

**Социальная
и экологическая
ответственность
как основа
развития**

Отчет об устойчивом развитии за 2013 и 2014 годы
www.polymetalinternational.com

Социальная и экологическая ответственность как основа развития

Основная цель Полиметалла – обеспечение стабильной доходности акционерам при одновременном выполнении корпоративных обязательств по бережному отношению к обществу и окружающей среде.

Мы стремимся достичь своих коммерческих целей путем обеспечения безопасности и эффективности при проведении работ в области геологоразведки, добычи и производства драгоценных металлов. При этом мы в равной степени привержены концепции долгосрочного экономического развития регионов, в которых осуществляем свою деятельность.

Так мы сохраняем баланс между нашими коммерческими интересами и интересами наших сотрудников, поставщиков, инвесторов, местного населения и других заинтересованных сторон. И именно этот баланс гарантирует нам долгосрочный успех и устойчивое развитие наших предприятий.

Содержание



→ Общее представление о Полиметалле

Создание устойчивой стоимости
Стр. 6-7



→ Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Программа активного взаимодействия
Стр. 16-17



→ Существенность

Подготовка отчетности в соответствии с требованиями стандарта GRI G4
Стр. 18-19



О Компании

Обращение Председателя Совета директоров	2
Об этом отчете	3
Интервью с Главным исполнительным директором Группы	4
Основные сведения	6
География деятельности	8
Наш подход к устойчивому развитию	10
Система и принципы управления	12
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	16
Определение приоритетов	18

Охрана окружающей среды

Успешное управление природоохранной деятельностью	20
Примеры из практики	30

Наши сотрудники

Инвестиции в наших сотрудников	32
Примеры из практики	38
Охрана труда и промышленная безопасность	40
Примеры из практики	46

Местные сообщества

Создание прочных отношений с местными сообществами	48
Примеры из практики	54

Экономическая сфера

Обеспечение эффективного и устойчивого экономического развития	56
Пример из практики	59

Показатели GRI (стандарт G4)

Общие стандартные элементы отчетности	60
Специфические стандартные элементы отчетности	63

Обращение Председателя Совета директоров

Делая больше, чем должны

За последние годы Полиметалл добился значительного прогресса, став ведущей компанией в области добычи драгоценных металлов. Достигая высоких операционных и финансовых результатов, мы также выходим на передовые позиции в сфере устойчивого развития.



На протяжении отчетного периода мы продолжали оценивать риски и анализировать произошедшие несчастные случаи, чтобы гарантировать успешное решение проблем, связанных с охраной здоровья и промышленной безопасностью на всех наших предприятиях. Продвигая культуру безопасности среди сотрудников, мы повысили уровень их обучения и информированности, что позволило сосредоточить максимум усилий на обеспечении безопасных условий труда и защите здоровья нашего персонала.

Мы твердо верим в принцип «наживай добро, твори добро». Такие ценностные ориентиры Компании продолжали создавать стоимость для большого числа заинтересованных сторон в течение 2013-14 гг. В целом, несмотря на трудный период для всего минерально-сырьевого сектора мировой экономики, неизменно низкие цены на сырье и усиливающуюся геополитическую напряженность, мы продемонстрировали высокие операционные и финансовые результаты. Мы также выполнили ряд социальных и экологических программ, выходящих за рамки наших нормативных обязательств и задач. Показательным примером может служить заключение нового меморандума о социально-экономическом сотрудничестве с Восточно-Казахстанской областью, согласно которому мы будем обеспечивать социальную поддержку, инвестировать в образование и оказывать финансовую помощь местному населению, проживающему на территории, где мы ведем наш крупнейший проект Кызыл.

Деятельность Полиметалла рассредоточена по регионам России и СНГ. Использование сложных технологических процессов в отдаленных районах с суровыми погодными условиями определяет необходимость создания собственной инфраструктуры. По этой причине развитие надежных и эффективных систем управления является ключевым фактором для поддержания самых высоких стандартов безопасности сотрудников, социального партнерства и охраны окружающей среды. В 2013-14 гг. мы внедрили новую общекорпоративную систему экологического менеджмента (СЭМ), позволяющую более эффективно контролировать наши экологические риски и улучшать общие показатели устойчивого развития. В наших планах также создание новой позиции директора по устойчивому развитию, что свидетельствует о важности этого направления для Компании.

Таким образом, расширение масштабов нашей производственной деятельности ведет к прогрессу и развитию социальной и экологической деятельности. До тех пор пока мы создаем устойчивую стоимость для тех, кто имеет наибольшее значение для нашего бизнеса, мы будем продолжать инвестировать в новые системы и программы, направленные на удовлетворение их потребностей.

Бобби Годселл
Председатель Совета директоров

Об этом отчете

Переход на новый уровень отчетности в области устойчивого развития

GRI G4-17; G4-18; G4-23

Данный отчет является важным этапом в устойчивом развитии нашей Компании. Применение нового стандарта G4, разработанного Глобальной инициативой по отчетности GRI, демонстрирует нашу приверженность принципам прозрачности и эффективности при подготовке отчетов Компании.

Настоящий отчет представляет собой четвертый обзор результатов нашей деятельности в области устойчивого развития и охватывает 2013 и 2014 календарные годы. Наряду с регулярно обновляемым корпоративным вебсайтом Компании www.polymetalinternational.com, он является основным источником информации о наших программах и прогрессе в сфере устойчивого развития.

Отчет включает в себя сведения обо всех принадлежащих нам разрабатываемых месторождениях и перерабатывающих предприятиях на территории России и Казахстана (Дукат, Омолон, Амурск, Албазино, Майское, Хаканджа, Воронцовское, Варваринское), нашем головном офисе в Санкт-Петербурге и дочерних компаниях. Мы являемся собственниками, управляем всеми перечисленными предприятиями и напрямую контролируем политику, процедуры и результаты их деятельности.

Отчет разбит на разделы, отражающие определенные сферы деятельности Компании (экономическую, природо-

охранную, в области охраны труда и техники безопасности, взаимодействия с сотрудниками и местными сообществами). Структурировав отчет таким образом, мы постарались уделить особое внимание вопросам, отнесенным к разряду важных при оценке рисков, проведенной комитетом Совета директоров, а также вопросам, на которые распространяются правовые обязательства Компании, и темам, наиболее значимым для заинтересованных сторон.

Стандарт GRI G4

Данный отчет подготовлен с соблюдением ряда параметров отчетности, позволяющих дать более ясное представление заинтересованным сторонам о результатах деятельности Компании в области устойчивого развития. Мы в первый раз применили стандарт G4, разработанный Глобальной инициативой по отчетности (GRI), и использовали руководство по отчетности в области устойчивого развития (Руководство GRI G4).

Предыдущий отчет об устойчивом развитии (за 2011-12 гг.) был подготовлен на основе Руководства G3.1 (уровень B). В этом году мы решили пойти дальше и составить отчет, соответствующий «основному» варианту четвертой версии Руководства по отчетности в области устойчивого развития, с использованием отраслевого приложения для горнодобывающей промышленности и металлургии. Особое внимание в Руководстве G4 уделено принципу «существенности», т.е. аспектам или вопросам, имеющим наибольшее значение для нашей деятельности. Способ определения существенных аспектов и связанных с ними направлений деятельности подробно описан на странице 18.

Все используемые показатели соответствуют показателям руководства GRI – некоторые из них отражаются в настоящем отчете за 2013-14 гг. впервые, некоторые уже были включены в предыдущие отчеты, а некоторые касаются деятельности наших поставщиков.

Наши ценности

- ➔ **Диалог**
Содействие диалогу с заинтересованными сторонами, основанному на принципах открытости, честности и прозрачности.
- ➔ **Соответствие**
Соблюдение всех правовых обязательств на местном, национальном и международном уровнях.
- ➔ **Этичное поведение**
Стремление к соблюдению высоких нравственных стандартов сотрудниками, подрядчиками и деловыми партнерами Компании и формирование нетерпимости к коррупции, взяточничеству и мошенничеству.
- ➔ **Справедливость**
Выстраивание отношений с сотрудниками и представителями местных сообществ на основе принципов справедливости, равенства и уважения.
- ➔ **Ответственное управление**
Защита окружающей среды и обеспечение максимальной безопасности труда, охраны здоровья и благополучия сотрудников, а также уважение прав всех лиц, имеющих отношение к нашей деятельности.
- ➔ **Эффективность**
Эффективность во всем, что мы делаем.

Интервью с Главным исполнительным директором Группы

Приверженность устойчивому развитию

Мы ответственно подходим к нашему бизнесу и выполняем свои обязательства в области устойчивого развития. В данном разделе Главный исполнительный директор Группы Виталий Несис отвечает на вопросы, касающиеся устойчивого развития Полиметалла и результатов, достигнутых в 2013-14 гг.



Прошлый отчет (за 2011-12 гг.) был подготовлен в соответствии со стандартом GRI G3.1 (уровень B), то в этом году мы следовали новейшему стандарту GRI – четвертой версии G4, в которой основной акцент делается на «существенности» – или, другими словами, на вопросах, имеющих наибольшее значение для нашего бизнеса и заинтересованных сторон. Соответствие отчета стандарту G4 не является обязательным до конца 2015 г., следовательно, мы применяем его добровольно до начала установленного периода. Думаю, что данное решение является показателем нашего стремления к постоянному совершенствованию и внедрению лучших практик, а также готовности работать с использованием прозрачных и понятных правил отчетности.

Что означает «устойчивое развитие» для Полиметалла?

Несмотря на то, что Полиметалл придает первостепенное значение созданию акционерной стоимости, мы всегда в равной мере заботимся и о выгоде для заинтересованных сторон – наших сотрудников, местных сообществ, подрядчиков, бизнес-партнеров, государственных органов и неправительственных организаций, а также о минимизации негативного воздействия нашей производственной деятельности на окружающую среду. Таким образом, устойчивое развитие является основой нашего бизнеса и означает достижение коммерческих и производственных целей, когда под угрозой не ставятся благополучие людей и нашей общей планеты.

Что нового у Полиметалла в области устойчивого развития?

Настоящий отчет, отражающий результаты деятельности Группы за 2013-14 гг., является важной вехой на пути к устойчивому развитию. Мы во второй раз применили стандарт отчетности, разработанный Глобальной инициативой по отчетности (GRI). Если

Каковы основные достижения Полиметалла в сфере устойчивого развития в 2013-14 годах?

Я рад сообщить, что мы достигли выдающихся операционных и финансовых результатов в 2013-14 гг., несмотря на неблагоприятную рыночную конъюнктуру и значительное падение цен на золото. В течение этого периода мы увеличивали производство, выплачивали акционерам регулярные дивиденды и заключили множество сделок по слиянию и приобретению. При этом устойчивое развитие было главным условием достижения прогресса во всех областях, поэтому мы успешно сбалансировали свои бизнес-интересы и обязательства.

Основные достижения включают разработку и внедрение новой общекорпоративной системы экологического менеджмента, которая поможет нам лучше управлять экологическими рисками, уделяя особое внимание эффективности использования ресурсов и энергии, снижению выбросов вредных веществ и повышению вовлеченности персонала. Мы также продолжаем поддерживать конструктивное

и продуктивное взаимодействие с местными сообществами в регионах нашего присутствия, включая коренные малочисленные народы Севера. Лично для меня лучшим доказательством достижений в данной области являются многочисленные награды, присужденные за реализацию программы сотрудничества с местными сообществами, и письма благодарности, которые мы продолжаем получать от людей, проживающих вблизи наших производственных объектов.

Кроме этого, мы разработали новые внутренние социальные программы для улучшения взаимодействия с сотрудниками, включая новый учебно-тренировочный центр с интерактивным обучением. Целью создания такого центра является более эффективная подготовка сотрудников по вопросам внутренних IT-процессов и систем и предоставления возможностей обучения с формированием индивидуального плана, отвечающего личным потребностям (дополнительная информация – стр. 35-36 и 39). Мы также подписали в октябре 2014 г. меморандум о социально-экономическом сотрудничестве между Полиметаллом и акиматом Восточно-Казахстанской области, где находятся месторождения, входящие в приобретенный нами золоторудный проект Кызыл. Данные соглашения определили основные сферы сотрудничества в рамках долгосрочного социального партнерства, направленного, в частности, на удовлетворение потребностей детей, семей и уязвимых групп местного населения.

С какими основными трудностями сталкивается Полиметалл в настоящее время?

Мы эксплуатируем сложные горнодобывающие объекты, часто расположенные в отдаленных районах с неблагоприятными природными условиями, поэтому обеспечение безопасности труда по-прежнему является для Полиметалла основной задачей. Мы постоянно стремимся



Для нас устойчивое развитие – это достижение коммерческих и производственных целей, когда под угрозой не ставится благополучие людей и нашей общей планеты.

улучшить управление в области промышленной безопасности на объектах Группы и соответствовать самым передовым практикам в данной области. Однако, несмотря на немалые достижения, которых мы добились в 2013-14 гг., к сожалению, в 2013 г. имел место случай смертельного травматизма, а в 2014 г. произошли несчастные случаи со смертельным исходом (три на наших производственных объектах и один на предприятии нашего подрядчика). От себя лично я хотел бы выразить самые искренние соболезнования семьям и друзьям пяти сотрудников, погибших в результате этих трагических случаев.

Мы тщательно расследовали данные инциденты и приняли меры по устранению их причин и предотвращению их повторения в будущем. Расследование выявило недоработки в обеспечении безопасности, отчасти по причине увеличения объема подземных горных работ в сложных геотехнических условиях на некоторых производственных объектах. Охрана труда остается первоочередным приоритетом Полиметалла, и мы прилагаем все усилия, чтобы улучшить систему безопасности и добиться нулевой смертности на наших рудниках и предприятиях.

Каковы планы Компании на будущее?

В том, что касается устойчивого развития, мы будем руководствоваться наиболее существенными для заинтересованных сторон вопросами. Применение нового стандарта отчетности GRI G4 помогло определить этот круг вопросов, который, в свою очередь, позволит сформулировать основные направления нашей работы в области устойчивого развития и довести их до всеобщего сведения. Одним из приоритетов является комплексная оценка воздействия проекта Кызыл на окружающую среду и социальную сферу, призванная учесть мнения и потребности всех заинтересованных сторон.

Заглядывая вперед, могу сказать, что мы и дальше будем придавать первостепенное значение созданию стоимости для акционеров и более широкого круга заинтересованных сторон при подготовке Компании к следующему этапу развития.

И, наконец, мы планируем ввести должность директора по устойчивому развитию в 2015 году. Эта позиция была специально создана для координации

различных инициатив и действий, связанных с устойчивым развитием, и обеспечения большей информационной прозрачности для инвесторов и других заинтересованных сторон. Думаю, что данное решение, равно как и взятие на себя обязательств по предоставлению отчетности в соответствии с новым стандартом GRI G4, свидетельствуют о явном прогрессе в области устойчивого развития.

Я с гордостью представляю вашему вниманию этот отчет и достижения Полиметалла в области устойчивого развития в 2013-14 гг.

Виталий Несис
Главный исполнительный директор Группы

Признание заслуг

В период 2013-14 гг. наша Компания была удостоена многочисленных наград и благодарностей со стороны местных общественных организаций, неправительственных организаций, ассоциаций коренных малочисленных народов Севера и местных органов управления.



Награды

«За развитие горного бизнеса в России» Присуждена в рамках горнопромышленного форума «МАЙНЕКС Россия 2014» в номинации «Горнодобывающий проект года» за успешный запуск Амурского ГМК, где впервые в России используется технология автоклавного окисления.

«За развитие горного бизнеса в России» Присуждена в рамках горнопромышленного форума «МАЙНЕКС Россия 2013» в номинации «Горнодобывающий проект года» за успешный запуск обогатительной фабрики на месторождении Майское.

«Лучшая социально ответственная компания года» Присуждена в рамках национального конкурса «Парыз», Казахстан, в категории «Субъекты крупного предпринимательства».



Призы

Шестое место в десятке лучших организаций России в сфере корпоративных коммуникаций и корпоративных отношений, согласно рейтингу TOP-COMM 2014.

Первое место в региональном этапе всероссийского конкурса «Организация высокой социальной эффективности», проведенном в Магаданской области, в номинации «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности».

Первое место в первом областном конкурсе «Лучший работодатель Магаданской области 2013 года, реализующий систему наставничества молодежи».

Ведущие позиции, занимаемые нашими руководителями высшего звена в рейтингах, составленных различными агентствами.



Знаки отличия

34 наших сотрудника были отмечены почетными дипломами, сертификатами и знаками «Шахтерская слава», присужденными различными государственными ведомствами России и Казахстана, включая Министерство промышленности и торговли, Министерство природных ресурсов и экологии и Министерство энергетики.



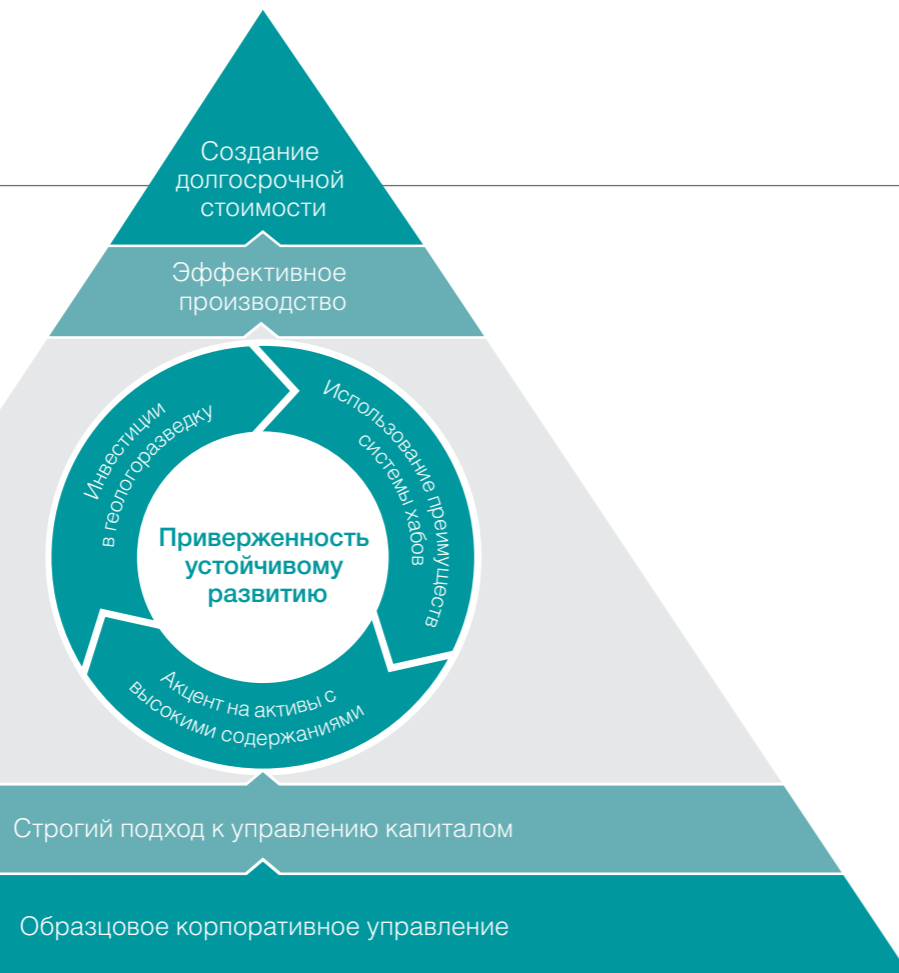
Благодарственные письма

Мы получили 70 благодарственных писем от местных общественных организаций, неправительственных организаций, ассоциаций коренных малочисленных народов Севера и местных органов управления в различных регионах нашей деятельности.

Основные сведения

Создание долгосрочной стоимости

Наша бизнес-модель является ключом к успеху и прежде всего ориентирована на создание долгосрочной стоимости для заинтересованных сторон.



Наша стратегия

- 01 Обеспечение устойчивых производственных и финансовых результатов на всех действующих предприятиях
- 02 Развитие проектов третьего поколения
- 03 Строгий подход к управлению капиталом для создания свободного денежного потока и значительных дивидендов
- 04 Гибкий подход к слияниям и приобретениям наряду с собственной геологоразведкой
- 05 Поддержание высоких стандартов корпоративного управления и устойчивого развития

Наши основные конкурентные преимущества



Активы с высокими содержаниями



Устойчивые результаты операционной деятельности: выполняем и перевыполняем обещания



Строгий подход к управлению капиталом: стабильный свободный денежный поток и значительные дивиденды



Портфель высококачественных проектов развития

Основные факты

8

Действующих предприятий

21,6

млн унций
Рудные запасы
(в золотом эквиваленте)

1,43

млн унций
Производство в золотом эквиваленте
(12% рост по сравнению с 2013 г.)

9 180

Количество сотрудников

14,6

млн унций
Минеральные ресурсы
(в золотом эквиваленте)

1 690

млн долл. США
Выручка от реализации

Производственная цепочка



Геологоразведка

Мы инвестируем значительные средства в геологоразведку и оценку потенциальных месторождений как в ключевой источник долгосрочного последовательного роста.



Подготовка месторождения

Подготовительные работы обеспечивают нашим сотрудникам и оборудованию доступ к запасам месторождения для последующей их выемки подземным или открытым способом.



Добыча руды

Проведение буровзрывных работ обеспечивает доступ к руде и позволяет извлечь максимально возможный объем.



Транспортировка руды

Доставка извлеченной руды к нашим центральным перерабатывающим хабам осуществляется грузовым автотранспортом и водным транспортом.



Переработка

Наша система хабов позволяет перерабатывать руду эффективно и с оптимальными затратами.



Продажа слитков

Мы продаем слитки золота и серебра банкам и предприятиям.



Продажа концентрата

Мы реализуем произведенный концентрат третьим сторонам.

Ключевые достижения 2014 года в области устойчивого развития

В течение 2014 г. Полиметалл продемонстрировал отличные экономические результаты, высокие доходы и рост производства. Это способствует стабильности нашего бизнеса с коммерческой точки зрения и обеспечивает необходимые финансовые ресурсы для долгосрочного развития наших предприятий.

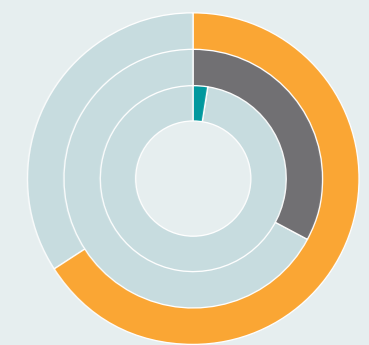
На протяжении всего года мы продолжали выполнять взятые на себя обязательства по развитию местных сообществ в регионах нашей деятельности. Мы расширили нашу программу социального партнерства и поддержки местных сообществ и к концу 2014 г. имели 18 действующих соглашений о сотрудничестве с местными сообществами, охватывающих в том числе и новые регионы, например, территорию проекта Кызыл (для сравнения в 2010 г. было 11 договоров).

Мы также внедрили новую общекорпоративную сертифицированную систему экологического менеджмента (СЭМ), которая поможет контролировать экологическое воздействие нашей производственной деятельности и управлять экологическими рисками,

акцентируя внимание на эффективности использования ресурсов и энергии, снижении выбросов вредных веществ и на вовлеченности персонала.

Мы продолжили инвестировать средства в развитие и благополучие наших сотрудников, подтверждая свою готовность стать одним из лучших работодателей. Однако наши показатели охраны труда за 2013-14 гг. были в целом неудовлетворительными. Согласно данным, приведенным на стр. 43, в течение прошлого года произошло четыре несчастных случая со смертельным исходом – три на наших предприятиях и один на объекте подрядчика. Мы делаем все возможное, чтобы не допустить повторения таких трагических инцидентов в будущем.

Полиметалл уделяет особое внимание управлению системой поставок с целью достижения того, чтобы наши поставщики в полной мере разделяли наши принципы и ответственное отношение. Мы также развиваем сотрудничество с местными поставщиками услуг с целью стимулирования местной экономики и региональной логистической сети.

Структура производства в 2014 г. (%)
(в золотом эквиваленте)

● Золото	66
● Серебро	33
● Медь	1

География деятельности

Растущий портфель высококачественных активов и обширная программа геологоразведки

GRI G4-17

Условные обозначения

- Хаб
- Самостоятельное месторождение
- Проект в стадии реализации
- Головной офис
- + Город/населенный пункт
- ⚓ Морской порт

Варваринское

Успешное предприятие в Казахстане, приносящее стабильную прибыль

4,2 млн тонн руды в год
Флотация и цианирование

Действующее месторождение Варваринское

Основной проект геологоразведки Тарутинское

Воронцовское

Стабильные высокие производственные показатели и рентабельность

950 тыс. тонн руды в год «уголь-в-пульпе» (УВП)

900 тыс. тонн руды в год Кучное выщелачивание (КВ)

Действующее месторождение Воронцовское

Основной проект геологоразведки Северо-Калугинское

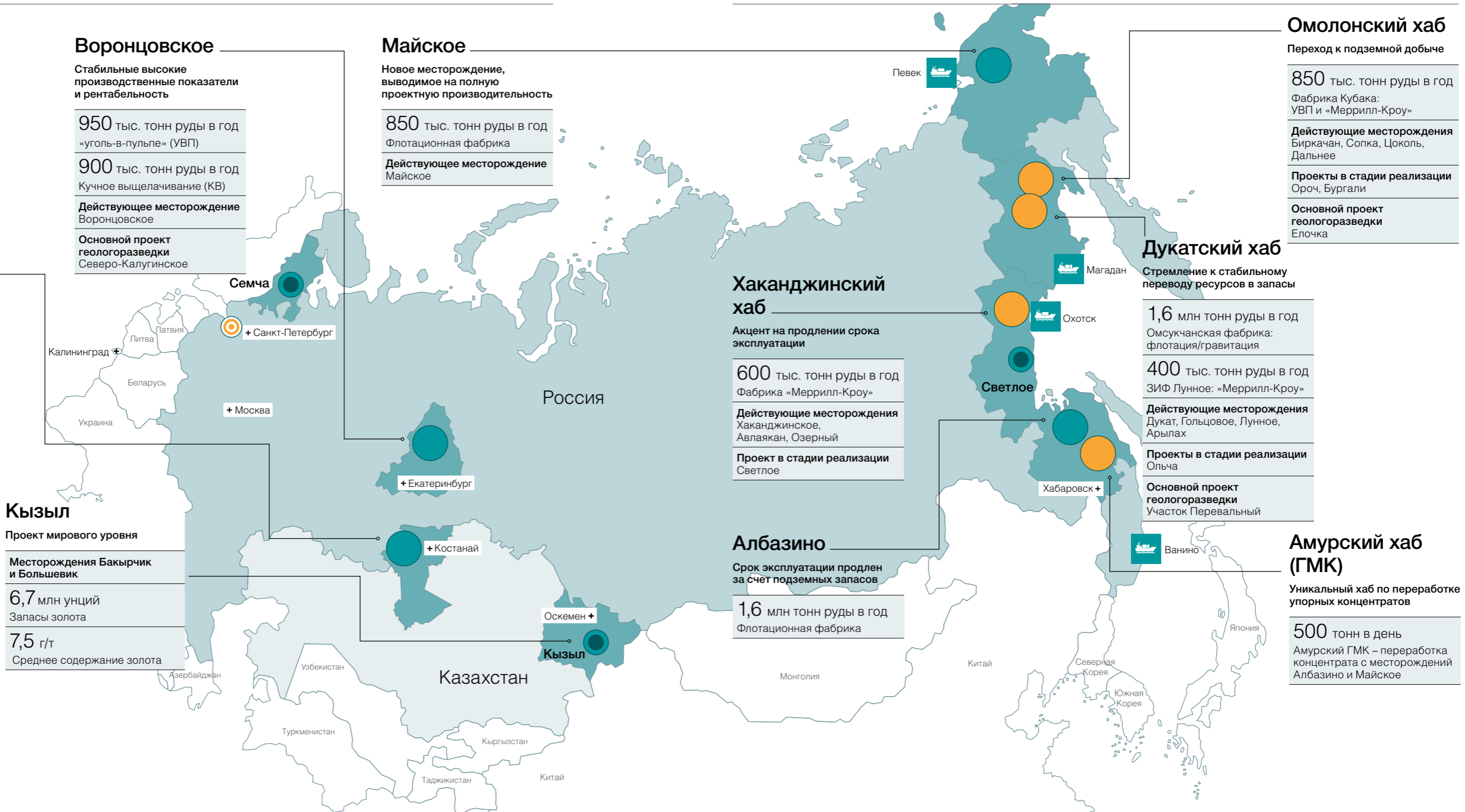
Майское

Новое месторождение, выводимое на полную проектную производительность

850 тыс. тонн руды в год Флотационная фабрика

Действующее месторождение Майское

GRI G4-17



Омолонский хаб

Переход к подземной добыче

850 тыс. тонн руды в год
Фабрика Кубака: УВП и «Меррилл-Кроу»

Действующие месторождения Биркачан, Сопка, Цоколь, Дальнее

Проекты в стадии реализации Орох, Бургали

Основной проект геологоразведки Елочка

Дукатский хаб

Стремление к стабильному переводу ресурсов в запасы

1,6 млн тонн руды в год Омсукчанская фабрика: флотация/гравитация

400 тыс. тонн руды в год ЗИФ Лунное: «Меррилл-Кроу»

Действующие месторождения Дукат, Гольцовое, Лунное, Арылах

Проекты в стадии реализации Ольча

Основной проект геологоразведки Участок Перевальный

Амурский хаб (ГМК)

Уникальный хаб по переработке упорных концентратов

500 тонн в день
Амурский ГМК – переработка концентрата с месторождений Албазино и Майское

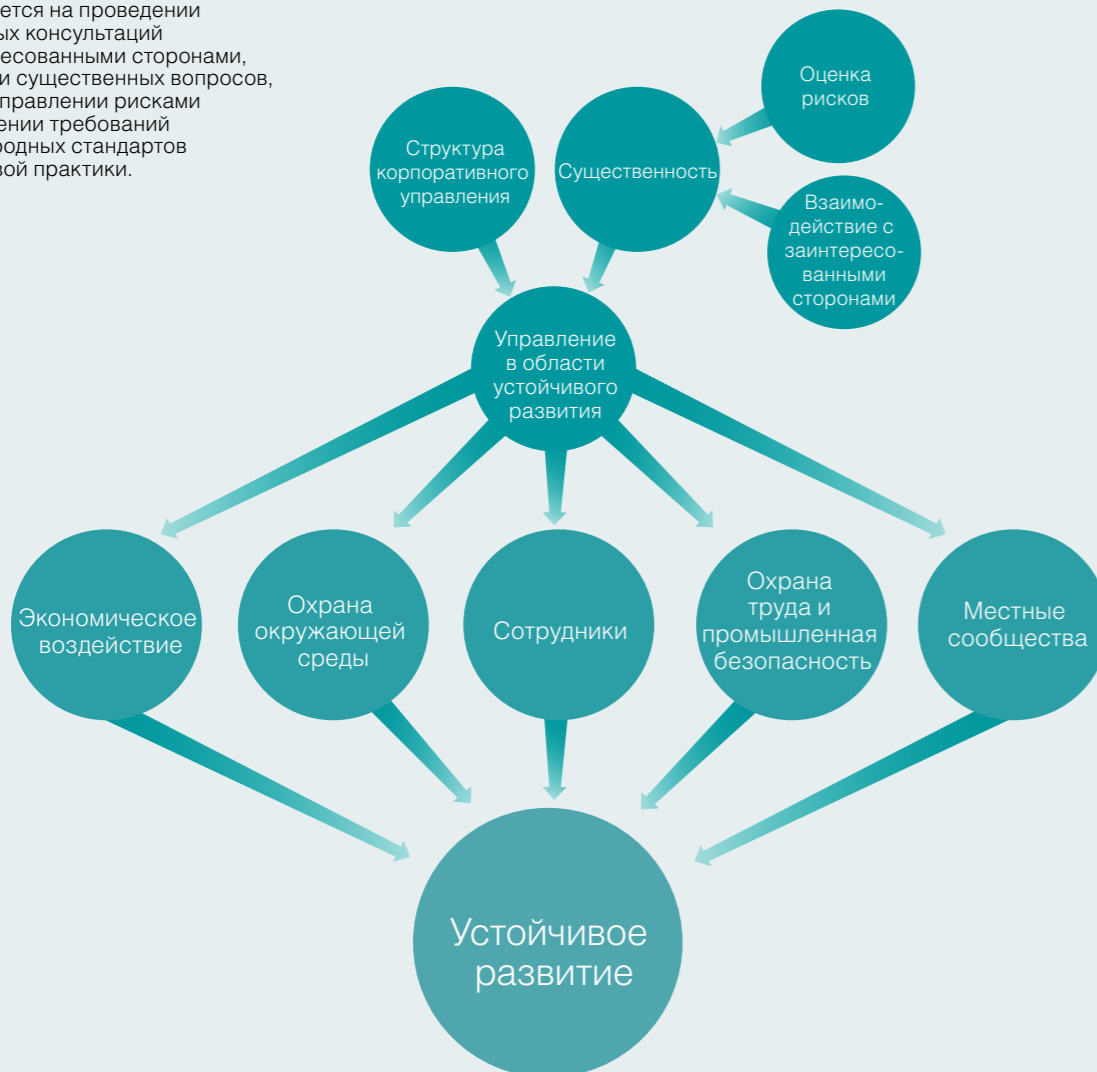
Наш подход к устойчивому развитию

Стремление к долгосрочному росту и развитию бизнеса

GRI G4-18; G4-23

Устойчивое развитие является неотъемлемой частью нашей стратегии и рассматривается как вклад в развитие общества и защиту окружающей среды, а также в будущее Компании в долгосрочной перспективе.

Наш подход к устойчивому развитию основывается на проведении регулярных консультаций с заинтересованными сторонами, выявлении существенных вопросов, строгом управлении рисками и соблюдении требований международных стандартов и передовой практики.



GRI G4-18; G4-23

Стандарты, кодексы и договоры

Общий подход нашей Компании к устойчивому развитию формируется на основе Глобального договора ООН, к которому Полиметалл присоединился в 2009 году. Наша стратегия в данном направлении соответствует требованиям этого добровольного международного соглашения, обязывающего соблюдать 10 принципов в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Полиметалл также является активным членом сети Глобального договора ООН в России.

Глобальный договор ООН и наши корпоративные ценности, а именно открытый диалог, соблюдение законодательства, этическое поведение, справедливость, ответственное и рациональное управление и эффективность, определяют ориентиры политики и систем менеджмента в области устойчивого развития. Цели в рамках политики определяются для всей Группы, затем внедряются нашим головным офисом и дочерними компаниями на практике. Обеспечивая постоянный контроль и надзор, мы гарантируем, что результаты нашей деятельности оцениваются на предмет соответствия всему применимому законодательству и внутрикорпоративным требованиям.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами и существенные вопросы

Наш подход предполагает, что мы сосредоточены на решении тех вопросов, которые наиболее значимы для нашего бизнеса и заинтересованных сторон. Полиметалл соблюдает принципы существенности и вовлеченности заинтересованных сторон, изложенные в Руководстве G4 Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в части определения приоритетов. Мы постоянно анализируем данные, касающиеся заинтересованных сторон, для выявления групп, на которые наша деятельность оказывает наибольшее влияние (дополнительная информация – стр. 16-17). Взаимодействие с каждой выявленной группой заинтересованных сторон и сбор их откликов позволяют определить наиболее существенные вопросы и учитывать мнение и приоритеты группы при принятии решений и разработке стратегии Компании. Основным при работе с заинтересованными сторонами является глубокий анализ существенности, проводимый нами каждый год с целью определения ключевых аспектов, которые должны быть отражены в программах устойчивого развития и отчетах (дополнительная информация – стр. 18-19).

Управление рисками в сфере устойчивого развития

Подход нашей Компании к устойчивому развитию также основывается на строгом соблюдении принципов и процедур в области управления рисками. С помощью сведений, полученных при взаимодействии с заинтересованными сторонами, мы выявляем риски в области устойчивого развития и стараемся их минимизировать (дополнительная информация – стр.14-15). Данный процесс курируется Комитетом по аудиту и рискам Совета директоров, что показывает степень важности, которую Компания придает вопросам устойчивого развития.

Приоритеты

Взаимодействие с заинтересованными сторонами и анализ на предмет существенности позволили определить основные направления деятельности в области устойчивого развития на 2013-14 гг., которые приведены ниже.

Наши приоритеты в области устойчивого развития

- Поддержание благоприятных конструктивных отношений с региональными властями, НПО и местным населением путем расширения соглашений о партнерстве и повышения эффективности наших инвестиций (разделы «Экономическая сфера» и «Компания и общество»)
- Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров, повышение качества условий труда (раздел «Наши сотрудники»)
- Улучшение системы охраны труда и промышленной безопасности путем использования более совершенных систем визуализации, управления рисками и более тщательного мониторинга как на предприятиях Компании, так и у подрядчиков (раздел «Наши сотрудники»)
- Дальнейшее развитие сертифицированной системы экологического менеджмента и внедрение ее в производственную деятельность (раздел «Охрана окружающей среды»)
- Более строгий и прозрачный подход к коммуникациям Компании с поставщиками, заказчиками и партнерами (раздел «О Компании»)
- Программы энергоэффективности и эффективности затрат

Система и принципы управления

Централизованное управление в области устойчивого развития

Управление в области устойчивого развития в Полиметалле начинается с высшего руководящего звена, а затем тщательно и эффективно контролируется на всех уровнях.



Совет директоров



- Председатель Совета директоров**
Бобби Годселл **N**
- Исполнительный директор – Главный исполнительный директор Группы**
Виталий Несис
- Директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании**
Константин Янаков
Жан-Паскаль Дювьесар
Марина Грэнберг

- Независимые директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании**
- Кристина Куаньяр **A R N**
- Расселл Скирроу **A**
- Джонатан Бест **A R**
- Леонард Хоменюк **R N**

- Комитеты Совета директоров**
- A** Комитет по аудиту и рискам
 - R** Комитет по вознаграждениям
 - N** Комитет по назначениям

Руководство в области устойчивого развития

Основную ответственность за управление устойчивым развитием несет Совет директоров Полиметалла. Главный исполнительный директор Группы Виталий Несис отвечает за успешную реализацию стратегии Компании в данной области и внесение в нее необходимых изменений. Вместе с Советом директоров он следит за тем, чтобы устойчивому развитию уделялось первостепенное внимание во всех подразделениях Группы.

Главный исполнительный директор Группы осуществляет общее руководство. Ему оказывает поддержку Научно-технический совет, который проводит ежемесячные заседания с целью контроля результатов деятельности по приоритетным направлениям в области устойчивого развития и реализации соответствующих мер. Руководители департаментов подотчетны Научно-техническому совету, что способствует обмену мнениями между руководителями высшего звена по вопросам управления персоналом, работы с местным населением, охраны труда и экологического менеджмента.

Совет директоров в целом несет ответственность за принятие решений, связанных с социальной, экономической и экологической деятельностью Компании и активно участвует в формировании стратегии и целей в данных областях. Все заседания Совета, на которых рассматриваются поквартальные результаты деятельности Компании, начинаются с обзора результатов в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Совет также проверяет и утверждает отчеты об устойчивом развитии до их публикации.

Состав Совета директоров

Компания неукоснительно соблюдает Кодекс корпоративного управления Великобритании, включая требования, предъявляемые к проведению выборов в Совет директоров и его составу. Согласно данному Кодексу, члены Совета директоров ежегодно переизбираются, при этом акционеры имеют право выбирать или назначать отдельных директоров.

В состав Совета директоров Компании входят один исполнительный директор (Главный исполнительный директор Группы), председатель, не являющийся исполнительным лицом Компании, и семь директоров, также не являющихся исполнительными лицами Компании, четверо из которых – независимые директора. Роль Председателя Совета директоров и неисполнительных директоров заключается в анализе показателей деятельности и качества управления Компанией, оценке достоверности и полноты финансовой информации, а также оценке эффективности механизмов внутреннего контроля и систем управления рисками. Директора ежегодно раскрывают информацию о своей личной заинтересованности и уведомляют корпоративного секретаря Компании о любых изменениях, касающихся такой заинтересованности.

Все действующие директора были назначены на свои должности в сентябре 2011 г., за исключением г-жи Куаньяр, которая стала членом Совета директоров в июле 2014 г. На момент публикации данного отчета 22% от общего числа членов Совета директоров составляют женщины, и три директора являются представителями крупных акционеров Компании. Более подробную информацию о членах Совета директоров можно найти в Годовом отчете Полиметалла в разделе «Корпоративное управление».

Комитеты Совета директоров

Комитет по назначениям отвечает за представление Совету директоров рекомендаций по составу Совета директоров и его комитетов. Он оценивает совокупность квалификаций, знаний и навыков, опыта, независимости и соблюдение равенства возможностей членом Совета директоров до любого назначения, осуществляемого Советом, и исходя из этой оценки готовит список должностных обязанностей и требований, предъявляемых к кандидату.

Директора и председатели комитетов Совета директоров регулярно получают информацию об изменениях в корпоративном управлении и законодательных требованиях и прочих изменениях, касающихся социальных, экономических и экологических вопросов, затрагивающих Компанию. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств члены

Совета директоров немедленно извещаются об этом посредством электронных средств связи. О результатах проведенного расследования и принятых корректирующих мерах докладывается на следующем заседании Совета директоров.

Совет директоров ежегодно проводит тщательный анализ своей деятельности, чтобы оценить эффективность работы Председателя Совета, комитетов и каждого директора в отдельности. Согласно Кодексу корпоративного управления Великобритании, раз в три года рекомендуется привлекать для такого анализа внешнего консультанта, поэтому Совет директоров планирует предпринять шаги в этом направлении для повышения общей эффективности своей работы.

Вознаграждения

Политика вознаграждений Полиметалла остается ключевым элементом четкой системы мотивации, стимулирования и удержания руководителей высшего звена. Наша схема вознаграждений понятна и проста и совпадает с интересами акционеров. Компания полностью соблюдает новые требования к раскрытию информации о вознаграждениях с момента их введения в 2013 г. Политика вознаграждений обсуждается с акционерами и выносится на голосование каждые три года, тогда как голосование по отчету о вознаграждениях проводится каждый год. На ежегодном собрании акционеров в мае 2014 г. политика вознаграждений и отчет по вознаграждениям получили поддержку 99,8% акционеров.

При установлении уровня оплаты и бонусов для Главного исполнительного директора Группы и других руководителей высшего звена учитываются корпоративные и индивидуальные показатели деятельности, включая результаты в области охраны труда и промышленной безопасности. Уровни оплаты пересматриваются каждый год, причем каждые три года они сравниваются с уровнями оплаты в аналогичных компаниях отрасли и других компаниях, зарегистрированных на Лондонской фондовой бирже, чтобы скорректировать их при необходимости.

Более подробную информацию можно прочесть в Годовом отчете Компании за 2014 г.

Система и принципы управления

Централизованное управление в области устойчивого развития

продолжение

Размер присуждаемых вознаграждений рассчитывается таким образом, чтобы повышение зарплаты было приблизительно сопоставимо с общим повышением зарплат на всех уровнях организации.

Дополнительную информацию о системе вознаграждений можно найти в Годовом отчете Компании.

Кодекс корпоративного поведения

Наш Кодекс корпоративного поведения был принят в декабре 2011 г. и утвержден Советом директоров. Кодекс доводится до сведения всех сотрудников с целью разъяснения основных этических принципов и норм, которыми должны руководствоваться сотрудники всех уровней Компании.

Кодекс регулирует действия сотрудников по отношению к коллегам, заказчикам, деловым партнерам, государственным органам и обществу в целом. Основное внимание в нем уделено предоставлению равных возможностей, охране труда, защите окружающей среды, отношениям с государственными органами и местными сообществами, конкуренции и защите данных и прозрачности информации. Он также декларирует «нулевую терпимость» в отношении запугивания и притеснений, использования наркотических веществ, конфликтов интересов и взяточничества. Положения и принципы данного Кодекса должны соблюдаться всеми сотрудниками Компании. Все документы и руководства находятся в открытом доступе в информационной системе Компании.

Глобальный договор ООН

Общий подход Полиметалла к устойчивому развитию формируется на основе Глобального договора ООН, к которому Компания присоединилась в 2009 году. Стратегия Группы в данной области соответствует требованиям этого добровольного международного стандарта, обязывающего соблюдать 10 принципов в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Глобальный договор ООН и наши корпоративные ценности, а именно диалог, нормативно-правовое

соответствие, этическое поведение, справедливость, ответственное и разумное управление и эффективность, определяют ориентиры для более детализированной политики социально-экологической ответственности и соответствующих управленческих систем. Процедуры такой политики определяются на уровне Группы и внедряются в практику нашим головным офисом и дочерними компаниями. Постоянный мониторинг и аудиторские проверки обеспечивают гарантию оценки результатов нашей хозяйственной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми и внутрикорпоративными требованиями.

Мониторинг поведения

Несмотря на то, что все наши сотрудники ознакомлены со стандартами поведения, мы осознаем необходимость систематического мониторинга их действий и решений для контроля нашей коммерческой деятельности. Ответственность за проведение такого мониторинга возлагается на Дирекцию по внутреннему контролю и оценке рисков, действующую на основании ежегодного плана работы, утверждаемого Комитетом Совета директоров по аудиту и рискам. Дирекция проводит выборочные проверки материально-инвентарных запасов и активов, таких как топливо и оборудование, контролирует исполнение договоров на строительство и монтаж и оценивает правильность решений, принимаемых в отношении капитального строительства. Дирекцией по внутреннему контролю и оценке рисков было подготовлено 53 отчета о целевых проверках в 2013 г. и 46 отчетов в 2014 г., включающих рекомендации по устранению выявленных недостатков. В течение 2013-14 гг. были проведены проверки на всех основных действующих предприятиях Компании.

Помимо этих мер, начиная с 2011 г. мы регулярно проводим тренинги и семинары по противодействию взяточничеству и коррупции. Подобные учения были проведены на каждом из наших основных действующих объектов специалистами службы внутренней безопасности. Для получения более подробной информации относительно нашей политики и методов противодействия коррупции см. стр. 34.

Компания также стремится к адекватному контролю своей деятельности. Нами введена система внутреннего контроля для управления рисками и их минимизации, а также для достижения бизнес-целей при снижении остаточного риска до приемлемого уровня. Однако данная система может предоставить лишь разумные, но не абсолютные гарантии отсутствия существенных искажений или убытков. Руководитель Дирекции по внутреннему контролю и оценке рисков подчиняется Главному исполнительному директору Группы и, через Комитет по аудиту и рискам, Совету директоров.

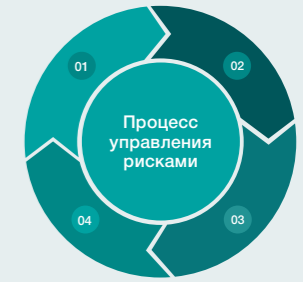
Управление рисками

Эффективное управление рисками – важная часть общей стратегии устойчивого развития Полиметалла. Мы регулярно взаимодействуем с нашими заинтересованными сторонами и прилагаем все усилия, чтобы выявлять, контролировать и снижать риски в сфере устойчивого развития Компании, т.е. стремимся минимизировать опасности для жизни и здоровья людей, местных сообществ и окружающей среды и обеспечить долговременный успех и устойчивое развитие нашей Компании.

Главный исполнительный директор Группы, Совет директоров и Научно-технический совет при содействии Дирекции по внутреннему контролю и оценке рисков выявляют факторы риска, представляющие угрозу для нашей деятельности. При этом для получения всей необходимой информации они взаимодействуют с государственными органами, финансовым сообществом, сотрудниками, местными сообществами, неправительственными организациями, заказчиками и поставщиками. Определение и мониторинг процесса управления рисками осуществляется Комитетом Совета директоров по аудиту и рискам.

Процесс управления нашими рисками

- 01 Выявление и документирование факторов риска
- 02 Оценка, количественный анализ и классификация каждого фактора
- 03 Разработка и реализация стратегии снижения рисков
- 04 Мониторинг, отражение в отчетности и пересмотр рисков



Система управления рисками

Система управления рисками способствует достижению стратегических целей Компании и призвана обеспечить эффективное выявление, оценку и снижение рисков в сфере устойчивого развития и хозяйственной деятельности. Ключевые сотрудники/звенья системы управления рисками и основные сферы их ответственности перечислены ниже.

Совет директоров, Комитет по аудиту и рискам	Мониторинг и контроль эффективности управления рисками, утверждение политики и процедур по управлению рисками, анализ и пересмотр стратегии управления рисками и отчетов о рисках, ответственность за выявление ключевых рисков
Главный исполнительный директор Группы и Научно-технический совет	Выявление рисков для деятельности Компании и связанных с ней управленческих процессов
Дирекция по внутреннему контролю и оценке рисков	Определение и мониторинг процесса управления рисками, а также средств и мер для снижения рисков, подготовка отчетов о рисках
Руководители производственных подразделений	Выявление и оценка обычных/повседневных рисков и их документирование, реализация программ по снижению рисков

Ключевые факторы риска для устойчивого развития

Данные, полученные со всех объектов Компании, позволили выявить ряд рисков для устойчивого развития, включающих в себя следующее:

Кадровые риски	Социальные риски	Экологические риски	Экономические риски
Компания может не справиться с тем, чтобы найти и удержать достаточное количество квалифицированных кадров, необходимых для поддержания стабильной операционной деятельности.	Наши предприятия потенциально могут оказать негативное влияние на местное население.	Системы менеджмента Компании могут не суметь предотвратить или снизить масштабы разливов или выбросов вредных веществ в окружающую среду, что может причинить вред не только экологии района, но и сотрудникам и лицам, живущим и работающим вблизи производственных объектов.	Права на пользования недрами могут быть оспорены, может возникнуть местное противодействие приобретению земли, что воспрепятствует или ограничит использование недр Компанией. Компания может не суметь обеспечить доступ к дополнительным резервам, что приведет к долгосрочному снижению объемов производства.
Компания и корпоративная система охраны труда и промышленной безопасности могут оказаться неспособны обеспечить работникам достаточную защиту от несчастных случаев.	Местное население может выступить против строительства новых горнодобывающих объектов или расширения имеющегося производства.	Компания может не суметь соблюсти экологические нормы и законодательство в области охраны окружающей среды.	Неблагоприятные и суровые погодные и климатические условия могут вызвать перебои в работе.
Непредвиденные чрезвычайные ситуации/аварии могут повлиять на здоровье работников и их безопасность.	Компания может не суметь создать общие для себя и общества выгоды и выполнить свои обязательства.	Могут возникнуть проблемы, связанные с управлением природоохранной деятельностью, сохранением биоразнообразия и планированием ликвидации горнодобывающего предприятия.	Доступ к надежному энерго- и водоснабжению по приемлемым ценам может быть ограничен.
Трудовые отношения могут ухудшиться из-за разногласий по вопросу уровня зарплат и льгот.		Вредные выбросы от производственной деятельности Компании могут негативно воздействовать на климат (влиять на погодные и климатические условия).	Компания может попасть в чрезмерную зависимость от единственного поставщика в отдаленных районах.
			Неэффективное использование сырья и энергии может привести к непредвиденным финансовым затратам/потерям.

Компания может оказаться неспособна адекватно управлять сторонними поставщиками продукции и услуг, что приведет к финансовым потерям в логистической цепочке, а также задержкам и сбоям поставок.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Динамично развивающаяся программа взаимодействия с заинтересованными сторонами

GRI G4-24; G4-25; G4-26

Для поддержания высоких стандартов в области корпоративного управления и устойчивого развития мы разработали открытую и прозрачную систему взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Общение с заинтересованными сторонами помогает выявить и учесть наиболее значимые для них вопросы.

<p>Заинтересованные стороны</p> <p>Почему они важны для нас</p> <p>Кто в Компании отвечает за это</p> <p>Каналы взаимодействия</p> <p>Существенные вопросы</p> <p>Доп. инф.</p>	 <p>Инвесторы и акционеры</p>	 <p>Сотрудники</p>
	<p>Приоритетом Полиметалла является создание долгосрочной акционерной стоимости.</p> <p>В свою очередь, акционеры и инвесторы обеспечивают нас необходимым капиталом для развития и расширения нашей операционной деятельности.</p>	<p>Сотрудники являются одним из самых ценных преимуществ и активов Компании. Успех нашего бизнеса зависит от их квалификации, самоотдачи и навыков.</p> <p>Мы нанимаем самых способных и перспективных работников и инвестируем значительные средства в их обучение и развитие.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Совет директоров Главный исполнительный директор Группы Сотрудники подразделений по корпоративным отношениям и связям с инвесторами 	<ul style="list-style-type: none"> Главный исполнительный директор Группы Заместитель Главного исполнительного директора Группы по экономике и финансам Заместитель Главного исполнительного директора Группы по персоналу Управление охраны труда и промышленной безопасности Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти Управляющие директора и главные инженеры предприятий
	<ul style="list-style-type: none"> Ежегодные общие собрания/общие собрания Годовые отчеты и отчеты об устойчивом развитии Бизнес-конференции и индивидуальные встречи Презентации/телефонные конференции Посещения производственных объектов Прямая переписка 	<ul style="list-style-type: none"> Опросы и анкетирование сотрудников Советы трудовых коллективов «Горячая линия», вебсайт, ящики обратной связи Собрания и личные встречи с руководством Аттестация Ежегодная прямая линия с Главным исполнительным директором Группы
	<ul style="list-style-type: none"> Результативность финансовой и операционной деятельности и показатели в области устойчивого развития Дивиденды Нормативно-правовое регулирование, экономические аспекты и политика Компании Слияния и приобретения Вопросы в сфере трудовых отношений Охрана труда и промышленная безопасность Соответствие нормам международных экологических стандартов 	<ul style="list-style-type: none"> Зарплаты, льготы и социальные пакеты Условия труда и проживания Охрана труда и промышленная безопасность Карьерный рост и возможности профессионального развития Социальные нужды и потребности Повышение квалификации, обучение и профессиональная подготовка
	<p> Годовой отчет за 2014 г.</p>	<p> Раздел «Наши сотрудники» (стр. 32-47)</p>

GRI G4-24; G4-25; G4-26

 <p>Поставщики и подрядчики</p>	 <p>Органы государственной власти, отраслевые ведомства</p>	 <p>Местное население и НПО</p>
<p>Поставщики и подрядчики вносят значительный вклад в развитие нашего бизнеса. Мы выстраиваем с ними стабильные и долгосрочные отношения, способствующие заключению договоров на взаимовыгодных условиях и осуществлению бесперебойных поставок.</p> <p>Вместе с нашими партнерами мы стремимся обеспечить соответствие нормам безопасности и экологическим требованиям по всей цепи поставок Полиметалла.</p>	<p>Мы поддерживаем партнерские отношения с федеральными и местными властями, в юрисдикции которых находятся наши производственные объекты.</p> <p>Мы соблюдаем все законы и нормативно-правовые акты, применимые к нашей деятельности, и вступаем в открытый и прозрачный диалог с отраслевыми ведомствами, в частности, взаимодействуем по вопросам, связанным с совершенствованием законодательства в сфере горнодобычи.</p>	<p>Деятельность Полиметалла невозможна без поддержки местного населения и неправительственных организаций в регионах нашей деятельности.</p> <p>Мы работаем с этими заинтересованными сторонами для создания взаимовыгодных условий. Мы также уважаем права коренных народов и инвестируем в важные для них сферы.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Все производственные подразделения Дирекция по правовым вопросам Подразделения материально-технического обеспечения 	<ul style="list-style-type: none"> Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти Дирекция по правовым вопросам 	<ul style="list-style-type: none"> Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти
<ul style="list-style-type: none"> Прямая переписка Договорные отношения Встречи Обеспечение соответствия требованиям Полиметалла (например, в области охраны труда и промышленной безопасности) 	<ul style="list-style-type: none"> Рабочие группы Встречи Прямая переписка Отраслевые конференции 	<ul style="list-style-type: none"> Опросы и анкетирование Общие собрания и индивидуальные встречи Прямая переписка Общение с руководителями Компании Пресс-конференции Рабочие группы (для НПО) Механизмы подачи и рассмотрения жалоб Линии помощи по электронной почте и телефону
<ul style="list-style-type: none"> Условия контрактов Тендеры Взаиморасчеты с контрагентами Охрана труда и промышленная безопасность Нормативно-правовое регулирование 	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение нормативных требований Налоги Вопросы в сфере трудовых отношений Охрана труда и промышленная безопасность Защита окружающей среды Инфраструктура и развитие регионов присутствия 	<ul style="list-style-type: none"> Инвестиции Занятость населения Развитие инфраструктуры Воздействие на окружающую среду и здоровье населения Местная культура, уклад жизни, язык и традиции
<p> Раздел «Экономическая сфера» (стр. 56-59)</p>	<p> стр. 4, 11, 14, 21, 37, 41, 49-50, 54</p>	<p> Раздел «Компания и общество» (стр. 48-55)</p>

Определение приоритетов

Существенность как основа устойчивого развития

GRI G4-18; G4-19; G4-20; G4-21; G4-23

В 2014 г. мы провели всеобъемлющую оценку существенных аспектов, чтобы обозначить вопросы в области устойчивого развития, представляющие наибольшую значимость для нашего бизнеса и заинтересованных сторон, а также для приведения нашей отчетности в соответствие с требованиями стандарта GRI G4.

Данная оценка осуществлялась рабочей группой. В нее вошли руководители Компании, ответственные за сферы деятельности, соотносимые с категориями и аспектами, обозначенными в Руководстве GRI G4¹. Сначала рабочая группа разработала опросный лист для выявления мнения заинтересованных сторон по соответствующим вопросам/аспектам и определения уровня их значимости (малой, средней, высокой). Затем на основе полученных результатов группа составила перечень вопросов/аспектов для включения его в Отчет об устойчивом развитии Компании за 2013-14 гг. Рабочая группа также проанализировала взаимодействие с различными заинтересованными сторонами по определенным вопросам, а руководство Компании сделало оценку выбранных аспектов. Такой двусторонний анализ позволил определить окончательные уровни существенности всех вопросов/аспектов, которые затем были утверждены Главным исполнительным директором Группы. Полученные результаты представлены в матрице на следующей странице. В настоящий отчет включены результаты деятельности по всем аспектам, представленным в темно-зеленой зоне матрицы.

Все рассмотренные в данном отчете аспекты являются существенными для всех подразделений и не имеют каких-либо особых ограничений в рамках Группы.

Матрица существенности выявила пять существенных показателей, касающихся управления и отчетности, применимых к партнерам, подрядчикам и поставщикам. Мы не считаем незначительными вопросы, не попадающие в зону существенности, – просто некоторые из них не актуальны для Полиметалла, поскольку Компания осуществляет свою деятельность в странах, в которых вопросы, включенные в Руководство GRI G4, уже регулируются национальным законодательством, и решает такие вопросы с полным соблюдением всех нормативно-правовых актов, принятых в этих странах.

Определение существенных вопросов/аспектов

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СФЕРА

- 01. Экономическая результативность ✓
- 02. Присутствие на рынках ✓
- 03. Непрямые экономические воздействия ✓
- 04. Практики закупок ✓

ЭКОЛОГИЯ

- 05. Материалы ✓
- 06. Энергия ✓
- 07. Вода ✓
- 08. Биологическое разнообразие ✓
- 09. Выбросы ✓
- 10. Сбросы и отходы ✓
- 11. Продукция и услуги ✓
- 12. Соответствие экологическим требованиям ✓
- 13. Транспорт
- 14. Общая информация ✓
- 15. Экологическая оценка поставщиков ✓
- 16. Механизмы подачи жалоб на экологические проблемы ✓

ОБЩЕСТВО

- 17. Местные сообщества ✓
- 18. Противодействие коррупции ✓
- 19. Öffentlich-государственная политика
- 20. Препятствие конкуренции
- 21. Соответствие требованиям ✓
- 22. Оценка воздействия поставщиков на общество
- 23. Механизмы подачи жалоб в отношении воздействия на общество ✓

ДОБЫЧА И ПРОИЗВОДСТВО МЕТАЛЛОВ

- 24. Готовность к аварийным ситуациям ✓
- 25. Разработка месторождений полезных ископаемых кустарным способом или в мелких масштабах*
- 26. Переселение жителей ✓
- 27. Планирование закрытия предприятия ✓
- 28. Разумное использование материальных ресурсов

ПРАКТИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

- 29. Занятость ✓
- 30. Взаимоотношения сотрудников и руководства ✓
- 31. Здоровье и безопасность на рабочем месте ✓
- 32. Обучение и образование ✓
- 33. Разнообразие и равные возможности ✓
- 34. Равное вознаграждение для женщин и мужчин ✓
- 35. Оценка практики трудовых отношений поставщиков
- 36. Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений ✓

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

- 37. Инвестиции*
- 38. Недопущение дискриминации ✓
- 39. Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров ✓
- 40. Детский труд*
- 41. Принудительный или обязательный труд
- 42. Практики обеспечения безопасности*
- 43. Права коренных и малочисленных народов ✓
- 44. Оценка
- 45. Оценка соблюдения поставщиками прав человека
- 46. Механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

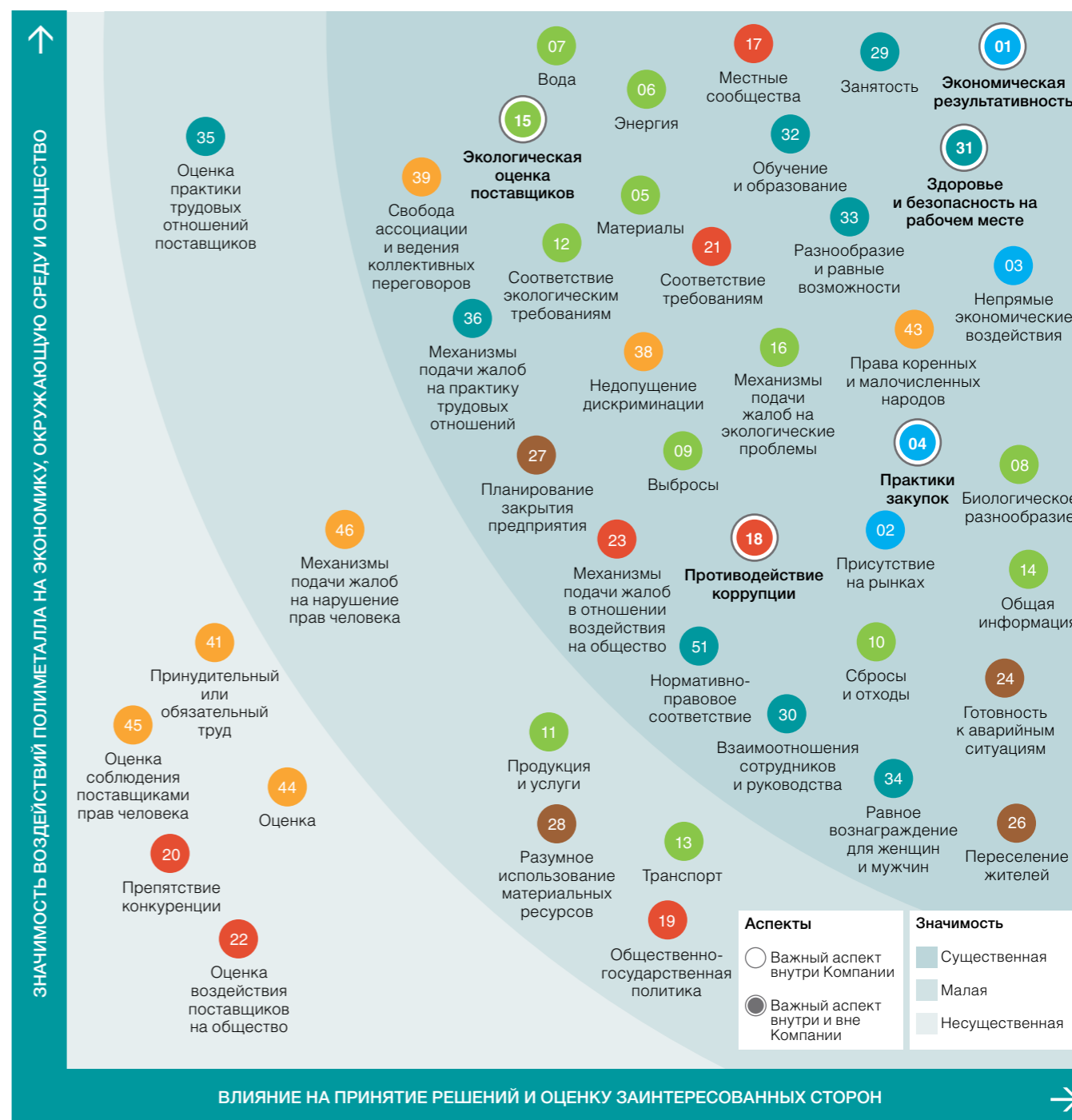
- 47. Здоровье и безопасность потребителя*
- 48. Маркировка продукции и услуг*
- 49. Маркетинговые коммуникации*
- 50. Неприкосновенность частной жизни потребителя*
- 51. Нормативно-правовое соответствие ✓

¹ GRI определяет соотносимые аспекты как вопросы или показатели, которые «могут обоснованно считаться важными для отражения воздействий организации на экономику, окружающую среду и общество или влияющими на решения заинтересованных сторон. Существенность представляет собой порог, при превышении которого вопрос или показатель становится достаточно важным, чтобы быть включенным

в отчет» (источник: <https://g4.globalreporting.org/how-you-should-report/reporting-principles/principles-for-defining-report-content/materiality/Pages/default.aspx>).

✓ Существенные аспекты для Полиметалла.
 ✓ Важные аспекты внутри и вне Компании.
 * Показатели, не применимые к Полиметаллу.

GRI G4-18; G4-20; G4-21; G4-23



Охрана окружающей среды

Успешное управление природоохранной деятельностью

GRI G4-24

Мы твердо нацелены на повышение экологических результатов за счет минимизации воздействий деятельности Полиметалла на окружающую среду и достижения более высоких показателей эффективности на всех наших предприятиях и сооружениях.



Кто несет ответственность



Главный исполнительный директор Группы, заместитель Главного исполнительного директора по производству, директор по промышленной безопасности, охране труда и экологии, начальник управления по охране окружающей среды, региональные руководители в области экологии, управляющие директоры, главные инженеры и начальники экологических отделов на предприятиях

Чем мы руководствуемся



Глобальный договор ООН, Корпоративный кодекс поведения, Корпоративная политика в области экологического менеджмента

Заинтересованные стороны



Работники, государственные и местные органы власти, специализированные государственные органы, местное население, ассоциации коренных народов и другие неправительственные организации

Приоритеты



Сертификация системы экологического менеджмента; проведение ОВОС; контроль и управление в области обращения с цианидами и хвостами; повышение энергоэффективности; совершенствование методики измерения выбросов парниковых газов; рациональное использование водных ресурсов и уменьшение сбросов сточных вод

Важные аспекты



- Материалы
- Энергоресурсы
- Вода
- Биоразнообразие
- Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ
- Рекультивация земель
- Сточные воды и отходы
- Экологическая оценка деятельности поставщиков
- Порядок рассмотрения жалоб в области охраны окружающей среды

GRI G4-24; G4-26

Наши принципы и процедуры призваны гарантировать, что по мере развития бизнеса мы сможем контролировать и уменьшать риски, связанные с нашей деятельностью, и расширение бизнеса не причинит существенного ущерба окружающей среде.

Наш подход

Как и другие горнодобывающие компании, Полиметалл проводит комплексные крупномасштабные работы на отдаленных объектах. Эти работы сопровождаются образованием ряда отходов производства и использованием токсичных веществ, таких как цианид. Как и любая другая горнодобывающая компания, мы осуществляем выбросы загрязняющих веществ в значительных объемах и выполняем работы, которые могут потенциально оказывать негативное воздействие на окружающую среду.

Для контроля этих рисков мы разработали надежную систему экологического менеджмента (СЭМ), которая соответствует жестким государственным и международным нормам и стандартам. Эта система находится в ведении специализированных экологических отделов и направлена на рациональное использование ресурсов и энергии, борьбу с выбросами загрязняющих веществ, использование современного оборудования и технологий и вовлеченность работников в природоохранную деятельность.

Общекорпоративная система экологического менеджмента разрабатывается и координируется заместителем Главного исполнительного директора Группы по производству в нашем головном офисе в Санкт-Петербурге. Результатом нашей работы в этой области является получение сертификата соответствия стандарту ISO 14001 в марте 2013 г. после внешнего аудита, проведенного Бюро Веритас, являющейся независимой организацией по контролю качества в области охраны окружающей среды. Кроме того, СЭМ регулярно пересматривается и обновляется.

В основе системы управления лежит наша экологическая политика, с которой можно ознакомиться на сайте www.polymetalinternational.com. Она направлена на применение передового опыта, непрерывное совершенствование, уменьшение

рисков, соблюдение законодательных требований и решение конкретных экологических вопросов. Особый акцент поставлен на предотвращение аварий и чрезвычайных происшествий, использование экологически чистых материалов и рациональное использование ресурсов.

На каждом нашем предприятии есть собственный экологический отдел. Эти отделы вносят свой вклад в реализацию и мониторинг СЭМ и ежеквартально предоставляют отчеты руководству Группы. Пробы атмосферного воздуха, поверхностных и подземных вод, отбираемые в рамках системы, анализируются в лабораториях, сертифицированных в соответствии с международными стандартами. При этом в нашем проектно-подразделении Полиметалл Инжиниринг более 100 специалистов работают над проектированием и строительством рудников и производственных объектов, и все экологические аспекты учитываются на стадии проектирования нового объекта.

Проверки и соблюдение нормативных требований

Система экологического менеджмента предусматривает регулярные проверки и мониторинг на предприятиях Компании. Мы также соблюдаем требования соответствующего российского и казахстанского законодательства и ISO 14001.

Внешние проверки регулярно проводятся государственными контролирующими органами, такими как Федеральная служба по надзору в сфере природопользования РФ. В то же время аудиты, проводимые консультантами (например, Бюро Веритас), помогают нам повысить качество внутрикорпоративного экологического менеджмента и экологическую эффективность.

В отчетном периоде на нас не налагались существенные штрафы или санкции за нарушение действующего законодательства в области охраны окружающей среды.

Экологическая оценка деятельности поставщиков

Все наши поставщики соблюдают соответствующие нормативно-правовые акты. В наших официальных контрактных соглашениях мы явно требуем,

чтобы наши поставщики соблюдали соответствующие законодательные требования. Однако помимо этих контрактных положений, мы не проводим официальной оценки или проверки поставщиков на предмет соблюдения ими законодательства в области охраны окружающей среды или применения передового опыта.

Порядок рассмотрения жалоб в отношении воздействия на окружающую среду

Методы оценки воздействия на окружающую среду, которые мы применяем, помимо прочего включают в себя общественные слушания и другие механизмы, позволяющие заинтересованным сторонам выразить свое мнение. Мы проводим собрания, позволяющие заинтересованным лицам выразить свою озабоченность; также на каждом предприятии мы ведем журнал, где фиксируем все вопросы, полученные от населения. В 2013-14 г. не было получено ни одной значительной жалобы в отношении негативного воздействия производства Полиметалла на окружающую среду; остальные вопросы, возникшие на местном уровне, рассматривались и разрешались при помощи формальных процедур рассмотрения жалоб.

Экологическое обучение

Каждый год наш отдел по работе с персоналом изучает возможности экологического обучения на национальном и международном уровнях. Мы дополняем непрерывное профессиональное развитие выездами на объекты и участием в конференциях. Так, например, наши специалисты в области охраны окружающей среды регулярно участвуют в ежегодном всероссийском семинаре промышленных экологов для ознакомления с изменениями законодательства в области охраны окружающей среды. Специализированные курсы, на которые направляются наши работники, охватывают такие области, как системы экологического менеджмента, обращение с опасными отходами, рекультивация земель, оценка качества вод и экологическая безопасность.

Охрана окружающей среды

Осязаемый прогресс и непрерывный поток проектов

Инвестиции в охрану окружающей среды

Общая сумма инвестиций в охрану окружающей среды за 2013-14 гг. составила 13,5 млн долл. США, немного больше, чем за 2011-12 гг. (13,4 млн). 51% от общей суммы потрачено на охрану водных ресурсов, 32% – на охрану земельных ресурсов и 17% – на уменьшение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух.

При этом инвестиции за 2014 г. уменьшились до 5 млн долл. США по сравнению с 7,1 млн в 2013 г., что частично связано с завершением строительства и вводом в эксплуатацию природоохранных сооружений на новых предприятиях Полиметалла и частично – с девальвацией валют.

Оставшаяся часть инвестиций представляет собой ежеквартальные платежи, которые мы вносим в бюджет регионов, где мы работаем. Это платежи за негативное воздействие на окружающую среду, связанное

с нашей деятельностью. Размеры этих платежей устанавливаются законодательством в области охраны окружающей среды на основе объемов негативного воздействия и определяются самим предприятием на базе результатов контроля и мониторинга.

Оценка воздействия на окружающую среду проекта Кызыл

В настоящее время две ведущие международные компании, оказывающие услуги в области консалтинга по вопросам охраны окружающей среды и связям с общественностью, проводят детальный анализ экологических и социальных аспектов, связанных с золоторудным проектом Кызыл в Восточном Казахстане. В IV квартале 2015 г. будет подготовлен официальный отчет ОВОС (оценка воздействия на окружающую среду) и ТЭО проекта. Целями данного отчета являются выявление приоритетных направлений действий и приведение проекта и соответствующей экологической программы к такому виду, при котором

экологические и социальные последствия будут регулироваться в соответствии с передовой международной практикой, а именно Стандартами деятельности Международной финансовой корпорации и руководством по охране окружающей среды, здоровья и труда Группы Всемирного банка.

Пять основных природоохранных проектов, выполненных в 2013-15 гг.

В дополнение к плану мероприятий мы определили пять основных природоохранных проектов на период 2013-15 гг. Ниже перечислены эти проекты и результаты их выполнения:

1. Строительство современных очистных сооружений для ливневых и сточных вод в Амурске. **Статус:** построена очистная станция аварийных и ливневых вод. Полиметалл получил разрешение на сброс сточных вод; сбросы в ручей Медвежий в настоящее время осуществляются с соблюдением соответствующих нормативов.
2. Завершение рекультивации промплощадки рудника на Юрьевском месторождении. **Статус:** месторождение Юрьевское рекультивировано.
3. Начало обезвреживания отработанных масел. **Статус:** отработанные промышленные масла обезвреживаются путем сжигания на месторождениях Албазино, Майское и Омолонском хабе для отопления внутриплощадочных зданий и сооружений.
4. Вывод водоочистой установки на месторождении Лунное на полную мощность. **Статус:** переоборудование водоочистой станции практически завершено; в настоящее время Полиметалл приводит качество сбросов сточных вод в реку Булур в соответствие с нормативами и получает разрешение на необходимый объем сбросов.
5. Повышение эффективности очистки вод и сокращение водопотребления на Воронцовском месторождении. **Статус:** в настоящее время проводятся мероприятия, направленные на повышение эффективности очистки вод и сокращение водопотребления.

Сравнение целей и достижений по плану мероприятий 2013-15 гг.

Наш план мероприятий на 2013-15 гг. направлен на постоянное совершенствование системы экологического менеджмента. Ниже приводятся цели плана и наши успехи на пути к их достижению:

Планы	Результаты
Мы сертифицируем нашу систему экологического менеджмента по стандарту ISO 14001 (в 2013 г.)	Пригласили Бюро Веритас для выполнения намеченных проверок, охватывающих все предприятия и промплощадки Полиметалла; сертификат ISO 14001 получен в марте 2013 г.
Мы проведем комплексный анализ выбросов парниковых газов и приведем отчетность по парниковым газам в соответствие со стандартами Великобритании и международными стандартами (2013 г.)	Изменили нашу методику расчета парниковых газов в соответствии с требованиями стандартов Великобритании; теперь наша методика распространяется также на парниковые газы, образованные при выработке электроэнергии, которую мы приобретаем у сторонних поставщиков, а отчетность полностью соответствует требованиям Лондонской фондовой биржи.
На каждом производственном объекте мы внедрим систему мониторинга и измерений, которая будет соответствовать действующим нормам и будет ориентирована на пять приоритетных направлений в зависимости от характера и расположения объекта.	Внедрена новая система для расчета показателей негативных воздействий; система используется на всех предприятиях Полиметалла.
Мы интегрируем механизм принятия решений СЭМ в типовые инструкции на каждом производственном объекте. Это позволит работникам гораздо активнее участвовать в выявлении значительных экологических воздействий и в определении способов их уменьшить.	Наша СЭМ внедрена на всех предприятиях Компании; в настоящее время СЭМ является частью корпоративной системы управления Полиметалла.

Структура наших экологических инвестиций в 2013-2014 гг., (%)



Охрана водных ресурсов	51
Рекультивация земель	32
Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух	17

GRI G4-22

Результаты работы

За период 2013-14 гг. мы значительно преуспели в реализации программ экологического менеджмента.

Основные проекты, выполненные за это время, включали в себя мероприятия по охране земельных ресурсов, экологический мониторинг, утилизацию промышленных отходов, оборудование мест хранения отходов, ремонт и замену газоочистных и вытяжных систем, пылеподавление.

Выбросы парниковых газов (тонн выбросов в экв. CO ₂ на 10 тыс. тонн переработанной руды)	В связи с отдаленным расположением наших объектов для выработки электроэнергии мы используем преимущественно дизельное топливо. Работа дизельных генераторов, а также использование природного газа и угля для отопления и сжигание топлива транспортными средствами являются основными источниками выбросов парниковых газов. Значительное уменьшение удельных выбросов в 2014 г. является доказательством энергоэффективности производства на наших предприятиях.	696 675 642
Суммарные выбросы в атмосферный воздух (тонн выбросов на 10 тыс. тонн добытой руды)	Вскрытие месторождений, хранение пустых пород, обогащение руды и использование энергии приводят к образованию выбросов в атмосферный воздух. Основными загрязняющими веществами являются неорганическая пыль, диоксид углерода, оксиды азота и серы.	4,6 7,5 6,2
Основные виды отходов (тонн на тонну добытой руды) ¹	Вскрышные породы и хвосты являются основными видами отходов нашей производственной деятельности. Мы работаем с соблюдением ряда инструкций, направленных на увеличение объемов повторно используемых материалов и минимизацию возможных воздействий на людей и окружающую среду.	6,6 7,8 5,8
Сбросы в поверхностные водотоки (тыс. м ³ на 10 тыс. тонн переработанной руды)	На всех наших предприятиях мы стремимся сократить интенсивность сбросов, повысить качество сбрасываемой воды, повысить эффективность водопользования и увеличить степень использования оборотной воды. Рост объемов сбрасываемой воды связан с увеличением объема карьерных вод.	4,4 4,3 5,3
Энергоемкость (ГДж на 10 тыс. тонн переработанной руды) ²	Компании Группы осуществляют свою деятельность в отдаленных районах в экстремальных погодных условиях, где нет централизованных источников электроэнергии. Им необходимо изыскивать свои собственные источники электричества и тепла, что в настоящее время обуславливает значительное использование дизельных электростанций. Нами постоянно проводится анализ затрат, степени воздействия на окружающую среду и поиск альтернативных возможностей. Увеличение объемов используемой энергии в 2014 г. является результатом перехода с дизельного на электрическое оборудование.	74,2 76,5 79,1

¹ В нашем Социальном отчете за 2011-12 гг. была допущена типографская ошибка, вызванная различием между российским и британским форматами представления чисел. Значения, приведенные в отчете за 2011-12 гг., следует делить на 1000 при сравнении с показателями, приведенными выше.

² В отчете за 2011-12 гг. для расчета энергоемкости использовались тонны добытой руды, тогда как в настоящем отчете используются тонны переработанной руды.

Показатели по всем этим пунктам приводятся на следующих страницах.

Охрана окружающей среды

Ответственный подход в области обращения с отходами и при использовании воды

Материалы, отходы и хвосты

В наших производственных процессах используются, главным образом, руда и энергия. За 2014 г. нами было добыто 13 706 тыс. т и переработано 11 300 тыс. т руды. В целом наша производственная деятельность является энергоемкой (информацию о потреблении энергии см. на стр. 26-27) и сопровождается образованием специфических видов отходов. Всего за 2013-14 гг. на наших предприятиях было образовано 160 576 тыс. т «промышленных и бытовых отходов» – 81 141 тыс. т в 2013 г. и 79 435 тыс. т в 2014 г., по сравнению с 82 857 тыс. т в 2012 г.

На наших производственных объектах используются различные виды сырья. Стремясь сократить финансовые затраты и минимизировать воздействие на окружающую среду, мы постоянно следим за эффективным использованием материалов в ходе производственного процесса. Конечные продукты обогащения руды на наших предприятиях включают в себя слитки Доре, цинковый осадок, флотационный и гравитационный концентраты.

В таблице на этой странице приведено количество основных расходных материалов, использованных на производственных объектах Компании, но сюда не включены материалы, затраченные при строительстве обогатительных комплексов и техническом обслуживании. Все материалы приобретаются у наших подрядчиков (информацию о снабжении см. на стр. 58).

Вскрышные породы и хвосты обогащения

Наиболее значительными видами отходов на наших предприятиях являются вскрышные породы и хвосты, которые составляют более 99% общего объема отходов. Вскрыша представляет собой материалы, извлекаемые для вскрытия рудных тел, а хвосты являются отходами обогащения руды. В 2014 году было образовано 68 млн тонн вскрыши и 11 млн тонн хвостов.

В целом в 2013-14 гг. было образовано 139 млн тонн вскрыши и 20 млн тонн хвостов.

Утилизация отходов

Всегда, когда это возможно, мы стараемся перерабатывать образующиеся отходы. Однако за период с 2012 по 2014 г. доля отходов, утилизированных на наших предприятиях, по отношению

Материалы, 2013-14 гг. (т)

	2014	2013	изменения %
Цемент	12 350	14 500	-15%
Обожженная известь	18 553	10 956	69%
Помольные шары	16 033	11 251	43%
Цианид натрия	7 497	7 904	-5%
Дизельное топливо на сушку	1 514	2 808	-46%
Сода	1 388	893	55%
Каустическая сода	815	483	69%
Сульфат меди	797	783	2%
Бутиловый ксантогенат	721	627	15%
Пергидроль	559	4 590	-88%
Флокулянт + флотореагенты	462	421	10%
Цинковая пыль	303	464	-35%
Уголь активированный	285	193	48%
Ацетат или нитрат свинца	255	194	32%
Перлит, диатомовая земля	228	191	19%
Соляная кислота	97	121	-20%
Хлорная известь	87	31	185%
Сульфаминовая кислота	56	68	-17%
Трилон Б	41	39	6%
Сульфат магния	40	40	0%
Пенообразователь	36	38	-5%
Гексаметафосфат натрия	15	12	25%
Бура (тетраборат натрия)	12	19	-37%
Серная кислота	0	2 201	-100%
Упаковка «биг-бэг»/FIBC, ед.	159 351	157 351	1%
Фильтрат, ед.	1 250	1 250	0%

к общему количеству образованных отходов снизилась с 25,2% до 19,9%. Это небольшое понижение связано с уменьшением использования вскрыши для дорожного строительства и ремонтных работ из-за снижения объемов дорожного строительства в данный период.

Обращение с отходами

На всех наших предприятиях мы придерживаемся ответственного подхода к обращению с отходами. Мы используем системы и процедуры, в рамках которых стремимся повторно использовать и безопасно утилизировать образовавшиеся отходы, а также минимизировать возможное негативное воздействие на население и окружающую среду.

Наши внутрикорпоративные аудиторы проводят регулярные проверки и оценки соблюдения соответствующих региональных и государственных нормативов в отношении использования, размещения и обезвреживания вскрыши, размещения и обезвреживания хвостов обогащения и других видов отходов. В дополнение к этому специализированные государственные органы проводят выборочные проверки наших экологических показателей.

Способы обращения с отходами производства и потребления, образованными на наших предприятиях, включают в себя их повторное использование в производственном цикле, передачу сторонним специализированным организациям и размещение на наших собственных участках для захоронения отходов.

Объемы отходов производства и потребления с 2012 г. в зависимости от способа их утилизации приводятся в таблице «Обращение с отходами» на данной странице.

Наши хвостохранилища построены в полном соответствии с российскими и казахстанскими экологическими требованиями в отношении предотвращения загрязнения почв и водных ресурсов. Также учтены данные подробных инженерно-геологических исследований. Для каждого хвостохранилища геологическая характеристика основания включает в себя минимальную скорость фильтрации поверхностных или подземных вод. Также мы используем гидроизоляционные непроницаемые полиэтиленовые экраны, связанные со сложными дренажными системами. Такой подход позволяет удерживать отходы в определенном месте, препятствуя загрязнению прилегающих территорий.

Обращение с цианидсодержащими и опасными отходами

Цианид является одним из наиболее вредных расходных материалов, использование которого для извлечения золота из руды приводит к образованию опасных видов отходов. В 2014 г. мы использовали 8 002 т цианида по сравнению с 7 369 т в 2013 г. и 7 089 т в 2012 г.

В связи с опасной природой цианида мы уделяем особое внимание способам обращения с ним и отслеживаем использование этого материала. Наш подход включает в себя:

- выявление всех связанных с его использованием опасностей;
- строгий контроль содержания цианида в хвостах;
- мониторинг воздуха, почв, поверхностных и подземных вод;
- предоставление результатов экологического мониторинга государственным органам;
- непрерывные мероприятия по защите окружающей среды, включая проектирование, строительство и мониторинг дамб хвостохранилищ, а также мониторинг источников и качества вод, изменений русла рек и дренаж.

Отходы (тыс. т)

	2014	2013	2012
Всего образовано отходов	79 435	81 141	82 857
– вывезено и обезврежено	42	42	42
– захоронено	63 624	60 288	61 978
– утилизировано	15 779	20 811	20 837
Доля утилизации отходов, %	20	26	25

Вскрыша и хвосты обогащения (тыс. т)

	2014	2013	2012
Вскрышная порода	67 944	71 404	72 914
Хвосты	10 707	8 925	9 114

Использование (утилизация) отходов

	2014	2013	2012
Общая масса использованных (утилизированных, обезвреженных) отходов, тыс. т	15 811	20 853	20 897
Доля повторно использованных на предприятиях Полиметалла отходов от общей массы отходов, %	20	26	25

Размещение и хранение отходов (тыс. т)

	2014	2013	2012
Общая масса использованных (утилизированных, обезвреженных) отходов	15 811	20 853	20 879
Масса отходов, размещенных на собственных объектах Полиметалла	61 978	60 288	63 624

Обращение с цианидсодержащими и опасными отходами

	Опасные и неопасные отходы					
	2014 тыс. т	2014 %	2013 тыс. т	2013 %	2012 тыс. т	2012 %
Опасные отходы	79	0,1	81	0,1	83	0,1
Неопасные отходы	79 356	99,9	81 060	99,9	82 774	99,9

Мы расходует 100% приобретенного цианида, чтобы минимизировать объем опасных отходов. Цианид присутствует в производственных процессах в виде химического соединения и может быть обнаружен в газах, жидкостях и твердых отходах, которые позднее подвергаются очистке.

В соответствии с нашими обязательствами в области обращения с опасными отходами мы строго подходим к вопросу транспортировки. В 2013-14 гг. мы не осуществляли перевозку, импорт или экспорт отходов, отнесенных к опасным согласно классификации Базельской конвенции 2 (Приложения I, II, III и VIII).

Охрана окружающей среды

Стремление к максимальной эффективности при минимальных негативных последствиях

Вода

Предприятия Компании осуществляют водозабор в существующих объемах. Вода либо используется повторно, очищается и сбрасывается в поверхностные водоисточники, либо очищается и хранится в хвостохранилищах. Данные о водопотреблении и водоотведении регистрируются с помощью счетчиков воды, расходомеров и методами косвенных измерений.

Мы имеем разрешение местных и государственных органов власти на забор воды из большого количества источников, расположенных вблизи наших производственных объектов. В связи с широким географическим распределением предприятий Полиметалла мы можем гарантировать, что наше водопользование не приводит к чрезмерной нагрузке на какой-либо один источник и всегда остается в пределах установленных лимитов водозабора. Водозабор из поверхностных водоисточников, таких как реки и ручьи, весьма незначителен. Около 90% источников воды для наших нужд поступает из подземных источников, при этом среднегодовой объем воды, забранной из поверхностных водоисточников, не превышает 10%. Те поверхностные водоисточники, которые мы используем для своих нужд, расположены вдалеке от экологически уязвимых районов или мест, где водные источники представляют высокую ценность для местных жителей и коренных народов.

Независимо от расположения предприятия общей целью является уменьшение количества воды, которое мы затрачиваем на единицу продукции. Кроме того, мы стремимся свести к абсолютному минимуму объем и воздействие сбросов в водоемы и максимально увеличить безопасность хвостохранилищ.

В 2013-14 гг. общий объем добытой руды возрос на 32% по сравнению с предыдущим периодом, и, следовательно, общее количество воды, используемое на наших предприятиях, также возросло.

За последние три года объем оборотной воды на всех предприятиях Группы в среднем составил 87% от общего объема потребления. Остальная вода подвергается очистке и сбрасывается

Объемы водозабора по источникам (тыс. м³/год)

	2014	2013	2012
Суммарный объем водозабора из всех источников	9 498	7 306	7 756
– поверхностные воды	950	731	776
– подземные воды	8 548	6 575	6 980

Доля и общий объем повторно используемой и оборотной воды (% или тыс. м³/год)

	2014	2013	2012
Объем повторно используемой и оборотной воды	8 263	6 210	6 980
Доля используемой и оборотной воды от общего объема водозабора, %	87	85	90

Общий объем водоотведения предприятиями Компании (тыс. м³/год)

	2014	2013	2012
Общий объем водоотведения	5 945	4 620	4 270

в поверхностные водоемы в соответствии с требованиями российского и казахстанского законодательства в области охраны окружающей среды. У нас есть разрешения и лимиты на сброс загрязняющих веществ в водные объекты, а качество сбрасываемых вод соответствует установленным нормам.

Энергия

Все горнодобывающие предприятия Компании в силу специфики производства являются энергоемкими. Кроме того, наше производство часто расположено в отдаленных районах с отсутствием централизованного электроснабжения и суровыми климатическими условиями, поэтому нам приходится использовать значительные объемы дизельного топлива. На дизельное топливо, а также на газ, закупаемый у сторонних поставщиков, приходится большая часть нашего суммарного прямого потребления энергии, которая используется в основном для отопления, силового оборудования и транспортных средств. Также в качестве энергоресурса на наших месторождениях мы используем уголь, часть которого добываем самостоятельно.

Энергоэффективность

Поиск баланса между нашими потребностями в энергоснабжении и энергоэффективностью является непростой задачей. Наряду с обеспечением возможности развивать и обслуживать энергетическую инфраструктуру наших предприятий мы ставим перед собой следующие

задачи: стимуляция энергоэффективности и экономии энергии на всех наших объектах и поиск стратегических вариантов применения возобновляемых источников энергии.

При этом в стремлении к устойчивому развитию мы твердо намерены повышать наши показатели энергоэффективности везде, где это возможно. С этой целью мы предпринимаем следующие шаги:

- тщательное планирование количества энергоресурсов, которое нам необходимо для достижения эксплуатационной надежности и эффективности;
- обеспечение наших объектов потребным количеством топлива в установленный период времени;
- заключение договоров с поставщиками электроэнергии;
- мониторинг энергоснабжения и потребления по сравнению с утвержденными бюджетами и целевыми показателями энергоэффективности;
- проведение регулярных аудитов энергоэффективности на наших предприятиях;
- приглашение сторонних организаций для инспекции наших предприятий и разрешения вопросов энергоснабжения.

На наших объектах мы установили новое, современное оборудование для повышения эксплуатационной эффективности, например, за счет лучшей изоляции, улучшенной компоновки или релейной защиты. Кроме вышеперечисленных мер, мы также выполнили следующее:

- установили системы цифрового управления и автоматизированные измерительные системы, что позволяет нам управлять производственными процессами в режиме реального времени;
- создали оптимальные системы резервного энергоснабжения;
- оптимизировали штатное расписание;
- передали неприоритетные аспекты энергетической инфраструктуры в ведение сторонних организаций;
- внедрили показатели энергоэффективности в основные стадии производства, такие как добыча, обогащение, транспортировка, хранение и выработка энергии;
- модернизировали энергоемкое оборудование.

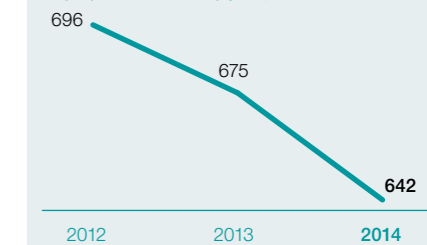
Экономия энергии

В рамках нашей программы по устойчивой энергетике мы также реализовали многочисленные энергосберегающие мероприятия на наших предприятиях, например:

- организовали замеры расходов топлива и энергетических ресурсов;
- организовали профилактическое обслуживание оборудования;
- установили светодиодное освещение;
- установили частотные преобразователи и устройства плавного пуска;
- начали использование теплотенергии, выработанной компрессорами, для обогрева производственных зданий;
- выполнили технико-экономические обоснования для ряда новых продуктов и технологий в энергетической отрасли;
- провели ежегодные конкурсы на лучшие идеи энергосбережения;
- организовали энергоаудиты в масштабе всей Группы, проводимые раз в пять лет.

В результате выполненной работы в 2013 г. мы сэкономили 2 116 кВт электро-энергии и 34,8 т дизельного топлива, в 2014 г. – 1 495 т дизельного топлива.

Интенсивность выбросов парниковых газов (тонн выбросов в эквиваленте CO₂ на 10 тыс. тонн переработанной руды)



Прямое энергопотребление (тыс. ГДж)

	2014	2013	2012
Всего	7 360	6 734	6 088
– дизельное топливо (транспорт и самоходное горное оборудование)	3 361	2 687	2 358
– дизельное топливо (электростанции)	2 093	2 106	1 813
– выработанная электроэнергия	774	735	697
– выработанная теплотенергия	455	559	566
– уголь	414	371	358
– природный газ	227	243	262
– бензин (транспорт и самоходное горное оборудование)	36	32	33

Косвенное энергопотребление (тыс. ГДж)

	2014	2013	2012
Покупная электроэнергия	1 580	1 489	1 211
Энергоемкость (ГДж/тыс. т переработанной руды)	791	765	744
Объем переработанной руды (тыс. т)	11 300	10 749	9 809

Выбросы парниковых газов¹ (т)

	2014	2013	2012
Общие выбросы парниковых газов	725 226	725 366	682 531
– прямые выбросы парниковых газов ²	304 248	327 222	345 130
– косвенные энергетические выбросы парниковых газов ³	420 978	398 144	337 401

Интенсивность выбросов парниковых газов (тонн выбросов в экв. CO ₂ на 10 тыс. тонн переработанной руды)	2014	2013	2012
	642	675	696
Интенсивность выбросов парниковых газов (тонн выбросов в экв. CO ₂ на тыс. унций зол. экв.)	2014	2013	2012
	507	566	642

Другие загрязняющие вещества (т)

	2014	2013	2012
Диоксид серы (SO ₂)	304	276	174
NOx, (оксид и диоксид азота)	1 493	1 358	925
Неорганическая пыль (твердые частицы)	4 125	3 750	3 148
Углерода оксид (CO)	1 852	1 684	1 387

¹ Начиная с 1 января 2013 г. расчеты выбросов CO₂ в Компании стали выполняться в соответствии со справочным методическим пособием А. Зинченко «Международная методика инвентаризации парниковых газов», НПГК «Атмосфера», Санкт-Петербург, 2003 г.

² Прямые выбросы включают: выбросы в эквиваленте CO₂, образующиеся при сжигании топлива (дизельного топлива, бензина, газа, угля) на собственных объектах тепло- и энергогенерации, эксплуатации автотранспорта, основного и вспомогательного горного оборудования.

³ Косвенные выбросы включают: выбросы в эквиваленте CO₂, связанные с производством приобретенной (импортируемой) электроэнергии.

Охрана окружающей среды

Осуществление последовательной программы природоохранных мероприятий

Выбросы в атмосферный воздух

Основные прямые выбросы парниковых газов образуются при производстве тепла и электроэнергии. Источниками выбросов являются дизельные электростанции и котельные, которые работают на природном газе и угле, а также использование полигонов промышленных и бытовых отходов.

Для расчета выбросов CO₂ мы используем общепринятую международную методику. В 2014 г. прямые выбросы CO₂, выделяемые при производстве, составили 304 тыс. тонн (по сравнению с 327 тыс. тонн в 2013 г. и 345 тыс. тонн в 2012 г.).

Косвенные выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ, выделяемых при производственных процессах, приводятся в табл. на стр. 27.

Увеличение выбросов других загрязняющих веществ в период с 2012 по 2014 гг. связано с увеличением объема горнодобывающих работ и энергопотребления на наших предприятиях.

При этом в период 2013-14 гг. выбросы озоноразрушающих веществ отсутствовали, и в целом эффективность Полиметалла как организации значительно повысилась. Для минимизации выбросов мы стремимся обеспечить, использование современных транспортных средств и высокотехнологичного оборудования, которые соответствуют европейским стандартам качества.

Сохранение биоразнообразия

Мы прилагаем значительные усилия для минимизации воздействий на флору и фауну в регионах, где мы работаем. Мы не осуществляем деятельность на территориях, имеющих статус особо

охраняемых природных территорий федерального или регионального значения. Мы также не осуществляем деятельность на территориях, имеющих природную, историческую или культурную ценность для коренных малочисленных народов Севера (КМНС).

Большинство наших производственных объектов расположено на территориях Крайнего Севера с низкой природной ценностью и биоразнообразием. По этой причине значительные воздействия нашей деятельности на биоразнообразие отсутствуют. Однако территории некоторых наших производственных объектов простираются до зон лесов и тундр Дальнего Востока, которые мало населены и служат местообитанием для некоторых редких и охраняемых видов растений и животных. 7 из 11 месторождений, которые мы в настоящее время осваиваем, расположены в таких районах, где возможные воздействия нашей деятельности на местное биоразнообразие будут включать в себя:

- временное изъятие земель для добычи полезных ископаемых и строительства инфраструктуры;
- временное изменение условий, необходимых для поддержания флоры и фауны;
- временное изменение условий, необходимых для поддержания жизнедеятельности беспозвоночных.

При этом на всех этих семи площадках, а также на других предприятиях мы применяем систему, направленную на охрану биоразнообразия. Она включает в себя мониторинг фоновых условий до начала работ и создание санитарно-защитных зон для основных участков добычи, транспортировки и строительства.

Все работающие на промплощадке, включая подрядчиков, проходят программу обучения в области охраны окружающей среды и охраны труда. Это требует от работников принять личную ответственность за соблюдение инструкций, направленных на минимизацию ущерба, наносимого флоре и фауне. Кроме того, после отработки участка добычи мы выполняем комплексную программу по рекультивации земель для устранения негативного воздействия на окружающую среду, которое могло быть следствием нашей деятельности.

Для компенсации негативного воздействия мы также выполняем программы, направленные на поддержание местной популяции рыбы.

мы начали проект по восстановлению рыбных запасов на Дальнем Востоке. Майское заключило контракт с Федеральным агентством по рыболовству и сохранению водных ресурсов в целях компенсации ущерба, причиненного Компанией водным биоресурсам и местообитаниям. По условиям этого контракта Майское будет финансировать выращивание и выпуск более 7000 особей молоди кеты в ручей Зеленогорский и поверхностные водотоки бассейна реки Авача летом 2015 г.

На Варваринском месторождении мы также используем карьерные воды для создания новых местообитаний для рыб.

Планирование закрытия рудников

Поскольку в конечном счете минеральные ресурсы и рудные запасы любого месторождения будут полностью выработаны и эксплуатация рудника закончится, планирование закрытия учтено при отработке всех наших действующих месторождений и проектировании новых. Оценка возможных обязательств по закрытию рудников проводится сразу же в начале разработки проекта и регулярно обновляется.

Обязательства Полиметалла по долгосрочной рекультивации включают мероприятия по выводу из эксплуатации и восстановлению земель в соответствии с законодательными требованиями стран, в которых мы работаем. Затраты на приостановление или консервацию месторождений несет Компания или, в случае совместных предприятий или ассоциаций, эти затраты финансируются

Полиметаллом и его партнерами, при этом объемы затрат на оценку, юридическое сопровождение и рекультивацию делятся пропорционально доле в собственности и определяются в соответствии с действующими национальными нормативно-правовыми актами.

Компания регулярно проводит оценку финансовых обязательств, связанных с консервацией или приостановлением работы каждого объекта, и гарантирует выделение необходимых финансовых средств на компенсацию этих затрат. Проведение геологических, исследовательских, ремонтных работ должно гарантировать, что после приостановления или консервации рудника, шахты, площадки буровых работ здания не будут представлять опасности. Также проводится экологическая рекультивация.

Пять ключевых проектов программы экологического менеджмента в 2015-17 годах

Мы определили пять основных природоохранных проектов на период 2015-17 гг.:

- **Рекультивация**
Рекультивация отработанных карьеров участка Озерный.
- **Канализационный коллектор**
Строительство канализационного коллектора с промплощадки Амурского ГМК до станции механической очистки сточных вод.
- **Реконструкция**
Реконструкция полигона твердых бытовых отходов, промышленных отходов на Лунном.
- **Утилизация**
Повторное использование отходов производства на месторождении Майское.
- **Очистка сточных вод**
Увеличение производительности очистных сооружений ливневых стоков месторождения Воронцовское.



Нарушенные и рекультивированные земли, (га)

	2014	2013	2012
Общая площадь земель в аренде и собственности	13 224	11 762	11 443
Площадь нарушенных земель (по состоянию на 1 января)	8 433 ¹	7 411	7 052
Площадь нарушенных земель за год	790	744	783
Площадь рекультивированных земель за год	(42)	(18)	(424)
Площадь нарушенных, но не рекультивированных земель по состоянию на 31 декабря	9 182	8 136 ¹	7 411

¹ Различия в значениях площадей нарушенных земель по состоянию на 31 декабря 2013 г. и 1 января 2014 г. связано с приобретением проекта Кызыл и утверждением соответствующего проекта землепользования, который вступил в силу с 1 января 2014 г.

Пример из практики

Минимизация экологических воздействий на Амурском горно-металлургическом комбинате

На Амурском гидрометаллургическом комбинате тщательно следят за соблюдением экологического здоровья территории, на которой размещается производство, а также предпринимают меры, позволяющие снизить экологические риски.

Новый современный комбинат был возведен «с нуля» на чистой площадке, спроектирован и построен в соответствии с лучшими российскими и зарубежными экологическими стандартами. Центром технологической схемы АГМК является единственный в золотодобывающей отрасли в России автоклав – это самая передовая на сегодняшний день технология переработки рудных концентратов, позволяющая сократить количество производственных стадий, в том числе – полностью отказаться от классической рудоподготовки (эта технология связана с открытой транспортировкой и дроблением руды, сопровождающимся значительным количеством пыли). Флотоконцентрат поступает на комбинат уже готовым к использованию, сырье поставляется в герметичной упаковке, которая защищает содержимое мягких контейнеров (биг-бэг) от взаимодействия с внешней средой. Кроме того, технология полусухого складирования хвостов существенно сокращает потребление воды для производственных нужд и сводит к минимуму риски возникновения экологических чрезвычайных ситуаций.

Наряду с этими мерами на Амурском комбинате была разработана уникальная система экологического мониторинга для охраны персонала и окружающей среды от воздействия различных химических соединений, использование которых необходимо для производственного процесса. Мониторинг проводится собственной лабораторией комбината, которая имеет аккредитацию, оснащена новейшим оборудованием и укомплектована высококвалифицированными специалистами. Система экологического контроля на предприятии выстроена таким образом, что мониторинг ключевых показателей ведется на земле (включая как территорию предприятия, так и его окрестности), на воде, в воздухе и даже под землей. В санитарно-защитной зоне комбината регулярно осуществляется анализ воды и воздуха в шести контрольных точках.

Руководство Компании требует от всех сотрудников комбината неукоснительного соблюдения правил безопасности труда и соблюдения всех нормативов в области экологии. Экологи предприятия также осуществляют особый контроль за всеми видами промышленных и бытовых отходов. Основным отходом производства являются хвосты цианирования – кек. Основание склада кека сделано из суперпрочной гидроизоляционной пленки, которая предотвращает попадание каких-либо веществ из

отходов в грунтовые воды, по периметру склада кека установлены гидрологические скважины для мониторинга состояния грунтовых вод на глубине 10 метров под землей.

Очистка воды является еще одним важнейшим элементом программы охраны окружающей среды на АГМК. На промплощадке установлены четыре системы оборотного водоснабжения, которые позволяют очищать и повторно использовать отработанную техническую воду. Контроль качества очистки технической воды проводится на постоянной основе в производственных целях. Помимо этого, комбинат очищает все виды ливневых и хозяйственно-бытовых сточных вод. Часть дождевых поверхностных сточных вод после очистки сбрасывается в ручей Медвежий, который проходит вблизи АГМК и впадает в озеро Падали, а далее – в реку Амур.



Эффективность нашего мониторинга обеспечивается разносторонностью проводимых исследований и четким исполнением графика забора проб. На нашем предприятии анализ проб воды и воздуха осуществляется ежемесячно. Пробы исследуются на содержание кальция, диоксида азота, оксида азота, диоксида серы и пыли. Также на границе санитарной зоны ежемесячно проводятся шумовые замеры. Такая надежная система позволяет нам тщательно отслеживать и минимизировать наши воздействия на близлежащую территорию.»

Андрей Панишев
Начальник отдела охраны окружающей среды, Амурский ГМК

Пример из практики

Повышение экологической безопасности: хранение отработанных масел на месторождении Сопка

Загрязнение почвы отработанными нефтепродуктами может представлять крупную экологическую проблему для добывающих компаний. Для решения этого вопроса на ГОК Кварцевый Омолонской ЗРК в 2013 г. была создана специальная площадка с гидроизолирующим слоем из полимерной пленки. Сверхпрочная пленка толщиной 1,5 мм формирует защитный барьер, который обеспечивает выполнение строжайших современных требований экологической безопасности по хранению отработанных нефтепродуктов.

Помимо этого, для закрытых бочек с отходами были сделаны деревянные поддоны с бортиками, с гидроизоляцией из металла. Все эти мероприятия позволили полностью исключить попадание нефтепродуктов как на почву, так и в другие природные объекты, гарантируя отсутствие негативного воздействия на окружающую среду в течение долгих лет.

Раньше экологические меры безопасности включали в себя использование промасленных опилок и песка для локализации и сбора загрязнений. Однако новая сорбирующая пленка более эффективна и позволяет обеспечить намного лучшую защиту в случае пролива или утечки нефтепродуктов. Кроме того, на месторождении Сопка, как и на других объектах Полиметалла, с целью обучения персонала методам локализации и сбора нефти систематически проводятся инструктажи для сотрудников. Экологи предприятия также проводят регулярные встречи с подрядными организациями, посвященные вопросам охраны труда, здоровья, окружающей среды.



На промплощадках рудников почвы могут легко подвергаться загрязнению. Высокие концентрации различных химических соединений в почве могут причинить вред жизнедеятельности почвенных организмов и снизить плодородие почв. В свою очередь, загрязненные почвы служат источником загрязнения подземных и поверхностных вод во время дождей и снеготаяния. Но на месторождении Сопка, благодаря нашему специальному площадкам хранения, пятна или проливы нефтепродуктов отсутствуют. Тщательный мониторинг и испытания также подтвердили эффективность наших защитных мероприятий. Усилия по повышению экологической безопасности на месторождении Сопка подтверждают нацеленность Полиметалла на устойчивое развитие.»

Татьяна Клименко
Начальник отдела экологии и промышленной санитарии, Омолонская Золоторудная Компания



Инвестиции в наших сотрудников

Верность своим обязательствам перед сотрудниками

GRI G4-24

Мы вкладываем значительные средства в обучение, развитие и улучшение качества жизни персонала. Эти инвестиции являются выражением нашей заинтересованности в сотрудниках, а также нашим вкладом в обеспечение успешного и устойчивого развития бизнеса.



Кто несет ответственность



Главный исполнительный директор Группы, заместитель Главного исполнительного директора Группы по персоналу и сотрудники дирекции, управляющие директоры и сотрудники подразделений по управлению персоналом на наших предприятиях

Чем мы руководствуемся



Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, Трудовые кодексы РФ и РК, Социально-бытовой стандарт Компании по управлению персоналом, коллективные договоры

Заинтересованные стороны



Сотрудники, государственные органы, поставщики

Приоритеты



Привлечение и удержание заинтересованных и целеустремленных сотрудников, развитие возможностей их карьерного роста, постоянный диалог с сотрудниками

Существенные аспекты

- Занятость
- Взаимоотношения сотрудников и руководства
- Обучение и образование
- Равные возможности для всех сотрудников
- Равное вознаграждение для женщин и мужчин
- Система обратной связи с работниками по вопросам социально-трудовых отношений
- Здоровье и безопасность на рабочем месте
- Недопущение дискриминации
- Свобода объединений и ведения коллективных переговоров
- Права человека

Гендерный состав работников (%)



Одновременно с увеличением объемов производства мы стремимся к формированию команды из талантливых, преданных и целеустремленных сотрудников. Постоянно развивая сотрудников, повышая уровень их компетентности и предоставляя им возможности для проявления лидерских качеств, мы готовим для наших предприятий квалифицированных руководителей. Обеспечивая для всех равные условия при трудоустройстве, возможности профессионального развития, продвижения по службе и конкурентоспособные зарплаты, Полиметалл является одним из самых привлекательных работодателей.

Мы уверены, что, создавая благоприятную среду для наших сотрудников, заботясь, поощряя и уделяя внимание их нуждам и проблемам, мы способствуем дальнейшему усилению кадрового потенциала, необходимого для достижения наших долгосрочных целей.

Наш подход

Наш подход к развитию кадрового потенциала заключается в привлечении и удержании самых квалифицированных специалистов путем создания справедливых и благоприятных условий труда, обеспечивающих возможности как профессионального, так и личностного роста в среде, где поощряется профессиональное и качественное выполнение обязанностей, развиваются способности и охраняются труд и здоровье сотрудников.

Мы стремимся оправдать ожидания наших сотрудников, создавая для них достойные рабочие места, оборудованные современной техникой, обеспечивая возможности для карьерного роста и развития. В свою очередь мы ожидаем от сотрудников соблюдения требований Кодекса корпоративного поведения.

Данный Кодекс опирается на конкретные положения в области подбора персонала и предоставления равных возможностей, профессионального развития, оценки и обучения персонала, ресурсов и навыков, организационной структуры, производительности труда, мотивации и вознаграждения.

Кодекс также отражает позицию Компании в отношении домогательств и запугивания, использования наркотических веществ, конфликтов интересов, взяточничества и коррупции, представительских мероприятий и подарков, связей с государственными органами, антимонопольного законодательства и политики в области защиты конкуренции, связей с местными сообществами, сделок с использованием инсайдерской информации, защиты данных, прозрачности и раскрытия информации и защиты окружающей среды. Мы стремимся создать корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении и понимании, поэтому внимательно прислушиваемся к нашим сотрудникам и следим за соблюдением ими наших правил и порядков.

Кадровая политика

В соответствии с принципами Глобального договора ООН и Международной организации труда, основными целями нашей кадровой политики являются формирование команды единомышленников, заинтересованных в достижении целевых показателей деятельности организации, и создание условий труда и системы мотивации, способствующих повышению безопасности труда. Мы также стараемся обеспечить производственные предприятия Компании специалистами, обладающими необходимой квалификацией, и реализуем программу непрерывного профессионального развития сотрудников.

Для обеспечения достижения наших целей мы разработали ряд корпоративных положений и процедур, формирующих принципы кадровой политики Компании. Управление в области кадровой политики осуществляется заместителем Главного исполнительного директора Группы по персоналу из головного офиса в Санкт-Петербурге. За реализацию политики отвечают Кадровый комитет и управляющие директоры действующих дочерних предприятий совместно с их подразделениями по управлению персоналом.

Ниже перечислены основные принципы нашей кадровой политики.

➔ Политика диверсификации состава персонала и недопущения дискриминации

Мы уверены, что политика диверсификации состава персонала является нашим преимуществом, и мы привержены принципам обеспечения равных возможностей и условий труда. Мы активно привлекаем специалистов, исходя исключительно из их профессиональных и личных качеств, и не допускаем какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности или социального происхождения. Так, в частности, мы стремимся создать необходимые условия для увеличения численности женщин как в общем штате, так и в руководящем составе Компании.

Мы также соблюдаем все конституционные и международные нормы, касающиеся равенства возможностей, что обеспечивает создание справедливых и достойных условий труда для сотрудников всех уровней.

В течение 2013-14 гг. в Компании не установлено ни одного случая дискриминации.

Инвестиции в наших сотрудников

Обучение, мотивация и поощрение сотрудников в основе нашей деятельности

1,2

 млн долл. США

Инвестиции в обучение почти 10 000 сотрудников в 2013-14 гг.

→ Противодействие коррупции

Мы проводим разъяснительную работу среди персонала по вопросам предупреждения взяточничества и возможных последствий коррупционных действий для нашей Компании. Мы также осуществляем ряд мер, направленных на предотвращение коррупционных проявлений и мошеннических операций среди наших сотрудников, подрядчиков и поставщиков.

В 2013-14 гг. мы продолжили реализацию нашей программы по изучению различных аспектов коррупции. За этот период было проведено 66 антикоррупционных семинаров, в которых приняли участие 3000 сотрудников Полиметалла, включая всех региональных управляющих директоров.

В течение этого периода проявления по основным видам коррупции ограничивались случаями мелкого мошенничества, связанного с закупками, учетом оборудования, лоббированием поставщиков и качеством материалов и оборудования. Одиннадцать руководителей были уволены и три сотрудника получили дисциплинарные взыскания за мошеннические действия. Ни один из этих случаев не имел существенного влияния на наше финансовое положение или операционную деятельность, и в отношении Компании или ее сотрудников не было возбуждено судебных дел, связанных с коррупцией.

→ Мотивация

Мы гордимся высоким уровнем мотивации и вовлеченности нашего персонала. Вдохновляя и признавая достижения наших сотрудников, мы стремимся укрепить их преданность делу и результативность.

Основные средства мотивации включают в себя конкурентные уровни зарплат, вознаграждения за конечный результат, хорошие социальные пакеты и эффективные механизмы обратной связи.

→ Работа с новыми сотрудниками

Важно, чтобы новые сотрудники с самого начала были погружены в культуру Компании и ознакомлены с корпоративными стандартами поведения. Успешная интеграция новых людей в Компанию помогает обеспечить выполнение стратегических задач и поддержание концепции развития и ценностей на всех предприятиях.

→ Обучение и повышение квалификации

Мы инвестируем средства в развитие профессиональных знаний и навыков сотрудников Компании. Обучение персонала повышает эффективность работы на предприятиях Компании и обеспечивает соответствие квалификации работников нашим производственным требованиям, а также способствует их дальнейшему карьерному росту.

→ Оценка персонала

Мы оцениваем квалификацию сотрудников в соответствии с намеченными показателями работы, делая справедливые и конструктивные замечания и комментарии, чтобы максимально повысить эффективность их работы на благо всей Компании и каждого сотрудника.

→ Организационная структура

Мы стремимся обеспечить операционную и организационную эффективность на всех уровнях в Компании для выполнения своих обязательств в области устойчивого развития. С этой целью мы централизовали наши управленческие функции, рационально распределили функции между управляющими компаниями и ввели вахтовый метод работы там, где это было необходимо.

→ Управление численностью персонала

Мы стремимся к постоянному снижению затрат за счет автоматизации неэффективных процессов с применением ручного труда. Использование нами надлежащих и эффективных технологий автоматизации позволяет сокращать расходы, увеличивая производительность.

Численность персонала и его состав

На 31 декабря 2014 г. общая численность персонала Группы составляла 9180 человек, работающих в сфере добычи, геологоразведки, научно-исследовательской и проектной деятельности, логистики и управления. В связи с тяжелыми условиями работы и удаленностью многих объектов большая часть персонала, занятого в добыче и геологоразведке, работает вахтовым методом. Вахтовые работники составляют в среднем 41% от общей численности персонала.

В 2013-14 гг. женщины занимали 22% руководящих должностей по сравнению с 23% в 2012 г. В 2014 г. доля женщин, работающих в Компании, составила 22%. Женщины также представляют 22% членов Совета директоров, 22% высшего руководящего состава и 43% квалифицированного персонала.

Мы также взаимодействуем с местными университетами, предоставляя возможности для стажировки и привлечения в Компанию молодых специалистов. В 2013-14 гг. Компанией было нанято 714 сотрудников в возрасте до 30 лет. К концу 2014 г. они составляли 24% от общей численности персонала (см. диаграмму, представленную ниже).



GRI G4-27

Зарплаты и социальный пакет

Мы твердо убеждены в необходимости признания достижений наших сотрудников и их поощрения. Поэтому Полиметалл предлагает конкурентоспособные и справедливые зарплаты и социальные пакеты, гарантирующие привлечение и удержание лучших специалистов. Наши уровни зарплат и вознаграждений превышают соответствующий средний уровень по всем регионам, в которых мы ведем деятельность. Кроме того, вознаграждения в рамках долгосрочной программы поощрения привязаны к результативности и потенциалу сотрудников.

Корпоративная система вознаграждения в Компании основана на базовой части заработной платы, которая состоит из оклада и персональной надбавки, определяемой с учетом квалификационных и профессиональных качеств сотрудников. Для промышленного персонала и рабочих предлагается повременно-премиальная заработная плата, рассчитываемая за фактически отработанное время в соответствии с установленным объемом работ с учетом месячных и годовых надбавок, определяемых по результатам работы сотрудника и исходя из имеющихся в фонде средств. Данные показатели соответствуют и превышают все требования действующего трудового законодательства России и Казахстана.

Мы также предлагаем вознаграждение по итогам года всем квалифицированным сотрудникам в зависимости от фактических достижений по определенным ключевым показателям эффективности (КПЭ) Компании. При этом наш социальный пакет предусматривает множество мер поддержки и компенсационных выплат, включая:

- финансовую помощь сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- пособия на оплату детских садов, групп продленного дня и летних лагерей;
- компенсацию сотрудникам из других регионов (включая членов их семей) расходов на проезд к месту работы;
- компенсацию расходов на проезд к месту проведения отпуска и обратно для сотрудников, работающих в отдаленных районах, и неработающих членов их семей;

- помощь в обеспечении жильем;
- ипотечные субсидии;
- 60 дней в году (в среднем) оплачиваемого отпуска, предоставляемого сотрудникам, занятым на производственных работах в районах Крайнего Севера.

В течение 2013-14 гг. Полиметалл, как и прежде, демонстрировал ответственное отношение к своим сотрудникам. Несмотря на сдерживающие макроэкономические факторы, мы обеспечили устойчивый рост зарплат вслед за ростом инфляции во всех компаниях Группы, сохранив свои позиции в рейтинге привлекательности работодателей на рынке труда в регионах нашего присутствия.

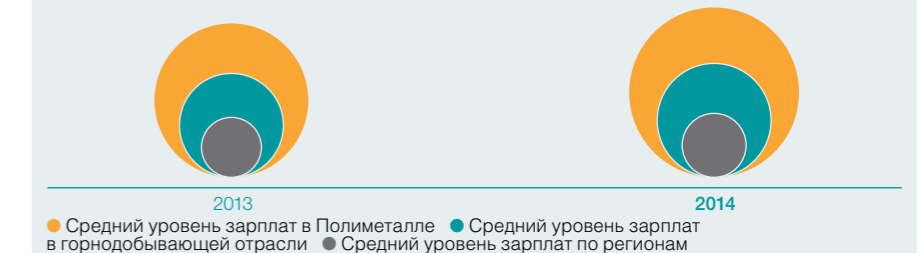
Мы также продолжили улучшать условия труда, особенно для тех, кто работает вахтовым методом в отдаленных районах с суровыми климатическими условиями. Основные достижения в данной области включают строительство современного общежития для рабочих на Майском месторождении, полномасштабный ремонт общежитий на Дукате и ввод в эксплуатацию ультрасовременных спортивных объектов в некоторых отдаленных районах.

Мы также предлагаем вознаграждение по итогам года всем квалифицированным сотрудникам в зависимости от фактических достижений по определенным ключевым показателям эффективности (КПЭ) Компании. При этом наш социальный пакет предусматривает множество мер поддержки и компенсационных выплат, включая:

Сравнение средних уровней зарплат в Полиметалле, горнодобывающей отрасли и регионах

Уровни зарплат в Полиметалле были:

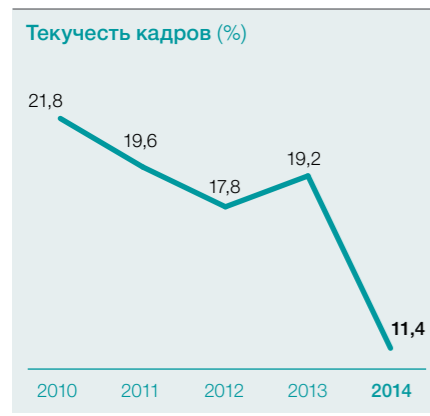
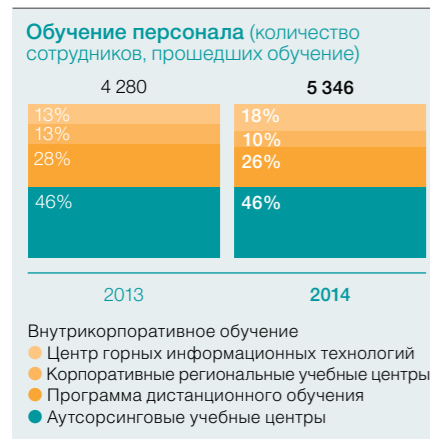
- на **154%** или в 2,5 раза выше, чем в среднем по регионам; на **47%** выше, чем в среднем в горнодобывающей отрасли
- на **170%** или в 2,7 раза выше, чем в среднем по регионам; на **50%** выше, чем в среднем в горнодобывающей отрасли



Инвестиции в наших сотрудников

Эффективная система управления персоналом и взаимодействия с трудовым коллективом

GRI G4-27



В течение последних пяти лет мы широко используем систему дистанционного обучения для подготовки к аттестации по промышленной безопасности и охране труда. Данная система является эффективным средством для обучения работников в отдаленных районах, позволяя повысить производительность и эффективность их труда при снижении сопутствующих затрат. Она также является дополнением к обучению в центре горных информационных технологий в Санкт-Петербурге и учебном центре на базе Магаданского филиала Управляющей Компании.

Обучение сотрудников в 2013-14 гг. Мы инвестировали 0,7 млн долл. США в 2014 г. и 0,5 млн долл. США в 2013 г. в профессиональное обучение наших сотрудников по всем направлениям (для сравнения в 2012 г. инвестиции составили 1,1 млн долл. США и в 2011 г. – 0,9 млн долл. США). Это означает, что в течение отчетного периода 9 626 сотрудников Компании в той или иной форме повысили свою квалификацию. В 2013-14 гг. на каждого руководителя и квалифицированного специалиста приходилось в среднем по 49 и 72 учебных часа соответственно. Для всех остальных работников среднее количество учебных часов увеличилось со 111 до 139, что отражает объем работы, проделанной в этом направлении.

В 2013 г. наши студенты впервые прошли обучение в новом учебном центре, открывшемся в Магадане, а количество обучающихся программ в Санкт-Петербургском учебном центре увеличилось с 11 (2012 г.) до 31 (2014 г.).

Развитие персонала Мы также перешли на более адресную систему оценки персонала. Это означает, что аттестация сотрудников, участвующих в программе подготовки кадрового резерва, проводится на основе их профессиональных качеств, и индивидуальные планы профессионального развития учитывают их потребности в увязке с оперативными задачами и стратегическим планом дальнейшего развития Компании.

Кроме того, мы продолжили проведение ежегодных научно-производственных конференций молодых специалистов Полиметалла. В 2014 г. такая конференция впервые проводилась одновременно в трех регионах – в Магаданской и Свердловской областях и в Хабаровском крае. Теперь большее количество молодых специалистов имеют возможность высказывать мнения и обсуждать вопросы, находящиеся в сфере их научных интересов, и в некоторых случаях реализовывать возможности карьерного роста.

Текущая текучесть кадров За последние несколько лет нам удалось значительно снизить текучесть кадров (включая вахтовый метод работы). Так, средний уровень текучести составил 11,4% в 2014 г. и 18,5% в 2013 г., по сравнению с 17,8% в 2012 г. и 19,6% в 2011 г.

Для поддержания усилий, направленных на снижение текучести кадров и обеспечение мобильности персонала в пределах Компании, мы учредили в 2013-14 гг. Комитет по трудовым ресурсам, основные функции которого заключаются в планировании ротации персонала и заполнении ключевых вакансий внутри Компании. Перемещение на данные позиции производится на основании результативности и квалификации кандидатов, устанавливаемой Комитетом. Появление Комитета и новый подход позволили формализовать процесс ротации кадров и планировать ее с учетом мнений и ожиданий заинтересованных сторон так, чтобы наилучшим образом удовлетворять операционные и коммерческие потребности Компании.

GRI G4-24; G4-26; G4-27

Отношения с трудовым коллективом Мы поддерживаем право наших работников на свободу объединений, открытый и честный диалог и заключение коллективных договоров.

В 2013-14 гг. 100% сотрудников приняли участие в заключении/продлении/изменении и реализации коллективных договоров, в том числе на производственных объектах Компании в России и Казахстане (в 2012 г. этот показатель находился на том же уровне). На каждом из этих объектов есть, как минимум, один работник, являющийся членом Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (КРСТО), максимальное количество членов КРСТО со стороны работников – 9. КРСТО формируется на паритетной основе из представителей работников и работодателя. Являясь связующим звеном между работодателем и работниками, КРСТО обеспечивает постоянный конструктивный диалог сторон социального партнерства по всем социально-трудовым вопросам в рамках трудовых отношений.

В Компании действует сессионная система обратной связи (как минимум два раза в год), с помощью которой работники могут обратиться к высшему руководству по любым волнующим их проблемам. Они могут напрямую задать вопросы руководству по пяти каналам обратной связи – через непосредственного руководителя, на собраниях или при личных встречах, посредством ящика обратной связи, по электронной почте или по телефону.

Списки основных контактных лиц размещены на информационных стендах на всех производственных объектах Компании. Руководство обязано ответить на все запросы. В 2013-14 гг. было получено более 1836 таких обращений, на каждое из которых был дан исчерпывающий ответ.

Наши отношения с трудовыми коллективами строятся в соответствии со сложившейся и постоянно развивающейся системой социального партнерства, базирующейся на следующих принципах:

- равноправие сторон;
- учет взаимных интересов при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности Полиметалла;
- строгое соблюдение регионального законодательства и нормативных актов в социально-трудовой сфере;
- конструктивный диалог между социальными партнерами, направленный на решение социально-трудовых вопросов.

В соответствии с этими принципами мы своевременно предоставляем информацию об изменениях условий труда или иных значимых событиях. Наша политика в отношении, например, уведомления заключается в четком доведении информации до всех сотрудников в установленные сроки (см. таблицу ниже).

Цели и задачи в области управления персоналом

Основные цели и задачи в области развития наших трудовых ресурсов в 2015 г. и далее заключаются в следующем:

- повышение эффективности обучения сотрудников в рамках программы подготовки кадрового резерва;
- расширение спектра программ повышения квалификации и перечня курсов в учебных центрах Компании и более тщательный выбор внешнего провайдера для обучения персонала;
- продолжение сотрудничества с ведущими университетами для привлечения талантливых студентов к работе в Компании посредством стажировок;
- разработка для отдельных специалистов курсов обучения, ориентированных на устранение слабых мест в работе (нехватки профессиональных знаний и навыков), например, для начальников ЗИФ, главных инженеров и руководителей технических служб (главного механика и главного энергетика);
- дальнейшее совершенствование обратной связи с работниками с добавлением новых каналов связи с целью развития корпоративного портала;
- удержание существующего уровня текучести кадров.

Существенные условия трудового договора и сроки уведомления

Основание для уведомления работников	Срок уведомления в соответствии с законодательством РФ и коллективным договором	Срок уведомления в соответствии с законодательством Республики Казахстан и коллективным договором
Изменения условий трудового договора, устанавливаемых сторонами в связи с изменениями организационных или технологических условий труда	В письменной форме не менее чем за два месяца	В письменной форме не менее чем за один месяц
Введение/замена/пересмотр норм труда	Не менее чем за два месяца до их вступления в силу	Не менее чем за один месяц до их вступления в силу
Предстоящее увольнение в связи с сокращением штата (ликвидацией Компании)	В письменной форме не менее чем за два месяца до увольнения	В письменной форме не менее чем за один месяц до увольнения

Пример из практики

Воспитание нового поколения для формирования кадрового резерва

Программа подготовки кадрового резерва является основным инструментом развития карьеры сотрудников и воспитания нового поколения квалифицированных менеджеров.

Она включает в себя два списка. Первый список, составленный Главным исполнительным директором Группы, определяет функции и критерии отбора менеджеров высшего звена во всех дочерних компаниях Группы, от директора компании до начальника фабрики (см. диаграмму ниже). Второй список, составленный управляющими директорами, включает функции и критерии отбора для таких должностей, как главный инженер, главный геолог и главный маркшейдер.

В январе каждого года мы проводим аттестацию сотрудников с учетом данных опроса персонала и рекомендаций, выработанных директорами Компании и главными инженерами. По результатам аттестации составляется список потенциальных кандидатов на должности, внесенные в кадровый резерв, куда также включаются победители ежегодных научно-производственных конференций молодых специалистов Полиметалла.

В основе системы индивидуальной оценки персонала Компании лежит технология «360 градусов» (круговой оценки), позволяющая получить полную картину личностных и профессиональных качеств кандидата и оценить его потенциальные возможности на основе мнений и оценки многих коллег. Использование метода «360 градусов» при отборе кадрового резерва делает процесс более объективным и демократичным и позволяет избежать риска продвижения персонала исходя из личных предпочтений.

После завершения оценки и распределения возможных ролей разрабатываются индивидуальные планы профессионального развития с указанием курсов дополнительного образования и повышения квалификации, необходимых для раскрытия профессионального потенциала кандидата. Одной из ключевых составляющих процесса является наставничество. Каждому кандидату выделяется два наставника – один от производства (рудника) и один от местного (регионального) филиала ОАО «Полиметалл УК». Наставники разрабатывают годовые программы индивидуального развития и ежемесячно проверяют их выполнение для оценки прогресса кандидата и достигнутых им результатов.



Пример назначения кандидата из кадрового резерва

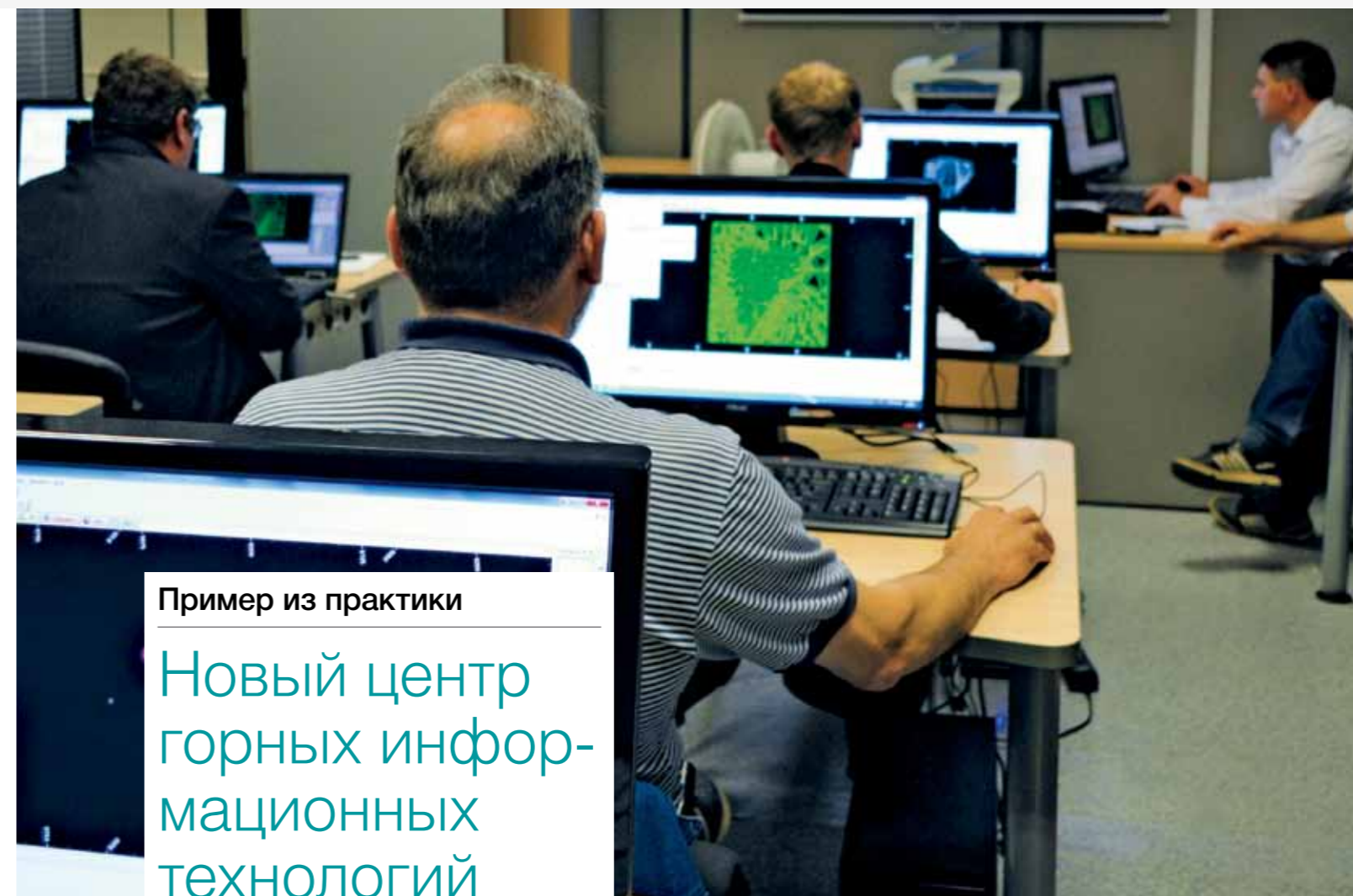
В 2013 г. мы провели оценку наших сотрудников, участвующих в программе подготовки кадрового резерва. Сергей Захаров, как и другие участники, набрал большое количество баллов. В то время он работал начальником отдела технического планирования на Хаканджинском руднике и находился в числе кандидатов на должность главного инженера. Вскоре после аттестации освободилась вакансия главного инженера на Омолоне, и благодаря своим высоким результатам Сергей получил повышение по службе.



На сегодняшний день список кадрового резерва включает намного больше кандидатов, чем ожидалось. Это означает, что квалификация многих наших сотрудников была высоко оценена их коллегами. Участие в программе подготовки кадрового резерва предоставило им возможность показать себя и поможет построить свою карьеру.»

Лариса Крутая

Руководитель отдела подбора персонала



Пример из практики

Новый центр горных информационных технологий

Не секрет, что наши сотрудники – это наиболее важный актив Компании. И поскольку именно они являются двигателем нашего успеха, руководство Полиметалла делает все возможное, чтобы удержать квалифицированных специалистов во всех сферах деятельности Компании. Однако для максимального использования накопленного опыта и способностей наших сотрудников на благо Компании необходимо регулярное и целенаправленное повышение их квалификации.

Одной из важнейших составляющих профессиональной подготовки кадров Полиметалла являются информационные технологии. Компания использует различные компьютерные программы и электронную документацию для ускорения бизнес-процессов и повышения эффективности своей производственной деятельности, а также для облегчения проектирования горнодобывающих объектов. Следовательно, для того чтобы стать органичной частью Компании, нашим сотрудникам необходимо хорошее знание и владение специализированными программными

обеспечением. Чтобы не полагаться на внешнее обучение в данной области, в 2012 г. мы создали свой собственный учебный центр – центр горных информационных технологий. Центр позволяет более эффективно обучать наших сотрудников ИТ-процессам, а также работе с системами и программным обеспечением, используемыми в Компании. В результате двухлетней работы по развитию центра мы уже к 2014 г. перешли на новый уровень подготовки кадров и внутрикорпоративного обмена знаниями.

Первый курс центра был предназначен для обучения инженеров работе с программным обеспечением Data Mine. Затем были добавлены курсы по изучению информационных технологий, используемых в бухгалтерском учете, геологоразведке, проектировании и добычных работах, чтобы предоставить возможность обучения всему персоналу Компании и помочь создать по-настоящему широкий круг высококвалифицированных специалистов на всех ее предприятиях.

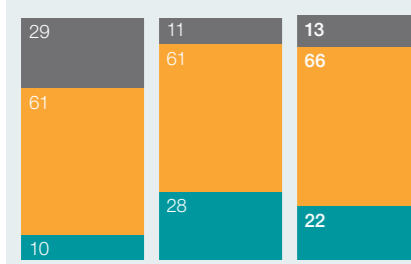


В настоящее время центр горных информационных технологий предлагает более 30 различных курсов, охватывающих ИТ, геологоразведку и проектирование, а также при проведении открытых и подземных горных работ и буровзрывных работ. В качестве преподавателей выступают консультанты и инструктора Компании. В центре очень гибкая система обучения, позволяющая разрабатывать дополнительные программы, направленные на удовлетворение индивидуальных потребностей сотрудников.»

Константин Борцов

Руководитель центра горных информационных технологий

Заполнение вакансий руководителей высшего звена (%)



● Набор специалистов со стороны
● Продвижение сотрудников Компании
● Назначение кандидатов из кадрового резерва



Охрана труда и промышленная безопасность

Нацеленность на улучшение результатов и совершенствование систем

GRI G4-24

Охрана здоровья и обеспечение безопасности сотрудников является главным приоритетом Полиметалла. Мы искренне заботимся о наших людях. Сотрудники являются частью корпоративной семьи, и мы стремимся создать безопасные и благополучные условия для их трудовой деятельности. Они также являются самым главным ресурсом; от их квалификации и опыта зависит будущее нашего бизнеса, поэтому для достижения высоких результатов и успеха охрана труда критически важна.



Кто несет ответственность



Главный исполнительный директор Группы, заместитель Главного исполнительного директора по производству, директор по охране труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) и охране окружающей среды, начальник управления ОТиПБ, управляющие директора, главные инженеры и начальники отделов по ОТиПБ на предприятиях, руководители структурных подразделений

Чем мы руководствуемся



Глобальный договор ООН, Корпоративный кодекс поведения, Политика в области охраны труда, стандарты OHSAS 18001, ILO-OSH 2001 и системы управления в области охраны труда, соответствующие требованиям государственных стандартов промышленной безопасности

Заинтересованные стороны



Сотрудники, специализированные государственные органы, независимые аудиторы

Приоритеты



Обеспечение безопасной рабочей среды для всех сотрудников; предотвращение несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний; соблюдение действующих норм и стандартов и ответственное отношение к безопасности во всех аспектах деятельности наших предприятий

Важные аспекты



- Виды производственного травматизма
- Уровень профессиональных заболеваний
- Общее количество производственных происшествий
- Оценка рисков и управление ими
- Готовность к чрезвычайным ситуациям
- Уровень производственного травматизма

Мы знаем, что разработка месторождений является опасным видом деятельности. Наши люди работают в сложных условиях в отдаленных районах, где бывает трудно обеспечить соблюдение правил безопасности. Однако год от года по мере расширения нашей деятельности с опытом к нам приходят знания, как лучше привлечь внимание наших сотрудников к вопросам охраны труда и промышленной безопасности и поощрять ответственное отношение к собственной безопасности. Таким образом, мы находимся на пути постоянного развития, стремясь создать культуру «нулевого травматизма», при которой каждый работник берет на себя ответственность за личную безопасность и собственное благополучие.

Наш подход

В основе нашего подхода к вопросам безопасности – ответственное отношение к нашим сотрудникам. Благополучие работников является главной задачей Полиметалла и предопределяет все, что мы делаем – это фундамент нашей организации. Мы постоянно стремимся улучшать методы управления рисками и совершенствовать имеющиеся системы обеспечения безопасности на производстве. В последние годы по мере увеличения объемов подземных горных работ вопросам безопасности стали уделять больше внимания. Для нас особенно важно привить сотрудникам навыки безопасного поведения, а также внедрить культуру труда, при которой сотрудники и подрядчики научатся ценить и беречь свою жизнь и здоровье.

Общий подход Полиметалла определяется политикой Компании в области охраны труда и промышленной безопасности и лежит в основе системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ). Мы также руководствуемся передовым опытом в индустрии при управлении производственными рисками, чтобы обезопасить наших сотрудников и защитить интересы местного населения.

Работа по обеспечению охраны труда и промышленной безопасности на предприятиях Компании во всех странах и регионах присутствия ведется в соответствии с международными, государственными, региональными и муниципальными требованиями законодательства и нормативно-правовой базой. Кроме того, наша

система управления охраной труда и промышленной безопасностью основана на современных стандартах в этой области, включая ILO-OSH 2001, OHSAS 18001 и ГОСТ Р 12.0.007-2009.

Полиметалл эксплуатирует 120 производственных объектов и технологических участков, включая открытые карьеры и подземные рудники, площадки геологоразведочных работ, предприятия по переработке руды, склады взрывчатых материалов. Каждому из этих объектов присущи свои определенные риски, и 92 наших производственных объекта в России и Казахстане относятся к «опасным».

На всех предприятиях Полиметалла основные компоненты системы охраны труда и промышленной безопасности помогают идентифицировать, оценивать промышленные риски и управлять ими; обеспечивать охрану труда и безопасные условия для работников; обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий, других сооружений и всего оборудования; проверять эффективность контрольных мер и проводить внутренние аудиты.

В 2013-14 гг. приоритетными направлениями в сфере охраны труда и промышленной безопасности были:

- обучение инженерно-технического персонала оценке рисков и управления ими;
- раннее выявление опасностей и управление рисками на рабочих местах на основании индивидуальных потребностей работников;
- стимулирование безопасного поведения работников;
- комплексный анализ нашей системы охраны труда и промышленной безопасности в связи с ухудшением показателей за последнее время (см. стр. 43). мы проанализировали все происшествия и несчастные случаи на рабочих местах и приняли соответствующие меры для снижения этих рисков в будущем.

Оценка рисков

Оценка и управление рисками является центральным звеном нашего подхода к охране здоровья и безопасности. На всех предприятиях Компании мы используем процедуру ежемесячной оценки рисков (EOP), которая способствует росту осведомленности работников в области производственных опасностей. В частности, процедура EOP используется на опасных участках наших предприятий, таких как транспорт, промышленные участки, фабрики.

Процедура EOP предоставляет сотрудникам возможность участвовать в управлении рисками на предприятиях Компании. Оценка рисков проводится для определения уровня опасности на участках и принятия соответствующих мер по их контролю и снижению, в то время как работникам выдается «карта действий», следование которой позволяет обеспечить их личную безопасность. Ежегодно в декабре проводятся численные оценки рисков, исходя из вероятности наступления и возможных последствий нежелательного события. Результаты этих оценок затем сообщаются сотрудникам посредством размещения информации на стендах, распространения брошюр проведения встреч и семинаров.

Мы также проводим повторные оценки рисков, связанных с несчастными случаями и авариями, которые произошли в течение года. В 2013-14 гг. повторные оценки позволили выявить уязвимые места в наших производственных процессах, касающихся подземных работ, безопасности рабочей среды, контроля возникновения опасности, индивидуальной безопасности и личной ответственности.

Приоритетные направления в области управления рисками

Благодаря проводимым оценкам риска мы способны эффективно выявлять и оценивать риски на всех наших предприятиях. Однако мы также уверены в необходимости совершенствовать наши процедуры управления рисками и выявлять наиболее опасные аспекты производственной деятельности; например, мы должны снизить риск обрушений горной массы при проведении взрывных работ и гарантировать, что сотрудники не получают доступ на опасные участки без средств личной защиты.

Охрана труда и промышленная безопасность

Внедрение системы детальной оценки и анализа для улучшения показателей

GRI G4-26

Мы также планируем разработать систему наставничества, когда опытные сотрудники будут контролировать и оценивать действия и поведение других работников, а также делиться своими знаниями и видением с новыми сотрудниками. Мы намерены углубить обучение в области промышленной безопасности и обеспечить изучение сотрудниками правил безопасности и знание технологических процессов и устройства оборудования на участке их работы. Кроме того, мы развиваем и совершенствуем практику соблюдения правил безопасности и следим за тем, чтобы все сотрудники следовали нашей процедуре ежемесячной оценки рисков.

Итак, мы осознаем необходимость проанализировать и изменить классификацию опасностей на производственных объектах и убедиться в том, что сотрудники и подрядчики могут правильно классифицировать риски и реагировать на опасности.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

В рамках обязательств в области охраны труда и промышленной безопасности мы стремимся обеспечить готовность к любой чрезвычайной ситуации, которая может угрожать здоровью наших сотрудников.

Мы проводим учения и организуем учебные чрезвычайные ситуации как минимум раз в год на всех наших 92 опасных производственных объектах. На наиболее опасных из них мы проводим такие учения еще чаще, в некоторых случаях ежемесячно.

Мероприятия по готовности к чрезвычайным ситуациям соответствуют обязательствам и требованиям законодательства тех стран, в которых мы работаем. Для всех наших объектов мы совместно с местными органами по чрезвычайным ситуациям разработали планы ликвидации аварий.

Для повышения нашей готовности к чрезвычайным ситуациям мы предпринимаем следующие шаги:

- продолжаем актуализировать систему управления в области охраны труда и промышленной безопасности, действующую в настоящее время на всех наших предприятиях;

- обеспечиваем наличие необходимых лицензий на определенные виды деятельности по обеспечению безопасности на наших предприятиях;
- проводим проверки безопасности всех зданий, конструкций, технических сооружений, которые используются для проведения опасных производственных работ;
- подписали соглашения по обязательному страхованию ответственности для возмещения ущерба в случае возможных аварий на опасных производственных объектах.

Уровень травматизма



Показатели безопасности условий труда

Показатели Полиметалла	2014	2013	2012	2011
Всего несчастных случаев	11	11	11	11
– в т.ч. со смертельным исходом	3	1	0	0
Инциденты	1	0	0	2
Происшествия	25	24	20	15
Частота травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	0,65	0,59	0,59	0,70
Частота травм со смертельным исходом (FIFR)	0,18	0,06	0	0

Показатели подрядчиков

Показатели	2014	2013	2012	2011
Всего несчастных случаев	7	7	4	Н/П
– в т.ч. со смертельным исходом	1	0	1	Н/П
Происшествия	13	22	22	Н/П
Частота травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	1,4	1,2	0,8	Н/П
Частота травм со смертельным исходом (FIFR)	0,2	0	0,2	Н/П

Определение терминов в области охраны труда:

Несчастный случай: неблагоприятное событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей как на территории работодателя, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, которое причинило вред психическому или физическому здоровью.

Инцидент: событие, которое приводит или может привести к несчастному случаю (например, разрушение сооружений и (или) технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, неконтролируемый взрыв и (или) выброс опасных веществ).

Происшествие: поломка, предаварийная ситуация или опасное событие (любые нештатные ситуации, нарушение технологического режима, поломка оборудования, травма работника без утраты трудоспособности).

LTIFR: частота травм с временной потерей трудоспособности, травм на 1 млн часов рабочего времени.

FIFR: частота травм со смертельным исходом, травм на 1 млн часов рабочего времени.

Эффективность работы

Несчастные случаи на производстве

С прискорбием мы вынуждены сообщить, что в 2014 году на объектах Компании произошло три несчастных случая со смертельным исходом. В том же периоде на объекте подрядчика произошел один несчастный случай со смертельным исходом. Мы выражаем наши глубокие соболезнования семьям и друзьям погибших; мы разделяем их потерю и хотим отдать должное тяжелому труду и преданности ушедших людей. Полиметалл берет на себя все расходы и обеспечивает длительную финансовую поддержку семей погибших.

Любой смертельный случай, несчастный случай или травма являются недопустимыми на наших предприятиях; мы осознаем, что должны прилагать больше усилий, чтобы сократить риски на рабочих местах и повысить показатели в области охраны труда и промышленной безопасности как внутри Компании, так и у подрядчиков. В будущем мы намерены вернуться к практике нулевого количества смертельных случаев на всех наших объектах и участках.

За период 2013-14 гг. на предприятиях Группы зафиксировано 18 травм, из которых 4 травмы тяжелой степени и 14 – легкой. Такой уровень травматизма вызывает глубокую озабоченность, и мы прилагаем большие усилия и обеспечиваем значительные ресурсы для того, чтобы исключить повторение таких событий в будущем.

Анализ и ответные меры

Чтобы определить причины ухудшения в 2013-14 гг. показателей в области промышленной безопасности и разработать быстрые и эффективные ответные меры, мы выполнили детальный анализ всех несчастных случаев на производстве за этот период.

Анализ показал, что частично увеличение уровня травматизма на наших предприятиях связано с увеличением объема подземных работ в сложных геомеханических условиях. Два смертельных случая, произошедших в период 2013-14 гг., были связаны с нарушением правил промышленной безопасности при проведении взрывных работ и работе с электроустановками. Во время проведения взрыва 6 ноября 2013 г. на руднике Озерный (месторождение Хаканджа) взрывник получил смертельную

травму обломком породы. 19 февраля 2014 г. электрик получил смертельную травму при работе с электрооборудованием высокого напряжения. Другие два несчастных случая были связаны с обвалами горных масс в подземных рудниках в связи с сезонным ухудшением геомеханических условий – взрывники получили смертельные травмы во время подземных происшествий 15 апреля 2014 г. на месторождении Майское и 16 августа 2014 г. на месторождении Дукаат. Большинство травм без смертельного исхода произошло в результате нарушений работниками правил безопасности; 27% травм было вызвано падениями заколов, в то время как остальные были связаны с транспортом и движущимся оборудованием.

В качестве ответной меры мы внедрили новую систему оценки рисков и приступили к реализации дополнительных мер по обеспечению надлежащего исполнения действующих стандартов безопасности, управления и организации работ в области промышленной безопасности. Мы пригласили Бюро Веритас для проведения внешнего аудита корпоративной системы управления охраной труда и промышленной безопасностью и получили рекомендации, которые сейчас внедряются в наши технологические процессы. Мы провели детальную оценку наиболее опасных рабочих мест и организовали личный контроль за исполнением дополнительных мер безопасности. Полиметалл стремится повысить важность процедуры ежемесячной оценки рисков и организовала электронную трехступенчатую систему контроля (см. примеры из практики на стр. 46-47).

Мы также предпринимаем дальнейшие меры для повышения уровня осведомленности персонала в вопросах безопасности и рисков на наших действующих предприятиях и разрабатываем корректирующие и предупредительные меры на будущее в отношении каждого конкретного несчастного случая. Полиметалл постоянно отслеживает соблюдение дисциплины сотрудниками и анализирует выполнение норм промышленной безопасности техническим персоналом на наиболее проблемных участках.

Одним из главных корпоративных целевых показателей в области безопасности является постоянное уменьшение частоты травм с временной потерей трудоспособности и достижение нулевого уровня травматизма со

смертельным исходом. Повышение эффективности нашей работы в этой сфере является задачей номер один, и сегодня мы прилагаем все усилия к тому, чтобы вернуться к нулевому уровню смертности, достигнутому в 2011-12 гг.

Профессиональные заболевания

Все наши сотрудники ежегодно проходят медицинское обследование для оценки состояния здоровья. Штатные медицинские работники также постоянно следят за здоровьем сотрудников и реагируют на любые проблемы, связанные со здоровьем, по мере их возникновения. В определенных случаях наша медицинская бригада рекомендует пройти курс лечения или не выходить на работу.

Как и в 2011-12 гг., за период 2013-14 г. не было зафиксировано случаев профессиональных заболеваний.

Внедрение новой системы и мер

Для предотвращения новых смертельных случаев мы увеличили интенсивность обучения, визуализации рисков и использования видеоматериалов по технике безопасности на наших предприятиях, особенно для рабочих специальностей, подверженных высокому риску травматизма, таких как взрывники, проходчики и крепильщики.

Мы также реализовали ряд новых мероприятий, направленных на совершенствование действующей системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. Эти меры включали:

- пересмотр политики и целей показателей СУОТиПБ;
- корректировку технологии ведения подземных работ;
- выполнение комплексного анализа всех случаев производственных травм и их причин;
- проведение контрольной оценки СУОТиПБ для выявления недостатков и слабых мест;
- внешний аудит СУОТиПБ, выполненный Бюро Веритас;
- смену персонала по охране труда и промышленной безопасности на проблемных предприятиях;
- начало внедрения процедуры ежемесячной оценки рисков.

Охрана труда и промышленная безопасность

Обучение и мониторинг в центре внимания

Сравнение планов и результатов 2013-14 гг.

В нашем предыдущем Социальном отчете мы определяли приоритеты в области охраны труда на период 2013-15 гг.

Планы	Результаты
Мы совершенствуем обучение <ul style="list-style-type: none"> • обучение управлению рисками; • обязательное дистанционное обучение; • формирование базы знаний, доступной для всех сотрудников. 	Для выполнения этих планов мы: <ul style="list-style-type: none"> • отдаем приоритет обучению в области охраны труда и промышленной безопасности, так как обеспечение безопасности – наше ключевое обязательство перед сотрудниками; • адаптировали программу обучения с учетом выявленных проблемных областей и увеличили продолжительность обязательного минимального обучения, по сравнению с требуемой по закону; • увеличили объем и содержание учебной информации и материалов, в том числе документов для внутреннего профессионального обучения в нашей корпоративной компьютерной программе; • разработали специальный курс дистанционного обучения в области охраны труда, доступный для всех работников; • выполнили сравнительный анализ передовых практик в области охраны труда и направили его результаты инженерам и руководящему персоналу; • ввели дополнительное обучение в области управления рисками для 60% инженеров и технических руководящих работников на каждом предприятии.
Мы совершенствуем средства визуализации <ul style="list-style-type: none"> • разработка наглядной агитации и видеоматериалов; • пересмотр, классификация и стандартизация всех средств визуализации. 	Для достижения этих целей мы: <ul style="list-style-type: none"> • выполнили маркировку практически на всех производственных зданиях и сооружениях, обозначив «опасные», «рабочие» и «безопасные» зоны линиями красного, желтого и зеленого цветов; • обновили материалы по безопасности и начали транслировать видео по охране труда на экранах и мониторах, установленных на производственных объектах и в общественных местах; • распространили иллюстрированные листовки и провели презентации по охране труда на предприятиях.
Мы совершенствуем средства автоматизации <ul style="list-style-type: none"> • автоматизация контроля производства, отчета и анализа; • использование программного обеспечения для регистрации несчастных случаев и составления отчетов по безопасности; замена бумажной отчетности на электронную. 	Для достижения этих целей мы: <ul style="list-style-type: none"> • начали внедрение автоматизированной программы «Управление и контроль состояния промышленной безопасности» (УиКСГПБ). Данная система была разработана специалистами одного из наших предприятий и позволяет фиксировать результаты производственного контроля в электронном виде; • предоставили всем инженерам, техническим руководителям и инструкторам доступ к этой контрольной системе, что позволило нам собирать и быстро анализировать данные аудитов и принимать решения, разрабатывать корректирующие и профилактические меры и отслеживать их реализацию.

Цели в области охраны труда и промышленной безопасности на 2015-17 гг.

Для улучшения общих показателей в области охраны труда и промышленной безопасности в прошлом году мы разработали новую корпоративную политику и определили ряд соответствующих задач, а именно:

→ Исключение риска обрушения горной массы

Исключить риск обрушений и вывалов горных масс при проведении подземных горных работ и предотвратить травмы, связанные с этим риском.

→ Ежемесячная оценка рисков

Обеспечить безопасное поведение работников и их участие в ежемесячной оценке рисков.

→ Анализ результатов ежемесячной оценки рисков

Тщательно анализировать результаты ежемесячной оценки рисков и разрабатывать адекватные и действенные меры в ответ на любые выявленные недостатки и слабые места.

→ Снижение рисков

Снизить уровень наиболее значительных рисков, которые послужили причиной травматизма в период 2011-14 гг., и добиться снижения ежемесячных показателей травматизма на 10% по сравнению со среднеквартальными показателями за тот же период.

→ Автоматизация системы

Автоматизировать планирование, отчетность и анализ результатов контроля охраны труда и промышленной безопасности в каждом подразделении организации и реализовать программу по контролю и управлению в области промышленной безопасности на всех наших предприятиях.

→ Расширение системы управления в области охраны труда и промышленной безопасности

Распространить нашу систему управления в области охраны труда и промышленной безопасности на все производственные процессы и работы, выполняемые сотрудниками Полиметалла и подрядчиками на наших объектах.



Пример из практики

Оценка рисков сотрудниками: заполнил карточку – сохранил жизнь

В рамках обязательств в области охраны труда и промышленной безопасности, Компания обеспечила инновационный подход к оценке производственных рисков, при котором сотрудники сами несут ответственность за анализ рисков и отчетность. Мы убеждены, что благодаря предоставлению нашим людям полномочий в этой сфере их чувство сопричастности и уровень осознанности возрастут и приведут к улучшению показателей безопасности.

Перед началом смены работников просят оценить рабочие условия и определить, насколько они безопасны. Мы разработали и внедрили специальную компьютерную программу, в которой работники должны заполнить электронную карточку перед началом смены. На примере компании «Серебро Магадана», где система была внедрена в качестве пилотного проекта, мы убедились в ее эффективности, а затем постепенно распространили ее на все предприятия Полиметалла.

Новая программа по оценке рисков работниками способствует улучшению условий труда в соответствии с нуждами и ожиданиями работников и созданию более безопасной и комфортной рабочей среды на всех предприятиях. Она также помогает уменьшить частоту травм с временной потерей трудоспособности и выполнить задачу номер один – исключение смертельных случаев.

Такой подход включает в себя тщательный анализ данных по безопасности и изучение заключений Комиссии по расследованию несчастных случаев. Анализ заключений по расследованию несчастных случаев, произошедших в 2013 году, говорит о том, что в 80% случаев причиной травм стали рискованные действия самих сотрудников и их невнимательность, а в 20% – неудовлетворительные организация и контроль за выполнением работ. Поэтому наша новая система направлена на создание такой культуры безопасности, когда каждый сотрудник привык оценивать опасность и нести ответственность за свои действия.

Ежемесячное заполнение карточки прививает работникам привычку оценивать свое рабочее место перед началом и во время выполнения работ, дает возможность внести свой вклад в систему охраны труда и довести до сведения руководства замечания и предложения по улучшению условий труда. Кроме того, руководители участков и подразделений получают наиболее достоверную информацию от непосредственного исполнителя работ, что позволяет им оперативно реагировать на любые проблемы и решать их до начала смены.



Главный принцип эффективного управления промышленной безопасностью – это индивидуальная оценка каждым сотрудником ситуации на своем рабочем месте. Наша задача – продвигать ежемесячную оценку рисков и вовлекать каждого работника в систему промышленной безопасности.»

Виталий Савченко
Заместитель Главного исполнительного директора Группы по производству



Пример из практики

Электронный суперпомощник

В 2010 году мы начали разработку и внедрение электронной программы «Управление и контроль состояния промышленной безопасности» (УиКСПБ). Сначала программу запустили пробно на карьере Воронцовский, и к концу 2014 г. она заработала на других предприятиях Компании, что сделало процесс контроля состояния промышленной безопасности более простым, прозрачным и эффективным.

Ранее все данные для мониторинга записывались в журналы, приказы и документы и передавались от одних специалистов другим, образуя огромный бумажный поток. Теперь новая электронная система со специально разработанным программным обеспечением позволила ускорить и упростить этот процесс. Мы разработали обучающий курс для наших специалистов, чтобы ознакомить их с новой технологией и процедурами, и использование системы было одобрено уральским региональным управлением Ростехнадзора.

Новая трехступенчатая система контроля позволяет мастерам, руководителям подразделений и главным специалистам получать доступ ко всем видам информации о нарушениях, их причинах и последствиях в течение пяти минут после того, как происшествие зафиксировано. В программе вся информация сохраняется, возможность потери данных исключена.

Сегодня по программе УиКСПБ работают все инженерно-технические работники дочерней компании на Урале – около 200 пользователей ежедневно, и число пользователей растет день ото дня на наших предприятиях в других регионах. Пользователи могут поделиться своим опытом с другими и сообщить о нарушениях. Кроме того, программа сама контролирует сроки устранения нарушений. Если нарушение не устранено своевременно, то программа вводит его в категорию риска и оно автоматически доводится до внимания руководства.

Нашей целью является сбор статистических данных, введенных пользователями, в одну большую базу нарушений, которая послужит банком жизненно важных знаний в будущем. Мы также разрабатываем дополнительные программные продукты и механизмы для совершенствования процесса считывания и ввода данных. После достижения этой цели на основании данных о нарушениях, произошедших в прошлом, мы разработаем алгоритмы для их предотвращения в будущем.



«Эта система экономит время и сохраняет жизни. Руководители теперь могут, не покидая свои кабинеты для анализа ведения журналов на участке, использовать программу в режиме реального времени, чтобы видеть текущую ситуацию, отслеживать тенденции и эффективно планировать работу.»

Константин Савчук
Начальник управления охраны труда и промышленной безопасности

Взаимодействие с общественностью

Создание прочных взаимоотношений с местными сообществами

GRI G4-24

Наша цель – оказать комплексное положительное влияние на социальное и экономическое состояние районов, где мы работаем, и развитие местных сообществ. Мы уверены, что успех бизнеса невозможен без создания прочных и доверительных отношений с местными жителями и улучшения условий их жизни.



Кто несет ответственность



Главный исполнительный директор, Заместитель Главного исполнительного директора по информационной и социальной политике, директор по связям с общественностью и региональными органами власти, Научно-технический совет, управляющие директора дочерних компаний, руководители подразделений по финансам, связям с общественностью, операционной деятельности и персоналу

Чем мы руководствуемся



Глобальный договор ООН, Корпоративный кодекс поведения, Политика в области социальных инвестиций, система управления в области общественных отношений и социальных инвестиций

Заинтересованные стороны



Работники, государственные и местные органы власти, специализированные государственные органы, местное население, ассоциации коренных народов и другие общественные организации

Приоритеты



Расширение спектра соглашений о сотрудничестве с общественностью; улучшение качества жизни местного населения; расширение взаимоотношений и взаимодействия с общественностью; поддержка спортивных экологических и культурных мероприятий, а также проектов по сохранению и развитию традиций коренных народов

Важные аспекты



- Местные сообщества
- Государственная политика
- Непрямые экономические воздействия
- Развитие инвестиций в инфраструктуру
- Официальные соглашения с коренными народами и местными сообществами
- Механизмы подачи жалоб на воздействие на общество
- Права коренных и малочисленных народов
- Переселение

30

В 2013-14 гг. Компания организовала более 30 встреч, собраний и общественных слушаний по различным вопросам во всех регионах деятельности

GRI G4-27

Наше взаимодействие с населением и общественными организациями двусторонне: мы предоставляем возможность трудоустройства местных жителей на наших предприятиях и объектах, способствуем созданию рабочих мест в смежных отраслях, инвестируем в развитие инфраструктуры, тем самым содействуя оживлению и развитию экономики регионов. Мы также являемся крупными налогоплательщиками, потребителями услуг и ресурсов, и активно инвестируем в развитие здравоохранения, образования и культуры.

Хотя наша производственная деятельность оказывает влияние на окружающую среду, мы осуществляем эффективные меры по сокращению этих воздействий. В дополнение к действующим нормативно-правовым требованиям мы разработали собственную систему контроля, которая позволяет нам минимизировать влияние на местные сообщества и окружающую среду.

Наш подход

Мы осознаем, что наша деятельность возможна исключительно при поддержке местных сообществ и органов власти. В центре нашей социальной деятельности – открытый и конструктивный диалог с заинтересованными сторонами. Мы стремимся выстраивать доверительные отношения и достигать взаимопонимания.

География нашей деятельности обширна. Она охватывает Магаданскую область, Хабаровский край, Чукотский АО, Северный Урал, Республику Казахстан. Таким образом, наше взаимодействие с местными сообществами носит широкий и разнообразный характер.

В основе нашего подхода – приверженность принципам корпоративной социальной ответственности. Мы уверены, что по мере расширения нашей деятельности и влияния обязательства по отношению к людям, чьи жизни мы затрагиваем, также растут. Мы руководствуемся международными стандартами и конвенциями, включая Глобальный договор ООН и Декларацию ООН о правах коренных народов.

Наша цель в области корпоративной социальной ответственности – достижение разумного баланса между коммерческими интересами Компании и интересами общества. Являясь крупным работодателем, мы развиваем как собственные предприятия, так и инфраструктуру территорий с помощью социальных инвестиций и вклада в развитие сопутствующих отраслей, что способствует стимулированию экономики регионов. Компания также является плательщиком налогов на территориях присутствия, потребителем услуг и ресурсов, вкладывает средства в развитие и обучение местных профессиональных кадров, обеспечивая доступ к образованию и повышению квалификации, оказывает поддержку в решении актуальных социальных вопросов местных сообществ.

Ежегодно мы реализуем проекты и мероприятия в рамках соглашений о социальном сотрудничестве с местными органами власти. В 2013-14 гг. действовало 18 таких соглашений, в то время как в 2010 их было 11.

Региональные подразделения

Планированием, проведением и контролем социальных мероприятий в Компании и на ее дочерних предприятиях занимаются специальные подразделения. Они отвечают за реализацию социальной политики Компании на территориях деятельности, обеспечивают постоянное и регулярное взаимодействие с населением, проводят мониторинг и координируют обратную связь с местными сообществами, формируют и представляют на утверждение руководству программы социальных инвестиций на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

При приобретении активов специалисты головного офиса Компании на начальном этапе анализируют ожидаемое воздействие на сообщества и стремятся выстроить эффективное взаимодействие с ними еще до начала процесса производства, считая конструктивный диалог с местным населением и органами власти залогом успешной деятельности. Компания проводит оценку непрямого экономического воздействия на стадии проектирования производственных объектов в регионах, планирует

долгосрочные программы и определяет степень своего участия в развитии местных сообществ и коренного населения, включает соглашения с органами власти и общественными организациями, чтобы местное население могло получить максимально возможную выгоду от реализации всех программ.

Инвестиции в социальную сферу

Мы убеждены, что долгосрочное устойчивое развитие основано на эффективном управлении социальными инвестициями. При разработке мероприятий по корпоративной социальной ответственности мы руководствуемся передовыми мировыми практиками и стандартами и охватываем все регионы, в которых ведем геологоразведку и производственную деятельность. За последние пять лет объем наших социальных инвестиций увеличился. В период с 2010 по 2014 г. мы вложили более 24 млн долл. США в различные социальные проекты. В 2015 г. мы планируем инвестировать 5,5 млн долл. США на программы социальной поддержки и развития территорий.

Управление социальными инвестициями осуществляется комплексно и эффективно. В основе принципов системы управления инвестициями в социальные проекты – Корпоративный кодекс, Политика по социальным инвестициям и благотворительным выплатам, Регламент по взаимодействию с населением и другие корпоративные инструкции. Эти документы предусматривают обязательное информирование местных сообществ и консультации с ними при развитии объектов Компании, а также формы и способы организации диалога для оценки влияния деятельности предприятий на местные сообщества. Данная система позволяет более эффективно управлять социальными инвестициями и способствует повышению прозрачности за счет обеспечения открытого доступа к информации о нашей деятельности.

Взаимодействие с общественностью

Инвестиции во все сферы жизни местного населения

GRI G4-24; G4-26; G4-27

Приоритетные направления инвестиций в социальную сферу

Приоритеты наших социальных инвестиций определяются на основе открытого и конструктивного диалога с населением и органами власти. Мы ежегодно анализируем потребности местного населения, стремясь определить, каким образом социальные инвестиции могут улучшить качество жизни населения отдаленных территорий. Совместно мы выявляем самые насущные проблемы и определяем объем необходимой поддержки.

Объем социальных инвестиций и перечень проектов ежегодно утверждаются руководством Полиметалла, а также Советом директоров в рамках общего бюджета. Решения о реализации социальных и благотворительных программ, а также инвестиции в инфраструктурные проекты принимаются на основании оценки значимости проекта для улучшения качества жизни местного населения. Основные направления, которым мы уделяем внимание:

- здравоохранение и образование;
- инфраструктура;
- спорт и здоровый образ жизни;
- культурный и творческий потенциал;
- коренные малочисленные народы Севера;
- охрана окружающей среды.

В рамках социальной деятельности Полиметалл на безвозмездной основе осуществляет инвестиции как в материальной, так и в натуральной форме. В 2013-14 гг. наши инвестиции в натуральной форме включали:

- гуманитарную помощь оленеводам в Чаунском районе Чукотской области и Охотском районе Хабаровского края; продукты питания и продовольственные товары, горюче-смазочные материалы, товары первой необходимости, дрова, палатки, газовые плиты, медикаменты;
- поставку строительных материалов и медицинского оборудования в отдаленные населенные пункты и коренным малочисленным народам в Магаданской области и Хабаровском крае;

- проекты развития инфраструктуры в отдаленных районах, включая финансирование строительства дорог и мостов, благоустройство поселков.

Участие общественности

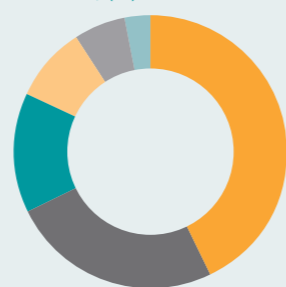
В основе успеха наших социальных проектов - открытый диалог и привлечение населения к обсуждению и решению социально значимых задач. В 2008 г. Полиметалл начал последовательно и планомерно выстраивать систему обратной связи, предназначенную для сбора мнений местных сообществ и определения их потребностей. Она включает проведение публичных и индивидуальных встреч, собраний, анкетирования и опросов местных жителей. Таким образом, местные сообщества помогают нам оценить эффективность нашей деятельности за прошедшие 12 месяцев и сформировать цели и задачи в области корпоративной социальной ответственности для каждого из направлений и регионов на ближайший год.

Мы обеспечиваем широкую общественности доступ к информации о нашей деятельности – регулярно публикуем материалы в местных СМИ, размещаем информацию на стендах, установленных в общественных местах. Мы вовлекаем местное население в диалог и предоставляем ему возможность связаться с нами по почте, электронной почте или телефону, организуем регулярные встречи с представителями и руководством Компании в отдаленных районах России и Казахстана. Эти механизмы позволяют нам оперативно реагировать на проблемы местного населения и гарантировать соответствие наших программ его потребностям и ожиданиям.

В 2013-14 гг. мы получили свыше 100 обращений от местного населения, которые касались вопросов трудоустройства, планов развития Компании, улучшения уровня жизни. Жители территорий также направляют в Компанию просьбы поддержать культурные, спортивные и экологические инициативы.

За этот период мы провели более 30 встреч, собраний и общественных слушаний по различным вопросам во всех регионах деятельности Компании. Мы также организовали 28 посещений производственных объектов Компании представителями общественных организаций и местного населения.

Инвестиции в социальную сферу в 2013-2014 гг., (%)



● Спорт	43
● Образование	25
● Культурное наследие и традиции	14
● Инфраструктура населенных пунктов	9
● Поддержка коренных малых народов Севера	6
● Здравоохранение	3

Ежегодное анкетирование заинтересованных сторон в 2013-14 гг. показало, что население положительно оценивает нашу деятельность: реализованные социальные проекты были оценены в 4,87 балла из 5 возможных, в среднем 85-87% жителей территорий считают получаемую информацию о деятельности Компании достаточной и максимально прозрачной, 90% регулярно пользуются механизмами обратной связи и отмечают их эффективность. Предложения и пожелания, высказанные местным населением на протяжении года, были включены в программы и проекты, запланированные на 2015-16 гг.

Оценка воздействий

Мы осознаем, что деятельность Компании оказывает не прямое экономическое воздействие на местные сообщества, и ежегодно выделяем значительные ресурсы на то, чтобы социальные проекты максимально способствовали развитию местных сообществ.

Наши исследования выявили, что за период 2013-14 гг. Компания не оказывала отрицательных воздействий на местные сообщества в России

GRI G4-27

и Казахстане. В то же время положительные непрямые экономические воздействия включали:

- осуществление обязательных налоговых платежей;
- поддержку развития инфраструктуры и сопутствующих отраслей;
- охрану окружающей среды и развитие экологических проектов;
- обеспечение притока населения в район, что напрямую связано с появлением и развитием производства на его территории;
- максимальное обеспечение занятости местного населения на объектах Компании и в сопутствующих сферах;
- инвестиции и поддержку развития социальных проектов.

Одним из основных вкладов Компании в успешное социальное развитие регионов является своевременная выплата налогов. За последние четыре года сумма налоговых платежей Полиметалла составила 1,4 млрд долларов США, а за период 2013-14 гг. в бюджеты федерального, регионального и местного уровня и во внебюджетные фонды регионов России и Республики Казахстан было перечислено 680 млн долларов США.

Подразделения Компании, которые отвечают за реализацию социальных проектов, регулярно оценивают их влияние на развитие местного сообщества. Эта работа проводится совместно с районными администрациями, жителями территорий и общественными организациями, что позволяет учесть в наших оценках мнение и видение местного населения. Благодаря этому мы при необходимости можем оперативно реагировать на изменяющиеся условия и корректировать нашу социальную деятельность.

Основные направления инвестиций

Здравоохранение и образование

Мы убеждены, что доступность образования и уровень здравоохранения в регионе во многом определяют качество жизни местного населения. Здравоохранение и образование лежат в основе устойчивого развития поселков, городов и регионов, способствуют повышению привлекательности населенного пункта для проживания и улучшают перспективы и возможности для местного населения.

По этой причине проекты в области здравоохранения и образования являются для нас приоритетными для социальных инвестиций.

За 2013-14 гг. мы реализовали более 60 проектов, направленных на поддержку и развитие здравоохранения и образования, в том числе реконструировали 28 учреждений. Общая сумма инвестиций в эту сферу составила более 1,61 млн долларов США в 2013 г. и 1,34 млн долларов США в 2014 г.

В области здравоохранения мы уделяем особое внимание качеству медицинской помощи, медицинских услуг и профилактике заболеваний, особенно в отдаленных районах. Ежегодно мы инвестируем в сферу здравоохранения регионов присутствия, финансируя ремонт медицинских учреждений, приобретаем специальное оборудование и мебель. За период 2013-14 гг. мы:

- помогли осуществить ремонт врачебной амбулатории в поселке Дукач (Магаданская область);
- приобрели медицинское оборудование для Среднеканской центральной районной больницы (Магаданская область);
- учредили грант с ежегодным финансированием для врачей, которые придут работать в больницу поселка Херпучи в районе им. Полины Осипенко (Хабаровский край);
- оказывали поддержку на постоянной основе благотворительному фонду «Адвита», помогающему детям, больным раком, в Санкт-Петербурге. На сумму более 345 тыс. долларов США, пожертвованную за последние пять лет, были приобретены медикаменты, необходимые для лечения детей с онкозаболеваниями.

Мы также знаем, что многие региональные образовательные учреждения нуждаются в ремонте зданий, улучшении условий размещения детей и обновлении спортивного инвентаря, оборудования и развивающих игр. За период 2013-14 гг. мы:

- отремонтировали 17 детских садов и 8 школ, расположенных в Магаданской, Свердловской областях, Хабаровском крае и на Чукотке, а также в Костанайской области в Республике Казахстан;

- предоставили возможность 40 детям посещать отремонтированный и модернизированный детский сад в поселке Тарановское (Костанайская область), профинансировав его ремонт и реконструкцию;

- продолжили строительные работы в летнем лагере «Восход» в Краснотурьинске (Свердловская область), чтобы сделать пребывание детей более комфортным и обеспечить дополнительно отдых около 200 детей. В 2012 г. Полиметалл откликнулся на просьбу местного населения и начал строительство нового корпуса лагеря.

Инфраструктура

Инвестиции в инфраструктуру являются частью наших обязательств перед местным населением. Повышая качество дорог, мостов и городской среды, мы способствуем созданию новых рабочих мест, увеличиваем привлекательность небольших городов и поселков и таким образом вносим свой вклад в их общее социально-экономическое развитие.

В 2013-14 гг. мы инвестировали около 1 млн долларов в проекты, связанные с развитием инфраструктуры. За этот период мы:

- инвестировали 63 тыс. долларов США в улучшение системы водоснабжения в поселке Воронцовка Свердловской области: был построен водовод, что позволило подключить к воде более 50 домовладений; в 2015-16 гг. мы планируем продолжить строительство водопроводных сетей в поселке;
- по просьбам местного населения отремонтировали два моста на автомобильной дороге, связывающей поселки Херпучи и Оглонги в районе им. Полины Осипенко (Хабаровский край);
- построили и взяли на себя обслуживание дороги протяженностью 103 км, соединяющей небольшие деревни и поселки КМНС с Магаданом, благодаря которой теперь в район можно доехать, доставить продукты питания и медикаменты в любое время года.
- начали программу «Светлое село» в Хабаровском крае, направленную на улучшение освещения в отдаленных селах; планируется, что объем инвестиций превысит 100 тыс. долларов США.

Взаимодействие с общественностью

Особое внимание спорту, образованию и культуре

GRI G4-27

Спорт и здоровый образ жизни

Спортивные проекты и популяризация здорового образа жизни всегда были одним из наиболее значимых направлений социальных инвестиций в регионах присутствия Компании. В частности, мы активно поддерживаем проведение спортивно-массовых мероприятий и молодежных спортивных программ.

В 2013-14 гг. мы инвестировали около 4,5 млн долларов в эту сферу. В частности, мы:

- отремонтировали 18 спортивных объектов, предоставив модернизированные площадки и оборудование для тренировок любительских команд и местных жителей;
- оборудовали девять спортивных площадок;
- поддержали 10 спортивных мероприятий и профинансировали четыре молодежные спортивные команды;
- построили спортивный стадион в поселке Аян (Хабаровский край), где местные жители теперь могут играть в футбол, волейбол, баскетбол и хоккей;
- выполнили реконструкцию лыжной базы в поселке Майское (Тарановская область), Казахстан, где занимаются около 40 детей; после реконструкции стадиона и лыжной базы спортсмены занимаются в хороших условиях: в теплом здании с новыми душевыми и туалетными комнатами, раздевалкой и тренажерным залом;
- оказали поддержку в проведении турнира по мини-футболу «Кожаный мяч» в Магадане, в котором участвовало около 600 юных спортсменов;

- провели турнир по дворовому мини-футболу в Амурске, в котором приняли участие свыше 1000 детей;
- построили школьный стадион и установили спортивное снаряжение в г. Амурске; стадион, который строился два года, теперь является самым крупным и лучше всего оборудованным в Амурской области.

Культурный и творческий потенциал Полиметалл традиционно оказывает поддержку культурным мероприятиям, способствует развитию творческого потенциала жителей регионов присутствия.

Наша деятельность в этой сфере включает в себя популяризацию среди молодежи родной истории, быта и уклада жизни, традиций, в том числе искусства и ремесел. Во всех регионах Компания организует проведение национальных праздников, поддерживает национальные музыкальные коллективы, мастеров декоративно-прикладного искусства, открытие этнографических музеев и экспозиций, реализует образовательные программы для детей по изучению родного языка и многие другие проекты.

В 2013-14 гг. мы инвестировали около 1,5 млн долларов в культурные и творческие мероприятия. В частности, мы:

- профинансировали приобретение оборудования для 18 учреждений культуры;
- провели более 20 творческих, культурных и образовательных конкурсов и мероприятий для талантливой молодежи;

- поддержали 10 народных фольклорных ансамблей песни и танца, причем степень нашего участия варьировалась от пошива костюмов до компенсации транспортных расходов на участие в фестивалях и конференциях;
- оказали помощь представителям КМНС, принимавшим участие в IX-й международной выставке «Сокровища Севера» в 2014 г.

Коренные малочисленные народы Севера

Мы стремимся улучшить качество жизни коренных малочисленных народов, проживающих на территории Хабаровского края, Магаданской области и Чукотского АО. Программы их поддержки, в которых участвует Компания, разработаны с учетом культурных особенностей коренных малочисленных народов Севера и в тесном взаимодействии с представителями каждой общины и ассоциации и направлены на их интеграцию в современный экономический и социальный ландшафт при сохранении культурной самобытности и традиционного уклада жизни.

Мы уделяем особое внимание трудоустройству местных жителей, в том числе и коренного населения, гарантируя честные условия отбора на основе квалификации и способностей.

Оценка потребностей коренных народов проводится посредством консультаций с представителями Ассоциаций КМНС и родовых общин, общественными и духовными лидерами КМНС, органами власти территорий, на которых проживают представители КМНС и в координации с другими компетентными некоммерческими организациями, ориентированными на сохранение культуры и экологии территорий. Компания ежегодно организует такую оценку в каждом регионе с учетом национальных и географических особенностей; по ее результатам утверждаются планы социального инвестирования на ближайший год.



GRI G4-27

В настоящее время в Компании действует восемь соглашений и программ сотрудничества с общественными организациями КМНС, расположенными вблизи территорий деятельности Компании на Дальнем Востоке. Компания не ведет работы в местах традиционного природопользования, на территории природных, археологических и культурных объектов и памятников, а также на особо охраняемых природных территориях.

В 2013-14 гг. мы инвестировали около 600 тыс. долларов в мероприятия по поддержке коренных народов. В частности, мы:

- обеспечили отдаленные поселения и общины топливом, продуктами питания, транспортными средствами и материалами для ведения хозяйственной деятельности;
- поддержали проведение фестивалей и мероприятий, направленных на обмен знаниями и сохранение традиционного уклада жизни;
- оказали помощь оленеводческим бригадам в Чукотском автономном округе и Хабаровском крае;
- помогли организовать ежегодную премию для поощрения традиционной оленеводческой деятельности КМНС и ее популяризации среди молодежи;
- поддержали форум молодежи коренных малочисленных народов Севера в Амурской области (Хабаровский край), целью которого было привлечение молодых людей к сохранению традиций и обычаев предков;
- поддержали ряд программ, направленных на сохранение и продвижение родного языка среди детей и молодежи Чукотского АО и Хабаровского края.

В 2013-14 гг. мы, как и прежде, соблюдали права коренных народов. Мы руководствуемся требованиями Глобального договора ООН и Декларации ООН о правах коренных народов. За рассматриваемый период не было зафиксировано обращений, связанных с землевладением или землепользованием, случаев нарушения прав КМНС, не проводились расселения или переселения в результате нашей производственной деятельности.

Выполненный нами анализ также показал, что благодаря использованию различных каналов коммуникаций и информационно-разъяснительной работе коренные общины Севера осведомлены о наших планах и деятельности. Квалифицированные специалисты Компании отвечают на все вопросы, поступающие от представителей КМНС, а также по запросу организуют доставку топлива и продуктов питания, предоставляют отопляемые помещения для хранения.

Охрана окружающей среды

На всех уровнях нашей организации мы стремимся к созданию и поощрению культуры экологической ответственности. В 2013-14 гг. мы реализовали ряд долгосрочных проектов, направленных на повышение экологической осведомленности и поощрение природоохранной деятельности. В различных регионах наша деятельность в рамках программы «Здоровая среда – дело каждого» включала в себя:

- проведение общественных субботников и посадки деревьев с привлечением сотрудников и местных жителей;
- экскурсию для детей-воспитанников экологического центра «Натуралист» на остров Крохалев (Хабаровский край);
- дни открытых дверей в лаборатории экологического мониторинга на Амурском ГМК для учащихся;
- экологические викторины для детей и молодежи;
- посещения производственных предприятий населением и представителями общественных экологических организаций, встречи и общение с экологами предприятий, ответы на вопросы.

Мы также оказывали помощь в организации и материальную поддержку экологическому отряду школы поселка Воронцовка (Свердловская область).

Общественное признание

В период 2013-14 гг. Компания и ее региональные дочерние предприятия получили свыше 70 писем от заинтересованных сторон, включая местных жителей, с благодарностями за организацию различных мероприятий и социальных проектов: проведение медицинских десантов (выездов бригад врачей в отдаленные территории),

8

соглашений и программ сотрудничества с общественными организациями КМНС

помощь в лечении детей, помощь людям с ограниченными возможностями, организацию спортивных соревнований, регулярное активное участие в решении социальных проблем.

Местные общественные организации высказывали благодарность за сотрудничество в поддержке творческих объединений, значительный вклад в развитие спорта, за развитие экологических образовательных проектов для молодежи и предоставление возможностей для образования и обучения.

Коренные малочисленные народы Севера в письмах отмечали эффективное сотрудничество в области сохранения культурного наследия, образовательные учреждения – помощь в приобретении современного оборудования и финансировании ремонта зданий, местные органы власти – плодотворное сотрудничество, социальное партнерство и вклад в развитие районов.

Наши цели на период 2015-16 гг.:

- Выявление заинтересованных сторон на новых территориях деятельности Компании, организация взаимодействия и оценка потребностей.
- Внедрение систем обратной связи с заинтересованными сторонами на новых территориях, проведение опросов.
- Разработка программ социального партнерства на новых территориях, подписание соглашений о сотрудничестве и реализация социальных проектов.
- Повышение качества регулярного мониторинга эффективности социальных программ на всех территориях деятельности.
- Разработка и регламентация дополнительных методик оценки потребностей отдельных слабо защищенных и уязвимых групп, включая КМНС.
- Расширение опыта и удачных практик реализации экологических проектов и просветительских акций с участием населения на все территории деятельности и подразделения Компании.



Пример из практики

Проект Кызыл



В октябре 2014 г. после приобретения проекта Кызыл Полиметалл подписал меморандум о социально-экономическом сотрудничестве с акиматом Восточно-Казахстанской области. В документе закреплены основные направления взаимодействия сторон в рамках долгосрочного социального партнерства: участие в финансировании развития дошкольных и школьных учреждений, целевые программы по обучению детей из малообеспеченных семей, поддержка социально незащищенных слоев населения. Компания также подписала соглашения с акиматом Жарминского района.

В рамках официального партнерства мы ежегодно будем направлять средства на социальные программы в поселке Ауэзов и поселке Шалабай Жарминского района. Мы намерены оказывать поддержку школе, больнице и культурным учреждениям поселков, помогать ветеранам, предоставлять гранты на обучение выпускникам школ. Также предусмотрены инвестиции и помощь в организации и проведении для жителей и сотрудников предприятия праздничных мероприятий, в числе приоритетов

спортивные мероприятия и национальные праздники Республики Казахстан. Программы социального партнерства будут утверждаться с учетом мнения жителей.

Социальные проекты в регионе уже реализуются. В 2014 г. мы профинансировали ремонт и благоустройство центрального парка в Ауэзове, включая посадку деревьев и строительство скамейки на местной игровой площадке и предоставляли наш транспорт для помощи в расчистке улиц от снега зимой. Поддержка была оказана также врачебной амбулатории – единственному медицинскому учреждению поселка. Медикам подарили оборудованную машину «скорой помощи» и детские электронные весы, а также помогли учреждению провести ремонт помещений. Кроме того, для школы поселка Ауэзов мы приобрели проектор с экраном и теплицу. Компания также намерена восстановить детский сад в поселке.

Предприятие профинансировало социальную программу «Лекотека» в селе, цель которой – помочь детям

с проблемами в развитии. Ко Дню знаний Компания поддержала республиканскую акцию «Дорога в школу», в результате которой 103 ребенка из малообеспеченных семей получили канцелярские наборы, и приняла участие в областной акции «Месяц милосердия», предоставив помощь малообеспеченным семьям и семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.



В соответствии с корпоративным подходом социальное сотрудничество в рамках проекта Кызыл началось после всестороннего анализа и консультаций с местным населением. Это внушает уверенность в том, что наши усилия в этой области будут отвечать потребностям и ожиданиям местных жителей на многие годы вперед.»

Юрий Овчинников
Генеральный директор проекта Кызыл

Пример из практики

Инвестиции в спортивные мероприятия



Мы организуем и поддерживаем спортивные мероприятия во всех районах на территориях присутствия Компании, уделяя особое внимание работе с детьми и подростками. Наша цель – популяризация здорового образа жизни и физической культуры посредством оказания всесторонней помощи спортивным клубам в отдаленных населенных пунктах России.

В Свердловской области мы оказываем поддержку нескольким детским спортивным клубам и спонсируем ежегодный хоккейный турнир на Урале. Долгосрочное сотрудничество с местным молодежным футбольно-хоккейным клубом «Спутник» началось в 2008 г. Мы помогли обновить спортивный инвентарь и оснащение, а также увеличить количество детей, занимающихся в клубе, со 120 человек в 2008 г. до более 200 в 2014 г. Наша поддержка помогла команде добиться успеха: в 2013 г. «Спутник» выиграл Первенство

Свердловской области по хоккею с мячом и стал бронзовым призером турнира в г. Вестерос, Швеция. Более того, в 2014 г. воспитанники клуба были приняты в состав российской национальной команды для участия в чемпионате мира в Норвегии.

Мы финансируем крупные спортивные мероприятия в Магаданской области и Хабаровском крае. В их число входят ежегодный чемпионат по мини-футболу, в котором могут участвовать команды школ, детских домов и дворовые команды, и турнир по мини-футболу в рамках национального проекта «Кожаный мяч», в котором ежегодно принимают участие более 500 детей в возрасте от 9 до 17 лет. Его цель – вовлечение в регулярные занятия спортом большего количества детей и подростков, укрепление их здоровья, организация свободного времени, развитие и популяризация футбола.



Трудно переоценить значение финансовой поддержки, которую оказывает Полиметалл развитию детско-юношеского спорта в нашем городе. Я работаю тренером более 40 лет и могу в полной мере оценить вклад Компании в покупку инвентаря и оборудования. Благодаря Полиметаллу, который финансирует покупку инвентаря и оборудования, я могу сосредоточиться на тренерской работе, наш клуб существует, развивается, а наши юные спортсмены выезжают на соревнования областного, всероссийского и международного масштаба.»

Олег Свешников
Почетный тренер Российской Федерации, футбольно-хоккейный клуб «Спутник»



Экономика

Обеспечение эффективного и устойчивого экономического развития

GRI G4-24

Достижение экономической эффективности необходимо для обеспечения долгосрочного и стабильного развития Компании. Стабильные финансовые показатели и получение прибыли – гарантия устойчивого развития и успеха нашего бизнеса на долгие годы вперед.



Кто несет ответственность



Главный исполнительный директор Группы, Научно-технический совет, управляющие директора дочерних компаний, работающие с руководителями управлений по финансам, производству, связям с общественностью и персоналу

Какими документами мы руководствуемся



Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративной этики Великобритании, корпоративный Кодекс поведения

Заинтересованные лица



Сотрудники, национальные правительства, местные органы власти, специализированные государственные органы, местное население, сообщества, ассоциации КМНС и прочие негосударственные организации, поставщики и подрядчики

Приоритетные направления



Увеличение инвестиций в местное население, обеспечение необходимых налоговых выплат, создание акционерной стоимости

Важные аспекты



- Экономические показатели деятельности.
- Присутствие на рынках
- Методы осуществления закупок
- Косвенное экономическое воздействие
- Ответственность за созданный продукт

GRI G4-22

Обеспечение экономических выгод – важнейший аспект деятельности Компании. Очевидной целью нашего динамичного и прогрессивного бизнеса является создание устойчивой акционерной стоимости в соответствии со стратегией, бизнес-моделью и высокими стандартами корпоративной культуры. Мы также вносим значительный вклад в экономическое развитие регионов, в которых работаем, постоянно осуществляя инвестиции в социальную сферу, что способствует повышению жизненного уровня, развитию инфраструктуры и объектов социального назначения.

Наш подход

Создание долгосрочной стоимости для акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных лиц составляет ядро нашей бизнес-модели. Мы инвестируем значительные средства в совершенствование производственной деятельности и развитие местной инфраструктуры, например, в строительство дорог и мостов, что приносит пользу местному населению и сообществам. Местное экономическое развитие, инвестиции в социальную сферу и предоставление возможностей для трудоустройства также являются важными направлениями. Что касается косвенного экономического воздействия, средства от уплаты нами федеральных и местных налогов вносят значительный вклад в экономическое развитие и благосостояние регионов, в которых мы работаем.

Налоговые выплаты

Полиметалл оказывает положительное воздействие на местное население путем уплаты налогов федеральным правительствам и местным государственным органам власти в России и Казахстане. Налоговые выплаты по Группе составили 213 млн долларов США в 2014 г. и 181 млн долларов США в 2013 г., по сравнению с 389 млн долларов США в 2012 г.¹ Эти выплаты включают обязательные взносы в государственные социальные фонды, в том числе пенсионные фонды России и Казахстана.

Посредством наших налоговых выплат мы создавали и будем создавать значительную стоимость в регионах, в которых работаем. Эти выплаты наряду с выплатами дивидендов являются гарантией оптимального и сбалансированного распределения стоимости между основными группами заинтересованных лиц.

Занятость местного населения и заработная плата

Мы берем на себя обязательства по обеспечению возможностей для трудоустройства и принимаем на работу на наши основные производственные объекты местных жителей. В 2013 г. 94,6% сотрудников составляли местные жители (граждане России или Казахстана, в зависимости от местоположения производства); в 2014 г. это количество составило 94,1% от общего числа сотрудников.

Набирая персонал из числа российских или казахстанских местных жителей, мы стремимся к повышению доходов населения и улучшению жизни людей в регионе. Исходя из нашего опыта, руководство также осуществляется более эффективно, когда все говорят на общем языке. Используя программу кадрового резерва, нашего внутреннего механизма подготовки следующего поколения квалифицированных

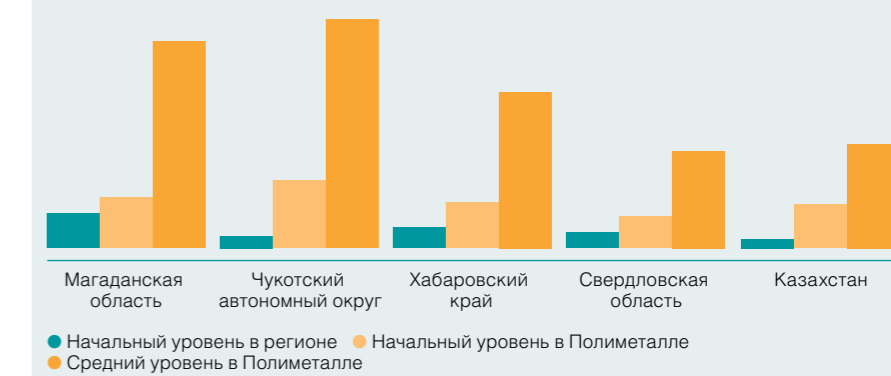
руководителей (дополнительная информация представлена на стр. 35, 36 и 38), на большинстве объектов мы выдвигаем на освободившиеся должности местных жителей.

	2014	2013	2012
Местные жители (граждане России или Казахстана) (%)	94,1	94,6	95,6
Граждане других государств (%)	5,9	5,4	4,4

На наших основных производственных объектах стандартные зарплаты начального уровня превышают минимальные региональные и отраслевые зарплаты. В 2013 г. наши зарплаты превышали средние региональные показатели на 154%, минимальные региональные значения на 1376%, а средние показатели по горнодобывающей отрасли на 47%. В 2014 г. эти цифры составляли 170%, 1432% и 50% соответственно.

Сравнение уровня минимальной заработной платы в регионах с показателями на основных объектах Полиметалла представлено в таблице ниже.

Уровень заработной платы начального уровня в Полиметалле сравнительно с заработной платой начального уровня в регионе и средней по Полиметаллу



¹ В нашем Социальном отчете за 2011-12 гг. в указанных данных по налогам за 2012 г. была опечатка.

Экономика

Обеспечение эффективного и устойчивого экономического развития

продолжение

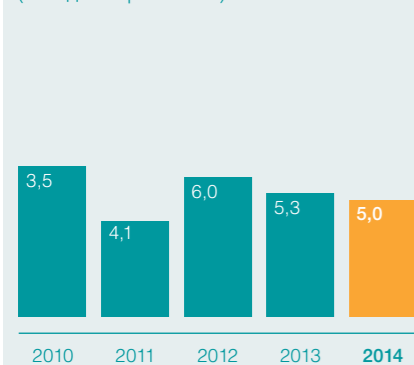
GRI G4-27

Социальные инвестиции

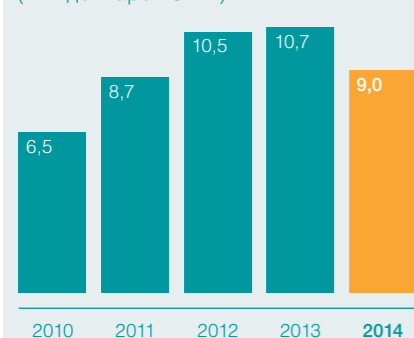
Инвестиции в социальную сферу являются еще одним важным компонентом экономического вклада в регионы, где мы работаем. В 2013 и 2014 гг. наши инвестиции в социальное развитие регионов составили 5,5 млн долларов США и 4,9 млн долларов США соответственно, при этом общая сумма инвестиций с 2010 по 2014 гг. составила 23,9 млн долларов США. Эти средства были вложены в здравоохранение, образование, инфраструктуру и спорт и были официально оформлены в виде 18 соглашений с местными органами власти и представителями общественности.

Дополнительная информация по нашим социальным инвестиционным программам и приоритетным направлениям представлена на стр. 49-53.

Социальные инвестиции (млн долларов США)



Социальные платежи, включая выплаты сотрудникам (млн долларов США)



Закупки

Осуществляя закупки товаров и услуг, мы помогаем стимулировать экономику и логистические сети как на региональном, так и на национальном уровне.

В составе Группы функционирует специализированная компания Торговый Дом Полиметалл, которая осуществляет закупки, поставки, материально-техническое снабжение и поиск поставщиков услуг по техническому обслуживанию всех производственных компаний Группы. Также Торговый Дом регулирует правила, процедуры и порядок выполнения закупок в рамках Группы.

На уровне производственных объектов затраты Полиметалла делятся на две категории: капитальные и эксплуатационные. Поставщики для программ закупок по капитальным затратам (например, закупка горного оборудования или проекты по созданию инфраструктуры обогатительных фабрик) в основном представлены крупными, имеющими международную известность производителями. Это обеспечивает снижение рисков и достижение оптимальных цен и сроков поставки.

Основные показатели финансовой деятельности (млн долларов США)

	2014	2013	2012
Прибыль	1 690	1 707	1 854
Операционные расходы за вычетом амортизации, заработной платы, прочих выплат и пособий работникам, налога на добычу полезных ископаемых	587	630	519
Заработная плата, прочие выплаты и пособия работникам	247	304	283
Обслуживание капитала			
– проценты	39	36	33
– дивиденды	149	125	268
Налоги (за исключением налогов на фонд заработной платы, включенных в затраты на оплату труда)			
– текущий налог на прибыль и сверхприбыль	72	40	219
– налоги, кроме налога на прибыль	22	21	14
– налог на добычу полезных ископаемых	110	109	145
– социальные выплаты	9	11	11
Нераспределенная экономическая стоимость	455	431	362

Также у нас разработана и действует внутренняя политика в отношении оценки поставщиков различных типов материалов и оборудования. В рамках этой политики мы строго оцениваем не только качество продукта, но также коммерческие условия и сроки поставки. Мы требуем от поставщиков предоставления уставной документации, сведений о судебных спорах и финансовой отчетности; мы проверяем все рекомендации и, в случае работы с малыми поставщиками, посещаем их производственные объекты, если это необходимо.

Ответственность за продукцию

За отчетный период на Полиметалл не налагались значительные штрафы и нефинансовые санкции за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся производства и использования продукции и услуг.

Пример из практики

Взаимосвязи с местными и региональными поставщиками

Практически все производственные объекты Полиметалла расположены в труднодоступных регионах со сложными климатическими условиями, поэтому наши взаимоотношения с региональными поставщиками товаров и услуг являются актуальными и принципиально важными для обеспечения стабильной работы Компании. В среднем около 50% закупок у поставщиков приходится на регион, где осуществляется производственная деятельность. В более развитых регионах, таких как Урал, богатая промышленная инфраструктура позволяет предприятию пользоваться услугами различных поставщиков. На более удаленных производствах, таких как Дукацкий и Омолонский хабы, укрепление взаимоотношений с региональными поставщиками является критическим фактором, тогда как на Чукотке, куда вся продукция поставляется в период навигации, зависимость от региональных поставок выражена слабо.

Таким образом, у каждого из наших предприятий есть собственный подход к закупкам. Там, где это возможно, мы привлекаем местных и региональных поставщиков; однако особые требования предприятий и отсутствие поставщиков иногда приводят к тому, что товары и услуги нужно заказывать из централизованных источников. Кроме того, специфика наших потребностей при выборе оборудования, а также сложность производственных процессов означают, что иногда выбор поставщиков ограничен. Это, в частности, относится к удаленным производствам, когда на местном рынке есть только один поставщик нужных нам материалов и услуг или подрядчик. В этих условиях мы часто комбинируем компоненты оборудования от различных поставщиков, чтобы улучшить наш выбор и оптимизировать бюджет на закупки. Использование программного обеспечения для проведения торгов позволяет нам находить наилучшие решения по поставкам, а также альтернативные варианты.



Накопленный опыт закупок и эксплуатации позволил нам определить основные критерии, применимые к выбору поставщиков. Разработанная система оценки делает выбор поставщиков более эффективным и прозрачным для Компании. В дальнейшем эта система позволит нам перейти к этапу стратегического партнерства на базе долгосрочных контрактов.»

Снежана Усова

Начальник Управления закупок по проектам, Торговый Дом Полиметалл

Показатели GRI G4



Общие стандартные элементы отчетности по GRI G4

Общие стандартные элементы отчетности	Страницы/примечания	Внешнее заверение
Стратегия и анализ		
G4-1 Заявление самого старшего руководителя, принимающего решения в организации	стр. 2, 4-5	–
G4-2 Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	стр. 6, 15	–
Профиль организации		
G4-3 Название организации	стр. 6-7	–
G4-4 Основные бренды, виды продукции, а также услуг	стр. 6-7	–
G4-5 Расположение штаб-квартиры организации	стр. 8-9	–
G4-6 Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетностью	стр. 8-9, 18	–
G4-7 Характер собственности и организационно-правовая форма	стр. 6-7	–
G4-8 Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые отрасли, а также категории потребителей и бенефициаров)	стр. 8-9, 16-17	–
G4-9 Масштаб организации	стр. 6-9	–
G4-10 Общая численность сотрудников в разбивке по типу рабочей силы	стр. 33-34	–
G4-11 Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	стр. 37	–
G4-12 Цепочка поставок организации	стр. 7	–
G4-13 Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок, произошедшие на протяжении отчетного периода	стр. 12-14	–
G4-14 Применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом	стр. 21	–
G4-15 Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые поддерживает	стр. 3, 20, 32, 40, 48, 56	–
G4-16 Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов	стр. 51-53	–
Выявленные существенные аспекты и границы		
G4-17 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы организации	стр. 3, 8-9; Годовой отчет 2014, www.polymetalinternational.com/~media/Files/P/Polymetal/Attachments/pdf/news/2015/2015_03_30_Preliminary_results_FY2014_final_eng.pdf , Примечание 3	–
G4-17a Перечислите все юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы организации	см. выше	–
G4-17b Сообщите, не отсутствует ли в отчете в области устойчивого развития информация о каком-либо юридическом лице, отчетность которого была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы	см. выше	–
G4-18 Методика определения содержания отчета и Границ Аспектов	стр. 3, 10-11, 18-19	–
G4-18a Поясните методику определения содержания отчета	стр. 3	–
G4-18a Поясните методику определения Границ Аспектов	стр. 10-11, 18-19	–
G4-18b Поясните, как организация применяла Принципы подготовки отчетности при определении содержания отчета	стр. 18-19	–
G4-19 Список всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета	стр. 18	–
G4-19a Составьте список всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета	стр. 18	–

Общие стандартные элементы отчетности по GRI G4

Общие стандартные элементы отчетности	Страницы/примечания	Внешнее заверение
G4-20 Существенные Аспекты и Границы Аспектов внутри организации	стр. 18-19	–
G4-20a По каждому существенному Аспекту сообщите, является ли данный Аспект существенным внутри организации	стр. 19	–
G4-20a Если данный Аспект не является существенным для всех юридических лиц в составе организации (описываемых в G4-17), выберите один из двух следующих подходов:	стр. 18	–
G4-20a Приведите список юридических лиц или групп юридических лиц, которые указаны в G4-17 и для которых данный Аспект не является существенным, или список юридических лиц или групп юридических лиц, которые указаны в G4-17 и для которых данный Аспект является существенным	стр. 18	–
G4-20a Сообщите обо всех особых ограничениях в отношении Границы Аспекта внутри организации	стр. 18	–
G4-21 Существенные Аспекты и Границы Аспектов за пределами организации	стр. 18-19	–
G4-21a По каждому существенному Аспекту сообщите, является ли данный Аспект существенным за пределами организации	стр. 18	–
G4-21a Если данный Аспект является существенным за пределами организации, укажите юридические лица, группы юридических лиц или структуры, для которых данный Аспект является существенным	стр. 18	–
G4-21a Если данный Аспект является существенным за пределами организации, укажите также географический район, в котором данный Аспект является существенным для указанных юридических лиц	стр. 18	–
G4-21a Сообщите обо всех особых ограничениях в отношении Границы Аспекта за пределами организации	стр. 18	–
G4-22 Результаты всех переформулировок показателей, приведенных в предыдущих отчетах, и причины таких переформулировок	В примечаниях на стр. 23, 57	–
G4-22a Сообщите о результатах всех переформулировок показателей, приведенных в предыдущих отчетах	В примечаниях на стр. 23	–
G4-22a Сообщите о причинах таких переформулировок	В примечаниях на стр. 23, 57	–
G4-23 Существенные изменения Охвата и Границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	стр. 3, 10-11, 18-19	–
G4-23a Сообщите о существенных изменениях Охвата по сравнению с предыдущими отчетными периодами	стр. 3, 10	–
G4-23a Сообщите о существенных изменениях Границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	стр. 18-19	–
Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
G4-24 Список групп заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	стр. 16-17, 20-21, 32, 37, 40, 48, 50, 56	–
G4-24a Приведите список заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	стр. 16-17	–
G4-25 Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	стр. 16-17	–
G4-25a Опишите принципы выявления заинтересованных сторон для взаимодействия	стр. 16-17	–
G4-25a Опишите принципы отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	стр. 16-17	–
G4-26 Подход компании к взаимодействию с заинтересованными сторонами	стр. 16-17	–
G4-26a Опишите подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	стр. 16-17	–
G4-26a Опишите частоту взаимодействия по формам	стр. 16-17	–
G4-26a Опишите частоту взаимодействия по заинтересованным группам	стр. 21, 37, 42, 50	–
G4-26a Сообщите, были ли какие-либо элементы взаимодействия предприняты специально в процессе подготовки отчета	Специального взаимодействия не было предпринято	–
G4-27 Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	стр. 35-37, 49-53, 58	–
G4-27a Опишите ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	стр. 35, 50	–
G4-27a Опишите, как организация отреагировала на эти ключевые темы и опасения	стр. 35, 50	–
G4-27a Опишите, как организация отреагировала на эти ключевые темы и опасения с помощью подготовки своей отчетности	стр. 35, 50	–
G4-27a Сообщите, какие группы заинтересованных сторон подняли каждую из этих тем или высказали каждое из этих опасений	стр. 35, 50	–

Показатели GRI G4

продолжение

Общие стандартные элементы отчетности по GRI G4

Общие стандартные элементы отчетности	Страницы/примечания	Внешнее заверение
Общие сведения об отчете		
G4-28 Отчетный период, за который предоставляется информация	стр. 3	–
G4-29 Дата публикации предыдущего отчета в области устойчивого развития	Предыдущий отчет был опубликован в 2013 г.	–
G4-30 Цикл отчетности	Компания публикует отчет об устойчивом развитии каждые два года и включает обзор деятельности в области устойчивого развития в каждый годовой отчет	–
G4-31 Контактные данные для обращения с вопросами относительно данного отчета или его содержания	Задняя обложка отчета	–
G4-32 Указатель содержания GRI	стр. 60-64	–
G4-33 Внешнее заверение отчетности	Отчет не заверен	–
Корпоративное управление		
G4-34 Структура корпоративного управления организацией	стр. 12-13	–
G4-35 Порядок делегирования полномочий по решению экономических, экологических и социальных проблем от высшего органа корпоративного управления исполнительным руководителям высшего ранга и другим сотрудникам	стр. 12-13	–
G4-36 Наличие в организации руководящей должности или должностей, предполагающих ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	стр. 20, 32, 40, 48, 56	–
G4-37 Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между заинтересованными сторонами и высшим органом корпоративного управления отчитывающейся компании	стр. 16-17	–
G4-38 Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	стр. 13	–
G4-39 Является ли председатель высшего органа корпоративного управления также исполнительным директором	стр. 12-13	–
G4-40 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов, а также критерии, используемые при выдвижении и отборе членов высшего органа корпоративного управления	стр. 13	–
G4-42 Роль высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга в разработке, утверждении и обновлении формулировок целей организации, ее ценностей и миссии, а также ее стратегий, политик и задач в отношении экономического, экологического и социального воздействия	стр. 13-15, 21	–
G4-45 Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении экономических, экологических и социальных воздействий, рисков и возможностей и в управлении ими	стр. 14-15	–
G4-49 Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	стр. 12-13	–
G4-51 Правила вознаграждения членов высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга	стр. 13-14	–
Этика и добросовестность		
G4-56 Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	стр. 3, 11, 14	–
G4-58 Опишите внутренние и внешние механизмы сообщения о неэтичном или незаконном поведении	стр. 14, 34, 37, 50	–

Специфические стандартные элементы отчетности по GRI G4

Категория	Код	Показатель	Страницы/примечания	Внешнее заверение	
Экономическая					
Экономическая результативность	G4-EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	стр. 58	–	
Присутствие на рынках	G4-EC5	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	стр. 57	–	
	G4-EC6	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	стр. 57	–	
Непрямые экономические воздействия	G4-EC7	Развитие и воздействие инвестиций и безвозмездные услуги	стр. 49-50, 57, 58	–	
Практики закупок	G4-EC9	Доля расходов на местных поставщиков в основных регионах осуществления деятельности	стр. 58, 59	–	
Экологическая					
Материалы	G4-EN1	Израсходованные материалы по массе или объему	стр. 24	–	
	G4-EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	стр. 24	–	
Энергия	G4-EN3	Потребление энергии внутри компании	стр. 27	–	
	G4-EN5	Энергоемкость	стр. 23, 27	–	
	G4-EN6	Сокращение энергопотребления	стр. 26, 27	–	
	G4-EN7	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	стр. 27	–	
Водные объекты	G4-EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	стр. 26	–	
	G4-EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор компании	стр. 26	–	
	G4-EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	стр. 26	–	
Биоразнообразие	G4-EN11	Производственные площадки, расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия	стр. 28	–	
	G4-EN12	Описание существенных воздействий деятельности на биоразнообразие	стр. 28	–	
	G4-MM1	Количество земель, находящихся в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	стр. 28	–	
Выбросы	G4-EN15	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	стр. 27, 28	–	
	G4-EN16	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	стр. 27, 28	–	
	G4-EN17	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	стр. 27, 28	–	
	G4-EN18	Интенсивность выбросов парниковых газов	стр. 23, 27	–	
	G4-EN19	Сокращение выбросов парниковых газов	стр. 27	–	
	G4-EN21	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	стр. 27	–	
	G4-EN22	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	стр. 26	–	
Сбросы и отходы	G4-EN23	Общая масса отходов с разбивкой по типу и способу обращения	стр. 24, 25	–	
	G4-EN24	Общее количество и объем существенных разливов	Существенных разливов в 2013-14 гг. не было	–	
	G4-EN25	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными»	стр. 25	–	
	G4-MM3	Общее количество вскрышных пород, скальных пород, хвостов	стр. 24, 25	–	
	Соответствие требованиям	G4-EN29	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	стр. 22	–
	Общая информация	G4-EN31	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	стр. 22, 23	–
	Экологическая оценка поставщиков	G4-EN32	Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	стр. 21	–
	Механизмы подачи жалоб на экологические проблемы	G4-EN34	Количество жалоб на воздействие на окружающую среду	стр. 21	–

Показатели GRI G4

продолжение

Специфические стандартные элементы отчетности по GRI G4

Категория	Код	Показатель	Страницы/ примечания	Внешнее заверение
Социальная				
Практика трудовых отношений и достойный труд				
Занятость	G4-LA1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров	стр. 36	–
Взаимоотношения сотрудников и руководства	G4-MM4	Количество забастовок и локаутов длительностью более недели, в разбивке по странам	В Компании не было забастовок и локаутов в 2013-14 гг.	–
	G4-LA4	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном договоре	стр. 37	–
Здоровье и безопасность на рабочем месте	G4-LA6	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	стр. 42	–
Подготовка и образование	G4-LA9	Среднее количество часов обучения одного сотрудника в год с разбивкой по категориям сотрудников	стр. 35-36	–
	G4-LA11	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по категориям сотрудников	стр. 36	–
Разнообразие и равные возможности	G4-LA12	Состав руководящих органов и основных категорий персонала	стр. 33	–
Равное вознаграждение для женщин и мужчин	G4-LA13	Отношение базового оклада мужчин и женщин	стр. 35	–
Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений	G4-LA16	Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	стр. 37	–
Права человека				
Недопущение дискриминации	G4-HR3	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	стр. 33	–
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	G4-HR4	Выявленные подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	стр. 37	–
Права коренных и малочисленных народов	G4-HR8	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	стр. 52	–
	G4-MM5	Общее количество предприятий, расположенных на территориях проживания малочисленных и коренных народов или смежных с ними территориях, а также количество и доля (в процентном соотношении) предприятий или производственных объектов, у которых заключены официальные соглашения с сообществами малочисленных и коренных народов	стр. 52-53	–
Общество				
Местные сообщества	G4-SO1	Реализованные программы взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	стр. 50	–
	G4-SO2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	стр. 50	–
Противодействие коррупции	G4-SO4	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	стр. 34	–
	G4-SO5	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	стр. 34	–
Соответствие требованиям	G4-SO8	Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	стр. 49	–
Механизмы подачи жалоб в отношении воздействия на общество	G4-SO11	Количество жалоб в отношении воздействия на общество, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	стр. 53	–
Переселение	G4-MM9	Территории, на которых происходило переселение, количество переселенных домов на каждой из них и влияние, которое оказало на них переселение	стр. 53	–
Планирование закрытия месторождений	G4-MM10	Количество и доля (в процентном соотношении) предприятий, имеющих планы закрытия/ликвидации	стр. 28-29	–
Ответственность за продукцию				
Соответствие требованиям	G4-PR9	Денежная сумма существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	стр. 58	–

Polymetal International plc
The Esplanade
St Helier
Jersey JE4 9WG
Channel Islands
Регистрационный номер: 106196



www.polymetalinternational.com