agua
- 06 Uso de energía
- 07 Gases de efecto invernadero (GEI)

TEMAS MATERIALES

Comprender nuestros temas materiales nos permite enfocarnos en las cuestiones que importan a nuestras partes interesadas y que afectan a nuestra empresa. En 2021, llevamos a cabo nuestra primera evaluación de materialidad con base en la retroalimentación de inversionistas y accionistas, los marcos, estándares y tendencias globales de ESG, reportes de pares y el registro de riesgos de nuestra empresa. A través de este proceso, identificamos siete temas materiales. Muchas de estas cuestiones sirven de cimientos a este informe y nos ayudan a enfocar nuestra estrategia de sostenibilidad y comunicar la manera en que planeamos manejar los riesgos y oportunidades de ESG.

En 2022, aprovechamos los resultados de nuestro Estudio de Línea de Base Social para alcanzar una comprensión más profunda de nuestras comunidades locales y establecer una línea de base social que nos permita medir el impacto de nuestro proyecto Cordero. Los resultados de este estudio revalidaron las cuestiones identificadas en nuestra primera evaluación de materialidad. Nos esforzamos por una mejora continua para minimizar y mitigar los impactos negativos y amplificar al mismo tiempo los impactos positivos.

GOBIERNO DEL CONSEJO

Nuestro Consejo de Administración (el “Consejo”) y sus cuatro comités tienen la responsabilidad de asegurar que nuestras operaciones se conduzcan con ética e integridad y en última instancia rinda cuentas de la gestión responsable de Discovery. El Consejo se asegura de que la Compañía haya implementado sistemas y controles efectivos para identificar, manejar y monitorear los riesgos. El Consejo trabaja con el Equipo de la Alta Dirección para proporcionar una dirección estratégica, vigilar la toma de decisiones y monitorear la implementación de políticas. Además, el Consejo vigila las actividades de ESG de la Compañía, monitorea el desempeño de ESG, y revisa el informe anual de ESG de la Compañía.

- + **Comité de Nominación y Gobierno Corporativo:** Supervisa las prácticas de gobierno corporativo y lleva a cabo revisiones periódicas de las políticas de gobierno de la Compañía y hace recomendaciones de políticas.
- + **Comité de Sostenibilidad:** Proporciona asistencia al Consejo al cumplir con sus responsabilidades de supervisión relacionadas con el monitoreo de prácticas de desarrollo sostenible, y tiene a su cargo el desarrollo e implementación de las políticas ambientales, sociales y de salud y seguridad de la Compañía. Revisa el Informe Anual de ESG de la Compañía.
- + **Comité de Auditoría:** Proporciona asistencia al Consejo al cumplir con sus responsabilidades ante los accionistas y la comunidad inversora en relación con la vigilancia de la integridad de los estados financieros de la Compañía, cumplimiento con los requerimientos legales y reguladores, como asegurar que exista un proceso confidencial y anónimo para reportar cualquier preocupación en cuanto a ética, divulgaciones y calificaciones de los auditores independientes.
- + **Comité de Remuneración:** Proporciona asistencia al Consejo al cumplir con sus responsabilidades de vigilancia relacionadas con la estrategia, políticas y programas de recursos humanos de la Compañía, y todos los asuntos relacionados con el uso adecuado de los recursos humanos con especial enfoque en sucesión de la dirección, desarrollo y remuneraciones.

Habilidades de los miembros del Consejo

COMPETENCIAS	MURRAY JOHN	JEFF PARR	JENNIFER WAGNER	MOIRA SMITH	DAN VICKERMAN	TONY MAKUCH
Experiencia en consejos de administración y gobierno corporativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Experiencia en minería e industria	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Manejo de riesgos de empresas	✓	✓			✓	✓
Dirección ejecutiva	✓	✓	✓			✓
Pericia financiera/formación financiera	✓	✓			✓	✓
Mercados de capital y finanzas corporativas	✓	✓	✓		✓	✓
Fusiones y adquisiciones	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recursos humanos y remuneración	✓	✓	✓	✓		✓
Salud, seguridad y medio ambiente	✓		✓	✓		✓
Responsabilidad social corporativa y desarrollo sostenible	✓	✓	✓	✓		✓

Diversidad del Consejo

Creemos que la diversidad es un componente clave para alcanzar nuestros objetivos de negocios, además de reforzar nuestra toma de decisiones. Como lo establece nuestra Política de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, se considera la diversidad al seleccionar a nuevos miembros del Consejo. Nos esforzamos para asegurar que los miembros del Consejo de Administración cuenten con las calificaciones, habilidades, conocimientos y experiencia que permitan al Consejo cumplir con su cometido y seleccionar a la mejor persona para el rol. Reconocemos que la diversidad es importante para ofrecer una amplia gama de perspectivas, experiencia y conocimientos para una efectiva gestión responsable de la Corporación.

Los miembros del Consejo de Administración aportan una gran riqueza en experiencia y conocimientos desde minería y exploración hasta gestión de ESG. Nuestros consejeros tienen una mentalidad de aprendizaje continuo, lo que asegura que las prácticas del Consejo evolucionen para reflejar el panorama cambiante. En 2022, invitamos a un orador externo a hablar sobre las tendencias globales de ESG, las necesidades cambiantes sobre cambio climático y diversidad e inclusión, y lo que nuestros pares están haciendo. Además, nos inscribimos al instituto de consejeros corporativos Institute of Corporate Directors (ICD) bajo una membresía corporativa, que ofrece una variedad de cursos de capacitación, incluyendo supervisión por parte

del Consejo en cuestiones sociales, gobernanza climática y ciberseguridad. En 2022, uno de nuestros consejeros se afilió al ICD y espera recibir su designación en 2023.

Diversidad de género

Nuestro Consejo consiste en seis miembros, entre los cuales dos mujeres son miembros independientes. Nuestro Comité de Sostenibilidad es presidido por una mujer. Después de la Asamblea General Anual de Discovery en junio de 2022, uno de los consejeros no se postuló para reelección lo que condujo a un aumento general en el porcentaje de miembros independientes del Consejo.

	2022	2021	2020
Miembros independientes del Consejo que son mujeres (%)	40.0	33.3	14.3

2 de 5
miembros independientes
del Consejo son mujeres



DIRECCIÓN

Nuestro Equipo de Alta Dirección es responsable de la administración cotidiana de la Compañía y tiene responsabilidades funcionales, operativas y de ESG.

- + **Presidente y CEO y Equipo de Alta Dirección:** Son responsables de la gestión y monitoreo del desempeño de ESG y tienen responsabilidades funcionales y operativas que abarcan exploración, operaciones, finanzas, desarrollo corporativo, vinculación con partes interesadas y relaciones con inversionistas.
- + **Vicepresidente de México:** Es parte del Equipo de Alta Dirección y tiene la responsabilidad de establecer relaciones sólidas con las partes interesadas locales y colabora en las iniciativas de ESG.
- + **Gerente de Sostenibilidad (México):** Tiene la responsabilidad de implementar los planes e iniciativas de ESG de Discovery, monitorear el desempeño y colaborar con el Equipo de Alta Dirección.

Bienvenidos los nuevos miembros del equipo

En abril de 2022, un nuevo consejero independiente, Tony Makuch, se unió al Consejo de Administración de Discovery. En junio de 2022, el Sr. Makuch fue nombrado Director General (CEO) interino.⁴ El Sr. Makuch es un ingeniero profesional con más de 35 años de significativa experiencia y liderazgo en la industria.

Discovery también dio la bienvenida a un Director de Operaciones (COO) para mantener el ritmo a las crecientes necesidades de nuestro proyecto. Nuestro COO aporta décadas de experiencia en la industria minera con enfoque en América Latina. Este nombramiento apoyará a Discovery conforme avancemos en nuestro proyecto Cordero y asegura que contemos con los conocimientos, habilidades y gente experimentada necesarios para alcanzar nuestros objetivos de negocios.

Capacitación y desarrollo

Nos hemos impuesto el compromiso de proporcionar a nuestro equipo oportunidades de desarrollo profesional en apoyo a su crecimiento, intereses y capacidades, en particular en áreas de sostenibilidad y salud y seguridad. En los últimos años, nuestro Equipo de Alta Dirección se afilió a la International Association for Sustainable Economy (IASSE). Esta certificación de tres niveles con reconocimiento global ofrece capacitación y requiere el cumplimiento de los más altos estándares profesionales y éticos a los profesionales de ESG en todo el mundo. Los módulos cubiertos incluyen el contexto internacional y los factores que influyen en la transición a la economía verde, mecanismos para establecer precios del carbono, gobierno de sostenibilidad y más. A la fecha, nueve empleados, incluyendo el Gerente de Sostenibilidad, el Vicepresidente de México (antes Gerente de País), y el Director de Finanzas (CFO), han completado el curso básico del Nivel 1 y han aprobado el examen, en tanto que el Gerente de Sostenibilidad y el CFO han completado el Nivel 2. Además, este año ofrecimos capacitación en comunicaciones que proporcionó una tercera parte para apoyar a nuestro Equipo de Alta Dirección quienes siguen presentándose en conferencias y otros eventos. En 2023, nuestro Equipo de Alta Dirección recibirá capacitación adicional en comunicaciones y en salud, seguridad y riesgo político.

Diversidad en la Alta Dirección

En 2022, aproximadamente el 17% de nuestro Equipo de se identificó con una etnia diversa. Esto representa una disminución en comparación con 2021 debido a la salida en 2022 de un miembro de nuestro pequeño equipo de dirección de seis personas.⁵ Conforme nuestro equipo crezca, la diversidad seguirá siendo una consideración en nuestro proceso de contratación.

	2022	2021	2020
Diversidad en la dirección superior (%)	16.7	40.0	40.0

⁴ El 23 de enero de 2023, Discovery anunció que el Sr. Makuch fue nombrado CEO con efecto inmediato.

⁵ En junio de 2022, Discovery anunció la renuncia del Sr. Singh al puesto de Presidente y Director General y miembro del Consejo de Administración.

NUESTRAS POLÍTICAS Y SISTEMAS

Las políticas y compromisos de Discovery proporcionan el marco de gobierno que nos ayuda a operar con responsabilidad, manejar los riesgos y oportunidades, y entregar valor a nuestras partes interesadas. Se espera que los directivos, empleados y contratistas observen nuestras políticas y operen con altos estándares de integridad. Proporcionamos capacitación a nuestros empleados y contratistas al contratarlos para asegurar que entiendan nuestras políticas, y al principio de cada año se celebran sesiones de repaso con todos los empleados para reiterar la importancia de todas las políticas. Nuestro Sistema de Manejo de la Sostenibilidad (SMS) incluye políticas, estándares y procedimientos y se está refinando y enriqueciendo para incluir tanto los requerimientos como las mejores prácticas. Solicitamos la aprobación del Consejo para publicar nuevas políticas mientras continuamos refinando nuestra estrategia y avanzando en nuestro proyecto.

- + Nuestras **políticas** delimitan nuestros principios y compromisos en línea con nuestra visión, misión y valores.
- + Nuestros **estándares** establecen los requerimientos para ayudar a cumplir con nuestras políticas.
- + Nuestros **procedimientos** proporcionan instrucciones y guía adicionales para cumplir con nuestros estándares.

Nuestras políticas relacionadas con la sostenibilidad incluyen:

- + **Código de Conducta Empresarial y Ética:** Asegura que los negocios se conduzcan con honestidad, integridad e imparcialidad y que se cumpla con las leyes, reglas y reglamentos aplicables.
- + **Política de Denuncia de Irregularidades:** Asegura que exista un proceso confidencial y anónimo para apoyar a las personas que reportan preocupaciones éticas.
- + **Política Antisoborno y Anticorrupción:** Delinea la política de la Compañía de cero tolerancia al soborno y la corrupción y asegura que los negocios se conduzcan de una manera honesta y ética.
- + **Política de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión:** Esboza el compromiso de la Compañía de respetar los derechos humanos, respetar la diversidad y fomentar una cultura de inclusión. Esto incluye la prohibición de trabajo infantil en nuestra compañía, incluyendo a los contratistas.

El Consejo realiza una revisión anual de las políticas corporativas para reevaluar que sean adecuadas y asegurar que sigan cumpliendo con las leyes y reglamentos. Al principio de cada año, ofrecemos talleres como repaso a la capacitación sobre estas políticas a los empleados y contratistas.

En 2022, actualizamos el Código de Conducta Empresarial y Ética para incluir información sobre la línea directa para la denuncia de irregularidades que opera 24/7 y permite reportar por teléfono, email o en la web, y referencias vigentes a varios códigos de ética y penales en México. Se puede encontrar información adicional sobre nuestras políticas en nuestro [sitio web](#).

Gestión de riesgos empresariales

Discovery cuenta con un programa de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM por sus siglas en inglés) para identificar, evaluar, manejar, monitorear y revisar los riesgos que enfrenta la Compañía. Se consideran los riesgos de ESG, aquellos relacionados con asuntos de política/regulatorios, medio ambiente, relaciones con la comunidad y salud y seguridad. Nuestro Equipo de la Alta Dirección revisa con regularidad nuestro registro de riesgos y el Consejo recibe la información correspondiente en cada una de sus juntas. Para una discusión detallada de los riesgos, consulte [la Discusión y Análisis de la Dirección de la Compañía](#).

Ciberseguridad

Discovery tiene el propósito de mantener y proteger nuestra información y datos. Discovery somete a pruebas su tecnología de la información y sistemas de seguridad y proporciona capacitación a nuestra fuerza laboral. En 2022, se proporcionó capacitación interna a nuestros empleados corporativos y de México. En 2023, exploraremos opciones para que una tercera parte proporcione capacitación adicional sobre temas de ciberseguridad.



Alineados con los principios 1, 3, 4, 5, 6 y 10 del UNGC y los siguientes SDGs:





VINCULACIÓN CON PARTES INTERESADAS

Es nuestra misión entregar valor sostenible a todas las partes interesadas al operar de una manera segura y responsable y tener un impacto positivo en las comunidades locales. Procurar la participación de nuestras partes interesadas y construir relaciones sólidas es un elemento crítico para nosotros que nos ayudará a comprender mejor sus intereses y preocupaciones. Trabajamos con varios grupos de partes interesadas externos e internos, e integramos la participación de las partes interesadas en nuestras actividades; además, consideramos sus intereses en nuestros procesos de toma de decisiones.

Inicialmente identificamos a nuestras partes interesadas a través de nuestro Estudio de Línea de Base Social que se realizó en 2021, en el que buscamos la retroalimentación de más de 1,800 personas. En 2022, como parte de nuestros esfuerzos continuos por comprender la percepción que

tienen nuestras partes interesadas del proyecto Cordero, realizamos un estudio de Licencia Social. Este estudio analizó tres aspectos clave: legitimidad (cumplimiento con las leyes), credibilidad (cumplimiento con nuestros acuerdos), y confianza (confianza en el futuro de la compañía y participación de los empleados en la toma de decisiones). Los resultados mostraron que muchas partes interesadas apoyan al proyecto y resaltó la importancia de seguir comunicando nuestros planes futuros. A partir de esta evaluación, consideraremos maneras de enriquecer nuestras iniciativas de comunicación.

La siguiente tabla presenta un esbozo de nuestras partes interesadas clave, la manera como nos vinculamos, temas de interés clave, y puntos sobresalientes de participación en 2022.

PARTE INTERESADA	CÓMO NOS VINCULAMOS	TEMAS DE INTERÉS CLAVE	HECHOS SOBRESALIENTES EN 2022
Ejidos⁶, propietarios y miembros de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> + Diálogo y participación regular y constante + Reuniones con el comité del ejido + Información actualizada del proyecto + Discusiones sobre inversión en la comunidad + Entrevistas en línea y en persona conducidas por terceras partes 	<ul style="list-style-type: none"> + Empleo y oportunidades de negocios + Atención de la salud + Calidad de vida + Protección de agua y medio ambiente + Educación + Infraestructura + Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> + Se logró un acuerdo con el Ejido Rancho Cordero sobre una duración de 10 años para actividades de exploración
Gobierno y reguladores	<ul style="list-style-type: none"> + Diálogo y participación regular y constante + Información actualizada del proyecto + Informes periódicos + Discusiones sobre asociaciones para inversión en la comunidad + Entrevistas en línea y en persona conducidas por terceras partes 	<ul style="list-style-type: none"> + Cumplimiento con leyes y reglamentos + Manejo de COVID-19 + Comunidades + Desarrollo económico + Salud y seguridad + Protección de agua y medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> + Nos asociamos con el Gobierno del Municipio de Parral para apoyar a grupos vulnerables + Invertimos en 11 proyectos relacionados con salud, deporte, protección de mujeres y sus familias y adultos mayores
Inversionistas	<ul style="list-style-type: none"> + Reuniones con inversionistas + Días del inversionista + Asamblea General Anual + Conjunto de informes (Informe ESG, Informe Anual, Estados Financieros, Discusión y Análisis de Dirección, Formato de Información Anual) 	<ul style="list-style-type: none"> + Flujo de caja + Recursos y potencial de la mina + Divulgación y desempeño de ESG 	<ul style="list-style-type: none"> + Se aumentó la presencia en conferencias en Canadá, Estados Unidos y México, incluyendo la Asociación de Exploración Mineral (AME), la Asociación de Prospectores Mineros de Canadá (PDAC), La Conferencia de Inversión de Recursos de Vancouver, la Cumbre de Metales Preciosos, la 121ª Conferencia de Inversiones Mineras, la Conferencia Canaccord Genuity Mining, el Congreso Internacional Minero y México Polimetálico. + Aumentó el número de reuniones en persona uno a uno.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> + Diálogo y participación regular y constante + Eventos de desarrollo de negocios + Contratos y proceso de debida diligencia 	<ul style="list-style-type: none"> + Adquisiciones locales + Desarrollo de negocios + Desarrollo de capacidades + Salud y seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> + Días <i>Networking</i> para establecer contactos organizados por Asociaciones de Mineros en México + Más de 5 reuniones en persona uno a uno

6 En México, un ejido es un área de tierra comunal, usada principalmente para agricultura, que combina propiedad comunitaria con uso individual. Esto significa que se designan parcelas colectivamente a miembros de la comunidad y se mantiene la tenencia comunitaria.

Empleados y contratistas

- + Diálogo y participación regular y constante
 - + Comunicaciones internas
 - + Juntas con gerentes
 - + Juntas de seguridad diarias
 - + Capacitación
- + Crecimiento y desarrollo profesional
 - + Apoyo durante COVID-19
 - + Salud y seguridad
 - + Remuneración y prestaciones
 - + Vinculación con la comunidad
- + Se actualizaron las prácticas de reclutamiento de talento y la estrategia de remuneración
 - + Un equipo de empleados voluntarios apoyó a 140 niños del grupo étnico Tarahumara con útiles escolares
 - + Nuestros empleados participaron en el programa "Punto Naranja". Nuestra oficina en Parral está designada como refugio para que mujeres reciban ayuda
-

Ofrecer un Ambiente y Lugar de Trabajo Seguro, Sano y Respetuoso

En el corazón de nuestros valores corporativos está nuestro compromiso de ofrecer un ambiente y lugar de trabajo seguro, sano y respetuoso. Nuestra meta es tener cero incidentes y enfermedades – físicas o mentales – relacionadas con el trabajo. Crear un ambiente laboral seguro, diverso e inclusivo tiene un gran impacto en nuestra fuerza laboral y las comunidades locales.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Nuestra postura

Reconocemos la importancia de un enfoque holístico en salud, seguridad y bienestar, por lo que atendemos tanto la salud física como el bienestar mental. Nuestro objetivo es ofrecer condiciones de trabajo seguras y cultivar una cultura de seguridad que priorice el bienestar de los empleados, promueva un sentido de pertenencia, aliente el equilibrio trabajo-vida personal, y fomente la participación proactiva y la comunicación. Hemos establecido prácticas y protocolos de salud y seguridad para comunicar nuestras expectativas a todos los empleados y contratistas para que todo el mundo regrese a casa con seguridad.

Cada persona en nuestra compañía desempeña un papel importante para contribuir a la salud, seguridad y bienestar. Nuestro Consejo es responsable de vigilar nuestro desempeño de gestión de salud y seguridad. El Equipo de Alta Dirección revisa y discute cada mes el desempeño,

progreso y oportunidades de salud y seguridad. Nuestro Gerente de Sostenibilidad con el apoyo del Equipo de Alta Dirección es responsable de nuestro desempeño en salud y seguridad y de desarrollar e implementar estándares y procedimientos sobre salud y seguridad. Nuestro Coordinador de Salud y Seguridad apoya en la gestión cotidiana de nuestras iniciativas de salud y seguridad y hay dos empleados de salud y seguridad en el sitio para supervisar las operaciones y manejar los potenciales incidentes para garantizar la seguridad de todos en el sitio. Se espera que todos los empleados y trabajadores contribuyan a un ambiente de trabajo seguro al seguir los procedimientos e identificar y reportar peligros e incidentes. Proporcionamos capacitación en salud y seguridad, definimos con claridad los roles y responsabilidades con una justa distribución del trabajo y evaluamos y reconocemos un buen desempeño. Para lograr nuestras metas de salud y seguridad, Discovery está trabajando en enriquecer la cultura de seguridad, por lo que alentamos a los empleados y contratistas a que muestren liderazgo visible en seguridad y expresen sus opiniones sobre las prácticas de salud y seguridad.

Damos seguimiento a nuestras métricas de salud y seguridad en inglés y español. Alentamos a los empleados y contratistas a reportar todos los incidentes, incluyendo los cuasi incidentes, para asegurar que capturemos con precisión nuestro desempeño y tomamos la responsabilidad de alcanzar nuestros objetivos de salud y seguridad. Seguimos mejorando nuestras comunicaciones dirigidas a los empleados para asegurar que comprendan que reportar los incidentes contribuye a un ambiente de trabajo más seguro y que no hay repercusiones por reportar comportamientos y prácticas inseguros, o cuasi incidentes.



A DESTACAR:

Evaluación de riesgo psicosocial

La seguridad psicológica es crucial para la salud y seguridad en el lugar de trabajo, pues permite a los empleados sentirse cómodos y empoderados para expresar sus preocupaciones e ideas sin temor a consecuencias negativas. Cuando está presente la seguridad psicológica, los empleados pueden colaborar con mayor efectividad, tomar decisiones sensatas, y en última instancia mejorar los resultados de salud y seguridad de la organización. En Discovery, implementamos la Norma Mexicana NOM-035 "Factores de Riesgo Psicosocial" para identificar y prevenir factores de riesgo y promover un ambiente organizacional favorable. Esto se abordó a través de un cuestionario respondido por el 100% del personal en nuestras oficinas corporativas y 91% del personal en el sitio Cordero. Nuestra oficina corporativa en Hermosillo recibió un nivel de riesgo medio y el proyecto Cordero logró un nivel de riesgo bajo. Después de esta evaluación, creamos un email para facilitar la comunicación entre los funcionarios y coordinadores de Recursos Humanos y los empleados. Los empleados pueden usar este email para reportar incidentes o quejas. El Coordinador de Recursos Humanos recibe notificaciones de cualquier incidente, y junto con el Gerente de Sostenibilidad investigan el incidente. Una vez que se confirma el incidente, se notifica al Vicepresidente de México, y se toman acciones correctivas.

3 SALUD Y BIENESTAR



Las iniciativas clave de salud, seguridad y bienestar en 2022 incluyeron:

- + **Capacitación:** Nos enfocamos en ofrecer capacitaciones a los trabajadores que sean específicas para sus funciones y el medio ambiente local en y alrededor del sitio, incluyendo capacitación en combate a incendios, primeros auxilios y aplicación de antídotos. También ofrecimos capacitación en temas clave de salud y seguridad, como identificar peligros y riesgos durante trabajo rutinario y no rutinario, capacitación para conducir, trabajo en las alturas, preparación y respuesta ante emergencias, e investigación de incidentes. Como parte de esta capacitación, también compramos equipo nuevo para nuestro sitio, incluyendo dos respiradores autónomos, equipo de rescate vertical y un traje de bombero.
- + **Campañas de salud, seguridad y bienestar:** Para comunicar la importancia de registrar los cuasi incidentes e incidentes, desarrollamos varias campañas dirigidas a los empleados para que se sientan empoderados para reportar todos los incidentes. También desplegamos iniciativas de bienestar, proporcionando información nutricional para apoyar a nuestros Colaboradores y contratistas a tomar decisiones más saludables. Se ha ampliado la oferta dietética para incluir más opciones saludables para los empleados en el sitio e instalamos un nuevo gimnasio para alentar el bienestar físico. Además, hicimos mejoras adicionales a los alojamientos en el sitio para aumentar el confort de nuestro campamento.
- + **Semana de salud y seguridad:** Celebramos nuestra semana anual de salud y seguridad en junio de 2022. Este año 237 personas recibieron capacitación en seguridad y primeros auxilios.
- + **SafeStart:** Implementamos el programa de capacitación SafeStart, que promueve la conciencia personal de seguridad dentro del ambiente de trabajo. Cada persona es empoderada a través del programa para decidir lo que es seguro para ellos. En 2022, cumplimos nuestro compromiso de presentar el programa de capacitación SafeStart a todos los empleados. Todos los empleados locales han completado el primer nivel de programa, en tanto que 12 empleados de diferentes funciones han completado los cinco niveles de certificación, lo que los califica para capacitar, promover y manejar una cultura de seguridad dentro de la Compañía.
- + **COVID-19:** Mantuvimos nuestros procedimientos de COVID-19 para asegurar la continuidad de nuestras operaciones, al tiempo que avanzamos en capacitación sobre seguridad a nuestros trabajadores y personal en el sitio.
- + **Orientación de seguridad:** Continuamos celebrando sesiones de orientación en seguridad obligatorias para nuestros contratistas de perforación y visitantes al sitio.

Desempeño

Estamos en el proceso de recibir la Certificación de Industria Segura (Nivel 1) que otorga la Secretaría del Trabajo del Gobierno de México, lo que requirió cumplimiento legal total de más de 20 Estándares de Salud y Seguridad. Con base en los resultados de la evaluación preliminar, Discovery ha demostrado el cumplimiento con el Nivel 1, que validó nuestra estrategia de salud y seguridad. La auditoría completa se realizará en 2023. Con miras al futuro, hemos establecido el objetivo de alcanzar el cumplimiento con el Nivel 2 en 2023.

En 2022, nos enfocamos en la prevención de peligros y riesgos de salud y seguridad, identificando y mitigando los peligros y riesgos. Proporcionamos capacitación a nuestra fuerza laboral a través del programa SafeStart alentamos y empoderamos a nuestros empleados a hacerse responsables de su propia seguridad. Creemos que esto ha ayudado a reducir los índices TRIF y DART, pues ambos bajaron a 0.52 y se redujo nuestro índice de cuasi incidentes a 3.66. También introdujimos indicadores de salud y seguridad para rastrear el índice de Incidentes con Alto Potencial (HPI), la frecuencia de incidentes que tienen el potencial de ocasionar lesiones severas o enfermedades y/o la muerte, que fue 1.57. Además de invertir en capacitación, monitorear indicadores avanzados y retrospectivos nos ayudará a identificar comportamientos, acciones y procesos para mejorar continuamente nuestro desempeño en seguridad.

Reglas de Oro de Seguridad

Para apoyar a nuestros colaboradores, Discovery proporciona capacitación en salud y seguridad a todos los trabajadores. En 2023, incluiremos las Reglas de Oro de Seguridad en las reglas de trabajo para todos los empleados.

- + Apto para el trabajo
- + Equipo de protección personal
- + Permiso de trabajo
- + Dispositivos de protección
- + Manejo de vehículos
- + Trabajo en las alturas
- + Aislamiento de energía
- + Estabilidad del suelo
- + Elevar, levantar e izar
- + Sustancias peligrosas



Si bien la cantidad de incidentes con vehículos de motor permaneció consistente desde el año anterior, el índice MVI aumentó a 9.14 pues en general hubo menor desplazamiento de vehículos. Las acciones correctivas tomadas para reducir nuestro MVI incluyen capacitación en manejo a la defensiva, instalación de un GPS en cada vehículo para permitir monitoreo en tiempo real, colocar señales de máxima proximidad en cada vehículo, designar estacionamientos e instalar barreras para bloquear llantas. Seguimos identificando medidas para reducir incidentes con vehículos de motor y proporcionar capacitación cuando sea necesario.

	2022	2021	2020
Fatalidades (#)	0	0	0
Incidentes registrables (#)	1	2	2
Frecuencia de incidentes registrables totales (TRIF) ⁷	0.52	1.18	2.59
Índice de días de ausencia, restricción o transferencia laboral (DART)	0.52	2.37 ⁸	2.59
Índice de incidentes con vehículos de motor (MVI)	9.14	3.77	5.85
Índice de cuasi incidentes (NRI)	3.66	5.91	0
Índice de incidentes con alto potencial (HPI)	1.57	2.37	0

Duplicamos el número de simulacros de emergencias después de un aumento en la capacidad y recursos para realizarlos. En 2022, los empleados y contratistas recibieron en promedio 20 horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias por persona.

	2022	2021	2020
Sesiones de orientación para trabajadores y visitantes al sitio (#)	135	54	51
Simulacros de emergencias realizados (#)	11	6	0
Horas promedio de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias (# de horas de capacitación / # de empleados y contratistas)	19.73	6.63	Not tracked

7 El TRIF se basa en la definición en México de incidentes registrables para alinearnos con las regulaciones de México, que incluyen fatalidades y tiempo perdido/días de ausencia por incidentes de trabajo. Esto puede diferir con otras definiciones internacionales de incidentes registrables.
8 Se actualizó la información sobre DART para 2021.



NUESTRA FUERZA LABORAL

Nuestra estrategia

Un equipo comprometido y talentoso refuerza el valor que aportamos a las comunidades donde vivimos, trabajamos y operamos. Nos hemos impuesto el compromiso de ofrecer un lugar de trabajo seguro, en el que todos sientan apoyo, además de empoderar a nuestros colaboradores para alcanzar todo su potencial. Nuestra estrategia laboral se guía bajo nuestra Política de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, el Código de Conducta Empresarial y Ética y la Política Antisoborno y Anticorrupción. Estas políticas se presentan a todos los empleados durante su orientación y se proporciona capacitación en un taller de 20 horas al inicio de cada año como repaso para una mejor comprensión de nuestra fuerza laboral de estas políticas.

Nuestro Equipo de Alta Dirección tiene en general la responsabilidad de la administración de los recursos humanos. En México, el recurso humano es de la incumbencia del Vicepresidente de México y el Gerente de Sostenibilidad. Tenemos un Coordinador de Recursos Humanos y dos miembros del personal que lo apoyan de base en el sitio Cordero y la oficina matriz en Parral como apoyo para nuestra fuerza laboral y la implementación de las políticas, planes, procesos e iniciativas.

Desarrollo de talento y gestión de desempeño

En Discovery, nuestro objetivo es fomentar un ambiente en el que los miembros de nuestro equipo tengan la oportunidad de desarrollarse y crecer. Apoyamos a nuestros colaboradores para impulsar sus trayectorias profesionales dentro de nuestra organización al ofrecer capacitación no solo para enriquecer su capacidad para desempeñar sus roles, sino que al mismo tiempo satisfaga sus intereses personales. Para apoyar la gestión de desempeño, nuestro proceso de evaluación de desempeño de empleados evalúa a cada empleado en relación con los objetivos de la empresa y los indicadores de desempeño clave (incluyendo ESG). A todos los empleados se les proporciona información sobre los aspectos de sus funciones que desempeñan bien, y las potenciales oportunidades de mejora, así como la participación en el codesarrollo de planes para mejorar. Todos los empleados tienen la oportunidad de expresar lo que piensan sobre su propio desempeño y gestión, aumentando la rendición de cuentas y la comunicación a lo largo y ancho de todos los niveles de la organización.

En 2022, seguimos trabajando con los futuros líderes mientras ellos reciben capacitación en liderazgo y gestión. Hemos identificado a 13 líderes en la organización y hemos adaptado las capacitaciones a sus intereses y los objetivos de sus roles.

Desempeño



Principio UNGC 2 y SDG 16

Estamos muy orgullosos de haber recibido la certificación de Great Place To Work, alcanzando una calificación general de 84%. Great Place to Work es un programa de certificación con reconocimiento internacional que ayuda a las organizaciones a mejorar su lugar de trabajo y ganar reconocimiento positivo en sus comunidades. Como parte de este proceso, los empleados contestan una encuesta a profundidad que cubre muchos aspectos diferentes de la cultura del lugar de trabajo. Discovery recibió excelentes calificaciones en Orgullo y Compañerismo, lo que demuestra que nuestros empleados sienten que reciben reconocimiento por su desempeño individual, están orgullosos de trabajar para Discovery, tienen una relación estrecha con sus colegas, y experimentan un sentido de unidad. Este logro reconoce los pasos que hemos tomado para edificar una cultura de lugar de trabajo que apoye a la gente y reconozca la importancia de la satisfacción y el bienestar del empleado. Seguiremos trabajando para mantener esta cultura y adaptarnos a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral.

Remuneración y prestaciones

En 2022, buscamos incrementar la equidad dentro de nuestras estructuras de remuneración, por lo que desarrollamos e implementamos una nueva metodología de remuneración para nuestras operaciones en México. Nuestra competitiva estrategia salarial se alinea con las mejores prácticas, promueve salarios justos y competitivos, y recompensa a los empleados que demuestran excelencia en su desempeño con oportunidades de aumentos de sueldo regulares y bonos, incluso dentro de su primer año. Los contratistas con excelente desempeño también pueden beneficiarse de esta nueva metodología y pueden acceder a puestos permanentes en Discovery. En 2022, Discovery trabajó para alinear los salarios de los diferentes roles y así asegurar pago equitativo en toda la organización. También proporcionamos mejores prestaciones de gastos médicos y dentales a los empleados para asegurar que tengan mejor acceso a servicios médicos.

	2022	2021	2020
Salarios y prestaciones totales (\$)	6,738,989	4,927,600	3,108,029



El sitio Cordero de Discovery también celebró el Día del Minero organizando su propio evento *Cordero Got Talent* en el que los empleados mostraron sus habilidades y talentos para la oportunidad de ganar premios. Se seleccionó a tres empleados como ganadores de este evento.

Discovery tiene un 'programa del empleado del trimestre' que reconoce y recompensa a un empleado excepcional cuatro veces al año. Los empleados reciben el reconocimiento frente a todo el equipo de Discovery en el sitio y el evento se transmite por internet a los empleados fuera del sitio. Los ganadores de este programa reciben premios y sus fotografías se exponen en el sitio. Para este programa, los supervisores y coordinadores nominan a los empleados después de evaluarlos con base en su desempeño operativo y de ESG. Hay un comité que revisa y evalúa todas las nominaciones.

Perfil de la fuerza laboral

Nuestra fuerza laboral ha permanecido relativamente similar en tamaño en comparación con el año pasado. Seguimos invirtiendo en nuestro sitio Cordero aumentando la relación empleados a contratistas.

	2022	2021	2020
Fuerza laboral total (#)	153	154	124
Canadá (#)	12	10	7
Empleados (#)	10	9	6
Contratistas	2	1	1
México (#)	141	144	117
Empleados (#)	67	58	52
Contratistas	74	86	65

Empleados locales

Tenemos el compromiso de contratar empleados locales tanto cuanto podamos, con base en las habilidades y experiencia, para contribuir al desarrollo económico de las comunidades vecinas. Los anuncios de puestos se hacen primero en persona en la asamblea de la comunidad del Ejido Cordero, si no hay solicitantes calificados, las vacantes se publican en el sitio web público de empleo en Chihuahua. En 2022, para el proyecto Cordero, 81.5% de los empleados eran del Estado de Chihuahua. Como parte de nuestro acuerdo con el Ejido, hemos aumentado el número de nuestros empleados de éste, con lo que contribuimos a las economías locales de las comunidades vecinas.

	2022	2021	2020
Local employees (%)			
Canadá (%)	100.0	100.0	100.0
México (%)	85.1	94.8	100.0

Diversidad de empleados



Principio UNGC 6 y SDG 5

Discovery también está comprometido con aumentar la diversidad de género dentro de nuestra compañía. Hemos establecido el objetivo de tener cuando menos 30% de mujeres en la fuerza laboral para finales de 2024. En 2022, 32.5% de la fuerza laboral eran mujeres, un aumento del 4% sobre 2021, lo que demuestra el avance consistente año con año. Hemos emprendido varias iniciativas para ayudar a reclutar y retener a mujeres. Actualizamos nuestras prácticas de reclutamiento adoptando una perspectiva basada en habilidades para eliminar la predisposición en el proceso de contratación. Esta estrategia resultó en un aumento de mujeres en nuestra fuerza laboral general, incluyendo personal en el sitio. En 2022, Discovery participó en Women in Mining México, una organización dedicada a apoyar la participación de las mujeres en la industria minera. Discovery adopta una concepción holística de lugares saludables para trabajar, que incluye conversaciones regulares sobre respeto, acoso y discriminación. Creemos que esto ha conducido a una firme reputación de Discovery en la comunidad y que las mujeres se sienten seguras dentro de nuestra organización porque saben que estamos dispuestos a vivir nuestros valores. Con miras al futuro, planeamos establecer un programa de mentoría para apoyar aún más a las mujeres en su red de contactos y su desarrollo.

	2022	2021	2020
Diversidad de empleados (%)			
Mujeres (%)	32.5	28.4	15.5
Hombres (%)	67.5	71.6	84.5

Rotación de personal

En cada etapa del desarrollo de Cordero, requerimos funciones y habilidades específicas para el avance del proyecto. Hay muchos factores contextuales a considerar como en qué estación de año puede realizarse cierto trabajo específico y si hemos recibido los permisos y licencias necesarios para operar. Hacemos todos los esfuerzos por conservar y transferir a los empleados a nuevos roles dentro del proyecto. Hacemos esto planeando y decidiendo la secuencia de nuestro trabajo y por medio de nuestra relación con los gobiernos estatal y federal para la recepción a tiempo de los permisos y licencias. En 2022, experimentamos un aumento en la rotación de personal, que se debió tanto a las funciones y habilidades necesarias y cuestiones de desempeño del empleado, como a razones personales para renunciar. Seguimos mejorando nuestros programas para incrementar la retención de empleados y disminuir la rotación de personal. Por ejemplo, planeamos desarrollar programas, incluyendo capacitación, como apoyo para enriquecer la cultura de confianza a lo largo y ancho de la compañía.

	2022	2021	2020
Rotación de personal (%)	35.0	31.7	50.0

“Tengo el orgullo de ser parte de una compañía que vive sus valores y donde estamos construyendo una sólida reputación para nuestra cultura y beneficios del lugar de trabajo. Tenemos una cultura que sobresale entre las compañías mineras en México. Mi meta es que nuestros empleados se sientan orgullosos de trabajar en Discovery y compartan su experiencia con otros, haciendo de Discovery una compañía en donde quieran trabajar las personas talentosas.”

— Ileana Erisel Cázares Castillo, Coordinadora de Recursos Humanos



Ofrecer Beneficios Socioeconómicos de Largo Plazo a las Comunidades donde Operamos

Nuestras relaciones con las comunidades donde operamos son una parte esencial de nuestro éxito y damos prioridad a establecer y mantener relaciones sólidas y positivas. Nuestro objetivo es fomentar una comunicación abierta y transparente y una vinculación con las comunidades; siempre es importante para nosotros estar atentos y responder a sus intereses y preocupaciones.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Nuestra postura

Involucramos a las comunidades locales para que guíen nuestro modelo, establecer relaciones de confianza, comprender sus prioridades y crear relaciones mutuamente benéficas. Nuestro objetivo es crear empleos locales, fortalecer los negocios locales y hacer inversiones que tengan un impacto en las comunidades para asegurar que las comunidades y economías locales se beneficien de nuestra presencia en la región. Reconocemos los valores e intereses únicos de las diferentes partes interesadas, evaluamos los potenciales impactos y consideramos la naturaleza, escala y contexto de nuestras operaciones antes de interactuar con las comunidades. El Vicepresidente de México tiene la responsabilidad de desarrollar relaciones sólidas con las partes interesadas locales y manejar los impactos en la comunidad con el apoyo del Gerente de Sostenibilidad y los Superintendentes de Gestión Social. Nuestra estrategia de relaciones con la comunidad se guía bajo nuestra Política de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión.

En 2022, celebramos 19 sesiones de interacción con nuestras partes interesadas locales en la comunidad a través de diálogos uno a uno y foros grupales. Como sede para estas reuniones, renovamos una escuela local fuera de uso y la transformamos en una sala de reuniones de la comunidad para facilitar las discusiones y crear un lugar de reunión para la comunidad local.

Desempeño



Principio UNGC 1 y SDG 16

Nuestro Sistema de Respuesta a la Comunidad nos permite dar seguimiento oportuno y adecuado a las preguntas, retroalimentación y quejas de la comunidad presentadas por las partes interesadas locales. Este mecanismo formal para recibir, evaluar y resolver preocupaciones de la comunidad es importante para crear confianza y para nuestra licencia social para operar. En 2022, recibimos cuatro casos de quejas de la comunidad. En todos los casos, Discovery se comunicó con las partes interesadas para resolver sus inquietudes e integrar su retroalimentación en la manera como operamos. Es nuestra intención mantener nuestras relaciones con nuestras partes interesadas basadas en comunicación abierta y confianza, y seguir edificando nuevas relaciones.

	2022	2021	2020
Número de acuerdos del proyecto (#)	9	12	11
Interacciones con la comunidad (#)	19	Not tracked	Not tracked
Retroalimentación de la comunidad (#)	4	0	Not tracked



Apoyo a poblaciones vulnerables

Miembros del equipo de Discovery asistieron a la inauguración de Punto Naranja – un programa desarrollado por la Secretaría de Desarrollo Humano y Bien Común del Estado de Chihuahua y el Instituto Chihuahuense de las Mujeres. El programa establece zonas de seguridad para mujeres en todo el Estado de Chihuahua y está vinculado con cada oficina de gobierno municipal. Cualquier mujer en riesgo de sufrir violencia o que necesite reportar acoso puede ir a lugares designados como Punto Naranja para recibir ayuda. El gobierno capacitó a empleados de Discovery para que presten asistencia inicial a personas en peligro y notifiquen a las autoridades para que den seguimiento. Nuestros empleados en Parral se ofrecieron como voluntarios para formar parte de este programa y nuestra oficina de Parral fue designada como refugio.

INVERSIONES EN LA COMUNIDAD

Nuestra postura

Nuestro Estudio de Línea de Base Social y el diálogo con los miembros de la comunidad guían nuestra postura sobre inversión en la comunidad. El Estudio de Línea de Base Social, realizado en 2021, recibió aportaciones de más de 1,800 partes interesadas. Los resultados de esta interacción proporcionaron información para el desarrollo de nuestro Plan de Gestión Social, que identifica maneras en las que podemos crear valor compartido y atender los intereses y preocupaciones de cada grupo de partes interesadas, entre otros. Nuestro diálogo continuo con gobiernos municipales, incluyendo el Municipio de Parral y el Municipio de Ocampo en Coahuila, propietarios de ranchos, ejidos y proveedores locales sobre oportunidades de contratación y adquisiciones también sirve como información para nuestros planes de inversión en la comunidad, conforme seguimos desarrollando el proyecto Cordero. También nos asociamos con comunidades locales, gobiernos y organizaciones de desarrollo con intereses compartidos para aprovechar los recursos y enriquecer el potencial impacto de nuestras inversiones en la comunidad.

Desempeño

En 2022, nuestras inversiones en la comunidad fueron casi cinco veces más que las de 2021, el total gastado alcanzó un total de más de \$195,000. Este aumento en inversiones nos permitió ampliar nuestro apoyo a grupos vulnerables (incluyendo niños, mujeres y adultos mayores) en las áreas de educación, capacitación, salud y deportes, con base en las necesidades clave identificadas en nuestro Plan de Gestión Social.

Algunos puntos sobresalientes de nuestras inversiones en la comunidad en 2022 incluyen:

EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

- + Establecimos un programa de becas para beneficiar a las comunidades locales.
- + Donamos 120 paquetes de útiles escolares a todos los estudiantes de la Escuela Primaria Mati Sike.

SALUD

- + Donamos una camioneta, artículos médicos y fondos para una enfermera y un doctor para operar una clínica médica móvil como apoyo a poblaciones vulnerables y áreas de acceso remoto.

DEPORTES

- + Donamos uniformes de Zumba en apoyo a 300 mujeres en cuatro diferentes centros comunitarios en Parral.
- + Donamos 512 uniformes de fútbol soccer para niños para el Torneo de la Copa Mundial Cordero, en la que participaron 32 equipos de escuelas primarias de Parral.

En 2023, nos enfocaremos en formalizar nuestro contrato de inversión en la comunidad con el Municipio de Parral que considera las opiniones de las partes interesadas, las necesidades del municipio y las necesidades identificadas en nuestro Plan de Gestión Social, al tiempo que permanecemos flexibles para adoptar las nuevas necesidades y emergentes de la comunidad. También nos gustaría enfocarnos más en satisfacer las necesidades de grupos vulnerables, incluyendo niños. Respecto a educación, trabajaremos con una organización externa para distribuir nuestras becas a miembros de la comunidad local para que puedan perseguir sus metas e intereses.

	2022	2021	2020
Inversión total en la comunidad (\$)	197,358	41,393	24,521

Apoyo a negocios locales

Procuramos adquirir bienes y servicios localmente siempre que es posible. Nuestra estrategia de adquisiciones locales se basa en nuestros procedimientos de adquisiciones y cadena de suministro. Consideramos las adquisiciones locales desde dos diferentes perspectivas, las fuentes de abastecimiento de comercios mexicanos, y las fuentes de abastecimientos de las comunidades identificadas en nuestro Estudio de Línea de Base Social para Cordero. Año tras año, hemos podido aumentar el gasto en bienes y servicios locales. En 2022, nuestro gasto local fue de cerca de \$26 millones. En nuestros planes a futuro está dar seguimiento a nuestro gasto con mayor granularidad, rastreando el gasto en los municipios que rodean al Proyecto Cordero, incluyendo Parral.

	2022	2021	2020
Gasto local en bienes y servicios (\$)	25,946,072	10,301,261	1,717,158



Protección del Medio Ambiente

Estamos comprometidos con preservar el medio ambiente actuando como guardianes ambientales, para asegurar la protección del aire, la tierra y el agua en el presente y futuro. Estamos convencidos de que el desarrollo y la protección ambiental pueden coexistir si las actividades se planean y ejecutan con cuidado y se incorporan los intereses de la comunidad en un esfuerzo continuo para mejorar el desempeño.

GESTIÓN AMBIENTAL



Principios UNGC 7, 8 y 9 y SDG 12

Nuestra postura

En la región donde operamos, el clima se caracteriza como semiárido y templado con veranos calurosos. Hay una amplia variedad de plantas y animales que constituyen la biodiversidad local. Muchas personas están empleadas en sectores que dependen del medio ambiente, incluyendo silvicultura, agricultura y ganadería. El agua, un recurso crítico, sigue siendo una causa de preocupación prioritaria tanto para los gobiernos como para las comunidades. Reconocemos nuestra responsabilidad de actuar como guardianes ambientales en los países y comunidades anfitriones donde operamos. Estamos comprometidos con promover la sostenibilidad, reducir nuestro impacto ambiental e interactuar con las comunidades locales. Integramos la sostenibilidad en nuestras decisiones de negocio y consideramos los potenciales beneficios y consecuencias ambientales de nuestro trabajo y nos esforzamos continuamente para identificar, prevenir, minimizar, mitigar y/o, donde resulte adecuado, remediar nuestros impactos sobre el medio ambiente, fundamentados en la ciencia y las mejores prácticas.

Nuestro Comité de Sostenibilidad a nivel Consejo realiza una revisión trimestral de nuestras actividades y desempeño de gestión ambiental. Se preparan informes ambientales semanales y mensuales. Los informes semanales los revisan el Vicepresidente de México y el Vicepresidente de Exploración. Los informes mensuales los revisa el Equipo de la Alta Dirección. Nuestro Gerente de Sostenibilidad tiene la responsabilidad de implementar los planes, procesos e iniciativas ambientales, y cuenta con el apoyo de los Coordinadores Ambientales para asegurar que mantengamos el cumplimiento con nuestras prácticas y permisos ambientales, y proporcionen seguimiento y monitoreo de las métricas aplicables. Ofrecemos capacitación a todos los empleados y contratistas sobre nuestras obligaciones y prácticas ambientales.

Desde que se completó nuestro Estudio de Línea de Base Ambiental en agosto de 2021, en el que se evaluaron los riesgos e impactos ambientales y se propusieron medidas preliminares para evitar, mitigar y compensar los impactos identificados, hemos contratado a una tercera parte para que nos apoye en el mejoramiento de nuestra estrategia. Vamos a desarrollar un Plan de Gestión Ambiental para Cordero que identifique los criterios de mitigación y gestión para los riesgos ambientales. Este plan ayudará a asegurar que cumplamos con nuestros permisos e incorporará las mejores prácticas. Vamos a inspirarnos en los temas que nos han planteado las partes interesadas y planeamos interactuar aún más con las comunidades para el desarrollo de este plan.

Desempeño

Auditorías y certificaciones ambientales

Discovery usa una matriz de gestión del cumplimiento para asegurar que estemos alineados con los requerimientos de los gobiernos federal, estatal y municipal y los permisos ambientales. Nuestra matriz de cumplimiento ambiental cubre todos los aspectos de nuestras operaciones incluyendo el sitio, las oficinas y las renovaciones. La matriz se revisa y modifica de ser necesario al recibir cada permiso nuevo, o cada 6 meses, lo que ocurra primero.

En 2022, avanzamos en nuestra meta de lograr la Certificación de Industria Limpia otorgada por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, la agencia federal de protección ambiental en México. En 2022, la agencia realizó la primera de dos auditorías para evaluar el cumplimiento total de Cordero con los reglamentos ambientales en México. Esta auditoría implica una revisión de las políticas y procedimientos de la Compañía respecto a manejo de desechos, huella ecológica, agua, emisiones, suelo, biodiversidad y otros aspectos de cumplimiento ambiental. La primera auditoría se realizó en el tercer trimestre de 2022. En 2023, esperamos que se realice la segunda auditoría, recibir los resultados y potencialmente recibir la certificación. Si bien esta es una iniciativa voluntaria, estamos tomando todos los pasos para ser merecedores de esta certificación y recibir retroalimentación y validación de nuestras prácticas de gestión ambiental.

En 2022, uno de nuestros Coordinadores Ambientales completó la capacitación y recibió su certificación en la serie de estándares de la International Organization for Standardization (ISO) 14,000 que promueven sistemas de gestión ambiental efectivos en las organizaciones. Esta capacitación se aprovechará para empezar a evaluar e integrar las mejores prácticas de ISO en nuestros Sistemas de Gestión de Sostenibilidad donde sea factible. Otros Coordinadores Ambientales buscarán la certificación en 2023 para enriquecer sus conocimientos en esta área y apoyar la mejora continua.

Cero incidentes ambientales

En 2022, mantuvimos cero incidentes ambientales reportables, consistente con nuestro desempeño pasado. Atribuimos nuestro sólido desempeño a la capacitación, así como a nuestros esfuerzos para aumentar la notificación de problemas o inquietudes que podrían conducir a asuntos ambientales reportables, lo que nos permite establecer controles y evitar que ocurran incidentes ambientales reportables.

	2022	2021	2020
Incidentes ambientales reportables (#)	0	0	0

USO DE ENERGÍA Y GASES DE EFECTO INVERNADERO



Principios UNGC 7, 8 y 9 y SDG 13

Nuestra postura

Reconocemos que el cambio climático es un reto global que requerirá acción de gobiernos, compañías e individuos. Cordero representa una importante oportunidad en el cambio hacia una economía más baja en carbono. Al producir plata con responsabilidad, podemos ayudar a apoyar las tecnologías y la infraestructura necesarias para un futuro más bajo en carbono, además de contribuir a las comunidades locales a través de creación de empleos, generación de habilidades e inversiones en la comunidad. En combinación con esta contribución, nos hemos impuesto el compromiso de explorar oportunidades para disminuir nuestro consumo de energía y reducir al mínimo nuestras emisiones de GEI a lo largo de todas las etapas de desarrollo del proyecto.

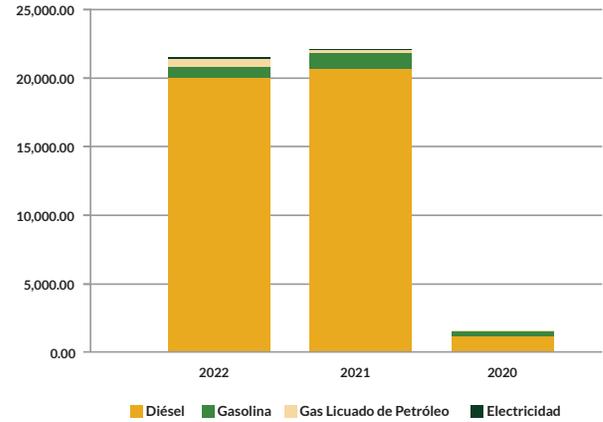
La manera en que generamos, consumimos y conservamos la energía influye directamente en la cantidad de emisiones de GEI que producimos. Dada la lejanía de Cordero, obtenemos nuestra energía primordialmente de combustibles fósiles como diésel, gasolina, gas licuado de petróleo (GLP), así como electricidad. Nuestros generadores, equipo de perforación y flotilla de vehículos pesados usan diésel como combustible. Nuestra flotilla de vehículos ligeros y equipo de corte funcionan con gasolina. Nuestros aparatos para cocinar consumen GLP. Nuestras oficinas usan electricidad, que proviene de la red nacional y autogeneración con paneles solares.

Seguiremos tomando en consideración el uso de energía y GEI en el diseño de nuestro proyecto y consideraremos qué cambios se pueden hacer para disminuir nuestro impacto. También seguiremos explorando fuentes de energía alternativas y renovables para reducir nuestro consumo de energía. Por ejemplo, este año empezamos una proyección preliminar de emisiones para estimar nuestras emisiones futuras en las diferentes etapas del proyecto Cordero. Esto nos permitirá comprender mejor nuestras emisiones potenciales e iniciar la planeación de estrategias para cumplir con nuestras metas relacionadas con el clima.

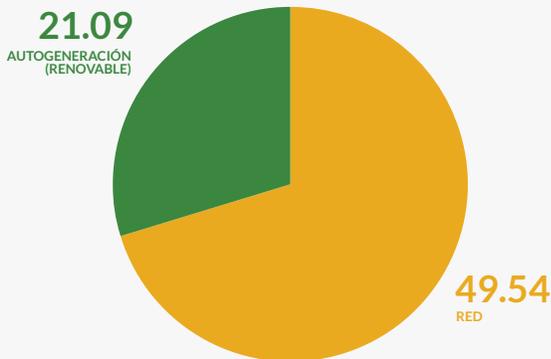
Desempeño

En 2022, nuestras emisiones totales de GEI Alcance 1, 2 y 3 fueron 1,693 tCO₂e, lo que representa una reducción de 2%, impulsada por una disminución en la perforación a finales del año. Nuestras emisiones de Alcance 1 aumentaron debido a una mayor presencia de personal en el campamento del sitio lo que condujo a un uso más alto del generador. Esto se compensó parcialmente con el uso de energía solar, que se instaló en 2022 para proporcionar energía a la iluminación exterior del campamento Cordero. Conforme sigan creciendo nuestras operaciones, seguiremos explorando oportunidades para reducir al mínimo nuestras emisiones de GEI. También seguiremos tomando en cuenta el uso de energía y los GEI en el diseño de nuestro proyecto y consideraremos, cuando sea posible, realizar cambios para disminuir nuestro impacto.

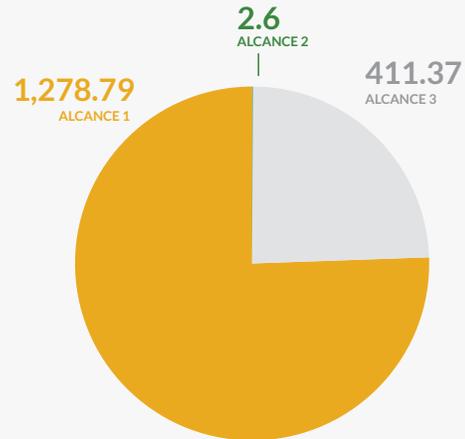
Consumo de energía por tipo de combustible (GJ)



Electricidad por tipo (GJ)



Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO₂e)



	2022	2021	2020
Uso total de energía (GJ)	21,445.07	22,097.11⁹	1,536.42
Diésel	19,975.71	20,736.57 ¹⁰	1,129.98
Gasolina	813.89	1,116.75	384.24
Gas licuado de petróleo	584.84	209.75	17.94
Electricidad	70.63	34.03	4.26

	2022	2021	2020
Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO₂e)	1,692.77	1,733.38	167.16
Alcance 1	411.37	309.60	158.65
Alcance 2	2.60	4.00	0.58
Alcance 3	1,278.79	1,419.78	7.93

9,10 Los datos se han formulado en función de actualizaciones a los factores de conversión de energía para diésel en 2021.

GESTIÓN DEL AGUA



Principios UNGC 7, 8 y 9 y SDG 6

Nuestra postura

En la industria minera, la gestión responsable del agua es importante para asegurar la disponibilidad a largo plazo de este recurso vital. Cordero se encuentra en una región árida de México donde las elevadas temperaturas y la precipitación pluvial fluctuante son causa de preocupación para el Gobierno Federal en México y las comunidades locales de Parral y Valle de Zaragoza. Nuestro objetivo es minimizar el impacto en las personas y el medio ambiente, reduciendo nuestro consumo de agua, usándola de manera eficiente incluyendo el reuso y protegiendo su calidad. La gestión responsable del agua seguirá siendo un tema de importancia y un área donde Discovery se enfocará para mantener nuestra licencia social para operar. Nuestros protocolos de gestión responsable del agua incluyen estrictos requerimientos para minimizar el impacto de nuestras actividades de exploración en las cuencas de agua.

Actualmente, nuestra compañía compra agua potable y no potable para perforación de exploración, instalaciones del campamento y consumo de los empleados. Usamos agua para varias actividades, incluyendo:

- + **Perforación de barrenos:** Se usa agua no potable para lubricar la broca, bombearla por la tubería de perforación o para enjuagar los recortes y llevarlos a la superficie donde se pueden recolectar y analizar para ayudar a determinar la potencial mineralización de la formación rocosa.
- + **Beber y cocinar:** El agua potable es necesaria para beber, cocinar y preparar los alimentos en el campamento.
- + **Sanidad e higiene:** Se requiere agua potable para lavarse, ducharse y mantener una higiene adecuada en el campamento.

En 2022, seguimos llevando a cabo actividades de monitoreo ambiental del agua para identificar y dar seguimiento a cualquier cambio en el medio ambiente como resultado de nuestras operaciones. También incrementamos nuestros esfuerzos de monitoreo construyendo seis pozos para monitorear el agua alrededor del sitio del proyecto. Esto adicional a los tres pozos de monitoreo en operación en 2021. Estos pozos se usan para monitorear los niveles y la calidad del agua. Las inspecciones de calidad se realizan dos veces al año mediante análisis químicos de tercera parte e independientes. También compartimos estos resultados con dueños de tierras vecinas para confirmar que la calidad de su agua no está recibiendo impactos negativos e inspirar confianza en la seguridad del agua para consumo.

En la región, un tema de preocupación es el número de concesiones de agua otorgadas a usuarios. Estamos evaluando diferentes opciones para eliminar el riesgo de abasto de agua de Cordero. Es nuestro objetivo desarrollar una estrategia que satisfaga las necesidades de nuestras operaciones, las comunidades circundantes y otras actividades económicas vitales en la región, como la agricultura.

En 2023, seguiremos perfeccionando nuestra gestión del agua conforme avanzamos en el proyecto. Nuestras opciones para abastecernos de agua para la construcción y operación de la mina se evaluarán a través de un estudio de factibilidad de agua que planeamos realizar en 2023. También planeamos construir pozos adicionales para apoyar nuestros esfuerzos de monitoreo del agua. Estos esfuerzos son en preparación para nuestro siguiente Estudio de Línea de Base Ambiental, que se actualizará a finales de 2024, antes de la construcción de la mina.

Además, planeamos desarrollar una Estrategia de Gestión Responsable del Agua que establezca la manera en que evitaremos la descarga descontrolada de agua, estándares de calidad del agua, manejo de agua pluvial, manejo de escurrimientos de los procesos operativos, y la operación y mantenimiento de los sistemas de tratamiento de aguas residuales. También incluiremos información sobre nuestros planes para administrar e inspeccionar nuestros sistemas de contención.

Desempeño

En 2022, Discovery redujo la extracción de agua debido a una disminución en las actividades de perforación en comparación con el año anterior. Sin embargo, el consumo general fue mayor debido a un aumento en el agua potable adquirida a una tercera parte para satisfacer las necesidades de nuestros empleados y contratistas en el sitio. Si bien las actividades de perforación disminuyeron en comparación con 2021, Discovery pudo reubicar a muchos empleados a otras actividades dentro del campamento.

	2022	2021	2020
Extracción total de agua (m³)	59,482	76,807	36,017
Aguas subterráneas	43,525	69,353	35,895
Tercera parte	15,957	7,454	122
Descarga total de agua (m³)	50,021	74,075	36,007
Aguas subterráneas	43,525	69,145	35,895
Tercera parte	6,496	4,930	112
Consumo total de agua (m³)	9,461	2,733	10
Aguas subterráneas	0	208	0
Tercera parte	9,461	2,525	10
Agua reciclada (m³)	191	208	Not tracked

Balance de agua operativo

en metros cúbicos (m³)

- + Los datos de extracción de agua son medidos.
- + Los datos de descarga de agua son estimados.
- + Los datos de consumo de agua son calculados.

Consumo de agua = extracción de agua – descarga de agua.

- + Los datos de agua reciclada son medidos.



BIODIVERSIDAD Y GESTIÓN RESPONSABLE DE LA TIERRA



Principios UNGC 7, 8 y 9 y SDG 15

Nuestra postura

Nos esforzamos en proteger la flora y la fauna y sus hábitats evitando o minimizando la alteración del suelo y monitoreando la biodiversidad donde operamos. Nuestra estrategia en cuanto a biodiversidad y gestión responsable de la tierra se guía bajo nuestros procedimientos de uso de la tierra y biodiversidad. Discovery cumple con todos los requerimientos legales y las condiciones de nuestras licencias y permisos. Evaluamos con cuidado los riesgos asociados con nuestras actividades de perforación para limitar la huella de nuestras actividades y así proteger la biodiversidad. Como parte de nuestra recuperación y planeación del cierre, llevamos a cabo actividades de restauración en las áreas de las planillas de perforación cuando tenemos una certeza razonable de que ya no se usarán para nuevas perforaciones. Creemos que es importante llevar a cabo actividades de remediación recurrente al mismo tiempo que nuestras actividades de exploración y desarrollo para reducir al mínimo los impactos ambientales. Estas acciones van más allá de nuestras responsabilidades legales de remediación de la tierra durante esta etapa del desarrollo del proyecto, lo que demuestra nuestro compromiso con la gestión responsable de la tierra.

Desempeño

En 2022, continuamos la etapa 2 de nuestro programa de perforación lo que resultó en 314,209 m² de área de superficie perturbada. Las leyes y reglamentos gubernamentales requieren que restauremos la tierra a su estado anterior al final de nuestras operaciones. Pero nuestras operaciones cumplen o exceden estos requerimientos al llevar a cabo actividades de remediación progresiva incluso durante esta etapa temprana del desarrollo de nuestro proyecto. En 2022, el área de superficie que restauramos fue de más de 22,000 m².

Monitoreamos la biodiversidad en y alrededor del sitio de nuestro proyecto, monitoreando más de 34,000 hectáreas de tierra. Trasplantamos con cuidado especies en peligro y en riesgo en y alrededor de las áreas de perforación de acuerdo con nuestro programa de reubicación de flora y fauna. En 2022, realizamos un estudio de biodiversidad e identificamos especies adicionales clasificadas como amenazadas o en peligro en el apéndice II de la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas

de Fauna y Flora Silvestres (CITES) y la lista roja de especies amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN). El aumento en especies identificadas se debe a que ahora nuestros esfuerzos de monitoreo de la biodiversidad cubren un área de superficie más grande. Se identificaron las estrategias para monitorear y mitigar potenciales impactos negativos a lo largo de las diferentes etapas de la mina a través de este estudio que proporcionará información para nuestros planes de gestión y la evaluación de impacto ambiental.

	2022	2021	2020
Área de superficie perturbada (m ²)	314,209	59,677	3,975
Área de superficie remediada (m ²)	22,695	1,000	600
Especies amenazadas y en peligro ¹² (#)	26	12	6
Flora	13	9	5
Fauna	13	3	1



Especies protegidas

Como parte del programa de reubicación de flora y fauna de Discovery, en 2022 rescatamos 86 especies de fauna casi triplicando las 29 especies que rescatamos en 2021. Esto incluye 66 casos de especies según la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora (CITES), 11 casos de especies amenazadas según los lineamientos de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), y 9 casos de especies sin estatus de protección. Nuestros esfuerzos por rescatar estas especies comprenden la reubicación o protección en el lugar debido a su fragilidad y tamaño.

12 Bajo la NOM-029-SEMARNAT-2010 y la lista de alerta de la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES).

Apéndice

TABLA DE DESEMPEÑO

TEMA	INDICADOR	UNIDAD	2022	2021	2020	
Contribuciones Económicas	Derechos de minería pagados al Gobierno de México	\$	830,583	660,276	659,125	
Diversidad en el Consejo y la Alta Dirección	Consejeros independientes que son mujeres	%	40.0	33.3	14.3	
	Miembros de la Alta Dirección étnicamente diverso	%	16.7	40.0	40.0	
Salud y seguridad	Fatalidades	#	0	0	0	
	Incidentes registrables	#	1	2	2	
	Frecuencia de incidentes registrables totales (TRIF) ¹³	# de incidentes registrables ÷ # horas trabajadas x 200,000		0.52	1.18	2.59
	Índice de días de ausencia, restricción o transferencia laboral (DART)	# de casos ausencia, restricción o transferencia laboral ÷ # de horas trabajadas x 200,000		0.52	2.37 ¹⁴	2.59
	Índice de incidentes con vehículos de motor	# de incidentes con vehículos de motor ÷ kilómetros conducidos x 1,000,000		9.14	3.77	5.85
	Índice de cuasi incidentes (NRI)	# de cuasi incidentes reportados ÷ # horas trabajadas x 200,000		3.66	5.91	0
	Índice de incidentes con alto potencial (HPI)	# de incidentes que tienen el potencial de ocasionar lesiones o enfermedades graves y/o la muerte ÷ # horas trabajadas x 200,000		1.57	2.37	0
	Sesiones de orientación para trabajadores y visitantes al sitio	#	135	54	51	
	Horas promedio de capacitación en salud, seguridad y emergencias	# de horas de capacitación en salud y seguridad / número total de empleados		19.72	6.20	No rastreado
	Simulacros de emergencias realizados	#	11	6	0	

13 El TRIF se basa en la definición de México de incidentes registrables para alinearnos con las regulaciones de México, que incluyen fatalidades y tiempo perdido/días de ausencia por incidentes de trabajo. Esto puede diferir con otras definiciones internacionales de incidentes registrables.

14 Se actualizó la información sobre DART para 2021.

TEMA	INDICADOR	UNIDAD	2022	2021	2020
Fuerza laboral	Salarios y prestaciones a empleados	\$	6,738,989	4,927,600	3,108,029
	Fuerza laboral total	#	153	154	124
	Empleados	#	77	67	58
	Contratistas	#	76	87	66
	Rotación de personal	%	35.0	31.7	50.0
	Empleados locales				
	Canadá	% de empleados	100.0	100.0	100.0
	México ¹⁵	% de empleados	85.1	94.8	100.0
	Diversidad de empleados				
	Mujeres	%	32.5	28.4	15.5
	Hombres	%	67.5	71.6	84.5
	Relaciones con la comunidad	Inversión total en la comunidad	\$	197,358	41,393
Gasto local en bienes y servicios		\$	25,946,072	10,301,261	1,717,158
Número de convenios del proyecto		#	9	12	11
Retroalimentación de la comunidad		#	4	0	No rastreado
Interacciones		#	19	No rastreado	No rastreado
Medio ambiente	Incidentes ambientales reportables	#	0	0	0
	Uso total de energía ¹⁶	GJ	21,445.07	22,097.11 ¹⁷	1,536.42
	Diésel	GJ	19,975.71	20,736.57 ¹⁸	1,129.98
	Gasolina	GJ	813.89	1,116.75	384.24
	Gas LP	GJ	584.84	209.75	17.94
	Electricidad	GJ	70.63	34.03	4.26
	Emisiones totales de GEI ¹⁹	tCO ₂ e	1,692.77	1,733.38	167.16
	Emisiones de Alcance 1	tCO ₂ e	411.37	309.60	158.65
	Emisiones de Alcance 2	tCO ₂ e	2.60	3.99	0.58
	Emisiones de Alcance 3	tCO ₂ e	1,278.79	1,419.78	7.93
	Extracción total de agua ²⁰	m ³	59,482	76,807	36,017
	Descarga total de agua ²¹	m ³	50,021	74,075	36,007
	Consumo total de agua ²²	m ³	9,461	2,733	10
	Agua reciclada total ²³	m ³	191	208	No rastreado
	Área de superficie alterada	m ²	314,209	59,677	3,975
	Área de superficie remediada	m ²	22,695	1,000	600
	Biodiversidad				
Especies amenazadas o en peligro identificadas	#	26	12	6	

15 Local se refiere a empleados residentes en el estado.

16 Los factores de conversión locales son los publicados por la Secretaría de Energía. Los factores de emisión son los publicados por la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

17,18 Los datos se reexpresaron con base en actualizaciones a los factores de conversión de energía para diésel en 2021.

19 Los factores de emisiones son los publicados por la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

20 Los datos de extracción de agua son medidos.

21 Los datos de descarga de agua son estimados.

22 Los datos de consumo de agua son calculados. Consumo de agua = extracción de agua - descarga de agua

23 Un sistema centrífugo recicla algo del agua usada en nuestras operaciones de perforación.

ÍNDICE SASB

Discovery reporta contra las métricas del Estándar de Metales y Minería de la *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*.

ÁREA	CÓDIGO	MÉTRICA DE CONTABILIZACIÓN	RESPUESTA, LIGA O INFORMACIÓN ADICIONAL
Emisiones de gases de efecto invernadero	EM-MM-110a.1	Emisiones de Alcance 1, brutas globales, porcentaje cubierto bajo los reglamentos para limitación de emisiones	411.37 tCO ₂ e
	EM-MM-110a.2	Discusión de estrategia a largo y corto plazos o plan para manejar las emisiones de Alcance 1, metas de reducción de emisiones, y un análisis de desempeño contra esas metas.	Discovery está enfocado en establecer una línea de base de sus emisiones y ha estado divulgando las emisiones de Alcance 1, 2 y 3 desde 2020. Consulte información adicional en la sección Uso de energía y gases de efecto invernadero .
Calidad del aire	EM-MM-120a.1	Emisiones al aire de los siguientes contaminantes:	Como parte de nuestro monitoreo ambiental, Discovery empezó a monitorear estos indicadores en 2022.
		(1) CO	(1) 0.00 ppmV
		(2) NOx (excluyendo N2O)	(2) 0.00 ppmV
		(3) SOx	(3) 0.00 mg/m ³
		(4) Materia particulada (PM10)	(4) 2.20 µg/m ³
		(5) Mercurio (Hg)	(5) 0.00 mg
		(6) Plomo (Pb)	(6) 0.14 µg/m ³
		(7) Compuestos orgánicos volátiles (COV)	(7) 0.00 mg/m ³
Gestión de energía	EM-MM-130a.1	(1) Energía total consumida	(1) 21,445.07 GJ
		(2) Porcentaje de electricidad de la red	(2) 0.23%
		(3) Porcentaje renovable	(3) 0.10%
Gestión del agua	EM-MM-140a.1	(1) Agua dulce total extraída (2) Agua dulce total consumida, porcentaje de cada una en regiones con Estrés Hídrico Alto o Extremadamente Alto	(1) El total de aguas subterráneas extraídas es 59,482 m ³ (2) El total de aguas subterráneas consumidas es 9,461 m ³
	EM-MM-140a.2	Número de incidentes de incumplimiento relacionados con permisos, estándares o reglamentos de calidad del agua	0

ÁREA	CÓDIGO	MÉTRICA DE CONTABILIZACIÓN	RESPUESTA, LIGA O INFORMACIÓN ADICIONAL
Manejo de residuos y materiales peligrosos	EM-MM-150a.4	Peso total de residuos no minerales generados	0
	EM-MM-150a.5	Peso total de jales producidos	0
	EM-MM-150a.6	Peso total de roca estéril generada	0
	EM-MM-150a.7	Peso total de residuos peligrosos generados	5.7 toneladas métricas
	EM-MM-150a.8	Peso total de residuos peligrosos reciclados	10% (0.57 toneladas métricas)
	EM-MM-150a.9	Número de incidentes significativos asociados con el manejo de residuos y materiales peligrosos	0
	EM-MM150a.10	Descripción de las políticas y procedimientos para manejo de residuos y materiales peligrosos para operaciones activas e inactivas	Discovery tiene prácticas ambientales para asegurar el debido manejo de materiales peligrosos.
Impactos a la biodiversidad	EM-MM-160a.1	Descripción de políticas y prácticas de manejo ambiental para sitios activos	Discovery tiene varias prácticas ambientales para manejar nuestros impactos ambientales. Consulte más información en la sección Protección del Medio Ambiente.
	EM-MM-160a.2	Porcentaje de sitios de la mina donde el drenado ácido de roca: (1) Se predice que ocurrirá (2) Se mitiga activamente (3) Bajo tratamiento o remedio	No aplicable. El proyecto Cordero está actualmente en la etapa de prefactibilidad.
	EM-MM-160a.3	Porcentaje de reservas (1) probadas y (2) probables en o cerca de sitios con estatus de conservación protegida o hábitat de especies en peligro de extinción	No aplicable. El proyecto Cordero está actualmente en la etapa de prefactibilidad.

ÁREA	CÓDIGO	MÉTRICA DE CONTABILIZACIÓN	RESPUESTA, LIGA O INFORMACIÓN ADICIONAL
Seguridad, derechos humanos y derechos de pueblos indígenas	EM-MM-210a.1	Porcentaje de reservas (1) probadas y (2) probables en o cerca de áreas de conflicto	No aplicable. El proyecto Cordero está actualmente en la etapa de prefactibilidad.
	EM-MM-210a.2	Porcentaje de reservas (1) probadas y (2) probables en o cerca de tierras indígenas	No aplicable. El proyecto Cordero está actualmente en la etapa de prefactibilidad.
	EM-MM-210a.3	Discusión de procesos de participación y prácticas de debida diligencia con respecto a derechos humanos, derechos indígenas, y operación en áreas de conflicto	Discovery tiene una Política de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión que establece nuestro compromiso de proteger y respetar los derechos humanos.
Relaciones con la comunidad	EM-MM-210b.1	Discusión del proceso para manejar riesgos y oportunidades asociados con derechos e intereses de la comunidad	Tenemos un Plan de Gestión Social para atender los intereses, preocupaciones, riesgos y oportunidades relacionados con las comunidades en las que operamos. Para más información, consulte la Sección: Ofrecer Beneficios Socioeconómicos de Largo Plazo a las Comunidades donde Operamos.
	EM-MM-210b.2	Número y duración de demoras no técnicas	0
Relaciones laborales	EM-MM-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por contratos colectivos de trabajo, desglosado por empleados de EE.UU. Y extranjeros	0
	EM-MM-310a.2	Número y duración de huelgas y paros	0
Salud y seguridad de la fuerza laboral	EM-MM-320a.1	(1) Índice de incidencia de salud y seguridad en minas (MSHA) y (b) empleados por contrato (2) índice de fatalidades (3) Índice de cuasi incidentes (NMFR) ²⁴ (4) Horas promedio de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para la fuerza laboral	(1) Nuestro Índice de Frecuencia de Incidentes Registrables (TRIF) es 0.52 (2) 0 (3) 3.66 (4) 19.72

ÁREA	CÓDIGO	MÉTRICA DE CONTABILIZACIÓN	RESPUESTA, LIGA O INFORMACIÓN ADICIONAL
Ética empresarial y transparencia	EM-MM-510a.1	Description of the management system for prevention of corruption and bribery throughout the value chain	Discovery está comprometido con conducir sus negocios con altos estándares éticos. El Código de Conducta Empresarial y Ética y la Política Antisoborno y Anticorrupción de Discovery enuncian nuestras expectativas, y la Política del Informante establece nuestros requerimientos para asegurar que exista un proceso confidencial y anónimo para que las personas reporten cualquier asunto. En 2022, implementamos una línea directa para Informantes. Consulte la sección Nuestras políticas y sistemas para más información.
	EM-MM-510a.2	Producción en países que están en los 20 lugares más bajos en el Índice de Percepción de Corrupción de Transparencia Internacional	0%
Manejo de presas de jales	EM-MM-540a.1	Tabla de inventario de presas de jales (1) nombre de la instalación, (2) ubicación, (3) estatus de propiedad, (4) estatus de operación, (5) método de construcción, (6) capacidad de almacenamiento máximo permitido, (7) cantidad actual de jales almacenados, (8) clasificación de consecuencia, (9) fecha de la revisión técnica independiente más reciente, (10) hallazgos de importancia, (11) medidas de mitigación, (12) PPRE específico del sitio	Discovery no tiene presas de jales
	EM-MM-540a.2	Resumen de los sistemas de manejo de jales y estructura de gobernanza usada para monitorear y mantener la estabilidad de las presas de jales	Discovery está todavía evaluando la factibilidad de su mina Cordero.
	EM-MM-540a.3	Estrategia para el desarrollo de Planes de Preparación y Respuesta a Emergencias (PPRE) para las presas de jales	Discovery está todavía evaluando la factibilidad de su mina Cordero.



Discovery silver

Discovery Silver Corp.
#701 - 55 University Ave
Toronto, ON
Canada, M5J 2H7

E info@discoverysilver.com
T 416-613-9410

discoverysilver.com