



**POLYMETAL**  
INTERNATIONAL PLC



# Интеграция

**НА ВСЕХ УРОВНЯХ**

Polymetal International plc

Отчет об устойчивом развитии за 2018 год

# Обращение Главного исполнительного директора Группы

Мы верим, что ответственное и эффективное ведение горных работ служит на благо общества. Мы стремимся и впредь оставаться ответственной и эффективной компанией, создающей стоимость для всех заинтересованных сторон.

ПРЕДСТАВЛЯЕМ

# ОТЧЕТ

## ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ЗА 2018 ГОД

Настоящий отчет содержит информацию о корпоративных политиках Polymetal International, а также данные о деятельности всех предприятий, входящих в Группу. В отчете представлены результаты деятельности за период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2018 года и сравнительные данные за предыдущие годы.

Отчет сформирован в соответствии со Стандартами отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Компания PwC подтвердила достоверность данных по основной экономической, социальной и экологической деятельности Полиметалла.

Более подробную информацию вы можете найти на нашем веб-сайте [www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com). С нами можно связаться по адресу [sustainability@polymetalinternational.com](mailto:sustainability@polymetalinternational.com) для получения дополнительной информации или предоставления обратной связи. Будем рады сотрудничеству с вами.

## Содержание

### О Компании

Комплексный подход к устойчивому развитию	02
Основные сведения	14
География деятельности	16
Бизнес-модель	18
Обращение Председателя Комитета по безопасности и устойчивому развитию	20
Управление устойчивым развитием	22
Обращение Директора по устойчивому развитию	26
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28
Значимые темы и приоритеты	30

### Охрана труда и промышленная безопасность

Наш подход	33
Промышленная безопасность	34

### Наши сотрудники

Наш подход	39
Показатели в области управления персоналом	39
Равные возможности	40
Развитие человеческого капитала	40
Кадровая политика	43

### Охрана окружающей среды

Наш подход	47
Вода	48
Отходы и хвостохранилища	50
Энергоменеджмент и выбросы парниковых газов	51
Качество воздуха	53
Сохранение биоразнообразия	54
Планирование закрытия предприятий и рекультивация земель	54

### Социально-экономическое развитие

Наш подход	57
Права человека	57
Взаимодействие с местными сообществами	58
Оценка воздействия	61

### Приложения

Отчет независимого аудитора	64
Основные количественные данные	66
Показатели GRI	70
Дополнительная информация	75

### Год достижений

2018 год завершился для Полиметалла успешно: мы достигли поставленных производственных целей, вывели на полную проектную производительность наше флагманское месторождение Кызыл, расширили портфель проектов развития, одновременно продолжая генерировать свободный денежный поток и выплачивать значительные дивиденды. За год мы достигли значительных успехов в области устойчивого развития, шире распространив его принципы на бизнес-процессы.

В 2018 году Полиметалл стал первой и единственной российской компанией, включенной в Индекс Dow Jones Sustainability. Компания также повысила свой рейтинг в индексе экологической и социальной ответственности FTSE4Good и теперь входит в топ 7% компаний горнодобывающего сектора в индексе. Полиметалл занял первое место среди 47 металлургических компаний всего мира по версии независимого агентства Sustainalytics, занимающегося исследованиями и составлением рейтингов в области природоохранной и социальной деятельности и корпоративного управления. Мы также стали одной из лидирующих российских компаний, участвующих в Проекте по раскрытию информации о выбросах углекислого газа.

### Безопасность превыше всего

Безопасность остается для нас главным приоритетом. В 2018 году LTIFR (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности) снизился на 40%. Однако мы с глубоким сожалением вынуждены сообщить о смертельном случае, который произошел в марте 2018 года. Мы прилагаем все усилия к тому, чтобы вернуться к показателю нулевой смертности. Наша стратегия подразумевает инвестиции в дальнейшее улучшение состояния промышленной безопасности, выявление критических рисков и основных причин несчастных случаев.



### Инвестиции в устойчивое будущее

При проектировании и эксплуатации наших месторождений и фабрик мы придерживаемся принципа минимального воздействия на окружающую среду. В 2018 году были сделаны первые шаги в использовании возобновляемых источников энергии – главным образом на месторождениях без доступа к централизованным электрическим сетям.

Полиметалл активно переходит на более безопасные методы хранения отходов, такие как сухое складирование хвостов. Эта технология исключает риск разрушения дамбы и утечки пульпы. Мы планируем и дальше снижать потенциальное воздействие сооружений для хранения хвостов на окружающую среду, применяя технологию сухого складирования на предприятиях Омолонского хаба, Нежданском, Прогнозе и АГМК-2.

Помимо сухого складирования, наш новый проект АГМК-2 предусматривает использование других технологий, минимизирующих воздействие на окружающую среду и снижающих экологические риски. В регионе проекта также планируется рост социальных инвестиций в рамках соглашения о социально-экономическом сотрудничестве, создание более 400 рабочих мест и налоговые отчисления на сумму около 20 млн долл. в год в бюджеты всех уровней.

### В перспективе

В 2019 году мы планируем снизить «экологический след» Компании за счет разработки месторождений с высоким содержанием полезных компонентов, оставаться экономически стабильным и ответственным бизнесом, вовлекать заинтересованные стороны в процессы принятия решений и чутко реагировать на ожидания стейкхолдеров. Буду рад рассказать вам о наших достижениях в следующем году.

### Виталий Несис

Главный исполнительный директор Группы

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К

# УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

## Внедрение принципов устойчивого развития в 2018 году

В прошлом году мы приложили много усилий для внедрения принципов устойчивого развития во все ключевые бизнес-процессы Полиметалла. Этому способствовало осознание сотрудниками важности социальных и экологических вопросов, прозрачное ведение деятельности и повсеместное распространение лучших практик, особенно в цепочке поставок.

В Полиметалле действует принцип ответственности за результат, осуществляется контроль со стороны Совета директоров, имеются четкие политики и налажена регулярная отчетность.

В 2018 году по результатам работы Полиметалл получил награду «Двигатель отрасли» от агентства RobecoSAM за высокие показатели в области устойчивого развития, стал первой российской компанией, включенной в индекс устойчивого развития Dow Jones Sustainability Index, и подписал первый кредитный договор, привязанный к показателям устойчивого развития.

Внедряя принципы устойчивого развития, мы повышаем надежность и стабильность нашего бизнеса сегодня и в будущем.

Включение Polymetal International в индекс MSCI и использование логотипов, товарных знаков, знаков обслуживания или наименований индексов MSCI в тексте настоящего отчета не означает спонсорство, поддержку или продвижение компании Polymetal International со стороны MSCI или любых ее дочерних компаний. Индексы MSCI являются исключительной собственностью MSCI (MORGAN STANLEY CAPITAL INTERNATIONAL). Наименование MSCI и наименования индексов и логотипов MSCI являются товарными знаками или знаками обслуживания MSCI или ее дочерних компаний.

## Признание



Первая и единственная российская компания, включенная в индекс



FTSE4Good

Входит в 7% лучших компаний горнодобывающего сектора

Общая оценка – 4.4/5.0

Корпоративное управление – 5.0/5.0



Общая оценка – BBB



Лидер

1 место среди 47 металлургических компаний мира

Общая оценка – 85/100

# НА ПЕРВОМ МЕСТЕ безопасность

Самое важное для нас – обеспечение охраны труда на рабочем месте. Это приоритет на всех наших предприятиях и на любом организационном уровне.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ  
Стр. 32

## Наш подход

Мы стремимся к достижению уровня «нулевого травматизма» на рабочих местах и считаем эту цель вполне реалистичной.

Промышленная безопасность является абсолютным приоритетом в горнодобывающей индустрии. У Полиметалла обширная география деятельности, условия труда отличаются на разных предприятиях, а наши специалисты заняты на разных, порой опасных работах.

Наш подход к обеспечению безопасности включает в себя три элемента: ответственное руководство, культуру «нулевого травматизма» и управление рисками. Все они важны для поддержания репутации Компании как одной из лучших в отрасли.

Мы прилагаем много усилий для того, чтобы успешно проходить внешний аудит Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ), который ежегодно подтверждает сертификацию на соответствие стандарту. В 2018 году мы перешли со стандарта OHSAS 18001 на стандарт ISO 45001.

## Ключевые факты

**Нулевой травматизм**  
приоритет №1

**-40%**  
снижение LTIFR по сравнению с прошлым годом

## Цели устойчивого развития



# ЗАБОТИМСЯ О НАШИХ СОТРУДНИКАХ

Своими постоянными успехами Полиметалл обязан, в первую очередь, своим сотрудникам. Мы стараемся поддерживать всех, кто с нами работает, а также стремимся развивать таланты для лучшего будущего.

НАШИ СОТРУДНИКИ  
Стр. 38



## Наш подход

Мы хотим привлекать наиболее талантливых специалистов, и обеспечиваем для этого все, что мотивирует сотрудников работать с нами и каждый день проявлять себя в труде.

Мы стремимся к созданию честной и справедливой рабочей среды, платим конкурентоспособные зарплаты, предоставляем всем равные условия при трудоустройстве и вознаграждаем за высокие показатели. Мы убеждены, что для достижения успеха в бизнесе необходимо учитывать социокультурное разнообразие и не допускать дискриминации по какому-либо признаку.

Развивая компетенции и лидерские качества сотрудников, мы обучаем, повышаем их мотивацию и готовим для Компании будущих руководителей. Стремление постоянно учиться новому и совершенствоваться в профессии – важный элемент личного роста и развития сотрудников.

## Ключевые факты

**5,8%**  
коэффициент текучести кадров

**12 140**  
сотрудников в Компании

**20%**  
женщин от общей численности персонала

**Первая**  
женщина на должности управляющего директора  
операционного предприятия

**49**  
часов обучения на одного работника

## Цели устойчивого развития



# СНИЖАЕМ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА природу

Полиметалл стремится минимизировать воздействие на окружающую среду. Мы принимаем все возможные меры для предотвращения аварий с негативными экологическими последствиями, рационально используем природные ресурсы и применяем источники чистой энергии.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ  
Стр. 46



## Наш подход

Горнодобывающая промышленность оказывает воздействие на окружающую среду и природные ресурсы: землю, воду и воздух. Именно поэтому заинтересованные стороны ждут от Компании реализации мер по защите ресурсов, и мы сами предъявляем к себе высочайшие требования в области экологии.

Мы непрерывно совершенствуем корпоративные политики, направленные на снижение экологических рисков, соблюдение законодательства и использование передовых практик. Кроме того, на всех предприятиях Полиметалла действует Система экологического менеджмента (СЭМ), цель которой – смягчение воздействия на окружающую среду, защита биоразнообразия и здоровья людей.

СЭМ помогает определять экологические риски и пути улучшения экологии, повышать ресурсо- и энергоэффективность. Мы применяем современное оборудование и эффективные технологии для предотвращения загрязнения окружающей среды, СЭМ на всех предприятиях Полиметалла сертифицирована на соответствие стандарту ISO 14001.

## Ключевые факты

**2**  
пилотных проекта по генерации солнечной и ветровой энергии

Разрабатывается Система климатического менеджмента

**-7%**  
снижение удельных выбросов парниковых газов

**83%**  
доля повторно использованной воды

**27%**  
доля переработанных отходов (не включая Кызыл)

**2**  
предприятия прошли аудит на соответствие требованиям Международного кодекса по обращению с цианидами

## Цели устойчивого развития



# ОБЕСПЕЧИВАЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ развитие

Поддержание дружественных отношений с местными сообществами – необходимое условие успешности нашего бизнеса. Создавая рабочие места, поддерживая местных поставщиков, инвестируя в региональную и национальную экономику и осуществляя социальные инвестиции, Полиметалл повышает уровень жизни на территориях присутствия.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ  
Стр. 56

## Наш подход

Мы стремимся положительно влиять на развитие местной экономики и жизнь населения в регионах присутствия. Только так мы сможем обеспечить успех бизнеса, укрепить нашу репутацию и гарантировать стабильную работу предприятий. Важные элементы такого подхода – соблюдение прав человека и уважительное отношение к местному укладу жизни.

Выстраивание долгосрочных, доверительных и прочных отношений с местным населением – ключ к успеху нашего бизнеса. Мы тесно и регулярно взаимодействуем с местными сообществами, прислушиваемся к их нуждам и делаем все возможное, чтобы их удовлетворить. Кроме того, мы трудоустраиваем местное население и отдаем предпочтение местным поставщикам товаров и услуг.

Мы нацелены на то, чтобы успех нашего бизнеса способствовал процветанию экономики и местных сообществ в регионах присутствия.

## Ключевые факты

**10 млн долл.**  
социальных инвестиций

**181 млн долл.**  
налоговых платежей

**178**  
обучающих семинаров и инструктажей по  
противодействию коррупции, в т.ч. для поставщиков

**96%**  
местных жителей среди общего числа сотрудников

## Цели устойчивого развития



# ОТКРЫВАЕМ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ БЛАГОДАРЯ ИННОВАЦИЯМ

Инвестирование в научные исследования и разработки сегодня обеспечит успех Полиметалла завтра. Настойчиво внедряя технические новшества, мы обеспечиваем дальнейшее укрепление нашего бизнеса в сфере эффективности, экологичности, а самое важное – безопасности.

Полиметалл постоянно ищет методы совершенствования технологических процессов. Инжиниринговый департамент Компании занимается тестированием и последующим внедрением лучших инноваций в производственные процессы. Внедренная в 2012 году система непрерывного улучшения производства (НУП) способствует повышению производственной эффективности и снижению воздействия на окружающую среду.

## Аэромагнитная съемка

Полиметалл использует аэромагнитную съемку с 2016 года при проведении геологоразведочных работ в Карелии. Данный вид съемки требует меньших трудозатрат, чем традиционная съемка, и позволяет обеспечить более эффективную защиту лесных ресурсов. Кроме того, такая съемка дает возможность сформировать базу данных о местности, что способствует повышению эффективности геологоразведочных работ.

В период с 2016 по 2018 годы Полиметалл инвестировал в аэромагнитную съемку более 400 тыс. долл., а в 2018 году съемкой было покрыто свыше 400 км<sup>2</sup>.

## Цифровизация на Варваринском

Внедрение цифровых технологий идет на Варваринском месторождении уже не первый год. С 2011 года здесь работает Автоматизированная система диспетчеризации (АСД), а в 2018 году внедрена система визуализации.

АСД обеспечивает отслеживание в реальном времени всей необходимой информации по карьере, а четыре высокочастотные видеокamеры обеспечивают видимость всей промышленной площадки, что способствует предотвращению простоев техники и производственных потерь.

Полиметалл также использует спутниковую систему позиционирования экскаваторов в карьере, что позволяет машинистам экскаваторов строго соблюдать модель выработки согласно расчетам инженеров отдела горного планирования. После внедрения этой системы снизились потери и разубоживание руд.

В 2019 году мы планируем провести пилотные испытания по снижению потребления электроэнергии и увеличению мощности электродвигателей. Как показали пробные запуски, установка нового оборудования и программного обеспечения позволит сэкономить до 20–25% электроэнергии.

## Цели устойчивого развития



# Основные сведения

Polymetal International plc – одна из ведущих компаний по добыче драгоценных металлов в России и Казахстане. Наша цель – быть ответственным и устойчивым бизнесом. Это значит являться крупнейшим работодателем в регионах присутствия, минимизировать воздействие на окружающую среду и вносить весомый вклад в жизнь местного населения и людей, с которыми мы работаем.

## ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

17

районов, где мы активно взаимодействуем с местным населением

7

часовых поясов



## ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

0

Экологических аварий

20 млн долл.

инвестиций в природоохранные проекты

**Первая**

в России горнодобывающая компания, производящая собственную возобновляемую энергию



## ПРЕДПРИЯТИЯ

9

действующих месторождений

9

обогачительных фабрик

3

проекта развития



## МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

10 млн долл.

инвестиций в социальные проекты

96%

сотрудников – граждане стран нашей деятельности

87%

доля местных поставщиков в Казахстане



## РЕЗУЛЬТАТЫ

Объем производства в 2018 году

1,6 млн унций

в золотом эквиваленте

1882 млн долл.

выручка от реализации



## СОТРУДНИКИ

12 140

человек

40%

квалифицированных специалистов – женщины

5,8%

коэффициент текучести кадров



## Наши ценности



### ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Защита окружающей среды и обеспечение максимальной безопасности труда, охраны здоровья и благополучия сотрудников, а также уважение прав всех заинтересованных лиц.



### СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Выстраивание отношений с сотрудниками и представителями местных сообществ на основе принципов справедливости, равенства и уважения.



### ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Стремление к соблюдению высоких этических стандартов сотрудниками, подрядчиками и деловыми партнерами Компании и формирование нетерпимости к коррупции, взяточничеству и мошенничеству.



### ДИАЛОГ

Ведение диалога с заинтересованными сторонами, основанного на принципах открытости, честности и прозрачности.



### СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ

Соблюдение всех правовых обязательств на местном, национальном и международном уровнях.



### ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Повышение эффективности деятельности.

## Наши приоритеты в области устойчивого развития

Наш подход к устойчивому развитию основан на соблюдении требований международных стандартов и применении передового опыта, эффективном управлении рисками, поддержании постоянного диалога с заинтересованными сторонами и решении наиболее существенных вопросов.

### 1 Улучшение промышленной безопасности и системы охраны труда сотрудников Компании и подрядчиков

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ  
Стр. 32

### 2 Поддержание благоприятных, конструктивных отношений с региональными органами власти, неправительственными организациями и местным населением в регионах присутствия

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ  
Стр. 56

### 3 Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров, улучшение условий труда

НАШИ СОТРУДНИКИ  
Стр. 38

### 4 Постоянное совершенствование технологий и подхода к охране окружающей среды

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ  
Стр. 46

### 5 Большая прозрачность в отношениях Компании с поставщиками, подрядчиками и партнерами

О КОМПАНИИ  
Стр. 22, 26

НАШИ СОТРУДНИКИ  
Стр. 39

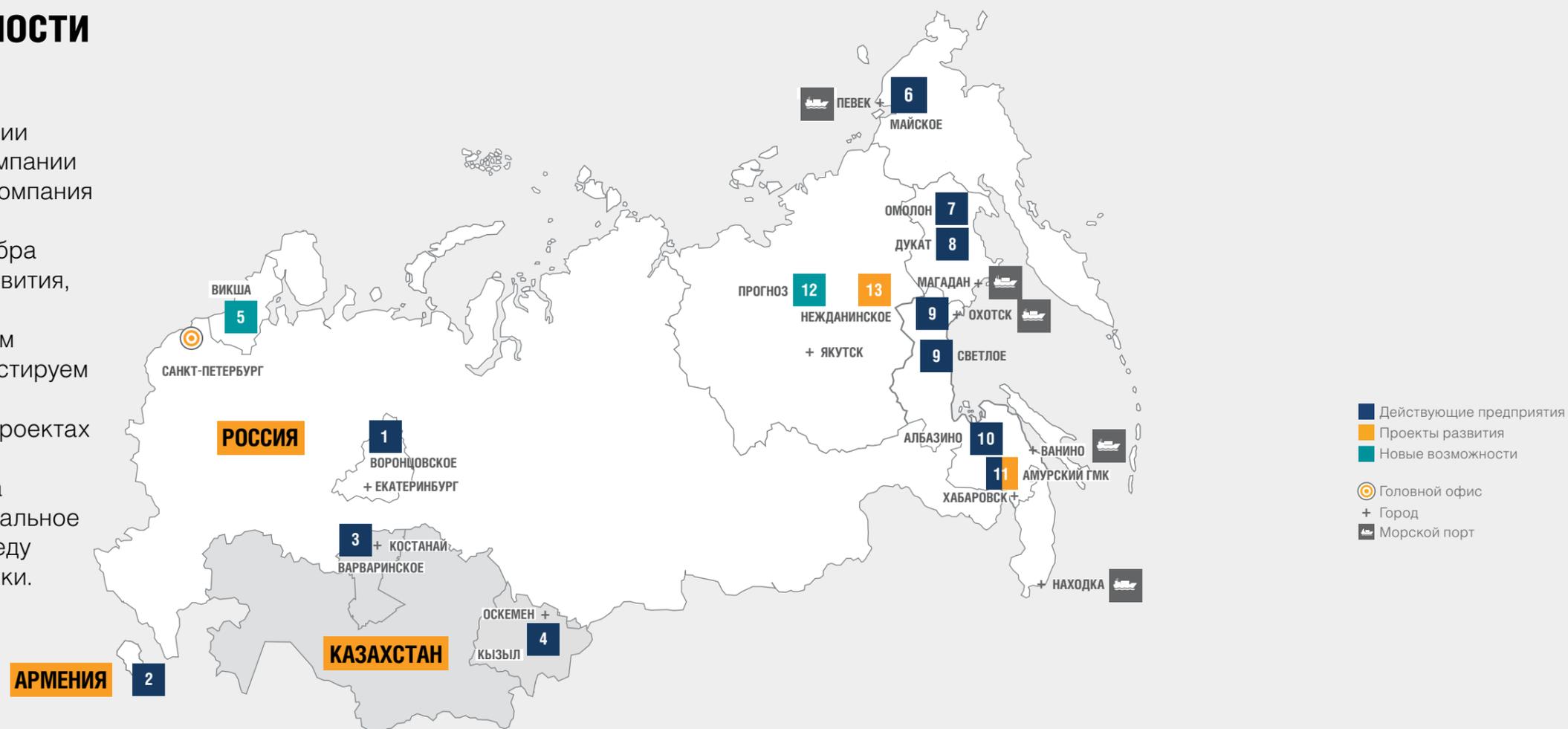
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ  
Стр. 62

### 6 Программы эффективного использования водных и энергетических ресурсов

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ  
Стр. 46

# География деятельности

Полиметалл имеет активы в России и Казахстане; головной офис Компании находится в Санкт-Петербурге. Компания владеет девятью действующими месторождениями золота и серебра и тремя крупными проектами развития, а также располагает новыми возможностями роста, в основном в отдаленных регионах. Мы инвестируем в устойчивость бизнеса на всех действующих предприятиях и в проектах развития. Например, на АГМК-2 планируется использование ряда технологий, оказывающих минимальное воздействие на окружающую среду и снижающих экологические риски.



Активы и ключевые достижения в 2018 году	Численность персонала (человек)	Доля женщин	Выбросы ПГ	Социальные проекты	Экологические проекты
<b>1</b> ВОРОНЦОВСКОЕ	795	26%	49 тыс. ТОНН	• Реконструкция спортивно-оздоровительного центра	• Вода: очистные сооружения карьера оснащены дополнительным модулем очистки сточных вод.
<b>2</b> КАПАН <sup>1</sup>	937	16%	17 тыс. ТОНН	• Строительство детского сада	• Вода: часть шахтных вод включена в обратное водоснабжение на фабрике, другая часть проходит через очистные сооружения.
<small>1 Продан в 2019 году.</small>					
<b>3</b> ВАРВАРИНСКОЕ	1237	19%	143 тыс. ТОНН	• Программа поддержки детско-юношеского футбола	• Биоразнообразие: провода воздушных линий электропередач оборудованы отпугивающими птиц устройствами; 250 тонн пустой породы использовано повторно в строительстве производственных объектов.
<b>4</b> КЫЗЫЛ	969	17%	72 тыс. ТОНН	• Благоустройство поселка Ауэзов	• Вода и атмосфера: установлены системы биологической очистки сточных вод и орошения мест пылевыведения.
<b>6</b> МАЙСКОЕ	1023	13%	95 тыс. ТОНН	• Реконструкция игровой площадки детского сада в Чаунском районе	• Энергия: освещение частично переоборудовано на светодиодное, более энергоэффективное и не использующее ртуть.

Активы и ключевые достижения в 2018 году	Численность персонала (человек)	Доля женщин	Выбросы ПГ	Социальные проекты	Экологические проекты
<b>7</b> ОМОЛОН	1054	11%	72 тыс. ТОНН	• Целевые программы поддержки коренных народов и оленеводства	• Вода: организована система забора ливневых вод и их использования на полигонах для предотвращения загрязнения прилегающих площадей, а также система забора и использования карьерной сточной воды для орошения склада руды.
<b>8</b> ДУКАТ	1916	20%	203 тыс. ТОНН	• Ремонт образовательных учреждений в районах присутствия	• Атмосфера: проведена замена двух газоочистных установок.
<b>9</b> ОХОТСК <sup>2</sup> + СВЕТЛОЕ	1239	17%	48 тыс. ТОНН	• Строительство автодороги в поселке	• Энергия: запущены проекты по генерации солнечной и ветровой электроэнергии. • Вода: организован сбор и повторное использование ливневых стоков. • Рекультивация нарушенных земель.
<small>2 Продано в 2018 году.</small>					
<b>10</b> АЛБАЗИНО <b>11</b> АМУРСКИЙ ГМК	1632	17%	131 тыс. ТОНН	• Ремонт спортивной школы в Охотском районе	• Биоразнообразие: 1090 мальков осетра выпущено в бассейн р. Амур, установлена рыбозаградительная решетка в трубе водозабора пресной воды и отпугиватели птиц на хвостохранилищах.

# Бизнес-модель

В основе устойчивого будущего Полиметалла лежит строгая финансовая дисциплина. Она способствует дальнейшему укреплению нашего бизнеса и созданию ценности для всех заинтересованных сторон.

## Капитал

### ФИНАНСОВЫЙ

Устойчивое финансовое положение и значительный объем неиспользованных кредитных линий, доступ к международным рынкам капитала и использование акций в качестве платежного инструмента для приобретения активов.

### КАДРОВЫЙ

12 140 сотрудников; привлечение и удержание высококвалифицированных кадров в России и Казахстане; воспитание молодых профессионалов для дальнейшего роста.

### ПРИРОДНЫЙ

Портфель запасов с высокими содержаниями; водные ресурсы, электроэнергия и топливо для непрерывной работы предприятий.

### БИЗНЕС

Ключевые компетенции в реализации упорных золотых концентратов. Надежные отношения с поставщиками и подрядчиками.

### ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ

Инвестиции в профессиональные знания и экспертный опыт; освоение передовых технологий переработки упорных золотых руд (автоклавное окисление), селективная отработка, ноу-хау.

### СОЦИАЛЬНЫЙ

Конструктивные взаимоотношения с местными органами власти и общественностью; открытый и продуктивный диалог с заинтересованными сторонами.

## Конкурентные преимущества Полиметалла

### АКТИВЫ С ВЫСОКИМИ СОДЕРЖАНИЯМИ

Рентабельность инвестиций в горнодобывающей отрасли зависит от содержаний металлов и горнотехнических условий. Полиметалл достигает более высокой доходности и снижения уровня риска проектов, установив оптимальные пороговые значения исходных содержаний и ориентируясь в основном на добычу открытым способом.

### СТРОГИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КАПИТАЛОМ

Особое внимание уделяется финансовой дисциплине во всех сферах коммерческой деятельности. При принятии инвестиционных решений приоритетом является максимальная доходность капитала, скорректированная на риск. Компания не удерживает избыток свободных денежных средств и возвращает свободный денежный поток акционерам путем выплаты значительных дивидендов, сохраняя при этом безопасный уровень долговой нагрузки.

### ИНВЕСТИЦИИ В ГЕОЛОГОРАЗВЕДКУ

Инвестиции в самостоятельные геологоразведочные проекты, а также в геологоразведку на действующих месторождениях обеспечивают экономически эффективное увеличение ресурсной базы, наряду с успешными приобретениями новых активов, и являются ключевым источником долгосрочного роста.

### СИСТЕМА ХАБОВ

Создание централизованных предприятий по переработке руды, поступающей из различных источников сырья, позволяет достигать эффекта масштаба за счет минимизации затрат на переработку и логистику, а также капитальных затрат на унцию металла. Это оптимизирует производство на месторождениях небольшого и среднего размера, расположенных вблизи действующих рудников, разработка которых при других условиях была бы нерентабельной.

### ОБРАЗЦОВОЕ КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Мы считаем, что эффективное корпоративное управление является ключом к непрерывному успеху бизнеса и созданию стоимости для акционеров. Полиметалл соблюдает все требования регулирующих органов и является признанным лидером в области устойчивого развития в странах своего присутствия, применяя передовую практику в установлении крепких взаимоотношений со всеми заинтересованными сторонами в правительстве, отрасли и обществе.

### ЭФФЕКТИВНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Мы гордимся высокими стандартами ведения деятельности и выполнении обещаний перед акционерами. Несмотря на сложные рыночные условия, производственный план перевыполнен седьмой год подряд.

## Как мы создаем стоимость...



### Управление рисками

В Компании действует эффективная система управления рисками, позволяющая свести к минимуму потенциальные угрозы устойчивому развитию и успешному ведению бизнеса.

**РИСКИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ**  
стр. 24

### Корпоративное управление

Мы следуем самым высоким этическим стандартам, которые лежат в основе ведения нашего бизнеса.

**КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**  
стр. 22

## ... для заинтересованных сторон

### ДЛЯ АКЦИОНЕРОВ

Устойчивый дивидендный поток.

**223 млн долл.**  
дивиденды за 2018 год

### ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Достойное вознаграждение выше среднего уровня оплаты труда в регионах, а также комфортные условия работы и карьерный рост.

**1,5 млн долл.**  
инвестиции в профессиональное обучение

### ДЛЯ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Социальные инвестиции, предоставление возможностей трудоустройства, улучшение инфраструктуры, а также взаимодействие с местными сообществами для получения поддержки наших проектов.

**10 млн долл.**  
инвестиции в социальные проекты

### ДЛЯ ПОСТАВЩИКОВ ЗАЕМНОГО КАПИТАЛА

Безупречная кредитная история и прочные отношения с финансовыми партнерами.

**4,19%**  
средняя стоимость заемного финансирования в 2018 году

### ДЛЯ ПОСТАВЩИКОВ

Честные условия и долгосрочные партнерские отношения с соблюдением деловой этики и стандартов устойчивого развития.

**3000**  
потенциальных поставщиков, прошедших аудит на соблюдение этических принципов и антикоррупционной политики

### ДЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА

Вклад в национальное благосостояние. Полиметалл является крупным налогоплательщиком в регионах присутствия и поддерживает социальные проекты местных органов власти.

**181 млн долл.**  
сумма уплаченных налогов

# Обращение Председателя Комитета по безопасности и устойчивому развитию



Корпоративная культура является важнейшим фактором долгосрочного успеха Компании.

**Трейси Керр**  
Председатель Комитета по безопасности и устойчивому развитию



## КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ ЗАСЕДАНИЙ В 2017-2018 ГОДАХ

- Анализ всех произошедших несчастных случаев
- Внедрение корпоративного плана работы в области ОТиПБ и итоги внедрения
- Стратегия, прогресс и планы в области устойчивого развития
- Использование возобновляемых источников энергии
- Результаты проверки состояния гидротехнических сооружений
- Современное рабство
- Отчеты об устойчивом развитии
- Совместные заседания с Комитетом по аудиту и рискам по оценке существенных рисков и результатам внутренних аудитов

## Уважаемые читатели!

С момента моего назначения в Совет директоров в январе 2018 года я, имея 30-летний опыт работы в мировой горнодобывающей индустрии, под впечатлением от того огромного внимания, которое Полиметалл уделяет вопросам безопасности и устойчивого развития. Это правильный подход: ведь обеспечение безопасности на рабочем месте – главная задача Компании. Полиметалл руководствуется принципами экологической ответственности, что важно для бизнеса, общества в регионах присутствия и планеты в целом.

## Год лидерства

Я рада войти в состав Совета директоров Полиметалла в особенный период в истории Компании. В 2018 году Полиметалл стал первой российской компанией, включенной в индекс Dow Jones Sustainability и занял первое место среди 47 металлургических компаний мира по оценке независимого агентства Sustainalytics, которое проводит исследования и составляет рейтинги в области экологического, социального и корпоративного управления.

Эти достижения – закономерный результат многолетней успешной деятельности Полиметалла в области безопасности и устойчивого развития, и я поздравляю с успехом моего предшественника Леонарда Хоменюка и всех сотрудников Полиметалла. Именно благодаря их усердной работе и самоотверженности мы стали лидером.

Я горжусь возможностью возглавить Комитет по безопасности и устойчивому развитию и продолжить работу по дальнейшему укреплению репутации Компании. В обязанности Комитета входит контроль деятельности в социальной, этической, экологической сферах и в области безопасности, а также надзор за устойчивым развитием от имени Совета директоров.

Наше видение – содействовать росту Компании, оказывая при этом положительное влияние на людей, которые с нами работают, местное население в регионах присутствия и окружающую среду.

## Безопасность на первом месте

Безопасность всех наших сотрудников и подрядчиков является абсолютным приоритетом. С внедрением Системы управления критическими рисками мы стали лучше выявлять и реагировать на критические риски Компании, уделяя особое внимание рискам обрушения горной массы и возгорания. В 2018 году отсутствовали тяжелые несчастные случаи, вызванные обрушением горной массы. В течение 2018 года мы также работали над выявлением рисков дорожно-транспортных происшествий и обеспечением безопасности подрядчиков. В 4-м квартале 2018 года мы провели анализ с целью определения причин несчастных случаев и планирования необходимых ответных мер.

Мы установили стратегические цели в области безопасности на 2019 год:

- отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом;
- обеспечение эффективности системы управления критическими рисками;
- формирование культуры «нулевого травматизма» с вовлечением всех сотрудников.

Для достижения этих целей мы разработали план действий:

- дальнейшее развитие системы геомеханического контроля;
- уделение особого внимания критическим рискам;
- реализация программы повышения дорожно-транспортной безопасности и обеспечения безопасности подрядчиков;
- развитие лидерства в области безопасности;

- проведение коммуникационной программы, направленной на улучшение корпоративной культуры безопасности.

В 2019 году мы планируем сделать акцент на формировании культуры лидерства через личный пример руководителей вплоть до членов Совета директоров, а также более активное участие сотрудников в распространении культуры безопасности.

## Улучшаем стандарты

В прошедшем году Комитет по безопасности и устойчивому развитию последовательно повышал требования к стандартам работы. Например, было принято решение расследовать обстоятельства всех, даже самых незначительных несчастных случаев, а также контролировать внедрение плана по безопасности и его результативность в области ОТиПБ.

Мы проанализировали достижения и перспективы корпоративной стратегии устойчивого развития, глубоко изучили практику использования возобновляемых источников энергии и рассмотрели результаты аудита хвостохранилищ. Мы обсудили наш подход к мерам по недопущению современного рабства, к отчетности в области устойчивого развития; совместно с Комитетом по аудиту и рискам провели совещания по оценке существенных рисков и результатов внутренних аудитов.

## Совершенствуем корпоративное управление

Высокие стандарты корпоративного управления и эффективное управление устойчивым развитием – вот основа подхода Компании к вопросам безопасности труда и устойчивости бизнеса. Мы разработали обширный план мероприятий на предстоящий год, включающий углубленный анализ безопасности и устойчивого развития на каждом предприятии.

В рамках дальнейшей работы в области безопасности и устойчивого развития мы планируем расширить взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, включая проведение опроса для выявления наиболее важных для них тем. В ноябре 2018 года мы провели День социального, экологического и корпоративного управления для инвесторов и аналитиков, а также в течение всего года проводились индивидуальные встречи с ними. Кроме того, мы планируем усилить взаимодействие между членами Совета директоров и сотрудниками Полиметалла.

2018 год прошел для нас успешно. Тем не менее, мы не останавливаемся на достигнутом и стремимся к новым победам в 2019 году.

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НА ВСЕХ УРОВНЯХ

### На уровне Совета директоров

- Контроль финансово-экономической деятельности
- Управление рисками
- Обеспечение прав акционеров

### На уровне Компании в целом

- Разработка общей стратегии и тактики
- Контроль на всех уровнях

### На уровне предприятий

- Разработка локальных политик

- Внедрение мер по охране окружающей среды
- Обеспечение промышленной безопасности

### На уровне сотрудников

- Консолидация целей
- Распределение обязанностей
- Своевременный результат

### На индивидуальном уровне

- Забота о здоровье
- Повышение профессиональных знаний и квалификации
- Соблюдение требований безопасности

## Корпоративная культура Полиметалла

Совет директоров поддерживает нашу корпоративную культуру, в основе которой – цели, ценности и стратегия Компании. Все директора должны действовать как одна команда, подавая личный пример и продвигая соблюдение этических норм на всех уровнях.

## Из чего состоит наша корпоративная культура?

**Промышленная безопасность и устойчивое развитие – наши абсолютные приоритеты.** Ответственность за результат и регулятивная отчетность – главное условие эффективного управления и соблюдения этических норм, начиная от Совета директоров и Группы в целом и заканчивая отдельными предприятиями и сотрудниками.

**Люди** – Мы считаем, что своим успехом наш бизнес обязан людям. Сотрудники Полиметалла гордятся своей работой и относятся к ней ответственно. В 2018 году коэффициент невыходов на работу составил 0,012. Придерживаясь принципов корпоративной культуры на работе и в повседневной жизни, мы можем внести свой вклад в ее развитие.

**Инновации** – Мы поощряем творческое мышление, стараемся использовать трудности на пользу Компании и идти дальше к поставленным целям. За последние три года наши сотрудники подали более 275 рацпредложений, 165 из них были внедрены, что сэкономило Компании свыше 20 млн долл.

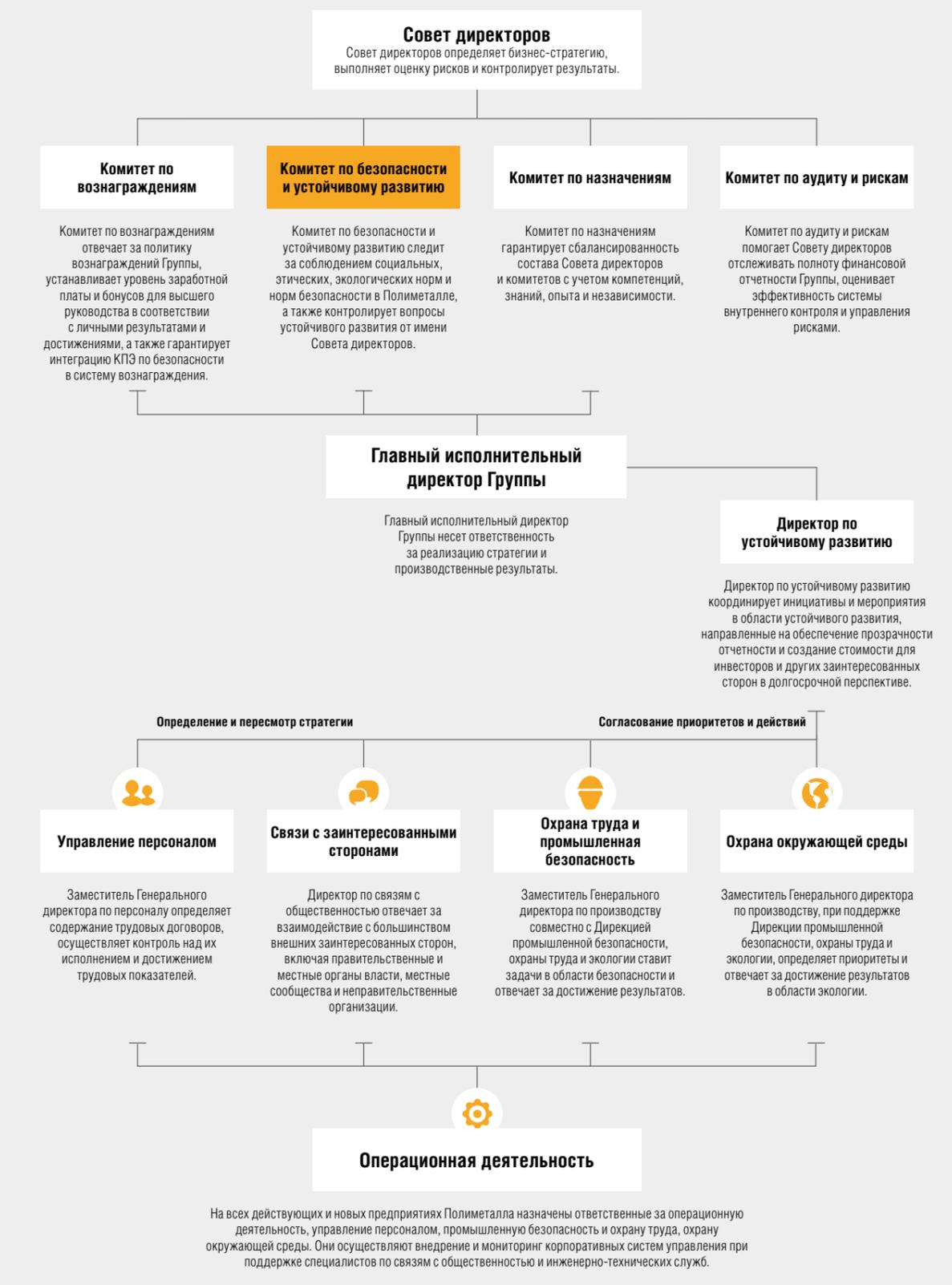
**Обучение** – Мы приветствуем стремление сотрудников к постоянному повышению уровня знаний и саморазвитию. Это имеет решающее значение для развития компетенций, сохранения мотивации и обеспечения будущего успеха Компании. Учитывая обширную географию нашей деятельности, мы разработали дистанционные курсы, дополняющие работу учебных центров. В 2018 году было организовано более 20 000 обучающих занятий для сотрудников (в 2017 году: 14 974) и инвестировано в обучение 1,5 млн долл.

Мы гордимся тем, что благодаря формированию корпоративной культуры Полиметалла наши сотрудники ценят свою работу. В 2018 году коэффициент текучести кадров составил всего 5,8% (в 2017 году: 5,4%). По данным опроса, 82% сотрудников полностью удовлетворены работой в Полиметалле.



# Управление устойчивым развитием

## Структура корпоративного управления



## Руководство устойчивым развитием

Ответственность за реализацию политики устойчивого развития, а также за результаты работы в этой области лежит на высшем руководстве и комитетах Совета директоров, что отражает значимость вопросов устойчивого развития в Компании.

Основную ответственность за управление устойчивым развитием несет Совет директоров. Главный исполнительный директор Группы Виталий Несис отвечает за все руководящие решения и процессы на местах. Результаты деятельности в области устойчивого развития рассматриваются на заседаниях Совета директоров несколько раз в год. Совет директоров согласовывает инициативы в рамках стратегии устойчивого развития и утверждает отчеты об устойчивом развитии.

Полиметалл полностью соблюдает положения Кодекса корпоративного управления Великобритании. На момент публикации данного отчета в состав Совета директоров входили Председатель, не являющийся исполнительным лицом Компании, один исполнительный директор и семь директоров, не являющихся исполнительными лицами Компании. За исключением Председателя, пять членов Совета директоров – независимые директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании. В соответствии с программой преемственности Совета директоров, г-да Годселл и Бест не будут выдвигать свою кандидатуру на Годовом общем собрании акционеров. Новый Председатель Совета директоров будет назначен после получения одобрения Годового общего собрания и будет считаться независимым с момента назначения. Роль Председателя и неисполнительных директоров заключается в оценке показателей деятельности и качества управления Компанией, а также в проверке финансовой информации и контроле механизмов и процедур управления внутренними рисками. Директора раскрывают информацию о своей заинтересованности в виде ежегодных заявлений и уведомляют корпоративного секретаря Компании о любых изменениях своей заинтересованности. Дополнительная информация о Совете директоров представлена в разделе Корпоративное управление Годового отчета.

### Комитет по безопасности и устойчивому развитию

#### Контроль за осуществлением корпоративного подхода к устойчивому развитию

Созданный в 2015 году Комитет по безопасности и устойчивому развитию помогает Совету директоров контролировать результаты деятельности в области безопасности, устойчивого развития и этического поведения. Комитет по безопасности и устойчивому развитию осуществляет контроль общего подхода к устойчивому развитию, разработке и внедрению краткосрочных и долгосрочных политик и стандартов. Комитет обеспечивает соблюдение Компанией этических стандартов, прозрачности и ответственности деятельности, а также взаимодействие Компании с основными заинтересованными сторонами и местными сообществами.

В вопросах промышленной безопасности Комитет осуществлял контроль за внедрением изменений в процедуры управления рисками, оценивал эффективность программ и взаимодействовал с Комитетом по аудиту и рискам при выявлении, управлении и снижении рисков, связанных с устойчивым развитием (см. стр. 24).

В 2018 году было проведено три заседания Комитета по безопасности и устойчивому развитию. В ходе заседаний были рассмотрены следующие вопросы: анализ работы по обеспечению безопасности, обстоятельства произошедших несчастных случаев и оценка рисков; реализация плана работ по обеспечению безопасности; глубокий анализ рисков в сфере охраны труда и промышленной безопасности, таких как обрушение горной массы, ДТП и ожоги; отчет по охране труда и промышленной безопасности за 2018 год и план работ на 2019 год; приоритеты Системы управления критическими рисками в 2019 году и план работ по обеспечению безопасности; стратегия устойчивого развития и анализ пробелов, прогресса и планов; проекты на 2019–2020 годы, основанные на приоритетах в области устойчивого развития; рассмотрение впервые составленного заявления в соответствии с Актом о современном рабстве Великобритании (UK Modern Slavery Act) и рекомендация о передаче его на одобрение Совету директоров; обзор политик по управлению гидротехническими сооружениями, охране труда и промышленной безопасности и рекомендация о передаче их на одобрение Совету директоров; обзор отчета об исполнении политик в области прав человека и выбросов парниковых газов.

### Комитет по вознаграждениям

**Влияние показателей безопасности на вознаграждение**  
Комитет по вознаграждениям определяет принципы и общую политику вознаграждения Председателя Совета директоров, Главного исполнительного директора Группы и членов высшего менеджмента. Комитет руководствуется принципом создания устойчивой стоимости для акционеров, с учетом интересов всех заинтересованных сторон.

Комитет обеспечивает справедливое вознаграждение директоров и высшего руководства и увязывает уровень оплаты и бонусов с показателями Компании в сфере охраны труда и промышленной безопасности. Доля КПЭ по безопасности при определении размера вознаграждения высшего руководства, включая Главного исполнительного директора Группы и его заместителя по производству, остается значительной. Такой подход подчеркивает огромное значение, которое мы придаем безопасности на рабочих местах.

### Комитет по назначениям

#### Оценка лидерских компетенций

Комитет по назначениям вносит предложения по составу Совета директоров и комитетов. Комитет обеспечивает сбалансированность состава Совета директоров и комитетов с учетом их компетенций, знаний, опыта и независимости, что способствует поддержанию здоровой корпоративной культуры. Комитет по назначениям регулярно анализирует потребности и приоритеты руководства, оценивает результаты работы Совета директоров и неисполнительных директоров и обеспечивает дальнейший успех Компании на рынке.

### Комитет по аудиту и рискам

#### Минимизация рисков

Комитет по аудиту и рискам является независимым органом, в состав которого входят неисполнительные директора, обладающие значительным опытом работы в области финансовой отчетности и управления рисками. Комитет активно поддерживает приверженность дисциплине во всех областях бизнеса, что полностью соответствует общему подходу Полиметалла к корпоративному управлению. Деятельность Комитета направлена на обеспечение неизменно высокого качества процессов подготовки отчетности, работы механизмов внутреннего контроля и управления рисками, а также прозрачности финансовой отчетности Компании.

## Минимизация рисков

В Полиметалле внедрена Система управления рисками, которая позволяет минимизировать риски во всех областях бизнеса, достичь поставленных стратегических задач и создавать ценность для заинтересованных сторон. Мы регулярно проводим анализ потенциальных рисков для сотрудников, местного населения и окружающей среды, точно и своевременно выявляем их и принимаем меры к их снижению.

Полиметалл имеет надежную систему управления рисками в области устойчивого развития, которая гарантирует своевременное выявление рисков, их оценку в сравнении с предельно допустимым уровнем и надлежащий контроль по всей Группе. Процесс управления рисками организован по принципу идентификации «снизу-вверх» и анализа «сверху-вниз». Такой подход обеспечивает вовлеченность в процесс

Совета директоров, высшего руководства, исполнительного менеджмента и самих работников, что помогает управлять рисками в соответствии со стратегией Компании.

Руководство Полиметалла несет коллективную ответственность за выявление всех рисков. Затем Совет директоров берет на себя ответственность за контроль этих рисков и обеспечение эффективного управления ими. Комитет по аудиту и рискам разрабатывает стратегию управления рисками и контролирует ее реализацию. Наконец, через механизм обратной связи мы получаем комментарии по данной стратегии от заинтересованных сторон: государственных органов, сотрудников, местного населения, НПО, финансовых институтов, поставщиков и заказчиков.

### Ответственность за управление рисками

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ, КОМИТЕТ ПО АУДИТУ И РИСКАМ	ГЛАВНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ГРУППЫ	ДИРЕКЦИЯ ПО ВНУТРЕННЕМУ КОНТРОЛЮ	РУКОВОДИТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
Мониторинг и контроль эффективности управления рисками, утверждение политик и руководящих принципов управления рисками, анализ стратегии управления рисками и отчетности о рисках, ответственность за идентификацию основных рисков.	Идентификация рисков бизнеса и определение соответствующих мероприятий по управлению рисками.	Мониторинг и оценка эффективности мер по управлению рисками, подготовка отчетности по рискам.	Идентификация и оценка повседневных рисков и составление отчетности по ним, внедрение программ снижения рисков.

### Основные риски в области устойчивого развития

Управление рисками в области устойчивого развития является частью общей системы управления рисками. Приоритетным в этой области становится выявление и управление наиболее критическими рисками, включая риски безопасности и экологические риски.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ	РИСКИ БЕЗОПАСНОСТИ	СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ
К экологическим рискам относятся технологические (превышение нормативов выбросов и предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ, нарушения технологии производства); природные риски (воздействие температуры, паводков, ветров) и нормативные риски (нормативно-правовое соответствие и изменения законодательства, соблюдение требований контролирующих органов, штрафы за превышение лимитов, нарушение правил размещения отходов и несоблюдение других условий).  Дополнительная информация представлена в разделе <i>Окружающая среда</i> .	Наша цель – полное отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом и снижение производственного травматизма. Мы используем карточки оценки рисков, в которых ежемесячно оцениваются риски для всех опасных участков работ, а также регистрируются меры, принимаемые руководством для их устранения. В Компании функционирует подразделение, которое осуществляет внутренний аудит в области охраны труда. Внешняя независимая организация ежегодно выпускает заключение об эффективности системы управления рисками охраны труда и промышленной безопасности.  Дополнительная информация представлена в разделе <i>Промышленная безопасность</i> .	Мы уделяем особое внимание управлению социальными рисками. К ним относятся риски, связанные с населением, персоналом, подрядчиками и поставщиками. Выстраивание позитивных отношений с местными сообществами имеет большое значение для получения лицензий и разрешений на осуществление деятельности при реализации крупных инвестиционных проектов. Мы стремимся продемонстрировать приверженность общим ценностям и обеспечить выполнение социальных обязательств.  Дополнительная информация представлена в разделе <i>Социально-экономическое развитие</i> .	Компания зависит от поставщиков и подрядчиков, которые могут задержать поставки основных материалов и оборудования, а также повлиять на производственные сроки. Мы разработали ряд мер реагирования на эти риски.  Дополнительная информация представлена в разделе <i>Социально-экономическое развитие</i> .

Годовой отчет за 2018 год содержит более подробную информацию о факторах риска и подходе к управлению ими.

## Цели устойчивого развития

Цели устойчивого развития (ЦУР) до 2030 года, утвержденные Генеральной ассамблеей ООН и направленные на решение наиболее острых мировых проблем, вступили в силу в 2016 году. ООН призывает всех участников общества – правительства, организации, коммерческие предприятия и граждан – содействовать достижению 17 поставленных целей и соответствующих им 169 задач.

Мы определили 73 задачи, имеющие непосредственное отношение к нашей деятельности, в достижение которых мы можем внести вклад, и привели наши приоритеты в

области устойчивого развития в соответствии с ЦУР. Мы идентифицировали риски, препятствующие достижению ЦУР, и включили их в Систему управления рисками. Мы также оценили наше воздействие на эти целевые области риска, и стараемся усиливать положительное и снижать отрицательное воздействие. Наконец, мы поставили четкие цели для измерения прогресса. Дополнительная информация о целях представлена на стр. 30–31.

Ниже представлена информация о вкладе Полиметалла в достижение ЦУР.

### НАИБОЛЕЕ АКТУАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ



#### Качественное образование

Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех.

Мы считаем, что доступное образование – это ключ к процветанию и экономическому росту сообществ. Во всех регионах нашего присутствия вопросы образования являются приоритетными для местного населения и органов власти. За 20 лет мы приняли участие во множестве проектов в сфере образования – наладили партнерство с колледжами и университетами, инвестировали в развитие школьной инфраструктуры в регионах присутствия, предоставили нашим сотрудникам возможности обучения и профессионального развития, а также обеспечили доступ к образованию тысячам людей.



#### Достойная работа и экономический рост

Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.

Мы оказываем положительное социально-экономическое воздействие на сообщества и страны присутствия. Мы повышаем качество жизни местного населения, предоставляя возможности трудоустройства, осуществляя закупки товаров и услуг у местных поставщиков, уплату налогов в местные бюджеты и сотрудничество с местными организациями и органами власти по социальным и экономическим вопросам.



#### Устойчивые города и населенные пункты

Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов.

Уплачивая подоходный налог, мы вносим вклад в развитие общественной инфраструктуры и повышаем жизнеспособность населенных пунктов. Для большей эффективности социальных инвестиций мы проводим консультации с местными заинтересованными сторонами и выясняем их первоочередные потребности. Инвестируя в новое месторождение или фабрику, мы оцениваем потенциальное социальное и экологическое воздействие нашей деятельности и принимаем все возможные меры для укрепления социально-экономической стабильности местных сообществ.



#### Сохранение экосистем суши

Защита, восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия.

Горнодобывающая промышленность оказывает воздействие на состояние экосистем. Наш подход предусматривает рациональное использование природных ресурсов путем скрупулезного планирования, добросовестного исполнения планов и тщательной оценки результатов. Наша корпоративная культура подразумевает постоянное совершенствование рабочих процессов и ответственную добычу полезных ископаемых с полным соблюдением требований законодательства во всех регионах присутствия.



#### Мир, правосудие и эффективные институты

Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях.

Отношения сотрудников в Полиметалле основаны на принципах справедливости, этичности и ответственности за результат. Мы абсолютно не приемлем взяточничество и коррупцию любого рода и считаем, что они не только мешают развитию бизнеса, но и негативно влияют на общество в целом. Более того, мы стремимся искоренить взяточничество и коррупцию в цепочке поставок, для чего постоянно взаимодействуем по этическим вопросам с поставщиками, подрядчиками и сотрудниками.

# Обращение Директора по устойчивому развитию



Интеграция принципов устойчивого развития в бизнес процессы обеспечила нам доступ к «зеленому» финансированию и, в частности, позволила подписать первый кредитный договор, привязанный к показателям устойчивого развития.

**Дарья Гончарова**  
Директор по устойчивому развитию



## ПРИОРИТЕТЫ НА 2019 ГОД:

- Безопасность
- Внедрение системы климатического менеджмента
- Постановка долгосрочных целей
- Оценка социального воздействия
- Управление цепочкой поставок

## Уважаемые читатели!

Я рада представить вам Отчет об устойчивом развитии Полиметалла за 2018 год – год больших достижений в области устойчивого развития при одновременном создании ценности для всех заинтересованных сторон. Интеграция принципов устойчивого развития в бизнес-процессы обеспечила нам доступ к «зеленому» финансированию и, в частности, позволила подписать первый кредитный договор, привязанный к показателям устойчивого развития.

Безопасность является абсолютным приоритетом, наша цель – не допускать несчастных случаев на производстве. В 2018 году мы сертифицировались по стандарту ISO 45001 (ранее – OHSAS 18001), LTIFR (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности) снизился на 40% по сравнению с прошлым годом, а в 4-м квартале был достигнут показатель нулевого травматизма.

Мы хотим привлечь и удержать лучших работников, поэтому нам важно проявлять заботу об их интересах. Мы убеждены, что бизнес процветает, когда в трудовом коллективе обеспечиваются равные возможности для всех. В 2018 году доля женщин в персонале составила 20%. На месторождении Светлое впервые в истории Компании женщина была назначена на должность управляющего директором. Мы по-прежнему уделяем большое внимание развитию работников, каждый из которых в среднем проходит 49 часов обучения в год.

Мы осознаем потенциальные риски нарушения прав человека и коррупции, которые характерны для нашей отрасли. Поэтому в дополнение к действующему корпоративному Кодексу поведения, Кодексу поведению поставщика и Политике в области прав человека мы разрабатываем процедуры проверки и оценки поставщиков и подрядчиков. В 2018 году мы провели 178 обучающих занятий, посвященных вопросам противодействия коррупции, в том числе и для подрядчиков. Мы также впервые опубликовали заявление в соответствии с Актом о современном рабстве Великобритании (UK Modern Slavery Act). К 2021 году мы планируем внедрить систему оценки рисков в цепочке поставок, а также более тесно сотрудничать с нашими партнерами по вопросу ответственного ведения бизнеса.

Мы работали по темам энергосбережения и изменения климата и запустили пилотные проекты по генерации солнечной и ветровой энергии. Это открыло перспективы снижения углеродного следа продукции даже в условиях отдаленного расположения месторождений, отсутствия развитой инфраструктуры и доступа к электрическим сетям. В 2018 году мы внедрили Систему энергетического менеджмента и добились снижения удельных выбросов парниковых газов на 7%.

Мы осознаем, что необходимое условие успешности нашего бизнеса – это долгосрочные, прочные и доверительные отношения с заинтересованными сторонами на территориях присутствия. Мы регулярно взаимодействуем с местными сообществами, прислушиваемся к их обратной связи и реагируем на нее должным образом. Привлечение местных поставщиков, капиталовложения в социальную сферу и инфраструктуру, обеспечение занятости местного населения – вот элементы нашего вклада в развитие местных сообществ и экономики, который мы стремимся увеличивать год от года. Например, в 2018 году Полиметалл заключил соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с Якутией, которое, в числе прочих обязательств, подразумевает приоритетное трудоустройство местного населения.

Мы также стимулируем развитие экономики на государственном уровне и придерживаемся прозрачной системы налогообложения. В 2018 году мы во второй раз выпустили Отчет о платежах в пользу государства в соответствии с требованиями законодательства Великобритании. Кроме того, в Казахстане мы поддерживаем Инициативу прозрачности добывающих отраслей.

Данный отчет содержит информацию о том, как мы обеспечиваем лидерские позиции бизнеса за счет инноваций в области устойчивого развития. Мы также сообщаем о наших достижениях за 2018 год и планах на 2019 год. Будем рады обратной связи от вас.

## Ключевые достижения в области устойчивого развития

### Первая

КОМПАНИЯ В РОССИИ,  
ВКЛЮЧЕННАЯ В РЕЙТИНГ  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ DJSI



Dow Jones  
Sustainability Indexes

НАГРАДА «ДВИГАТЕЛЬ  
ОТРАСЛИ»



Sustainability Award  
Industry mover 2019

### Первая

КОМПАНИЯ В СНГ, ПОДПИСАВШАЯ  
КРЕДИТНЫЙ ДОГОВОР,  
ПРИВЯЗАННЫЙ К ПОКАЗАТЕЛЯМ  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



SUSTAINALYTICS

- Принципы устойчивого развития применяются при управлении цепочкой поставок
- Проведены аудиты двух предприятий и цепочек поставок на соответствие Международному кодексу по обращению с цианидами



Проведено обучение  
в области прав человека  
и впервые опубликовано  
Заявление о современном  
рабстве



Улучшено управление  
рисками в области  
промышленной  
безопасности и на 40%  
снижен показатель LTIFR



Подписано соглашение  
о социально-  
экономическом  
сотрудничестве  
с Якутией



Запущены пилотные  
проекты по генерации  
солнечной и ветровой  
энергии



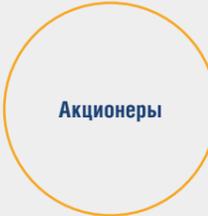
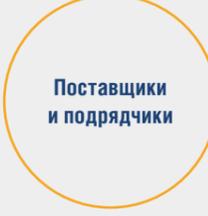
# Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Вовлекая различные группы заинтересованных сторон в процессы принятия решений, мы информируем их о наших достижениях и планах и узнаем, какие вопросы волнуют их больше всего в отношении нашего бизнеса. На взаимодействии с заинтересованными сторонами строится наша отчетность в области устойчивого развития, которая соответствует Основным принципам GRI.

Мы анализируем рыночные и социальные тенденции, требования инвесторов и аналитиков в области экологии, социальной сферы и корпоративного управления, отчетность других компаний в нашей отрасли, запросы от местного населения, выявленные риски, а также вопросы, поступившие Совету директоров. При раскрытии информации по наиболее существенным темам мы учитываем социальное и экологическое воздействие нашей деятельности на протяжении всей цепочки создания стоимости.

Каждый вопрос оценивается в матрице, отражающей уровень его значимости для заинтересованных сторон и влияние данного аспекта на социально-экономическую сферу, окружающую среду и бизнес. Затем вопросы группируются по уровню приоритетности: низкая, средняя и высокая важность.

По результатам последнего опроса было выявлено десять наиболее значимых тем. В первую очередь, в отчетности раскрывается информация по аспектам высокой и средней значимости, а также частично по менее значимым вопросам, в соответствии с ожиданиями заинтересованных сторон.

Заинтересованные стороны	Почему они важны	Каналы взаимодействия	Существенные вопросы
 <p><b>Акционеры</b></p>	 <p>Приоритетом Полиметалла является создание устойчивой акционерной стоимости.</p> <p>В свою очередь, акционеры и инвесторы обеспечивают Компанию необходимым капиталом для развития и расширения операционной деятельности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Годовое общее собрание акционеров/общее собрание акционеров</li> <li>• Корпоративная отчетность</li> <li>• Конференции инвесторов и индивидуальные встречи</li> <li>• Презентации/телеконференции</li> <li>• Посещение предприятий</li> <li>• Прямая переписка</li> <li>• День социального, экологического и корпоративного управления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Финансовые, производственные показатели и показатели устойчивого развития</li> <li>• Дивиденды</li> <li>• Нормативно-правовое регулирование, экономические и политические вопросы</li> <li>• Слияния и поглощения</li> <li>• Соблюдение соответствующих стандартов в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления</li> <li>• Охрана труда и промышленная безопасность</li> </ul>
 <p><b>Сотрудники</b></p>	 <p>Сотрудники являются одним из основных конкурентных преимуществ и активов Компании. Успех бизнеса зависит от их компетенций, знаний и преданности Компании.</p> <p>Мы нанимаем самых талантливых сотрудников и вкладываем значительные средства в их обучение и развитие. Мы также прилагаем все усилия для обеспечения безопасной рабочей среды.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опросы и анкетирование сотрудников</li> <li>• Советы трудовых коллективов</li> <li>• Горячая линия, вебсайт, ящики обратной связи и механизм подачи жалоб</li> <li>• Собрания и личные встречи с руководством</li> <li>• Аттестация</li> <li>• Ежегодная прямая линия с Главным исполнительным директором Группы</li> <li>• Ежегодная прямая линия с Советом директоров</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заработная плата, льготы и социальные пакеты</li> <li>• Условия труда и быта</li> <li>• Охрана труда и промышленная безопасность</li> <li>• Карьерный рост и возможности профессионального развития</li> <li>• Социальное обеспечение</li> <li>• Повышение квалификации, обучение и профессиональная подготовка</li> </ul>
 <p><b>Поставщики и подрядчики</b></p>	 <p>Поставщики и подрядчики вносят значительный вклад в развитие бизнеса. Мы выстраиваем с ними стабильные и долгосрочные отношения, позволяющие заключать договоры на взаимовыгодных условиях и осуществлять бесперебойные поставки.</p> <p>Во взаимоотношениях с партнерами в цепи поставок мы стремимся соблюдать стандарты в области этики, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прямая переписка</li> <li>• Договорные отношения</li> <li>• Встречи и обучение</li> <li>• Аудит на соответствие требованиям Полиметалла, с особым вниманием к охране труда и обеспечению безопасности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Финансовые показатели</li> <li>• Открытые и честные отношения</li> <li>• Охрана труда и промышленная безопасность</li> <li>• Полное соответствие законодательству</li> <li>• Воздействие на окружающую среду, права человека и общество</li> </ul>
 <p><b>Органы государственной власти, отраслевые ведомства</b></p>	 <p>Мы поддерживаем хорошие отношения с федеральными и местными властями, в юрисдикции которых находятся наши производственные объекты.</p> <p>Мы соблюдаем все законы и нормативно-правовые акты, применимые к нашей деятельности, и вступаем в открытый и прозрачный диалог с отраслевыми ведомствами, в частности, взаимодействуем по вопросам совершенствования горного законодательства.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рабочие группы</li> <li>• Встречи</li> <li>• Прямая переписка</li> <li>• Отраслевые конференции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соблюдение нормативных требований</li> <li>• Налоги</li> <li>• Вопросы в сфере трудовых отношений</li> <li>• Охрана труда и промышленная безопасность</li> <li>• Экологическая ответственность</li> <li>• Инфраструктура и развитие регионов присутствия</li> <li>• Трудоустройство местного населения</li> </ul>
 <p><b>Местное население и НПО</b></p>	 <p>Полиметалл зависит от сообществ и НПО при получении лицензии на операционную деятельность в населенных пунктах и регионах.</p> <p>Мы сотрудничаем с этими заинтересованными сторонами на взаимовыгодных условиях. Мы также уважаем права коренных народов и инвестируем в важные для них программы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опросы и анкетирование сотрудников</li> <li>• Общие собрания и индивидуальные встречи</li> <li>• Встречи и прямые линии с руководителями Компании</li> <li>• Пресс-конференции</li> <li>• Рабочие группы (с НПО)</li> <li>• Механизмы обратной связи</li> <li>• Электронная почта и телефон</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Инвестиции</li> <li>• Трудоустройство населения</li> <li>• Развитие инфраструктуры</li> <li>• Воздействие на окружающую среду и здоровье населения</li> <li>• Местная культура, образ жизни, язык и традиции</li> </ul>

# Значимые темы и приоритеты

В таблице ниже приводятся десять наиболее значимых аспектов устойчивого развития, их соответствие нашим приоритетам и результаты деятельности по этим направлениям за 2018 год.

Значимые аспекты	Цели	Результаты 2018 года	
 <p><b>Экономическая результативность</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Поддержка экономики на местном и государственном уровнях за счет прозрачных налоговых платежей, трудоустройства местного населения и работы с местными поставщиками</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уплачено налогов на сумму 181 млн долл.</li> <li>Доля местных поставщиков в России – 49%, в Казахстане – 87%</li> <li>3000 поставщиков были проверены до начала сотрудничества</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 61</p>
 <p><b>Здоровье и безопасность на рабочем месте</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом</li> <li>Снижение показателя LTIFR на 10% по сравнению с предыдущим периодом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 смертельный случай</li> <li>Снижение LTIFR на 40%</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 33</p>
 <p><b>Местные сообщества</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие конфликтов</li> <li>Благоприятные отношения с местным населением</li> <li>Поддержка местного населения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие конфликтов</li> <li>153 благодарственных письма в наш адрес</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 59, 61</p>
 <p><b>Соблюдение законодательства</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Полное соблюдение законодательства и отсутствие штрафов за нарушения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Выплачено штрафов на сумму 4323 долл. за 10 незначительных нарушений экологического законодательства</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 47</p>
 <p><b>Сотрудники</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Низкая текучесть кадров</li> <li>Равенство и социокультурное разнообразие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Коэффициент текучести кадров 5,8%</li> <li>Отсутствие длительных забастовок и массовых увольнений</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 39</p>

Значимые аспекты	Цели	Результаты 2018 года	
 <p><b>Водные ресурсы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение нормы водопотребления и водоотведения не менее чем на 1%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение норм забора свежей воды на 54% по сравнению с 2016 годом</li> <li>Снижение норм водоотведения на 9% по сравнению с 2016 годом</li> <li>Использование 83% воды повторно</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 48</p>
 <p><b>Экологический менеджмент</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие крупных аварий с негативными экологическими последствиями</li> <li>Ежегодное использование вскрышных пород в размере не менее 20% от общего объема образования отходов</li> <li>Снижение прямых нагрузок на биоразнообразие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Полное отсутствие аварий с негативными экологическими последствиями</li> <li>27% повторно использованных отходов на предприятиях, включенных в границы отчетности при формировании цели (на всех предприятиях Группы, включая новое месторождение Кызыл, 16% отходов используется повторно, образование большого объема отходов связано с интенсивным проведением вскрышных работ)</li> <li>12 программ по сохранению биоразнообразия</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 47</p>
 <p><b>Энергоэффективность</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение удельного показателя выбросов парниковых газов не менее чем на 1%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение удельных выбросов парниковых газов на 7%</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 52</p>
 <p><b>Поставщики и партнеры</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Тесное взаимодействие с партнерами и заинтересованными сторонами в построении ответственной цепочки поставок</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Внесение в текст договора с поставщиками обязательства соответствовать Кодексу поведения поставщиков</li> <li>Специально предназначенный для поставщиков канал обратной связи на сайте Компании</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 61</p>
 <p><b>Борьба с коррупцией</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие случаев коррупции и мошенничества</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обучение противодействию коррупции 5000 человек</li> <li>Предотвращенный ущерб в размере 596 тыс. долл.</li> </ul>	 <p>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ стр. 26, 62</p>

# Охрана труда и промышленная безопасность



Безопасность всех сотрудников, независимо от должности и отдела – наш главный приоритет. Сотрудники должны понимать, что рисковать жизнью и здоровьем ради выполнения производственных планов неприемлемо. Если сотрудник видит, что его рабочее место небезопасно, он должен немедленно прекратить работу. Краткосрочные производственные планы всегда можно скорректировать – люди важнее.

**Виталий Савченко**  
Заместитель Генерального директора по производству



## КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?

**Международные документы:** Глобальный договор ООН, стандарты ISO 45001, OHSAS 18001, Экологическая и социальная политика ЕБРР, Международный кодекс использования цианидов

**Корпоративные документы:** Кодекс корпоративного поведения, Политика в области охраны труда, Корпоративная система управления охраной труда и промышленной безопасностью, государственные стандарты промышленной безопасности

## РАСКРЫВАЕМАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- Виды производственного травматизма
- Уровень производственного травматизма
- Уровень профессиональных заболеваний
- Потерянное рабочее время и невыходы на работу
- Общее количество происшествий на производстве
- Оценка рисков и управление ими
- Готовность к чрезвычайным ситуациям

## ПРИОРИТЕТЫ

- Достижение уровня «нулевого травматизма»
- Эффективное управление рисками, безопасные рабочие места для всех сотрудников
- Поощрение безопасного поведения работников
- Предотвращение несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний
- Соблюдение действующих норм и стандартов
- Ответственное отношение к безопасности при выполнении любых видов работ

## Наш подход: безопасность превыше всего

Наша цель – создание в Компании культуры «нулевого травматизма». Мы направляем значительные ресурсы на выявление и снижение рисков в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ), обучение сотрудников технике безопасности и соблюдение международных стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности.

Обширная география деятельности Полиметалла, различия условий труда на предприятиях, занятость специалистов на разных, часто опасных, работах требуют комплексного подхода к вопросам безопасности.

Основные элементы нашего подхода – ответственное руководство, корпоративная культура и управление рисками. Все они необходимы для сохранения и улучшения показателей в области безопасности.

Во-первых, лидерство в области безопасности должно инициироваться сверху. В 2018 году благодаря коммуникационной программе «Будь уверен в безопасности!» произошли качественные изменения в восприятии охраны труда, повысилась вовлеченность сотрудников в процесс. Улучшилось взаимодействие людей на всех организационных уровнях, и мы получили положительные отзывы на программу от самых разных групп сотрудников.

Во-вторых, мы активно формируем в Компании культуру безопасности труда, главный принцип которой – ответственность каждого работника за собственную безопасность и безопасность всего коллектива. Мы постоянно поощряем ответственное поведение, стараясь обеспечить безопасные рабочие места для всех своих сотрудников и подрядчиков.

В-третьих, в основе нашего подхода к безопасности лежит управление рисками. Ежегодно на всех предприятиях Полиметалла выявляются и оцениваются риски, а также составляются карты рисков по профессиям, после чего разрабатываются детальные мероприятия по снижению этих рисков. Мы полностью соблюдаем требования законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности во всех странах и регионах присутствия, а также учитываем международные стандарты в этой области. Политика в области охраны труда и промышленной безопасности доступна на сайте Компании [www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com) и доводится до сведения сотрудников и заинтересованных сторон посредством информационных стендов, корпоративной газеты и еженедельных собраний «День безопасности».

## Горячая линия безопасности

Известно, что некоторые происшествия, травмы и аварии можно предотвратить, оперативно сообщив о вероятных рисках. Для этого с января 2018 года на всех предприятиях Компании заработала горячая линия ОТиПБ.

Филиалы управляющей компании и головной офис в Петербурге обеспечивают поддержку горячей линии и периодически анализируют сообщения, чтобы понимать, с какими рисками приходится ежедневно сталкиваться линейным руководителям. За два первых месяца на горячую линию поступило 109 звонков.

Мы ежегодно прилагаем максимум усилий к тому, чтобы пройти внешнюю проверку на соответствие Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ) международным стандартам. В 2018 году мы перешли от стандарта OHSAS 18001 к новому стандарту ISO 45001.

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью помогает идентифицировать, оценивать и снижать производственные риски, обеспечивать безопасные условия труда для работников и безопасную эксплуатацию зданий, сооружений и оборудования. Система также обеспечивает тщательный контроль надзорных мер и эффективное проведение внутренних аудитов. Помимо этого, на наших предприятиях ежемесячно проходят совещания Совета по кадрам, на которых руководство и сотрудники обсуждают вопросы производства, охраны труда и промышленной безопасности. Все приоритетные направления, процедуры и процессы управления в области охраны труда и промышленной безопасности являются частью коллективных договоров.

## Управление рисками

Мы проводим идентификацию рисков на всех предприятиях. Объекты и предприятия, признанные «опасными», подлежат обязательному страхованию. Приоритетным направлением нашей деятельности является снижение уровня наиболее высоких рисков. Ежегодно Компания проводит оценку рисков, при которой рассчитывается вероятность наступления и возможные последствия неблагоприятного события, и затем информирует сотрудников о результатах оценки по различным информационным каналам.

В 2018 году мы провели идентификацию рисков в рамках Системы управления критическими рисками. Максимальную опасность представляют обрушение горной массы и дорожно-транспортные происшествия, однако за последний год количество таких несчастных случаев снизилось. Другие риски включают возгорание, поскользывание и спотыкание, отравление газом, ожоги от огня и электричества, падение предметов.

Для снижения потенциального воздействия критических рисков на всех предприятиях имеется план действий в области охраны здоровья и безопасности для управления критическими рисками (см. подраздел «Реализация плана мероприятий по обеспечению безопасности» ниже). Мы используем систему ежесменной оценки рисков (EOP), которая повышает осведомленность работников об опасных условиях труда, выявляет и соответствующим образом корректирует риски, а также контролирует точность оценки рисков. Система EOP широко используется на опасных участках предприятий, таких как транспорт, рудники, фабрики.

## Промышленная безопасность

### Высокие показатели

В последние годы увеличился объем подземных горных работ в сложных геомеханических условиях. Несмотря на растущую численность персонала, работающего в сложных подземных условиях, и увеличение числа производственных активов, в 2018 году нам удалось снизить LTIFR (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности) до 0,09 (по сравнению с 0,15 в 2017). Уровень подверженности рискам также снизился, что подтверждает эффективность нашей деятельности в области безопасности.

В системе управления критическими рисками наблюдался рост количества нарушений. Это свидетельствует о более тщательном выявлении потенциально опасных ситуаций самими работниками и повышенном внимании к условиям труда.

Общее число несчастных случаев на наших предприятиях в прошедшем году также снизилось на 50%. Однако мы с глубоким сожалением вынуждены сообщить о гибели нашего коллеги Артура Мартиросяна в марте 2018 года в результате отравления газом. На момент несчастного случая Артуру было 24 года, он работал в Компании в течение трех лет, и мы хотим отдать должное его памяти и выразить благодарность за его добросовестный труд. Мы делаем все возможное, чтобы вернуться к ранее достигнутому показателю полного отсутствия несчастных случаев со смертельным исходом на наших предприятиях.

В качестве ответных мер мы пересмотрели внутренние правила промышленной безопасности по организации труда в замкнутых пространствах и снабдили дополнительными газовыми анализаторами сотрудников и оборудование в подземных выработках. Мы постоянно обучаем сотрудников лучше определять риски и избегать несчастных случаев в будущем.

Помимо описанного выше случая, в 2018 году на предприятиях Полиметалла зарегистрировано 10 несчастных случаев без смертельного исхода, по сравнению с 14 несчастными случаями в 2017 году и 15 несчастными случаями в 2016 году. Кроме того, 15 несчастных случаев зарегистрировано у подрядчиков. Наша цель – создание культуры «нулевого травматизма». Мы намерены приложить все усилия и принять дополнительные меры для предотвращения несчастных случаев в будущем.

**ПОКАЗАТЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**  
КОМПАНИЯ



### Анализ и меры реагирования

Любой несчастный случай на производстве подлежит расследованию и анализу причин, что позволяет выявить недостатки в системе управления безопасностью. Параллельно с расследованиями государственных органов мы разработали и применяем процедуру проведения внутренних расследований «5 почему». Она подразумевает оценку всех возможных рисков для здоровья и безопасности, от технологических характеристик до психологического и эмоционального состояния работников.

После тщательной оценки и анализа даются заключения и принимаются меры по устранению факторов, способных привести к повторению аналогичных несчастных случаев. Мы информируем о результатах всех работников и подрядчиков и включаем новые мероприятия в план действий по охране труда и промышленной безопасности. Кроме того, мы выполняем все рекомендации государственных органов по итогам их расследований (см. диаграмму с анализом сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (SWOT) и анализ несчастных случаев за 2018 год на следующей странице).

Внедрив план действий в области охраны труда и промышленной безопасности, мы смогли успешно перейти на новую систему управления критическими рисками. В целом новая система снизила риск возникновения травматизма, и мы надеемся, что она поможет предотвратить повторение несчастных случаев в будущем.

### Реализация плана мероприятий по обеспечению безопасности

Для снижения потенциального воздействия критических рисков на всех наших предприятиях реализуется комплексный план мероприятий по охране труда и промышленной безопасности. Работники должны убедиться в реализации всех необходимых мероприятий по снижению каждого отдельного риска до начала работ.

В 2018 году мы продолжали обновление геомеханических моделей, используемых при планировании горных работ, и завершили разработку моделей месторождений Кызыл и Албазино. Внедрена процедура блокировки и изоляции оборудования во всех подразделениях Компании. Наконец, установлено дополнительное освещение и специальные зеркала в рабочих зонах с ограниченной видимостью.

**ПОДРЯДЧИКИ**



### АНАЛИЗ SWOT БЕЗОПАСНОСТИ В ПОЛИМЕТАЛЛЕ

#### Сильные стороны

- Безопасность в центре внимания
- Политика и цели в сфере безопасности доводятся до сведения всех сотрудников
- Хорошие «вертикальные» и «горизонтальные» отношения между сотрудниками
- Положительная динамика показателей благодаря постоянному совершенствованию в области ОТиПБ

#### Возможности

- Положительная обратная связь от сотрудников
- Практики рудников с наилучшими показателями по безопасности могут быть распространены на остальные предприятия
- Автоматизация и использование новых инструментов для повышения безопасности

#### Слабые стороны

- Высокий уровень риска и наличие одного несчастного случая со смертельным исходом
- Отдельные предприятия все еще отстают по показателям безопасности
- Недостаточный уровень личной ответственности

#### Угрозы

- Возрастание рисков в результате увеличения объемов подземных работ
- Распространение проблем ОТиПБ на новые активы
- Новые подходы к безопасности предъявляют новые требования к компетенциям и навыкам сотрудников



### Вовлечение и обучение сотрудников

Обучение и активное вовлечение сотрудников и подрядчиков необходимо для достижения нашей цели «нулевого травматизма». В Полиметалле определен порядок трудоустройства и проверки квалификации у сотрудников, а также предоставления обучения для развития профессиональных навыков. Мы четко указываем требования к компетентности в описании должностных обязанностей для каждой вакансии. Руководители подразделений определяют потребности в обучении. За счет Компании специалисты проходят обучение по охране труда, промышленной безопасности, электро- и пожаробезопасности. Они также проходят курсы повышения квалификации и целевое обучение.

В 2018 году наши сотрудники и подрядчики прошли курсы повышения квалификации в области промышленной безопасности, а те, чья работа связана с опасной деятельностью, прошли обязательное обучение. Мы активно вовлекаем и мотивируем сотрудников к выполнению правил промышленной безопасности. Мероприятия включают конкурсы по улучшению системы управления ОТиПБ и вознаграждение за отсутствие нарушений правил безопасности и происшествий. Мы также публикуем «барометр безопасности» в корпоративной газете, на информационных стендах и порталах. Кроме того, в 2018 году мы провели более 8 тысяч внутренних проверок по охране труда, в том числе 1337 среди подрядчиков.

### Профессиональные заболевания

В 2018 году было зарегистрировано три профессиональных заболевания на Дукате: у одного работника обнаружен силикоз и тугоухость, у другого – силикоз. Оба сотрудника имеют более чем 20-летний стаж работы в неблагоприятных подземных условиях, таких как химическое воздействие, переохлаждение, шум, вибрация, запыленность и тяжелый физический труд. Вследствие возникновения этих заболеваний оба сотрудника приняли решение покинуть Компанию.

### Постоянное совершенствование – учимся у коллег

Горняки месторождения Албазино переняли опыт коллег с других предприятий «Полиметалла». Теперь горные выработки здесь укрепляются тросовыми анкерами, что повышает безопасность подземных работ и минимизирует добычу пустой породы: крепление надежно держит горный массив, а пустая порода не примешивается к руде. «Уже на начальном этапе при отработке было очевидно, что это решение принесет результат, – говорит начальник рудника Егор Костюков. – Сейчас таким способом отработаны четыре камеры с хорошим результатом в 8–12 дней». Самое главное, что при этом способе борт надежно укреплен и пустая порода не попадает в камеру. При тросовом креплении разубоживание стало минимальным.





## Система позиционирования на страже безопасности подземных работ

Мы используем современные технологии, чтобы сделать условия подземных горных работ более безопасными. Например, в 2018 году на Дукате была установлена система позиционирования «Радиус-Скан». В ней диспетчер видит на экране, где находится каждый горняк в подземке. Технология была испытана на угольных шахтах Кузбасса.

Датчики системы располагаются по всему внутреннему рабочему пространству горы. В каждой штольне красные маячки передают сигналы о местонахождении людей. «По номеру светильника можно определить, где находится конкретный работник, – поясняет горный диспетчер Светлана Тагиева. – На производстве всегда помнишь о безопасности. С помощью системы мы можем оперативно вести поиск людей».

«Все рудники предприятия оборудованы этими системами», – подчеркивает управляющий директор предприятия Михаил Егоров.

Помимо того, пять погрузчиков и один самосвал Sandvik на Дукате были оснащены программным обеспечением, позволяющим дистанционно оценивать состояние машины и ее рабочие параметры.

Программа позволяет следить не только за производительностью, но и за безопасностью машины. Можно увидеть все сбои и ошибки в работе, которые происходят в течение смены. Видны и некорректные действия оператора. Благодаря полученной информации можно выявить причины неполадок, в основе которых лежит человеческий фактор.

«Я имею возможность отслеживать основные параметры работы машин Дуката, находясь за своим рабочим компьютером в Омсукчане, – рассказывает главный механик Сергей Павлов. – Пока информация поступает с шести машин, но мы планируем включить в систему и остальные».

## Прогресс в 2018 году

ПЛАНЫ НА 2018 ГОД	СТАТУС	ПРОГРЕСС
Уделить особое внимание рабочим областям с критическими рисками	■ В процессе	Несмотря на то, что наибольшую опасность на наших предприятиях представляют обрушение горной массы и дорожно-транспортные происшествия, за последний год количество таких несчастных случаев снизилось.
Обеспечить безопасные условия труда на недавно приобретенных предприятиях	■ В процессе	Новые предприятия прошли сертификацию на соответствие стандарту ISO 45001.
Разработать систему управления инженерно-геологическими условиями	■ В процессе	Идет обновление геомеханических моделей, используемых при планировании горных работ. Завершена разработка моделей месторождений Кызыл и Албазино.
Обновить Систему управления ОТиПБ, чтобы повысить степень оценки рисков в других областях	■ Сделано	Система ежесменной оценки рисков широко используется на опасных участках, таких как автомобильный транспорт, рудники, фабрики.
Улучшить систему обучения и повысить культуру безопасного поведения сотрудников и подрядчиков	■ Сделано	Благодаря коммуникационной программе произошли качественные изменения в восприятии охраны труда и собственной безопасности, повысилась вовлеченность сотрудников в процесс. Улучшилось взаимодействие на всех организационных уровнях, получена положительная обратная связь от разных групп сотрудников.

## Планы на 2019 год

Мы планируем дальше работать над сокращением числа несчастных случаев и внедрять дополнительные меры безопасности, особенно на дорогах. Приоритетные направления работ включают следующее:

- Ежедневную оценку устойчивости горных пород в подземных и открытых горных выработках
- Обеспечение контроля скоростных режимов транспорта
- Расширение использования горной техники для эвакуации сотрудников из опасных зон
- Изолирование зон хранения и работы с легковоспламеняющимися и взрывоопасными веществами, исключение использования открытого огня
- Систематическое применение технологий для наблюдения и моделирования устойчивости горных пород
- Обеспечение безопасности в пешеходных зонах, в зонах разгрузки транспорта, на рабочих местах и лестничных проходах
- Снижение числа ДТП на 10% как среди сотрудников Полиметалла, так и среди подрядчиков
- Эффективная коммуникация корпоративной программы по безопасности
- Поддержание надлежащего технического состояния автомобильных дорог
- Сертификация Системы управления ОТиПБ по стандарту ISO 45001 на новых производственных площадках

# Наши сотрудники



Успех Полиметалла – заслуга его сотрудников. В этом году мы сконцентрировались на развитии талантов, внедрении международных стандартов и обеспечении гендерного баланса. В Полиметалле талантливые сотрудники имеют все возможности для раскрытия потенциала.

**Дмитрий Разумов**  
Заместитель Генерального директора по персоналу



## КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?

**Международные документы:** Всеобщая декларация прав человека, Глобальный договор ООН, Конвенции МОТ, трудовые кодексы стран присутствия

**Корпоративные документы:** Политика в области прав человека, Кодекс корпоративного поведения, Стандарт в области труда и занятости, Политика в сфере управления персоналом, Политика по диверсификации состава персонала, Социально-бытовой стандарт Компании, коллективные договоры, Положение о подборе персонала

## РАСКРЫВАЕМЫЕ АСПЕКТЫ

- Занятость и социальные выплаты
- Обучение и образование
- Социокультурное разнообразие и равные возможности
- Равное вознаграждение для мужчин и женщин
- Механизмы подачи обращений в области трудовых отношений
- Свобода объединений и ведения коллективных переговоров
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Права человека
- Закрытие и ликвидация предприятий

## ПРИОРИТЕТЫ

- Обеспечение безопасности на рабочем месте и предоставление равных возможностей
- Гарантия равной оплаты труда
- Обеспечение социокультурного разнообразия персонала
- Соблюдение прав человека
- Привлечение и удержание инициативных и целеустремленных сотрудников и практикантов
- Развитие возможностей карьерного роста
- Улучшение диалога с сотрудниками
- Совершенствование программ обучения

## Наш подход

Наша задача – привлечь и удержать наиболее талантливых специалистов. Для этого Полиметалл обеспечивает необходимую трудовую мотивацию сотрудников.

Мы стремимся к созданию честной и справедливой рабочей среды, платим конкурентоспособные зарплаты, предоставляем всем равные условия при трудоустройстве и вознаграждаем за высокие показатели. Развивая компетенции и лидерские качества сотрудников, мы готовим для Компании будущих руководителей.

Бизнес процветает, когда всем гарантированы равные возможности роста, поэтому мы не допускаем дискриминации. Мы не приемлем любые формы оскорбительного поведения на работе, такие как сексуальные домогательства, притеснения по расовому признаку и подобные. На всех предприятиях Полиметалла соблюдаются основные права человека и обеспечивается уважение человеческого достоинства.

Мы руководствуемся принципами Глобального договора ООН и Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Мы обеспечиваем людям стабильную работу, справедливое вознаграждение и возможности профессионального развития в Компании, признаем права сотрудников на коллективную защиту интересов, свободу объединений и безопасные условия труда.

## Деловая этика

Все сотрудники Полиметалла должны знать Кодекс корпоративного поведения и следовать его принципам. Кодекс устанавливает стандарты этического поведения внутри Компании, действий сотрудников по отношению к коллегам, покупателям, деловым партнерам, государственным органам и обществу в целом. В Кодексе освещаются такие вопросы, как равенство, охрана труда и промышленная безопасность, отношения с органами власти и населением, защита окружающей среды, прозрачность, конкуренция и защита информации. Кодекс также декларирует нетерпимость в отношении употребления наркотических веществ, конфликтов интересов, взяточничества и запугивания. Кодекс поддерживается иными политиками и стандартами, охватывающими широкий спектр этических вопросов.

В 2018 году в Компании было зарегистрировано 374 случая нарушения Кодекса, 96% которых связано с употреблением алкоголя или наркотиков. Нарушители из числа наших сотрудников были уволены, подрядных организаций – отстранены от выполнения работ без права возврата. Подрядчикам, обязанным уплатить штраф за нарушение Кодекса согласно договору, были предъявлены соответствующие претензии.

## Трудовые права

Полиметалл признает важность глобальных проблем использования подневольного и принудительного труда и современного рабства. Мы тесно работаем с партнерами, подрядчиками и поставщиками, посредством Кодекса поведения поставщиков обеспечиваем соблюдение ими тех же строгих стандартов в отношении прав человека, которых придерживаемся сами.

На наших предприятиях существуют инструменты, которые предотвращают использование принудительного труда или труда несовершеннолетних, и в 2018 году в Компании не зафиксировано ни одного такого случая. Мы руководствуемся принципом равных возможностей и равных условий труда, поэтому нанимаем сотрудников,

ориентируясь исключительно на их профессиональные качества, и не допускаем какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, национальности, социального происхождения и политических убеждений.

Мы стремимся к формированию здоровой и безопасной среды и ответственно подходим к вопросам, связанным с инфицированием ВИЧ и СПИДом. В Компании не допускается дискриминация или нарушение прав кандидатов или сотрудников с ВИЧ/СПИДом.

Мы также полностью соблюдаем международные и национальные политики по найму сотрудников с ограниченными возможностями, что подразумевает создание достойных условий труда для работников, у которых в период работы в Полиметалле наступила инвалидность, особенно вследствие несчастного случая на производстве. Мы помогаем таким работникам выполнять их должностные обязанности с учетом их интересов и интересов Компании. По состоянию на 31 декабря 2018 года в штате Полиметалла числилось 11 сотрудников с ограниченными возможностями или проблемами со здоровьем. За прошедший год на предприятиях Группы не было зарегистрировано ни одного случая дискриминации.

## Показатели в области управления персоналом

В 2018 году численность персонала Полиметалла составила 12 140 человек по сравнению с 11 553 в 2017 году. 93% сотрудников работает на основании бессрочных трудовых договоров.

В связи с тяжелыми условиями работы и удаленностью многих производственных объектов, примерно половина персонала работает вахтовым методом.

## ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ



## Целевой найм

Мы стремимся привлекать на работу молодых и талантливых студентов. Для продвижения Компании как работодателя мы сотрудничаем как с онлайн-платформами, так и напрямую с ведущими университетами и техническими колледжами, студенты которых обращаются к нам с просьбой о прохождении производственной практики. В 2018 году 170 студентов прошли практику в Полиметалле (в том числе 44 девушки), 19% из них впоследствии были приняты на работу.

## Равные возможности

В горнодобывающей отрасли традиционно преобладает мужской труд, однако за последние годы существенно выросла доля женщин, занятых в горном бизнесе. Мы создаем все условия для увеличения количества женщин среди специалистов и руководителей Компании. Мы стремимся к формированию диверсифицированной команды профессионалов на всех предприятиях, и соответствующие вопросы обсуждаются на каждом заседании Комитета по назначениям.

В Полиметалле разработаны процедуры предотвращения гендерной дискриминации в процессе отбора кандидатов. По каждой открытой вакансии мы обязаны указать квалификационные требования, провести собеседование для оценки компетенции кандидата и сформировать группу экспертов для обеспечения максимальной объективности отбора.

В 2018 году женщины составляли 20% от общей численности сотрудников и занимали 22% руководящих должностей, при этом в Совете директоров Полиметалла доля женщин составила 18%. Впервые в Полиметалле женщина была назначена на должность управляющего директора, возглавив месторождение Светлое.

## Обучение в области прав человека

В ноябре 2018 года мы разработали интерактивный курс по вопросам соблюдения прав человека. Обучение затрагивает такие темы, как дискриминация, современное рабство, права местного и коренного населения и другие области риска нарушения прав человека. Данный курс является обязательным для всех руководителей и групп сотрудников, включая службу безопасности, контактирующих с внешними заинтересованными сторонами и имеющими отношение к обеспечению прав человека.

ЖЕНЩИНЫ	МУЖЧИНЫ
20%	80%
22%	78%
40%	60%
12%	88%

**Руководители среднего звена** включают сотрудников, занимающих должности руководителей подразделений Компании: директора, начальники отделов, менеджеры, эксперты или ответственные руководители и т.д., а также главные специалисты, например, главный бухгалтер, главный диспетчер, главный инженер, главный механик, главный обогатитель, главный геолог и их заместители.

**Специалисты** – это сотрудники, занимающие инженерные, технические, экономические и другие подобные должности. В частности, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инженеры, инспекторы, механики, сметчики, редакторы, экономисты, энергетики, юристы-консультанты и т.д., а также их заместители. В эту категорию также входят офисные работники, занимающие должности в области бухгалтерского учета, контроля и технического обслуживания, которые не заняты ручным трудом, включая администраторов, вахтеров, контролеров, секретарей.

**Рабочие** включают сотрудников, непосредственно задействованных в производственных процессах, а также тех, кто занимается ремонтом, перевозкой продукции и пассажиров, предоставлением материальных услуг и т.д.

## Развитие человеческого капитала

Обучение и развитие сотрудников имеют решающее значение для поддержки высокого уровня профессионализма, сохранения мотивации и обеспечения успеха Компании.

Мы не ограничиваемся выполнением требований законодательства, обеспечивая только обязательное обучение. С первого дня работы все ключевые сотрудники проходят оценку квалификации и получают индивидуальную программу развития, включающую как общие корпоративные курсы, так и специализированные технические дисциплины. При каждой последующей оценке согласовывается программа дальнейшего обучения – профессионального и управленческого – на базе корпоративных центров и с привлечением приглашенных преподавателей.

Обучение может проводиться в нескольких формах. Сотрудники имеют возможность пройти обучение без отрыва от производства на одном или нескольких наших предприятиях или посетить месторождения других крупных компаний, где используются инновационные технологии или системы модернизации. В свою очередь, некоторые специалисты других горнодобывающих и инжиниринговых компаний посещают тренинги Полиметалла, что помогает расширить горизонты образования. В Компании работают штатные консультанты и эксперты, которые обучают сотрудников передовым практикам. Также мы пользуемся услугами сторонних учебных центров для развития лидерских и профессиональных навыков.

В Полиметалле имеется собственный учебный центр. Дистанционные курсы Центра горных информационных технологий (ЦГИТ) дополняют работу учебных центров на предприятиях, что повышает производительность и эффективность труда, помогает обучать сотрудников в труднодоступных регионах. В 2018 году мы разработали новые курсы дистанционного обучения и планируем дальше развивать их в 2019 году. В 2018 году мы инвестировали 1,5 млн долл. в обучение и развитие персонала.

## Программы профессионального развития

Для развития сотрудников в Компании мы предлагаем ряд программ и возможностей.

### Лучший по профессии

Мы уделяем большое значение нематериальной мотивации сотрудников. На всех предприятиях Компании ежегодно проходят конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии» среди ключевых специальностей. Конкурс является значимым инструментом выявления и поощрения перспективных работников, содействует росту профессиональных компетенций сотрудников и распространению лучших практик. Конкурс также повышает престиж рабочих профессий, поддерживает корпоративную культуру и профессиональную гордость сотрудников, поощряет творческое мышление. На конкурсе оцениваются теоретические знания и практические навыки.

Ежегодно мы проводим около 20 профессиональных конкурсов на наших предприятиях. В 2018 году в них приняли участие 1819 человек, в том числе 182 женщины. Помимо традиционных конкурсов геологов, маркшейдеров, лаборантов, водителей, работников участков открытых горных работ, в этом году были проведены конкурсы сварщиков, минерологов и крепильщиков.

## Стремление к постоянному совершенствованию

Мы не стоим на месте и постоянно совершенствуем производственные процессы, осваивая новые технологии и внедряя инновации. Мы призываем сотрудников мыслить нестандартно и искать новые пути совершенствования. Для этого в Полиметалле организованы дискуссионные площадки в виде круглых столов, обучающих семинаров и конференций.

Мы регулярно получаем рационализаторские предложения от сотрудников, отбираем лучшие из них и ежегодно награждаем лучших по региону рационализаторов ценными призами, такими как путевка на чемпионат мира FIA «Формула-1» в Сочи.

За последние три года наши сотрудники подали более 275 рацпредложений, 165 из них внедрено, что в сумме сэкономило Компании свыше 20 млн долл.

## Оценка кадрового резерва методом «360 градусов»

Для обеспечения профессионального развития сотрудников мы создали программу индивидуальной оценки персонала по методу «360 градусов» (технология «круговой» оценки). Она позволяет выявить пробелы в навыках работников и определить кандидатов для включения в кадровый резерв – группу сотрудников с высоким потенциалом и задатками лидеров Полиметалла. Работники также могут самостоятельно через корпоративный портал выдвигать свою кандидатуру для включения в кадровый резерв.

В 2018 году все кандидаты регулярно получали оценку профессионального роста и индивидуальные планы развития. В результате комплексного обучения 9 членов кадрового резерва получили повышение и заняли ключевые должности в Компании.

## Программы для молодых сотрудников – наш вклад в будущее

Мы обучаем молодых специалистов и практикантов работе с используемым на предприятиях программным обеспечением для планирования горных работ. Ежегодно мы также поддерживаем обучение детей сотрудников в университетах для получения профессий, которые будут востребованы в Компании.

В 2018 году мы провели обучение молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом. Обучение было направлено на подготовку специалистов к трудностям, с которыми они могут столкнуться в будущем, когда станут руководителями. В программу вошли тренинги в области охраны труда и промышленной безопасности, операционного контроля, строительства, планирования горных работ и деловой этики.

## Ежегодная научно-производственная конференция молодых специалистов

Мы провели конференции молодых профессионалов, в том числе геологов, горняков и обогатителей, и 15 лучших специалистов (в том числе три женщины) получили награды. По результатам НПК семь участников (в том числе четыре женщины) вошли в программу кадрового резерва и получили индивидуальные планы развития.

## Развитие дистанционного обучения

В 2018 году ЦГИТ Полиметалла существенно расширил возможности дистанционного обучения. Благодаря разработанным электронным учебникам обучение стало доступным нашим сотрудникам даже в самых удаленных регионах деятельности.

У учащихся есть возможность общаться с консультантом ЦГИТ напрямую: задавать вопросы и получать ответы по телефону. За каждым тестированием следует занятие по разбору ошибок, по результатам которого учащийся получает дальнейшие рекомендации.

«Около 400 человек прошли очные и дистанционные курсы обучения в 2017 году, а в 2018 году заявки на обучение подали свыше 1500 человек, – говорит руководитель ЦГИТ Константин Борцов. – В прошлом году около 30% наших студентов прошли курсы дистанционного обучения, а в этом году их доля увеличилась до 60%. Развитие дистанционного обучения – важный вклад в корпоративную систему обучения в целом».



## ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

# 49 часов

количество часов обучения на одного сотрудника



## Предотвращение дискриминации

Лучшие практики Полиметалла по предотвращению дискриминации

Практики, от которых мы избавляемся

Четкие требования к квалификации кандидата исключают гендерную дискриминацию	Описание должностных обязанностей для вакансии	Предъявление требований сверх объективно необходимых, что сужает круг потенциальных кандидатов
Использование всех возможных каналов поиска, отбор кандидатов исходя из требований вакансии	Поиск и отбор	Отказ кандидату на этапе просмотра резюме из-за поверхностного изучения информации или на основе личных предпочтений
Собеседование с несколькими руководителями и оценка компетенций кандидата по результатам собеседования	Оценка кандидатов	Собеседование, не включающее проверку компетенций, проводимое узким кругом руководителей или одним человеком без последующего обсуждения результатов

## Профессиональное признание

В 2018 году много талантливых работников Полиметалла получили признание и награды. Например, энергодиспетчер Комаровского горного предприятия Юлия Мельникова впервые приняла участие в конкурсе «Лучший по профессии», обошла всех коллег и заняла первое место.

Юлия – единственная девушка, работающая в энергослужбе Комаровского. Ее не остановило даже то, что ее соперники – опытные электрики. Она единственная из восьми участников ответила на все 25 вопросов по специальности и промышленной безопасности.

77 специалистов из 11 стран продемонстрировали профессиональные навыки в высокотехнологичном производстве на конкурсе профессионального мастерства WorldSkills Hi-Tech 2018. В команду Казахстана входили и сотрудники казахстанских предприятий Полиметалла. Механик Варваринского месторождения Виктор Рейдих занял второе место по механике и монтажу промышленного оборудования.

Полиметалл много лет поддерживает рационализаторское движение, стимулирует сотрудников постоянно искать возможности для улучшений. В 2018 году авторы лучших рацпредложений были награждены призами, главным из которых стала путевка на российский этап Формулы-1 в Сочи. Начальник участка контрольно-измерительных приборов и автоматики Омсукчанской золотоизвлекательной фабрики Александр Корнеев был признан лучшим рационализатором наших предприятий в Магаданской области. Вот уже восемь лет Александр совершенствует процессы автоматизации.

Зимой 2017 года рационализаторское предложение Александра Корнеева повысило эффективность сушильных печей и снизило расход топлива при сушке концентрата серебра с 10 до 5–6 кг на тонну готовой продукции.



## Кадровая политика

### Зарплата и социальный пакет

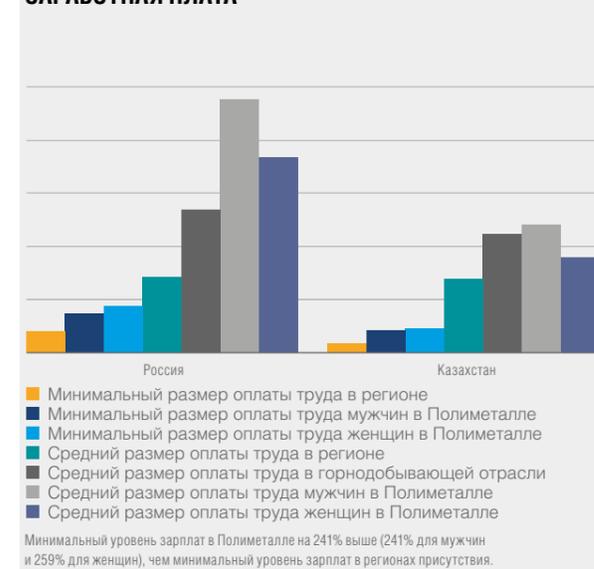
Мы гарантируем каждому работнику справедливую оплату труда на основе личных заслуг. Полиметалл предлагает конкурентные зарплаты: уровень вознаграждения в Компании выше среднего в регионах присутствия, а вознаграждение в рамках долгосрочной программы привязано к цене акций Компании (для получения более подробной информации см. Отчет о вознаграждениях по ссылке: [www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com)). Для привлечения, удержания и мотивации лучших специалистов крайне важно обеспечивать им надлежащее вознаграждение.

Система вознаграждения в Компании учитывает эффективность сотрудников, обеспечивая равнозначность продуктивности и поведения посредством программ краткосрочного стимулирования. Для персонала предприятий и рабочих действует повремено-премиальная заработная плата, рассчитываемая за фактически отработанное время в соответствии с установленным объемом работ. Мы также выплачиваем ежемесячные и ежегодные бонусы по результатам работы. В течение этого года мы обеспечили устойчивый рост зарплат, соответствующий уровню инфляции.

### Равная оплата труда

Мы обеспечиваем равную оплату труда и равные уровни вознаграждения на должностях с одинаковыми требованиями к компетенции для мужчин и женщин. Соотношение размера оплаты труда для мужчин и женщин составляет в Компании 1,32. Женщины занимают различные руководящие должности в Полиметалле, причем наибольшая доля женщин-руководителей возглавляют подразделения по административной и социальной работе, а также трудятся в структурах по связям с общественностью, при этом число женщин-руководителей значительно ниже на производстве, в строительстве и геологии по причине тяжелых условий труда.

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА



## Социальная поддержка

Наряду со справедливой оплатой труда мы оказываем нашим работникам социальную поддержку.

Мы предлагаем финансовую помощь сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Компания оказывает помощь в обеспечении жильем и частично компенсирует расходы на ипотечные взносы сотрудникам, имеющим на это право. Предоставляются пособия на оплату детских садов, групп продленного дня и летних лагерей для детей сотрудников. Мы компенсируем расходы на проезд в санатории и обратно для сотрудников, работающих в отдаленных районах, и членов их семей один раз в два года. При увольнении пенсионерам выплачивается дополнительное выходное пособие, а родителям предоставляется оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком сроком до трех лет. В 2018 году 175 сотрудников находились в отпуске по уходу за ребенком (97% из них женщины и 3% – мужчины).

## Улучшение условий труда и социально-бытовых условий

Мы стремимся создавать хорошие социально-бытовые и жилищные условия для работников, что положительно влияет на рабочую среду, способствует поддержанию здоровья и благополучия сотрудников и повышает производительность и мотивацию персонала.

Для определения уровня удовлетворенности и областей улучшения каждые два года проводится социологическое исследование. В 2017 году было опрошено более 6000 человек и организовано около 50 целевых групп. Сотрудники оценивали условия труда, вознаграждение, социально-бытовые условия, отношения в коллективе и корпоративную среду.

По результатам этого опроса в 2018 году было выполнено 300 корректирующих мероприятий по улучшению условий труда и быта, особенно для сотрудников, работающих вахтовым методом в отдаленных регионах. Основные усилия в этой области были направлены на развитие инфраструктуры на месторождениях. Более детальная информация представлена на карте на стр. 16.

## Сотрудники Майского оценили новый спортзал

В 2018 году расширились возможности для занятий спортом в вахтовом поселке на Майском месторождении. Компания приобрела новый инвентарь для занятий спортом: машину Смита и три скамейки – для пресса и жима лежа.

«Таким образом, теперь у нас есть силовая зона и зона для кардиоупражнений, – говорит начальник административно-хозяйственной службы Наталья Гилимханова. – Мы надеемся, что нашим спортсменам будет комфортно заниматься в обновленных залах».

Спортсмены предприятия оценили новинки. «Отличные агрегаты, – отмечает начальник отдела контроля и закупки услуг Майского Антон Лучкин. – Приятно, что Компания заботится о своих работниках. Спорт, особенно в наших условиях, – это важная составляющая нормальной здоровой жизни».

## Наши сотрудники

### Отношения с трудовым коллективом

У нас сложились хорошие отношения с трудовым коллективом, основанные на принципах равноправия сторон, учете взаимных интересов, строгом соблюдении местного социального и трудового законодательства и конструктивном диалоге между партнерами по всем социально-трудовым вопросам.

Полиметалл признает право работников вступать в организации по защите их интересов. Мы также поддерживаем право сотрудников выбирать своих представителей в соответствии с законами и практиками стран нашего присутствия.

Полиметалл поддерживает право на свободу объединений и заключение коллективных договоров. Мы понимаем важность коллективных договоров для определения условий найма и регулирования отношений между руководством и представителями работников. Помимо этого, мы обеспечиваем условия, необходимые для деятельности представителей групп работников.

На всех предприятиях созданы советы трудовых коллективов, работает Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (КРСТО), которая представляет интересы работников при взаимодействии с работодателем.

В 2018 году 89% общей численности сотрудников по всей Группе и 100% сотрудников управляемых предприятий состояли в коллективных договорах.

### Внутренние коммуникации

Система внутренних коммуникаций в Полиметалле обеспечивает диалог между сотрудниками на всех уровнях. У каждого сотрудника есть возможность обратиться к своему руководителю лично на встрече либо по электронным каналам связи.

Все поступившие обращения подлежат учету и оперативно рассматриваются с привлечением профильных специалистов, а при необходимости и руководства предприятия. Обращения также анализируются на предмет потенциальных рисков и принятия соответствующих мер по их недопущению. Наиболее сложные или коллективные обращения выносятся на рассмотрение специальной комиссии. Сотрудника всегда оповещают о ходе рассмотрения и решения его вопроса; контроль по исполнению обращений возложен на ответственных профильных руководителей.

Мы гордимся эффективной работой нашей системы внутренних коммуникаций. В 2018 году поступило 1458 обращений (в 2017 году – 1001). На настоящий момент 100% обращений рассмотрено, ответы предоставлены большей частью на встречах и на горячей линии. В 2019 году мы намерены организовать первую прямую линию между Советом директоров и сотрудниками в целях большей вовлеченности персонала.

### РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВОПРОСОВ ПО ТЕМАМ

(%)

#### Вопросы от сотрудников

Социальные выплаты	22
Жилищные условия	21
Вознаграждение	17
Трудовая практика	11
Производственные процессы	9
Охрана труда и промышленная безопасность	4
Взаимоотношения между сотрудниками и руководством	4
Обучение и развитие	3
Корпоративные мероприятия, профессиональные конкурсы и спорт	2
Прочие	6



ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА  
ТЕЛЕФОН  
ОПРОСЫ  
ИНТРАНЕТ  
КОРПОРАТИВНЫЕ СОБРАНИЯ



## Прогресс в 2018 году

ПЛАНЫ НА 2018 ГОД	СТАТУС	ПРОГРЕСС
Привлечь больше молодых сотрудников, используя инструменты мотивации, целевые мероприятия, программы развития карьеры и обучение	В процессе	Мы организовали обучение для пяти студентов-практикантов из Горного университета. Они прошли программу профессионального развития, познакомились с корпоративными стандартами и политиками и были приняты на работу на предприятия Полиметалла.
Продолжить осуществление учебной программы по инженерной геологии (устойчивость породного массива) на горных работах, особенно по определению рисков безопасности	Сделано	Мы включили в учебную программу тему выявления рисков, связанных с потерей устойчивости массива горных пород. Такая программа введена для инженерно-технических работников и представителей служб ОТиПБ. Эти вопросы включены в существующую программу обучения работников предприятий.
Увеличить долю внутрикорпоративного обучения	Сделано	Доля внутрикорпоративного обучения незначительно снизилась – на 1% по сравнению с 2017 годом, что связано с массовым проведением вводного обучения на недавно введенном в эксплуатацию месторождении Кызыл.
Развивать дистанционное обучение	Сделано	Мы запустили пять новых электронных курсов в ЦГИТ. Также ввели новую Систему дистанционного обучения с мультимедийными материалами для подготовки персонала по вопросам ОТиПБ и проведения инструктажей.
Продолжить автоматизацию кадровых процессов, повысить качество аналитических данных, усовершенствовать процессы обучения и развития персонала	Сделано	На всех наших предприятиях и учебных центрах установлено новое программное обеспечение, помогающее более эффективно планировать учебные курсы для сотрудников.
Более детально сформулировать наш подход к вопросам разнообразия кадрового состава, а также разработать план мероприятий по внедрению обновленной политики	В процессе	Установлен ряд целевых показателей по обеспечению разнообразия кадрового состава.

### Планы на 2019 год

- Развить каналы прямой связи между руководством и сотрудниками, а также повысить частоту и эффективность коммуникаций
- Привлечь молодых сотрудников благодаря системам мотивации, целевым мероприятиям, программам развития карьеры и обучению
- Внедрить коммуникационную программу по ОТиПБ, направленную на ключевые цели – развитие лидерства и культуры безопасности среди сотрудников
- Продолжить осуществление учебной программы по инженерной геологии (устойчивость породного массива) на горных работах, особенно по определению рисков безопасности

# Охрана окружающей среды



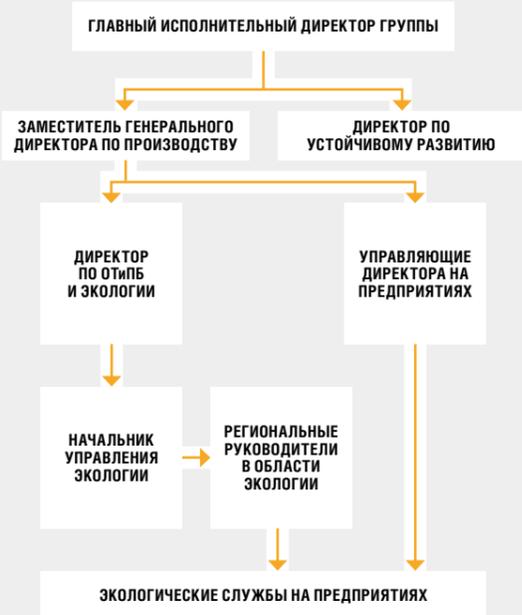
Рациональное использование ресурсов, применение возобновляемых источников энергии и предотвращение аварий с негативными экологическими последствиями – все это помогает минимизировать воздействие нашей деятельности на окружающую среду, одновременно повышая эффективность бизнеса.

**Андрей Савченко**

Директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии



## КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?

**Международные документы:** Глобальный договор ООН, стандарты ISO 14001, ISO 15001, Экологическая и социальная политика ЕБРР, Международный Кодекс по обращению с цианидами

## Корпоративные документы:

Корпоративный кодекс поведения, Экологическая политика, Политика управления выбросами парниковых газов, Энергетическая политика, Политика безопасного управления гидротехническими сооружениями, Политика по закрытию и ликвидации предприятий

## РАСКРЫВАЕМЫЕ АСПЕКТЫ

- Управление гидротехническими сооружениями и готовность к чрезвычайным ситуациям
- Энергетические ресурсы и выбросы парниковых газов
- Водные ресурсы
- Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу
- Биоразнообразие
- Рекультивация земель
- Сточные воды и отходы
- Экологическая оценка поставщиков
- Механизм подачи обращений по экологическим вопросам

## ПРИОРИТЕТЫ

- Соблюдение требований законодательства и стандартов ISO
- Обеспечение безопасности хвостового хозяйства
- Оценка климатических рисков и возможностей
- Расширение области применения Международного Кодекса по обращению с цианидами на все предприятия
- Внедрение систем управления хвостохранилищами, обращения с цианидами, закрытия месторождений, управления климатическими рисками и углеродным следом

## Наш подход

Ответственный подход к охране окружающей среды – важнейшее условие стабильности бизнеса. В Полиметалле внедрены системы, направленные на снижение экологического следа нашей деятельности, сохранение биоразнообразия и защиту здоровья человека. Мы постоянно учимся и адаптируем процессы к новым реалиям. Мы учитываем экологические аспекты при проектировании, строительстве и эксплуатации месторождений и фабрик.

Горнодобывающая деятельность сопряжена с определенными экологическими рисками, поэтому в Полиметалле действует Экологическая политика, направленная на снижение таких рисков, соблюдение правовых норм, использование передовых практик и постоянное улучшение производственных процессов. Она охватывает управление ключевыми экологическими аспектами, включая готовность к чрезвычайным ситуациям, а также применение экологически чистых материалов. В 2018 году мы обновили Экологическую политику и утвердили Энергетическую политику и Политику безопасного управления гидротехническими сооружениями.

На всех предприятиях Полиметалла действует Система экологического менеджмента (СЭМ), которая позволяет выявлять экологические риски и возможности, повышать ресурсо- и энергоэффективность. Мы применяем современное оборудование и эффективные технологии для предотвращения загрязнения окружающей среды, СЭМ на всех предприятиях Полиметалла сертифицирована на соответствие стандарту ISO 14001.

Мы также стремимся вовлекать самих сотрудников в решение экологических вопросов, предоставляя им возможность постоянного обучения. Мы поощряем посещение нашими экологами курсов по экологическому менеджменту, оценке качества воды, обращению с опасными отходами, экологической безопасности и рекультивации земель.

## Аудит и соответствие требованиям

Полиметалл уделяет особое внимание мерам по предотвращению аварий с негативными экологическими последствиями, а также внедрению принципов экологической ответственности в основные бизнес-процессы. Мы полностью соблюдаем требования природоохранного законодательства; государственные контролирующие органы регулярно проводят проверки экологической деятельности на предприятиях. Для улучшения практик мы также периодически привлекаем внешних аудиторов.

В 2018 году государственные органы провели 12 проверок на восьми предприятиях Полиметалла. На двух из них – Воронцовском и Варваринском – были выявлены незначительные нарушения природоохранного законодательства, они заключались в ошибках при оформлении документации по обращению с отходами; по результатам проверки был начислен штраф в размере 4323 долл. Мы незамедлительно откорректировали документы и учли замечания на будущее.

Кроме упомянутого взыскания, в 2018 году Компании не начислялись другие крупные штрафы или неденежные санкции за несоблюдение законодательства. Также за всю историю Полиметалла на предприятиях не происходило крупных экологических аварий.

## Вовлечение заинтересованных сторон

### Поставщики и подрядчики

Мы управляем рисками и минимизируем их вместе с нашими поставщиками и подрядчиками, проводим выборочные аудиты поставщиков, следим, чтобы они соблюдали природоохранное законодательство и применяли лучшие практики.

Требования к подрядчикам в области охраны окружающей среды являются частью Кодекса поведения поставщиков. В рамочном договоре предусмотрено обязательное исполнение поставщиками требований природоохранного законодательства, корпоративной СЭМ, а также иных требований, связанных с упаковкой, уровнем шума, загрязнением окружающей среды и готовностью к чрезвычайным ситуациям. Поставщики должны гарантировать, что их оборудование соответствует установленным требованиям.

Мы разъясняем подрядчикам принятые в корпоративной СЭМ процедуры и требуем от них ответственности за экологическую безопасность, а также реализации мер по сокращению негативного воздействия на окружающую среду. Мы ожидаем от подрядчиков постоянного улучшения методов управления экологическими рисками, повышения показателей деятельности в области охраны окружающей среды, здоровья и промышленной безопасности. В 2018 году мы провели проверки у 285 подрядчиков, по результатам которых не было выявлено существенных нарушений.

### Механизм подачи обращений по экологическим вопросам

Все заинтересованные стороны имеют возможность выразить свою обеспокоенность или направить жалобы посредством специальных механизмов обратной связи, включая общественные слушания. На каждом предприятии мы ведем журнал записей, где регистрируем все полученные от населения комментарии, а также проводим различные мероприятия, в рамках которых заинтересованные лица могут выразить обеспокоенность. В 2018 году было получено 14 обращений в отношении нашего воздействия на окружающую среду. Вопросы были сняты после того, как Компания предоставила дополнительную информацию о своих экологических мероприятиях.



## ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ (%)

### 20 млн долл.

#### ИНВЕСТИЦИЙ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Обращение с отходами	38%
Качество воздуха и климат	22%
Охрана водных ресурсов	12%
Охрана земельных ресурсов	11%
Прочие	17%



## Охрана окружающей среды

В 2018 году суммарные инвестиции Полиметалла в охрану окружающей среды составили 19,9 млн долл. – это меньше, чем в 2017 году (24,8 млн долл.), так как мы завершили строительство хвостохранилищ на Майском и Албазино и запустили месторождение Кызыл. Сюда включены расходы на строительство природоохранных объектов для строящихся предприятий и модернизацию существующих природоохранных объектов на действующих предприятиях Полиметалла. Помимо этого, мы осуществляем ежеквартальные платежи в бюджет регионов присутствия в виде экологических налогов для компенсации негативного воздействия хозяйственной деятельности на окружающую среду. Размеры этих платежей устанавливаются экологическим законодательством и назначаются специализированными государственными органами по результатам проведенных проверок.

## Вода

### Вода в центре внимания

Доступность воды для будущих поколений – один из основных вопросов, волнующих общественность в связи с демографическими и климатическими изменениями. 2018 год был объявлен «Годом воды» в Полиметалле, и мы уделили много внимания управлению водными ресурсами на предприятиях. Компания использует воду на производстве, в хозяйственно-бытовых целях, а также для полива, и мы признаем необходимость эффективного использования воды. Наибольший объем воды потребляется на перерабатывающих предприятиях при обогащении руды.

Полиметалл также ответственно относится к безопасности водоснабжения и качеству воды. Мы ведем постоянный мониторинг состояния поверхностных и подземных вод и при необходимости принимаем меры для минимизации негативных воздействий. Мы также сотрудничаем с местными органами власти и заинтересованными сторонами в деле обеспечения безопасности водоснабжения в регионах присутствия, зачастую обеспечивая доступность воды и соответствующую инфраструктуру за свой счет.

Мы усовершенствовали процедуры учета и регистрации, провели аудит водных ресурсов и пересмотрели схему водного баланса. Кроме того, мы осуществили несколько проектов, включая строительство и модернизацию водохозяйственных сооружений для наших предприятий и ближайших населенных пунктов.

### Потребление воды

Предприятия Полиметалла расположены в районах, где нет дефицита воды. Тем не менее мы применяем замкнутую систему водоснабжения и стремимся использовать только вторично осветленную воду из хвостохранилищ и прудов-отстойников. Это позволяет минимизировать забор пресной воды и снизить риск сброса загрязненных вод в окружающую среду.

Перед сбросом качество воды проверяется на соответствие нормативным требованиям. Затем сточные воды проходят через очистные сооружения с механической, физико-химической и биологической очисткой. Учет воды осуществляется счетчиками, расходомерами, а при невозможности использования приборов учета – косвенными методами.

Органы государственной власти ежегодно устанавливают для нас лимиты забора воды. Благодаря широкому географическому распределению наших предприятий, в процессе водопользования не создается чрезмерной нагрузки на какой-либо отдельный водоисточник, более того, мы всегда обеспечиваем соблюдение установленных лимитов забора воды. Используемые нами поверхностные источники расположены вдалеке от экологически уязвимых районов или мест, где вода представляет высокую ценность для местных жителей и коренных народов.

Для производственных нужд мы активно используем воду, которая естественным образом собирается в подземных горных выработках. Эта вода применяется как под землей, так и откачивается на поверхность и используется в процессе золотоизвлечения. При необходимости мы приобретаем дополнительные объемы воды у сторонних организаций. В крайнем случае у нас есть разрешение на забор определенных объемов из рек, водохранилищ и подземных водоносных горизонтов.

### Проекты по управлению водой в 2018 году

В течение года Компания работала над несколькими проектами. Например, на Капанском ГОКе<sup>1</sup> организован подземный водоотлив и очистка шахтной воды с ее последующим использованием в технологическом процессе на фабрике (см. диаграмму ниже). Проект включает реконструкцию очистных сооружений и схемы технического водоснабжения таким образом, что вместо свежей воды в технологическом процессе будут участвовать очищенные сточные воды.

Омолонская золоторудная компания реализовала проект использования карьерных сточных вод вместо свежей воды для приготовления торкрет-бетона и для подпитки оборотной воды на рудном штабеле месторождения Биркачан. Также был реконструирован отстойник карьерных сточных вод.

<sup>1</sup> Продан в 1-м квартале 2019 года.

На Амурском ГМК проект оборотного водоснабжения предусматривает включение не менее 40 000 м<sup>3</sup> ливневых сточных вод с пруда-накопителя, расположенного на складе кека, в технологический процесс вместо свежей воды. Также завершено строительство водоотводного коллектора.

На месторождении Кызыл шахтные сточные воды были включены в технологический процесс фабрики, а на руднике Дукат оборотное водоснабжение организовано на автомойке. На Албазино внедрена фиторемедиационная технология очистки ливневых стоков с использованием зеленых растений для очистки карьерных вод. Наконец, на Варваринском был оптимизирован водооборот фабрики и достигнута цель по увеличению доли оборотной воды во флотации.

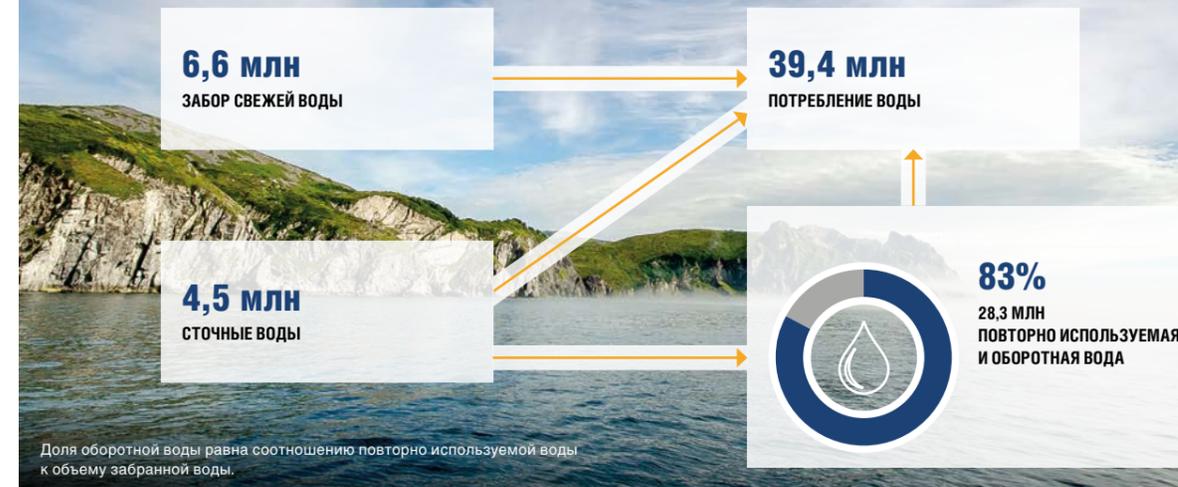
### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТОЧНЫХ ВОД В ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Схемы обращения с водой в 2018 и в 2017 годах



### ВОДА (куб. м)

ЦЕЛЬ 2020: НЕПРЕРЫВНОЕ СНИЖЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ И СБРОСА ВОДЫ ПУТЕМ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ



## Отходы

При добыче полезных ископаемых образуется большой объем минеральных отходов, а также сравнительно небольшие объемы прочих и опасных отходов. Отходы размещаются в хвостохранилищах и в виде отвалов вскрышной породы, что оказывает определенное воздействие на почву, а в случае неэффективного управления может негативно повлиять на водные ресурсы.

В производстве таких продуктов, как сплав Доре, цинковый цементат, флотационный и гравитационный концентрат, задействованы большие объемы руды и энергии. Наиболее значительными видами отходов являются вскрышные породы и хвосты, составляющие более 99% общего объема отходов. Вскрышные породы представляют собой материалы, извлекаемые для вскрытия рудных тел, а хвосты являются отходами обогащения руды.

### Сокращение объемов отходов и используемых материалов

Мы руководствуемся принципом ответственного управления отходами, поэтому уделяем большое внимание эффективному использованию материалов. Мы выявляем наиболее вредные материалы в производственных процессах, такие как взрывчатые вещества, бурильные части оборудования и шары для мельниц измельчения, и постоянно сокращаем объемы их использования без влияния на качество продукции. Наши аудиторы регулярно проводят внутренние проверки соблюдения местного и федерального законодательства; специализированные государственные органы проводят выборочные проверки экологических показателей на предприятиях.

На данный момент в эксплуатации Полиметалла находятся девять хвостохранилищ; за 2018 год ни на одном из них не было зарегистрировано крупных аварий с негативными экологическими последствиями. В течение года мы добыли 14 тыс. тонн руды и 127 млн тонн вскрышной породы, переработали 15,2 тыс. тонн руды и произвели 139 млн тонн отходов. Это больше, чем в 2017 году, когда объем отходов составил 128 млн тонн, что связано с увеличением объемов добычи руды.

### Повторное использование и переработка отходов

Наша цель – перейти к модели циклической экономики, главным элементом которой является повторное использование отходов. В Компании внедрены системы и процедуры, нацеленные на увеличение доли повторного использования и минимизацию отходов, складываемых на полигонах. В 2017 году мы поставили цель повторно использовать вскрышные породы в объеме не менее 20% от общего объема образования отходов ежегодно. В 2018 году мы повторно использовали 27% отходов на предприятиях, включенных в границы отчетности при формировании этой цели, куда не вошел новый проект Кызыл. Однако в связи с интенсивным проведением вскрышных работ на Кызыле общая доля повторного использования по всей Группе составила 16%.

Если повторно использовать отходы на собственных предприятиях невозможно, мы ищем способы их применения за пределами Полиметалла. Например, мы заключили соглашения с компаниями по переработке отходов путем сжигания и производства энергии. Не подлежащие повторному использованию отходы размещаются на собственных или сторонних полигонах по договорам с лицензированными организациями. В 2018 году всего было размещено 117 млн тонн отходов.

### Хвостохранилища и гидротехнические сооружения

Экологическое законодательство стран присутствия Полиметалла выдвигает строгие требования по предотвращению загрязнения земельных и водных ресурсов. На всех хвостохранилищах проводятся плановые проверки на соответствие этим требованиям, а также проверки на безопасность. Экологические и инженерные службы на местах осуществляют постоянный мониторинг состояния хвостохранилищ, ежедневно наблюдают за состоянием трубопроводов и насосных станций, уровнем воды и состоянием самой дамбы. Мы обеспечиваем постоянную готовность к ликвидации чрезвычайных ситуаций на всех этапах существования хвостохранилищ – от проектирования до эксплуатации и закрытия.

В 2018 году мы разработали корпоративную систему управления хвостохранилищами, которая позволила нам усилить контроль за хранением отходов, оценить вероятность наступления негативных событий с большей точностью и перепроверить планы ликвидации аварийных ситуаций. Мы устраняем любые потенциальные причины разрушения дамб, такие как безответственная эксплуатация и неготовность к обильным осадкам. Таким образом мы минимизируем риски возникновения аварий. В настоящее время нами эксплуатируются девять хвостохранилищ, на которых в 2018 году не было зарегистрировано ни одной аварии.

### ОТХОДЫ

(Т)

**ЦЕЛЬ 2020: ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПОВТОРНО МИНИМУМ 20% ГОДОВОГО ОБЪЕМА ОБРАЗОВАНИЯ ОТХОДОВ**

**27%**

**ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ОТХОДОВ**

(без учета объемов с Кызыла)

**139 млн**

**ОБЩИЙ ОБЪЕМ ОБРАЗОВАННЫХ ОТХОДОВ**

**127 млн**

**ВСКРЫШНАЯ ПОРОДА**

**12,5 млн**

**ХВОСТЫ БОГАЩЕНИЯ**

**117 млн**

**УТИЛИЗОВАННЫЕ ОТХОДЫ**

**22,6 млн**

**ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ОТХОДЫ**



На Амурском ГМК мы применяем технологию сухого складирования хвостов. Этот метод не только помогает рационально использовать водные ресурсы, но и является более безопасным, так как исключает риск разрушения дамбы и утечки пульпы. Мы планируем и дальше снижать потенциальное воздействие хвостохранилищ на окружающую среду, внедряя технологию сухого складирования на предприятиях Омолонского хаба, Нежданском, Прогнозе и АГМК-2.

### Обращение с цианидосодержащими отходами

На предприятиях Полиметалла используются несколько видов опасных веществ. Цианид, применяемый для извлечения металла из руды, является одним из наиболее вредных. Цианид также присутствует в производственных процессах в виде химического соединения и может быть обнаружен в газах, жидкостях и твердых отходах, которые позднее подвергнутся очистке.

В связи с опасной природой цианида мы проявляем особую осторожность при обращении с ним и постоянно отслеживаем его использование. Наш подход предусматривает выявление всех потенциальных рисков, строгий контроль содержания цианида в хвостах, мониторинг воздуха, почв, поверхностных и подземных вод. Мы предоставляем результаты экологического мониторинга государственным органам и реализуем природоохранные мероприятия, включая проектирование, строительство и мониторинг состояния дамб, хвостохранилищ, а также мониторинг источников и качества вод, изменения русла рек и, соответственно, водосбора.

В 2016 году мы подписали Международный кодекс использования цианидов, и в 2018 году наши предприятия прошли независимые аудиты на соответствие требованиям кодекса. Были проаудированы Амурский ГМК и Воронцовское месторождение, а также цепочки поставок по морю, железной дороге и автотранспортом. Мы планируем получить сертификаты соответствия требованиям кодекса для Амурского ГМК и Воронцовского в 1-м полугодии 2019 года.

При использовании цианида мы расходуем 100% приобретенного объема, чтобы исключить ненужные остатки. Мы также строго подходим к транспортировке опасных материалов. В 2018 году Полиметалл использовал 9,5 тыс. тонн цианида на своих предприятиях. В 2018 году мы не перевозили, не завозили и не вывозили никаких видов отходов, отнесенных к опасным по классификации Базельской конвенции 2 (Приложения I, II, III и VIII). Всего в 2018 году мы произвели 15,6 тыс. тонн опасных отходов по сравнению с 13,5 тыс. тонн в 2017 году.

## Акцент на переработку

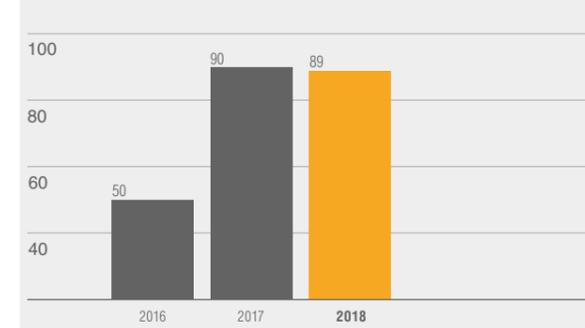
Пилотный проект по сбору использованных батареек и аккумуляторов – первый шаг на пути к системе раздельного сбора мусора в поселке Ауэзов и на промплощадке Кызыла.

Как пояснил главный эколог Кызыла Денис Некрылов, на предприятии составлен официальный реестр отходов. Было решено: не стоит выбрасывать на свалку то, что поддается переработке – бумагу, картон, стекло, пластик и, конечно же, батарейки.

Всего мы определили 21 пункт сбора утилизируемых отходов, которые будут расположены как на территории предприятия, так и в поселке. Инициатива была подхвачена жителями вахтового поселка Майского и Певека.

## ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ

(Т ОТХОДОВ НА УНЦИЮ ЗОЛОТОГО ЭКВИВАЛЕНТА)



Увеличение объемов отходов связано с выводом на проектную производительность месторождения Кызыл, который сопровождался интенсивным ведением вскрышных работ и привел к одновременному увеличению объема образования пустой породы.

## Энергоменеджмент и выбросы парниковых газов

### Изменение климата

Изменение климата создает для нашего бизнеса как возможности, так и риски, поэтому мы подходим к этой проблеме комплексно. В 2018 году Компания разработала систему климатического менеджмента, которая включает три направления:

- Управление выбросами парниковых газов
- Оценку рисков и возможностей, связанных с изменениями климата
- Управление углеродным следом продукции

В 2019 году мы планируем внедрить систему по всем трем направлениям.



## Охрана окружающей среды

Переход к низкоуглеродной экономике и связанные с этим изменения в политике Компании предоставляют не только новые возможности, но и риски. Наша первоочередная задача на пути снижения выбросов парниковых газов – поиск возобновляемых источников энергии (см. Политику управления выбросами парниковых газов).

Прямые выбросы парниковых газов образуются при выработке тепла и электроэнергии дизель-генераторами, а также при работе горного оборудования. Сжигание природного газа и угля и использование полигонов промышленных и бытовых отходов также приводят к выбросу парниковых газов.

Для эффективного управления выбросами парниковых газов мы ежегодно проводим оценку объемов прямых и косвенных выбросов и формируем отчетность. В 2018 году мы внедрили ряд мер по сокращению выбросов парниковых газов: например, мы продолжили переход на энергосберегающее светодиодное освещение на предприятиях и оборудовали дизель-генераторные установки системами рекуперации тепла.

Для расчета и мониторинга выбросов CO<sub>2</sub> мы используем общепризнанную международную методику. Благодаря реализации проектов по снижению удельных выбросов парниковых газов нам также удалось снизить выбросы серы, образующейся при сжигании дизельного топлива.

### ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ



### Энергоснабжение

Основными источниками электроэнергии, потребляемой на предприятиях Полиметалла, являются покупное электричество центральных сетей (32%), дизельное топливо, природный газ и уголь, используемый для теплоснабжения бытовых и производственных помещений. На дизельное топливо приходится 46% нашего суммарного потребления энергии; оно используется для самоходной горной техники, теплоснабжения и в технологических процессах.

В связи с удаленностью предприятий от промышленных центров и отсутствием централизованной инфраструктуры энергоснабжения, мы также генерируем собственную энергию, которая составляет 15% от общего потребления. Это необходимо для обеспечения стабильности энергоснабжения на местах.

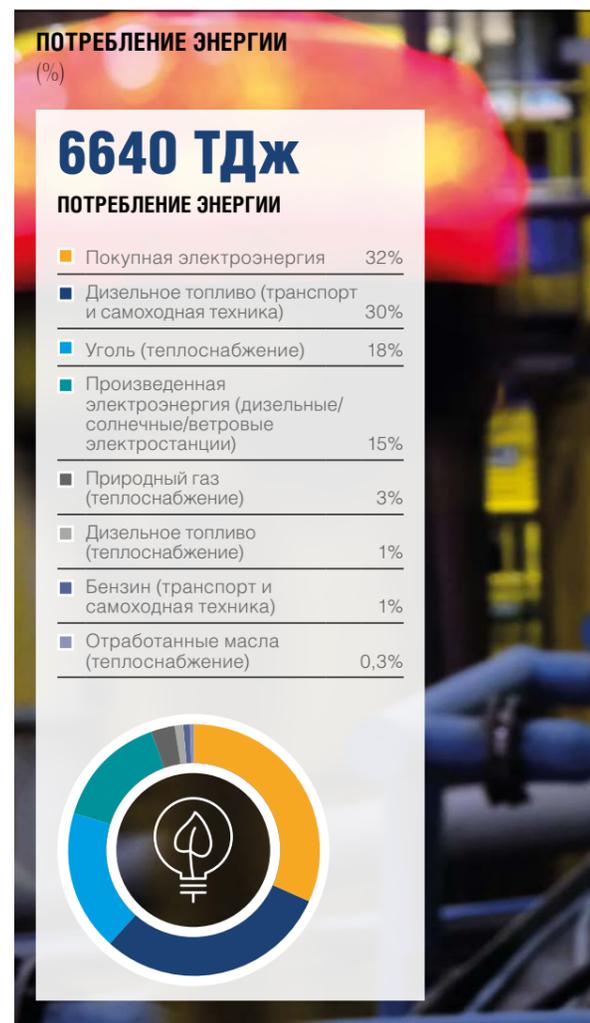
В 2018 году потребление дизельного топлива незначительно снизилось в связи с подключением фабрики на месторождении Кызыл к электрической сети. Общий объем потребления энергии всеми нашими предприятиями за год составил 6640 ТДж по сравнению с 7010 ТДж в 2017 году.

### Энергоэффективность

Одна из наших ключевых задач – последовательное сокращение потребления энергии на предприятиях. Для повышения энергоэффективности в Полиметалле внедрена Система энергоменеджмента, разработанная и реализованная в соответствии с требованиями международного стандарта ISO-50001.

В 2018 году мы провели независимые энергоаудиты на предприятиях и реализовали корректирующие мероприятия по результатам аудитов. Наша цель – сократить потребление энергии за счет ее эффективного использования и применения энергоэффективного оборудования и технологий.

Мы тщательно планируем использование энергоресурсов, совершенствуем систему учета и регистрации для обеспечения соответствия целевым показателям энергоэффективности на всех предприятиях. При разработке новых проектов и модернизации существующих используется только энергоэффективное оборудование. Например, на основное технологическое оборудование были установлены частотные преобразователи.



Мы также продолжили модернизацию существующих и установку новых систем утилизации тепла на дизель-генераторных установках. Такие системы рекуперации обеспечивают необходимое количество тепла для бытовых и производственных помещений без использования дополнительных отопительных мощностей (котельных).

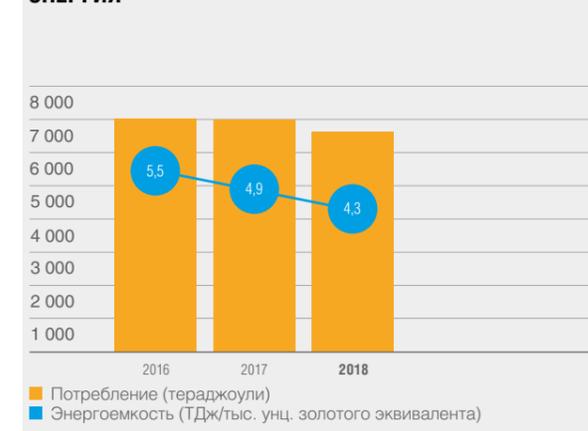
Проведенные в 2018 году энергетические аудиты показали, что наша Программа энергоэффективности действительно помогает сокращать потребление энергии: за прошедший год энергопотребление при переработке руды сократилось на 0,4%.

### Возобновляемые источники энергии

Наряду с повышением энергоэффективности производства, мы увеличиваем долю возобновляемых источников энергии. В 2018 году мы завершили два пилотных проекта: строительство солнечной электростанции мощностью 1 МВт на Светлом и ветряной электростанции мощностью 100 кВт в порту Унчи. В результате мы планируем ежегодно генерировать 1500 кВт/час экологически чистой электроэнергии, что эквивалентно экономии 250 тонн дизельного топлива или сокращению выбросов ПГ на 640 тонн.

В 2019 году мы планируем рассмотреть возможности использования альтернативных источников энергии на других предприятиях Компании.

### ЭНЕРГИЯ

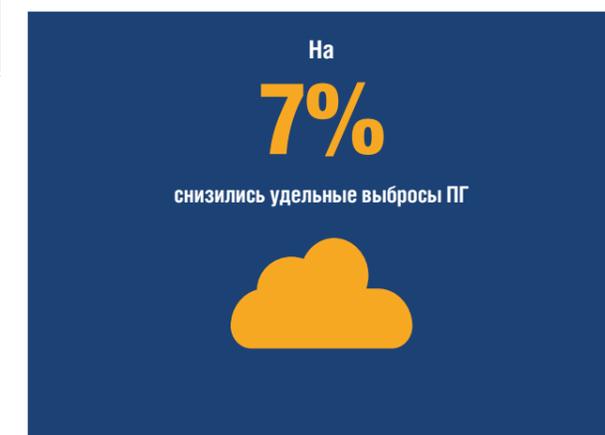
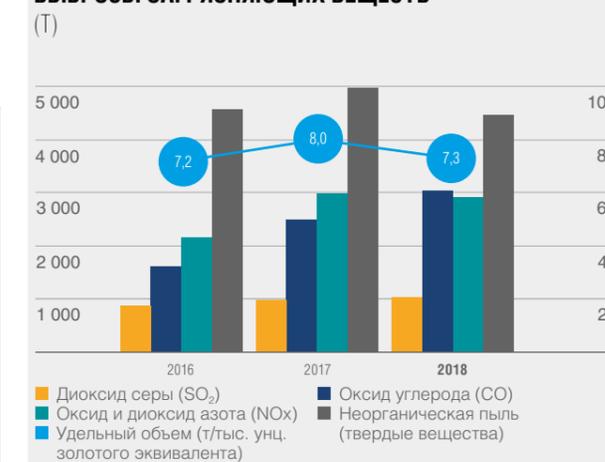


## Качество воздуха

Многие виды деятельности, такие как вскрышные работы, размещение пустых пород, переработка руды и использование энергии, приводят к образованию выбросов в атмосферный воздух, имеющих в своем составе диоксид углерода, оксиды азота и серы и неорганическую пыль. Для снижения выбросов пыли мы используем системы гидроорошения на открытых участках, пылеулавливающее оборудование, а также пылезащитные экраны для подавления пыли.

Объемы выбросов в период с 2015 по 2018 годы постоянно увеличивались, что объясняется ежегодным ростом объемов производства и, следовательно, ростом потребления энергии. Чтобы снизить выбросы в будущем, мы продолжим использовать только современную транспортную технику и горное оборудование, соответствующие европейским стандартам качества и произведенные по самым современным технологиям.

### ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ



### Планирование закрытия предприятий и рекультивация земель

Проведение открытых горных работ приводит к нарушению природного ландшафта. При подземных работах нарушение ландшафта менее значительно, но его не избежать при строительстве и эксплуатации необходимой инфраструктуры, такой как хвостохранилища, отвалы пустых пород, обогатительные фабрики и дороги. Поэтому мы считаем мероприятия по выводу объектов из эксплуатации и рекультивацию земель одним из важных направлений нашей работы. Так как в конечном счете минеральные ресурсы и рудные запасы любого месторождения будут отработаны, необходимо осуществлять предварительное планирование закрытия предприятия в конце срока его эксплуатации.

Мы начинаем с перемещения сотрудников между предприятиями, что обычно не вызывает затруднений, поскольку большая часть персонала работает вахтовым методом. Долгосрочные обязательства Полиметалла по закрытию предприятий включают реализацию мер по выводу из эксплуатации и рекультивации в соответствии с выданной лицензией. Планирование расходов на окончание работ или консервацию месторождений осуществляется согласно законодательным требованиям стран, в которых находится предприятие. Мы также проводим геологические, исследовательские и восстановительные работы, чтобы гарантировать, что после закрытия горнодобывающего предприятия подземные горные выработки, площадки буровых работ и здания не будут представлять опасность, после чего мы проводим экологическую рекультивацию.

По состоянию на 31 декабря 2018 года в Полиметалле под управлением находилась 19,9 тыс. гектаров земли, из которых за год 557 гектаров было нарушено в результате добычи полезных ископаемых или другой хозяйственно-экономической деятельности. Из общего количества нарушенных земель рекультивация была проведена на 232 гектарах. Выполненная работа была одобрена контролирующими органами (дополнительная информация представлена в Приложении «Основные количественные данные»).

В 2019 году мы планируем провести рекультивацию земель на южном карьере месторождения Воронцовское, который вскоре будет закрыт. В 2019 году мы также планируем внедрить новую корпоративную систему закрытия предприятий.

### Сохранение биоразнообразия

Мы прилагаем значительные усилия для минимизации воздействия на биоразнообразие в регионах присутствия. По этой причине мы не осуществляем деятельность в районах, имеющих статус особо охраняемых или уязвимых природных территорий, или в непосредственной близости от них. Мы также не осуществляем деятельность на территориях, имеющих природную, историческую или культурную ценность для коренных малочисленных народов Севера (КМНС), без их предварительного согласия. По нашим оценкам, производственные площадки Полиметалла не оказывают существенного влияния на биоразнообразие на самих площадках или вокруг них. Большинство наших производственных объектов расположено на территориях Крайнего Севера с низкой природной ценностью и биоразнообразием. Однако территории некоторых производственных объектов простираются до лесов и тундр Дальнего Востока, которые служат естественным

местообитанием некоторых редких и охраняемых видов растений и животных. Поэтому мы обязаны принимать соответствующие меры для охраны флоры и фауны.

В 2018 году были выполнены следующие мероприятия по сохранению биоразнообразия:

- Для предотвращения контакта птиц с опасными химическими веществами и отходами на полигонах и хвостохранилищах установлены биоакустические отпугивающие устройства
- Выполнена обваловка карьеров пустыми породами для исключения попадания в карьер животных
- Организованы кормовые площадки и установлены искусственные солонцы для копытных животных и зайцев
- Произведен посев семян многолетних трав на территории Амурского ГМК

Кроме того, мы провели мониторинг и оценку эффективности мероприятий, выполненных в 2017 году. Так, в течение года на объектах с отпугивателями не было замечено птиц. Предупреждающие знаки о путях миграции животных на дорогах также доказали свою эффективность.

В программу сохранения и мониторинга биоразнообразия вовлечен весь персонал Компании. Кроме того, весь персонал промплощадок, включая подрядчиков, прошел обучение по повышению осведомленности в области охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности для осознания своей ответственности за защиту местной флоры и фауны.

### Тысячам мальков – шанс на выживание

Благодаря экологической программе Полиметалла, 12 тысяч мальков горбуши было выпущено в реку Армань на Арманском лососевом рыбноводном заводе (Магаданская область). Их вырастили в искусственных условиях для пополнения естественной популяции. Заводские рыбки крупнее своих вольных собратьев на несколько миллиграммов. Это незначительное преимущество дает им высокий шанс выжить в суровых условиях Севера.

Планируется сделать такие мероприятия традицией. В 2018 году Омолонская золоторудная компания выделила 383 тыс. долл. на реализацию природоохранных мероприятий, включающих выплаты в бюджеты разных уровней, снижение негативного воздействия на окружающую среду и сохранение биоразнообразия.



### Прогресс в 2018 году

ПЛАНЫ НА 2018 ГОД	СТАТУС	ПРОГРЕСС
Снизить объемы забора пресной воды путем замены или совершенствования существующих технологий, увеличить объемы использования оборотной воды, обеспечить более высокую степень очистки, а также организовать систему забора и использования карьерной воды для орошения рудных штабелей	■ В процессе	Доля повторного использования воды сохранилась на уровне 2017 года, составив 83%; объем потребления свежей воды по сравнению с 2016 годом снизился на 37%.  Организована система сбора и использования карьерных сточных вод для орошения рудных штабелей на Омолоне.
Использовать способ обратной закладки в подземных выработках для уменьшения объемов вынимаемой и складированной вскрышной породы	■ Сделано	Способ обратной закладки используется на месторождениях Лунное, Албазино, Омолон, Авляякан и Капан.
Высадить лес для компенсации воздействия на экосистемы и население	■ В процессе	В рамках программы сохранения биоразнообразия были высажены деревья.
Использовать инструменты охраны биоразнообразия, такие как рыбозащитные фильтры, электрические кабели с изоляцией для обеспечения безопасности птиц	■ Сделано	На Варваринском установлены электрические кабели, безвредные для птиц; на Албазино водяные насосы оборудованы рыбозаградителями.

### Планы на 2019 год и последующие годы

- Внедрить систему климатического менеджмента для оценки углеродного следа нашей продукции и разработать сценарии адаптации к изменению климата
- Построить дополнительные очистные сооружения на Воронцовском, Албазино, Комаровском и Дукате
- Снизить выбросы твердых загрязняющих веществ от угольной котельной на Кызыле
- Построить пруды-отстойники дренажных вод на Амурском ГМК и Албазино

# Социально-экономическое развитие



Мы не только обеспечиваем прибыль для акционеров, но и оказываем положительное воздействие на людей и местные сообщества на территориях нашей деятельности. Оно заключается в партнерстве, поддержании непрерывного диалога и осуществлении социальных инвестиций. Мы платим честно налоги, трудоустраиваем местных жителей и пользуемся услугами местных поставщиков. Мы, экономика регионов и местные жители – все получают выгоду.

**Юлия Пивоварова**  
Директор по связям с общественностью



## КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



## ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ?

**Международные документы:** Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного управления Великобритании, Инициатива прозрачности добывающих отраслей, Налоговый Кодекс

**Корпоративные документы:** Кодекс корпоративного поведения, Кодекс поставщика, политики по противодействию взяточничеству, Политика в области прав человека, Процедура по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам, Политика по взаимодействию с местными сообществами, Экологическая политика, Система управления взаимодействием с сообществами, Политика по закупкам

## РАСКРЫВАЕМЫЕ АСПЕКТЫ

- Местные сообщества
- Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с местными сообществами и КМНС
- Механизм рассмотрения обращений в области социальных воздействий
- Права коренных народов
- Переселение
- Экономическая результативность
- Присутствие на рынках
- Социальные инвестиции
- Косвенное экономическое воздействие
- Практика закупок
- Ответственность за продукцию

## ПРИОРИТЕТЫ

- Улучшение качества жизни местного населения
- Выстраивание отношений на новых территориях деятельности
- Расширение взаимодействия с заинтересованными сторонами
- Обеспечение прозрачности и открытости нашей деятельности в социальной сфере
- Поддержка спортивных и культурных мероприятий
- Инвестиции в проекты в области здравоохранения и образования
- Поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС)
- Учет мнения местных сообществ при планировании социальной деятельности
- Совершенствование социальной политики
- Соответствие международным стандартам
- Создание социально-экономической ценности
- Уплата всех налогов
- Трудоустройство местного населения
- Поддержка местного бизнеса

## Наш подход

Поддержание долговременных, крепких и доверительных взаимосвязей с заинтересованными сторонами в регионах присутствия является главным фактором успеха нашего бизнеса. Деятельность Полиметалла обладает нарастающим положительным эффектом, поскольку она помогает развитию местной экономики и местных сообществ, а также обеспечивает занятость населения, поддерживает общественное благосостояние во всех регионах нашей деятельности.

Это способствует успеху нашей деятельности, поскольку положительно влияет на репутацию, поддерживает бесперебойную работу предприятий, а также обеспечивает защиту прав человека и охрану окружающей среды на всех производственных объектах. Мы хотим, чтобы успех Компании нашел отражение в развитии местных экономик и сообществ.

Мы вносим значительный вклад в экономику и устойчивое развитие территорий, уплачивая налоги в федеральные и региональные бюджеты, трудоустраивая местных жителей, пользуясь услугами местных и региональных поставщиков, ускоряя развитие сопутствующих отраслей. Это способствует улучшению условий жизни местного населения и дальнейшему росту экономики.

Корпоративная система взаимодействия с заинтересованными сторонами обеспечивает универсальный подход во всех регионах и эффективность обратной связи с местным населением. Мы принимаем меры для выявления социальных рисков и воздействий, стараемся снизить их и фактически превращаем их в положительные факторы. Мы устанавливаем и поддерживаем хорошие конструктивные взаимосвязи с местными сообществами, учитываем их реальные нужды и вносим вклад в общественное благосостояние. Кроме того, наша система взаимодействия способствует продвижению экологически безопасных технологий и соблюдению прав человека. Мы взаимодействуем с коренными малочисленными народами, учитываем их особый статус и разделяем наши достижения с местными сообществами.

## Права человека

Мы внедрили политику по правам человека в 2016 году и обновили ее в 2018 году. В дополнение к нашим стандартам взаимодействия с коренными малочисленными народами, политика декларирует приверженность Компании к соблюдению прав человека и сохранению культурного наследия коренных малочисленных народов в районах нашей деятельности.

В 2018 году мы разработали методологию оценки рисков в области прав человека и провели обучение сотрудников по этим вопросам. В течение года не было зафиксировано случаев нарушений прав меньшинств или прав человека ни среди сотрудников Полиметалла, ни у подрядчиков.

Мы впервые опубликовали Заявление о современном рабстве, одобренное Советом директоров. В нем говорится о нетерпимости Компании к использованию детского или рабского труда в нашей организации и цепочке поставок. Современное рабство (включая рабский, подневольный, принудительный труд и торговлю людьми) является глобальной проблемой, наносящей серьезный вред людям и обществу. Мы отвергаем любые формы рабства и в заявлении формулируем наш подход к его предотвращению. Мы настойчиво вовлекаем поставщиков, подрядчиков и покупателей в усовершенствование практических методов борьбы с рабством путем соблюдения Кодекса поставщика. В договоры с поставщиками были включены оговорки о необходимости взаимного уведомления о выявленных случаях современного рабства, а также обязательного соответствия трудовому законодательству.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ НА ВСЕХ ЭТАПАХ РАЗРАБОТКИ МЕСТОРОЖДЕНИЯ



## Взаимодействие с местными сообществами

Специальные подразделения Полиметалла обеспечивают эффективное функционирование системы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Каждый раз, планируя инвестиции в новый проект, мы прежде всего выявляем заинтересованные стороны, включая местные органы управления, местные сообщества, общественные организации и коренные малочисленные народы. При разработке и реализации проектов мы принимаем во внимание интересы и мнения всех заинтересованных сторон.

Важно оценивать социальные и экономические риски, а также воздействие, которое может оказывать наша деятельность на местном и региональном уровнях. Мы взаимодействуем с местными сообществами на всех этапах реализации проектов – проектирование, строительство, эксплуатация и закрытие – в соответствии с требованиями законодательства и международными стандартами.

Мы разрабатываем долгосрочные стратегии взаимодействия с местными сообществами, учреждениями, органами власти и организациями, чтобы приносить максимальную пользу местному населению. Это взаимодействие включает систему обратной связи, которая регулирует порядок рассмотрения обращений и обработки информации для принятия корректирующих мер.

Наши каналы обратной связи включают:

- Инструменты в рамках механизма обратной связи (электронная почта, телефон, очное взаимодействие)
- Опросы, фокус-группы и анкетирование представителей местных сообществ
- Встречи и прямые линии с руководителями Компании
- Общие собрания, индивидуальные встречи и массовые мероприятия с участием представителей Компании и сообществ
- Рабочие группы (с общественными организациями)
- СМИ

Мы планируем и делаем инвестиции в социальную сферу, занимаемся благотворительностью в рамках договоров о сотрудничестве, учитываем общественное мнение. Наконец, мы регулярно информируем о достижениях Группы в области устойчивого развития.

### Переселение местных жителей

После переселения жителей на Кызыле в 2015 и в 2017 годах мы ведем мониторинг за ними. В июле 2018 года группа независимых экспертов по социальным и экологическим вопросам провела аудит на Кызыле и подтвердила соответствие наших процессов принципам социальной и экологической политики Европейского банка реконструкции и развития.

## Социальные инвестиции

Мы инвестируем в местные сообщества с целью повышения уровня жизни местного населения и ускорения экономического развития региона. Вместе с заинтересованными сторонами мы обсуждаем нужды сообществ и определяем приоритетные направления инвестиций. Объемы и целевые показатели инвестиционной программы ежегодно утверждаются руководством Полиметалла и Советом директоров на основании оценки их значимости для местного населения.

В 2018 году инвестиции в местные сообщества составили более 10 млн долл. За последние пять лет объем инвестиций превысил 30 млн долл. Основными направлениями были спорт и здоровый образ жизни, здравоохранение и образование, инфраструктура, культура и искусство и поддержка коренных малочисленных народов Севера. Мы также сделали благотворительные взносы на сумму 601 000 долл.

Помимо финансовой, была оказана гуманитарная помощь в виде продуктов питания, топлива и лекарств для оленеводов, доставки еды и медикаментов в отдаленные поселки КМНС, а также строительства и обслуживания дорог в отдаленных районах.

### СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В 2018 ГОДУ

(%)

## 10 млн долл.

### СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

■ Здравоохранение и образование	40
■ Спорт	31
■ Социальная инфраструктура населенных пунктов	12
■ Культура и искусство	8
■ Благотворительность	6
■ Поддержка коренных малочисленных народов Севера	3



## Механизм обратной связи

Обратная связь с местными сообществами важна для нас на всех стадиях реализации социальных проектов. Мы ищем пути улучшения корпоративной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами, расширения возможностей поддержания диалога и функционирования обратной связи. Мы регулярно организуем мероприятия с местными сообществами, часто в отдаленных районах: например, посещения населенных пунктов и личные встречи.

Сегодня во всех регионах деятельности Компании организованы каналы связи, доступные всем заинтересованным сторонам. Они могут обратиться в Полиметалл и гарантированно получить ответ в течение 14 дней.

В 2018 году мы получили 755 обращений от местного населения, в основном касавшихся финансовой поддержки и возможностей трудоустройства.

В течение года мы провели 50 встреч, экскурсий на предприятия и общественных собраний, включая 16 общественных слушаний для представителей местных сообществ и коренных народов (37 в 2017 году).

## Праздник Севера

Поддержка коренных малочисленных народов Севера – это настоящая привилегия, а проведение праздника Севера – особенно запоминающееся событие.

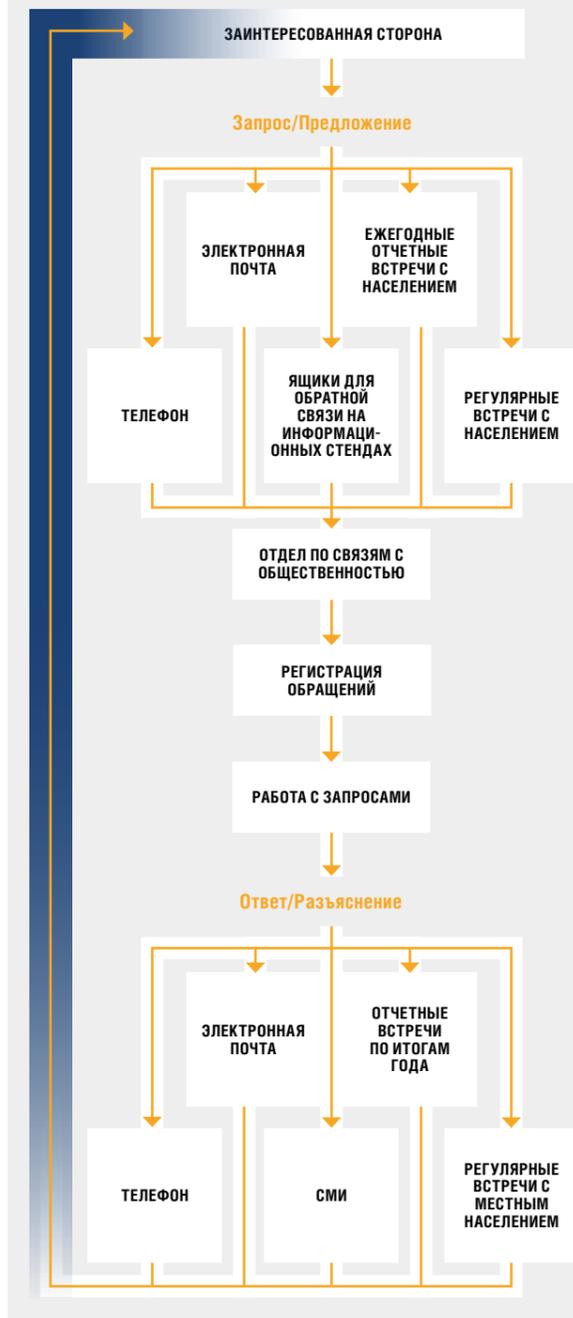
При финансовой поддержке Полиметалла в самом северном национальном поселке Хабаровского края Арка прошел праздник Севера, на который съехались оленеводы со всего Охотского района. В этом году некоторые добирались на оленьих упряжках до места встречи более 200 км.

Мужчины соревновались в конкурсе за звание лучшего охотника, женщины проявили кулинарные способности и мастерство в национальном рукоделии, пели песни и читали стихи на эвенском языке. Самой зрелищной частью программы стали гонки на оленьих упряжках. Охотники демонстрировали меткость в метании маута, специального аркана для ловли оленя, и прыгали через нарты.

Гостей местные хозяйки встречали в национальном жилище. Убранство дома оценивалось отдельно. Хозяйка выставляла на стол национальные блюда из оленины, рыбы и дичи. На эвенском языке женщины рассказывали о своем роде, семейных традициях и реликвиях, пели песни.



## МЕХАНИЗМ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ



## СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

КОЛИЧЕСТВО ПРОЕКТОВ	ИНВЕСТИЦИИ (МЛН ДОЛЛ.)	ОСНОВНЫЕ ПРОЕКТЫ
<b>СПОРТ</b>		
Более 90 проектов	<b>3,1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Финансовая поддержка детских спортивных команд, Свердловская область, Россия</li> <li>Переоборудование спортивного зала в спортивной школе «Кайсар», Тарановский район, Костанайская область, Казахстан</li> <li>Поддержка городского спортивного мероприятия в г. Амурск, Хабаровский край, Россия</li> </ul>
<b>ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</b>		
Более 20 проектов	<b>2,3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Замена окон и переоборудование педиатрического отделения Северо-Эвенской районной больницы, Магаданская область, Россия</li> <li>Приобретение машины скорой помощи для медпункта поселка Приречное, Житикаринский район Костанайской области, Казахстан</li> <li>Приобретение двух аппаратов гемодиализа для отделения гемодиализа Капанского медицинского центра, Сюникская область, Армения</li> </ul>
<b>ОБРАЗОВАНИЕ</b>		
Более 100 проектов	<b>1,8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Приобретение ПК в рамках проекта повышения компьютерной грамотности, село Джуен, Амурский район Хабаровского края, Россия</li> <li>Ремонт здания школы в поселке Сеймчан, Омсукчанский район Магаданской области, Россия</li> <li>Финансирование акции «Менин мектебим» в рамках программы «Туган жер» (оснащение классов биологии, химии, физики и робототехники современным специализированным оборудованием в школах Восточно-Казахстанской области)</li> </ul>
<b>ИНФРАСТРУКТУРА</b>		
Более 40 проектов	<b>1,2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Переоборудование пожарной станции в поселке Херпучи, район имени Полины Осипенко, Хабаровский край, Россия</li> <li>Приобретение автобуса для городской автобусной станции в рамках программы бесплатного проезда для жителей, г. Певек, Чаунский район, Чукотка, Россия</li> <li>Ремонт системы подачи воды в селе Тохтарово, Житикаринский район Костанайской области, Казахстан</li> </ul>
<b>КУЛЬТУРА</b>		
Более 80 проектов, мероприятий и акций	<b>0,8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ремонт этнокультурного центра «Гарпана» и культурного центра в селе Тополиное Томпонского района, Якутия.</li> <li>Организация творческого конкурса в память Турсынхана Абдрахманова (народный поэт) в деревне Калбатау, Восточно-Казахстанская область.</li> <li>Поддержка фестиваля искусств для детей и молодежи «Звезды надежды», район имени Полины Осипенко, Хабаровский край.</li> </ul>
<b>БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ</b>		
110 мероприятий и запланированных акций содействия	<b>0,6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Приобретение комплексов нейронной обратной связи для отделения реабилитации детей с ДЦП, Костанай, Казахстан</li> <li>Организация бесплатных благотворительных культурных мероприятий с участием танцевальных и вокальных групп, Капан, Сюникская область, Армения</li> <li>Поддержка благотворительных мероприятий для старшего поколения, ветеранов, школьников, социально незащищенных семей и сирот во всех регионах нашей производственной деятельности</li> </ul>
<b>КОРЕННЫЕ МАЛОЧИСЛЕННЫЕ НАРОДЫ СЕВЕРА</b>		
Более 60 проектов и мероприятий	<b>0,3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Поддержка проекта «Мергенкен», целью которого является укрепление здоровья молодежи и развитие национальных видов спорта, Амурский район Хабаровского края, Россия</li> <li>Организация межрегионального этнического фестиваля «Дзялбу», Магадан, Россия</li> <li>Поддержка оленеводов Дальнего Востока в районах производственной деятельности Компании, Россия</li> </ul>

## Оценка нашего воздействия

Подразделения Полиметалла по связям с общественностью регулярно проводят мониторинг реализации социальных программ. Посредством опросов общественного мнения, тематических фокус-групп, ежегодных отчетных встреч с заинтересованными сторонами по результатам деятельности мы получаем оценку социального и экономического эффекта наших проектов. Такой подход позволяет оперативно реагировать на изменение ситуации, корректируя направление инвестиций, а также исключает возможность нецелевого расходования средств. Мы также обеспечиваем возможность прямого участия местных сообществ в формировании и контроле социальных программ.

В 2018 году мы провели анкетирование представителей местных сообществ и населения в 17 регионах присутствия Компании. В опросах принял участие 851 человек. Мы получили 153 благодарственных письма от различных групп за наш вклад в решение социальных проблем. Было выявлено несколько положительных и ни одного отрицательного эффекта нашей деятельности.

В числе положительных воздействий: уплата налогов в государственный и местный бюджеты. Только в 2018 году наши налоговые платежи составили 181 млн долл., по сравнению с 188 млн долл. в 2017 году. Эта сумма включает обязательные взносы в государственные социальные фонды, в том числе пенсионные фонды стран нашего присутствия. Кроме того, по условиям коллективных договоров, на нас возложены пенсионные обязательства по отношению к сотрудникам, достигшим пенсионного возраста. Мы не считаем объемы этих обязательств значительными и раскрываем их в другой категории долгосрочных обязательств финансового отчета.

Наше положительное воздействие также включает поддержку инфраструктуры и развитие местного сопутствующего бизнеса, приток населения в связи с ростом производства, возможности трудоустройства для местного населения, природоохранные и экологические проекты.

Главным элементом нашего положительного воздействия являются инвестиции в социальную сферу и поддержка местных сообществ. В 2018 году мы продолжали строить, ремонтировать и переоборудовать различные учреждения, в том числе детские сады, школы, медицинские центры, спортивные и культурные центры, а также сооружения инфраструктуры на территории местного населения, на новых и отдаленных участках. Наша поддержка предусматривает плановую помощь социально незащищенным людям, включая детей из малообеспеченных семей и пенсионеров.

### Трудоустройство местного населения

Трудоустройство местных жителей имеет множество преимуществ. Оно позволяет укрепить связи между бизнесом и местными сообществами, а также снизить затраты на транспортировку вахтового персонала из других регионов, а следовательно воздействие на окружающую среду. Сотрудники участвуют в улучшении социально-экономических условий в регионе, что положительно воздействует на местную экономику.

Мы создаем возможности трудоустройства на всех предприятиях, активно нанимая местное население. В 2018 году 96% наших сотрудников составили местные жители (граждане России, Армении и Казахстана, в зависимости от местоположения предприятия). Мы стремимся создать необходимые условия для увеличения численности женщин и поддерживаем их выдвижение на руководящие должности. В 2018 году доля местных

## Правило равных возможностей в достижении успеха

Группа наших специалистов на Варваринском месторождении была занята особой работой, помогая ученикам Костанайской областной коррекционной школы-интерната. Школа нуждается в новом оборудовании, которое позволит ученикам добиться успехов в профессии и спорте.

В 2016 году Варваринское помогло оборудовать в школе кабинеты парикмахерского дела и кулинарии, а в 2017 году выделило средства на оснащение кабинетов швейного дела, обувной и столярной мастерской. Мы старались выявить, какие еще возможны изменения к лучшему.

«Уроки трудового обучения важны для учеников, – считает Серик Данияров, директор школы, – это азы их будущих профессий. Поэтому мы установили новое современное оборудование в кабинете труда. Теперь мы будем отправлять детей в колледжи подготовленными, умеющими работать с новыми технологиями».

Кроме того, в спортивном клубе для инвалидов, который объединяет 150 человек с нарушениями органов слуха, опорно-двигательного аппарата и органов зрения, появился микроавтобус с пневмоподъемником.

«Самая большая сложность для инвалидов-колясочников заключалась в том, чтобы добраться до нашего клуба, – говорит Наталья Сухачева, заместитель директора клуба. – На общественном транспорте колясочнику не доехать. У многих ребят есть потенциал, но добираться в клуб им было трудно. Микроавтобус с пневмоподъемником доставляет спортсменов-колясочников на тренировки в клуб и обратно».



женщин-руководителей была на 7% больше, чем доля местных мужчин-руководителей, а доля сотрудниц, нанятых из числа местного населения, в общей численности персонала Полиметалла на 2,4% выше доли мужчин.

### Местные поставщики

Наша система управления цепочкой поставок гарантирует прозрачность процедур, равные условия конкуренции, честное партнерство, своевременную доставку товаров и услуг, надежность поставщиков и полное соблюдение всеми сторонами соответствующих норм.

Для обеспечения эффективности цепочки поставок мы используем систему электронных закупок на площадке b2b, которая позволяет расширить список подрядчиков и сделать наши процессы более прозрачными, безопасными и эффективными. Мы стремимся к созданию устойчивых и долгосрочных отношений с партнерами, отобранными на основе открытого тендера.

Поставщики для программ закупок по капитальным затратам (например, закупка горного оборудования или проекты по созданию инфраструктуры обогащительных фабрик) в основном представлены крупными международными производителями, что снижает риски и затраты. В меру возможности мы привлекаем местных и региональных поставщиков, что стимулирует экономическое развитие регионов и развитие региональных и национальных цепочек поставок.

В 2018 году в среднем около 49% закупок для российских предприятий Полиметалла осуществлялось у поставщиков, зарегистрированных в регионе, районе, городе, или в районах смежных с территориями, где зарегистрирован и работает Полиметалл, по сравнению с 47% в предыдущем году. В Казахстане и Армении доля закупок у местных поставщиков составляет 88% и 75% соответственно.

Взаимоотношения с региональными поставщиками товаров и услуг имеют принципиально важное значение в силу удаленности многих наших объектов и суровых погодных условий. На более удаленных производствах вся продукция поставляется морским транспортом в период навигации, поэтому мы зависим от региональных поставщиков.

Наибольшие объемы местных закупок были достигнуты на Кызыле (84% по сравнению с 74% в 2017 году), в Охотске (83% по сравнению с 42% в 2017 году), на Омолоне и Воронцовском (58% по сравнению с 56% и 42% в 2017 году соответственно).

### Оценка поставщиков

Мы проводим проверки партнеров на благонадежность и наличие коррупционных рисков, чтобы работать только с поставщиками, соблюдающими нормы этики. В 2018 году мы проверили более 3000 организаций (потенциальных партнеров) и отказались от сотрудничества с некоторыми из них из-за несоответствия нашим стандартам корпоративного управления и антикоррупционной политики.

Мы хотим работать с поставщиками, которые разделяют наши принципы по важным вопросам, таким как охрана окружающей среды и соблюдение прав человека. В 2018 году мы внедрили Кодекс поставщика, требованиям которого должны соответствовать наши партнеры. В соответствии с Кодексом поставщики должны предпринимать шаги по предотвращению детского, принудительного и рабского труда и контролировать случаи нарушений. О выявленных нарушениях следует информировать Компанию. На сегодня нам неизвестно о каких-либо нарушениях, допущенных и поставщиками.

Мы следим за тем, чтобы все поставщики ознакомились с Кодексом. В дальнейшем в договоры с поставщиками будет добавлено условие расторжения контракта в одностороннем порядке в случае нарушения принципов Кодекса.

Производители и перевозчики цианида, с которыми мы работаем, должны вести деятельность в соответствии с Международным кодексом использования цианидов. Опасные грузы должны перевозить только компании, имеющие специальные разрешения на их транспортировку.

### Недопущение коррупции

Мы ведем разъяснительную работу по предупреждению взяточничества и возможных последствий коррупционных действий. Мы также осуществляем ряд мер по предотвращению коррупционных и мошеннических действий наших сотрудников, подрядчиков и поставщиков.

В 2018 году Полиметалл продолжил обучение по противодействию коррупции. Наряду с проведением вводных и повторных инструктажей для сотрудников и подрядчиков, мы провели более 145 семинаров и 33 тренинга для групп с высоким уровнем риска (более 5000 человек).

В течение этого года проявления коррупции ограничивались мелким мошенничеством и воровством (46 случаев). Это не привело к финансовым потерям, напротив, Компания предотвратила ущерб на 596 тыс. долл. К сотрудникам были применены санкции за мошенничество, а некоторые из них были уволены. Эти случаи не оказали существенного влияния на наше финансовое положение или операционную деятельность, и в отношении Компании или ее сотрудников не было возбуждено судебных дел, связанных с коррупцией.

### Финансовая поддержка и платежи в пользу государства

Polymetal International plc (совместно со своими дочерними компаниями) выпустил отдельный Отчет о платежах в пользу государства за 2017 год, как того требует Закон Великобритании о платежах в пользу государства 2014 года (с поправками, внесенными в декабре 2015 года). Закон приведен в соответствие с Директивой ЕС 2013/34 по бухгалтерскому учету и применяется к крупным добывающим компаниям, чьи ценные бумаги котируются на фондовом рынке, регулируемом законодательством Великобритании, – компаниям, занимающимся поиском, открытием, разведкой, разработкой и эксплуатацией месторождений руд, нефти, природного газа и прочего сырья. Данный Отчет также отвечает требованиям Правил раскрытия и прозрачности информации Управления по финансовому регулированию и надзору Великобритании.

### Покупатели и рынки

Наша продукция продается как внутри, так и за пределами страны-производителя. Мы продаем золотые и серебряные слитки в основном российским коммерческим банкам, а концентрат покупают металлургические заводы по всему миру.

В 2018 году 62% всего проданного товара составили слитки и 38% – концентрат. Четырьмя регионами с наибольшей долей продаж были Россия (61%), Казахстан (18%), Восточная Азия (14%) и Европа (7%)

При выборе партнеров Полиметалл учитывает потенциальные риски, связанные с условиями закупки концентрата. Слитки обычно продаются на крупные аффинажные заводы и в банки, причем все сделки соответствуют применяемым государственным и международным нормативным требованиям.

Вместе с экспертами по продажам и маркетингу мы обеспечиваем полное соблюдение международных нормативных требований в отношении качества продукта, его отгрузки и транспортировки. С 1998 года на Полиметалл не налагались значительные штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований в отношении использования и предоставления продукции и услуг.

## Прогресс в 2018 году

ПЛАНЫ НА 2018 ГОД	СТАТУС	ХОД ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ
Обновить Систему оценки социальных проектов	■ В процессе	Мы приступили к пересмотру и обновлению Системы оценки социальных проектов.
Внедрить на недавно приобретенных предприятиях Систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, предусматривающую выявление заинтересованных сторон, установление с ними отношений, оценку их нужд и потребностей, внедрение системы обратной связи и проведение регулярных опросов общественного мнения	■ Сделано	Мы начали диалог с местным сообществом Верхоянского района республики Саха (Якутия), нового для Полиметалла региона. Выявлены заинтересованные стороны из числа местных жителей, общественных организаций и органов власти; созданы каналы связи и предоставлен доступ всем заинтересованным сторонам.
Увеличить количество социальных проектов и акций по сохранению языка, культурного наследия и традиционных ремесел коренных малочисленных народов Севера	■ В процессе	В дальневосточном регионе деятельности Компании реализуются проекты, направленные на сохранение языка, культурного наследия и традиционных ремесел коренных малочисленных народов Севера. В 2018 году было реализовано 64 проекта.
Вовлекать наших сотрудников и представителей местных сообществ в волонтерское движение и поощрять их участие в экологических и благотворительных проектах Компании	■ В процессе	В 2018 году мы поддержали более 95 добровольных инициатив с участием примерно 250 сотрудников, и 2150 сотрудников приняли участие в благотворительном проекте «Мандарин», делая подарки детям из социально незащищенных семей.
Пересмотреть и обновить корпоративные руководящие принципы и стандарты	■ Сделано	Мы разработали и внедрили Политику по взаимодействию с местными сообществами, Стандарт взаимодействия и консультаций с заинтересованными сторонами и Стандарт взаимодействия с коренным населением в рамках развития Системы взаимодействия с заинтересованными сторонами.

## Планы на 2019 год и последующие годы

- Сохранять и развивать стабильно конструктивные взаимоотношения с внешними заинтересованными сторонами из числа местных сообществ
- Поддерживать качество обратной связи и работы с обращениями внешних заинтересованных сторон из числа местных сообществ
- Продолжить инвестиции в социальную сферу регионов присутствия по основным приоритетным направлениям в сфере образования, здравоохранения, спорта и культуры
- Развивать программы поддержки коренного малочисленного населения Севера и сохранения его культурного наследия
- Разработать и внедрить программы взаимодействия с местными сообществами на новых территориях деятельности Компании
- Внедрить обновленную систему оценки социальных проектов

# Отчет независимого аудитора о результатах проверки, обеспечивающей ограниченную уверенность, подготовленный для акционеров Polymetal International plc



## Введение

Мы были привлечены Руководством Polymetal International plc (далее – «Компания») для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность в отношении описанной ниже Выборочной информации, включенной в Отчет об устойчивом развитии Компании за год, закончившийся 31 декабря 2018 года (далее – «Отчет об устойчивом развитии»).

## Выборочная информация

Мы провели оценку качественной и количественной информации, которая раскрыта в Отчете об устойчивом развитии и включена в приложение к нему. Информация подготовлена в соответствии с «Руководством по составлению отчетности в области устойчивого развития» и включает стандартную раскрываемую информацию в области охраны окружающей среды, кадровой политики, охраны труда, а также информацию о социально-экономических областях деятельности в объеме отчетной информации (далее – «Выборочная информация»). Объем наших процедур был ограничен Выборочной информацией за год, закончившийся 31 декабря 2018 года.

## Требования к подготовке Выборочной информации

Мы провели оценку Выборочной информации, используя Основные принципы Руководства по составлению отчетности в области устойчивого развития, GRI, 2016 (далее – «GRI Standards»). Мы полагаем, что для целей выполнения нашего задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, применение этих критериев оценки является обоснованным.

## Обязанности Polymetal International plc

Руководство Компании несет ответственность за:

- разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, необходимой для подготовки Выборочной информации, не содержащей существенных искажений вследствие ошибок или недобросовестных действий;
- разработку объективных критериев для подготовки Выборочной информации;
- оценку и предоставление Выборочной информации на основе критериев для подготовки Выборочной информации;
- точность, полноту и достоверность представления Выборочной информации.

## Наша ответственность

Наша ответственность заключается в:

- планировании и выполнении задания с целью получения ограниченной уверенности в том, что Выборочная информация не содержит существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок;
- формировании независимого вывода на основе выполненных нами процедур и полученных доказательств;
- предоставлении нашего вывода руководству Компании.

Настоящий отчет, содержащий наши выводы, был подготовлен исключительно для руководства Компании, в соответствии с соглашением между нами, с целью оказания содействия руководству в раскрытии информации о деятельности Компании в области устойчивого развития и результатах этой деятельности. Мы даем согласие на раскрытие содержания данного отчета в составе Отчета об устойчивом развитии Компании за год, закончившийся 31 декабря 2018 года, чтобы руководство могло подтвердить, что в рамках выполнения своих обязанностей мы не принимаем на себя ответственность перед другими лицами, кроме руководства Компании, за выполненную работу и настоящий отчет, за исключением случаев, когда соответствующие условия были специально согласованы и было предварительно получено наше согласие в письменной форме.

## Применимые профессиональные стандарты и степень уверенности

Мы выполнили задание, обеспечивающее ограниченную уверенность в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренный) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», выпущенным Комитетом по международным стандартам аудита и подтверждения достоверности информации. Объем задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, существенно меньше объема задания, обеспечивающего разумную уверенность, как в отношении процедур оценки рисков, включая получение понимания системы внутреннего контроля, так и процедур, выполняемых в ответ на оцененные риски.

## Независимость и контроль качества

Мы соответствуем требованиям о независимости и прочим этическим требованиям Кодекса профессиональной этики профессиональных бухгалтеров Совета по международным стандартам этики для бухгалтеров (Кодекс СМСЭБ), который основан на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и добросовестности, конфиденциальности и профессионального поведения, вместе с этическими требованиями Кодекса профессиональной этики аудиторов и Правил независимости аудиторов и аудиторских организаций, применимыми к нашим процедурам по аудиту и прочим заданиям, обеспечивающим уверенность, в отношении Выборочной информации, в Российской Федерации, и нами выполнены прочие этические обязанности в соответствии с этими требованиями и Кодексом СМСЭБ.

Наша организация применяет Международный стандарт контроля качества 1 и соответствующим образом поддерживает комплексную систему контроля качества, включая задокументированные политики и процедуры относительно соответствия этическим требованиям, профессиональным стандартам и применимым правовым и законодательным требованиям.

## Выполненная работа

В наши обязанности входит планирование и выполнение задания с целью рассмотрения рисков существенного искажения Выборочной информации. Для этого наши процедуры включали:

- направление запросов руководству Компании, в том числе группе по подготовке Отчета об устойчивом развитии и лицам, ответственным за управление и предоставление информации об устойчивом развитии;
- проведение опросов должностных лиц, отвечающих за подготовку Отчета об устойчивом развитии и сбор соответствующих данных (интервью проводились в г. Санкт-Петербург);
- анализ соответствующих политик и основных принципов подготовки Выборочной информации, получение понимания и оценка того, как организованы основные структуры, системы, процессы и средства контроля в области управления, учета и предоставлении Выборочной информации;
- проведение ограниченного тестирования по существу в отношении Выборочной информации на выборочной основе, чтобы проверить, были ли данные надлежащим образом оценены, отражены, сопоставлены и представлены в Выборочной информации;
- проверка Выборочной информации на предмет ее соответствия требованиям GRI Standards к раскрытию данных.

## Методология представления и оценки показателей

В мире отсутствует общепризнанная и установившаяся практика измерения и оценки Выборочной информации. Использование различных допустимых методов может привести к существенным различиям в результатах, что может повлиять на их сопоставимость с данными других организаций. Следовательно, требования к подготовке Выборочной информации, использованные в качестве основы при подготовке Отчета об устойчивом развитии, должны рассматриваться вместе с Выборочной информацией и соответствующими заявлениями, опубликованными на сайте Компании<sup>1</sup>.

## Выводы по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

По итогам проведенных процедур и полученных нами доказательств:

- наше внимание не привлекли никакие факты, которые дали бы нам основания полагать, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2018 года, не была подготовлена во всех существенных отношениях в соответствии с требованиями GRI Standards;
- наше внимание не привлекли никакие факты, которые дали бы нам основания полагать, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2018 года, не соответствует требованиям к раскрытию информации, предусмотренным Основным вариантом отчетности в области устойчивого развития в соответствии с GRI Standards.

<sup>1</sup> Ответственность за размещение информации на веб-сайте Компании и ее достоверность несет руководство. Выполненная нами работа не предусматривает рассмотрения этих вопросов, и, соответственно, мы не принимаем на себя ответственность за изменения, которые могли быть внесены в Выборочную информацию, в отношении которой был выпущен отчет аудитора, или в критерии составления Отчета при размещении их на веб-сайте Компании.

АО «ПВК Аудит»

15 марта 2019 года  
Москва, Российская Федерация

А. В. Давыдова, руководитель задания (квалификационный аттестат № 01-000490),

Акционерное общество «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит»



Аудируемое лицо: Polymetal International plc

Zinas Kanther and origenuous Corner street,  
Zinas Kanther Business Center, 3035, Limassol, Cyprus

Независимый аудитор:  
Акционерное общество «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит»

Свидетельство о государственной регистрации № 008.890  
выдано Московской регистрационной палатой 28 февраля 1992 г.

Свидетельство о внесении записи в ЕГРЮЛ выдано 22 августа  
2002 г. за № 1027700148431

Член саморегулируемой организации аудиторов «Российский  
Союз Аудиторов» (Ассоциация)

ОФНЗ в реестре аудиторов и аудиторских организаций -  
11603050547

# Основные количественные данные

ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	Ед. измерения	2018	2017
<b>Выручка</b>	млн долл. США	<b>1 882</b>	1 815
Денежные операционные расходы (за вычетом амортизации, заработной платы, налога на добычу полезных ископаемых)	млн долл. США	<b>728</b>	639
Заработная плата, прочие выплаты и пособия работникам	млн долл. США	<b>315</b>	285
Выплаты кредиторам	млн долл. США	<b>79</b>	65
Выплаты дивидендов	млн долл. США	<b>223</b>	196
<b>Налоги (за исключением налогов на фонд заработной платы, включенных в затраты на оплату труда)</b>	млн долл. США		
Текущий налог на прибыль и сверхприбыль	млн долл. США	<b>71</b>	89
Налоги, кроме налога на прибыль	млн долл. США	<b>13</b>	11
Налог на добычу полезных ископаемых	млн долл. США	<b>97</b>	88
Социальные выплаты	млн долл. США	<b>16</b>	15
<b>Нераспределенная экономическая стоимость</b>	млн долл. США	<b>340</b>	427
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	Ед. измерения	2018	2017
Вскрыша	млн т	<b>127</b>	114
Подземная проходка	км	<b>130</b>	115
Добыча руды	тыс. т	<b>13 979</b>	12 589
Открытые работы	тыс. т	<b>9 319</b>	8 241
Подземные работы	тыс. т	<b>4 660</b>	4 347
Переработка руды	тыс. т	<b>15 162</b>	13 037
<b>Производство</b>			
Золото	тыс. унц.	<b>1 216</b>	1 075
Серебро	млн. унц.	<b>25,3</b>	26,8
Медь	тыс. т	<b>3,9</b>	2,7
Цинк	тыс. т	<b>5,4</b>	4,8
Золотой эквивалент <sup>1</sup>	тыс. унц.	<b>1 562</b>	1 433
<b>Реализация</b>			
Золото	тыс. унц.	<b>1 198</b>	1 099
Серебро	млн. унц.	<b>25,7</b>	26,5
Медь	тыс. т	<b>3,3</b>	2,6
Цинк	тыс. т	<b>5,6</b>	4,7
МАТЕРИАЛЫ	Ед. измерения	2018	2017
Материалы	т	<b>69 272</b>	53 898
Измельчающие тела	т	<b>15 343</b>	15 871
Цианид натрия	т	<b>9 537</b>	8 918
Цемент	т	<b>8 054</b>	10 292
Пергидроль	т	<b>5 732</b>	5 567
Флотореагенты	т	<b>3 747</b>	3 410
Карбонат натрия	т	<b>3 489</b>	79
Натр едкий	т	<b>1 426</b>	951
Флокулянт	т	<b>213</b>	214
Цинковый порошок	т	<b>370</b>	342
ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ	Ед. измерения	2018	2017
Сгенерированная электроэнергия	ГДж	<b>1 005 752</b>	944 285
Покупная электроэнергия	ГДж	<b>2 124 366</b>	1 863 211
Транспорт и самоходная техника			
Бензин	ГДж	<b>34 973</b>	33 395
Дизельное топливо	ГДж	<b>1 990 645</b>	1 870 004
Теплоснабжение			
Дизельные генераторы	ГДж	<b>72 906</b>	3 943 432
Уголь	ГДж	<b>1 216 270</b>	401 420
Природный газ	ГДж	<b>172 445</b>	164 984
Отработанные масла	ГДж	<b>22 801</b>	–
<b>Общее энергопотребление</b>	ГДж	<b>6 640 157</b>	7 009 970

<sup>1</sup> Исходя из следующих коэффициентов пересчета: серебро/золото – 80:1, медь/золото – 5:1 и цинк/золото – 2:1.

ВОДА	Ед. измерения	2018	2017
Подземные воды	тыс. куб. м	<b>1 395</b>	1 328
Поверхностные воды	тыс. куб. м	<b>4 736</b>	3 771
Внешние системы водоснабжения	тыс. куб. м	<b>475</b>	524
Потребление сточной воды	тыс. куб. м	<b>4 496</b>	2 627
Оборотная вода	тыс. куб. м	<b>28 317</b>	26 407
Доля повторно используемой и оборотной воды	%	<b>83</b>	83
<b>Общее потребление воды</b>	<b>тыс. куб. м</b>	<b>39 419</b>	<b>34 657</b>
Водоотведение			
В водотоки	тыс. куб. м	<b>10 407</b>	8 792
В накопители	тыс. куб. м	<b>247</b>	825
На рельеф	тыс. куб. м	<b>0</b>	252
В канализацию	тыс. куб. м	<b>187</b>	713
<b>Общий объем водоотведения</b>	тыс. куб. м	<b>10 841</b>	<b>11 339</b>
Водотоки, подверженные существенному влиянию в результате забора воды	ед.	<b>0</b>	0
ЗЕМЛИ	Ед. измерения	2018	2017
Общая площадь земель в собственности и аренде	га	<b>19 910</b>	20 101
Площадь нарушенных земель за год	га	<b>557</b>	1 271
Площадь рекультивированных земель за год	га	<b>232</b>	471
Общая площадь нарушенных и еще не рекультивированных земель	га	<b>12 694</b>	11 995
ВЫБРОСЫ	Ед. измерения	2018	2017
Прямые выбросы парниковых газов	т	<b>311 830</b>	280 851
Косвенные выбросы парниковых газов	т	<b>520 663</b>	490 468
<b>Общие выбросы парниковых газов</b>	<b>т</b>	<b>832 493</b>	<b>771 320</b>
Диоксид серы	т	<b>1 030</b>	983
Оксиды азота	т	<b>2 919</b>	2 500
Оксид углерода	т	<b>3 037</b>	2 983
Неорганическая пыль (твердые частицы)	т	<b>4 458</b>	4 973
Озоноразрушающие вещества, эквивалентные ХФУ 11	т	<b>0</b>	0
ОТХОДЫ	Ед. измерения	2018	2017
<b>Общий объем образованных отходов</b>	<b>т</b>	<b>139 160 407</b>	<b>128 263 798</b>
Вскрышные породы	т	<b>126 616 404</b>	117 666 813
Хвосты обогащения	т	<b>12 520 295</b>	10 575 864
<b>Общий объем образованных отходов по категориям</b>			
Неопасные отходы	т	<b>139 144 579</b>	128 250 317
Опасные отходы	т	<b>15 828</b>	13 481
<b>Общий объем отходов по способу обращения</b>			
Утилизированные отходы	т	<b>116 631 253</b>	99 726 341
Нейтрализованные отходы	т	<b>9 616</b>	9 751
Повторно использованные отходы	т	<b>22 611 092</b>	28 449 579
Доля повторно использованных отходов от общего объема образованных отходов	%	<b>16</b>	22
ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	Ед. измерения	2018	2017
	тыс. долл. США	<b>19 945</b>	24 758
БИОРАЗНООБРАЗИЕ	Ед. измерения	2018	2017
Количество редких и охраняемых видов растений и животных, обитающих в районах воздействия деятельности Компании	ед.	<b>0</b>	1
Количество производственных участков в собственности, на правах аренды или под управлением на территориях, имеющих природную ценность или статус особо охраняемых территорий или в непосредственной близости от них	ед.	<b>0</b>	0
СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ	Ед. измерения	2018	2017
Общая численность персонала на 31 декабря	чел.	<b>12 348</b>	11 919
Средняя численность персонала	чел.	<b>12 140</b>	11 553
Процент сотрудников, состоящих в коллективных договорах	%	<b>89</b>	89
Коэффициент текучести кадров	%	<b>5,8</b>	5,4

## Основные количественные данные

СОСТАВ ПЕРСОНАЛА	Ед. измерения	2018	2017
Доля женщин в общей численности персонала	%	20	22
Доля женщин-руководителей	%	22	24
Доля женщин-специалистов	%	40	42
Сотрудники младше 30 лет	чел.	2 564	2 407
Женщины среди сотрудников младше 30 лет	чел.	521	509
Мужчины среди сотрудников младше 30 лет	чел.	2 043	1 898
Доля сотрудников младше 30 лет	%	21	20
Доля женщин среди сотрудников младше 30 лет	%	20	21
Доля мужчин среди сотрудников младше 30 лет	%	80	79
Сотрудники с инвалидностью	чел.	11	12
Количество сотрудников в отпуске по уходу за ребенком	чел.	175	228
Доля мужчин среди сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	3	3
Доля женщин среди сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	97	97
Доля сотрудников, вернувшихся на работу после отпуска по уходу за ребенком	%	100	100
ОБУЧЕНИЕ	Ед. измерения	2018	2017
Количество обучающихся занятий	чел.	20 158	14 974
Доля сотрудников, прошедших внутрикорпоративное обучение	%	62	63
Доля сотрудников, прошедших внешнее обучение	%	38	37
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника (в год)	чел.	49	66
Среднее количество часов обучения на одну женщину-сотрудника (в год)	чел.	51	68
Среднее количество часов обучения на одного мужчину-сотрудника (в год)	чел.	49	60
Общий объем инвестиций в обучение	тыс. долл. США	1 494	1 474
ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА И БЕЗОПАСНОСТИ	Ед. измерения	2018	2017
Полиметалл			
Всего несчастных случаев, включая:	ед.	11	16
– Несчастные случаи со смертельным исходом	ед.	1	2
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	коэффициент	0,09	0,15
Профессиональные заболевания	ед.	3	3
Подрядчики			
Всего несчастных случаев, включая:	ед.	15	9
– Несчастные случаи со смертельным исходом	ед.	0	1
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	коэффициент	0,27	0,28
ДЕЛОВАЯ ЭТИКА	Units	2018	2017
Нарушения Кодекса корпоративного поведения <sup>1</sup>	ед.	374	12
Случаи коррупции – предотвращенные убытки <sup>1</sup>	тыс. долл. США	596	21
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ	Ед. измерения	2018	2017
Спорт	тыс. долл. США	3 111	3 215
Здравоохранение и образование	тыс. долл. США	4 060	4 671
Культурное наследие и традиции	тыс. долл. США	810	939
Инфраструктурные объекты и учреждения социального значения	тыс. долл. США	1 223	2 323
Поддержка коренных малочисленных народов Севера	тыс. долл. США	288	272
Экологическое просвещение	тыс. долл. США	–	84
Благотворительные выплаты	тыс. долл. США	601	269
<b>Общий объем социальных инвестиций</b>	<b>тыс. долл. США</b>	<b>10 092</b>	<b>11 772</b>
Количество соглашений о сотрудничестве	ед.	34	30
Общая сумма денежных выплат политическим партиям, организациям и их представителям	тыс. долл. США	0	0

<sup>1</sup> Рост связан с изменением методики классификации и отчетности.

КАНАЛЫ СВЯЗИ	Ед. измерения	2018	2017
Обращения сотрудников	ед.	1 458	1 001
Ответы на обращения и решенные вопросы	ед.	1 458	1 001
Обращения местного населения	ед.	755	516
Общественные слушания и собрания	ед.	50	37
Посещения предприятий внешними заинтересованными лицами	ед.	9	20
СООТВЕТСТВИЕ НОРМАМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	Ед. измерения	2018	2017
Значительные штрафы	тыс. долл. США	0	0
Неденежные санкции	тыс. долл. США	0	0
Судебные разбирательства	ед.	0	0
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОЗДАННЫЙ ПРОДУКТ	Ед. измерения	2018	2017
Количество обоснованных жалоб в отношении нарушений в области защиты персональных данных покупателей или случаев разглашения персональных данных	тыс. долл. США	0	0
Штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований в отношении предоставления или использования продукции и услуг в денежном выражении	тыс. долл. США	0	0
Количество случаев несоответствия продукции и услуг, произведенных Компанией, нормам безопасности и охраны здоровья	тыс. долл. США	0	0

# Показатели GRI

## Общие элементы отчетности по Стандартам GRI

СТАНДАРТ GRI	НОМЕР ПОКАЗАТЕЛЯ	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	СТРАНИЦА	СЕКТОР И ПРИМЕЧАНИЯ
<b>Профиль организации</b>				
GRI 102-1		Название организации	Обложка	1
GRI 102-2		Основные виды деятельности, торговые марки, виды продукции, а также услуг	стр. 14–15, 18–19	1
GRI 102-3		Расположение штаб-квартиры организации	стр. 16–17	1
GRI 102-4		Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетностью	стр. 16–17	1
GRI 102-5		Характер собственности и организационно-правовая форма	Годовой отчет 2018	1
GRI 102-6		Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые отрасли, а также категории потребителей и бенефициаров)	стр. 16–17, 62	1
GRI 102-7		Масштаб организации	стр. 2–17	3
GRI 102-8		Информация о сотрудниках и подрядчиках	стр. 39–40	3
GRI 102-9		Цепочка поставок	стр. 19, 28–29, 61–62	1
GRI 102-10		Существенные изменения, связанные с цепочкой поставок	стр. 1, 20–21, 16–17, Годовой отчет 2018	1
GRI 102-11		Принцип предосторожности	15, <a href="https://www.polymetalinternational.com">https://www.polymetalinternational.com</a>	1
GRI 102-12		Внешние инициативы	стр. 2, 32, 38, 46, 56	1
GRI 102-13		Членство в ассоциациях	стр. 32, 38, 46, 56	1
<b>Стратегия и анализ</b>				
GRI 102-14		Заявление самого старшего руководителя, принимающего решения в организации	стр. 1	1
GRI 102-15		Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	стр. 24, 28–31	1
<b>Этика и добросовестность</b>				
GRI 102-16		Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	стр. 15, 20–21, 39	1
GRI 102-17		Механизмы консультирования и информирования о проблемах в сфере этики	стр. 44, 58	1
<b>Корпоративное управление</b>				
GRI 102-18		Структура корпоративного управления	стр. 22–24	1
GRI 102-19		Делегирование полномочий	стр. 20–24	1
GRI 102-20		Руководящая должность, предполагающая ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	стр. 22	1
GRI 102-21		Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам с заинтересованными сторонами	стр. 28–29	1
GRI 102-22		Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	стр. 22	1
GRI 102-23		Председатель высшего органа корпоративного управления	стр. 22	1
GRI 102-24		Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Годовой отчет 2018	1
GRI 102-25		Конфликты интересов	стр. 23–34, Годовой отчет 2018	1
GRI 102-26		Роль высшего органа корпоративного управления и в разработке целей, ценностей и стратегии	стр. 23–24	1
GRI 102-27		Коллективное знание членов высшего органа корпоративного управления	Годовой отчет 2018	1
GRI 102-28		Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	Годовой отчет 2018	1

СТАНДАРТ GRI	НОМЕР ПОКАЗАТЕЛЯ	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	СТРАНИЦА	СЕКТОР И ПРИМЕЧАНИЯ
GRI 102-29		Выявление экономических, экологических и социальных воздействий, рисков и возможностей, и управление ими	стр. 23–24	1
GRI 102-30		Эффективность системы управления рисками	стр. 24	1
GRI 102-31		Анализ экономических, экологических и социальных вопросов	стр. 22–23	1
GRI 102-32		Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчета об устойчивом развитии	стр. 23–24	1
GRI 102-33		Информирование о критически важных проблемах	стр. 29	1
GRI 102-34		Характер и общее количество критически важных проблем	стр. 44, 58	1
GRI 102-35		Правила вознаграждения	Годовой отчет 2018, Отчет по вознаграждениям, <a href="https://www.polymetalinternational.com">https://www.polymetalinternational.com</a>	1
GRI 102-36		Порядок определения размера вознаграждения	Годовой отчет 2018	1
GRI 102-37		Участие заинтересованных сторон в определении размера вознаграждения	Годовой отчет 2018	1
GRI 102-38		Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Годовой отчет	Без разбивки по странам
<b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>				
GRI 102-40		Список групп заинтересованных сторон	стр. 28–29	1
GRI 102-41		Коллективные договоры	стр. 44	3
GRI 102-42		Выявление и отбор заинтересованных сторон	стр. 28–29, 57	1
GRI 102-43		Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	стр. 28–29, 57	1
GRI 102-44		Ключевые темы и опасения	стр. 28–29	1
<b>Выявленные существенные аспекты и границы</b>				
GRI 102-45		Юридические лица, включенные в консолидированную финансовую отчетность организации	Годовой отчет 2018	1
GRI 102-46		Определение содержания отчета и границ тем	стр. 2–12, 29	1
GRI 102-47		Список всех существенных тем	стр. 15	1
GRI 102-48		Переформулировки информации	В примечаниях	1
GRI 102-49		Изменения в отчетности	стр. 15	1
<b>Общие сведения об отчете</b>				
GRI 102-50		Отчетный период	Внутренняя обложка	1
GRI 102-51		Дата публикации предыдущего отчета	Март 2018 г. – отчет за 2017 г.	1
GRI 102-52		Цикл отчетности	Ежегодная отчетность	1
GRI 102-53		Контактная информация для обращения с вопросами относительно отчета и его содержания	Внутренняя обложка	1
GRI 102-54		Вариант подготовки отчета в соответствии со стандартами GRI	Данный отчет был подготовлен в соответствии со Стандартами GRI: Основной (Core Option)	1
GRI 102-55		Указатель содержания GRI	стр. 70–74	1
GRI 102-56		Внешнее заверение отчетности	стр. 64–65	1
<b>Подход в области менеджмента</b>				
GRI 103-1		Определение существенных аспектов и их границ внутри организации	стр. 28–29, 75	1
GRI 103-2		Подход в области менеджмента и его компоненты	В каждом разделе Отчета об устойчивом развитии	1
GRI 103-3		Оценка подхода в области менеджмента	стр. 28–29	1

# Показатели GRI

## Специфические стандартные элементы отчетности

СТАНДАРТ GRI	НОМЕР ПОКАЗАТЕЛЯ	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	СТРАНИЦА	СЕКТОР И ПРИМЕЧАНИЯ
<b>Экономическая</b>				
Экономическая результативность	GRI 201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	стр. 60–63	1
	GRI 201-3	Пенсионные и прочие обязательства по выплатам	стр. 61	1
	GRI 201-4	Финансовая поддержка, полученная от государства	стр. 62	1
Присутствие на рынках	GRI 202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	стр. 43	4
	GRI 202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	стр. 61	3
Непрямые экономические воздействия	GRI 203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	стр. 60	1
Практики закупок	GRI 204-1	Доля расходов на местных поставщиков	стр. 63	2
Противодействие коррупции	GRI 205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	стр. 62	5
	GRI 205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	стр. 62	1
<b>Экологическая</b>				
Материалы	GRI 301-1	Израсходованные материалы по массе или объему	стр. 50	2
	GRI 301-2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	стр. 50	2
Энергия	GRI 302-1	Потребление энергии внутри организации	стр. 52	2
	GRI 302-3	Энергоемкость	стр. 53	2
	GRI 302-4	Сокращение энергопотребления	стр. 52–53	2
	GRI 302-5	Снижение потребности в энергии для продукции или услуг	стр. 52–53	2
Водные ресурсы	GRI 303-1	Управление водными ресурсами, находящимися в совместном пользовании	стр. 49	2
	GRI 303-2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное влияние	стр. 49	2
	GRI 303-3	Управление воздействием от водоотведения	стр. 49	2
	GRI 303-4	Объемы сброса воды	стр. 49	2
	GRI 303-5	Потребление воды	стр. 49	2
Биоразнообразие	GRI 304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	стр. 54	2
	GRI 304-2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии	стр. 54	1
	G4-MM1	Количество земель, нарушенных и рекультивированных	стр. 54	2
Выбросы	GRI 305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	стр. 52	2
	GRI 305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	стр. 52	2
	GRI 305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	стр. 53	2
	GRI 305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	стр. 53	2
	GRI 305-7	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	стр. 30	2
Сбросы и отходы	GRI 306-2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и способу обращения	стр. 50	2. Без разбивки по способу обращения с опасными и неопасными отходами
	GRI 306-3	Общее количество и объем существенных разливов	стр. 50	1

СТАНДАРТ GRI	НОМЕР ПОКАЗАТЕЛЯ	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	СТРАНИЦА	СЕКТОР И ПРИМЕЧАНИЯ	
	GRI 306-4	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, относящихся к категории опасные	стр. 50	2	
	G4-MM3	Общее количество вскрышных пород, скальных пород, хвостов и шламов	стр. 50	2	
Соблюдение экологических требований/Соответствие требованиям	GRI 307-1	Несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	стр. 47	1	
Экологическая оценка поставщиков	GRI 308-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	стр. 47, стр. 61–62	1	
<b>Социальная</b>					
Занятость	GRI 401-1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	стр. 39	3	
	GRI 401-3	Предоставление отпуска по уходу за ребенком	стр. 43	3	
Взаимоотношения сотрудников и руководства	G4-MM4	Количество забастовок и локаутов длительностью более недели	стр. 30	1	
	GRI 402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации		1. Стандарт в области труда и занятости	
Здоровье и безопасность на рабочем месте	GRI 403-1	Доля персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и работников	стр. 33	2. Без указания доли персонала, на чью работу комитеты оказывают влияние	
	GRI 403-2	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	стр. 34	2. Без разбивки по полу и регионам	
	GRI 403-3	Работники с высоким риском травматизма и профессиональных заболеваний	стр. 34	1	
	GRI 403-4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	стр. 33	1	
	GRI 403-5	Обучение по охране труда и безопасности для работников	стр. 35	1	
	GRI 403-8	Персонал, работающий в рамках системы управления охраной труда и безопасностью	стр. 39	1	
	GRI 403-9	Производственные травмы	стр. 34	1	
	GRI 403-10	Профессиональные заболевания	стр. 35	1	
	Подготовка и образование	GRI 404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	стр. 41	1
		GRI 404-2	Программы по повышению квалификации сотрудников для дальнейшего трудоустройства	стр. 40–42	1
Разнообразие и равные возможности	GRI 405-1	Состав руководящих органов и основных категорий персонала	стр. 40	3. Без разбивки по следующим возрастным группам: младше 30 лет, 30–50 лет, старше 50 лет	
	GRI 405-2	Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин	стр. 43	3	
Недопущение дискриминации	GRI 406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	стр. 39	1	
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	GRI 407-1	Свобода ассоциаций и ведения коллективных переговоров	стр. 39, 44	1	
Детский труд	GRI 408-1	Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования детского труда	Не выявлены	1	

СТАНДАРТ GRI	НОМЕР ПОКАЗАТЕЛЯ	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	СТРАНИЦА	СЕКТОР И ПРИМЕЧАНИЯ
<b>Социальная</b> продолжение				
Принудительный или обязательный труд	GRI 409-1	Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	Не выявлены	1
Практики обеспечения безопасности	GRI 410-1	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека		1. Весь персонал службы безопасности является привлеченным. Все сотрудники прошли обучение правам человека в соответствии с законодательными требованиями
Права коренных и малочисленных народов	GRI 411-1	Случаи нарушений прав коренных и малочисленных народов	стр. 57	1
Права человека	GRI 412-2	Информирование работников о политике и процедурах в области прав человека	стр. 57	1
Местные сообщества	G4-MM5	Общее количество предприятий, расположенных на территориях проживания малочисленных и коренных народов или смежных с ними территориях, а также количество предприятий или производственных объектов, у которых заключены официальные соглашения с сообществами коренных и малочисленных народов	стр. 54	1
	GRI 413-1	Общее количество предприятий, в которых реализованы программы взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	стр. 16–17, 59–61	3
	GRI 413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Отсутствуют	1
Оценка соблюдения прав человека	G4-MM9	Территории, на которых происходило переселение, количество переселенных семей на каждой из них и влияние, которое оказало на них переселение	стр. 58	1
Планирование закрытия месторождений	G4-MM10	Количество и доля (в процентном соотношении) предприятий, имеющих планы закрытия/ликвидации	стр. 54	1
Государственная политика	GRI 415-1	Политические взносы	стр. 32, 38, 46, 56	1
Соответствие социально-экономическим требованиям	GRI 419-1	Несоблюдение законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере	стр. 62	1

ОТЧЕТНЫЙ СЕКТОР	НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ	ОБЛАСТИ ОТЧЕТНОСТИ				
		1	2	3	4	5
Полиметалл	Группа компаний					
Воронцовское	АО «Золото Северного Урала»					
Предприятия Охотска	ООО «Охотская ГК» <sup>1</sup>					
Светлое	ООО «Светлое»					
Албазино/Амурск	ООО «Ресурсы Албазино»					
Албазино/Амурск	ООО «АГМК»					
Дукат	АО «Серебро Магадана»					
Омолон	ООО «Омолонская золоторудная компания»					
Майское	ООО «ЗК «Майское»					
Варваринское	АО «Варваринское»					
Варваринское	ТОО «Комаровское горное предприятие»					
Кызыл	ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие»					
Кызыл	ТОО «Inter Gold Capital» (Интер Голд Капитал)					
Капан	СJSC «Капан MPC» <sup>2</sup>					
Капан	ЗАО «Личквас»					
Викша	ООО «Индустрия»					
Офисы Полиметалла	АО «Полиметалл Управляющая Компания»					
Офисы Полиметалла	АО «Полиметалл Инжиниринг»					
Офисы Полиметалла	ООО «Торговый Дом Полиметалл»					

<sup>1</sup> Продано в 2018 г.

<sup>2</sup> Продано в январе 2019 г.

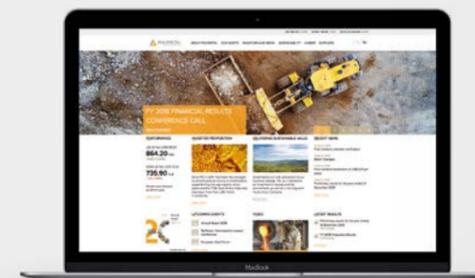
## Сокращения

СНГ	Содружество Независимых Государств
экв.	Эквивалент
КМНС	Коренные малочисленные народы Севера
НПО	Неправительственные организации
МПГ	Металлы платиновой группы
ПГ	Парниковые газы
РОХ	Автоклавное окисление (pressure oxidation)

## Единицы измерения

г/т	грамм на тонну
ГДж	гигаджоуль, 10 <sup>9</sup> джоулей
ТДж	тераджоуль, 10 <sup>12</sup> джоулей
км	километр
тыс. унц.	тысяча унций
тыс. т	тысяча тонн
тыс. т/год	тысяч тонн в год
м	метр
млн унц.	миллион унций
млн т	миллион тонн
млн т/год	миллион тонн в год
МВт-ч	мегаватт-час
унц.	тройская унция (31,1035 г)
т	тонна (1 000 кг)
т/день	тонн в день

## ПОДРОБНЕЕ...



НА НАШЕМ ВЕБСАЙТЕ  
[www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com)



В НАШЕМ ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ 2018  
[www.polymetalinternational.com/ru/investors-and-media/reports-and-results/annual-reports/](http://www.polymetalinternational.com/ru/investors-and-media/reports-and-results/annual-reports/)

**Polymetal International plc**

44 Esplanade  
St Helier  
Jersey JE4 9WG  
Channel Islands  
Регистрационный номер: 106196

[www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com)