



Содержание

Обращение Генерального директора	2
Принципы социальной ответственности	3
Охрана окружающей среды и рациональное природопользование	6
Работа с персоналом	12
Промышленная безопасность и охрана труда	22
Содействие развитию местного сообщества	26
Приложение: Реестр социальных проектов ОАО «Полиметалл» в рамках взаимодействия с местным сообществом в 2007 г.	34
Контактная информация	36

Обращение Генерального директора

Уважаемые акционеры, коллеги и партнеры!

«Полиметалл» впервые публикует Социальный отчет, чтобы подвести итоги работы за прошедший год и рассказать о своих действиях и планах в тех направлениях устойчивого развития, которые важны не только для Компании, но и для широкого круга заинтересованных сторон. Мы понимаем, что ответственность перед обществом, перед собственным коллективом является обязательным условием долгосрочной эффективности бизнеса.

В России социальная ответственность крупных промышленников традиционно обеспечивала достойный уровень жизни населения, социальное партнерство в нашей стране призвано стать эффективным механизмом решения насущных задач развития общества.

Настоящий отчет об устойчивом развитии Компании за 2007 год одобрен Советом директоров 19 марта 2008 г.

В 2007 году «Полиметалл» стал публичной компанией. Мы осознаем свою ответственность в создании ясной стратегии участия в жизни общества и внедрении общепринятых международных принципов прозрачности в корпоративной социальной политике. Социальные инвестиции Компании, осуществляемые в соответствии с внешними и внутренними социальными программами, к настоящему моменту заняли прочное место в корпоративной стратегии «Полиметалла» и являются частью ежедневной управленческой практики.

В этом отчете мы систематизируем все программы и действия по обеспечению социальной стабильности в регионах присутствия. Со времени образования Компании в 1998 году мы прошли все этапы становления — приобретение активов, смену собственника, формирование профессионального коллектива, установление взаимосвязей с обществом на территориях присутствия. К 2006–2007 годам этап становления сменился этапом роста, и сегодня перед нами стоит задача оценить свои программы по социальной ответственности и представить их обществу как часть нашей стратегии развития.

В отчетном периоде ряд начатых ранее проектов развития перешел на завершающую стадию. Мы наращиваем имеющиеся у нас мощности, готовим почву для реализации очередного этапа нашей стратегии — ввода в эксплуатацию нескольких новых предприятий.

У «Полиметалла» большие планы, и это требует от нас все более взвешенных подходов к социальной ответственности — внедрения комплексных программ по развитию персонала, ответственной политики в отношениях с обществом, обеспечения стабильного и благоприятного взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами.

Компания вносит существенный вклад в развитие территорий присутствия, тем более важный, что это территории отдаленные, с особенно сложными климатическими и социальными условиями. Наши предприятия обеспечивают занятость значительной части экономически активного населения регионов. Предприятия «Полиметалла» являются градообразующими, что накладыва-

ет особую ответственность за обеспечение условий нормальной жизнедеятельности населения и развития территорий.

Мы прилагаем немало усилий, направленных на улучшение экологической ситуации в регионах присутствия, обеспечиваем безопасные условия труда в соответствии с международными стандартами, расширяем спектр мотивационных социальных программ для персонала.

Придавая большое значение подготовке и повышению квалификации кадрового состава, Компания активно применяет инновационные подходы и методы, позволяющие успешно работать с персоналом в данной области. Мы расширяем и совершенствуем систему мотивации персонала — как материальную, так и нематериальную, поскольку понимаем, что ключевым инструментом развития и повышения конкурентоспособности Компании выступают именно люди.

Мы ставим перед собой амбициозные цели: «Полиметалл» намерен стать лучшей золотодобывающей компанией в стране, и это обязывает нас во всем соответствовать мировым стандартам. Уверен, что Социальный отчет поможет заинтересованным лицам получить более полное представление о нашей деятельности, а мы, в свою очередь, сможем под новым углом взглянуть на политику, проводимую Компанией в социальной сфере.

С уважением,
Генеральный директор
ОАО «Полиметалл»
Виталий Несис



Принципы социальной ответственности

Социальная миссия Компании — ведение геологоразведочной, горнодобывающей и производственной деятельности максимально эффективным и безопасным способом в соответствии с долгосрочной стратегией, содействуя тем самым стабильному развитию территории, экономическому прогрессу и повышению уровня жизни работников.

Согласно Стратегии развития производства на 2008–2012 годы, которая была представлена коллективу в 2007 году, «Полиметалл» намерен стать лидером в отрасли драгметаллов, и поэтому в среднесрочных и долгосрочных планах Компании — дальнейшее развитие уже существующих активов и формирование новых.

Реализация стратегии предполагает:

- обеспечение прироста запасов, подтвержденное независимым аудитом по мировым стандартам (Кодекс JORC);
- рост производства на действующих предприятиях;
- оптимизация деятельности на существующих активах, повышение эффективности технологических процессов;
- минимизация затрат на производство, сохранение нынешнего объема производственных затрат в отрасли;
- повышение эффективности бизнес-процессов;
- ввод в эксплуатацию новых объектов и развитие геологоразведочных активов;
- снижение воздействия на окружающую среду, комплекс мероприятий по дальнейшему совершенствованию системы охраны труда;
- сохранение и развитие человеческих ресурсов Компании.

Компания осознает неразрывность экономических принципов своей деятельности и социальной ответственности перед обществом, с учетом интересов, традиций и особенностей которого она действует. Взаимоотношения с заинтересованными сторонами строятся на принципах разумного баланса интересов.

Социальная политика «Полиметалла» осуществляется на системной основе в двух основных сферах — внутренней и внешней. В рамках внутренней социальной политики Компания реализует программы, направленные на мотивацию, социальную защиту, развитие персонала, создание безопасных условий труда. Главная цель внутренних социальных программ — повышение эффективности бизнеса.

Внешняя социальная политика заключается в реализации прозрачной информационной политики и ведении открытого конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами — акционерами и инвесторами, персоналом, местным сообществом, региональными органами власти, органами местного самоуправления, населением и общественными организациями. Формирование благоприятной социальной среды, в свою очередь, способствует стабильной деятельности Компании.

В данном отчете представлен анализ взаимоотношений «Полиметалла» с основными заинтересованными сторонами — персоналом, акционерами и инвесторами, местными сообществами —

в том числе региональными органами власти, органами местного самоуправления, населением и общественными организациями.

Местное сообщество

Последовательная социальная политика, которую проводит Компания в регионах присутствия, предполагает:

- предоставление рабочих мест;
- уплату налогов и социальных выплат, формирующих местные и региональные бюджеты;
- реализацию проектов, содействующих экономическому развитию территорий и социальной сферы;
- участие в проектах по сохранению культурных и национальных традиций, охране окружающей среды;
- оказание благотворительной помощи гражданам, нуждающимся в социальной поддержке.

Деятельность «Полиметалла» в сфере развития местных сообществ осуществляется в рамках долгосрочных соглашений, в соответствии с благотворительными программами, направленными на развитие потенциала местных сообществ, поддержку национальных меньшинств, а также экологическими программами. Кроме того, Компания помогает социально уязвимым слоям населения.

Представители «Полиметалла» участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий, создаваемых администрациями территорий для решения вопросов социальной политики.

С учетом интересов населения территории Компания реализует целевые программы, которые содействуют развитию инфраструктуры территорий и важнейших объектов социальной сферы — образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, спортивных сооружений.

«Полиметалл» сотрудничает с общественными организациями, осуществляющими свою деятельность в регионах присутствия в целях поддержки коренного населения и его традиций, а также с организациями, представляющими интересы социально уязвимых групп населения.

С целью обеспечения более эффективной социальной политики на территориях хозяйствования Компания регулярно делает мониторинги общественного мнения, изучает результаты социологических опросов, проводимых общественными специализированными организациями.

Персонал

Принципы социальной ответственности перед персоналом:

- обеспечение безопасных и комфортных условий труда в соответствии с требованиями международных стандартов управления, промышленной и экологической безопасности;
- предоставление рабочих мест с достойным уровнем оплаты труда и социальных льгот;
- соблюдение установленных законодательством и коллективными договорами норм социально-трудовых отношений;
- совершенствование организации оплаты труда и стимулирования работников;
- обеспечение обучения, профессионального и карьерного роста персонала;
- развитие социального партнерства и корпоративной культуры.

Персонал, его профессиональные умения, навыки, квалификация, личностный потенциал — одно из ключевых конкурентных преимуществ «Полиметалла».

Компания осознает, что формирование команды единомышленников — основное условие повышения эффективности. «Полиметалл» активно реализует комплекс внутренних социальных программ, направленных на мотивацию, социальную защиту, развитие персонала, создание безопасных условий труда.

Для успешного и эффективного взаимодействия менеджмента с трудовыми коллективами в Компании действует система социального партнерства — коллективные договоры, направленные на объединение и координацию усилий менеджмента и трудовых коллективов, которые предпринимаются для выработки и реализации решений, связанных с важнейшими аспектами развития «Полиметалла». Кроме того, в Компании активно формируется корпоративная культура, развивается система внутренних коммуникаций, направленных на выявление мнений, интересов работников, разъяснение целей, задач, долгосрочных и текущих планов, результатов производственной деятельности. В отчетный период был продолжен выпуск корпоративной газеты. С целью своевременного выявления проблем и снижения потенциала социальных рисков Компанией активизирована работа с обращениями сотрудников, что позволило установить открытый и конструктивный диалог между работниками и руководством.

При разработке социальных программ и принятии управленческих решений использовались результаты социологического опроса работников производственных предприятий, который был проведен в 2006 г. и выявил социальные ожидания и проблемы, которые требуют первоочередного решения.

Акционеры и инвесторы

Взаимоотношения с акционерами и инвесторами осуществляются в соответствии с принципами прямого конструктивного

диалога и международными стандартами, определяющими нормы ведения бизнеса. Компания поддерживает надлежащий уровень информационной открытости и прозрачности: обеспечивает равный доступ акционеров и инвесторов к информации, ведет диалог с инвестиционным сообществом.

Информационная политика «Полиметалла» направлена на своевременное и максимально полное информирование всех заинтересованных сторон. Ключевыми принципами информационной политики Компании являются открытость, регулярность, достоверность, доступность и полнота раскрываемой информации.

Для эффективной реализации этой политики в Компании сформированы подразделения по связям с общественностью и взаимоотношениям с инвесторами и акционерами.

«Полиметалл» раскрывает информацию о своей деятельности в соответствии с требованиями законодательства РФ и требованиями регулятора Великобритании.

Компания придерживается следующих принципов раскрытия корпоративной информации заинтересованным лицам:

- полнота и достоверность информации;
- оперативность раскрытия;
- обеспечение высокого уровня сохранности информации, относящейся, согласно внутренним документам, к государственной, служебной или коммерческой тайне;
- публичность и неизбирательность раскрытия информации.

Компания осуществляет публикацию пресс-релизов, сообщений и другой информации в электронных СМИ.

Сообщения о существенных фактах, затрагивающих финансово-хозяйственную деятельность «Полиметалла», и сведения, которые могут повлиять на стоимость ценных бумаг, а также иная информация,

которую Компания обязана раскрыть в соответствии с российским законодательством, публикуется на информационной ленте новостей не позднее чем через сутки с момента наступления соответствующего события.

Поскольку «Полиметалл» является публичной компанией, до опубликования информации в ленте новостей Компания уведомляет организаторов торговли о намерении раскрыть такую информацию, а также о ее содержании.

Компания осуществляет публикацию пресс-релизов, сообщений, статей, интервью и другой информации на официальном веб-сайте в сети Интернет по адресу: www.polymetal.ru

Сообщения о существенных фактах и сведения, которые могут повлиять на стоимость ценных бумаг Компании, а также иная информация, которую «Полиметалл» обязан раскрыть в соответствии с российским законодательством, публикуются в сети Интернет не позднее чем через двое суток с момента наступления соответствующего события.

Также Компания осуществляет публикацию пресс-релизов, сообщений, статей, интервью в периодических печатных изданиях, брошюрах и буклетах по мере возникновения необходимости такой публикации.

Для повышения информационной прозрачности и удовлетворения интереса инвестиционного сообщества к деятельности «Полиметалла» регулярно осуществляются встречи с акционерами, инвесторами и профессиональными участниками рынка ценных бумаг, как в России, так и за рубежом.

В 2007 году представители Компании провели более 100 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в России, Канаде, США, Великобритании. «Полиметалл» принимал активное участие в российских и международных инвестиционных конференциях в России, Великобритании, США, Швеции, Канаде, Швейцарии, Германии. Организованы поездки для иностранных инвесторов и аналитиков на производственные объекты Компании для более детального ознакомления с бизнесом.

Компания планирует и впредь активно участвовать в ключевых событиях отрасли — российских и международных инвестиционных конференциях, форумах, активизировать адресное общение с инвесторами.

На регулярно обновляемом корпоративном интернет-сайте Компании содержится подробная информация о деятельности, целях, практических результатах и перспективах предприятий «Полиметалла», об их участии в наиболее актуальных

для корпоративной политики Компании проектах, в том числе социальных и экологических.

В обязательном порядке на интернет-сайте Компании размещаются:

- Устав ОАО «Полиметалл» и вносимые в Устав изменения;
- годовые отчеты ОАО «Полиметалл»;
- проспекты ценных бумаг ОАО «Полиметалл»;
- ежеквартальные отчеты эмитента эмиссионных ценных бумаг;
- списки аффилированных лиц ОАО «Полиметалл»;
- сообщения о существенных фактах;
- сведения, которые могут оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг эмитента.

Подробная информация о производственной и финансовой деятельности регулярно публикуется в годовых отчетах Компании; ежеквартально выпускаются отчеты об итогах производственной деятельности.

«Полиметалл» открыт к сотрудничеству и оказывает максимальное содействие заинтересованным сторонам в удовлетворении информационных потребностей, регулярно отвечает на запросы представителей СМИ, инвесторов и акционеров.

Снижение нагрузки на окружающую среду — один из ключевых приоритетов деятельности Компании. Мы стремимся к повышению безопасности производства, реализуем комплекс природоохранных мероприятий, обеспечивая тем самым сохранение благоприятной экологической обстановки в регионах присутствия.



природа

природа

Охрана окружающей среды и рациональное природопользование

Экологическая политика

В своей деятельности «Полиметалл» руководствуется требованиями законодательства РФ в области охраны окружающей среды, рационального природопользования и промышленной санитарии, директивами Всемирного банка и корпоративной экологической политикой.

Компания осознает, что добыча и обогащение руды, как и любая другая производственная деятельность, приводят к изменениям в окружающей природной среде, и стремится снизить экологическое воздействие этих видов деятельности на протяжении всего их жизненного цикла.

«Полиметалл» повышает безопасность производства за счет внедрения экономически эффективных технологий и реализации мероприятий, направленных на предупреждение и сокращение негативных воздействий на окружающую среду:

- снижение объемов потребления на единицу продукции и рациональное использование природных ресурсов;
- комплексное использование вторичных ресурсов;
- постепенный вывод из производства экологически опасных веществ и технологические процессы;
- повышение эффективности управления производством, технологической и производственной деятельностью;
- вовлечение всего персонала в природоохранную деятельность предприятий;
- развитие и повышение эффективности системы производственного мониторинга экологических аспектов и последствий деятельности;

- предупреждение аварий с экологическими последствиями, создание системы управления экологическими рисками.

Воздействие на окружающую среду

Воздействие на атмосферный воздух

Основные источники загрязнения атмосферного воздуха связаны с эксплуатацией участков горных работ и промышленных площадок переработки руды. Загрязнение воздушного бассейна происходит в основном в связи с выбросами выхлопных газов двигателей внутреннего сгорания и дизельных электростанций. Обеспечение требуемых показателей качества атмосферного воздуха достигается за счет технологических мероприятий: применения высокоэффективных пылегазоочистных установок для очистки воздуха перед выбросом его в атмосферу, пылеподавления в карьерах, на отвалах и технологических дорогах в периоды с положительной температурой воздуха.

Воздействие на поверхностные и подземные воды

На производственных предприятиях «Полиметалла» образуются хозяйственно-бытовые, производственные, дождевые с территории промышленных площадок, карьерные, подотвальные и дренажные сточные воды. Производственные сточные воды используются в оборотной системе водоснабжения. Хозяйственно-бытовые и дождевые стоки с промышленных площадок после высокоэффективной очистки поступают в природные объекты в случае невозможности их исполь-

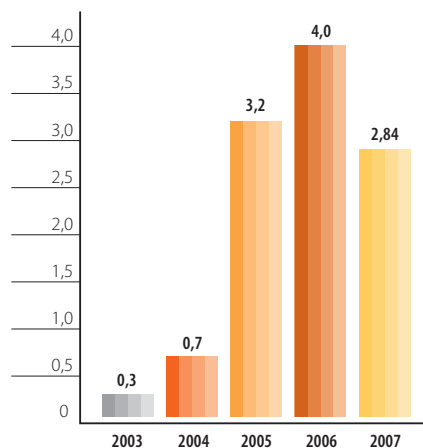
зования в технологическом процессе. После прохождения очистки качество хозяйственно-бытовых стоков соответствует требованиям, предъявляемым к водным объектам рыбохозяйственного водопользования. Карьерные и подотвальные воды проходят механическую очистку и частично используются для пылеподавления в теплый период года.

Деятельность по обращению с отходами производства и потребления

Размещение и утилизация отходов производства является одной из главных задач в части охраны окружающей среды при эксплуатации месторождений полезных ископаемых.

Основной объем отходов составляют отходы при добыче руды и ее обогащении. На всех горнодобывающих предприятиях, особенно при открытом способе отработки месторождений, образуется большой объем отходов добычи (вскрышные породы). При обогащении золотосеребряной руды объем образования отходов обогащения почти равен объему добытой руды.

С целью оценки воздействия вскрышных пород и хвостов обогащения руды на окружающую среду на всех предприятиях регулярно проводится биотестирование их проб. Вскрышные породы и хвосты обогащения руд захораниваются на территории предприятий, в границах земельного отвода предприятия.



Динамика затрат ОАО «Полиметалл» на охрану окружающей среды

\$ млн

Для сокращения объемов складирования вскрышных пород, и тем самым сокращения площадей, занятых отвалами, на производственных предприятиях Компании предусмотрено максимально возможное использование пород вскрыши для рекультивации нарушенных горными работами земель, строительства технологических дорог и промышленных площадок.

На месторождении Воронцовское в 2007 году отработанные штабели кучного выщелачивания использовались для строительства оснований под размещение новых штабелей, а вскрышные породы складировались в отработанную часть карьера.

Ликвидация и рекультивация

Проектами строительства предприятий Компании предусмотрена рекультивация горных выработок после завершения отработки месторождений. Рекультивация отвалов осуществляется в период эксплуатации месторождения, после приведения их в конечное положение, а рекультивация хвостохранилищ — после их заполнения. Все земельные участки после завершения отработки месторождения передаются землепользователю в состоянии, пригодном для следующего

эффективного природно-хозяйственного использования.

В 2007 году проведена рекультивация отработанных карьеров на месторождении Дукат. На месторождении Воронцовское началось размещение вскрышных пород в отработанной части карьера.

В соответствии с требованиями Всемирного банка в части защиты природной среды для всех производственных предприятий «Полиметалла» разработаны планы их ликвидации на случай невозможности или нецелесообразности их дальнейшей эксплуатации по экономическим, экологическим, горнотехническим и другим причинам. Планами ликвидации предусмотрено перепрофилирование всех зданий и сооружений с соблюдением мер промышленной безопасности, охраны недр и окружающей среды.

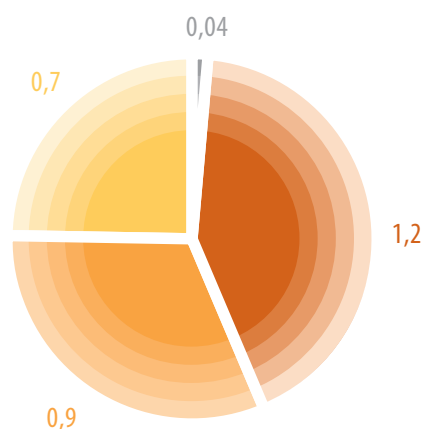
Экологическое сопровождение дочерних предприятий

Реализация задач по наращиванию производственных мощностей действующих предприятий, развитию новых активов и строительству объектов нового поколения в 2007 году требовала от экологических служб Компании организации

природоохранных мероприятий, оценки возможного воздействия новых предприятий на окружающую среду.

В целях повышения экологической безопасности производства и снижения негативных воздействий на окружающую среду в 2007 году экологическими службами Компании были разработаны и согласованы нормативы предельно допустимого негативного воздействия производственных объектов на окружающую среду:

- для ОАО «Охотская горно-геологическая компания» установлены нормативы образования отходов производства и лимиты на их размещение, разработан и утвержден проект нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ);
- для ЗАО «Золото Северного Урала» разработан порядок сокращения выбросов в атмосферу в период неблагоприятных метеорологических условий, сведения о которых с 2007 года заблаговременно предоставляет территориальный орган Росгидромета;
- в 2007 году в связи с увеличением производительности и реконструкцией основных объектов предприятия разработан новый Проект программы мониторинга окружающей среды в районе месторождения Воронцовское; сведения



Структура затрат на охрану окружающей среды в 2007 году

\$ млн

- 0,04 - Лунное
- 1,2 - Воронцовское
- 0,9 - Хаканджинское
- 0,7 - Дукат

о состоянии окружающей среды регулярно передаются в территориальные органы Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды.

Предприятия «Полиметалла» ежегодно разрабатывают Программу по охране окружающей среды и рациональному природопользованию.

На мероприятия, связанные с охраной окружающей среды, в 2007 году было израсходовано \$2,84 млн.

Снижение затрат Компании на мероприятия по охране окружающей среды в 2007 году связано с тем, что основной объем работ по приобретению и установке газоочистного оборудования, строительству и расширению хвостового хозяйства на производственных предприятиях был выполнен в предыдущие периоды (2005–2006 гг.). В 2007 году основной объем средств был направлен на приобретение и установку дополнительного оборудования, его текущее обслуживание, завершение строительства и реконструкцию хвостовых хозяйств.

В новом корпусе мельницы полусамойзмельчения золотоизвлекательной фабрики

(УВП) месторождения Воронцовское установлены ионообменные фильтры для снижения выбросов в атмосферу цианистого водорода и приточно-вытяжная вентиляция, нормализующая воздух рабочей зоны фабрики. Также на месторождении Дукат было завершено строительство хвостохранилища № 3, на месторождении Лунное продолжалась реконструкция хвостохранилища.

В соответствии с требованиями Федерального закона «Об охране окружающей среды» предприятия Компании осуществляют выплаты за загрязнение окружающей среды. По итогам 2007 года сумма выплат предприятий Компании за негативное воздействие на окружающую среду составила \$0,4 млн.

Экологическое образование персонала

Уделяя приоритетное внимание экологическому образованию персонала, «Полиметалл» постоянно стремится повышать уровень знаний и вовлеченности сотрудников в природоохранную деятельность предприятий.

Специалисты Компании регулярно участвуют в семинарах, конференциях и

симпозиумах по вопросам экологической безопасности, проблемам действующего природоохранного законодательства.

Для обучения специалистов дочерних предприятий, чья деятельность может в наибольшей степени оказать воздействие на окружающую среду, разработаны программы и курсы лекций о воздействии конкретных производственных объектов на окружающую среду и возможных рисках при их эксплуатации.

Также специалисты предприятий регулярно повышают свою квалификацию в области обращения с опасными отходами в территориальных органах Ростехнадзора для получения лицензии на деятельность по обращению с опасными отходами.

Специалисты ЗАО «Золото Северного Урала» обучались в Академии стандартизации, метрологии и сертификации (г. Екатеринбург) по специализации «Управление качеством. Обращение с опасными отходами».

Специалистами экологических служб «Полиметалла» на всех добывающих предприятиях регулярно осуществляются внутренние проверки соблюдения требований охраны окружающей среды



и промышленной санитарии. Проведение проверок деятельности предприятий, влияющей на окружающую среду, осуществляется в форме экологического мониторинга, производственного экологического контроля и аудита, в ходе которых регистрируются показатели, на основании которых проводится анализ, выявляются несоответствия и принимаются предупреждающие и корректирующие действия.

Мониторинговые наблюдения

Экологические службы Компании осуществляют непрерывный мониторинг качества атмосферного воздуха, поверхностных и подземных вод, снежного покрова в районе деятельности предприятий. В зависимости от результатов мониторинга возможны оперативные изменения технологии производства, системы экологического контроля, направленности ликвидационных и рекультивационных работ.

Программа мониторинга окружающей среды ежегодно корректируется на основании результатов наблюдений за прошедшие периоды. Корректировка Программы проводится с целью получения более полной информации о воздействии производственных объектов на окружающую среду: уточняются объекты исследований, пункты наблюдений, контролируемые ингредиенты, периоды и сроки отбора проб воды, воздуха, почв, грунтов и снежного покрова.

Все лаборатории экологии и промсанитарии, проводящие инструментальный контроль отобранных проб, аттестованы или аккредитованы.

Высокий уровень проведения мониторинговых наблюдений позволил ЗАО «Золото Северного Урала» получить в 2007 году в Росгидромете лицензию на осуществление «Деятельности в области гидрометеорологии и смежных с ней областях».

Разработка и внедрение Системы управления окружающей средой

В настоящее время в «Полиметалле» успешно функционирует и продолжает совершенствоваться «Система управления окружающей средой и промышленной санитарией». Система подразумевает организацию и практическую реализацию природоохранной деятельности, которая основывается на распределении ответственности за охрану окружающей среды, системе экологического обучения персонала, оперативной связи между различными уровнями СУОС, системе обращения с документами, регламентирующими либо регистрирующими все аспекты природоохранной деятельности, определении и контроле операций, влияющих на окружающую среду.

Данная Система, соответствующая требованиям Всемирного банка и международного стандарта ISO 14001, была



внедрена в Компании и на ее дочерних предприятиях в 2006 году.

Информационная политика

Руководствуясь принципом информационной открытости и прозрачности, «Полиметалл» проводит активную информационную политику по созданию у населения, общественных и государственных организаций адекватного представления о воздействии на окружающую среду предприятий Компании.

В 2007 году были проведены общественные слушания в поселке им. Полины Осипенко по строительству горно-обогатительного комплекса на Албазинском месторождении и в г. Амурске по строительству гидрометаллургического комбината (Хабаровский край). Компания представила вниманию общественности поселка им. Полины Осипенко и г. Амурска технологические решения, эконо-

мические и природоохранные аспекты строительства ГОКа и ГМК.

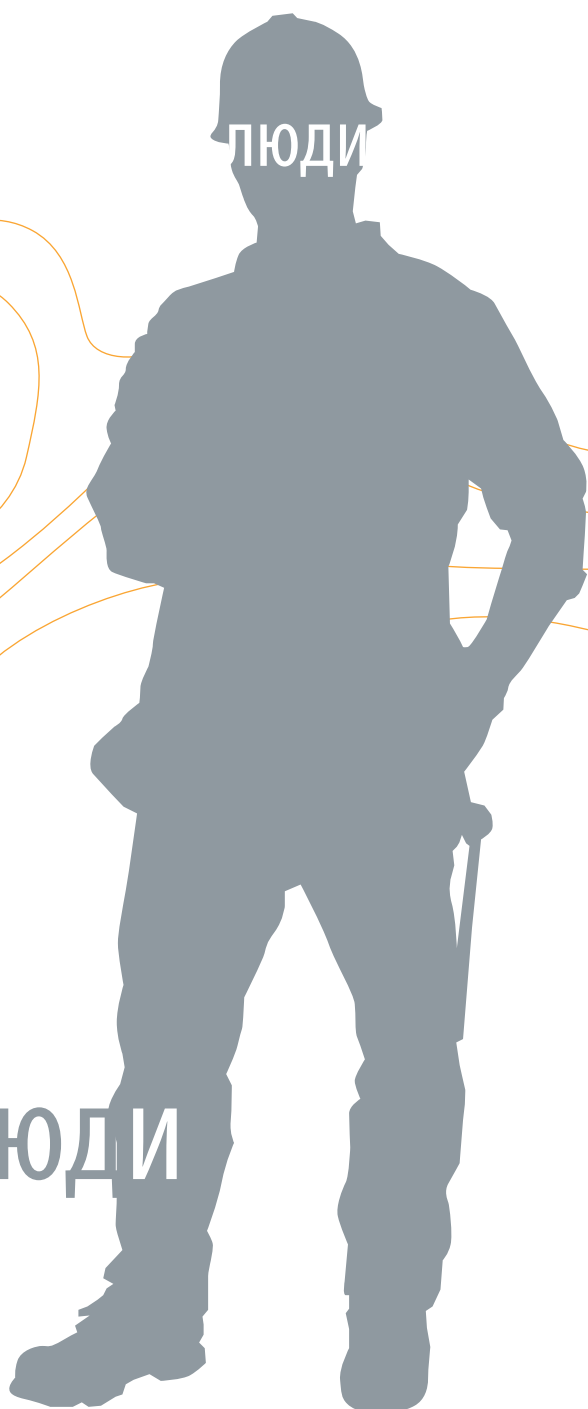
Участники общественных слушаний единогласно одобрили представленные проекты строительства при условии полного соблюдения природоохранного законодательства.

Также в 2007 году для оформления лицензий на деятельность по обращению с опасными отходами ЗАО «Серебро «Территории» были проведены общественные слушания в Омсукчанском и Среднеканском районах Магаданской области, в ходе которых общественность была проинформирована о деятельности предприятия.

Мы ценим профессионализм и вклад каждого работника в достижение общих целей Компании и стремимся к непрерывному развитию персонала. Мы активно внедряем современные стандарты и передовой опыт российской и мировой практики в области обеспечения промышленной безопасности и охраны труда и здоровья работников.

ЛЮДИ

ЛЮДИ



Работа с персоналом

«Полиметалл» осознает, что сотрудники — ключевая ценность Компании, и стремится к постоянному развитию человеческого капитала.

Мы определили следующие стратегические цели социальной политики в области управления персоналом:

- формирование системы регулирования трудовых отношений и развитие социального партнерства на основе баланса интересов работников и Компании;
- совершенствование системы мотивации сотрудников, обеспечение достойного уровня заработной платы и социального пакета в соответствии с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;

- обучение персонала, с тем чтобы обеспечить подразделения «Полиметалла» необходимыми квалифицированными специалистами;
- повышение уровня охраны труда и техники безопасности;
- улучшение бытовых условий на производстве;
- развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах.

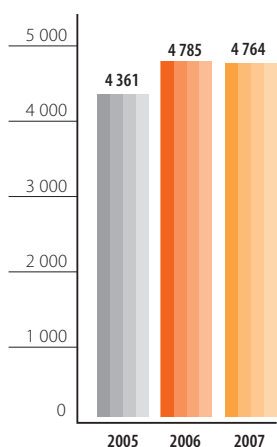
Характеристика персонала

По состоянию на 31 декабря 2007 года общее количество сотрудников Компании составило 4 764 человека.

Среди работников «Полиметалла» преобладают мужчины (77%), что отражает специфику горнодобывающей отрасли.

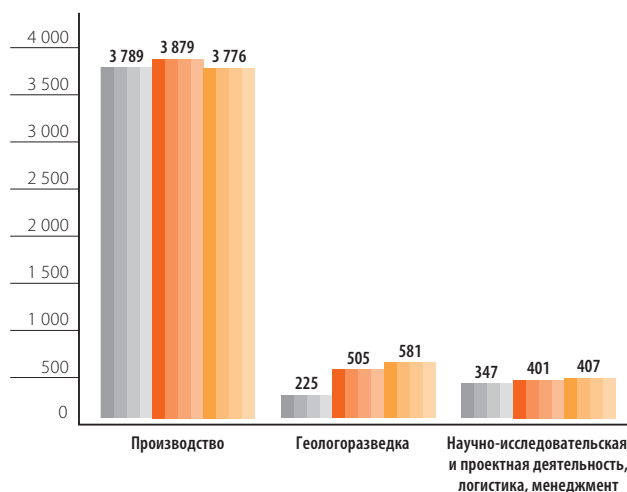
Примерно 91% всех сотрудников — работники горнодобывающих и геологоразведочных предприятий, из них около 40% работают вахтовым методом из-за географической удаленности отдельных объектов, таких как месторождения Лунное, Хаканджинское, Юрьевское, Албазино.

Рост численности персонала геологоразведочных предприятий и их доли в целом по Компании связан с продолжением реализации программы активных геологоразведочных работ, в том числе с началом



Численность персонала

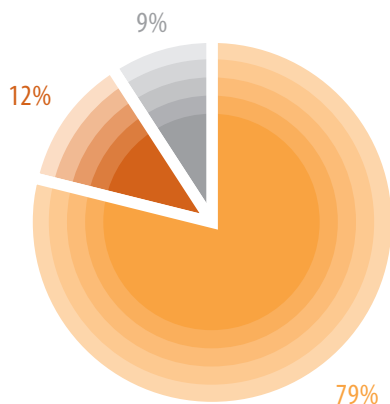
человек



Динамика численности персонала по направлениям деятельности

человек

2005 2006 2007



Численность персонала по структурным единицам

%

- 79% - производство
- 12% - геологоразведка
- 9% - научно-исследовательская и проектная деятельность, логистика, менеджмент

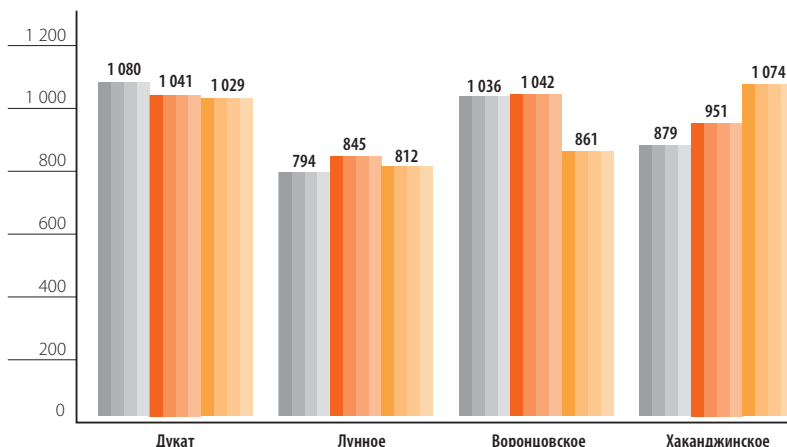
работ на новом объекте — месторождении Албазино в Хабаровском крае.

Увеличение численности персонала на месторождении Хаканджинское обусловлено началом освоения нового объекта — месторождения спутника Юрьевское. Снижение численности персонала на остальных предприятиях связано с передачей ряда функций (ремонтные участки, вспомогательный автотранспорт) на аутсорсинг.

Оплата труда и социальный пакет

Одним из важнейших элементов системы мотивации персонала «Полиметалла» является материальное вознаграждение. Материальное стимулирование основано на следующих принципах:

- зависимость от результатов производственно-хозяйственной деятельности;
- зависимость от личного трудового вклада и качества труда;



Динамика численности персонала на производственных активах

человек

- 2005
- 2006
- 2007

- соблюдение трудового законодательства Российской Федерации;
- выполнение Коллективного договора;
- обеспечение достойного уровня жизни сотрудников.

Экономически эффективная работа Компании позволяет регулярно повышать заработную плату работникам. Индикаторами при принятии решения о повышении заработной платы являются:

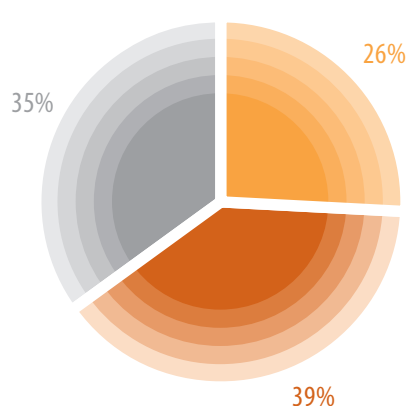
- эффективность производственной деятельности Компании;
- минимальная заработная плата по стране;
- уровень инфляции.

Организация оплаты труда

Оплата труда персонала Компании основывается на тарифной системе, направленной на дифференциацию заработной платы в зависимости от сложности труда, квалификации работ, условий труда.

К заработной плате, начисленной по сдельным расценкам, тарифным ставкам (месячным окладам), производятся доплаты и надбавки в соответствии с законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, трудовым договором:

- компенсационного характера: за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, вредные условия труда (в случае тарификации по тарифным ставкам/окладам, применяемым при обычных условиях труда) и др.;
- стимулирующего характера: за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, руководство бригадой, профессиональное мастерство, высокую квалификацию и др.;
- за особые условия труда: выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавка за производство



Состав персонала по образовательному уровню

%

- 26% - базовое профессиональное образование
- 39% - среднее специальное / профессиональное образование
- 35% - высшее образование

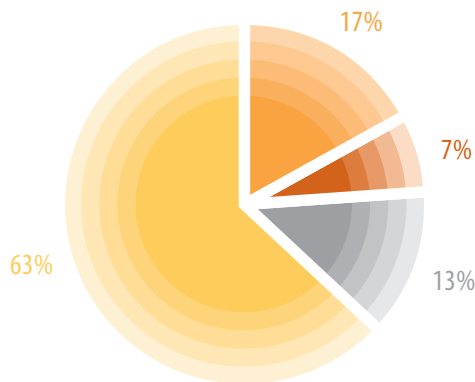
работ вахтовым методом, в полевых условиях и др.

Мужчины и женщины одинаково вознаграждаются за труд равной ценности, что зафиксировано в Единой тарифной сетке.

Средняя заработная плата в Компании в два раза превышает среднюю заработную плату по РФ.

Опционная программа

В рамках своей стратегии развития «Полиметалл» реализует одну из крупнейших опционных программ в горнодобывающей отрасли России. В соответствии с ней около 300 сотрудников Компании получили право приобретения акций «Полиметалла» по цене 1 российский рубль (около \$0,04) за одну акцию равными долями в феврале 2008, 2009 и 2010 годов. Размер опционной программы составляет около 1,76% уставного капитала Компании. В ней участвуют не



Структура социального пакета ОАО «Полиметалл»

%

- 17% - материальная помощь в различных жизненных ситуациях
- 7% - компенсация работникам в связи с переездом для работы на предприятиях Компании в районах Крайнего Севера
- 13% - прочие расходы на социальные программы
- 63% - оплата проезда в отпуск

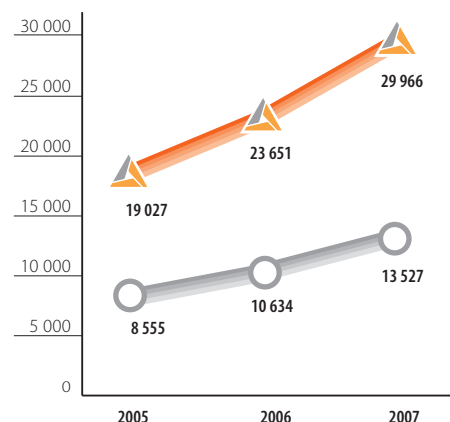
только топ-менеджеры, но и геологи, технологи, горняки, другие специалисты. Лишь треть из них работает в головном офисе Компании в Санкт-Петербурге, остальные — сотрудники региональных предприятий.

Материальное стимулирование и поощрение

Эффективность работы персонала Компании оценивается в зависимости от качества и количества затраченного труда и достигнутых результатов.

В Компании действуют следующие виды материального стимулирования работников:

- ежемесячная премия по результатам производственно-хозяйственной деятельности;
- премия по итогам работы за год;
- единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных производственных заданий;



Динамика средней заработной платы

руб.

- Полиметалл
- Российская Федерация

- единовременные поощрительные выплаты к праздничным и юбилейным датам;
- программа бонусного премирования «Управление по целям» применяется для материального стимулирования конкретного работника посредством установки целей (задач), от степени выполнения которых зависит размер бонуса в оценочном периоде;
- программа специального премирования «Проект» применяется для стимулирования работников, участвующих в разработке и внедрении нововведений.

Корпоративная компенсационная политика «Полиметалла» основана на строгом соблюдении законодательства РФ, в том числе выполнении всех государственных стандартов для районов Крайнего Севера. Доля социальных выплат в структуре совокупных доходов персонала составляет 5%. Социальные расходы Компании в 2007 году на одного работника составили около \$820.



Структура социального пакета:

- материальная помощь работникам, предоставляемая в связи с особыми жизненными обстоятельствами (материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с рождением ребенка, вступлением в брак, смертью члена семьи, в случае тяжелой болезни работника или члена его семьи, в случае материального ущерба в результате пожара, кражи, аварии и в других исключительных ситуациях);
- дополнительное выходное пособие при увольнении работнику, достигшему пенсионного возраста;
- компенсация содержания детей работников в дошкольных образовательных учреждениях и в группах продленного дня начальных школ;
- компенсация работникам, работающим в районах Крайнего Севера, и членам их семей один раз в два года стоимости проезда в отпуск и обратно и провоза багажа;
- компенсация работникам, приглашенным из других регионов для работы в районы Крайнего Севера, а также прибывающим с ними членам семьи стоимости проезда, провоза багажа, найма жилого помещения для совместного проживания с членами семьи на все время работы в организации, а также выплата единовременного пособия в связи с переездом;
- компенсация работникам, привлекаемым для работы вахтовым методом,

стоимости проезда от места постоянного проживания до пункта сбора и обратно;

- компенсация работникам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее двух лет, и членам их семей стоимости расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера к новому постоянному месту жительства;
- компенсации стоимости путевок в детские оздоровительные и санаторно-курортные учреждения для детей работников.

Компания выделяет денежные средства на проведение новогодних утренников и покупку новогодних подарков для детей работников, поздравление работников с профессиональными, корпоративными и другими праздниками.

Социальное партнерство и корпоративная культура

«Полиметалл» осознает, что внутреннее единство — ключевой компонент для успешного достижения долгосрочных целей и задач, и стремится строить отношения с сотрудниками на основе долговременного сотрудничества.

В 2007 году в ряде предприятий Компании инициативными группами сотрудников были созданы представительные органы работников — Советы трудовых коллективов (СТК).

Цель создания СТК — представление интересов всех работников предприятия, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, включая ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора.

В 2007 году были заключены Коллективные договоры на трех дочерних предприятиях «Полиметалла» — ЗАО «Серебро Магадана», ОАО «Охотская горно-геологическая компания», ЗАО «Золото Северного Урала».

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения и обеспечивает социальную стабильность в трудовых коллективах; устанавливает дополнительные — по сравнению с законодательством — льготы и преимущества для работников и членов их семей в зависимости от роста производительности труда и иных производственных достижений с учетом финансово-экономического положения Компании. Договор призван стимулировать сотрудников к повышению эффективности и качества их работы.

Стороны социального партнерства в рамках заключаемых Коллективных договоров принимают на себя следующие обязательства:

- создать эффективную систему выработки общих решений социально-трудовых

проблем путем конструктивного диалога представителей сторон Коллективного договора в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- разрешать все возникшие разногласия посредством переговоров и в строгом соответствии с законодательством, избегать конфронтации при решении социальных проблем;
- способствовать формированию позитивного имиджа Компании как социально-ответственного работодателя;
- стремиться к сплоченности коллектива в понимании и достижении целей Компании, формированию корпоративной культуры и гордости за Компанию;
- вести целенаправленную работу по созданию в коллективах здорового морально-психологического климата, повышению эффективности и качества труда и др.

Корпоративная культура

Важным фактором устойчивого развития Компании, обеспечения ее конкурентоспособности является корпоративная культура, направленная на создание гармоничной среды отношений между сотрудниками, формирование общего взгляда работников на стратегию и цели организации, она является важным инструментом управления персоналом.

Корпоративная культура объединяет все виды деятельности и взаимоотношения внутри «Полиметалла», делая коллектив сплоченным и эффективным.

В целях развития корпоративной культуры и дальнейшего совершенствования системы социального партнерства в 2007 году в «Полиметалле» были выстроены базовые каналы внутренних коммуникаций, призванные обеспечить максимальную информированность персонала о стратегии, тактике и текущей деятельности Компании.

На предприятиях организован выпуск внутрикорпоративной газеты «Северная широта» (4 оригинальных ежемесячных выпуска для каждого региона деятельности «Полиметалла»). Издание является

инструментом объединения коллективов подразделений, при этом одновременно учитывает региональные особенности территорий, на которых расположены предприятия. Девиз газеты — «Мы вместе!» — отражает главную цель корпоративной политики Компании — формирование команды единомышленников.

Важную роль в формировании корпоративной культуры играют и другие корпоративные средства массовой информации. Регулярно выпускается бюллетень новостей «Полиметалла», на информационных стендах размещаются материалы об итогах производственной деятельности, новости о событиях, происходящих в Компании, о принимаемых управленческих решениях.

В 2007 году в Компании организована работа с обращениями сотрудников по вопросам социально-трудового характера, в том числе в рамках заключенных Коллективных договоров: прием и учет обращений, подготовка ответов в корпоративных информационных изданиях, контроль над процессом решения проблемы. Сбор обращений был организован несколькими способами: через специальные «почтовые ящики обратной связи», по электронной почте; также на предприятиях «Полиметалла» проводились телефонные «прямые линии» с менеджментом, непосредственные встречи руководства с трудовыми коллективами.

В 2007 году было получено 268 обращений от работников. Обращения, адресованные руководству Компании трудовыми коллективами, затрагивали вопросы дальнейших перспектив и планов развития «Полиметалла», оплаты труда и социального пакета, обучения и повышения квалификации, возможностей профессионального роста, социально-бытовых условий, организации досуга.

Практика показала эффективность и актуальность данной работы; в 2008 году она будет детально регламентирована



День металлурга

Одним из ключевых элементов корпоративной культуры «Полиметалла» является профессиональный праздник День металлурга, объединяющий всех сотрудников Компании. Традиционно праздник широко отмечается во всех регионах присутствия, проводятся торжественные митинги, награждения и поощрения лучших сотрудников, концерты, спортивные соревнования, детские конкурсы. В 2007 году в празднование Дня металлурга было вовлечено максимальное количество сотрудников; впервые состоялся праздник в поселке Дукат и в вахтовом поселке месторождения Хаканджинское.

с целью ее оптимизации и достижения большей прозрачности информации, а также с целью стимулирования инициативы персонала по внесению предложений, которые касаются улучшения социальных и трудовых условий в Компании.

В 2007 году в «Полиметалле» была разработана и опробована система внутрикорпоративных мероприятий, направленных на сплочение коллектива, формирование у сотрудников чувства сопричастности к



Межрегиональный конкурс детского рисунка «Золотые таланты»

Внимание к подрастающему поколению — одно из ведущих направлений социальной деятельности «Полиметалла». Конкурс рисунка предоставил возможность детям сотрудников проявить свои таланты и творческие способности, родителям — лучше узнать друг друга. Конкурс вызвал большой интерес, в нем приняли участие более 400 детей работников Компании из всех регионов деятельности. Для оценки работ были приглашены профессионалы в области искусства, педагогики и психологии, а также представители руководства «Полиметалла». По итогам конкурса на каждом предприятии состоялись детские праздники, где победителям были вручены ценные призы, а всем участникам — памятные подарки.

деятельности, целям и задачам Компании, а также другие методы нематериальной мотивации персонала.

В 2007 году на геологоразведочных и горнодобывающих предприятиях Компании были заняты 263 инженерно-технических работника геологической специальности. Чтобы

подчеркнуть важность профессии и ценность сотрудников, в День геолога на всех предприятиях «Полиметалла» было организовано поздравление работников геологической специальности, вручены памятные подарки, состоялись спортивные состязания. В корпоративной газете «Северная широта» вышел цикл публикаций о геологах — сотрудниках Компании и о перспективах геологоразведочной деятельности «Полиметалла».

В 2007 году были проведены и другие мероприятия, направленные на нематериальную мотивацию сотрудников, развитие внутрикорпоративных коммуникаций и корпоративной культуры.

- В Хабаровском крае был проведен конкурс на знание сотрудниками истории и коллектива предприятия (ОАО «Охотская горно-геологическая компания»). Конкурс проводился через корпоративную газету «Северная широта» и способствовал сплочению коллектива и повышению интереса к внутреннему изданию Компании.
- В Свердловской области в 2007 году на территории ЗАО «Золото Северного Урала» установлена Галерея почета, где размещены портреты лучших работников предприятия.
- Ко Дню Матери в Хабаровском крае и Магаданской области организованы поздравления многодетных матерей, работающих на предприятиях «Полиметалла». Сотрудницам, воспитывающим трех и более детей, были выплачены единовременные пособия, вручены подарки.
- Во всех регионах были организованы поздравления с Днем Победы ветеранов, чьи дети и внуки трудятся на предприятиях Компании.

Награждение и поощрение работников

В 2007 году в «Полиметалле» утверждено «Положение о поощрениях работников». Документ предусматривает моральное и материальное стимулирование работников и значительное увеличение премиальных выплат работникам, награжденным за особые заслуги. В принятой системе поощрений, которая при одинаковых условиях распространяется на работников всех предприятий

Компании, прописаны все виды поощрений, начиная от премии за выполнение особо важных заданий и заканчивая высшей наградой «Полиметалла».

Отличительной особенностью данной системы является то, что размер премии привязан к МРОТ (минимальный размер оплаты труда). Это делает систему поощрения более демократичной: любой работник, получающий почетное звание, вне зависимости от его средней зарплаты, должности и других факторов, получает фиксированное денежное вознаграждение.

Нововведением Компании является положение о присвоении почетного звания «Заслуженный работник «Полиметалла». Это звание ранжируется по степеням: первая, вторая и третья. В зависимости от степени колеблется и денежное вознаграждение.

Помимо материального стимулирования, в «Полиметалле» действует система морального поощрения работников и трудовых коллективов за достижение высоких показателей производственной деятельности, многолетний плодотворный и добросовестный труд, творческую инициативу.

В Компании действуют следующие виды поощрения работников:

- размещение фотографии работников на Доске почета;
- награждение работников Почетной грамотой от имени Генерального директора «Полиметалла»;
- объявление благодарности от имени Генерального директора «Полиметалла»;
- награждение ценным подарком от имени «Полиметалла».

Своевременное и соответствующее трудовым достижениям моральное поощрение способствует формированию у работников сознания своей причастности и значимости в достижении корпоративных целей, усиливает заинтересованность в повышении эффективности работы своего подразделения и предприятия в целом.



За 2007 год было награждено 307 работников Компании, что составляет около 7% от общей численности. Сотрудникам, удостоенным поощрения, также была начислена денежная премия. Общая сумма денежной премии за 2007 год составила около \$135 тыс.

Компания планирует представление работников к государственным, ведомственным, отраслевым и иным наградам Российской Федерации.

Достойные жилищно-бытовые условия

Создание благоприятных условий для персонала является одной из приоритетных задач кадровой политики «Полиметалла». Компания активно привлекает на горнорудные предприятия профессионалов из различных регионов страны, в том числе молодых специалистов, и стремится создать все условия для комфортной работы и отдыха своих сотрудников.

Для сотрудников, работающих в режиме вахты, организованы вахтовые поселки, оборудованные всем необходимым (медсанчасть, столовая, прачечная, видеотека, библиотека, тренажерные залы).

В 2007 году было восстановлено общежитие в поселке Дукат. Появилась возможность заселить в уютные меблированные квартиры и комнаты около 120 сотрудников. Это общежитие предназначено для приезжих специалистов ЗАО «Серебро Магадана».

В IV квартале 2007 года было сдано в эксплуатацию новое общежитие в вахтовом поселке месторождения Лунное (ЗАО «Серебро «Территории»), рассчитанное на 48 мест и предназначенное для сотрудников, работающих вахтовым методом.

В 2007 году к уже существующему вахтовому поселку месторождения Юрьевское прибавилось семь новых жилых домов, банно-прачечный комплекс, административное здание, пристройка к столовой на 30 мест.

В отчетный период в рамках подготовительных работ по реализации проекта «Албазино–Амурск» «Полиметалл» приобрел недостроенный жилой дом в г. Амурске. Компания планирует начать капитальный ремонт дома в 2008 году, сдать в эксплуатацию в 2009 году. Жилье предназначено для проживания приезжих специалистов.

В 2007 году «Полиметалл» завершил программу обеспечения удаленных предприятий сотовой связью. Мобильная связь была установлена в вахтовых поселках Хаканджинского и Лунного месторождений, в поселках Омсукчан и Дукат.

Организация питания

Здоровье и трудоспособность работников во многом зависят от правильной организации питания на предприятиях. Поэтому Компания постоянно контролирует состояние рабочих столовых. Администрация следит за разнообразием питания, обеспечением вахтовых поселков необходимыми

продуктами. Большое внимание уделяется обеспечению спецпитания работников с вредными условиями труда.

В вахтовом поселке месторождения Лунное кейтеринговые услуги в 2007 году переданы новой подрядной организации (выбрана на конкурсной основе), которая осуществляет полный комплекс работ по бытовому обслуживанию вахтового поселка. Это позволило значительно повысить качество питания работников и бытового обслуживания в целом. В 2008 году будут выбраны подрядные организации еще на 9 объектах проживания и питания работников предприятий Компании.

Организация транспорта

За счет средств Компании организована ежедневная доставка работников к месту работы и обратно — не только сотрудников, работающих в режиме вахт, но и всех остальных работников «Полиметалла».

Охрана здоровья

Забота о здоровье работников и членов их семей является одним из приоритетов социальной политики Компании. Главный результат в этой области — снижение ежегодных трудопотерь за счет уменьшения заболеваемости, профилактики простудных и инфекционных заболеваний, а так же заболеваний опорно-двигательного аппарата, профилактики вредных привычек (пьянство, курение).



В 2007 году была сформирована хоккейная команда из числа сотрудников ЗАО «Серебро Магадана» и ЗАО «Серебро «Территории», которая занимается с профессиональным инструктором, выезжает на областные соревнования. Также в 2007 году была создана хоккейная команда в ЗАО «Золото Северного Урала».

Внимание Компании обращено на развитие профилактической медицины. На средства предприятий организуются медицинские осмотры работников, производится вакцинация. Для выявления и профилактики профзаболеваний проводятся осмотры работников врачами-специалистами.

Сотрудникам предоставляется возможность пройти медицинское обследование в рамках договоров, которые «Полиметалл» заключил с медицинскими учреждениями. На всех предприятиях Компании организована работа медпунктов.

Об эффективности работы Компании по оздоровлению работников свидетельствует снижение числа больничных листов в 2007 году. Отмечена и тенденция сокращения количества дней нетрудоспособности.

Приобщение работников к здоровому образу жизни

Основная цель организации занятий спортом на предприятиях Компании — привлечение к физкультуре и спорту максимального числа сотрудников, независимо от возраста, должности и физической подготовки.

Традицией стало регулярное проведение различных спортивных соревнований и спартакиад между командами работников и членов их семей:

- семейная эстафета;
- баскетбол;
- футбол;
- волейбол;
- плавание;
- зимние виды спорта (зимнее многоборье, спортивные праздники на льду);
- хоккей.

В штате ЗАО «Золото Северного Урала», ЗАО «Серебро Магадана» работают инструкторы по спорту, которые занимаются физической подготовкой сотрудников предприятия. Работники предприятий имеют возможность заниматься с профессиональным тренером волейболом, футболом и другими видами спорта. Для сотрудников месторождений Дукат и Лунное Компания арендует помещения в спортивном объединении «Энергия». В 2007 году регулярно проводились спартакиады и соревнования по различным видам спорта (волейбол, футбол, настольный теннис, эстафеты и т. д.), в которых принимали участие сами работники, а также члены их семей. В общежитии для сотрудников ЗАО «Серебро Магадана» в пос. Дукат оборудован тренажерный зал.

В вахтовом поселке месторождения Хаканджинское оборудован тренажерный зал, установлены теннисные столы. Здесь регулярно проводятся спартакиады по различным видам спорта; традиционными стали соревнования по теннису.

Развитие персонала

В 2007 году для удовлетворения потребности в персонале были отобраны и приняты на

предприятия «Полиметалла» более 1 700 работников, в том числе более 200 человек в ООО «Ресурсы Албазино» — компанию, начавшую свою деятельность в 2007 году и оперативно укомплектованную персоналом.

Поиск и отбор кандидатов осуществлялся в Российской Федерации, а также на территории Казахстана, Узбекистана и Украины, с привлечением кадровых агентств, служб занятости населения и средств массовой информации для более полного и качественного информирования целевой аудитории. Активно привлекается на работу население регионов присутствия предприятий «Полиметалла».

В рамках сотрудничества с консультационными компаниями была сформирована база данных специалистов горнодобывающей отрасли, с помощью которой производится оперативный поиск и подбор специалистов.

Для наиболее эффективного вхождения в новую должность, передачи и сохранения экспертных знаний на всех предприятиях реализуются программы по адаптации и наставничеству.

Предприятия «Полиметалла» не только привлекают квалифицированный персонал, но и активно работают над его удержанием. Средний коэффициент текучести персонала составил 23%, что вполне укладывается в общие нормативы для динамично развивающихся организаций. Текучесть персонала на предприятиях Компании обусловлена общими для рынка труда России причинами, такими как демографическая ситуация в стране, миграция населения из районов Дальнего Востока и Крайнего Севера, общий недостаток квалифицированных специалистов в отрасли, что объясняет жесткую конкуренцию в привлечении персонала.

Подготовка и повышение квалификации

Предприятия «Полиметалла» уделяют большое внимание вопросам подготовки и повышения квалификации своих работников.

Основными целями в этой сфере являются:

- постоянное обеспечение предприятий высококвалифицированным персоналом;
- повышение качества выполняемой работы и эффективное достижение поставленных целей;
- мотивирование работников на дальнейшее развитие, с предоставлением возможностей для самообразования и продвижения.

В соответствии со стратегическими целями Компании кадровая служба формирует планы и программы обучения работников предприятий с учетом изменяющихся производственных условий и изменений в области законодательства.

В соответствии с потребностями производств осуществляются следующие виды профессионального обучения:

- подготовка новых рабочих;
- переподготовка (переобучение) рабочих;
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих;
- повышение квалификации руководителей, специалистов.

Персонал в установленные сроки проходит обучение с последующей аттестацией в аккредитованных учебных заведениях. Подготовка рабочих кадров и переподготовка инженерно-технического персонала осуществляется курсовым и индивидуальными методами. Предприятия «Полиметалла» сотрудничают с Магаданским отраслевым учебным центром, Краснотурьинским индустриальным колледжем, учреждением дополнительного профессионального образования «ДВ-Техцентр», Хабаровским краевым учебно-курсовым комбинатом, НТЦ «Подъемно-транспортные машины», МГТУ имени Н.Э. Баумана и другими учебными заведениями.

В 2007 году Компания инвестировала в обучение персонала горнодобывающих предприятий более \$110 тыс. Обязательную аттестацию, повышение квалификации и подготовку прошли 1 331 человек.

Конкурсы профессионального мастерства

В Компании на постоянной основе проводятся конкурсы профмастерства. Эти мероприятия помогают раскрыть потенциал работников, развить у них творческое отношение к труду, повысить качество работы. На всех предприятиях «Полиметалла» были проведены конкурсы «Лучший электрогазосварщик» и «Лучший автомобилист».

Молодые специалисты

Большое внимание уделяется привлечению и адаптации молодых специалистов. В Компании действует корпоративная программа «Молодость. Профессионализм. Карьера». Поиск и отбор молодых работников осуществляется как на рынке труда, так и среди студентов-выпускников ведущих вузов России, а также учебных заведений среднего и начального профессионального образования, расположенных в регионах присутствия «Полиметалла». В 2007 году к участию в корпоративной программе «Молодость. Профессионализм. Карьера» были привлечены 108 человек. Студенты проходят практику на предприятиях «Полиметалла» и в этот период принимают участие в культурных и социальных проектах предприятий.

С каждым студентом на период прохождения практики заключается трудовой договор, закрепляется наставник из числа наиболее опытных инженерно-технических работников предприятия. Наставники помогают студентам адаптироваться на предприятии, передают знания и опыт.

На весь период прохождения практики студенты обеспечиваются жильем за счет средств Компании; им оплачивается проезд до места прохождения практики и обратно, выплачивается достойная заработная плата за фактически отработанное время.

В рамках профориентационных мероприятий для учащихся школ, лицеев, студентов вузов в течение 2007 года проводились традиционные обзорные экскурсии по предприятиям с целью ознакомления с технологическими процессами, продукцией, историей Компании, ее стратегией раз-



В 2007 году в «Полиметалле» прошли практику 72 студента. Из них вернулись на предприятия и трудоустроились, перейдя в статус молодых специалистов, 16 человек; достигнута договоренность о трудоустройстве после окончания учебного заведения с 21 студентом.

вития. Кроме этого, в рамках программы «Молодость. Профессионализм. Карьера» за счет средств «Полиметалла» проводится целевое обучение студентов по необходимым на предприятиях специальностям.

В 2007 году предприятия Компании сотрудничали с Иркутским государственным техническим университетом, Томским политехническим университетом, Екатеринбургским государственным техническим университетом, Магнитогорским государственным техническим университетом. Продолжена работа научно-образовательного центра «Полиметалла» в ИргТУ. Центр проводит активную работу по целевой подготовке специалистов для предприятий Компании.

Взаимодействие в области подготовки специалистов с ведущими вузами страны способствует удовлетворению потребности предприятий «Полиметалла» в квалифицированных инженерно-технических кадрах.

Промышленная безопасность и охрана труда

В 2007 году организация работы в области промышленной безопасности и охраны труда работников Компании ОАО «Полиметалл» велась в соответствии с законодательством и нормативно-правовой базой Российской Федерации. Основными правоустанавливающими документами в этой области являются Конституция РФ, Трудовой кодекс, Федеральные законы, российские стандарты по безопасности труда и охране здоровья. В целях достижения безаварийной работы структурных подразделений, снижения уровня травматизма и заболеваемости работников Компания также внедряет передовой опыт и требования общепринятых мировых стандартов в области промышленной безопасности и охраны труда.

В отчетном периоде было обеспечено выполнение основного перечня мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда, а также охрану труда и здоровья работников. В Компании были выполнены и другие требования (предписания по результатам проверок, методические рекомендации), исходящие от федеральных органов исполнительной власти, специально уполномоченных в области промышленной безопасности (Ростехнадзор РФ).

Основными стандартами, используемыми в ходе организации производственной деятельности, являлись «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда», действующая в Компании с 2006 года, «Положение о

производственном контроле», «Положение о нарядной системе», «Комплексный план улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий», «Регламент оперативной отчетности».

Цели

Основными целями в области охраны труда и здоровья работников Компании в 2007 году являлись:

- обеспечение безаварийной работы структурных подразделений и надлежащих условий на рабочих местах;
- снижение уровня травматизма и заболеваемости работников.

При организации своей деятельности Компания несет ответственность за планирование, внедрение и постоянный контроль программ и систем, необходимых для обеспечения безопасности производства. Регулярно выявляются опасные факторы и производится их оценка, контроль и ограничение.

Компания предоставляет и поддерживает в исправном состоянии рабочие места, установки, оборудование, инструменты и технику, а также организует работу так, чтобы исключить и держать под контролем опасные факторы во время работы.

Компания обеспечивает для всех работников соответствующее обучение по охране труда, предоставляет средства индивидуальной защиты.

Компания принимает на себя ответственность за регистрацию и оповещение обо всех случаях производственных травм и профессиональных заболеваний.

Управление вопросами промышленной безопасности и охраны труда

В 2007 году работа службы промышленной безопасности и охраны труда производилась в соответствии с действующей в Компании «Системой управления промышленной безопасностью и охраной труда» и была направлена на снижение рисков возникновения аварий и травматизма, а также поддержание безопасного функционирования опасных производственных объектов.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда, действующая в ОАО «Полиметалл», является основным руководящим документом, устанавливающим структуру, состав, организацию и порядок управления вопросами промышленной безопасности и охраны труда в Компании в соответствии с требованиями законодательства и внутренних локальных документов.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда сочетает в себе современные стандарты и передовой опыт российской и мировой практики в области обеспечения промышленной безопасности и охраны труда. Основная часть системы — осуществле-

ние производственного контроля на всех этапах производственной деятельности.

Обеспечение безопасных условий труда в ОАО «Полиметалл» осуществляется за счет:

- организации обучения и аттестации персонала;
- применения более безопасных способов организации и выполнения работ;
- постоянного применения средств индивидуальной защиты;
- своевременного ремонта и модернизации оборудования;
- проведения контроля за состоянием и внутреннего аудита эффективности работы системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

Соответствие директивам Всемирного банка

Компания ОАО «Полиметалл» имеет положительное заключение внешнего аудита («Steffen Robertson and Kristen», Великобритания) о соответствии применяемой Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда требованиям Всемирного банка.

Дальнейшее совершенствование системы СУПБиОТ осуществляется за счет внедрения «Системы менеджмента здравоохранения и безопасности» OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), работа в данном направлении инициирована в марте 2007 года.

Обучение и аттестация персонала

ОАО «Полиметалл» организует процесс обучения работников по охране труда в соответствии с установленным законодательством порядком и внутренним корпоративным стандартом.

Работники проходят процесс обучения при поступлении на работу и далее

с установленной периодичностью. Обучение является частью профилактической работы, направленной на снижение травматизма и призванной мотивировать персонал к соблюдению правил техники безопасности.

Применение более безопасных способов организации и выполнения работ

В Компании проводится работа по внедрению современного опыта и общепринятых принципов в области обеспечения охраны труда. Аккумуляция и внедрение передовых технологий и более безопасных способов организации и выполнения работ осуществляется специалистами предприятия за счет использования опыта, полученного в ходе плановых ознакомительных визитов на ведущие предприятия горной отрасли в России и за рубежом.

Результатам использования такого опыта в 2007 году стало внедрение «Регламента оперативной отчетности» и Стандарта на использование средств наглядной агитации и пропаганды по охране труда нового образца.

Применение более безопасных способов организации и выполнения работ также обеспечивается по результатам внедрения опыта, полученного работниками в ходе прохождения обучения и повышения квалификации в ведущих отечественных учебных заведениях.

Применение средств индивидуальной защиты

Обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и обувью производится в соответствии с установленными законодателем типовыми отраслевыми нормами в полном объеме. Работники Компании, исполняющие обязанности на работах, связанных

с повышенным загрязнением, дополнительно снабжаются средствами гигиены, смывающими и обезвреживающими средствами и средствами ухода за кожей.

В 2007 году все работники были дополнительно снабжены спецодеждой нового корпоративного стиля и улучшенного образца (адаптированной к специфике труда в условиях Крайнего Севера). Спецодежда, изготовленная из материалов повышенного качества и отвечающая самым строгим требованиям, призвана защитить работников Компании в сложных климатических условиях от общих производственных загрязнений и возможных механических воздействий более эффективным способом.

Ремонт и модернизация оборудования

В целях создания безопасных условий труда в ОАО «Полиметалл» в 2007 году продолжился осуществляемый на постоянной основе процесс технического перевооружения, внедрения современных технологий и новой безопасной техники. Замена парка оборудования прежде всего направлена на повышение производительности труда работников и снижение трудоемкости процессов, а также на улучшение условий труда.

В результате замены на рудниках применяемой техники на новые образцы зарубежного производства (бульдозеры CAT D9R, буровые станки ROC L8, погрузочно-доставочные машины CAT-R1000, подземные автосамосвалы MT-2000) были не только созданы условия для повышения объема добычи руды, но и улучшены условия труда горняков.

На золотоизвлекательных фабриках в 2007 году была проведена работа по внедрению резино-металлической футеровки мельниц полусамозмельчения компании «Weir Warman-DV», что по-



зволило повысить производительность труда и снизить трудоемкость процессов по обслуживанию оборудования.

В комплексный план улучшения условий труда в 2007 году были включены средства (3 млн руб.) на реконструкцию и ремонт систем приточно-вытяжной вентиляции отделений золотоизвлекательных фабрик и лабораторий, что позволило улучшить качество воздуха рабочей зоны и обеспечить более комфортные условия труда и безопасности — на Омсукчанской золотоизвлекательной фабрике была полностью реконструирована приточно-вытяжная вентиляция на бункерном отделении фабрики.

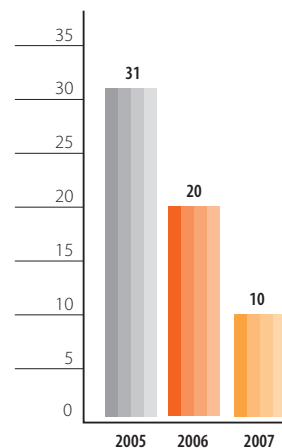
Состояние промышленной безопасности и охраны труда

В результате осуществления мероприятий, направленных на снижение опас-

ного воздействия вредных факторов, в 2007 году Компанией были достигнуты определенные положительные показатели — обеспечено планомерное снижение уровня производственного травматизма работников и поэтапное приведение состояния промышленной безопасности и охраны труда в соответствие с требованиями международных стандартов.

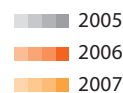
По итогам работы за 2007 год производственный травматизм работников по сравнению с предыдущим годом был снижен в 2 раза. В целом в 2007 году на предприятиях Компании произошло 10 случаев травмирования работников.

Следствием снижения частоты производственного травматизма стало уменьшение потерь рабочего времени по данной причине: в 2007 году потери рабочих дней (в человеко-днях) составили 35% от уровня 2006 года или уменьшились до 217 дней.



Производственный травматизм ОАО «Полиметалл»

случаев





По результатам работы в 2007 году сохранилась положительная динамика снижения уровня производственного травматизма в целом, однако в отчетном периоде на предприятиях Компании произошли два несчастных случая со смертельным и тяжелым исходом, что эквивалентно уровню предыдущего года. Эти случаи, как и прежде, связаны с «человеческим фактором», развившимся в нарушении опытными и подготовленными работниками установленных правил безопасности и производственной дисциплины.

Случай травмирования с тяжелым исходом произошел в феврале 2007 года в ЗАО «Серебро «Территории», где работник получил тяжелые травмы при передвижении по территории плавильного отделения — при падении ударился головой о металлические части оборудования.

Случай смертельного травмирования работника произошел в мае 2007 года в ЗАО «Золото Северного Урала» в ходе ремонтных работ на шиномонтажном стенде крупногабаритной техники из-за нарушения правил эксплуатации механизма.

Службой охраны труда в течение года были проанализированы все случаи травматизма работников и допущенных происшествий, по результатам рассмотрения их обстоятельств и причин были разработаны и реализованы специальные программы и мероприятия, направленные на проведение профилактической работы и предотвращение подобных инцидентов, аварий, несчастных случаев, основных опасностей и рисков.

Отчетность

Основным принципом отчетности о производственной деятельности в об-

ласти обеспечения требований промышленной безопасности, охраны труда и здоровья работников в 2007 году являлось оперативное и систематическое предоставление информации о достигнутом уровне и результатах проделанной работы в контролирующие органы: управляющую компанию, федеральные органы по надзору и труду, являющиеся специально уполномоченными в области промышленной безопасности.

Отчетность предоставлялась в оперативном, декадном, месячном, квартальном и годовом форматах согласно требованиям внутрикорпоративного стандарта.

Компания активно участвует в жизни территорий, где ведет производственную деятельность. Мы открыты для сотрудничества и стремимся оказывать всестороннюю поддержку местным сообществам в решении актуальных социальных проблем.



Содействие развитию местного сообщества

Политика во взаимоотношениях с местным сообществом направлена как на выстраивание конструктивных взаимоотношений с административными органами, так и на развитие кадрового потенциала.

«Полиметалл» ведет свою деятельность в регионах со сложными климатическими условиями и недостаточно развитым рынком труда. Социальную ответственность перед обществом мы понимаем как планомерную работу для выполнения следующих задач:

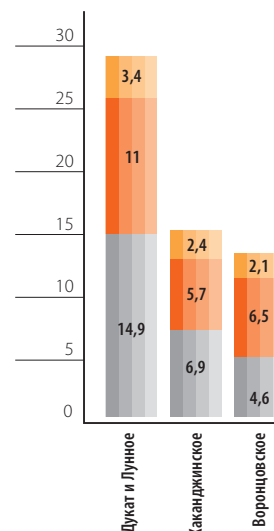
- осуществление обязательных налоговых платежей;
- поддержка инфраструктуры и сопутствующих отраслей;
- обеспечение притока населения в район, напрямую связанное с появлением на его территории нового производства;
- максимальное обеспечение занятости местного населения на объектах Компании и в прилегающих сферах экономики;
- организация профессиональной подготовки и обучения населения с целью привлечения его к проведению работ, связанных с освоением участка;
- поддержание и развитие объектов социальной инфраструктуры;
- развитие культурной и творческой жизни в районе размещения инфраструктуры проекта;

- оказание благотворительной помощи социально уязвимым слоям населения;
- поддержка национальных традиций и коренного населения, участие в экологических общественных программах и проектах.

Компания в лице своих дочерних предприятий вносит существенный вклад в развитие территорий, где расположены ее основные производственные активы. В числе этих регионов — Дальний Восток (Омсукчанский и Среднеканский районы в Магаданской области, Охотский район и район им. Полины Осипенко, г. Амурск в Хабаровском крае), Северный Урал (г. Красноурьинск, Карпинск, п. Воронцовка).

Налоговые отчисления дочерних производственных предприятий ОАО «Полиметалл» формируют значительную часть налоговых доходов бюджета регионов присутствия.

В 2007 году совокупный объем налоговых отчислений предприятий Компании в бюджеты разных уровней составил около \$57,5 млн, из них более \$23,2 млн направлено в региональные и местные бюджеты.



Налоговые отчисления ОАО «Полиметалл» в бюджеты

\$ млн

- Федеральный
- Региональный
- Внебюджетные фонды



В поселке Омсукчан Магаданской области в 2007 году был введен в эксплуатацию Центр дополнительного образования. Сегодня Центр — преемник Дома пионеров — объединяет 14 творческих коллективов декоративно-прикладного, художественного, технического направлений, здесь же размещается омсукчанское отделение военного спортивно-технического клуба «Подвиг». В марте 2007 года Центр, оснащенный новой мебелью, техникой, декорациями, гостеприимно распахнул свои двери. Дети могут бесплатно заниматься здесь музыкой, изобразительным искусством, в Центре работает кукольный театр, театральный кружок. В 2007 году здесь был открыт шахматный клуб «Белая ладья». Помещение было отремонтировано и оснащено за счет средств Компании.

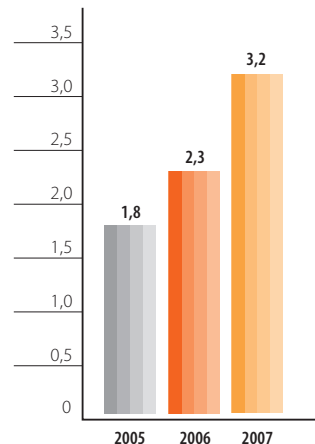
Деятельность Компании по реализации крупных инвестиционных проектов, вводу в эксплуатацию новых мощностей способствует оживлению социально-экономической сферы новых территорий присутствия, повышению занятости местного населения, его притоку в районы.

Взаимодействуя со значительным числом подрядных организаций в регионах, Компания обеспечивает занятость сотен человек и дополнительные налоговые отчисления от деятельности данных предприятий.

При приеме на работу «Полиметалл» стремится отдавать приоритет местным жителям, инициирует их обучение по востребованным специальностям. В 2008 году Компания намерена поддерживать организацию обучения в ПТУ г. Амурска специалистов с дальнейшим их трудоустройством на предприятия Компании.

В Охотском районе Хабаровского края Компания участвует в работе Координационного совета при администрации района по подготовке кадров рабочих профессий. В тесном сотрудничестве с Центром занятости Охотского района ведется работа по обучению кадров рабочих специальностей, их стажировка и трудоустройство на предприятия «Полиметалла». Также Компания инициирует введение новых специальностей горной направленности в профессионально-технических учебных заведениях в регионах присутствия.

В 2007 году вступила в активную стадию реализация проекта «Албазино–Амурск» (Хабаровский край). Начало строительства горнорудного производства в рамках освоения месторождения Албазинское запланировано на 2009 году. В целом проект «Албазино–Амурск» обеспечивает работой около 1 300 специалистов.



Объем социальных инвестиций «Полиметалла»

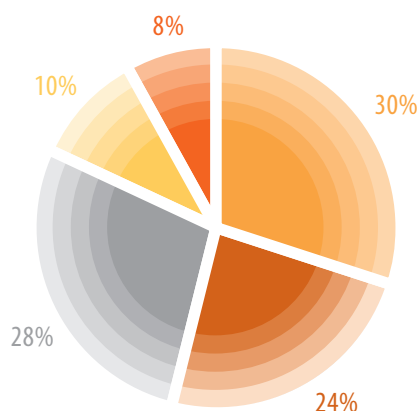
\$ млн

Большинство сотрудников, принятых на работу в 2007 году, являются местными жителями.

«Полиметалл» ведет активную социальную деятельность в регионах, где размещены производственные предприятия Компании. Инвестиции предприятий Компании в развитие местных сообществ в 2007 году составили \$3,2 млн.

Рост инвестиций обусловлен расширением деятельности «Полиметалла» — в 2007 году Компания запустила масштабный проект «Албазино–Амурск» в Хабаровском крае, приступила к разработке золоторудного месторождения Арылах в Среднеканском районе Магаданской области (спутник месторождения Лунное) и реализации перспективных геологоразведочных проектов на новых территориях Свердловской области.

Компания уделяет пристальное внимание контролю и учету финансовых средств, направляемых на социальные программы. Ведется реестр социальных проектов и база данных расходования средств; в рамках управления социальными



Структура социальных инвестиций ОАО «Полиметалл»

%

- 30% - развитие инфраструктуры населенных пунктов
- 24% - развитие и поддержка здравоохранения и образования
- 28% - развитие спорта и здорового образа жизни
- 10% - развитие культурного и творческого потенциала населения
- 8% - поддержка духовного возрождения, национальных традиций и коренного населения

инвестициями на постоянной основе осуществляется сбор информации и анализ социального и экономического эффекта проводимых мероприятий.

Объекты социальных инвестиций «Полиметалла» определяются по итогам собственного мониторинга существующей ситуации при тесном взаимодействии с администрациями территорий.

В отчетном периоде Компания осуществляла социальные инвестиции по следующим направлениям¹:

- развитие и поддержка инфраструктуры населенных пунктов;
- поддержка образования и здравоохранения;
- развитие спорта и здорового образа жизни;
- развитие культурного и творческого потенциала населения;
- поддержка духовного возрождения, национальных традиций и коренного населения.

Долгосрочные программы социальных инвестиций рассчитаны на 4–5 лет и ежегодно корректируются. При этом «По-

лиметалл» стремится к максимальному вовлечению местных сообществ в диалог по проблеме социально-экономического развития регионов.

Так, Компания уделяет приоритетное внимание взаимодействию с органами местной власти по вопросам поддержания и развития социальной инфраструктуры, от состояния которой зависит качество жизни как работников и членов их семей, так и населения территории в целом.

В Свердловской области представители «Полиметалла» являются членами Общественного Совета руководителей промышленных предприятий г. Красноуральска при администрации города. Совет призван содействовать развитию социальной инфраструктуры в условиях дефицита государственного финансирования. На Совете в формате диалога обсуждаются и определяются приоритетные направления социальных вложений бизнеса с учетом ожиданий населения, решаются различные насущные хозяйственные вопросы территории.



Во всех регионах присутствия «Полиметалл» оказывает поддержку развитию хоккея. Компания является постоянным партнером хоккейных команд, активно поддерживая детский клуб «Барс» поселка Воронцовка, детско-юношескую команду поселка Омсукчан, команду «СКА Энергия» г. Хабаровска. Также в отчетном периоде Компания участвовала в строительстве крытого хоккейного катка в пос. Воронцовка, реконструкции крытого катка в пос. Омсукчан.

¹ Реестр социальных проектов Компании в 2007 г. см. в Приложении.



Третий год подряд Компания выступает официальным партнером Международного горного марафона «Конжак», что проходит близ города Краснотурьинска Свердловской области. Ежегодно марафон собирает любителей бега, туристов, спортсменов, в том числе детей и пенсионеров, из разных уголков страны и мира. Дистанция марафонцев позволяет познакомиться с горным массивом Конжаковского камня — высочайшей вершиной Уральского горного хребта. В 2007 году «Конжак» собрал около 1 500 человек из России, Германии, Швеции, Эстонии, Украины и Казахстана.

В Магаданской области и Хабаровском крае представители Компании принимают участие в совещаниях администрации районов по вопросам проведения социально значимых мероприятий, реализации проектов в сфере инфраструктуры, образования, здравоохранения.

В отчетный период «Полиметалл» продолжил практику заключения Соглашений о социальном партнерстве

с региональными и территориальными органами власти. В 2007 году было подписано 8 Соглашений с местными органами власти в Хабаровском крае, Магаданской и Свердловской областях.

Цель этих Соглашений — решение наиболее значимых социальных проблем территорий, с одной стороны, и создание условий для наращивания производственного потенциала Компании, с другой. В рамках Соглашений «Полиметалл» обязуется осуществлять инвестиции в социальные проекты в территориях; представители региональной и местной властей, в свою очередь, в рамках действующего законодательства обязуются создавать экономические условия, направленные на стимулирование устойчивого развития Компании и ее дочерних предприятий.

В рамках этих Соглашений в 2007 году предприятия «Полиметалла» оказывали содействие муниципальным органам власти в материально-техническом обеспечении жизнедеятельности территорий (ремонт дорог, помощь в приобретении топлива и т. д.), в строительстве и восстановлении объектов социальной инфраструктуры, в развитии объектов образования, здравоохранения, культуры, в благоустройстве населенных пунктов.

«Полиметалл» проводит также активную благотворительную политику в регионах присутствия, осуществляет поддержку социально уязвимых слоев населения (прежде всего инвалидов, пенсионеров, ветеранов войны, многодетных семей, детей-сирот и т. п.). Помощь оказывается адресным способом или через общественные организации, представляющие интересы соответствующих групп, что позволяет укреплять социальные связи и целевым образом использовать средства

Компании, выделяемые на благотворительность.

Развитие и поддержка объектов инфраструктуры

В Свердловской области в отчетный период Компания профинансировала работы на сумму более \$400 тыс. по строительству первой городской бани в г. Краснотурьинске (общая стоимость проекта оценивается в \$2,4 млн), сдача объекта запланирована на 2008 год

В Хабаровском крае в рамках Соглашения с администрацией региона Компания направила более \$118 тыс. на приобретение техники и оборудования для топливно-энергетического комплекса пос. Херпучи в районе имени Полины Осипенко. Для обеспечения энергоснабжения населенных пунктов Охотского района была оказана поддержка объектам коммунальной инфраструктуры на сумму \$102 тыс.

Также в Магаданской области «Полиметалл» профинансировал ремонтные и строительные работы по благоустройству дорог местного значения и дворовых территорий.

В своей социальной политике Компания ориентирована прежде всего на поддержку проектов, направленных на улучшение качества жизни населения.

Поддержка образования и здравоохранения

К стратегически важным «Полиметалл» относит инвестиции в образование и здравоохранение.

Порядка \$114 тыс. составили в 2007 году инвестиции Компании в модернизацию Омсукчанской центральной районной больницы: средства были направлены

на приобретение нового медицинского оборудования, организацию обучения медицинских работников на курсах повышения квалификации, проведение ремонтных работ. Более \$60 тыс. было выделено на ремонт и оснащение Среднеканской центральной районной больницы (Магаданская область). В поселке имени Полины Осипенко на ремонт инфраструктуры центральной районной больницы в рамках Соглашения выделено свыше \$32 тыс.

В Магаданской области в отчетный период \$204 тыс. было направлено на проектные работы и начало строительства дошкольного образовательного учреждения; в этом же здании планируется размещение школы искусств. На нужды детского сада поселка Дукат в Магаданской области выделено \$57 тыс., средней школы поселка — более \$82 тыс. Из этих средств были профинансированы текущий ремонт образовательных учреждений и укрепление их материально-технической базы.

В Свердловской области Компания оказывала шефскую помощь детскому саду и средней общеобразовательной школе поселка Воронцовка, который находится в непосредственной близости к месторождению Воронцовское; в Хабаровском крае — поддержку детскому дому № 8, школе-интернату для детей-сирот в поселке Охотск.

Задачи сохранения и повышения кадрового потенциала «Полиметалл» решает, в том числе реализуя программы поддержки учебных заведений и обеспечения детей сотрудников и местных жителей качественными условиями получения образования и творческого развития.

Компания уделяет особое внимание содействию воспитанию подрастающего

поколения. На предприятиях проводятся профориентирующие акции, популяризация профессий, востребованных в данной местности; подросткам рассказывается об истории предприятий «Полиметалла». В Свердловской и Магаданской областях регулярно организуются экскурсии школьников и студентов средних и высших учебных заведений на предприятия, проводятся творческие конкурсы.

Традиционно «Полиметалл» принимает активное участие в проведении детской оздоровительной кампании. В 2007 году был организован выезд детей в санатории на Черноморское побережье, в местные санатории-профилактории. В Магаданской области были выделены средства на организацию летнего труда школьников в экологических и трудовых отрядах.

Развитие спорта и поддержка здорового образа жизни

«Полиметалл» понимает, что инвестиции в развитие детско-юношеского спорта и формирование здорового образа жизни — это инвестиции в будущее. Поэтому Компания стремится максимально поддерживать развитие спорта и физической культуры в регионах присутствия.

В 2007 году «Полиметалл» выделил \$285 тыс. на строительство спортивного комплекса в поселке Охотск, которое планируется начать в 2008 году. Ввод в эксплуатацию спорткомплекса, оснащенного всем необходимым современным оборудованием и инвентарем, откроет новые возможности для развития физкультуры и спорта в Охотском районе.

\$77,4 тыс. было направлено на развитие спорта в Омсукчанском районе — выделены средства на ремонт детско-юношеской спортивной школы поселка Омсукчан, на приобретение спортивной формы, инвентаря для спортшколы; спортсмены регулярно выезжали на различные соревнования и спартакиады.



В 2007 году Компания стала инициатором возрождения Праздника Севера в Охотском районе. Праздник Севера, или День оленевода, эвены отмечали с царских времен, но экономические трудности свели на нет эту традицию. «Полиметалл» решил выступить спонсором этого яркого национального праздника. Праздник Севера — это и выступления творческих коллективов, и гонки на оленьих упряжках, и соревнования по национальной борьбе, и многое другое. Победителям вручались призы от Компании — часы, бытовая техника, а самым желанным призом для оленеводов была бензопила.



В 2007 году в Магадане «Полиметалл» выступил основным спонсором областной Федерации волейбола (насчитывает сегодня 17 команд). Долгие годы развитие волейбола в Магаданской области ограничивалось лишь работой школьных секций и проведением первенств на городском уровне. С появлением областной Федерации в Магадане и поселках стали проводиться соревнования «Кубка Федерации». Федерация выступает организатором игр, финансирует проведение соревнований, участие команд г. Магадана в общероссийских соревнованиях.

В Свердловской и Магаданской областях «Полиметалл» принимал участие в организации турниров по мини-футболу, боксу, шахматам, хоккею. Компания традиционно выступает спонсором международного легкоатлетического марафона «Конжак» на Северном Урале, организатором школьного областного футбольного турнира «Кожаный мяч» в Магаданской области.

Развитие культурного и творческого потенциала населения

С целью создать благоприятную социальную обстановку, дать людям чувство защищенности, стабильности и перспективы Компания стремится поддержать инициативу населения, его творческое и культурное развитие, духовное возрождение коренных этносов.

При активной поддержке «Полиметалла» в регионах проходят творческие и спортивные смотры, конкурсы и фестивали, в которых принимают участие жители. В 2007 году Компания выступила спонсором конкурса исполнителей эстрадной песни и танца «Звездопад», слета бардовской песни в Магаданской области, оказала поддержку конкурсам вокального и хореографического творчества среди школьников и студентов на Северном Урале, стала спонсором информационно-просветительских мероприятий в рамках программы «Защита окружающей природной среды в Хабаровском крае».

Во всех регионах ведения операционной деятельности «Полиметалл» участвует в организации праздничных культурно-массовых мероприятий. В 2007 году была оказана финансовая поддержка проведению таких праздников, как «День района», «Проводы зимы» в Омсукчанском районе, «День поселка», «День молодежи», национальный татаро-башкирский «Сабантуй» в поселке Воронцовка. Более \$60 тыс. было направлено в отчетный период на мероприятия, связанные с 360-летием Охотского района. Средства были израсходованы на ремонт районного музея имени Морокова, обновление экспозиции музея, организацию массового праздника, фейерверка, издание книги стихов охотских поэтов «Северное сияние».

Большим событием становится для жителей территорий профессиональный праздник Компании — День металлурга. «Полиметалл» стремится, чтобы в корпоративном празднике принимали участие не только сотрудники Компании, но и местное население. В этот день tradi-



ционно проводятся массовые праздничные мероприятия — торжественные и развлекательные, включая концерты, фейерверки, конкурсы, викторины, спортивные соревнования, спартакиады, детские праздники.

В 2007 году Компания выступила генеральным спонсором благотворительного проекта «Золотой Вокал-ДВ», в рамках которого лучшие оперные певцы России в г. Хабаровске проводили мастер-классы по вокалу для одаренных детей-инвалидов и сирот. Идея проекта принадлежит Ассоциации родителей, имеющих детей инвалидов, и Хабаровской краевой общественной организации Всероссийского общества инвалидов.

Поддержка духовного возрождения, национальных традиций и коренного населения

«Полиметалл» традиционно реализует в регионах присутствия проекты, направленные на поддержку духовного

возрождения, национальных традиций и коренного населения.

В 2007 году Компания поддержала идею строительства Кафедрального собора в г. Магадане и выделила на эти цели около \$270 тыс. Также в отчетный период «Полиметалл» финансировал реконструкцию Омсукчанского прихода в честь Св. Троицы Магаданской и Синегорской епархии РПЦ в Магаданской области, участвовал в строительстве «Прихода во имя Новомучеников Российских» Екатеринбургской епархии в Свердловской области, оказывал поддержку Свято-Николаевскому Верхотурскому мужскому монастырю.

Компания понимает важность бережного отношения к национальной культуре и стремится поддерживать национальные хозяйства малочисленных народов Севера в Магаданской области и Хабаровском крае. В 2007 году «Полиметалл» оказал поддержку общественной организации малочисленных народов Севера «Бук-

сунда» в Омсукчанском районе, родовой общине «Балыгычан».

В поселке Воронцовка, в знак уважения к заслуженным людям и местным традициям, в День пожилого человека состоялись чествования ветеранов войны, для которых была организована праздничная концертная программа, вручены подарки, подписка на местные периодические издания.

В 2008 году Компания планирует продолжить взаимодействие с обществом, как с учетом собственного опыта, так и с помощью максимального вовлечения местных сообществ в диалог с Компанией на тему социально-экономического развития регионов с целью выявления основных ожиданий жителей территорий.

Приложение

Реестр социальных проектов ОАО «Полиметалл» в рамках взаимодействия с местным сообществом в 2007 г.

Направление социальных инвестиций	Наименование проектов	Территория
Развитие инфраструктуры населенных пунктов	Участие в благоустройстве пос. Омсукчан	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Участие в благоустройстве пос. Воронцовка	Свердловская область
	Участие в благоустройстве пос. Охотск	Хабаровский край
	Участие в содержании муниципальной дороги пос. Омсукчан — пос. Дукат	пос. Омсукчан — пос. Дукат, Магаданская область
	Изготовление и монтаж светового короба «Герб г. Краснотурьинска»	г. Краснотурьинск, Свердловская область
	Строительство банно-прачечного комплекса	г. Краснотурьинск, Свердловская область
	Приобретение оборудования для мини-пекарни МУП «Амгунь»	пос. Херпучи, район им. Полины Осипенко Хабаровского края
Приобретение оборудования (пилорамы, бульдозера) для МООО «Херпучинский ТЭК»	пос. Херпучи, район им. Полины Осипенко Хабаровского края	
Развитие спорта и здорового образа жизни	Организация детского летнего отдыха	пос. Омсукчан, пос. Дукат, Магаданская область; г. Краснотурьинск, Свердловская область, пос. Охотск, Хабаровский край
	Проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий	пос. Дукат, пос. Омсукчан, Магаданская область, пос. Воронцовка, г. Краснотурьинск, г. Карпинск Свердловской области, пос. Охотск Хабаровского края
	Поддержка Федерации волейбола Магаданской области	Магаданская область
	Ремонт и оснащение детско-юношеской спортивной школы	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Оснащение спортивного объединения «Энергия»	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Оснащение МУ «Объединение спортивных сооружений»	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Поддержка детско-юношеских хоккейных команд, пос. Омсукчан, пос. Дукат, хоккейного клуба «Барс», пос. Воронцовка, СКА «Энергия» Хабаровска	Магаданская, Свердловская области, Хабаровский край
	Участие в строительстве хоккейного корта	пос. Воронцовка, Свердловская область
	Реконструкция крытого катка	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Ремонт помещения шахматного клуба «Белая ладья»	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Участие в организации футбольного турнира «Кожаный мяч»	г. Магадан
	Участие в организации международного легкоатлетического марафона «Конжак»	г. Краснотурьинск, Свердловская область
	Участие в организации турнира по мини-футболу, боксу; поддержка легкоатлетических эстафет на призы газет «Заря Урала», «Карпинский рабочий»	г. Краснотурьинск, Свердловская область
	Выделение средств на строительство спортивного комплекса	пос. Охотск, Хабаровский край

Направление социальных инвестиций	Наименование проектов	Территория
Поддержка образования и здравоохранения	Ремонт Омсукчанской центральной районной больницы, приобретение оборудования, обучение врачебного и среднего медперсонала.	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Ремонт и оснащение общеобразовательной школы	пос. Дукат, Магаданская область
	Оснащение детского сада	пос. Дукат, Магаданская область
	Оснащение детской музыкальной школы	пос. Дукат, Магаданская область
	Ремонт и оснащение детского сада	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Ремонт общеобразовательной школы	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Оснащение детской школы искусств	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Оснащение профтехучилища № 11	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Участие в оснащении учреждений центральной библиотечной системы	пос. Омсукчан, Магаданская область, пос. Охотск, пос. им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Выделение средств на строительство дошкольного образовательного учреждения	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Оснащение гимназии № 30	г. Магадан
	Оснащение техникой и медицинским оборудованием Среднеканской центральной районной больницы	Среднеканский район, Магаданская область
	Ремонт и оснащение школы № 5	пос. Воронцовка, Свердловская область
	Ремонт детского сада № 41	пос. Воронцовка, Свердловская область
	Оснащение МОУ школа-интернат	пос. Охотск, Хабаровский край
	Благотворительная помощь МОУ «Детский дом № 8»	пос. Охотск, Хабаровский край
	Ремонт Центральной районной больницы	пос. им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Ремонт детского сада	пос. им. Полины Осипенко, Хабаровский край
Оказание спонсорской помощи детскому дому № 1	пос. им. Полины Осипенко, Хабаровский край	
Оснащение мультимедийного центра средней общеобразовательной школы	пос. им. Полины Осипенко, Хабаровский край	
Развитие культурного и творческого потенциала населения	Ремонт Центра досуга и народного творчества	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Оснащение Центра досуга и народного творчества пос. Омсукчан и ДК пос. Дукат	пос. Омсукчан, пос. Дукат, Магаданская область
	Участие в организации городского конкурса молодых исполнителей «Звездопад»	г. Магадан
	Поддержка благотворительного проекта «Золотой Вокал-ДВ», направленного на поддержку талантливых детей-инвалидов, детей-сирот	г. Хабаровск
	Участие в организации праздничных культурно-массовых мероприятий («Проводы зимы», «День района», «День металлурга»)	пос. Дукат, пос. Омсукчан, Магаданская область
	Участие в организации проведения слета бардовской песни, конкурса патриотической песни	г. Магадан
	Помощь Обществу охраны природы г. Хабаровска в проведении мероприятий по информационно-просветительской программе «Защита окружающей природной среды в Хабаровском крае»	Хабаровский край
	Организация праздничных мероприятий, связанных с 360-летием Охотского района; издание сборника стихов охотских поэтов «Северное сияние».	пос. Охотск, Хабаровский край
	Оснащение краеведческого музея	пос. Охотск, Хабаровский край
	Организация и поддержка проекта «Художники Дальнего Востока»	Хабаровский край
Поддержка духовного возрождения, национальных традиций и коренного населения	Ремонт и оснащение Этнического центра малых народов Севера	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Помощь Омсукчанской районной общественной организации малочисленных народов Севера «Буксунда» в организации конкурса по национальному мастерству	пос. Омсукчан, Магаданская область
	Строительство Кафедрального собора	г. Магадан
	Поддержка родовой общины малочисленных народов Севера «Балыгычан»	Среднеканский район, Магаданская область
	Участие в строительстве «Прихода во имя Новомучеников Российских» (Екатеринбургская епархия)	Свердловская область
	Поддержка Свято-Николаевского Верхотурского мужского монастыря	Свердловская область
	Проведение Праздника Севера в Охотском районе	пос. Охотск, Хабаровский край
	Участие в реконструкции Омсукчанского прихода в честь Святой Живоначальной Троицы (Магаданская и Синегорская епархия)	пос. Омсукчан, Магаданская область

Контактная информация

Открытое акционерное общество «Полиметалл»

Россия, 198216, Санкт-Петербург,
пр. Народного Ополчения, д. 2
Телефон: +7 812 334-3664, 334-3666
Факс: +7 812 753-6376
E-mail: info@polymetal.ru, pr@polymetal.ru
www.polymetal.ru

Дирекция по персоналу

Телефон: + 7 812 320-8325

Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти

Телефон: +7 812 320-8325

Дирекция по корпоративным финансам и связям с инвесторами

Телефон: +7 812 334-3666

Экологическая дирекция

Телефон: +7 812 622-1556