

СОЗДАЕМ УСТОЙЧИВОЕ БУДУЩЕЕ

СОЗДАЕМ УСТОЙЧИВОЕ БУДУЩЕЕ

Первостепенное значение Полиметалл придает созданию устойчивой стоимости для всех заинтересованных сторон. Это означает генерирование дохода для акционеров при одновременном выполнении нашего долга перед обществом. Балансируя наши интересы с интересами местного населения и заботясь об охране окружающей среды, мы стремимся обеспечить устойчивое будущее.

Обязательства Компании в области промышленной безопасности, эффективности производства, взаимодействия с местными сообществами и защиты природы в долгосрочной перспективе лежат в основе нашей деятельности и подхода к бизнесу. Мы также содействуем экономическому развитию и благосостоянию тех регионов, где мы работаем. Таким образом, мы стремимся, чтобы наши действия сегодня не ставили под угрозу нашу возможность работать завтра, и прокладываем путь для долгосрочного успеха и устойчивости бизнеса.

GRI G4-18

О данном отчете

Это пятый по счету Отчет об устойчивом развитии Группы компаний, который знаменует переход к отчетности на ежегодной основе и уже второй раз готовится в соответствии с рекомендациями G4, разработанными Глобальной инициативой по отчетности (GRI). Все это демонстрирует нашу приверженность принципу постоянного повышения качества отчетности.

Как и отчет за 2013-14 гг., настоящий отчет включает в себя информацию о действующих предприятиях и месторождениях, а также о головном офисе в Санкт-Петербурге и других проектах на территории России, Казахстана и Армении.

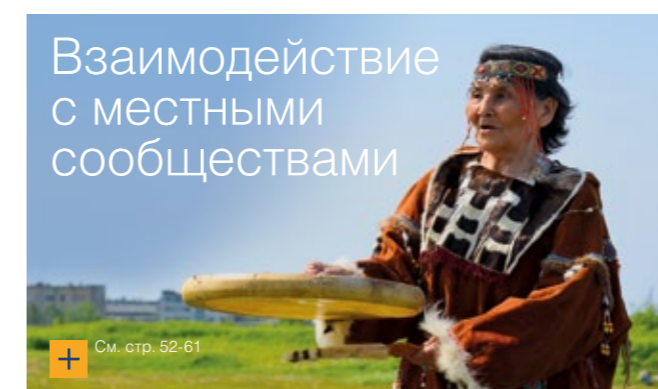
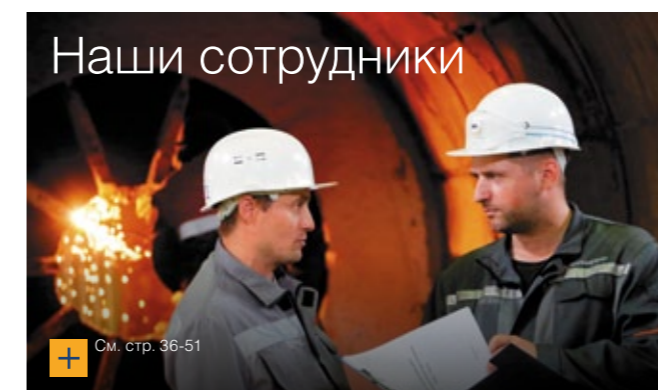
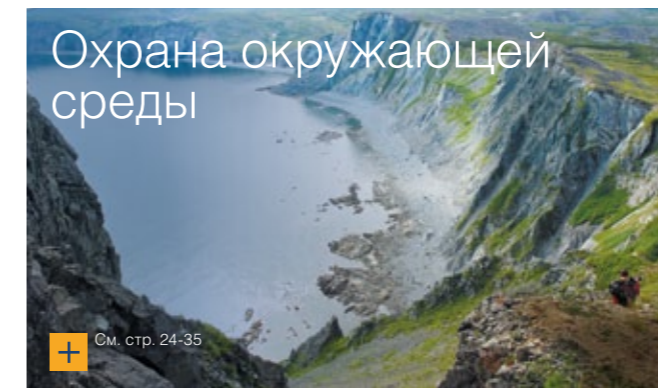
В отчете мы следуем рекомендациям стандарта (GRI) G4, которые позволяют нам сконцентрировать основное внимание на наиболее важных для наших акционеров и заинтересованных лиц вопросах и одновременно дают возможность предоставить четкую информацию о деятельности Компании в области устойчивого развития.

Впервые мы начали использовать рекомендации GRI G4 в 2014 г. По результатам подготовки отчета за 2013-14 гг. мы получили подтверждение от GRI, что раскрытие информации о существенных аспектах нашей деятельности было выполнено в соответствии с рекомендациями G4. В этом году, помимо подтверждения GRI раскрытия существенной информации, наш отчет прошел внешнюю проверку компании PwC с целью дополнительного повышения надежности процесса подготовки и достоверности информации в отчете (см. стр. 66).

Соответствие рекомендациям G4 позволяет нам раскрывать информацию в формате, известном во всем мире, в то время как аудит компанией PwC подтверждает достоверность данных об экономических, социальных и экологических аспектах деятельности нашей Компании.

Эти два изменения в подготовке отчетности помогут нам повысить уровень доверия у заинтересованных лиц. Также они отражают расширение внутренних процессов Компании, включая создание Комитета по безопасности и устойчивому развитию, усиление роли директора по устойчивому развитию, а также новые инициативы и цели в сфере устойчивого развития.

Содержание



О Компании

Обращение Председателя Комитета по безопасности и устойчивому развитию	02
Обращение Главного исполнительного директора Группы	04
Основные сведения	06
География деятельности	08
Бизнес-модель	10
Наш подход к устойчивому развитию	12
Управление устойчивым развитием	14
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20
Определение приоритетных направлений	22

Охрана окружающей среды

Уменьшение воздействия на окружающую среду	24
Примеры из практики	34

Наши сотрудники

Инвестиции в наших сотрудников	36
Примеры из практики	43
Охрана труда и промышленная безопасность	44

Взаимодействие с местными сообществами

Выстраивание прочных отношений с местными сообществами	52
Примеры из практики	60

Экономика

Обеспечение эффективного и устойчивого экономического развития	62
Пример из практики	65

Приложения

Заверение независимого аудитора	66
Показатели GRI G4	67
Дополнительная информация	72



www.polymetalinternational.com

Внедрение принципов устойчивого развития на всех уровнях деятельности



Я с большим удовольствием принял предложение стать Председателем нового Комитета Полиметалла по безопасности и устойчивому развитию, осознавая всю полноту ответственности, связанной с этим назначением. Создание Комитета отражает стремление Компании стать лидером отрасли в сфере устойчивого развития.

Одна из важнейших целей, к которым мы стремимся, – создание и поддержание безопасных условий труда для сотрудников на всех направлениях деятельности. Тем не менее, 2015 год был для Полиметалла трудным в этом отношении. Я хотел бы выразить искренние соболезнования семьям, друзьям и коллегам шести погибших сотрудников. Это тяжелая утрата для всей Группы, и мы будем вечно чтить их память и вклад в работу Полиметалла.

Нам предстоит большая работа по повышению безопасности. Главная задача Комитета заключается в тщательном анализе показателей безопасности, а также экологических и социальных показателей и этических норм поведения. От имени Совета директоров Полиметалла комитет также регулирует все вопросы устойчивого развития, обеспечивая баланс усилий по созданию экономических, социальных и экологических ценностей.

Мы со всей ответственностью подходим к осуществлению коммерческих и операционных целей и стремимся оказать положительное влияние на общество и окружающую среду, а также обеспечить устойчивое создание стоимости для всех заинтересованных сторон.

По своей природе добыча полезных ископаемых считается отраслью промышленности, оказывающей значительное воздействие на местные сообщества и окружающую среду. На наших предприятиях, расположенных в отдаленных регионах России и СНГ, где климатические условия зачастую экстремальны, а инфраструктура практически отсутствует, выполняются сложнейшие операции. Мы упорно работаем над тем, чтобы обеспечить высокие стандарты в сферах безопасности, сотрудничества с местными сообществами и охраны окружающей среды, внедряя надежные программы и системы управления. Мы являемся крупнейшим налогоплательщиком в регионах присутствия и вносим значительный вклад в местное и региональное развитие, инвестируя в инфраструктуру и социальные проекты, стимулируя местную экономику, обновляя городские и сельские районы и повышая социальную устойчивость.

Создание Комитета – свидетельство взятых нами серьезных обязательств по повышению показателей устойчивого развития. В 2015 г. мы по-прежнему уделяли первостепенное внимание безопасности, охране здоровья и окружающей среды и усилили меры для достижения «нулевого травматизма», сохраняя при этом эффективность работы. Мы также сконцентрировали наши усилия на экономической устойчивости Компании, пополняя наши запасы путем геологоразведки и приобретения новых активов, что станет залогом многолетней успешной работы Полиметалла в будущем.

Одним из наших приоритетов является постоянное уточнение понятия устойчивого развития для Полиметалла и всех наших партнеров. В 2015 г. мы продолжили анализировать потребности и мнения наших партнеров. Мы также изучили каналы и платформы предоставления и получения информации, касающейся устойчивого развития, а также провели оценку наиболее актуальных задач, мер и мнений для каждой группы заинтересованных сторон. Мы упорно трудились над выявлением областей, которые можно улучшить, и намерены выделять ресурсы и инвестиции для продолжения этой работы в будущем.

Леонард Хоменюк
Председатель Комитета по безопасности
и устойчивому развитию

Признание заслуг

В 2015 г. Компания была удостоена многочисленных наград и благодарностей, в том числе:

Награды

Награда «Лучший социально-ответственный партнер» от правительства Магадана.

Наша программа «Здоровая среда – дело каждого» вошла в пятерку лучших проектов People Investor.

Достижения

Полиметалл включен в международные индексы устойчивости, в том числе FTSE4Good и Euronext Vigeo 70 Emerging Markets.

Наши руководители высшего звена занимают ведущие позиции в рейтинге «Лучший менеджер», проводимом различными агентствами.

Мы вошли в десятку лучших организаций России в сфере корпоративных коммуникаций и корпоративных отношений в рейтинге TOP-COMM 2015.

Знаки отличия

19 наших сотрудников были отмечены почетными дипломами, сертификатами и знаками «Шахтерская слава», которые присуждают различные правительственные ведомства России и Казахстана, включая Министерство промышленности и торговли, Министерство природных ресурсов и экологии и Министерство энергетики.

Благодарственные письма

Мы получили 55 благодарственных писем от местных общественных организаций, неправительственных организаций, ассоциаций коренных малочисленных народов Севера и местных органов управления в различных регионах нашей деятельности.

Наша цель – обеспечение устойчивого будущего



Охрана труда и промышленная безопасность лежат в центре нашей деятельности в области устойчивого развития, и в этом году мы еще больше акцентировали внимание всех подразделений Компании к этим вопросам. Мы также ввели меры по сокращению объемов выбросов углекислого газа и активно участвовали в международных обсуждениях охраны окружающей среды и управления выбросами CO₂, одновременно вовлекая в конструктивный диалог местные сообщества и оказывая им всемерную поддержку.

Охрана труда и промышленная безопасность

С глубокой скорбью и сожалением мы вынуждены сообщить о трагической гибели шести наших коллег в 2015 г. Мы искренне заботимся о наших сотрудниках, и эта потеря стала серьезным ударом для коллектива Полиметалла. Пять несчастных случаев со смертельным исходом произошли на горнодобывающих предприятиях, и один случай стал результатом дорожно-транспортного происшествия. Мы провели расследование причин этих трагических событий и приняли меры во избежание повторения подобных ситуаций в будущем.

Мы приложим максимум усилий и продолжим выделять управленческие ресурсы и инвестиции для обеспечения безопасной рабочей среды для сотрудников Полиметалла.

В этом году мы также провели внутреннюю оценку всех возможных рисков для здоровья и безопасности, как технологических и технических, так и эмоциональных и психологических.

В рамках этого исследования мы начали трехступенчатый внешний аудит системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. В 2015 г. аудит был проведен на четырех производственных объектах.

Управление выбросами углекислого газа

В декабре 2015 г. на 21-й конференции по климату в Париже в соответствии с Рамочной конвенцией ООН об изменении климата (COP 21) было принято соглашение по климату, призванное проложить путь к низкоуглеродному и экологически устойчивому будущему. В нем содержится обещание удержать повышение глобальной температуры на уровне 1,5 градусов Цельсия.

В России в 2015 г. Полиметалл принимал участие в ряде обсуждений по управлению выбросами CO₂. По итогам дискуссий мы внедрили новую политику управления выбросами CO₂ для сокращения общего негативного воздействия на глобальную окружающую среду, общество и экономику, что вновь подтвердило готовность Компании сократить выбросы углекислого газа на наших предприятиях.

Мы также приняли участие в глобальной программе CDP по отчетности и раскрытию информации, предоставив информацию о потреблении электроэнергии и выбросах парниковых газов. Взаимодействие с CDP отражает наше стремление к прозрачности отчетности, и наши усилия были справедливо отмечены, когда мы заняли второе место среди российских участников по раскрытию информации. Кроме того, мы усовершенствовали сбор данных по всей Группе компаний, что позволило учитывать все показатели по безопасности и охране окружающей среды в нашей корпоративной системе управления предприятием (ERP).

Взаимодействие с местными сообществами

В течение года мы осуществили целый ряд инициатив и консультаций по взаимодействию с местными сообществами и продолжили инвестиции в поддержку местного образования, здравоохранения, культуры и инфраструктуры.

Например, в Казахстане мы добились оснащения и ощутимых результатов, зафиксированных в соответствии с лучшей мировой практикой.

На нашем флагманском проекте Кызыл в Восточном Казахстане мы выполнили всестороннюю оценку воздействия на окружающую среду и общество (ОВОСиО). Цель ОВОСиО заключается в определении приоритетов и сравнительном анализе проектов для решения вопросов воздействия на окружающую среду и общество в соответствии с лучшим международным опытом, в том числе с Руководством Всемирного Банка по охране окружающей среды, здоровья и труда. В 2015 г. мы определили круг заинтересованных лиц в рамках нашего плана взаимодействия с местным сообществом. Этот план определяет взаимоотношения с участниками проекта в Кызыле на разных его этапах, от строительства и эксплуатации вплоть до рекультивации земель после ликвидации предприятия. Одновременно мы предоставили поддержку, возможности для получения образования и финансовую помощь местному населению Кызыла. Мы проводим аналогичные мероприятия на Варваринском месторождении, другом нашем активе в Казахстане, а также планируем их реализацию в остальных регионах нашего присутствия.

Награды и достижения

Мы рады, что значительный прогресс в области устойчивого развития, достигнутый нами в последние годы, получает все более широкое признание. Нашей основной победой в 2015 г. стало включение Компании в международные индексы устойчивости, в том числе в списки FTSE4Good и Euronext Vigeo 70 Emerging Markets, а также успех эко-проекта «Здоровая среда – дело каждого», который вошел в пятерку лучших социальных проектов на ежегодном конкурсе People Investor (см. стр. 60-61).

Новые месторождения

В 2015 г. Полиметалл приобрел 100% акций компании, владеющей лицензией на разработку месторождения Личквас в Армении, расширив географию своего присутствия. Этот шаг стал началом работы Полиметалла в новой юрисдикции. В 2016 г. мы намерены продолжить разработку этого богатого месторождения, проводя разведочные работы и обустройство промплощадки в Армении, строго придерживаясь принципов устойчивого развития.

Цели на будущее

Мы думаем о будущем и поэтому ставим перед собой серьезные цели и задачи в сфере устойчивого развития.

В 2016 г. мы планируем:

- повышать безопасность производства, снизить уровень наиболее значимых рисков и продолжить внешний аудит системы управления охраной труда и промышленной безопасностью;
- разработать и внедрить политику взаимодействия с сообществами для консолидации всех автономных региональных программ и инициатив;
- запустить программы восстановления биоразнообразия и подготовку отчетности в этой сфере;
- акцентировать внимание на предотвращении экологических аварий, а также пересмотреть и оптимизировать наши усилия на этом направлении;
- закрепить наш подход к управлению выбросами CO₂ в политике по управлению выбросами;
- разработать новую политику в области прав человека;
- внедрить политику в области управления цепочками поставок; а также
- создать новые внутрикорпоративные учебные центры и программы для поддержки талантливых специалистов.

Придерживаясь взятого курса, мы планируем развивать достигнутый успех и неуклонно внедрять принципы устойчивого развития в деятельность Компании, ориентируясь на самый передовой международный опыт.

Виталий Несис
Главный исполнительный директор Группы

Динамично развивающийся бизнес, основанный на качестве и эффективности

Polymetal International plc – одна из ведущих компаний по добыче золота и серебра в России, Казахстане и Армении. Акции Компании котируются на Лондонской фондовой бирже. Полиметалл владеет семью действующими золотыми и серебряными рудниками, внушительным портфелем проектов будущего роста и является одним из крупнейших работодателей в регионах присутствия.

Устойчивое развитие – важнейший компонент нашей бизнес-стратегии, включающий инвестиции в общество и окружающую среду, а также в обеспечение долгосрочного роста Компании.

Ключевые факты

Действующие активы

7

Численность сотрудников

9 238

Инвестиции в сообщества (долл. США)

3,6млн

Экологические аварии

0

Объем производства (унций золотого эквивалента)

1,27млн

Выручка от реализации (долл. США)

1 441млн

Наши ценности

Диалог

Содействие диалогу с заинтересованными сторонами, основанному на принципах открытости, честности и прозрачности.

Соблюдение правовых норм

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

Этичное поведение

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

Справедливость

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

Ответственное управление

Защита окружающей среды и обеспечение максимальной безопасности труда, охраны здоровья и благополучия сотрудников, а также уважение прав всех лиц, имеющих отношение к нашей деятельности.

Эффективность

Эффективность во всем, что мы делаем.

Наша стратегия

Ключевые цели – сочетание роста и выплаты дивидендов

Выплата значительных дивидендов в долгосрочной перспективе

Дальнейший рост бизнеса без потери качества

Стратегические задачи для достижения ключевых целей

Устойчивые производственные и финансовые результаты на всех действующих предприятиях

Рост в среднесрочной перспективе за счет строительства и запуска проекта Кызыл

Поиск возможностей для слияний и приобретений наряду с собственной геологоразведкой

Высокие стандарты корпоративного управления и устойчивого развития

Ключевые достижения в области устойчивого развития в 2015 году

Создание Комитета по безопасности и устойчивому развитию

Выполнение ОВОСиО по проекту Кызыл

Запуск сертификации системы управления промышленной безопасностью

Снижение текучести персонала на 28%

Пятое место на конкурсе социальных проектов People Investor за экологическую программу «Здоровая среда – дело каждого»

Включение в индексы устойчивого развития FTSE4Good и список развивающихся рынков Vigeo 70 Emerging Markets



Выполнение поставленных целей

Цели	Результаты 2015 года
Экономические	
Обеспечение финансовой стабильности и прибыли для акционеров	<ul style="list-style-type: none"> Сформирован значительный поток свободных денежных средств размере 263 млн долл. США; в сочетании с устойчивым балансом это дало высокий доход нашим инвесторам.
Реализация дополнительных возможностей для роста	<ul style="list-style-type: none"> Приобретение серебряно-золотого месторождения Приморское в 215 км от Омсукчанской ЗИФ. Увеличение доли в месторождении Личквас и начало разведочного бурения. Создание нового совместного предприятия с компанией «Полус Золото» для разработки месторождения Нежданское, четвертого по величине месторождения золота в России по оценке ресурсов Государственной комиссии по запасам полезных ископаемых (ГКЗ).
Поддержание крепких рабочих отношений с поставщиками	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудничество с крупными мировыми производителями, работающими в соответствии с самыми высокими международными стандартами в сфере услуг, трудовых отношений, качества и охраны окружающей среды, и местными поставщиками, имеющими актуальную юридическую и финансовую документацию. Около 48% закупок производится у местных поставщиков.
Экологические	
Снижение воздействия на окружающую среду	<ul style="list-style-type: none"> Инвестиции в размере 5,1 млн долл. США в охрану окружающей среды – 36% на охрану водных ресурсов, 54% на охрану земельных ресурсов и 9% на сокращение и очистку выбросов в атмосферу.
Социальные	
Внедрение надежной системы обеспечения безопасности и охраны здоровья сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Повышение уровня безопасности, в частности, снижение рисков обрушения породы в подземных рудниках. Создание Комитета по безопасности и устойчивому развитию. Детальный анализ систем управления охраны труда и промышленной безопасности, а также охраны окружающей среды. Разработка систем вознаграждения, поощряющих повышение уровня безопасности. Внедрение программного обеспечения для мониторинга и контроля техники безопасности. Привлечение подрядчиков к управлению рисками и контролю в сфере безопасности и охраны здоровья.
Укрепление мотивированного, лояльного и профессионального трудового коллектива	<ul style="list-style-type: none"> Сокращение текучести кадров на 28% с 11,4% до 8,3%. Повышение внутрикорпоративной мобильности сотрудников и достижение высокого уровня удовлетворенности на рабочих местах – в среднем, более 65% на всех предприятиях. Инвестиции в профессиональную подготовку в размере 678 тыс. долл. США, благодаря которым 88% наших сотрудников окончили курсы повышения квалификации.
Поддержание тесного взаимодействия с сообществами в регионах нашей деятельности	<ul style="list-style-type: none"> Рост количества соглашений о сотрудничестве с населением – 21 соглашение в 2015 г. по сравнению с 18 соглашениями в 2014 г. Инвестиции в программы социальной поддержки и регионального развития в размере 3,6 млн долл. США, в том числе 1,2 млн долл. на 30 проектов по здравоохранению и образованию, 200 тыс. долл. на программы развития инфраструктуры, 1,3 млн долл. на развитие спорта и здорового образа жизни, 735 тыс. долл. на культурные мероприятия и 108 тыс. долл. на проекты в поддержку коренных народов.

Инвестирование в отдаленные регионы

GRI G4-17

GRI G4-17

Производственные активы

1 Дукатский хаб

Действующее месторождение: Дукат, Гольцовое, Лунное, Арылах

Основной проект геологоразведки: Перевальное

Переработка: Омсукчанская фабрика – 1,6 млн тонн руды в год; ЗИФ Лунное (Меррилл-Кроу) – 400 тыс. тонн руды в год

2 Омолонский хаб

Действующие месторождения: Биркачан, Сопка, Цоколь, Дальнее, Орох

Проекты в стадии реализации: Бургали, Ольга

Основные проекты геологоразведки: Елочка, Ирбычан, Невенрекан

Переработка: фабрика Кубака (УВП и Меррилл-Кроу) – 850 тыс. тонн руды в год

3 Амурский хаб (ГМК)

Действующие месторождения: Албазино, Майское

Переработка: Амурский ГМК – 500 тонн в день

4 Майское

Переработка: флотационная фабрика – 850 тыс. тонн руды в год

5 Албазино

Переработка: 1,6 млн тонн руды в год

6 Охотский хаб

Действующие месторождения: Авляякан, Озерный

Проект в стадии реализации: Светлое

Переработка: фабрика (Меррилл-Кроу) – 600 тыс. тонн руды в год

7 Воронцовское

Действующее месторождение: Воронцовское

Основной проект геологоразведки: Северо-Калугинское

Переработка: уголь-в-пульпе (УВП) – 950 тыс. тонн руды в год; кучное выщелачивание (КВ) – 900 тыс. тонн руды в год

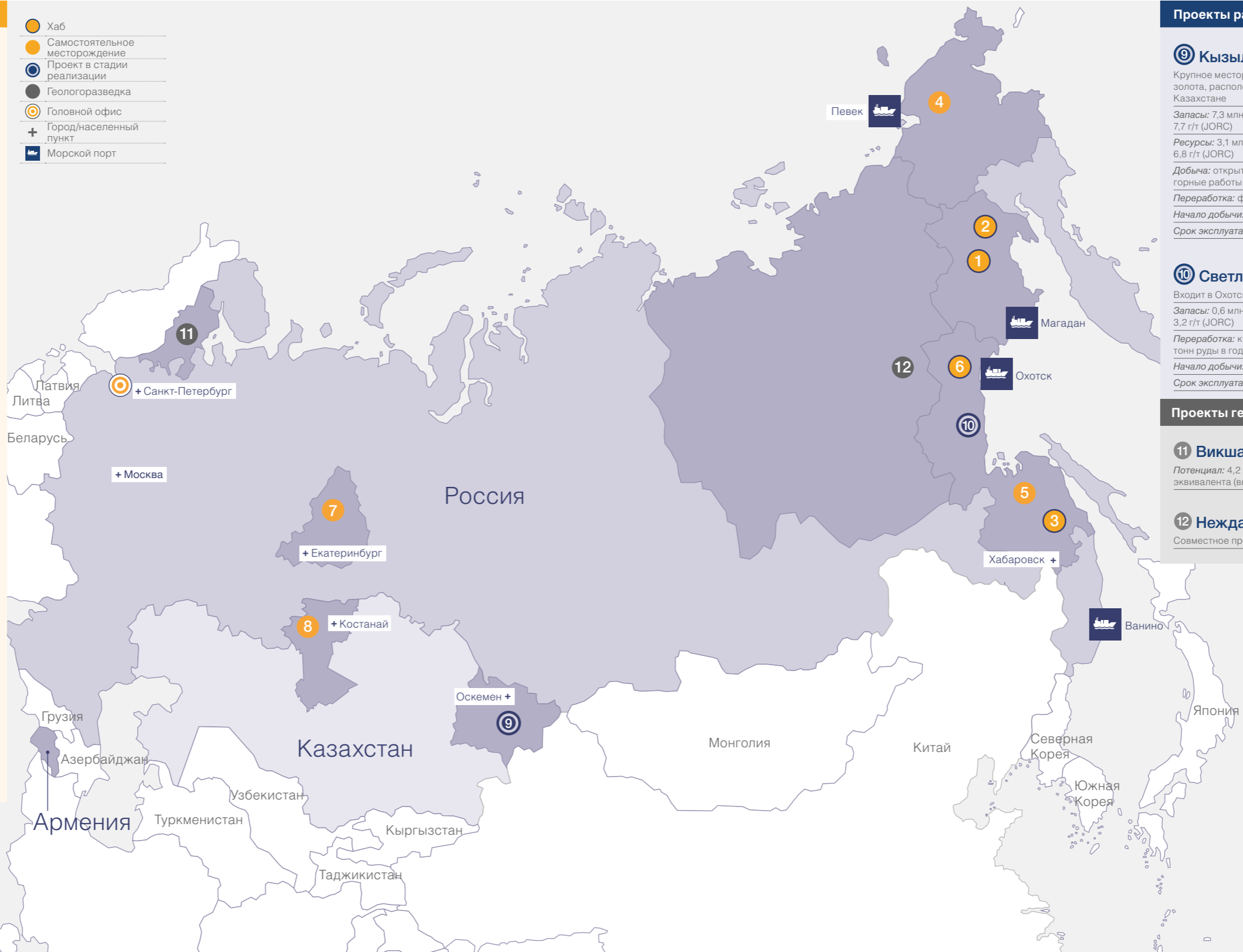
8 Варваринское

Действующее месторождение: Варваринское

Основной проект геологоразведки: Тарутинское

Переработка: флотация и цианирование – 4,2 млн тонн руды в год

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



Проекты развития

9 Кызыл

Крупное месторождение с высоким содержанием золота, расположенное в Северо-Восточном Казахстане

Запасы: 7,3 млн унций с содержанием золота 7,7 г/т (JORC)

Ресурсы: 3,1 млн унций с содержанием золота 6,8 г/т (JORC)

Добыча: открытая, за которой следуют подземные горные работы

Переработка: флотация + реализация концентрата

Начало добычи: 2 полугодие 2018 года

Срок эксплуатации месторождения: 22 года

10 Светлое

Входит в Охотский хаб

Запасы: 0,6 млн унций с содержанием золота 3,2 г/т (JORC)

Переработка: кучное выщелачивание – 1 000 тыс. тонн руды в год

Начало добычи: 2016 г.

Срок эксплуатации месторождения: 8 лет

Проекты геологоразведки

11 Викша

Потенциал: 4,2 млн унций МПГ платинового эквивалента (внутренняя оценка)

12 Нежданинское

Совместное предприятие с Полюс Золото

Надежная бизнес-модель, создающая стоимость для всех заинтересованных сторон

Наш капитал

Финансовый

Устойчивое финансовое положение и крупный портфель неиспользованных кредитных линий; доступ к международным рынкам капитала и использование акций в качестве платежного инструмента при приобретениях активов.

Интеллектуальный

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

Бизнес

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

Кадровые ресурсы

Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров в России и Казахстане; воспитание молодых лидеров для управления дальнейшим ростом.

Социальный

Развитие открытых и надежных отношений с местным правительством и сообществами, поддержка которых необходима для успешного осуществления деятельности Компании.

Природный

Не имеющий аналогов портфель запасов с высокими содержаниями, обеспечивающий стабильный уровень затрат и высокие операционные показатели; водные ресурсы, электроэнергия и топливо для непрерывной работы наших предприятий.

Производственный цикл



Геологоразведка

Пополнение запасов путем проведения активных геологоразведочных работ на действующих и новых месторождениях, используя надежную систему оценки при выборе высококачественных активов для дальнейшего развития.



Разработка месторождений

Успешный опыт достижения результатов в срок и в рамках бюджета, включая проекты развития, расположенные в отдаленных местах без доступа к инфраструктуре.



Добыча руды

Знания в области селективной открытой и подземной добычи, внедрения мировых передовых практик и надежного контроля за содержаниями и разубоживанием.



Логистика/перевозка руды

Использование накопленного опыта логистики снабжения и транспортировки руды и концентратов в отдаленных регионах присутствия для наилучшего применения стратегии хабов.



Переработка

Использование традиционных (флотация и кучное выщелачивание) и передовых (автоклавное окисление) технологий переработки для максимизации извлечений.



Реализация концентрата

Первая компания в России, реализующая упорные концентраты покупателям в Азии, что стало нашим конкурентным преимуществом.



Реализация слитков

Продажа золотых и серебряных слитков, в основном российским коммерческим банкам.



Закрытие рудников и рекультивация

Ответственный подход к завершению эксплуатации месторождений, соблюдение высоких природоохранных стандартов в процессе закрытия рудников и рекультивации земель.

Что нас отличает от других компаний

Инвестиции в геологоразведку

Инвестиции в геологоразведку в новых районах и на участках, прилегающих к действующим месторождениям, позволяют обеспечить экономически эффективное расширение базы запасов и наряду с успешными приобретениями являются ключевым источником нашего долгосрочного роста.

Система хабов

Создание централизованных предприятий по переработке руды, получаемой из различных источников, позволяет нам достигать эффекта масштаба путем минимизации затрат на переработку и логистику, а также капитальных расходов на унцию. Это облегчает процесс производства на средних и небольших месторождениях, расположенных недалеко от рудников, которые в противном случае были бы нерентабельны.

Акцент на активах с высокими содержаниями

Рентабельность инвестиций в секторе драгоценных металлов в основном определяется содержаниями и условиями ведения горных работ. Благодаря установлению надлежащих порогов исходного содержания металла в руде и ориентации на добычу открытым способом мы достигаем более высокой доходности и снижения уровня риска наших проектов.

Строгий подход к управлению капиталом

Мы используем строгий подход к управлению капиталом; при принятии инвестиционных решений приоритетом является максимальная доходность капитала, скорректированная на риск. Мы не удерживаем избыток денежных средств и возвращаем свободный денежный поток нашим акционерам путем выплаты значительных дивидендов, сохраняя при этом безопасный уровень долговой нагрузки.

Образцовое корпоративное управление

Мы полагаем, что надлежащее корпоративное управление является ключом к успеху и созданию стоимости для наших акционеров. Мы соблюдаем все требования регулирующих органов и перенимаем передовые практики в формировании надежных отношений со всеми заинтересованными сторонами в правительстве, отрасли и сообществах в регионах присутствия Компании.

Эффективное производство

Мы гордимся высокими стандартами ведения деятельности и выполнением обещаний перед нашими акционерами. Несмотря на сложные рыночные условия, четвертый год подряд мы перевыполняем производственный план.

Создание стоимости для заинтересованных сторон

Акционеры

Мы выполняем обещания, обеспечивая устойчивый дивидендный поток и будущий рост посредством приобретения качественных активов.

Прочие источники капитала

Компания имеет отличную кредитную историю и прочные партнерские связи на финансовых рынках.

Сотрудники

Мы обеспечиваем сотрудникам достойное вознаграждение выше среднего уровня в регионах, а также комфортные условия работы и возможности для карьерного роста.

Сообщества

Мы инвестируем в местное население, предоставляя возможность для трудоустройства и улучшая инфраструктуру, а также взаимодействуем с местными сообществами для получения поддержки наших проектов.

Правительство

Мы вносим вклад в национальное благосостояние и являемся крупным налогоплательщиком в регионах присутствия, поддерживая социальные проекты местного правительства.

Поставщики

Мы предлагаем честные условия и строим долгосрочные партнерские отношения, обеспечивая соблюдение деловой этики и стандартов по охране окружающей среды, социальной ответственности и корпоративному управлению.

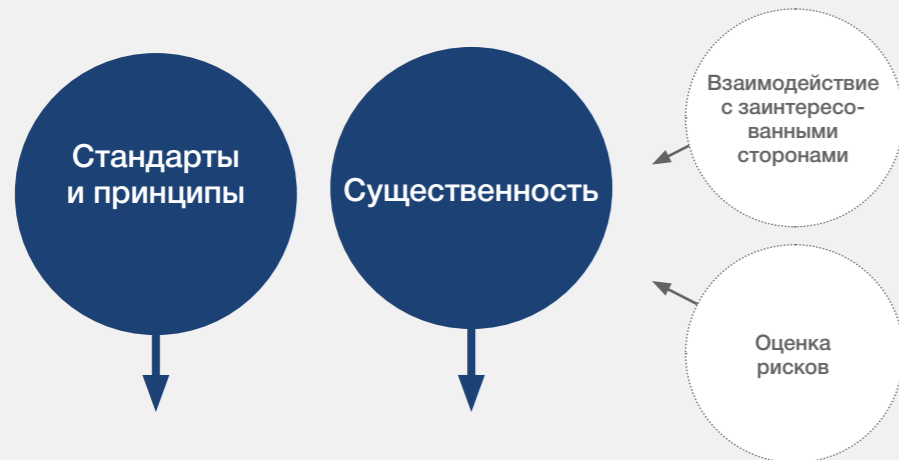
Нацеленность на долгосрочный рост

GRI G4-18, G4-26

Устойчивое развитие является неотъемлемой частью нашей бизнес-стратегии. Вклад в поддержку местных сообществ и защиту окружающей среды призван обеспечить успех Компании в долгосрочной перспективе.

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

Определение приоритетов



Наши приоритеты в области устойчивого развития

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

GRI G4-18, G4-26

Стандарты, кодексы и договоры

Общий подход нашей Компании к устойчивому развитию формируется на основе Глобального договора ООН, к которому Полиметалл присоединился в 2009 г. Уже шесть лет мы соблюдаем десять принципов этого международного стандарта в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Полиметалл также является активным членом сети Глобального договора ООН в России. Глобальный договор ООН и наши корпоративные ценности – диалог, нормативно-правовое соответствие, этическое поведение, справедливость, ответственное и разумное управление и эффективность – позволяют формировать политику устойчивого развития и систему управления. Политика вырабатывается на уровне Группы и затем внедряется в практику нашим головным офисом и дочерними компаниями. Постоянный мониторинг и аудиторские проверки обеспечивают оценку соответствия нашей деятельности нормативно-правовым и внутрикорпоративным требованиям.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами и определение существенных вопросов

Наши программы в области устойчивого развития нацелены на решение вопросов, наиболее значимых для заинтересованных сторон. Полиметалл руководствуется принципами существенности и вовлеченности заинтересованных сторон, изложенными в Руководстве G4 Глобальной инициативы по отчетности (GRI), которые помогают нам определить приоритеты. Для выявления групп, на которые наша деятельность оказывает наибольшее влияние, мы постоянно анализируем данные, касающиеся заинтересованных сторон (подробнее на стр. 20-21).

Взаимодействие с каждой выявленной группой заинтересованных лиц и сбор их откликов позволяют определить наиболее существенные вопросы и учитывать мнение и приоритеты группы при принятии решений и разработке стратегии Компании. Мы проводим глубокий анализ существенности ежегодно с целью определения ключевых аспектов, которые должны быть отражены в программах устойчивого развития и отчетах (подробнее на стр. 22).

Управление рисками в сфере устойчивого развития

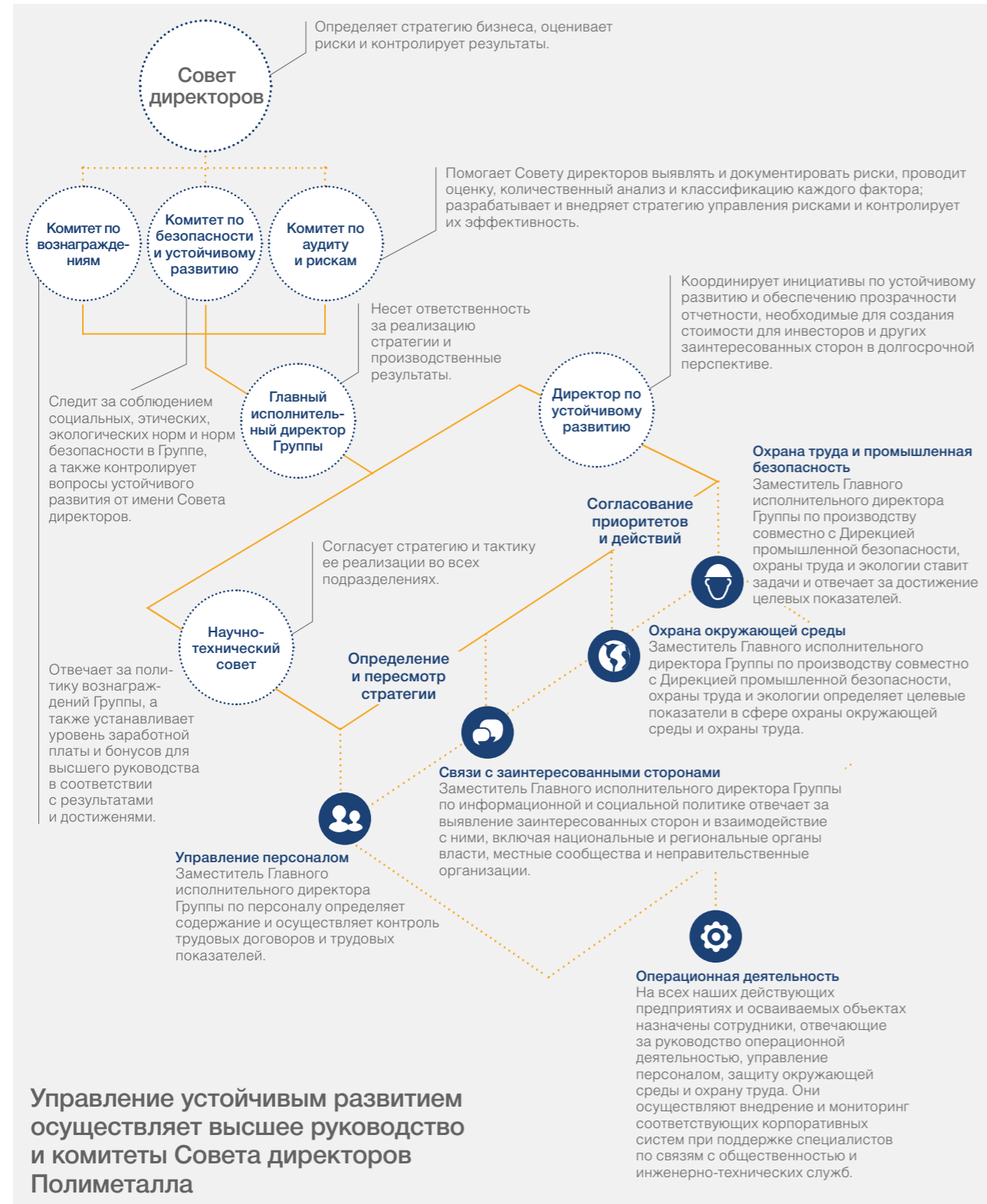
Подход Полиметалла к устойчивому развитию также основывается на управлении рисками. С помощью сведений, полученных при взаимодействии с заинтересованными сторонами, мы выявляем риски и стараемся их минимизировать. Этот процесс курируется Комитетом Совета директоров по аудиту и рискам и Комитетом по безопасности и устойчивому развитию (подробнее на стр. 14-17).

Приоритеты

Взаимодействие с заинтересованными сторонами и анализ на предмет существенности позволили определить шесть основных направлений, в соответствии с которыми мы организуем работу в области обеспечения устойчивого развития. Эти направления указаны на предыдущей странице.

Внутренние и внешние стандарты и политики			
Внутренние стандарты и политики	Правила листинга Лондонской и Московской бирж	Стандарты систем управления	Стандарты по устойчивому развитию
Кодекс корпоративного поведения	Кодекс корпоративного управления Великобритании	ISO 14001:2001	Глобальный договор ООН
Политика охраны окружающей среды		OHSAS 18001	Трудовые кодексы
Политика в отношении трудовых ресурсов		ILO-OSH 2001	Стандарт GRI G4
Положения Комитета по безопасности и устойчивому развитию		Система управления взаимодействием с сообществами	
Корпоративные ценности			
Политика в области охраны труда и промышленной безопасности			
Политика в области социальных инвестиций			
Стандарты развития и обучения сотрудников			

Централизованное управление устойчивым развитием



Руководство

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

Совет директоров играет активную роль в формировании стратегии и целей, связанных с социальной, экономической и экологической деятельностью Компании. Все заседания Совета, на которых рассматриваются поквартальные результаты деятельности Компании, начинаются с обзора результатов в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Совет также проверяет и утверждает отчеты по устойчивому развитию до их публикации.

В 2015 г. в поддержку работы Главного исполнительного директора Группы и Совета директоров был создан Комитет по безопасности и устойчивому развитию. В задачи Комитета входит контроль показателей в области безопасности, социальной политики и этического поведения. Комитет осуществляет надзор за всеми вопросами устойчивого развития от имени Совета директоров Полиметалла.

Комитет призван обеспечить эффективность и сбалансированность усилий в области экономических, социальных и экологических вопросов, а также помогать Комитету по аудиту и рискам выявлять, управлять и снижать риски для устойчивого развития. Создание Комитета по безопасности и устойчивому развитию подтверждает наше стремление повысить показатели в этой сфере. Более подробную информацию о Комитете по безопасности и устойчивому развитию можно найти на стр. 16.

В Компании также действует Научно-технический совет, на ежемесячных заседаниях которого проводится оценка результатов деятельности по приоритетным направлениям устойчивого развития и выполнения

намеченных целей. Научно-техническому совету подотчетны руководители всех департаментов Группы. Такая структура способствует обмену мнениями между руководителями высшего звена по вопросам управления персоналом, работы с местным населением, охраны труда и экологического менеджмента.

Состав Совета директоров

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

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

Все действующие директора были назначены на свои должности в сентябре 2011 г., за исключением г-жи Куаньяр, которая стала членом Совета директоров в июле 2014 г. На момент публикации данного отчета 22% от общего числа членов Совета директоров составляют женщины, и три директора являются представителями крупных акционеров Компании.

Дополнительную информацию о членах Совета директоров можно найти в Годовом отчете Полиметалла в разделе о корпоративном управлении.

Совет директоров



Председатель Совета директоров
Бобби Годселл ^Н

Исполнительный директор – Главный исполнительный директор Группы
Виталий Несис ^Б

Директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании
Константин Янаков
Жан-Паскаль Дювьесар
Марина Грэнберг ^Б

Независимые директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании
Кристин Куаньяр ^{А В Н}
Расселл Скирроу ^{А Б}
Джонатан Бест ^{А Б}
Леонард Хоменюк ^{Б Н Б}

Комитеты Совета директоров
^А Комитет по аудиту и рискам
^Б Комитет по вознаграждениям
^Н Комитет по назначениям
^Б Комитет по безопасности и устойчивому развитию

+ Подробнее в Годовом отчете Полиметалла за 2015 г., стр. 60-91

Внедрение надежных систем и процессов

Повышение показателей по устойчивому развитию

Важнейшая задача Комитета по безопасности и устойчивому развитию – тщательный анализ показателей в области безопасности и соответствующих систем и программ Группы. Под руководством Комитета в 2015 г. мы продолжили уделять особое внимание промышленной безопасности, охране здоровья и окружающей среды и стремились к достижению «нулевого травматизма» при сохранении эффективности производства. Мы также сконцентрировали наши усилия на повышении экономической устойчивости Компании, пополняя наши запасы путем геологоразведки и приобретения новых активов, что призвано гарантировать многолетнюю работу Компании.

Комитет по безопасности и устойчивому развитию дает рекомендации Совету директоров Полиметалла по контролю за соблюдением принципов устойчивого развития, а также регулярно проводит анализ политики и стратегий в этой области. Еще одна задача Комитета – обеспечить вовлеченность всех заинтересованных сторон и всемерно содействовать развитию здоровых и устойчивых сообществ в регионах деятельности Компании. Кроме того, члены Комитета постоянно взаимодействуют с Комитетом по рискам и аудиту по вопросам управления рисками Группы и внутреннего контроля.

Полный спектр полномочий Комитета по безопасности и устойчивому развитию представлен на сайте Компании: www.polymetalinternational.com.

В 2015 г. было проведено три совещания Комитета по безопасности и устойчивому развитию. В ходе этих совещаний Комитет:

- расследовал шесть несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших на предприятиях Группы, проанализировал их причины и разработал меры для предотвращения таких случаев;
- пересмотрел стратегию устойчивого развития Компании и пробелы в отчетности;
- утвердил ежегодную публикацию отчета об устойчивом развитии Компании;
- утвердил внешний аудит Отчета об устойчивом развитии за 2015 г.;
- пересмотрел систему мотивации Компании с целью поощрения безопасного и этического поведения;
- провел оценку того, в какой степени уделяется внимание вопросам техники безопасности на брифингах и при обучении;
- организовал поездку руководства на месторождение конкурирующей компании для обмена знаниями и опытом по устойчивому развитию;
- провел оценку осведомленности об инженерно-геологической ситуации в рамках стандартных процедур безопасности; а также
- проанализировал аварийную готовность на хвостохранилищах.

Комитет по безопасности и устойчивому развитию нацелен и далее уделять первостепенное внимание достижению «нулевого травматизма» и созданию безопасных и благоприятных условий труда для наших сотрудников по всей Группе.

Обеспечение баланса знаний

Комитет по назначениям вносит предложения по составу Совета директоров и его комитетов. Перед назначением на должность Комитет рассматривает сбалансированность состава Совета директоров с учетом знаний, навыков, опыта и независимости. По итогам оценки Комитет выдает рекомендации по конкретным требованиям, предъявляемым к кандидатам, в соответствии с проблемами и перспективами развития Компании.

Регулярно анализируя потребности и приоритеты руководства, Комитет по назначениям обеспечивает постоянную и высокую конкурентоспособность Группы на рынке. Комитет также оценивает деятельность Совета директоров, следя за тем, чтобы неисполнительные директора уделяли необходимое время выполнению своих обязанностей.

Полный круг полномочий Комитета по назначениям доступен на сайте Компании: www.polymetalinternational.com.

В 2015 г. Комитет по назначениям провел два заседания, на которых обсуждался вопрос о планировании преемственности в Компании и разработке Программы молодых лидеров. Задача программы – оценить кадровые резервы Группы и разработать программы обучения для будущих управленческих кадров Полиметалла. В течение года молодые лидеры встретились с членами Совета для обсуждения возможностей обучения и карьерного роста.

Вознаграждение по результатам

Политика вознаграждений Полиметалла является элементом системы мотивации, стимулирования и удержания руководителей высшего звена. За политику вознаграждений отвечает Комитет по вознаграждениям. Он также определяет уровень заработной платы и бонусов для высшего руководства по результатам их работы. Руководствуясь принципом устойчивого создания стоимости для акционеров, Комитет обеспечивает достойное поощрение директоров за успешное выполнение их обязанностей, а также регулярно сравнивает уровень оплаты в Полиметалле и других компаниях, зарегистрированных на Лондонской фондовой бирже. Он также определяет стратегию вознаграждения руководителей в целях привлечения и удержания талантливых специалистов, которые необходимы Компании для создания долгосрочной стоимости для акционеров и других заинтересованных сторон.

Кроме того, Комитет по вознаграждениям увязывает уровень заработной платы и бонусов с показателями по безопасности и здоровью сотрудников. После несчастных случаев в 2015 г. мы увеличили зависимость уровня вознаграждения руководителей высшего звена от выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ) в области промышленной безопасности. Это распространяется и на вознаграждение Главного исполнительного директора Группы и заместителя Главного исполнительного директора по производству.

Мы в полной мере соблюдаем новые требования по раскрытию информации по вознаграждениям с момента их введения в 2013 г.

Акционеры имеют возможность обсудить и проголосовать за политику вознаграждений каждые три года. Действующая в настоящий момент политика вознаграждений была утверждена на ежегодном собрании акционеров в 2014 г. Предполагается, что она будет действовать в течение трех лет с этой даты.

Последний отчет о вознаграждениях, где полностью соблюдены требования по раскрытию информации о вознаграждениях, был утвержден 99,32% голосов «за» на ежегодном собрании акционеров в мае 2015 г.

Мы заботимся о том, чтобы рост заработной платы был сопоставим на всех уровнях Компании.

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

Управление рисками

Эффективное управление рисками – важнейшая часть общей стратегии устойчивого развития Полиметалла. Мы стремимся минимизировать опасности для жизни и здоровья людей, местных сообществ и окружающей среды и обеспечить долговременный успех и устойчивое развитие нашей Компании.

Система управления рисками способствует достижению стратегических целей Компании и призвана обеспечить эффективное выявление, оценку и снижение рисков в сфере устойчивого развития и хозяйственной деятельности (см. диаграмму). Как указано в таблице на следующей странице, Совет директоров несет ответственность за мониторинг и контроль эффективности управления рисками, при этом надзор за выявлением бизнес-рисков осуществляет Главный исполнительный директор Группы и Научно-технический совет.

Комитет Совета директоров по аудиту и рискам устанавливает политику управления рисками и несет ответственность за ее эффективность. Это помогает Совету выявлять, подсчитывать и классифицировать риски и внедрять стратегию управления рисками.

Для получения всей необходимой информации по рискам мы взаимодействуем с государственными органами, финансовым сообществом, сотрудниками, местными сообществами, неправительственными организациями, заказчиками и поставщиками.



Эффективное управление рисками

Распределение ответственности в области управления рисками

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

Ключевые факторы риска для устойчивого развития

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

Кадровые риски	Социальные риски	Экологические риски	Экономические риски
Отсутствие возможности найма и удержания достаточного количества квалифицированных кадров, необходимых для поддержания нормальной операционной деятельности.	Причинение потенциального вреда местным сообществам.	Неспособность систем менеджмента Компании предотвратить или снизить масштабы вредных утечек или выбросов в окружающую среду, которые могут причинить вред не только экологии района, но и сотрудникам и лицам, живущим и работающим вблизи соответствующих объектов.	Оспаривание права пользования недрами и противодействие приобретению земли на местах, что может препятствовать или ограничивать использование недр Компанией. Долгосрочное снижение объемов производства вследствие отсутствия доступа к дополнительным запасам.
Неспособность корпоративных систем охраны труда обеспечить достаточную защиту и предотвратить возможность причинения вреда работникам.	Выступление членов местного сообщества против строительства новых горнодобывающих объектов или расширения имеющихся объектов.	Неспособность Компании соблюдать экологические нормы и законодательство.	Перебои в работе, вызванные неблагоприятными и суровыми погодными и климатическими условиями.
Влияние непредвиденных аварий на здоровье работников и их безопасность.	Неспособность Компании продемонстрировать свой вклад в развитие сообществ и выполнить свои обязательства перед ними.	Возникновение проблем, связанных с сохранением биоразнообразия и планированием закрытия рудника.	Ограниченный доступ к надежному энергоснабжению по приемлемым ценам.
Обострение отношений между работниками из-за уровня зарплат и льгот.		Негативное влияние вредных выбросов на погодные и климатические условия.	Непредусмотренные финансовые затраты/потери вследствие неэффективного использования материалов и энергии.
			Финансовые потери в логистической цепочке, а также задержки и сбои поставок вследствие неспособности Компании успешно взаимодействовать со сторонними поставщиками.

Кодекс корпоративного поведения

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

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

Контроль и мониторинг

Мы осознаем необходимость систематического мониторинга всех коммерческих действий и решений, принимаемых Компанией. Ответственность за его проведение возлагается на Дирекцию по внутреннему контролю и оценке рисков. Глава Дирекции напрямую подчиняется Главному исполнительному директору Группы и, через Комитет по аудиту и рискам, Совету директоров.

Дирекция работает в рамках ежегодного производственного плана, утвержденного Комитетом по аудиту и рискам. Дирекция проводит выборочные проверки материально-инвентарных запасов и активов, таких как топливо и оборудование, контролирует исполнение договоров на строительномонтажные работы и оценивает правильность решений в отношении капитального строительства.

Помимо этих мер начиная с 2011 г. мы регулярно проводим тренинги и семинары по противодействию взяточничеству и коррупции. В 2015 г. они были проведены на всех наших действующих объектах. Для получения более подробной информации о нашей политике и методах противодействия коррупции см. стр. 38-39.

Активный и всесторонний диалог с заинтересованными сторонами

GRI G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Инвесторы и акционеры



Значимость каждой заинтересованной стороны

Приоритетом Полиметалла является создание устойчивой акционерной стоимости.

В свою очередь, акционеры и инвесторы обеспечивают нас необходимым капиталом для развития и расширения нашей операционной деятельности.

Ответственные за взаимодействие сторон

- Совет директоров
- Главный исполнительный директор Группы
- Директор по устойчивому развитию
- Сотрудники подразделений по корпоративным отношениям и связям с инвесторами

Каналы взаимодействия

- Ежегодные общие собрания/общие собрания
- Годовые и социальные отчеты
- Конференции инвесторов и индивидуальные встречи
- Презентации/телеконференции
- Посещения объектов
- Прямая переписка

Существенные вопросы

- Результативность финансовой и операционной деятельности и показатели устойчивого развития
- Дивиденды
- Нормативно-правовое регулирование, экономические аспекты и политика Компании
- Слияния и приобретения
- Трудовые отношения
- Соответствие систем охраны труда и техники безопасности требованиям международных экологических стандартов

[+](#) Подробнее в Годовом отчете за 2015 г.

Сотрудники



Сотрудники являются одним из основных конкурентных преимуществ и активов Компании. Успех нашего бизнеса зависит от их квалификации, самоотдачи и умения.

Мы нанимаем самых способных и перспективных работников и инвестируем значительные средства в их обучение и развитие.

- Главный исполнительный директор Группы
- Заместитель Главного исполнительного директора Группы по экономике и финансам
- Заместитель Главного исполнительного директора Группы по персоналу
- Управление охраны труда и промышленной безопасности
- Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти
- Управляющие директора и главные инженеры предприятий

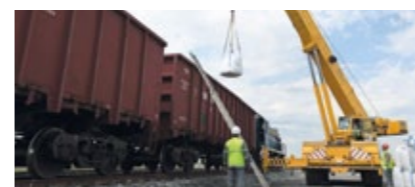
- Опросы и анкетирование сотрудников
- Советы трудовых коллективов
- «Горячая линия», вебсайт, ящики обратной связи
- Собрания и личные встречи с руководством
- Аттестация
- Ежегодная прямая линия с Главным исполнительным директором Группы

- Зарплаты, льготы и социальные пакеты
- Условия труда и жизни
- Охрана труда и техника безопасности
- Карьерный рост и возможности профессионального развития
- Социальные нужды
- Повышение квалификации, обучение и профессиональная подготовка

[+](#) Подробнее в разделе «Наши сотрудники» данного отчета

GRI G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Поставщики и подрядчики



Поставщики и подрядчики вносят значительный вклад в развитие нашего бизнеса. Мы выстраиваем с ними стабильные и долгосрочные отношения, способствующие заключению договоров на взаимовыгодных условиях и осуществлению бесперебойных поставок.

Вместе с нашими партнерами по договорам мы стремимся обеспечить соответствие нормам безопасности и экологическим требованиям по всей цепи поставок Полиметалла.

- Все производственные подразделения
- Дирекция по правовым вопросам
- Торговый Дом Полиметалл и отделы по снабжению на предприятиях

- Прямая переписка
- Договорные отношения
- Встречи
- Обеспечение соответствия требованиям Полиметалла (например, по ОТиТБ)

- Условия контрактов
- Тендеры
- Взаиморасчеты с контрагентами
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Нормативно-правовое регулирование

[+](#) Подробнее в разделе «Экономика» данного отчета

Органы государственной власти, отраслевые ведомства



Мы поддерживаем хорошие отношения с федеральными и местными властями, в юрисдикции которых находятся наши производственные объекты.

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.

- Главный исполнительный директор
- Управляющие директора на предприятиях
- Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти
- Дирекция по внутренним коммуникациям
- Дирекция по правовым вопросам

- Рабочие группы
- Встречи
- Прямая переписка
- Отраслевые конференции

- Соблюдение нормативных требований
- Налоги
- Вопросы в сфере трудовых отношений
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Защита окружающей среды
- Инфраструктура и развитие регионов присутствия

[+](#) Подробнее на стр. 26-27, 41, 46, 54-59 данного отчета

Местное население и НПО



Деятельность Полиметалла невозможна без поддержки местного населения и неправительственных организаций в регионах. Без их одобрения нельзя получить официальное разрешение на осуществление деятельности в регионах.

Мы сотрудничаем с этими заинтересованными сторонами на взаимовыгодных условиях. Мы также уважаем права коренных народов и инвестируем в важные для них программы.

- Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти

- Опросы и анкетирование
- Общие собрания и индивидуальные встречи
- Взаимодействие с руководителями Компании
- Пресс-конференции
- Рабочие группы (для НПО)
- Механизмы подачи и рассмотрения жалоб
- Линии помощи по электронной почте и телефону

- Инвестиции
- Занятость населения
- Развитие инфраструктуры
- Воздействие на окружающую среду и здоровье населения
- Местная культура, уклад жизни, язык и традиции

[+](#) Подробнее в разделе «Сообщества» данного отчета

Существенность как основа устойчивого развития

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

В 2014 г. мы провели всеобъемлющую оценку существенности в целях выявления и решения вопросов устойчивого развития, представляющих наибольшую значимость для нашего бизнеса и заинтересованных сторон, а также для приведения нашей отчетности в соответствие с требованиями стандарта GRI G4.

Данная оценка осуществлялась рабочей группой. В нее вошли руководящие сотрудники, ответственные за сферы деятельности Компании, соотносимые с категориями и аспектами, обозначенными в Руководстве GRI G4¹. Сначала рабочая группа разработала опросный лист для выявления мнения заинтересованных сторон по соответствующим вопросам/аспектам и определения уровня их значимости (малой, средней, высокой). Затем на основе полученных результатов она составила перечень вопросов/аспектов для включения его в Отчет об устойчивом развитии Компании за 2013-14 гг.

Рабочая группа также проанализировала взаимодействие с различными заинтересованными сторонами по определенным вопросам, а руководство Компании оценило выбранные аспекты. Такой двусторонний анализ позволил определить окончательные показатели существенности всех вопросов/аспектов, которые впоследствии были утверждены Главным исполнительным директором Группы. Полученные результаты представлены в матрице рядом. В настоящий отчет включены результаты деятельности по всем аспектам, представленным в темно-серой зоне матрицы.

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

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

Определение существенных вопросов/аспектов

Экономическая сфера

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

Экология

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

Общество

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

Добыча и производство металлов

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

¹ GRI определяет соотносимые аспекты как вопросы или показатели, которые «могут обоснованно считаться важными для отражения воздействий организации на экономику, окружающую среду и общество или влияющими на решения заинтересованных сторон. Существенность представляет собой порог, при превышении которого вопрос или показатель становится достаточно важным, чтобы быть включенным в отчет» (источник: <https://g4.globalreporting.org/how-you-should-report/reporting-principles/principles-for-defining-report-content/materiality/Pages/default.aspx>).

Практика трудовых отношений и достойный труд

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

Права человека

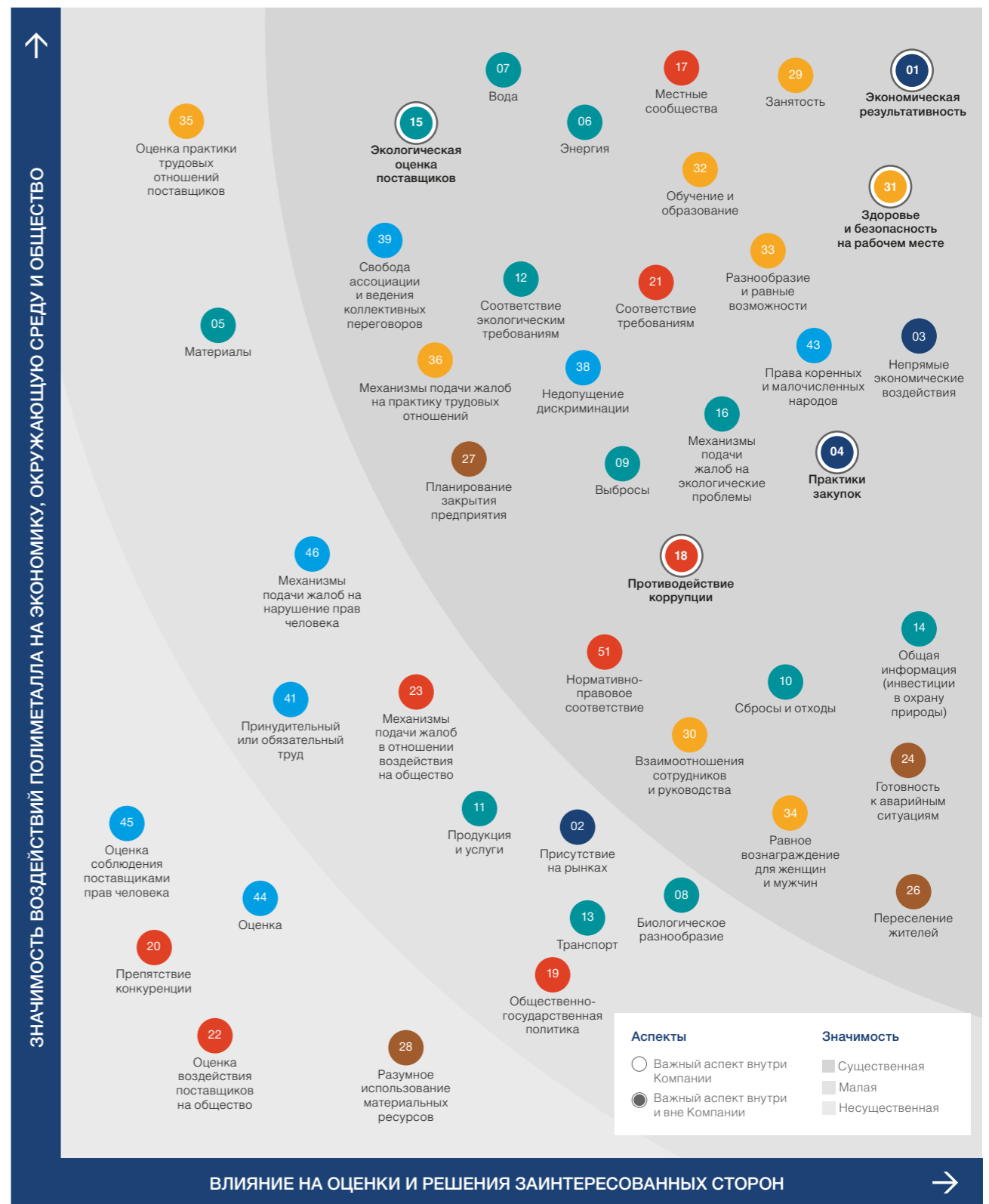
- 37. Инвестиции*
- 38. Недопущение дискриминации ✓
- 39. Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров ✓
- 40. Детский труд*
- 41. Принудительный или обязательный труд ✓
- 42. Практики обеспечения безопасности*
- 43. Права коренных и малочисленных народов ✓
- 44. Оценка ✓
- 45. Оценка соблюдения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

Ответственность за продукцию

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

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

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



Уменьшение воздействия на окружающую среду

Применяя инновационные технологии и постоянно совершенствуясь, мы стремимся достигнуть более высоких показателей эффективности на всех наших предприятиях и минимизировать степень воздействия нашей деятельности на окружающую среду, ставя экологическую устойчивость на первое место при ведении бизнеса.

Наши инвестиции в охрану природы в 2015 г. (%)



GRI G4-24



Кто несет ответственность

- Главный исполнительный директор, Заместитель Главного исполнительного директора по производству, директор по ПБ, ОТ и ООС, начальник экологического отдела, региональные руководители в области экологии, управляющие директора, главные инженеры и начальники департаментов по ООС на наших предприятиях



Чем мы руководствуемся

- Глобальный договор ООН, Корпоративный кодекс поведения, Корпоративная экологическая политика, ISO 14001:2001



Заинтересованные стороны

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



Приоритеты

- Соблюдение стандартов ISO 14001 на всех предприятиях и в головном офисе; участие в государственных программах и инициативах в области экологического законодательства; использование самых современных технологий утилизации отходов; разработка подробных стандартов менеджмента, включая политику управления выбросами парниковых газов



Важные аспекты

- Материалы
- Энергия
- Вода
- Биоразнообразие
- Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ
- Рекультивация земель
- Сбросы и отходы
- Экологическая оценка поставщиков
- Механизм подачи жалоб на экологические проблемы

Приверженность лучшей практике

GRI G4-26, G4-27

По мере развития нашего бизнеса, мы стремимся к балансу между коммерческими интересами, операционными задачами и необходимостью защиты окружающей среды. С этой целью мы управляем и снижаем наши риски, а также ведем бизнес на основе принципов экологической ответственности.

Наш подход

Наш подход к экологической составляющей устойчивого развития основан на твердом убеждении, то мы ответственны за состояние окружающего нас мира. Поэтому мы стремимся аккуратно вести нашу деятельность и повышать экологическую эффективность с помощью строгого контроля и управления соответствующими процессами.

Разумеется, как и у любой добывающей компании, деятельность Полиметалла сопряжена с определенными экологическими рисками. Например, мы осуществляем сложные операции, которые являются причиной значительных объемов выбросов и отходов. Наша деятельность также сопровождается использованием токсичных веществ, таких как цианид. Действуя на отдаленных территориях, наши предприятия могут оказывать влияние на природу.

Для управления рисками и их снижения мы разработали систему экологического менеджмента (СЭМ), действующую во всех компаниях Группы и соответствующую всем государственным и международным нормам. Наша общекорпоративная система экологического менеджмента разрабатывается и координируется заместителем Главного исполнительного директора по производству в нашем российском головном офисе в Санкт-Петербурге. Эта система находится под управлением специализированных экологических департаментов, которые напрямую подчиняются Дирекции по охране окружающей среды, ответственной за сбор и управление всеми соответствующими данными компаний, входящих в Группу. Руководитель Дирекции по охране окружающей среды передает данные непосредственно Главному исполнительному директору Группы и Директору по устойчивому развитию. СЭМ построена с учетом передовой международной практики и соответствует требованиям законодательства. Она направлена на рациональное использование ресурсов и энергии на предприятиях Компании, предотвращение загрязнения окружающей среды, вовлеченность сотрудников в экологические вопросы и использование современного оборудования и технологий.

Результатом нашей работы в этой области, после прохождения сертификации и внешнего аудита, проведенного независимой организацией по контролю качества в области охраны окружающей среды, стал запуск в 2015 г. трехлетней переходной программы по достижению соответствия пересмотренному стандарту ISO 14001:2015. Эта программа позволит нам быть уверенными, что СЭМ соответствует ключевым трендам, таким как улучшение практики управления и процессов стратегического планирования.

ISO 14001 является основным международным стандартом, содержащим требования к разработке и актуализации СЭМ. Сертификат ISO 14001 был впервые получен Полиметаллом в 2013 г., и теперь, проходя повторную сертификацию, мы демонстрируем постоянную приверженность эффективному управлению ООС и соблюдению законодательства. В 2016 г. мы планируем охватить сертификационным аудитом ISO 14001, частью которого будут процессы управления и производства, все наши производственные объекты и головной офис. Мы также продолжим проводить внутренние проверки наших процессов СЭМ.

В основе СЭМ Полиметалла лежит экологическая политика, с которой можно ознакомиться на сайте www.polymetalinternational.com. Эта политика определяет всю нашу деятельность в области ООС и направлена на непрерывное совершенствование, снижение рисков, использование передовых практик, соблюдение законодательных требований и управление ключевыми экологическими аспектами, включая ликвидацию аварий и чрезвычайных ситуаций, а также использование экологически чистых материалов. На каждом нашем дочернем предприятии есть экологический отдел. Эти отделы вносят свой вклад в реализацию и мониторинг СЭМ и ежеквартально предоставляют отчеты руководству Группы. Пробы атмосферного воздуха, поверхностных и подземных вод, отбираемые в рамках системы, анализируются в лабораториях, сертифицированных в соответствии с международными стандартами. При этом в нашем собственном проектно-подразделении, Полиметалл Инжиниринг, специалисты работают над тем, чтобы все экологические аспекты учитывались на стадии проектирования, строительства и эксплуатации наших горнодобывающих и обогатительных предприятий и сооружений.

Аудит и соблюдение нормативных требований

Система экологического менеджмента предусматривает регулярные проверки и мониторинг на предприятиях Группы. Мы соблюдаем требования соответствующего законодательства и стандарта ISO 14001, и, помимо этого, у нас проводятся внешние проверки государственными контролирующими органами, такими как Федеральная служба по надзору в сфере природопользования РФ и Департамент экологии по Костанайской области РК. Также, чтобы повысить экологическую эффективность, мы привлекаем независимые компании для проведения аудита. В 2015 г. мы сохранили отличные показатели в области соблюдения законов и нормативных актов по ООС, нам не были назначены существенные штрафы и неденежные санкции за правонарушения. В 2015 г. на наших предприятиях не произошло ни одной серьезной экологической аварии, а также разливов или утечек химических веществ.

Оценка деятельности поставщиков

В наших контрактных документах содержатся пункты об обязательном исполнении нашими поставщиками требований законодательства. Мы требуем от поставщиков соблюдения определенных стандартов по таким вопросам, как уровень шумового воздействия и загрязнения;

GRI G4-26, G4-27

поставщиков оборудования мы просим предоставлять технические гарантии того, что их оборудование будет работать в пределах установленных лимитов. Кроме того, корпоративное подразделение по управлению цепочкой поставок («Торговый Дом Полиметалл») разрабатывает новую политику и процедуру выбора поставщиков, которая позволит нам выполнять оценку официальных поставщиков и проверять соблюдение ими природоохранного законодательства и передовой практики. Эта программа будет утверждена в 2016 г.

Порядок рассмотрения жалоб в области охраны окружающей среды

В Компании действуют механизмы, позволяющие заинтересованным сторонам выразить свою обеспокоенность или направить жалобы. Мы используем наиболее эффективные процедуры оценки воздействия на окружающую среду, такие как общественные слушания. На каждом предприятии мы ведем журнал записей, где фиксируем все комментарии, полученные от населения, а также проводим различные мероприятия, позволяющие заинтересованным лицам выразить свою озабоченность и получить ответы на возникшие вопросы. В 2015 г. не было получено новых жалоб и замечаний в отношении нашего воздействия на окружающую среду.

Обучение в области экологии

Обучение является важным инструментом для информирования наших сотрудников об основных экологических вопросах и событиях. Ежегодно мы дополняем программы профессионального развития посещением производственных объектов и участием в конференциях. Так, например, наши экологи посещают ежегодный Всероссийский семинар экологов предприятий для ознакомления с изменениями в экологическом законодательстве, а Дирекция по персоналу следит за возможностями обучения в области охраны окружающей среды в России и за рубежом. В частности, мы поддерживаем посещение специализированных курсов, таких как системы экологического менеджмента, оценка качества вод, обращение с опасными отходами, экологическая безопасность и рекультивация земель.

В 2015 г. руководители экологических отделов окончили курс по аудиту в области охраны окружающей среды. Все, кто сдал экзамены, получили сертификаты и приступили к внедрению передового опыта на своих предприятиях, а также обучению ключевым знаниям и навыкам своих сотрудников.

Инвестиции в охрану окружающей среды

В 2015 г. наши суммарные инвестиции в охрану окружающей среды составили 5,1 млн долларов США¹ – немного больше, чем в 2014 г. (4,9 млн). 36% от общей суммы потрачено на охрану водных ресурсов, 54% – на рекультивацию земель, 9% – на охрану воздушной среды и 1% составили прочие расходы.

В эту сумму также входят ежеквартальные платежи в бюджет регионов присутствия, которые связаны с негативным воздействием нашей деятельности на окружающую среду. Размеры этих платежей устанавливаются экологическим законодательством и назначаются специализированными государственными органами по результатам проверок, которые они проводят на наших предприятиях.

Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу проекта Кызыл

В 2015 г. две ведущих международных консалтинговых компаний провели детальный анализ экологических и социальных аспектов, связанных с золоторудным проектом Кызыл в Восточном Казахстане. На основе анализа был подготовлен официальный отчет об оценке воздействия на окружающую среду и социальную сферу (ОВОСиСС), а также ТЭО проекта, которое выявило приоритетные направления действий и содержало сопоставительный анализ проекта. После детального изучения отчета, в 2016 г. мы выработаем рекомендации и решения по проекту Кызыл и другим производственным объектам. Эти рекомендации помогут нам выработать решения в отношении нашего экологического и социального воздействия, соответствующие передовой международной практике, а именно Стандартам деятельности Международной Финансовой Корпорации и Руководству по охране окружающей среды и охране труда Всемирного Банка. Например, мы планируем принимать участие во встречах местных органов управления, связанных с распределением земель для выпаса скота. Мы также поможем переселенным людям найти работу, предоставляя, по необходимости, возможность для получения образования и перекавалификации, а также будем работать над введением местных требований по ограничению шума.

Мы признаем возрастающую важность участия заинтересованных сторон в проектах ОВОСиСС. Мы стремимся к улучшению качества наших ОВОСиСС и поддержке местного общества путем вовлечения местных жителей и организаций в процесс обсуждения и принятия решений. Для достижения этой цели в 2015 г.:

- были проанализированы исходные данные по экологическому и социальному воздействию;
- был выполнен анализ проб почвы и воды в рамках изучения транспортного потока и местного населения;
- была проведена оценка выбросов парниковых газов, уровня шума и гидрогеологическое моделирование; а также
- проведен ряд общественных слушаний.

¹ Включая оплату за услуги, оказываемые третьими сторонами.

Эффективная реализация экологических программ

GRI G4-22

Результаты

В 2015 г. мы значительно преуспели в реализации программ и инициатив в области экологического менеджмента.

Основными достижениями за этот период являются: утверждение всех процессов управления и отчетности о состоянии окружающей среды, с использованием единого корпоративного программного обеспечения; завершение ОВОСиСС на Кызыле, выпуск рекомендаций по управлению проектом и другими производственными объектами; обучение экологов проведению аудита по охране окружающей среды; прохождение комплексной проверки на Омолонском хабе государственными службами по надзору в сфере природопользования и технологического надзора, по результатам которой не было выявлено никаких нарушений.

Выбросы парниковых газов (тонн выбросов в экв. CO ₂ на 10 тыс. тонн переработанной руды)	Мы стремимся сократить выбросы парниковых газов и внести свой вклад в борьбу с глобальным потеплением. В 2015 г. нам удалось немного снизить выбросы парниковых газов.	
Суммарные выбросы в атмосферный воздух (тонн выбросов на 10 тыс. тонн добытой руды)	Многие из основных видов деятельности, включая вскрышные работы, размещение пустых пород, переработку руды и использование энергии, приводят к образованию выбросов в атмосферный воздух. Эти выбросы представляют собой неорганическую пыль, диоксид углерода, оксиды азота и серы. Объемы выбросов увеличились в 2015 г. на 25% из-за возросшего потребления топлива.	
Основные виды отходов (тонн на тонну добытой руды) ¹	Вскрышные породы и хвосты являются основными видами отходов нашей производственной деятельности. Для снижения рисков, связанных с ними, мы применяем технологии, направленные на увеличение доли повторно используемых материалов и минимизацию возможных воздействий на общество и окружающую среду.	
Сбросы в поверхностные водотоки (тыс. м ³ на 10 тыс. тонн переработанной руды) ¹	На всех наших предприятиях мы стремимся сокращать объем сбросов, повышать качество сбрасываемой воды, эффективность водопользования и увеличивать долю повторно используемой воды.	
Энергоемкость (ГДж на 10 тыс. тонн переработанной руды)	Предприятия Полиметалла, находящиеся в труднодоступных районах, вынуждены использовать собственные источники электроэнергии и тепла, что приводит к использованию дизельного топлива в значительных объемах. Однако мы постоянно анализируем затраты, степень воздействия на окружающую среду и ищем альтернативы. В 2015 г. нам удалось снизить энергоёмкость благодаря применению своей стратегии в области энергоэффективности.	

¹ Любые пересчеты и отклонения обусловлены изменениями в методологии и обеспечивают точную оценку показателей по текущему и предыдущему годам.

Более подробно с нашей деятельностью в каждой из этих областей можно ознакомиться на следующих страницах.

GRI G4-22

Вода

Наши предприятия используют существенные объемы воды. Вся вода повторно используется, очищается и сбрасывается в поверхностные водоисточники, либо очищается и хранится в хвостохранилищах. Данные о водопотреблении и водоотведении регистрируются при помощи счетчиков воды, расходомеров и косвенных измерений.

Мы имеем разрешения местных и государственных органов власти на забор воды из разных источников, расположенных вблизи наших предприятий. В связи с широким географическим распределением наших предприятий, мы можем гарантировать, что наше водопользование не приводит к чрезмерной нагрузке на какой-либо один водоисточник и всегда остается в пределах установленных лимитов водозабора. Водозабор из поверхностных водоисточников, таких как реки и ручьи, весьма незначителен (менее 10%), тогда как примерно 80% источников воды для наших нужд являются подземными. Те поверхностные водоисточники, которые мы используем для своих нужд, расположены вдалеке от экологически уязвимых районов или мест, где вода представляет высокую ценность для местных жителей и коренных народов.

На каждом предприятии нашей целью является уменьшение количества воды, которое мы затрачиваем на единицу продукции. Кроме того, мы стремимся свести к абсолютному минимуму объем и воздействие веществ, сбрасываемых в водотоки, максимально увеличив безопасность наших хвостохранилищ.

В 2015 г. Полиметалл начал эксплуатировать дополнительные новые объекты. Соответственно, общее количество воды, использованной на наших предприятиях, возросло на 23%.

В 2015 г. объем оборотной воды на всех предприятиях Группы в среднем составил 65% от общего водозабора. Остальная часть воды подвергается очистке и сбрасывается в поверхностные водотоки в соответствии с требованиями российского и казахстанского экологического законодательства. У нас имеются в наличии лимиты и договора на водоотведение, и качество сточных вод соответствует установленным показателям.

Объемы водозабора по источникам¹

	2015	2014	2013
Суммарный объем водозабора из всех источников	11 713	12 246	8 297
Поверхностные воды	2 479	2 915	2 750
Подземные воды	9 235	9 331	5 547

Доля и общий объем оборотной¹ и повторно используемой воды (% и тыс. м³/год)

	2015	2014	2013
Объем повторно используемой и оборотной воды	7 670	6 482	4 029
Доля используемой и оборотной воды от общего объема водозабора, %	65,5	53	49

Общий объем водоотведения предприятиями Компании¹

	2015	2014	2013
Общий объем водоотведения	7 486	7 203	4 616

¹ Любые пересчеты и отклонения обусловлены изменениями в методологии и обеспечивают точную оценку показателей по текущему и предыдущему годам.

Материалы, отходы и хвосты

В наших производственных процессах в больших объемах используются, главным образом, руда и энергия. За 2015 г. нами было добыто 12 679 тыс. тонн и переработано 10 821 тыс. тонн руды. При этом также образовались специфические виды отходов. Всего за 2015 г. на наших предприятиях было образовано 69 900 тыс. т промышленных и бытовых отходов, по сравнению с 81 141 тыс. т в 2013 г. и 79 435 тыс. т в 2014 г.

На предприятиях используются различные виды сырья. Стремясь сократить экономические и экологические издержки, мы используем материалы эффективно и постоянно отслеживаем связанные с этим затраты. Конечными продуктами переработки руды в Полиметалле являются слитки доре, цинковый осадок, флотационный и гравитационный концентраты.

В таблице на стр. 30 приведено количество основных расходных материалов, использованных для производственных целей, но сюда не включены материалы для строительства или обслуживания обогатительных комплексов.

Все материалы, перечисленные в таблице, приобретаются у наших подрядчиков – на стр. 64 приводится дополнительная информация относительно наших методов и подходов к закупкам. Золоторудный концентрат является одним из наших продуктов, и для его транспортировки мы используем упаковки «биг-бэг» емкостью от 1,5 до 16 тонн.

Вскрышные породы и хвосты обогащения

Наиболее значительными видами отходов на наших предприятиях являются вскрышные породы и хвосты, которые составляют более 99% общего объема отходов. Вскрышные породы представляют собой материалы, извлекаемые для вскрытия рудных тел, а хвосты являются отходами обогащения руды.

В целом в 2015 г. было образовано 59,3 млн тонн вскрышных пород и 10,5 млн тонн хвостов.

Утилизация отходов

Всегда, когда это возможно, мы стараемся утилизировать образующиеся отходы. Доля отходов, утилизированных на наших предприятиях, по отношению к общему количеству отходов, снизилась с 20% в 2014 г. до 19% в 2015 г.

Обращение с отходами

На всех предприятиях Полиметалла мы ответственно подходим к обращению с отходами. Для этого мы разработали системы и процедуры, нацеленные на максимальную утилизацию отходов и минимизацию возможных воздействий на людей и окружающую среду. Наши специалисты обеспечивают соблюдение местного и федерального законодательства в отношении обезвреживания вскрыши, хвостов обогащения и других видов отходов. В дополнение к этому, специализированные государственные органы проводят выборочные проверки наших экологических показателей.

Ответственное обращение с отходами и использование энергоресурсов

GRI G4-22

Материалы^{1,2} (т)

	2015	2014	Изменение, %
Негашеная известь	21 718	18 553	17%
Помольные шары	15 303	16 033	-5%
Цианид натрия	8 495	7 497	13%
Цемент	7 479	12 350	-39%
Пергидрат	6 870	5 590	23%
Собиратели	1 823	–	н/д
Сода	1 093	1 388	21%
Пенообразователь	790	36	2093%
Каустическая сода	621	815	-24%
Флокулянты	513	462	11%
Бутиловый ксантогенат	505	721	-30%
Сульфат меди	460	797	-42%
Цинковый порошок	359	303	18%
Ацетат или нитрат свинца	275	255	8%
Сульфат магния	269	40	572%
Перлит, диатомовая земля	233	228	2%
Уголь активированный	154	285	-46%
Соляная кислота	98	97	2%
Гексаметафосфат натрия	33	15	117%
Сульфаминовая кислота	18	56	-67%
Хлорная известь	21	87	76%

¹ Используется в переработке руды, исключая добычу.

² Любые пересчеты и отклонения обусловлены изменениями в методологии и обеспечивают точную оценку показателей по текущему и предыдущему годам.

Общий объем образованных отходов в 2013-2015 (тыс. тонн)

	2015	2014	2013
Всего образовано отходов	69 878	79 421	81 118
– вывезено и обезврежено	16	18	19
– захоронено	56 836	63 624	60 288
– утилизировано	13 026	15 779	20 811
Доля утилизации отходов (%)	19	20	26

Вскрышные породы и хвосты обогащения (тыс. тонн)

	2015	2014	2013
Вскрышные породы	59 338	67 944	71 404
Хвосты	10 495	10 707	8 925

Обезвреживание отходов (тыс. тонн)¹

	2015	2014	2013
Опасные отходы	15	17	17
Неопасные отходы	69 843	79 356	81 060

¹ Любые пересчеты и отклонения обусловлены изменениями в методологии и обеспечивают точную оценку показателей по текущему и предыдущему годам.

Способы обращения с отходами производства и потребления, образованными на наших предприятиях, включают в себя их повторное использование в производственном цикле, передачу сторонним специализированным организациям и их размещение на наших собственных сооружениях для захоронения отходов. В таблицах на этой странице приведены объемы отходов производства и потребления.

Российское и казахстанское экологическое законодательство выдвигают строгие требования в отношении предотвращения загрязнения почв и водных ресурсов. Наши хвостохранилища спроектированы в полном соответствии с этими требованиями. Также учтены данные подробных инженерно-геологических исследований. Например, для каждого хвостохранилища геологическая характеристика основания должна отличаться минимальной скоростью фильтрации поверхностных или подземных вод. Также мы используем гидроизоляционные непроницаемые полиэтиленовые экраны и дренажные системы. Такой подход позволяет удерживать отходы в определенном месте, препятствуя загрязнению смежных территорий.

Обращение с цианидсодержащими и опасными отходами
 Наши производственные предприятия используют несколько видов опасных материалов. Цианид является одним из наиболее вредных: его использование для извлечения металла из руды приводит к образованию опасных видов отходов. В 2015 г. мы использовали 8 495 тонн цианида, по сравнению с 7 497 т в 2014 г. Цианид также присутствует в производственных процессах в виде химического соединения и может быть обнаружен в газах, жидкостях и твердых отходах, которые позднее подвергаются очистке.

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

- выявление всех связанных с его использованием опасностей;
- строгий контроль содержания цианида в хвостах;
- мониторинг воздуха, почв, поверхностных и подземных вод;
- предоставление результатов экологического мониторинга государственным органам;
- принятие природоохранных мер, включая проектирование, строительство и мониторинг дамб хвостохранилищ, а также мониторинг источников и качества вод, изменения русла рек и дренаж.

Кроме того, при использовании цианида мы расходует 100% приобретенного объема, чтобы исключить ненужные остатки. Мы также строго подходим к транспортировке опасных материалов. В 2015 г. мы не перевозили, не вывозили и не вывозили никаких видов отходов, отнесенных к опасным по классификации Базельской конвенции 2 (Приложения I, II, III и VIII).

Энергоресурсы

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

GRI G4-22

Собственное производство электроэнергии

Для обеспечения нашего производства достаточным количеством электроэнергии, в качестве внутреннего источника энергии мы также используем уголь, добытый на наших производственных площадках, а также принадлежащие Компании дизельные генераторы. В 2015 г. объем электроэнергии, выработанной Полиметаллом самостоятельно, составил 34% от общего потребления электроэнергии. Наши мощности по выработке электроэнергии включают в себя:

- стационарные дизельные электростанции – в 2015 г. мощности были увеличены на 2,8% по сравнению с 2014 г.;
- передвижные дизельные электростанции – в 2015 г. мощности были увеличены на 9% по сравнению с 2014 г.

В 2016 г. мы планируем увеличить мощности выработки электроэнергии на 29% следующим образом:

- ввод в эксплуатацию двух новых стационарных дизельных электростанций, что увеличит мощность на 19%;
- ввод в эксплуатацию шести новых передвижных дизельных станций и увеличение совокупной мощности на 6%;
- реконструкция дизельного генератора на стационарной электростанции.

Энергопотребление¹ (тыс. ГДж)

	2015	2014	2013
Прямое потребление			
Дизельное топливо (транспорт и самоходная техника)	1 875	1 268	2 687
Дизельные электрогенераторы	2 177	2 093	2 106
Выработанная электроэнергия	822	774	735
Выработанная теплоэнергия	558	455	559
Уголь	613	414	371
Природный газ	180	227	243
Бензин для транспортных средств	41	36	32
Итого	6 264	5 267	6 734
Собственное энергопотребление			
Покупная электроэнергия	1 618	1 580	1 489

¹ Любые пересчеты и отклонения обусловлены изменениями в методологии и обеспечивают точную оценку показателей по текущему и предыдущему годам.

Энергоэффективность

	2015	2014	2013
Энергоэффективность (ГДж на тыс. т переработанной руды)	728	791	765
Объем переработанной руды (тыс. т)	10 821	11 300	10 749

Энергоэффективность

Наряду с развитием и обслуживанием энергетической инфраструктуры наших предприятий, мы ставим перед собой такие задачи, как стимулирование энергоэффективности и экономии на всех наших производствах, и в то же время поиск стратегических вариантов возобновляемых источников энергии.

Поиск баланса между нашими потребностями в энерго-снабжении и необходимостью энергоэффективности, разумеется, является непростой задачей. При этом будучи приверженными устойчивому развитию, мы твердо намерены повышать наши показатели энергоэффективности везде, где это возможно. С этой целью мы предпринимаем следующие меры:

- тщательное планирование количества энергоресурсов, которое нам необходимо для достижения эксплуатационной надежности и эффективности;
- обеспечение наших объектов необходимым количеством топлива в установленный период времени;
- мониторинг энергоснабжения и потребления по сравнению с утвержденными бюджетами и целевыми показателями энергоэффективности;
- проведение регулярных аудитов энергоэффективности на наших предприятиях;
- назначение сторонних организаций для инспектирования наших предприятий и решения вопросов энергоснабжения.

В 2015 г. мы продолжали модернизацию основной энергетической инфраструктуры и обновление оборудования для повышения эксплуатационной эффективности. Так, например, мы:

- модернизировали отопительные системы Кубакинской фабрики, присоединив тепловую линию от технологии «Меррилл-Кроу» к системе регенерации тепла на стационарной дизельной электростанции. Это позволило вывести из эксплуатации модульную котельную мощностью 2 МВт и сэкономить 198 тонн дизельного топлива в зимний период;
- разработали планы модернизации на 2016 г., в том числе по совершенствованию и внедрению автоматических систем управления потреблением электроэнергии на электростанциях предприятий Лунное и Кубака.

Помимо этих мероприятий, мы также выполнили следующее:

- установили системы цифрового управления и автоматизированные измерительные системы, что позволяет нам управлять производственными процессами в режиме реального времени;
- создали оптимальные системы резервного энергоснабжения;
- внедрили показатели энергоэффективности на основные стадии производства, такие как добыча, обогащение, транспортировка, хранение и выработка энергии;
- перешли на использование электрооборудования на ПГР.

Альтернативные источники энергии

Мы непрерывно проводим оценку вариантов получения энергии из альтернативных источников. В 2015 г. мы провели оценку экономической целесообразности использования теплого насоса для выработки тепла и производства горюче-смазочных материалов. Мы также выполнили анализ возможности использования органического цикла Ренкина для выработки энергии от низкопотенциальных источников тепла на Амурском ГМК.

Успешное выполнение задач в области охраны окружающей среды

Экономия энергии

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

- выполнили технико-экономические обоснования для ряда новых продуктов и технологий в области энергоэффективности;
- организовали измерение расходов топлива и энергетических ресурсов;
- начали использование тепла от компрессоров для обогрева производственных зданий;
- переходим на применение электрического подземного оборудования на месторождении Майское;
- установили частотные преобразователи и устройства плавного пуска;
- установили светодиодное освещение;
- провели ежегодные конкурсы на лучшие идеи в области энергосбережения;
- организовали энергоаудиты в масштабе всей Группы, проводимые раз в пять лет.

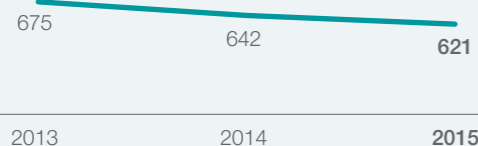
Выбросы парниковых газов

Наши предприятия производят непосредственные выбросы парниковых газов при выработке теплоты 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.

В 2015 г. непосредственные выбросы CO₂, производимые нашими предприятиями, составили 244 тыс. т по сравнению с 304 тыс. т в 2014 г. и 327 тыс. т в 2013 г. Косвенные выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ, выделяемых при производственных процессах, приводятся в таблице справа.

В период с 2012 по 2014 г. наблюдалось увеличение выбросов других загрязняющих веществ, что связано с увеличением объема горнодобывающих работ и энергопотребления на наших предприятиях. При этом в 2015 г. выбросы озоноразрушающих веществ отсутствовали, и в целом эффективность Полиметалла как организации значительно повысилась. Мы стремимся обеспечить, чтобы все транспортные средства и горное оборудование, которые мы используем, были современными, работали по новейшим технологиям и соответствовали европейским стандартам качества.

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



Выбросы парниковых газов¹ (тыс. т)

	2015	2014	2013
Общие выбросы парниковых газов	672	725	725
– прямые выбросы парниковых газов ²	244	304	327
– косвенные выбросы парниковых газов ³	428	420	398

Интенсивность выбросов парниковых газов (т в экв. CO ₂ на 10 тыс. т переработанной руды)	621	642	675
Интенсивность выбросов парниковых газов (т в экв. CO ₂ на тыс. унц. золотого экв.)	480	507	566

Другие загрязняющие вещества (т)

	2015	2014	2013
Диоксид серы (SO _x) ⁴	614	304	276
NO _x , (оксид и диоксид азота)	1 361	1 493	1 358
Неорганическая пыль (твердые вещества)	4 619	4 125	3 750
Углерода оксид (CO)	1 823	1 852	1 684

¹ Начиная с 30 июня 2015 г. расчеты выбросов парниковых газов стали выполняться в соответствии с руководством, утвержденным Министерством природных ресурсов Российской Федерации приказом №300 от 30.06.2015.

² Прямые выбросы: прямые выбросы парниковых газов в CO₂ эквиваленте, связанные с использованием основных видов топлива (дизельного топлива, бензина, природного газа, угля) при эксплуатации собственных объектов тепло- и энергогенерации, автотранспорта, основного, вспомогательного горного оборудования и техники.

³ Косвенные выбросы: косвенные энергетические выбросы парниковых газов в CO₂ эквиваленте, связанные с генерацией электроэнергии, приобретенной у сторонних организаций.

⁴ Рост выбросов SO_x в 2015 г. обусловлен увеличением объемов выработки тепловой энергии и объемов потребления угля.

Сохранение биоразнообразия

Мы прилагаем организованные усилия для минимизации нашего воздействия на флору и фауну в регионах, где мы работаем. Мы не осуществляем деятельность на территориях, имеющих статус особо охраняемых природных территорий федерального или регионального значения. Мы также не осуществляем деятельность на территориях, имеющих природную, историческую или культурную ценность для коренных малочисленных народов Севера (КМНС).

Большинство наших производственных объектов расположено на территориях Крайнего Севера с низкой природной ценностью и биоразнообразием. По этой причине значительные воздействия нашей деятельности на биоразнообразие отсутствуют. Однако территории некоторых наших производственных объектов простираются до зон лесов и тундр Дальнего Востока, которые мало населены и служат местообитанием для некоторых редких и охраняемых видов растений и животных.

Некоторые месторождения, которые мы в настоящее время осваиваем, расположены в таких районах, и мы осознаем возможное воздействие:

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

GRI G4-22

Для снижения этого воздействия мы разработали надежную систему, направленную на охрану биоразнообразия и сохранение и поддержание местных популяций рыб. Система также предусматривает создание санитарно-защитных зон рядом с основными участками добычи, транспортировки и строительства и мониторинг фоновых условий до начала работ.

Кроме того, мы добиваемся, чтобы весь персонал на промышленных объектах, включая подрядчиков, проходил программу обучения в области охраны окружающей среды и промышленной безопасности и мог осознать степень ответственности за охрану местной флоры и фауны. После окончания работ на объекте мы осуществляем комплексную программу по рекультивации земель для компенсации ущерба, который мы могли нанести окружающей среде.

Планирование закрытия месторождений

Планирование закрытия месторождений является неотъемлемой частью проектов всех наших месторождений. Поскольку в конечном счете минеральные ресурсы и рудные запасы любого месторождения будут полностью выработаны и эксплуатация рудника закончится, планирование закрытия происходит заранее. Оценка возможных обязательств по закрытию рудников проводится сразу же в начале разработки проекта.

Обязательства Полиметалла по долгосрочной рекультивации включают в себя следующее:

- мероприятия по выводу из эксплуатации и восстановлению земель в соответствии с законодательными требованиями стран, где мы работаем;
- затраты на приостановку или консервацию месторождений несет Компания или, в случае совместных предприятий или ассоциаций, эти затраты финансируются Полиметаллом и его партнерами, при этом объемы затрат на оценку, юридическое сопровождение, рекультивацию делятся пропорционально доле в собственности и определяются в соответствии с действующими национальными законодательствами;
- проведение геологических, исследовательских, ремонтных работ должно гарантировать, что после приостановки или консервации рудника, шахты, площадки буровых работ здания не будут представлять опасности; также проводится экологическая рекультивация.

Нарушенные и рекультивированные земли¹ (га)

	2015	2014	2013
Общая площадь земель в аренде и собственности	14 543	12 343	11 762
Площадь нарушенных земель (по состоянию на 1 января)	8 971	8 136 ¹	7 411
Площадь нарушенных земель за год	1 078	803	744
Площадь рекультивированных земель за год	1 516	(42)	(18)
Площадь нарушенных, но не рекультивированных земель по состоянию на 31 декабря	8 533	8 897	8 136

¹ Любые пересчеты и отклонения обусловлены изменениями в методологии и обеспечивают точную оценку показателей по текущему и предыдущему годам.

Отчет о выполнении плана мероприятий на 2015-2017 гг.

Наш план мероприятий на 2013-2017 гг. направлен на постоянное совершенствование системы экологического менеджмента. Ниже приводятся цели плана мероприятий и наши успехи на пути к их достижению:

Мы сказали ...	Мы сделали ...
Мы проведем рекультивацию карьеров месторождения Озерное.	Рекультивация завершена
Мы реконструируем полигон твердых бытовых и промышленных отходов на месторождении Лунное.	Работы по реконструкции начаты, завершение запланировано на 2016 г.
Мы увеличим пропускную способность станции очистки аварийных и ливневых сточных вод на Воронцовском месторождении.	Разработано ТЭО и сметы для определения способа увеличения пропускной способности.
Мы построим канализационный коллектор, соединяющий Амурскую ГМК и станцию механической очистки сточных вод.	Канализационный коллектор был спроектирован, построен и запущен в работу.
Мы будем перерабатывать промышленные отходы на месторождении Майское.	Получена лицензия, осуществляется обезвреживание отработанных нефте-содержащих отходов

Планы на 2016 и последующие годы

В будущем мы планируем:

- завершить реконструкцию полигона твердых бытовых и промышленных отходов на месторождении Лунное;
- запустить переработку промышленных отходов на месторождении Майское;
- провести внешний аудит и оценку устойчивости хвостохранилищ и получить обновленные данные по проектам;
- официально утвердить политику в области управления выбросами углекислого газа;
- запустить программу оценки биоразнообразия на одной из наших производственных площадок, а также, в случае успеха, внедрить ее на других площадках.

Рекультивация земель на Кубаке



В 2015 г. рекультивация хвостохранилища обогатительной фабрики на Кубаке и окружающих земель вступила в заключительную фазу.

Полиметалл унаследовал участок площадью 15 гектаров в Колымском крае от канадской горнодобывающей компании, чьи начальные усилия по восстановлению окружающей среды не были доведены до конца.

15 гектаров земли требовали безотлагательной рекультивации, и в 2014 г. Полиметалл начал крупномасштабные работы по восстановлению леса и плодородия почв.

В 2015 г. команда обогатительной фабрики на Кубаке ускорила работы по этому проекту, включив в свои ряды специалистов по геоботанике, чтобы определить виды трав и растений, которые могут там успешно произрастать. Наши специалисты работают бок о бок с сотрудниками Института биологических проблем Севера, разрабатывая планы восстановления, учитывающие

интересы горняков и ученых. Этим планам был присужден грант регионального инновационного конкурса, что позволило ускорить работы по засеиванию участка травами.

В рамках этих работ ученые проверили более 10 высокоустойчивых местных растений на Кубаке, выбранных на основании оценки Якутского научно-исследовательского института, чтобы определить сопротивление семян в условиях глубокого промерзания. Затем они высадили наиболее устойчивые разновидности, используя гидро-сеялку, ранее принадлежавшую бывшему владельцу, вместе с однолетним посевным овсом, чтобы защитить всходы от прямых солнечных лучей и ветра.

В июне 2015 г. взошла первая трава, подтвердив успешность и устойчивость методов, используемых на Кубаке. Новые ростки знаменуют начало заключительной фазы рекультивации, которая в свое время распространится на бывшее хвостохранилище и участок работ – территорию, равную по размеру 140 футбольным полям, – и вернет на них богатую колымскую флору

и природный ландшафт. Осенью 2016 г. наши научные группы проанализируют состояние и свойства новых трав и растений, используя Кубаку в качестве образца для будущих проектов рекультивации на других отработанных колымских рудниках.

“После 20 лет экологического застоя это был первый проект по рекультивации такого рода в Колымском крае. Учитывая тот факт, что здесь, на Севере, плодородный почвенный слой очень тонкий, нам потребовалась высокая профессиональная компетентность и инновационные решения для воссоздания условий, подходящих для растительности. Но мы это сделали, и Кубака, напоминая прежде лунный ландшафт, сейчас является примером восстановления окружающей среды.”

Анатолий Москалев
Инженер по охране окружающей среды, Омолонский хаб

Очистка воздуха на Воронцовском месторождении

В 2015 г. мы установили систему мокрой очистки дымовых газов нового поколения на Воронцовской фабрике, где используется технология «уголь-в-пульпе». Спроектированная для удаления пыли и вредных газов из промышленных выбросов, новая система обеспечивает 90-процентную очистку воздуха и помогает улучшить общие экологические показатели на объекте.

Основой новой системы являются вихревые циклонные воздухоочистители, изготовленные в Новосибирске (Россия), в которых используется современная технология мокрой очистки газов в вихревом дисперсном слое. Полиметалл запланировал установку пяти устройств на Воронцовской обогатительной фабрике с целью замены старых и чрезвычайно неэффективных ионообменных фильтров, которые использовались со времен первоначального ввода объекта в эксплуатацию.

После опытно-промышленных испытаний и оценки две системы мокрой очистки были установлены на участке гидрометаллургии фабрики. Еще три системы будут приобретены и установлены в 2016 г., поскольку имеется твердое намерение завершить работы по снижению выбросов в атмосферу и обеспечению более здоровых и экологически благоприятных рабочих условий на Воронцовской обогатительной фабрике.

“Основным преимуществом новых устройств по сравнению со старыми ионообменными фильтрами является эффективность удаления пыли и незначительных газовых примесей из отходящих газов. Воздухоочистители «Вортэкс» могут работать при гораздо более высоких пылевых нагрузках, не требуя регенерации или замены фильтра. Воздух, проходящий через фильтры «Вортэкс», очищается от пыли и газов, а затем выпускается в атмосферу. К настоящему моменту, основываясь на рабочих характеристиках данного оборудования, мы можем рассмотреть вопрос об установке этих устройств на других объектах Полиметалла.”

Эльвира Бас
Специалист по охране окружающей среды и промышленной санитарии



Верность обязательствам перед сотрудниками – верность общему будущему

Обучение, развитие и благосостояние наших сотрудников имеют для нас первостепенное значение. Каждый год мы вкладываем большие средства в эти сферы в качестве частичного исполнения обязательств перед нашими сотрудниками, тем самым обеспечивая успешное будущее нашей Компании.

GRI G4-24



Кто несет ответственность

- Главный исполнительный директор Группы, Заместитель Главного исполнительного директора по персоналу и его сотрудники; управление внутренних коммуникаций, управляющие директора и сотрудники подразделений по управлению персоналом



Чем мы руководствуемся

- Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, Трудовые кодексы стран, Социально-бытовой стандарт Компании, Политика Компании по управлению персоналом, коллективные договоры



Заинтересованные стороны

- Сотрудники, государственные органы, поставщики



Приоритеты

- Разработка политики по правам человека, привлечение и удержание инициативных и целеустремленных сотрудников, развитие возможностей карьерного роста, улучшение диалога с сотрудниками, совершенствование программ обучения



Существенные вопросы/аспекты

- Занятость
- Взаимоотношения сотрудников и руководства
- Обучение и образование
- Разнообразие и равные возможности
- Равное вознаграждение для женщин и мужчин
- Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений
- Здоровье и безопасность на рабочем месте
- Недопущение дискриминации
- Свобода объединений и ведения коллективных переговоров
- Права человека

Справедливые и благоприятные условия труда

GRI G4-26

Формирование команды мотивированных, преданных и целеустремленных сотрудников крайне необходимо для реализации планов по расширению нашей деятельности. Каждый год мы усердно работаем над повышением уровня компетентности сотрудников и развитием их лидерских качеств. Создавая человеческий капитал, мы обеспечиваем успешное производство на долгие годы. Полиметалл предоставляет для всех равные условия при трудоустройстве, возможности профессионального развития, продвижения по службе и конкурентоспособные зарплаты и является одним из самых привлекательных работодателей.

Наш подход

Наш подход к развитию кадрового потенциала заключается в привлечении и удержании самых квалифицированных специалистов путем создания справедливых и благоприятных условий труда. Поощряя качественное исполнение рабочих обязанностей, развивая способности и охраняя труд и здоровье, мы стремимся создать среду, в которой сотрудники ощущают поддержку, внимание и заботу. В ответ мы ожидаем от сотрудников соблюдения требований Кодекса корпоративного поведения.

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

Кодекс также отражает позицию Компании в отношении домогательств и запугивания, подкупа, использования наркотических веществ, представительских мероприятий и подарков, связей с государственными органами, антимонопольного законодательства и политики в области защиты конкуренции, связей с местными сообществами, сделок с использованием инсайдерской информации, защиты данных, прозрачности и раскрытия информации и охраны окружающей среды.

Мы стремимся создать корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении и доверии, поэтому внимательно прислушиваемся к нашим сотрудникам и следим за соблюдением ими наших правил и порядков.

Численность персонала и его состав

На 31 декабря 2015 г. общая численность персонала Группы, работающего в сфере научно-исследовательской и проектной деятельности, геологоразведки, производства, логистики и управления, составляла 9 238 человек, по сравнению с 9 180 в 2014 г. Рост численности связан с запуском новых проектов на месторождениях Кызыл и Светлое.

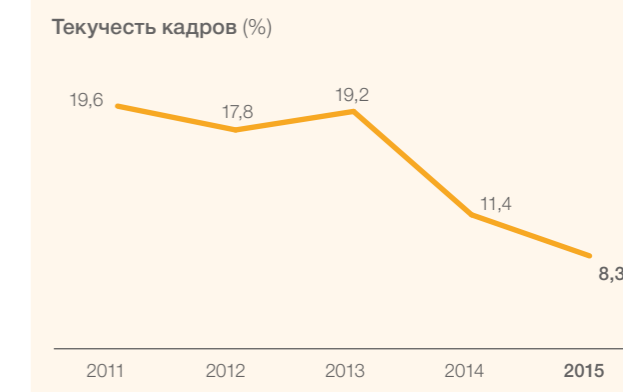
В связи с тяжелыми условиями работы и удаленностью многих производственных объектов большая часть персонала работает вахтовым методом. Вахтовые работники составляют в среднем 51% от общей численности персонала.

На протяжении последних шести лет мы поступательно снижаем текучесть кадров (включая вахтовый метод работы). В 2011 г. она составляла 19,6%, 17,8% в 2012 г., 18,5% в 2013 г. и 11,4% в 2014 г. В 2015 г. нам удалось снизить текучесть кадров до 8,3%. Этот результат отчасти связан со сложными макроэкономическими условиями, повлиявшими на рынок труда. Помимо этого, большую роль сыграли наши усилия по обеспечению мобильности персонала в рамках Компании, наряду с программами развития и обучения персонала, а также созданными благоприятными условиями труда.

Основная функция основанного в 2014 г. Комитета по трудовым ресурсам Полиметалла заключается в планировании ротации персонала и заполнении ключевых вакансий внутри Компании. Комитет играет важную роль в снижении текучести кадров. В 2015 г. на предприятиях компании было проведено единое анкетирование на определение степени удовлетворенности работников основными аспектами трудовой деятельности, такими как вознаграждение и условия труда, бытовые условия, обеспечение труда и отношения в коллективе. По итогам анализа результатов опроса, общий индекс удовлетворенности работой в целом по компании вырос до 72% по сравнению с 65% в 2013 г.

Результаты анкетирования показали высокий уровень удовлетворенности по всем изучаемым аспектам – минимум 65% во всех областях, а также до 78% увеличилось количество сотрудников, удовлетворенных отношениями в коллективе. С целью получения комплексного

представления о степени удовлетворенности условиями трудовой деятельности, было опрошено 3 400 работников производственных подразделений на 13-ти производственных площадках. Анкетирование также выявило наиболее проблемные аспекты, которые мы намерены устранить в течение 2016 г.



Кадровая политика

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

Для достижения наших целей в области управления персоналом мы разработали ряд корпоративных положений и процедур. Руководство в области кадровой политики осуществляется заместителем Главного исполнительного директора Группы по управлению персоналом из головного офиса в Санкт-Петербурге. Реализацией политики занимаются Комитет по трудовым ресурсам и управляющие директора действующих дочерних предприятий, совместно с их подразделениями по управлению персоналом. Основные принципы нашей кадровой политики включают в себя следующее:

Диверсификация состава персонала и недопущение дискриминации

Будучи приверженными принципам обеспечения равных возможностей и условий труда, мы активно привлекаем специалистов, ориентируясь исключительно на их достоинство, и не допускаем какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии,

политических убеждений, национальности или социального происхождения. Так, в частности, мы стремимся создать необходимые условия для увеличения численности женщин как в общем штате, так и в руководящем составе Компании. Мы также соблюдаем все конституционные и международные нормы, касающиеся равенства возможностей, что обеспечивает создание справедливых и достойных условий труда для сотрудников всех уровней.

В 2015 г. в Компании не установлено ни одного случая дискриминации.

Недопущение коррупции

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

В 2015 г. мы продолжили реализацию нашей программы по изучению различных аспектов коррупции. За этот период было проведено 62 антикоррупционных семинара, в которых приняли участие 1 000 сотрудников Полиметалла, включая всех региональных управляющих директоров.

В течение этого года проявления по основным видам коррупции ограничивались случаями мелкого мошенничества, связанного с закупками, учетом

оборудования, лоббированием поставщиков и качеством материалов и оборудования. Три руководителя получили дисциплинарные взыскания за мошеннические действия и одиннадцать были уволены. Ни один из этих случаев не имел существенного влияния на наше финансовое положение или операционную деятельность, и в отношении Компании или ее сотрудников не было возбуждено судебных дел, связанных с коррупцией.

Мотивация

Полиметалл гордится высоким уровнем мотивации и вовлеченности персонала. Вдохновляя и признавая достижения наших сотрудников, мы стремимся упрочить их преданность делу и результативность. Основные средства мотивации включают в себя конкурентные уровни зарплат, вознаграждения за конечный результат, привлекательные социальные пакеты и эффективные механизмы обратной связи.

Работа с новыми сотрудниками

Новые сотрудники с самого начала введены в культуру Компании и ознакомлены с корпоративными стандартами поведения. Успешная интеграция новичков в Компанию помогает обеспечить выполнение наших стратегических задач и поддержание корпоративных ценностей на всех предприятиях.

Обучение и повышение квалификации

Каждый год мы инвестируем средства в развитие профессиональных навыков и способностей сотрудников Компании. Обучение персонала повышает эффективность

работы на предприятиях Компании и обеспечивает соответствие квалификации работников нашим производственным требованиям, а также способствует их дальнейшему карьерному росту.

Оценка персонала

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

Организационная структура

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

Управление численностью персонала

На наших предприятиях мы стремимся к постоянному снижению затрат за счет автоматизации неэффективных ручных процессов. Использование нами надлежащих и эффективных технологий и средств автоматизации позволяет сокращать расходы, не сокращая штат, так как мы переводим сотрудников на новые проекты Полиметалла.

Высокий уровень мотивации

Состав персонала

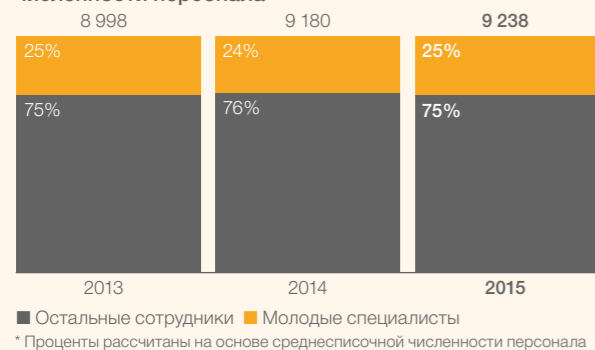
В 2015 г. женщины занимали 23% руководящих должностей, по сравнению с 22% в 2014 г. Доля женщин от всего квалифицированного персонала Компании составила 44%. Женщины также представляют 22% членов Совета директоров и 23% общей численности персонала.

Мы взаимодействуем с 12 высшими и 5 средне-специальными учебными заведениями, предоставляя возможности для стажировки и привлекая в Компанию молодых специалистов. В 2015 г. сотрудники в возрасте до 30 лет составили 25% от общей численности персонала Компании.

Гендерный состав работников (%)*



Доля сотрудников в возрасте до 30 лет в общей численности персонала*



Зарплаты и социальный пакет

Мы твердо убеждены в необходимости признания достижений наших сотрудников и их поощрении. Полиметалл предлагает конкурентные зарплаты и социальные пакеты, которые лучше средних в тех же регионах, что гарантирует нам возможность привлечения и удержания лучших специалистов. Вознаграждения в рамках долгосрочной программы поощрения привязаны к цене акций Компании.

Корпоративная система вознаграждения основана на фиксированной части заработной платы. Для персонала предприятий и рабочих предлагается повременнo-премиальная заработная плата, рассчитываемая за фактически отработанное время в соответствии с установленным объемом работ с учетом месячных и годовых надбавок. Применяемая схема соответствует и превышает требования действующего трудового законодательства России и Казахстана.

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

- финансовую помощь сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- пособия на оплату детских садов, групп продленного дня и летних лагерей;
- компенсацию расходов на проезд к месту работы сотрудников из других регионов;
- компенсацию расходов на проезд к месту проведения отпуска и обратно для сотрудников, работающих в отдаленных районах, и членов их семей один раз в два года;
- помощь в обеспечении жильем;
- оплату части процентов по ипотечной программе.

Сравнение уровней зарплат

Минимальный уровень зарплат в Полиметалле на 136% выше, чем минимальный уровень дохода в регионах присутствия



В 2015 г. мы сохранили репутацию прогрессивного и привлекательного работодателя в регионах нашего присутствия. В восьмой раз Компания получила звание «Привлекательный работодатель», что демонстрирует доверие потенциальных кандидатов к Полиметаллу и подтверждает наш имидж перспективной компании со стабильной позицией на рынке.

В течение этого года мы обеспечили устойчивый рост зарплат, вслед за ростом инфляции. Мы также продолжили выполнение своих обязательств по улучшению условий труда, особенно для тех, кто работает вахтовым методом в отдаленных районах.

Основные достижения в данной области были направлены на развитие инфраструктуры на Варваринском месторождении, Омолонском хабе и месторождении Лунное (Дукатский хаб). На Варваринском мы запустили новое общежитие на 60 мест и отремонтировали столовую, на Омолоне мы провели реконструкцию банного комплекса и построили новый тренажерный зал, а на Лунном провели капитальный ремонт вахтового поселка.

Кроме того, мы начали строительство нового корпуса общежития на 100 мест на Албазино, а на Майском запустили новый спортивный зал, комнату отдыха и общежитие.

GRI G4-27

Обучение и повышение квалификации

Мы ежегодно инвестируем средства в обучение наших сотрудников для развития их потенциала. Наши программы профессиональной подготовки призваны обеспечить Компанию трудовыми ресурсами, необходимыми для достижения ее операционных и стратегических целей, и предоставить сотрудникам возможности для карьерного роста.

Работники Полиметалла имеют доступ к программе всестороннего обучения, охватывающей общие аспекты нашей деятельности и включающей специализированные технические курсы. Обучение проводится в рамках системы оценки квалификации сотрудников и планирования их профессионального развития.

Обучение общим управленческим навыкам и специализированное техническое обучение проводится на базе корпоративных учебных центров внутренними консультантами, равно как и приглашенными преподавателями сторонних провайдеров. Мы также разработали программу подготовки кадрового резерва, которая является основным инструментом формирования нового поколения квалифицированных руководителей. Кроме того, наши сотрудники имеют возможность посещать учебные мероприятия ведущих международных горнодобывающих компаний, чтобы расширить область своей компетенции.

В течение последних шести лет мы широко используем систему дистанционного обучения для подготовки к аттестации по промышленной безопасности и охране труда. Данная система является дополнением к обучению в наших корпоративных учебных центрах, а также эффективным средством для обучения работников в отдаленных районах, позволяя повысить производительность и эффективность их труда при снижении сопутствующих затрат.

Обучение персонала в 2015 г.

Внутрикорпоративное и внешнее обучение
В 2015 г. мы инвестировали 678 тыс. долл. США в профессиональное обучение наших сотрудников по всем направлениям, что составляет 149 долл. США в год на сотрудника, прошедшего обучение. В целом более 8 тыс. сотрудников (88% всей численности персонала) в той или иной форме повысили свою квалификацию. В 2015 г. количество сотрудников, прошедших внутрикорпоративное обучение, увеличилось до 53%. Среднее количество учебных часов для мужчин и женщин составило 63 часа. На каждого руководителя и квалифицированного специалиста приходилось в среднем по 35 и 54 учебных часа соответственно.

Кадровый резерв

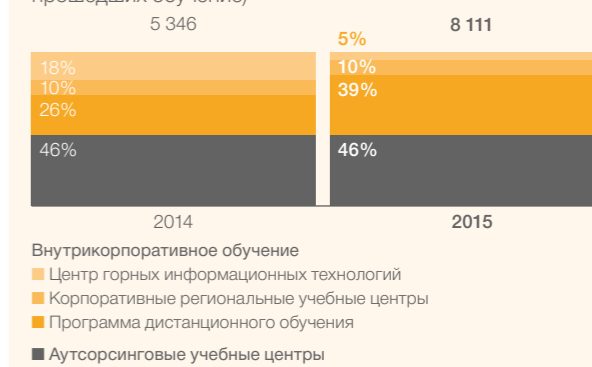
Все сотрудники, включенные в кадровый резерв Полиметалла, регулярно получают оценку профессионального роста, а также оценку выполнения индивидуального плана развития, составленного в соответствии с требованиями к их обучению. Кандидаты из кадрового резерва прошли курсы по эффективным коммуникациям и урегулированию конфликтов, и семь из них выдвинуты на ключевые должности в Компании. 16% нашей внутренней потребности в сотрудниках удовлетворяется за счет кандидатов кадрового резерва, 68% за счет внутренних ротаций и 16% посредством набора персонала со стороны. В 2015 г. мы заполнили 37 из 44 вакансий на должности руководящего состава за счет внутренних назначений.

Программы для молодых сотрудников

Мы также реализуем мероприятия по подготовке наших молодых специалистов к трудностям, с которыми они могут столкнуться в будущем, расширяя свою сферу управления от одного направления до целого предприятия. В 2015 г. эти мероприятия были нацелены на развитие навыков управления, включая эффективное управление персоналом, управление изменениями и принятие решений. В 2016 г. мы сконцентрируемся на развитии профессиональных навыков в области охраны труда и промышленной безопасности, операционного контроля, строительства, планирования горных работ и деловой этики.

Так же, как и в предыдущие годы, в 2015 г. мы провели научно-производственную конференцию молодых специалистов. Конференция проводилась одновременно в трех регионах – Магадане, Амурске и Кустанае – и привлекла 32 участника, по сравнению с 16 специалистами в 2014 г. Во время конференции молодые специалисты могли обсудить свои научные интересы, а также реализовать возможности карьерного роста. Мы также проводим конкурс на лучший проект, победители которого представят свою работу на Международном форуме молодых ученых в Горном Университете Петербурга в апреле 2016 г.

Обучение персонала (количество сотрудников, прошедших обучение)



Отношения с трудовым коллективом

Будучи прогрессивным работодателем, Полиметалл поддерживает право своих работников на свободу объединений и заключение коллективных договоров. В 2015 г. 100% сотрудников приняли участие в заключении/продлении/изменении и реализации коллективных договоров на производственных объектах Компании в России и Казахстане.

На каждом из предприятий работает Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (КРСТО), которая создается на паритетной основе из представителей сторон трудовых отношений: работников и работодателя. В Компании действует система обратной связи, с помощью которой работники могут обратиться к руководству и специалистам предприятия и компании с любым вопросом. Они могут напрямую задать вопросы руководству, используя все существующие в компании каналы обратной связи – на приемах по личным вопросам, собраниях с коллективом, прямых линиях, а также посредством интранета, ящика обратной связи, по единому телефону и электронной почте. В 2015 г. было получено более 814 таких обращений, на каждое из которых был дан исчерпывающий ответ.

Создание новых возможностей для сотрудников

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

- равноправие сторон;
- учет взаимных интересов при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности Полиметалла;
- строгое соблюдение регионального законодательства и нормативных актов в социально-трудовой сфере;
- конструктивный диалог между социальными партнерами по всем социально-трудовым вопросам;
- неприятие любой формы рабства и эксплуатации людей.

Существенные условия трудового договора и сроки уведомления

Для поддержки принципов социального партнерства информация об изменениях условий труда или иных значимых событиях предоставляется работникам своевременно и должным образом.

Срок для уведомлений, направляемых работникам при изменении условий трудового договора, устанавливается в коллективных договорах и соответствует законодательству, действующему в стране заключения договора.

В Российской Федерации срок предварительных уведомлений при изменении условий труда в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, введения/замены/пересмотра норм труда или предстоящего увольнения в связи с сокращением штата/ликвидацией компании составляет два месяца до вступления изменений в действие, в Республике Казахстан этот срок равен одному месяцу.

Прогресс в достижении поставленных целей в 2015 году

Мы сказали...	Мы сделали...
Мы повысим эффективность обучения сотрудников в рамках программы подготовки кадрового резерва.	Запустили новый управленческий курс для участников программы кадрового резерва, ввели курс по внутренним коммуникациям для молодых лидеров в Хабаровском крае.
Мы расширим спектр программ повышения квалификации и перечня курсов в учебных центрах Компании, а также будем более тщательно выбирать внешних провайдеров обучения.	Увеличили долю внутреннего обучения на 53%, добились соотношения внутреннего обучения к внешнему: 54% к 46%, главным образом, за счет расширения спектра внутренних корпоративных курсов, позволяющих корпоративным учебным центрам конкурировать с внешними провайдерами.
Мы продолжим наше сотрудничество с ведущими университетами для привлечения талантливых студентов к стажировке и последующей работе в Компании.	Продолжается сотрудничество с ведущими ВУЗами и СУЗами по привлечению талантливых студентов. В 2015 г. трудоустроено 18% студентов от проходивших практику в Компании. В 2015 г. разработана и стартовала программа по привлечению талантливых выпускников экономических специальностей «Быстрый старт». Цель: подготовить руководителей финансово-экономических подразделений, обладающих необходимыми компетенциями для работы в Компании. 2 кандидата уже были отобраны.
Мы разработаем для отдельных специалистов курсы обучения, ориентированные на выявление «слабых мест» в работе (нехватки профессиональных знаний и навыков), например, для начальников ЗИФ, главных инженеров и руководителей технических служб (главного механика и главного энергетика).	Разработали и внедрили отдельные курсы для технических специалистов и инженеров, работающих на фабриках, а также для менеджеров и ключевых специалистов.
Мы будем далее совершенствовать обратную связь с работниками с добавлением новых каналов связи с целью развития корпоративного портала.	Расширили возможности каналов обратной связи и повысили уровень информированности.
Мы будем сохранять существующий уровень текучести кадров.	Снизили коэффициент текучести на 28%, с 11,4% до 8,3%.

Планы на 2016 и последующие годы

Заглядывая вперед, мы наметили следующие цели:

- развивать культуру безопасного поведения и оценки рисков с целью снижения LTIFR;
- сохранять коэффициент текучести на уровне ниже 10%;
- развивать навыки молодых лидеров в соответствии с новыми программами, внедренными в 2015 г.;
- провести целевое обучение инженеров;
- запустить новые курсы в нашем Центре горных информационных технологий;
- запустить новую программу обучения в нашем хабаровском филиале;
- провести целевое обучение сотрудников, занятых на подземных горных работах;
- увеличить трудоустройство студентов, прошедших практику в Компании, до 30%.

Равные возможности для развития



В 2015 г. мы разработали и запустили новую программу поиска талантливых сотрудников путем самовыдвижения.

Запущенная на электронной площадке, программа самовыдвижения направлена на обеспечение всем сотрудникам равных возможностей для развития и продвижения в Компании. В то же время она помогает нам находить будущих лидеров, а также амбициозных и компетентных молодых специалистов.

Сервисы новой программы размещены на корпоративном портале Компании. Она поощряет молодых профессионалов продвигать свои идеи, заявлять о своих достижениях и компетенциях, а также дает возможности для ускорения профессионального развития. Отобранных кандидатов приглашают для участия в научно-производственной конференции.

С марта 2015 г. для участия в научно-производственной конференции 14 человек подали свои заявки через портал. В кадровый резерв подали заявку 24 сотрудника, из них 6 человек были включены. Программа будет работать и в последующие годы с целью ускорения

поиска новых талантов в Компании, а также их продвижения и развития в будущем.

«Я выдвинула свою кандидатуру в кадровый резерв, потому что мне не хватало профессионального кругозора для стратегического понимания ситуации по предприятию в целом, и я хотела применить свои знания и навыки для развития программы по горно-технологическому картированию. Я хочу поработать на разных месторождениях, в том числе на платиноидах. После самовыдвижения меня назначили начальником минералогической службы на Варваринском месторождении. Мечта воплотилась в жизнь. Программа самовыдвижения – это замечательная схема, и я призываю воспользоваться ей остальным сотрудникам.»

Надежда Гусева
Начальник минералогической службы Варваринского, ранее – заместитель начальника лаборатории по технологическим исследованиям на Майском

Здоровье и безопасность в центре внимания

Охрана здоровья и обеспечение безопасности наших сотрудников являются главным приоритетом Полиметалла. Наши люди – самая большая ценность, сохранение их здоровья и благополучия необходимо для будущего успеха и устойчивого развития бизнеса. Мы прикладываем усилия для создания безопасных условия труда на всех наших производственных объектах и придерживаемся жестких стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности.

GRI G4-24



Кто несет ответственность

- Главный исполнительный директор Группы, Заместитель Главного исполнительного директора по производству, директор по охране труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) и охране окружающей среды, начальник управления ОТиПБ, управляющие директора, главные инженеры и начальники отделов по ОТиПБ на предприятиях, Дирекция по работе с персоналом



Чем мы руководствуемся

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



Заинтересованные стороны

- Сотрудники, специализированные государственные органы, независимые аудиторы



Приоритеты

- Достижение уровня «нулевого травматизма», эффективное управление рисками, обеспечение безопасной рабочей среды для всех работников; поощрение безопасного поведения работников; предотвращение несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний; соблюдение действующих норм и стандартов и ответственное отношение к безопасности на всех работах на наших предприятиях



Важные аспекты

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

Укрепление системы промышленной безопасности

GRI G4-26

Добыча полезных ископаемых, безусловно, является опасным видом деятельности. Сотрудники Полиметалла работают в сложных условиях в отдаленных регионах, где не просто обеспечить полное соблюдение всех правил безопасности. Несмотря на это, мы ответственно внедряем строгие процедуры на всех предприятиях Группы и отвечаем за охрану благополучия сотрудников. В последние годы вопрос здоровья и безопасности стал для нас приоритетным. Мы находим новые способы привлечь внимание наших сотрудников к вопросам охраны труда и промышленной безопасности и сформировать правильное отношение и поведение. Мы анализируем и постоянно улучшаем внутренние процедуры, стремимся создать культуру «нулевого травматизма», при которой каждый работник берет на себя ответственность как за личную безопасность, так и безопасность всего коллектива.

Наш подход

Благополучие работников является главной целью Полиметалла и предопределяет все, что мы делаем – это фундамент нашей организации. Мы постоянно стремимся совершенствовать имеющиеся системы обеспечения безопасности на производстве, чтобы гарантировать защиту нашим сотрудникам.

С 1998 г. количество проектов с подземной разработкой месторождений увеличилось с двух до девяти, и есть перспектива дальнейшего роста. Полиметалл эксплуатирует 120 производственных объектов и технологических участков, включая открытые карьеры и подземные рудники, площадки геологоразведочных работ, предприятия по переработке руды, склады взрывчатых материалов. Каждому из этих объектов присущи свои определенные риски, и 93 наших производственных объекта в России и Казахстане относятся к категории опасных. Поэтому особенно важным является наше стремление к поощрению ответственного поведения и созданию такой культуры, при которых наши сотрудники и подрядчики трудятся в полной безопасности.

Общий подход Полиметалла определяется политикой Компании в области охраны труда и промышленной безопасности (внедренной в 2013 г. и обновленной в 2014 г.) и подкреплен системой управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ). Политика доступна на сайте Компании по адресу: www.polymetalinternational.com – и доведена до сведения всех сотрудников и заинтересованных сторон.

Работа по обеспечению охраны труда и промышленной безопасности на предприятиях Компании во всех странах и регионах присутствия ведется в соответствии с международными, государственными, региональными и муниципальными требованиями законодательства и нормативно-правовой базой. Кроме того, наша система управления охраной труда и промышленной безопасностью основана на современных стандартах в этой области, включая ILO-OSH 2001, OHSAS 18001 и ГОСТ Р 12.0.007-2009

Все наши объекты и предприятия полностью застрахованы. На всех предприятиях Полиметалла основные компоненты системы охраны труда и промышленной безопасности помогают идентифицировать, оценивать промышленные риски и управлять ими; обеспечивать охрану труда и безопасные условия для работников; обеспечивать

безопасную эксплуатацию зданий, других сооружений и всего оборудования; проверять эффективность контрольных мер и проводить внутренние аудиты.

В 2015 г. приоритетными направлениями в сфере охраны труда и безопасности были:

- выявление и управление рисками на подземных горных работах;
- автоматизация контроля за состоянием охраны труда;
- дальнейшее развитие системы индивидуальной оценки рисков;
- анализ программы мероприятий с целью исправления недавнего ухудшения показателей (см. стр. 47).

Оценка рисков

Оценка и управление рисками лежат в основе нашего подхода к охране труда и безопасности. Каждый год на всех предприятиях Группы мы выявляем и оцениваем риски, а также формируем карты рисков для наших рабочих процессов и объектов. После этого мы разрабатываем общие планы и программы по снижению этих рисков.

На всех предприятиях мы применяем систему ежесменной оценки риска (EOP), которая способствует росту осведомленности работников об опасных условиях; выявляет и соответствующим образом корректирует риски, а также контролирует точность нашей оценки рисков. В частности, процедура EOP используется на опасных участках наших предприятий, таких как транспорт, месторождения, фабрики и энергоустановки.

Приоритетные направления в области управления рисками

Особое внимание в нашем подходе к управлению рисками уделяется предприятиям с подземным способом добычи. За последние годы интенсивность и производительность подземных горных работ увеличились.

Важной задачей для нас является снижение риска обрушения горной массы. Чтобы усилить действие системы оценки рисков, мы внедрили систему наставничества, когда опытные рабочие могут контролировать и оценивать действия коллег и делиться своими знаниями с новыми сотрудниками. Кроме того, мы увеличили количество программ и интенсивность обучения в области безопасности, чтобы удостовериться, что все правила и условия понятны нашим сотрудникам. В 2015 г. были обучены 8 087 человек.

Мы стремимся обеспечить соответствие действий каждого сотрудника требованиям системы EOP.

Система EOP является частью более широкой системы обратной связи, она дает возможность работникам участвовать в управлении рисками на предприятиях Компании. Работникам выдается «карта действий», следуя предписаниям которой, работник обеспечивает себе личную безопасность.

Ежегодно Компания проводит оценки рисков, при которых рассчитываются вероятность наступления и возможные последствия неблагоприятного события. Мы затем информируем сотрудников о результатах таких оценок через различные каналы, например, размещаем на информационных стендах, в специальных брошюрах, озвучиваем на встречах и семинарах.

GRI G4-22

В 2015 г. мы оценили обрушение горной массы как максимальную потенциальную опасность на наших предприятиях, а также выявили другие потенциальные риски, среди которых поломка горного оборудования, дорожно-транспортные происшествия и пожары в зданиях и на производстве.

Показатели безопасности

Несчастные случаи на производстве

С огромным сожалением мы вынуждены сообщить, что в 2016 г. в Компании было зафиксировано шесть смертельных несчастных случаев. Пять из них произошли на подземных горных работах, а шестой – в результате ДТП. Мы выражаем глубокое соболезнования семьям и друзьям погибших; мы разделяем вместе с ними потери и хотим отдать должное тяжелому труду и преданности погибших. Мы берем на себя все расходы, связанные с этими трагическими событиями, и обеспечиваем длительную финансовую поддержку семьям.

Здоровье и безопасность наших сотрудников является для нас главным приоритетом. Культура «нулевого травматизма» отражает позицию Компании: смертельные случаи или травмы на производстве для нас не допустимы. Мы усилили внимание снижению рисков на рабочих местах и совершенствованию мер по охране труда и промышленной безопасности для наших работников и подрядчиков. Мы всерьез обеспокоены смертельными несчастными случаями, произошедшими в 2015 г., и будем приоритизировать работу так, чтобы предотвратить такие несчастья в будущем. В 2016 г. мы планируем добиться отсутствия случаев со смертельным исходом на всех предприятиях.

В 2015 г. на предприятиях Полиметалла произошли десять несчастных случаев без смертельного исхода, из них четыре травмы были тяжелой степени и шесть – легкой. Такой уровень травматизма вызывает глубокую тревогу, и мы привлекаем значительное количество ресурсов и принимаем дополнительные меры для того, чтобы не допустить подобных события в будущем.

Показатели безопасности условий труда

Показатели Полиметалла

	2015	2014
Всего несчастных случаев	16	11
– в т.ч. со смертельным исходом	6	3
Инциденты	0	1
Происшествия	36	25
LTIFR ¹	0,22	0,13

Показатели подрядчиков

	2015	2014
Всего несчастных случаев	4	9
– в т.ч. со смертельным исходом	3	1
Инциденты	0	0
Происшествия	16	13
LTIFR ¹	0,12	0,25

¹ Любые пересчеты и отклонения обусловлены изменениями в методологии. Для расчета коэффициента мы используем не 1 млн, а 200 тыс. отработанных часов.

Анализ и ответные меры

Чтобы лучше понять, какие слабые места существуют в нашей системе безопасности, мы регулярно оцениваем рабочие процессы и процедуры, а также проводим специальные расследования и анализ всех несчастных случаев на рабочих местах.

Причины смертельных несчастных случаев, произошедших в 2015 г., были следующими: три произошли в результате обрушения горной массы на подземных выработках, два были связаны с использованием горного оборудования и один являлся результатом дорожно-транспортного происшествия. Смертельные случаи, связанные с обвалом горной массы, произошли 11 февраля на подземном руднике Лунное, 6 сентября на Майском и 10 октября на Авлякане. 3 мая 2015 г. проходчик был смертельно ранен при замене буровой коронки на Гольцовом, а 7 сентября, взрывник получил смертельные травмы в результате наезда на него погрузочно-доставочной машины на Майском. 30 марта 2015 г. водитель самосвала погиб в результате дорожной аварии на Лунном.

Чтобы гарантировать, что подобные события не повторятся, мы разработали и применили принцип «5 почему» для проведения наших внутренних расследований, помимо текущих расследований государственных органов. Эта процедура подразумевает оценку всех возможных рисков для здоровья и безопасности, от технологических характеристик до психологического и эмоционального состояния работников.

После тщательной оценки и анализа мы выработали заключения и теперь принимаем меры для того, чтобы факторы, которые снова могут привести к смертельным случаям, были приняты во внимание и устранены. Мы проинформировали о результатах расследований наших работников и подрядчиков и включили новые мероприятия в план действий по обеспечению безопасности в Компании. Кроме того, мы выполним все действия, рекомендованные государственными органами после завершения их расследований.

Определение терминов в области охраны труда

Несчастный случай: событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей как на территории работодателя, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, которое повлекло необходимость перевода сотрудника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

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

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

LTIFR: частота травм с временной потерей трудоспособности, травм на 200 тыс. часов рабочего времени.

Применение строгой оценки для повышения эффективности мер по безопасности

Для повышения личной безопасности и осведомленности о рисках на наших подземных горных объектах мы ввели в действие ряд процессов для выявления проблем и введения корректирующих и превентивных мер. Полиметалл осуществляет непрерывный контроль за соблюдением производственной дисциплины сотрудниками и оценивает действия специалистов по технике безопасности на наиболее проблемных участках работ.

Показатель LTIFR, несмотря на то что он вырос на 69% за год, остается ключевым для нас, и мы стремимся к снижению этого коэффициента и отсутствию смертельных случаев. Достижение этой цели является нашим главным приоритетом, и мы активно работаем над улучшением показателей в сфере безопасности.

Внедрение новой системы

После смертельных случаев в 2015 г. Полиметалл предпринял незамедлительные меры по усилению действенности процедур безопасности. Мы обеспечили эффективное функционирование цикла оценки и управления геотехнической обстановкой горных работ, а также увеличили и модернизировали парк горной техники. Для решения геотехнических проблем, связанных с устойчивостью пород, мы также ускорили переход с разработки месторождений штреками с опережением выемки нижележащих штреков на отработку подэтажной выемкой с закладкой на Майском. Этот переход обезопасит работников от обвалов горной массы в частично пройденных очистных пространствах, поскольку все бурение для подготовительных и добычных работ будет выполняться в выработках с пустой породой. Компания также значительно повысила вес показателей по безопасности в структуре вознаграждения высшего руководства, включая Главного исполнительного директора Группы и управляющих директоров на производственных объектах.

Ответные меры на смертельные случаи и травматизм в период с 2013 по 2015 г. также включали совершенствование существующей системы управления ОТиПБ. Данная система в настоящее время проходит трехступенчатый внешний сертификационный аудит, для выполнения которого мы наняли DQS. Аудит охватывает трехлетний период. Его первая стадия была закончена в 2015 г. и заключалась в проведении аудиторской проверки на четырех предприятиях Компании. В результате проведенной работы мы получили сертификат соответствия стандарту OHSAS 18001. В 2016-2017 гг. проверка будет проведена еще на четырех случайно выбранных предприятиях, чтобы оценить эффективность нашей системы.

Ответные меры на повышение числа несчастных случаев с летальным исходом на производстве в 2015 г.

Организационные	Технические	Мотивационные
<ul style="list-style-type: none"> Развитие культуры безопасности Переоценка перечня доминирующих рисков Дополнительный внешний аудит системы СУОТиПБ 	<ul style="list-style-type: none"> Изменение системы подземной разработки Исполнение программы техперевооружения по транспорту и горной технике Усиление контроля скорости движения транспорта и производственного контроля 	<ul style="list-style-type: none"> Внедрение системы индивидуальной оценки риска Внедрение системы визуализации риска Формирование и продвижение «золотых правил безопасности» Полиметалла

На основании предварительных результатов, в 2015 г. мы внедрились ряд новых инициатив по технике безопасности, включая:

- усиление контроля за скоростью движения транспорта и мониторинг безопасности движения;
- изменение системы вознаграждений там, где это могло послужить причиной небезопасного поведения, а работы были сопряжены с определенным риском (для таких профессий, как проходчики, крепильщики и взрывники);
- пересмотр структуры обучения с акцентом на ключевых рисках;
- визуализация рисков, последствий и поведения персонала во внештатных ситуациях;
- повышение качества проверок по безопасности и увеличение числа проверок, выполняемых независимыми внешними аудиторами;
- обеспечение оценки геотехнических условий и эффективного функционирования управления;
- расширение и совершенствование наших возможностей при определении инженерно-геологических параметров.

Мы также автоматизировали сбор данных и формирование отчетов по безопасности, которые создаются в ERP системе. Сейчас информация доступна в едином формате, а базу данных и текущие показатели можно просматривать в режиме онлайн. Это повышает безопасность рабочих мест и уменьшает время, которое специалисты тратят на ожидание информации, показателей производственной деятельности или отчетов. Новая система служит для упрощения отслеживания данных и управления, помогает избежать трудоемкой бумажной работы, повышает производственную эффективность, снижает время на ответные меры в случае аварийной ситуации, обеспечивает должную оценку новых материалов и снижает риски.

Кроме того, мы внедряем систему сканирования карт EOP. Система позволит нам собирать информацию и использовать автоматическое обнаружение данных по категориям рисков, ответным действиям в чрезвычайных ситуациях и анализа динамики процессов.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

В рамках наших обязательств в области охраны труда и безопасности, мы стремимся обеспечить готовность к любой чрезвычайной ситуации (ЧС), угрожающей безопасности наших сотрудников.

Ежегодно мы проводим обучение, а также организуем симуляцию наступления ЧС как минимум раз в год на всех наших 93 опасных производственных объектах. На наиболее опасных объектах мы проводим такие учения чаще раза в месяц.

Мероприятия по готовности к ЧС полностью соответствуют обязательствам и требованиям законодательства тех стран, в которых мы работаем. Кроме того, для всех наших объектов мы совместно с местными органами власти разработали план предотвращения аварий. Мы также обучаем наших корпоративных спасателей и заключили контракты с компаниями, специализирующимися на спасательных работах и предотвращении несчастных случаев.

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

- продолжаем совершенствовать систему управления в области охраны труда и безопасности, действующую в настоящее время на всех наших предприятиях;
- обеспечиваем наличие необходимых лицензий на определенные виды деятельности для обеспечения безопасности на наших предприятиях;
- проводим проверки по безопасности для всех зданий, конструкций, технических сооружений, которые используются при опасных работах;
- обеспечиваем наличие действующих соглашений по обязательному страхованию ответственности для возмещения ущерба в случае возможных аварий на опасных производственных объектах.

Для выявления потенциальных аварийных ситуаций, которые могут оказать негативное воздействие на окружающую среду, мы:

- составляем перечень потенциальных аварийных ситуаций;
- обеспечиваем внесение наших опасных сооружений в официальный государственный реестр;
- разрабатываем планы действий в случае ЧС;
- обеспечиваем страхование опасных промышленных сооружений.

Для обеспечения полной готовности к ЧС мы анализируем:

- когда-либо произошедшие в мире экологические катастрофы и их причины;
- результаты и отчеты аудиторских проверок и инспекций, отчеты оценки воздействия на окружающую среду, проверки безопасности проекта и инспекции опасных промышленных сооружений;
- отчеты об аудиторских проверках государственных контролирующих органов;
- данные текущего мониторинга состояния окружающей среды.

Как мы обеспечиваем готовность к ЧС

Готовность к аварийным ситуациям и порядок ответных действий (внедрена как часть системы управления охраной окружающей среды с 25 декабря 2014 г.) действуют на трех стадиях существования проектов:

Проектная стадия:

- соответствие государственным стандартам проектирования, тестовые запуски и промышленные испытания;
- независимая оценка проекта;
- разрешение на эксплуатацию и техническое обслуживание.

Эксплуатационная стадия:

- соответствие проектным решениям во время эксплуатации;
- обучение персонала и получение лицензий на определенные виды деятельности;
- операционный контроль;
- текущий контроль состояния окружающей среды и различные инспекции под надзором главного инженера;
- следование стандартам системы экологического менеджмента поставщиками и подрядчиками;
- обучение при симуляции аварийных ситуаций.

Стадия реагирования и расследования ЧС:

- распределение обязанностей при возникновении ЧС;
- обеспечение денежного резерва для компенсации негативного воздействия;
- актуализация проектов при необходимости.

Обеспечение работы системы безопасности на всех предприятиях

GRI G4-26, G4-27

Вовлечение и обучение сотрудников

Обучение и вовлечение сотрудников является важным для внедрения практических методов безопасной работы. В Полиметалле определены процедуры трудоустройства и проверки квалификаций у сотрудников, а также предоставления обучения для развития профессиональных навыков. Мы также четко указываем требования к компетентности в описании должностных обязанностей для каждой вакансии.

Потребности в обучении определяются руководителями подразделений. За счет Компании специалисты проходят обучение по охране труда, промышленной безопасности, электро- и пожаробезопасности. Они также проходят курсы повышения квалификации и целевое обучение.

В 2015 г. сотрудники Полиметалла прошли следующее обучение в сфере промышленной безопасности:

- вводный инструктаж по технике безопасности: 1 974 человека (24%);
- специализированное корпоративное обучение проверкам на воздействие на окружающую среду и экологической безопасности: 1 764 человека (22%);
- обучение промышленной безопасности и выявлению рисков вредного производства: 1 741 сотрудников (22%);
- прочие курсы: 2 608 сотрудника (32%).

Мы активно вовлекаем и мотивируем сотрудников к выполнению правил промышленной безопасности. Мероприятия включают в себя конкурсы по улучшению системы управления ОТиПБ или вознаграждение за отсутствие нарушений правил безопасности и происшествий. Мы также публикуем «барометр безопасности» в нашей корпоративной газете, на информационных стендах и портале.

Профессиональные заболевания

Все наши сотрудники не реже раза в год проходят медицинское обследование для оценки уровня их здоровья. Наши штатные медицинские работники также постоянно отслеживают здоровье сотрудников и реагируют на любые проблемы, связанные со здоровьем, если они возникают. В определенных случаях наша медицинская бригада рекомендует пройти курс лечения или не выходить на работу.

Как и в предыдущие три года, в 2015 г. не было зафиксировано случаев профессиональных заболеваний.

Прогресс в достижении поставленных целей в 2015 году

В нашем последнем Отчете об устойчивом развитии за 2013-14 гг. мы определяли приоритеты в области охраны труда на период 2015-17 гг.

Мы сказали...	Мы сделали...
Мы сосредоточим наше внимание на рисках обрушения горной массы при подземных горных работах.	Внедрили геомеханические оценки в работу горных подразделений. Запустили вспомогательную технику для крепления выработок и заряжания скважин. Обеспечили документирование процедур управления горным массивом и оперативная корректировка паспортов крепления.
Мы будем продвигать культуру безопасного поведения.	Развили процедуру информирования работников об опасностях и рисках, последствиях и мерах по их исключению. Развили систему Ежемесячной Оценки Риска в части улучшения обратной связи от работников по опасным условиям для анализа и корректировки. Визуализировали опасные элементы в работе для формирования барьеров перед входом в зону риска.
Мы усовершенствуем наши средства автоматизации по контролю безопасности.	Внедрили единую базу контроля за состоянием охраны труда и исполнением предписаний. Сформировали «Пирамиды происшествий» для установления приоритетов в управлении рисками.
Мы будем развивать взаимодействие с подрядчиками.	Вовлекли в процедуру оценки и управления рисками работников подрядных организаций. Оборудовали транспортные средства устройствами фиксации и контроля скоростного режима. Провели совместные совещания и мероприятия по анализу и контролю за состоянием охраны труда с участием представителей подрядных организаций.

Цели в области охраны труда и безопасности на 2016-2017 гг.

Аудит системы OHSMS

Чтобы удостовериться в надежности и эффективности системы управления ОТиПБ, завершить повторную сертификацию на соответствие стандарту OHSAS путем трехступенчатой внешней аудиторской проверки компанией DQS.

Исключение риска обрушений

Исключить риск обрушений при подземных работах и предотвратить травмы, связанные с этим риском.

Безопасное поведение

Создать условия для работников, способствующие соблюдению правил безопасности, и обеспечить, чтобы каждый сотрудник работал в соответствии с системой ежемесячной оценки риска.

Отслеживание местоположения и перемещения работников

Отслеживание местоположения и перемещения работников и объектов является важным для подземных условий работы. Мы будем получать информацию об уровне безопасности, применяя технологию обнаружения местоположения работников в случае аварийных ситуаций.

Анализ результатов оценки рисков

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

Снижение рисков

Снизить уровень доминирующих рисков и добиться уменьшения ежемесячных показателей травматизма на 10% по сравнению с квартальными показателями.

Развитие системы управления в области охраны труда и промышленной безопасности

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

Выстраивание прочных отношений с местными сообществами

В рамках нашей работы в области устойчивого развития мы стремимся к взаимовыгодному сотрудничеству с местными сообществами. Наша цель – оказывать комплексное положительное влияние на развитие территорий нашей деятельности. Мы стремимся выстроить прочные и доверительные отношения с местным населением и поддержать развитие местных сообществ.

GRI G4-24



Кто несет ответственность

- Главный исполнительный директор Группы, Заместитель Главного исполнительного директора по информационной и социальной политике, Научно-технический совет, Дирекция по связям с общественностью, управляющие директора дочерних компаний совместно с руководителями подразделений по финансам, связям с общественностью



Чем мы руководствуемся

- Глобальный договор ООН, Корпоративный кодекс поведения, Политика в области социальных инвестиций, Система взаимодействия с заинтересованными сторонами



Заинтересованные стороны

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



Приоритеты

- Расширение спектра соглашений о сотрудничестве с общественностью; улучшение качества жизни местного населения; расширение взаимоотношений и взаимодействия с общественностью; поддержка спортивных и культурных мероприятий



Важные аспекты

- Местное население
- Государственная политика
- Инвестиции
- Развитие и влияние инвестиций в инфраструктуру
- Официальные соглашения с коренными народами и местными сообществами
- Механизмы подачи жалоб в области воздействия на общество
- Права коренных народов
- Переселение

Социально значимые инвестиции и вовлечение общественности

GRI G4-26, G4-27

Мы активно и разносторонне взаимодействуем с местным населением и общественными организациями. В качестве работодателя мы предоставляем возможность трудоустройства на всех наших предприятиях и объектах. Мы создаем спрос и используем местные услуги, тем самым содействуя развитию экономик регионов. Более того, мы активно инвестируем в развитие местной инфраструктуры, здравоохранения, образования и культуры, руководствуясь в нашей деятельности потребностями местных сообществ.

Мы также разработали комплекс мер по контролю и сокращению воздействий нашей деятельности на окружающую среду. Ежегодно мы делаем больше, чем предусмотрено нормативно-правовыми требованиями для обеспечения минимизации влияния наших производственных объектов на местные сообщества и окружающую среду.

Наш подход

Мы осознаем, что наша деятельность не возможна без одобрения и поддержки местных сообществ и органов власти. Выстраивание доверительных отношений является основой нашей социальной деятельности. Ежегодно мы реализуем ряд инициатив, направленных на информирование и вовлечение местных жителей и представителей органов власти в процессы планирования и оценки эффективности сотрудничества.

География нашей деятельности обширна. Она включает в себя Чукотский автономный округ, Хабаровский край, Магаданскую область, Якутию, Свердловскую область, Казахстан и Армению. Год от года география нашей деятельности расширяется, а значит и наши взаимодействия с местными сообществами становятся более масштабными и разнообразными.

Наши обязательства по отношению к людям растут по мере расширения нашей деятельности. В своей работе мы руководствуемся международными стандартами и конвенциями, включая Глобальный договор ООН и Декларацию ООН о правах коренных народов.

Мы также разработали и усовершенствовали внутренние стандарты и принципы в соответствии с передовой международной практикой. Например, на всех территориях деятельности Компании эффективно работает система взаимодействия с заинтересованными сторонами. Она предполагает регулярное взаимодействие и конструктивный диалог с населением, предоставление жителям регионов оперативной, востребованной и всесторонней информации о деятельности Компании.

В 2016 г. будет утверждена комплексная политика взаимодействия с местными сообществами, которая объединит существующие регламентирующие документы и наработанные практики. Корпоративный кодекс поведения регулирует взаимоотношения сотрудников с коллегами, клиентами, деловыми партнерами, органами государственной власти и обществом в целом.

Последние восемь лет мы последовательно и планомерно выстраивали корпоративную систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, объединяющую ряд процедур для оценки потребностей местного населения, сбора мнений и предложений общественности.

Нашей целью является достижение разумного баланса между коммерческими интересами Компании и интересами местных сообществ. Для этого мы ежегодно заключаем соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с местными сообществами в регионах присутствия. В 2015 г. действовало 21 соглашение по сравнению с 18 в 2014 г. Мы инвестируем в социальную сферу, оказываем поддержку сопутствующим отраслям, что способствует стимулированию местной экономики и развитию инфраструктуры. Мы платим налоги на территориях нашей деятельности, привлекаем местных специалистов и потребляем местные ресурсы и услуги.

Внутри Компании мы стремимся управлять социальными инвестициями комплексно и эффективно, в соответствии с принципами, определенными нашей системой взаимодействия с местными сообществами, которая включает в себя Корпоративный кодекс, процедуру по благотворительным, социальным пожертвованиям, выплатам и взносам, регламент по внешней обратной связи и другие документы. Эти документы способствуют прозрачности, обеспечивая открытый доступ к информации, и охватывают такие направления деятельности Компании как взаимодействие и организация обратной связи с населением, планирование, реализация и оценка социальных программ Компании.

Региональные подразделения

В каждом регионе нашей деятельности за реализацию и контроль социальных программ отвечают специальные подразделения. Они обеспечивают постоянное взаимодействие с местным населением, формируют и подают предложения об инвестициях, координируют и отслеживают обратную связь.

Каждый раз, когда мы начинаем финансирование нового проекта развития, головной офис Компании проводит оценку возможного воздействия нашей деятельности, анализирует непрямые экономические воздействия, разрабатывает долгосрочные программы и определяет степень своего участия. Компания привлекает местные органы власти, учреждения и общественные организации к обсуждению, чтобы местное население могло получить максимально возможную пользу от реализации всех программ.

Инвестирование в социальную сферу

Мы убеждены, что эффективное управление социальными инвестициями является основой долгосрочного устойчивого развития. При разработке, мониторинге и оценке эффективности программ социальных инвестиций на всех территориях деятельности мы руководствуемся передовыми отраслевыми практиками и стандартами. За период с 2010 по 2015 гг. вложения в местные сообщества составили 28 млн долл. США. В 2015 г. мы инвестировали 3,6 млн долл. США в программы социальной поддержки и развития территорий. Социальные инвестиции в национальных валютах растут год от года, однако в долларовом эквиваленте из-за девальвации они снизились по сравнению с 2014 г. (5 млн долл. США).

GRI G4-26, G4-27

Приоритетные направления инвестиций в социальную сферу

Каждый год мы определяем направления наших социальных инвестиций в ходе открытого диалога с заинтересованными сторонами. В основе этого процесса тщательная оценка потребностей местного сообщества. Затем мы в тесном сотрудничестве с местными сообществами определяем, каким образом социальные инвестиции могут изменить их жизнь к лучшему. Совместно мы выявляем самые актуальные задачи и определяем объем необходимой поддержки.

Инвестиции и связанные с ними целевые показатели ежегодно утверждаются руководством Полиметалла и советом Директоров. Решение о реализации социального и благотворительного проекта принимается на основании оценки его значимости для местного населения, при этом первостепенное внимание уделяется следующим сферам:

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

Инвестиции могут осуществляться в материальной или в натуральной форме. В 2015 г. наши инвестиции в натуральной форме включали в себя:

- гуманитарную помощь оленеводам, включавшую в себя продукты питания, топливо, смазочные материалы, древесное топливо, газовые плиты и лекарства;
- поставку продуктов питания и медикаментов в отдаленные населенные пункты и коренным малочисленным народам в Магаданской области, Хабаровском крае и на Чукотке;
- строительство и содержание дорог в отдаленных районах.

Вовлечение местного населения

Полиметалл планомерно и последовательно выстраивает отношения с заинтересованными сторонами с 2008 г. Наша система взаимодействия с заинтересованными сторонами обеспечивает регулярный комплексный анализ потребностей и предложений местного населения; механизмы обратной связи для сбора обращений и предложений заинтересованных сторон; регулярные встречи и опросы общественного мнения. Все эти мероприятия позволяют определять основные цели и задачи Компании в области корпоративной социальной ответственности для каждого региона, вести социальную политику на территориях максимально эффективно и регулярно оценивать результат нашей деятельности.

Мы обеспечиваем открытый доступ к информации о нашей деятельности с помощью местных СМИ, информационных стендов, установленных в общественных местах, и собраний с населением. Мы приглашаем местное население к общению и предоставляем возможности связаться с нами по электронной почте, телефону или через ящики обратной связи и организуем встречи с представителями Компании,

в том числе и в отдаленных районах России и Казахстана. Эти механизмы позволяют нам быстро реагировать на запросы и потребности местных жителей и гарантировать соответствие наших социальных программ их потребностям и ожиданиям.

В 2015 г. мы получили свыше 100 обращений от местных жителей, связанных главным образом с возможностями трудоустройства, планами развития Компании, улучшением качества жизни, а также просьбы о поддержке культурных, спортивных и природоохранных мероприятий. В течение года мы провели 26 встреч с представителями общественных организаций, жителями территорий и КМНС. Также мы организовали 13 посещений производственных объектов Компании представителями заинтересованных сторон.

Система обратной связи

В соответствии с принципами социальной деятельности и Корпоративным кодексом мы всегда открыты для любых обращений заинтересованных сторон. Мы считаем важным, чтобы доступ к информации, консультациям и обратной связи имели широкие слои общественности, а не только получатели прямой выгоды на территориях, где мы ведем свою деятельность.

Наша система обратной связи позволяет эффективно планировать и управлять инвестициями в развитие территорий присутствия Компании. Мы стремимся учитывать пожелания местного населения на всех этапах проектирования и развития предприятий. Более того, мы постоянно работаем над повышением вовлечения в диалог местного населения даже самых отдаленных территорий, учитывая их местные традиции и образ жизни.

Система обратной связи позволяет нам:

- своевременно идентифицировать потребности населения и получать достоверную информацию о социальной ситуации и потребностях на каждой из отдаленных территорий;
- отслеживать и систематизировать информацию о полученных обращениях и направленных ответах;
- оперативно отвечать на вопросы заинтересованных сторон;
- регулярно информировать население об аспектах деятельности Компании;
- получать оценку социальной деятельности, планировать и совместно с населением на основе потребностей утверждать объекты социального инвестирования.

Обеспечение качества жизни местного населения

GRI G4-27

Оценка потребностей населения

В целях эффективного управления социальными инвестициями, специальные отделы на каждом предприятии регулярно собирают данные, относящиеся к нашим социальным проектам. Также они оценивают социальный и экономический эффект от реализованных программ, проводят встречи с населением и опросы общественного мнения. Все это позволяет Компании гибко реагировать на изменение ситуации, корректируя объем и направления инвестиций, и максимально исключает возможность нецелевого расходования средств. Эти отделы также обеспечивают возможность прямого участия местных сообществ в формировании социальных программ и осуществлении контроля за их эффективностью.

Объекты социальных инвестиций Полиметалла на всех территориях определяются по итогам собственного мониторинга существующей ситуации и при взаимодействии с администрациями городов и районов. Мы оцениваем потребности в ходе встреч с населением, сбора мнений и оценок местных жителей, включая представителей общественных организаций и ассоциации КМНС в отдаленных поселках и национальных селах.

В 2015 г. мы провели опросы в девяти районах. Они позволили нам собрать мнения и предложения для будущих программ социально-экономического сотрудничества. В течение года опросы также помогают нам оценить иные потребности населения, выявив, в частности, потребности в дополнительном информировании по вопросам долгосрочных планов развития Компании и экологии. На основе результатов опросов были сформированы программы взаимодействия с населением и социальные программы на 2016 г.

Оценка воздействий

Каждый год мы выделяем значительные ресурсы для оценки не прямых воздействий нашей деятельности на местные сообщества. Мы отслеживаем развитие отдельных проектов и оцениваем социально-экономическое влияние своей деятельности в сотрудничестве с местными администрациями и общественными организациями. Такое сотрудничество означает, что при оценке учитываются мнения и пожелания местного сообщества, что позволяет нам гибко реагировать на изменения его нужд и вносить необходимые корректировки.

В 2015 г. наши оценки показали, что Компания не оказывала отрицательного воздействия на местные сообщества на территориях деятельности. В то же время наши не прямые положительные воздействия включали в себя:

- осуществление обязательных налоговых платежей;
- поддержку развития инфраструктуры и сопутствующих отраслей;
- природоохранные и экологические проекты;
- обеспечение притока населения благодаря развитию производства;
- возможности трудоустройства для местного населения;
- социальные инвестиции и поддержку развития местных сообществ.

Мнение общественности

В 2015 г. Полиметалл и его региональные дочерние предприятия получили более 55 писем от групп общественности с благодарностью за наши усилия и инициативы. Эти письма приходили от различных заинтересованных сторон, включая местных жителей, которые благодарили нас за организацию медицинской помощи детям и незащищенным слоям населения и активное участие в решении социальных проблем.

Основные сферы социального инвестирования



Здравоохранение и образование

Мы убеждены, что доступность здравоохранения и образования является основополагающим фактором качества жизни местного населения. Здравоохранение и образование лежат в основе устойчивого развития поселков, городов и регионов. Поэтому такие проекты являются одними из приоритетных.

В 2015 г. мы реализовали более 30 проектов, направленных на поддержку и развитие здравоохранения и образования, включая ремонты 18 объектов здравоохранения и образования и приобретение оборудования для шести больниц. В 2015 г. общая сумма инвестиций составила свыше 1,2 млн долл. США.

Основное внимание в области здравоохранения мы уделяем оказанию качественной медицинской помощи и профилактике заболеваний, особенно в отдаленных районах. В 2015 г. мы:

- приобрели необходимое медицинское оборудование для амбулатории в поселках Дукаат и Охотск;
- профинансировали приобретение стоматологического оборудования для больниц в поселке Омсукчан, селах Херпучи и Тарановка;
- провели ремонт и приобрели медицинское оборудование для врачебной амбулатории в поселке Ауэзов;
- приобрели машину скорой помощи для Тарановской районной больницы;
- доставили вездеходную машину скорой помощи для оказания медицинской помощи оленеводам и жителям отдаленных поселков Магаданской области.

В сфере образования мы выделяем значительные средства на ремонт и модернизацию учебных зданий и сооружений, а также предоставляем возможности для получения образования.

В течение 2015 г. мы:

- профинансировали ремонтные работы в девяти школах и восьми детских садах;
- предоставили образовательные гранты четырем выпускникам школ в Казахстане и продолжаем финансировать обучение в университете 18 студентов.

Инфраструктура

Инвестиции в инфраструктуру являются частью наших обязательств перед местным населением. Повышая качество дорог и мостов, мы способствуем созданию новых рабочих мест, увеличиваем привлекательность городов и поселков и таким образом вносим свой вклад в их общее социально-экономическое развитие. В 2015 г. мы инвестировали 200 тыс. долл. США в инфраструктурные проекты, в том числе:

- продолжили инвестировать в программу «Светлое село» в Хабаровском крае, направленную на улучшение освещения в отдаленных селах;
- инвестировали в газораспределительную сеть села Воронцовка Свердловской области;
- отремонтировали систему водоснабжения Жарминского района, Казахстан;
- провели ремонты дорог, в том числе в отдаленных районах профинансировали строительство зимников, обеспечивающих свободное передвижение людей, перевозку продуктов питания и медикаментов.

Спорт и здоровый образ жизни

Содействие улучшению здоровья и благополучия населения посредством спортивных и оздоровительных мероприятий является еще одним приоритетом наших социальных инвестиций. В частности, мы делаем акцент на поддержке проведения спортивно-массовых мероприятий и молодежных спортивных программ. В 2015 г. мы инвестировали в эту сферу свыше 1,3 млн долл. США. В частности, мы:

- оказали помощь в капитальном ремонте и оснащении борцовского зала детской спортивной школы в поселке Омсукчан;
- приобрели боксерский ринг для школы бокса Тарановского района, которую посещают более 50 ребят. Ринг может также использоваться для проведения региональных соревнований;
- продолжили оказывать поддержку четырем командам по хоккею с мячом;
- выполнили полный ремонт школьного спортзала и раздевалок в школе города Амурск;
- оказали поддержку в проведении турнира «Кожаный мяч» в Магадане и двух турниров по мини-футболу в Хабаровском крае. Эти три события привлекли более 2 500 юных участников;
- провели волейбольный турнир на Чукотке для своих сотрудников и жителей города, а также соревнования по игре в го на кубок Полиметалла в Хабаровском крае, Магаданской и Свердловской областях.

Культурный и творческий потенциал

По сложившейся традиции, Полиметалл поддерживает проведение культурных мероприятий, помогает местным жителям раскрыть свои творческие способности и сохранить самобытность. Мы стремимся популяризировать среди молодежи историю и традиции и поддерживаем искусство и национальные ремесла. Мы ежегодно оказываем финансовую поддержку национальным ансамблям, этнографическим музеям и программам по изучению родного языка. В 2015 г. мы инвестировали 735 тыс. долл. США в культурные и творческие мероприятия, в частности:

- профинансировали шесть проектов по ремонту учреждений культуры;
- закупили оборудование для школы искусств в Амурской области;
- профинансировали более 20 художественных, культурных и образовательных мероприятий и конкурсов для талантливой молодежи;
- организовали детский летний лагерь «Дети Амура: жизнь и творчество» для детей КМНС в Амурском районе, цель которого поддержать связь поколений, развить самобытную культуру и обменяться опытом;
- продолжили оказывать поддержку вокальным и танцевальным коллективам КМНС.

Коренные малочисленные народы Севера

В рамках наших обязательств перед местными сообществами мы оказываем поддержку представителям коренных малочисленных народов Чукотки, Магаданской области и Хабаровского края. Программы сотрудничества разрабатываются с учетом культурных особенностей и совместно с представителями коренного населения, что позволяет максимально отразить все потребности и ожидания КМНС. В частности, мы помогаем представителям КМНС интегрироваться в современную жизнь, сохраняя при этом их самобытность и культурное наследие. Также мы уделяем особое внимание трудоустройству местных жителей, в том числе коренного населения, гарантируя честные условия отбора на основе квалификации и способностей.

Для оценки потребностей коренных народов мы проводим консультации с представителями Ассоциации КМНС, общественными и духовными лидерами, советами ветеранов, органами власти территорий и другими некоммерческими организациями, ориентированными на сохранение культурных ценностей КМНС. Оценки выполняются во время ежегодных встреч и консультаций, в ходе которых утверждаются планы социального развития и инвестирования на ближайший год.

В настоящее время действует девять программ и соглашений о сотрудничестве между Полиметаллом и коренными общинами, расположенными вблизи наших предприятий. К настоящему времени ни одно из наших предприятий не нарушает границы территорий традиционного землепользования, культурных достопримечательностей, памятников или особо охраняемых территорий. Мы стремимся к тому, чтобы наше присутствие повышало уровень жизни сообществ КМНС на долгосрочную перспективу.

Выполнение взятых на себя обязательств

GRI G4-27

В 2015 г. мы инвестировали 108 тыс. долл. США в мероприятия по поддержке коренных малочисленных народов. В частности, мы:

- начали ремонт перевалочных пунктов для оленеводов в Магаданской области;
- приобрели два снегохода для поддержки традиционного образа жизни коренных народов в Магаданской области;
- продолжили обеспечивать отдаленные поселения и общины оленеводов топливом, медикаментами и продуктами питания;
- продолжили организовывать и поддерживать конкурсы и премии, направленные на популяризацию национальных языков, традиционных промыслов и оленеводства среди молодежи Чукотки и Хабаровского края.

Соблюдение прав коренных народов лежит в основе выстраивания доверительных взаимоотношений с местными жителями. Мы руководствуемся требованиями Глобального договора ООН и Декларации ООН о правах коренных народов. За рассматриваемый период не было зафиксировано случаев нарушения прав КМНС, также не было обращений, связанных с землевладением или землепользованием. Мы продолжаем на регулярной основе – во время встреч и в СМИ – информировать КМНС о своих планах и деятельности предприятий, а также отвечаем на все вопросы и обращения, в том числе по запросу коренных жителей организуем доставку товаров первой необходимости и топлива.

Переселение

В 2015 г. мы заключили договоры о приобретении земли и переселении с 26 семьями в небольшом поселке, расположенном в районе реализации проекта Кызыл. Собственникам был предложен выбор: обмен земельного участка или денежная компенсация. Во всех случаях выбор был сделан в пользу денежной компенсации. Особое внимание в процессе переселения уделялось поддержке социально незащищенных семей. В 2016 г. мы проследим, как осуществлялись переселения, и внедрим необходимые меры по улучшению этого процесса. Указанные шаги и наблюдения будут включены в постоянную программу мониторинга уровня жизни, что в свою очередь поможет создать прямые и косвенные возможности трудоустройства для местного населения.

Охрана окружающей среды

За годы работы Полиметалл выстроил устойчивую культуру охраны окружающей среды и экологической ответственности как внутри Компании, так и среди местных жителей регионов деятельности. В 2015 г. мы продолжили реализовывать мероприятия, направленные на повышение осведомленности и личной ответственности за сохранение окружающей среды, а также на популяризацию бережного отношения к природе. Среди них:

- расширение программы «Здоровая среда – дело каждого» в Хабаровском крае (см. пример из практики на стр. 60-61);
- приобретение снаряжения и инструментов для детского эколого-туристического объединения «ЭТУРС» в Хабаровском крае;
- приобретение лабораторного оборудования для школ в Хабаровском крае и Магаданской области;
- поддержка волонтерских экологических мероприятий и посадки деревьев совместно с работниками Компании и местным населением;
- организация визитов для заинтересованных сторон на наши производственные объекты, в том числе в экологические лаборатории предприятий;
- продолжение поддержки школьных экологических патрулей.

Налоговые выплаты

Своевременная выплата налогов в бюджеты федерального, регионального и местного уровней, а также во внебюджетные фонды регионов России и Республики Казахстан также является вкладом Компании в устойчивое социальное развитие территорий. За последние пять лет (2010-2014 гг.) сумма налоговых платежей Полиметалла составила 1,27 млрд долл. США, а в 2015 г. Компания перечислила 172 млн долл. США налогов.

За отчетный год Полиметалл не понес значительных штрафов и не подвергся неденежным санкциям за несоблюдение законов и нормативных актов.

Прогресс в достижении поставленных целей в 2015 году

В Отчете об устойчивом развитии за 2013-14 гг. мы заявили о приоритетах социальной деятельности на 2015-2016 гг.

Мы сказали...	Мы сделали...
Мы выявим заинтересованные стороны на новых территориях деятельности Компании, выстроим взаимодействие и оценим их потребности.	На новых территориях присутствия на Урале и в Казахстане мы провели встречи с населением и организовали для местных жителей и представителей общественных организаций посещение наших производственных объектов. Внедрили систему обратной связи на новых территориях; установили информационные стенды и ящики обратной связи для сбора обращений от заинтересованных сторон. Провели опросы и собрали предложения от населения на двух новых территориях. Разработали программы взаимодействия с жителями территорий и на основании результатов опросов разработали социальные программы на 2016 г.
Мы разработаем программы социального сотрудничества, подпишем соглашения о сотрудничестве и реализуем социальные проекты на новых территориях.	Разработали программы социального сотрудничества на 2015-2016 гг. в соответствии с местными требованиями. Подписали три дополнительных соглашения о сотрудничестве на Урале и в Казахстане. Реализовали все социальные проекты на 2015 г. и отчитались о результатах в ходе встреч с населением и через местные СМИ.
Мы повысим качество мониторинга эффективности социальных программ.	В 2 раза увеличили охват населения при проведении опросов и оценки качества реализуемых социальных проектов (с 276 в 2014 г. до 568 в 2015 г.). Получили оценку качества реализации каждого из наших социальных проектов от местного населения.
Мы разработаем и упорядочим дополнительные методы оценки потребностей отдельных слабо защищенных и уязвимых групп населения, включая коренные народы Севера.	Провели пять дополнительных встреч с жителями отдаленных территорий и представителями КМНС. Расширили перечень доступных для местных сообществ инструментов взаимодействия с компанией – организовали регулярные выезды групп компетентных специалистов на отдаленные труднодоступные территории, ввели дополнительные доступные телефоны. Подписали дополнительное соглашение о сотрудничестве, нацеленное на поддержку КМНС. Провели опрос о предпочтительных тематиках и каналах информирования, а также о наиболее удобных способах обратной связи в восьми регионах. С помощью опроса определили потребности местного сообщества и КМНС и включили эти пожелания в программы социальной поддержки и благотворительности на 2016 г.
Мы будем развивать достигнутые успехи в реализации экологических и социальных проектов с участием населения, полагаясь на опыт сотрудников всей Компании.	Проанализировали самые успешные проекты и применили свой опыт при подготовке дальнейших мероприятий. С помощью обратной связи выявили потребности и потенциал населения территорий, где мы ведем деятельность, и подготовили план реализации успешных проектов в других регионах на 2016 г. Организовали 21 мероприятие в рамках проекта «Здоровая среда – дело каждого» с участием наших сотрудников и местных жителей.

Планы на 2016 и последующие годы

Мы поставили себе следующие задачи:

- разработать, утвердить и внедрить комплексную политику взаимодействия с местными сообществами;
- выявить дополнительные заинтересованные стороны на новых территориях деятельности, организовать взаимодействие и оценку их потребностей;
- реализовать систему обратной связи с заинтересованными сторонами и проводить регулярные опросы в районах новых проектов;
- повысить эффективность социальных инвестиций, привлекая местные сообщества к совместным проектам и программам социального сотрудничества;
- повысить качество мониторинга социальных программ. В 2016 г. мы намерены провести шесть встреч с жителями новых территорий и получить обратную связь по реализованным социальным программам;
- привлечь к оценке наших социальных проектов до 650 человек;
- расширить программу «Здоровая среда – дело каждого» на четыре новых региона присутствия и охватить 4 500 человек;
- развивать качество и масштаб вовлечения заинтересованных сторон, совершенствуя корпоративный сайт.

Программа Полиметалла в пятерке лучших



В 2015 г. программа Полиметалла «Здоровая среда – дело каждого» вошла в пятерку лучших экологических проектов на всероссийском конкурсе People Investor.

Проект, реализованный в городе Амурск Хабаровского края, направлен на вовлечение местного населения в разработку, планирование и проведение мероприятий по повышению личной ответственности за состояние окружающей среды. У местных жителей есть также возможность предложить собственные проекты – от обустройства дворовых территорий до повышения качества жизни путем создания здоровой среды – и получить грант на их осуществление. В числе проектов, реализованных с участием населения, разработка карты мест «экологической опасности» для эффективного планирования субботников, фотоконкурс на экологическую тему, экологическое шоу «Мусорный карнавал» и посадка более тысячи деревьев в черте города.

В 2012 г. Полиметалл проанализировал письма, полученные Дирекцией по связям с общественностью, и выяснил, что местные жители просили поддержать мероприятия по защите окружающей среды. Их предложения были обобщены и легли в основу программы «Здоровая среда – дело каждого».

С начала работы программы проведено более 40 мероприятий. С каждым годом «Здоровая среда – дело каждого» привлекает все больше внимания – за три года количество участников выросло почти в два раза, с 2 688 в первый год до 4 330 в 2015 г., а доля детей и молодежи выросла с 83% до 87%. С самого начала работы СМИ Хабаровского края рассказали о программе в более чем 70 статьях и видеосоюжетах. Благодаря масштабу, охвату и творческому потенциалу программы Полиметалла, жюри конкурса People Investor включило ее в пятерку лучших экологических

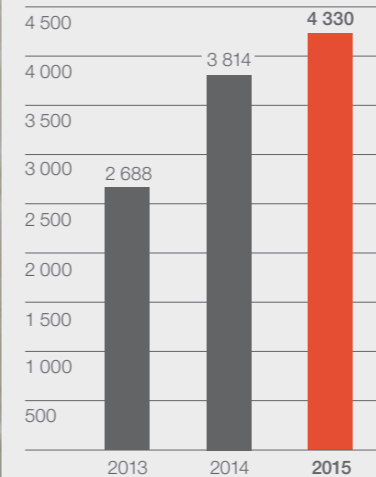
проектов 2015 г. В 2016 г. мы начнем реализовывать мероприятия в рамках программы «Здоровая среда – дело каждого» в других регионах.

«Мы вместе работаем, чтобы сделать жизнь лучше. Люди убирают мусор, сажают деревья и изучают живую природу вокруг».

Наталья Суркова
Координатор проекта и специалист по связям с общественностью Полиметалла



Количество участников мероприятий проекта



Обеспечение эффективного и устойчивого экономического развития

Достижение экономической эффективности является основой для обеспечения долгосрочного устойчивого развития нашего бизнеса. Генерируя прибыль и ежегодно демонстрируя высокие финансовые показатели, мы обеспечиваем будущее Компании.

GRI G4-24



Кто несет ответственность

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



Какими документами мы руководствуемся

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



Заинтересованные лица

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



Приоритетные направления

- Увеличение инвестиций в местные сообщества, обеспечение необходимых налоговых выплат, создание акционерной стоимости



Важные аспекты

- Экономическая результативность
- Присутствие на рынках
- Практики закупок
- Непрямое экономическое воздействие
- Ответственность за продукцию



Содействие экономическому росту и развитию в регионах

GRI G4-22, G4-26, G4-17

Полиметалл – прогрессивно развивающаяся современная компания, целью которой является создание устойчивой стоимости для акционеров. Мы также вносим значительный вклад в экономическое развитие регионов, в которых работаем, способствуем повышению уровня жизни путем инвестиций в местное население, инфраструктуру и объекты социального назначения.

Наш подход

Создание долгосрочной стоимости для акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных лиц лежит в основе нашей бизнес-модели. Чтобы создавать стоимость, мы инвестируем в социальную сферу, предоставляем возможности для трудоустройства и стимулируем экономическое развитие. Мы вкладываем средства в модернизацию и усовершенствование производства, и наши налоговые выплаты в федеральный и местный бюджеты формируют значительный вклад в экономическое благосостояние регионов.

Налоговые выплаты

Полиметалл оказывает положительное влияние на местное население через выплату налогов в федеральные бюджеты России и Казахстана, а также местным органам власти. В 2015 г. наши налоговые выплаты по всей Группе составили 172 млн долл. США, по сравнению с 213 млн долл. США в 2014 г. Эти выплаты включают обязательные взносы в государственные социальные фонды, включая пенсионные фонды Российской Федерации и Казахстана.

Занятость местного населения

Нанимая местных жителей, мы создаем возможности для трудоустройства, что позволяет повысить доход и улучшить жизненный уровень населения. В 2015 г. 94,9% наших сотрудников составляли местные жители (граждане РФ или РК, в зависимости от местоположения предприятия). Этот показатель выше, чем в 2014 г.

Инвестиции в социальную сферу

Мы осуществляем значительное социальное инвестирование в регионах присутствия. Более подробная информация представлена на стр. 54-59.

Закупки

Осуществляя закупки товаров и услуг, мы помогаем стимулировать систему торговли как на региональном, так и на национальном уровнях.

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

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

Внутренняя политика по выбору поставщиков позволяет нам строго оценивать качество продукции, а также коммерческие условия и сроки поставки. При работе с малым бизнесом мы в случае необходимости посещаем их производственные объекты.

Взаимоотношения с региональными поставщиками товаров и услуг являются принципиально важными для обеспечения стабильной работы Компании. В среднем около 48% закупок осуществляется у региональных поставщиков.

В более развитых регионах, таких как Хабаровский край и Урал, богатая промышленная инфраструктура позволяет предприятию пользоваться услугами различных поставщиков. На более удаленных производствах, таких как Омлонский, Охотский и Амурский хабы, вся продукция поставляется морским транспортом в период навигации, поэтому мы зависим от региональных поставщиков. На более удаленных производствах Магаданской области, в условиях ограниченных транспортных возможностей, укрепление взаимоотношений с региональными поставщиками является критическим фактором. На Майском в 2015 г. мы увеличили долю закупок в регионе до 34%, что стало максимальным показателем с момента начала производства на этом объекте в 2011 г.

У каждого из наших предприятий есть собственный подход к закупкам. Там, где это возможно, мы привлекаем местных и региональных поставщиков, однако специфика наших потребностей, а также сложность производственных процессов и удаленность объектов иногда ограничивают выбор. Мы часто комбинируем оборудование от различных поставщиков, чтобы расширить возможный выбор и оптимизировать бюджет на закупки. Использование программного обеспечения для проведения торгов позволяет нам находить наилучшие решения по поставкам, а также альтернативные варианты.

Ответственность за созданный продукт

С 1998 г. на Полиметалл не налагались значительные штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований в отношении предоставления и использования продукции и услуг.

Основные показатели финансовой деятельности¹ (млн долл. США)

	2015	2014
Прибыль	1 441	1 690
Денежные операционные расходы (за вычетом амортизации, заработной платы, прочих выплат и пособий работникам, налога на добычу полезных ископаемых)	405	587
Заработная плата, прочие выплаты и пособия работникам	203	248
Выплаты кредиторам	56	39
Выплаты дивидендов	216	173
Налоги (за исключением налогов на фонд заработной платы, включенных в затраты на оплату труда)		
– текущий налог на прибыль и сверхприбыль	55	72
– налоги, кроме налога на прибыль	12	22
– налог на добычу полезных ископаемых	97	110
– социальные выплаты	8	9
Нераспределенная экономическая стоимость	390	430

¹ Любые изменения данных прошлого отчетного периода связаны с изменением методологии и исключают противоречие в сопоставлении данных за текущий и предыдущий годы.

Преобразование Охотского морского порта

В 2013 г. Полиметалл взял в аренду пять причалов на территории Охотского морского порта на Тихоокеанском побережье Дальнего Востока РФ. В то время причалы были в нерабочем состоянии, им требовался срочный ремонт, модернизация и инвестиции. Полиметалл начал работы по капитальному ремонту инфраструктуры порта с бюджетом проекта в 4,7 млн долл. США.

Через три года Охотский морской порт изменился до неузнаваемости. Благодаря современному оборудованию порта, мы можем разгружать в Охотске более 200 тысяч тонн грузов в год. Установив удобные подкрановые пути, полноповоротный кран и причальные сооружения, Полиметалл получил возможность своевременной погрузки и транспортировки тяжелой горной техники на месторождение Светлое. Грузы обрабатываются быстро и эффективно, порт принимает товары и продукты питания, необходимые для жителей Севера.

Восстановление Охотского морского порта помогло удовлетворить производственные нужды Компании, а также способствует долгосрочному развитию региона.

“Этот порт является замечательным наследием. Когда Полиметалл только пришел, порт был в плачевном состоянии. На сегодняшний день мы можем быстро разгрузать и загружать суда, обрабатывая около 3 тысяч тонн в сутки. Мы радуемся, потому что виден результат нашей работы, и гордимся тем, что с нашей помощью возведен такой сложный объект – современный и очень важный.”

Александр Городицкий
Заместитель управляющего директора Охотского хаба по капитальному строительству

Грузооборот Охотского порта

200 тыс. тонн в год

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



Введение

Руководство Polymetal International plc (далее – «Компания») поручило нам выполнить задание, обеспечивающее ограниченную уверенность¹ в отношении описанной ниже выборочной информации, включенной в Отчет об устойчивом развитии Компании за год, закончившейся 31 декабря 2015 г. (далее – «Отчет об устойчивом развитии»).

Выборочная информация

Мы провели оценку качественной и количественной информации, которая раскрыта в Отчете об устойчивом развитии и включена в приложения 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 аспектах деятельности в объеме отчетной информации далее – «Выборочная информация»). Объем наших процедур был ограничен Выборочной информацией за год, закончившийся 31 декабря 2015 г.

Требования к подготовке Выборочной информации

Мы провели оценку Выборочной информации, используя Основные принципы Руководства по составлению отчетности в области устойчивого развития, версия G4 (далее – «GRI G4»). Мы полагаем, что для целей подтверждения достоверности информации с выражением ограниченной уверенности применение этих критериев оценки является обоснованным.

Обязанности Polymetal International plc

Руководство Компании отвечает за:

- разработку, внедрение и поддержание систем, процессов и процедур контроля, позволяющих надлежащим образом подготовить и представить Отчет об устойчивом развитии, не содержащий существенных искажений вследствие ошибок или недобросовестных действий;
- разработку объективных критериев для подготовки Выборочной информации;
- оценку результатов деятельности Компании на основе критериев для подготовки Выборочной информации;
- точность, полноту и достоверность информации в Отчете об устойчивом развитии и Выборочной информации.

Наша ответственность

Наша ответственность заключается в формировании независимого мнения на основе процедур, выполненных нами для получения ограниченной уверенности в отношении того, выявлена ли нами какая-либо информация, на основании которой мы могли бы полагать, что Выборочная информация не подготовлена во всех существенных аспектах в соответствии с требованиями к подготовке Выборочной информации.

Мы выполнили наше задание в соответствии с Международным стандартом выполнения заданий, обеспечивающих уверенность (ISAE) 3000 «Задания, обеспечивающие уверенность, за исключением аудита или обзорных проверок финансовой информации о прошедших периодах». Данный стандарт требует соблюдать этические нормы, а также планировать и выполнять задание таким образом, чтобы получить ограниченную уверенность в отношении Выборочной информации.

Настоящий отчет, включая наши выводы, подготовлен исключительно для руководства Компании и целью оказания содействия 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, чтобы руководство могло подтвердить, что в рамках выполнения своих обязанностей в сфере корпоративного управления им был получен отчет независимого аудитора в отношении Выборочной информации.

В рамках действующего законодательства мы не принимаем на себя ответственность перед другими лицами, кроме руководства Компании, за проделанную работу и настоящий отчет, за исключением случаев, когда соответствующие условия были специально согласованы и было предварительно получено наше согласие в письменной форме.

Независимость и контроль качества

Мы соответствуем требованиям о независимости и другим этическим требованиям Кодекса профессиональной этики аудиторов, выпущенного Комитетом по международным стандартам этики для бухгалтеров, который основан на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и добросовестности, конфиденциальности и профессионального поведения. Наша компания применяет Международные стандарты 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 нормам.

Выполненная работа

Наши процедуры включали:

- направление запросов руководству Компании;
- проведение опросов должностных лиц, отвечающих за подготовку Отчета об устойчивом развитии и сбор соответствующих данных (интервью проводились в Санкт-Петербурге);
- анализ соответствующих политик и основных принципов подготовки Выборочной информации и получение понимания того, как организованы основные структуры, системы, процессы и средства контроля в области учета и подготовки 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; и
- проведение оценки Выборочной информации на предмет ее соответствия требованиям GRI G4 к раскрытию данных.

Методология раскрытия 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 Компании².

Выводы по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

По итогам проведенных процедур:

- **ничто не привлекло нашего внимания, что могло бы свидетельствовать о том, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2015 г., не подготовлена во всех существенных аспектах в соответствии с требованиями GRI G4;**
- **ничто не привлекло нашего внимания, что могло бы свидетельствовать о том, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2015 г., не соответствует требованиям к раскрытию информации, предусмотренным Основным вариантом отчетности в области устойчивого развития в соответствии с GRI G4.**

AD PricewaterhouseCoopers Audit

АО «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит», Москва (Россия)

13 апреля 2016 г.

¹ Подтверждение достоверности информации, согласно определению Комитета по международным стандартам аудита и подтверждения достоверности информации (IASSB), обеспечивает пользователю уверенность в информации, оцениваемой на соответствие установленным требованиям. Разумная уверенность обеспечивает более высокий уровень подтверждения, чем ограниченная уверенность, так как задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, предусматривает значительно меньший объем процедур как в области оценки рисков существенного искажения информации, так и в области процедур, проводимых в связи с выявленными рисками. Далее использование термина «мнение» не соответствует определению, содержащемуся в Федеральном законе № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» от 30 декабря 2008 г. (в редакции от 28 декабря 2010 г.).

² 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 сайте Компании.



Все показатели, включенные в таблицу внизу, были заверены независимым аудитором (см. Отчет независимого аудитора на предыдущей странице).

Общие стандартные элементы отчетности по GRI G4

Общие стандартные элементы отчетности	Сегменты*	Страницы/примечания
Стратегия и анализ		
G4-1	Заявление самого старшего руководителя, принимающего решения в организации	1 стр. 2-5
G4-2	Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	1 стр. 7, 11, 17-18
Профиль организации		
G4-3	Название организации	1 Обложка
G4-4	Основные бренды, виды продукции, а также услуг	1 стр. 6-7
G4-5	Расположение штаб-квартиры организации	1 стр. 8-9
G4-6	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетностью	1 Внутренняя обложка, стр. 8-9, 22
G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма	1 Годовой отчет, стр. 178
G4-8	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые отрасли, а также категории потребителей и бенефициаров)	1 стр. 8-9, 20-21
G4-9	Масштаб организации	1, 8, 9 стр. 6-9
G4-10	Общая численность сотрудников в разбивку по типу рабочей силы	9 стр. 6, 38, 40
G4-11	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	7 стр. 41
G4-12	Цепочка поставок организации	3 стр. 10
G4-13	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок, произошедшие на протяжении отчетного периода	1 стр. 5, 4-16
G4-14	Применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом	1 стр. 49
G4-15	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые поддерживает	2 Внутренняя обложка, стр. 13, 25, 37, 45, 53, 63
G4-16	Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов	3 стр. 57-58
Выявленные существенные аспекты и границы		
G4-17	Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы организации	5 стр. 8-9, 72
G4-17a	Перечислите все юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы организации	стр. 8-9, 72
G4-17b	Сообщите, не отсутствует ли в отчете в области устойчивого развития информация о каком-либо юридическом лице, отчетность которого была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы	стр. 8-9, 72
G4-18	Методика определения содержания отчета и Границ Аспектов	5 Внутренняя обложка, стр. 12-13, 22-23
G4-18a	Поясните методику определения содержания отчета	Внутренняя обложка
G4-18a	Поясните методику определения Границ Аспектов	стр. 12-13, 22-23
G4-18b	Поясните, как организация применяла Принципы подготовки отчетности при определении содержания отчета	стр. 22
G4-19	Список всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета	5 стр. 22-23
G4-19a	Составьте список всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета	стр. 22-23
G4-20	Существенные Аспекты и Границы Аспектов внутри организации	5 стр. 22-23, 72
G4-20a	По каждому существенному Аспекту сообщите, является ли данный Аспект существенным внутри организации	стр. 23
G4-20a	Если данный Аспект не является существенным для всех юридических лиц в составе организации (описываемых в G4-17), выберите один из двух следующих подходов: приведите список юридических лиц или групп юридических лиц, которые указаны в G4-17 и для которых данный Аспект не является существенным, или список юридических лиц или групп юридических лиц, которые указаны в G4-17 и для которых данный Аспект является существенным	стр. 23. The Scope column in the GRI G4 Content Index refers to the entities for which a certain aspect is material or not material. These entities are shown in the table on page 72.
G4-20a	Сообщите обо всех особых ограничениях в отношении Границы Аспекта внутри организации	стр. 23, 72
G4-21	Существенные Аспекты и Границы Аспектов за пределами организации	5 стр. 22-23

* Отчетные сегменты указаны на стр. 72.

Общие стандартные элементы отчетности по GRI G4 продолжение

Общие стандартные элементы отчетности		Сегменты*	Страницы/примечания
Выявленные существенные аспекты и границы			
G4-21a	По каждому существенному Аспекту сообщите, является ли данный Аспект существенным за пределами организации		стр. 22-23
G4-21a	Если данный Аспект является существенным за пределами организации, укажите юридические лица, группы юридических лиц или структуры, для которых данный Аспект является существенным		стр. 22
G4-21a	Если данный Аспект является существенным за пределами организации, укажите также географический район, в котором данный Аспект является существенным для указанных юридических лиц		стр. 22
G4-21a	Сообщите обо всех особых ограничениях в отношении Границы Аспекта за пределами организации		стр. 22
G4-22	Результаты всех переформулировок показателей, приведенных в предыдущих отчетах, и причины таких переформулировок	5	В примечаниях на стр. 28, 29, 30, 31, 33, 47, 64
G4-22a	Сообщите о результатах всех переформулировок показателей, приведенных в предыдущих отчетах		В примечаниях на стр. 28, 29, 30, 31, 33, 47, 64
G4-22a	Сообщите о причинах таких переформулировок		В примечаниях на стр. 28, 29, 30, 31, 33, 47, 64
G4-23	Существенные изменения Охвата и Границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	5	стр. 22-23
G4-23a	Сообщите о существенных изменениях Охвата по сравнению с предыдущими отчетными периодами		стр. 22-23
G4-23a	Сообщите о существенных изменениях Границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами		стр. 22-23
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
G4-24	Список групп заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	1	стр. 20-21, 24, 36, 44, 52, 62
G4-24a	Приведите список заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует		стр. 20-21, 24, 36, 44, 52, 62
G4-25	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	1	стр. 20-21
G4-25a	Опишите принципы выявления заинтересованных сторон для взаимодействия		стр. 20-21
G4-25a	Опишите принципы отбора заинтересованных сторон для взаимодействия		стр. 20-21
G4-26	Подход компании к взаимодействию с заинтересованными сторонами	1	стр. 12-13, 20-21, 26, 27, 38, 46, 50, 54-55, 64
G4-26a	Опишите подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами		стр. 12-13, 20-21, 26, 27, 38, 46, 50, 54-55, 64
G4-26a	Опишите частоту взаимодействия по формам		стр. 20-21, 26, 27, 38, 46, 50, 54-55, 64
G4-26a	Опишите частоту взаимодействия по заинтересованным группам		стр. 20-21, 26, 27, 38, 46, 50, 54-55, 64
G4-26a	Сообщите, были ли какие-либо элементы взаимодействия предприняты специально в процессе подготовки отчета		Специального взаимодействия не было предпринято
G4-27	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	1	стр. 20-21, 26-27, 41, 50, 54-55, 56, 58, 64
G4-27a	Опишите ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией		стр. 20-21, 26-27, 41, 50, 54-55, 56, 58, 64
G4-27a	Опишите, как организация отреагировала на эти ключевые темы и опасения		стр. 26-27, 41, 50, 54-55, 56, 58, 64
G4-27a	Опишите, как организация отреагировала на эти ключевые темы и опасения с помощью подготовки своей отчетности		стр. 26-27, 41, 50, 54-55, 58, 64
G4-27a	Сообщите, какие группы заинтересованных сторон подняли каждую из этих тем или высказали каждое из этих опасений		стр. 20-21, 26-27, 41, 50, 54-55, 56, 58, 64
Общие сведения об отчете			
G4-28	Отчетный период, за который предоставляется информация	1	Внутренняя обложка
G4-29	Дата публикации предыдущего отчета в области устойчивого развития	1	Апрель 2015 г.
G4-30	Цикл отчетности	1	Внутренняя обложка
G4-31	Контактные данные для обращения с вопросами относительно данного отчета или его содержания	1	sustainability@polymetalinternational.com
G4-32	Указатель содержания GRI	1	стр. 67
G4-33	Внешнее заверение отчетности	1	стр. 66
Корпоративное управление			
G4-34	Структура корпоративного управления организацией	5	стр. 14-15

* Отчетные сегменты указаны на стр. 72.

G4-35	Порядок делегирования полномочий по решению экономических, экологических и социальных проблем от высшего органа корпоративного управления исполнительным руководителям высшего ранга и другим сотрудникам	5	стр. 14-19
G4-36	Наличие в организации руководящей должности или должностей, предполагающих ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	5	стр. 14, 18, 19, 25, 37, 45, 53, 63
G4-37	Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между заинтересованными сторонами и высшим органом корпоративного управления отчитывающейся компании	5	стр. 20
G4-38	Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	5	стр. 15
G4-39	Является ли председатель высшего органа корпоративного управления также исполнительным директором	5	стр. 15
G4-40	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов, а также критерии, используемые при выдвижении и отборе членов высшего органа корпоративного управления	5	стр. 15-16
G4-42	Роль высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга в разработке, утверждении и обновлении формулировок целей организации, ее ценностей и миссии, а также ее стратегий, политик и задач в отношении экономического, экологического и социального воздействия	5	стр. 15-19, 26
G4-45	Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении экономических, экологических и социальных воздействий, рисков и возможностей и в управлении ими	5	стр. 15-19
G4-49	Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	5	стр. 14-19
G4-51	Правила вознаграждения членов высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга	5	стр. 16-17
Этика и добросовестность			
G4-56	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	1	стр. 6, 12-13, 19
G4-58	Опишите внутренние и внешние механизмы сообщения о неэтичном или незаконном поведении	1	стр. 19, 39, 41-42, 54-56

Специфические стандартные элементы отчетности по GRI G4

Категории	Код	Показатель	Сегменты*	Страницы/примечания
Экономическая				
Экономическая результативность	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 64
	G4-EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	2	стр. 64
Присутствие на рынках	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 38, 54, 64
	G4-EC5	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	2	стр. 40
Непрямые экономические воздействия	G4-EC6	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	1	стр. 64
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 54, 64
Практики закупок	G4-EC7	Развитие и воздействие инвестиций и безвозмездные услуги	10	стр. 57, 64, 65
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	3	стр. 54, 64
Экологическая	G4-EC9	Доля расходов на местных поставщиков в основных регионах осуществления деятельности	3	стр. 64
	Материалы			
Материалы	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 26, 29-30
	G4-EN1	Израсходованные материалы по массе или объему	2	стр. 29-30
	G4-EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	2	стр. 29
Энергия	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 26, 31-32
	G4-EN3	Потребление энергии внутри компании	1	стр. 31
	G4-EN5	Энергоемкость	1	стр. 31
	G4-EN6	Сокращение энергопотребления	1	стр. 31-32
	G4-EN7	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	1	стр. 31-32

* Отчетные сегменты указаны на стр. 72.

Специфические стандартные элементы отчетности по GRI G4 продолжение

Категории	Код	Показатель	Сегменты*	Страницы/ примечания
Экологическая				
Водные объекты	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 26, 29
	G4-EN8	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	2	стр. 29
	G4-EN9	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	2	стр. 29
	G4-EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	2	стр. 29
Биоразнообразие	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	4	стр. 26, 27, 33
	G4-EN11	Производственные площадки, расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия	4	стр. 27
	G4-EN12	Описание существенных воздействий деятельности на биоразнообразии	4	стр. 27
	G4-MM1	Количество земель, находящихся в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	4	стр. 33, 34
Выбросы	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 26, 32
	G4-EN15	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	2	стр. 32
	G4-EN16	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	2	стр. 32
	G4-EN17	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	2	стр. 32
	G4-EN18	Интенсивность выбросов парниковых газов	2	стр. 32
	G4-EN19	Сокращение выбросов парниковых газов	2	стр. 32
	G4-EN21	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	2	стр. 32
Сбросы и отходы	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 26, 29, 30
	G4-EN22	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	2	стр. 29
	G4-EN23	Общая масса отходов с разбивкой по типу и способу обращения	2	стр. 29-30
	G4-EN24	Общее количество и объем существенных разливов	1	стр. 26
	G4-EN25	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными»	1	стр. 30
	G4-MM3	Общее количество вскрышных пород, скальных пород, хвостов	2	стр. 29-30
Соответствие требованиям	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 26
	G4-EN29	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	1	стр. 26
Общая информация	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 26
	G4-EN31	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	2	стр. 27
Экологическая оценка поставщиков	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 26
	G4-EN32	Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	1	стр. 26
Механизмы подачи жалоб на экологические проблемы	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 26
	G4-EN34	Количество жалоб на воздействие на окружающую среду	1	стр. 26
Социальная				
Практика трудовых отношений и достойный труд				
Занятость	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 38-39
	G4-LA1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров	11, 2	стр. 38-39
Взаимоотношения сотрудников и руководства	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 38-39, 41-42
	G4-MM4	Количество забастовок и локаутов длительностью более недели, в разбивке по странам	1	В Компании не было забастовок и локаутов в 2015 г.
Здоровье и безопасность на рабочем месте	G4-LA4	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном договоре	1	стр. 42
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 46, 47-49
	G4-LA6	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	12	стр. 47-50

* Отчетные сегменты указаны на стр. 72.

Подготовка и образование	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 38-39, 41, 50
	G4-LA9	Среднее количество часов обучения одного сотрудника в год с разбивкой по категориям сотрудников	13	стр. 41
	G4-LA11	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по категориям сотрудников	13	стр. 41, 43
Разнообразие и равные возможности	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 38
	G4-LA12	Состав руководящих органов и основных категорий персонала	11	стр. 40
Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	15	стр. 38, 41
	G4-LA16	Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	14	стр. 41-42
Права человека				
Недопущение дискриминации	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 38
	G4-HR3	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	1	стр. 38
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 41
	G4-HR4	Выявленные подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	1	стр. 41
Права коренных и малочисленных народов	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 54, 57
	G4-HR8	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	1	стр. 58
	G4-MM5	Общее количество предприятий, расположенных на территориях проживания малочисленных и коренных народов или смежных с ними территориях, а также количество и доля (в процентном соотношении) предприятий или производственных объектов, у которых заключены официальные соглашения с сообществами малочисленных и коренных народов	1	стр. 58
Общество				
Местные сообщества	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	15	стр. 54, 55
	G4-SO1	Реализованные программы взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	1	стр. 54-56
	G4-SO2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	12	стр. 56
Противодействие коррупции	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 19, 38
	G4-SO4	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	11	стр. 19, 38
	G4-SO5	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	1	стр. 39
Соответствие требованиям	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 54
	G4-SO8	Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	1	стр. 58, 38
Механизмы подачи жалоб в отношении воздействия на общество	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 54, 55, 56
	G4-SO11	Количество жалоб в отношении воздействия на общество, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	1	стр. 55, 56
Переселение	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 54, 55, 56
	G4-MM9	Территории, на которых происходило переселение, количество переселенных домов на каждой из них и влияние, которое оказало на них переселение	1	стр. 58
Планирование закрытия месторождений	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	4	стр. 26, 54
	G4-MM10	Количество и доля (в процентном соотношении) предприятий, имеющих планы закрытия/ликвидации	5	стр. 33
Ответственность за продукцию				
Соответствие требованиям	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 64
	G4-PR9	Денежная сумма существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	1	стр. 64

* Отчетные сегменты указаны на стр. 72.

GRI G4-17, G4-20

Отчетные сегменты

Отчетные сегменты	Название компании	Области отчетности														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Воронцовское	ЗАО «Золото Северного Урала»															
Предприятия Охотска	ООО «Охотская ГГК»															
Предприятия Охотска	ООО «Светлое»															
Предприятия Дуката	АО «Серебро Магадана»															
Предприятия Омолона	ООО «Омолонская золоторудная компания»															
Варваринское	О «Варваринское»															
Албазино-Амурск	ООО «Ресурсы Албазино»															
Албазино-Амурск	ООО «Амурский Гидрометаллургический Комбинат»															
Майское	ООО «Золоторудная Компания Майское»															
Кызыл	ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие»															
Кызыл	ТОО «Inter Gold Capital»															
	Другие ¹															
Предприятия Омолона	ООО «Полиметалл Шахтопроходка»															
Викша	ООО «Индустрия»															
Варваринское	ООО «Восточный базис»															
Воронцовское	ООО «Маминская Горонорудная Компания»															
Воронцовское	ООО «Среднеуральское поисковое бюро»															
Светлобор	АО «УРАЛ-МПГ»															
Личквас	СJSC "LV Gold Mining"															
Предприятия Охотска	ООО «Кутынская ГГК»															

¹ АО «Полиметалл Инжиниринг», АО «Полиметалл Управляющая Компания», ООО «Торговый Дом Полиметалл» и их филиалы.
Примечание: закрашенные клетки показывают отчетные сегменты.

Сокращения


JORC	объединенный комитет по рудным запасам Австралии
LTIFR	коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (Lost Time Injury Frequency Rate)
POX	автоклавное окисление (pressure oxidation)
МПГ	металлы платиновой группы
АО	акционерное общество
ЗИФ	золотоизвлекательная фабрика
КМНС	коренные малочисленные народы Севера
КПЭ	ключевой показатель эффективности
НПО	неправительственные организации
ОВОСиО	оценка воздействия на окружающую среду и общество
ПГР	подземные горные работы
СНГ	Содружество Независимых Государств
ТЭО	технико-экономическое обоснование
CDP	(Carbon Disclosure Protocol) – Проект по конфиденциальному сбору данных от представителей крупного бизнеса относительно эмиссии парниковых газов (Великобритания)

Единицы измерения

г/т	грамм на тонну
км	километр
м	метр
т	тонна
ГДж	гигаджоуль, 10 ⁹ джоулей
МВт	мегаватт, 10 ⁶ ватт

Мера весов

1 тонна (т)	1000 кг
1 унция (тройская)	31,1035 г



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



www.polymetalinternational.com