



# 20 ЛЕТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Polymetal International plc  
Отчет об устойчивом развитии за 2017 год



## Предлагаем вашему вниманию наш отчет об устойчивом развитии за 2017 год

### О ДАННОМ ОТЧЕТЕ

Отчет об устойчивом развитии Polymetal International за 2017 год включает в себя информацию о корпоративных политиках и деятельности наших предприятий, расположенных на территории России, Казахстана и Армении. В нем представлены результаты деятельности за отчетный период с 1 января 2017 года по 31 декабря 2017 года и сравнительные данные за предыдущие годы.

Отчет соответствует Стандартам отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Фирма PwC подтвердила достоверность результатов основной экономической, социальной и экологической деятельности Полиметалла.

Более подробную информацию вы можете получить на нашем веб-сайте [www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com) или по адресу [sustainability@polymetalinternational.com](mailto:sustainability@polymetalinternational.com).

### О КОМПАНИИ

Основные сведения	06
География деятельности	08
Бизнес-модель	10
Наш подход к устойчивому развитию	12
Управление устойчивым развитием	14
Существенность	17
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	18
Цели устойчивого развития	20
Наши результаты	21

### ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Вода	26
Отходы	27
Энергоменеджмент и выбросы парниковых газов	28
Качество воздуха	30
Планирование закрытия предприятий	31
Сохранение биоразнообразия	32

### НАШИ СОТРУДНИКИ

Равные возможности	38
Развитие человеческого капитала	39
Кадровая политика	42

### ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Управление рисками промышленной безопасности	48
Эффективность обеспечения безопасности	50

### МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Взаимодействие с местными сообществами	55
Социальные инвестиции	56
Оценка воздействия на местные сообщества	58

### ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СФЕРА

Научные исследования и разработки	63
Трудоустройство местного населения	63
Цепочка поставок	63
Обслуживаемые рынки	64
Финансовая поддержка	64

### ПРИЛОЖЕНИЯ

Отчет независимого аудитора	65
Основные количественные данные	67
Показатели GRI	71
Дополнительная информация	75

## ОБРАЩЕНИЕ ГЛАВНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ГРУППЫ



“  
**Когда успешно развиваются природа и общество, успешен и наш бизнес. Если их развитие замедляется, замедляется и наш бизнес. Только работая в полной гармонии с окружающим миром, мы можем процветать вместе.**  
 ”



### Действия отражают приоритеты

Представляем вам Отчет об устойчивом развитии, подводящий итоги 20-летия ответственного бизнеса – двух десятилетий, за которые Полиметалл добился огромных успехов. Сегодня на восьми предприятиях Компании, расположенных в трех разных странах и семи часовых поясах, работает около 12 000 человек, 20% которых моложе 30 лет. В Компании сложилось более 500 трудовых династий.

За годы работы Полиметалла мы произвели около 16,6 млн унций золота и более 350 млн унций серебра. Мы открыли 20 месторождений полезных ископаемых, пробурили 2 200 км разведочных скважин и прошли более 550 км подземных выработок. В настоящее время общая площадь лицензионных участков Полиметалла равна площади 1 миллиона футбольных полей. Мы первыми на постсоветском пространстве использовали технологию автоклавного окисления (ПОХ) для извлечения золота из концентратов упорных руд и создали свой собственный инжиниринговый центр для проектирования горнодобывающих и перерабатывающих предприятий.

Мы достигли весомых результатов не только в бизнесе, но и в социальной сфере. Мы отремонтировали и оборудовали 20 медицинских учреждений, 39 спортивных объектов и 126 школ и детских садов, которые посещают более 18 000 детей. Мы высадили 7 000 деревьев и 11 000 цветов, выпустили в водоемы 825 000 мальков рыб и очистили 15 водных объектов.

Забота о людях и окружающем мире при одновременном создании ценности для акционеров – основа успеха нашего бизнеса и единственный путь вперед. Глубокая приверженность принципам устойчивого развития и непрерывного совершенствования – это обеспечение безопасных условий труда, ответственный экологический менеджмент, поддержка местных сообществ и рост экономической стоимости для заинтересованных сторон. На протяжении девяти лет Полиметалл является подписантом Глобального договора ООН, что помогает претворять в жизнь универсальные принципы устойчивого развития и работать над достижением целей устойчивого развития, определенных ООН.

Махатма Ганди сказал: «Действия отражают приоритеты». Поэтому в отчете мы не просто говорим об устойчивом развитии, а с гордостью демонстрируем, как за прошедшие два десятилетия наши приоритеты воплотились в реальные дела. Мы также раскрываем показатели деятельности Компании и достижения 2017 года.

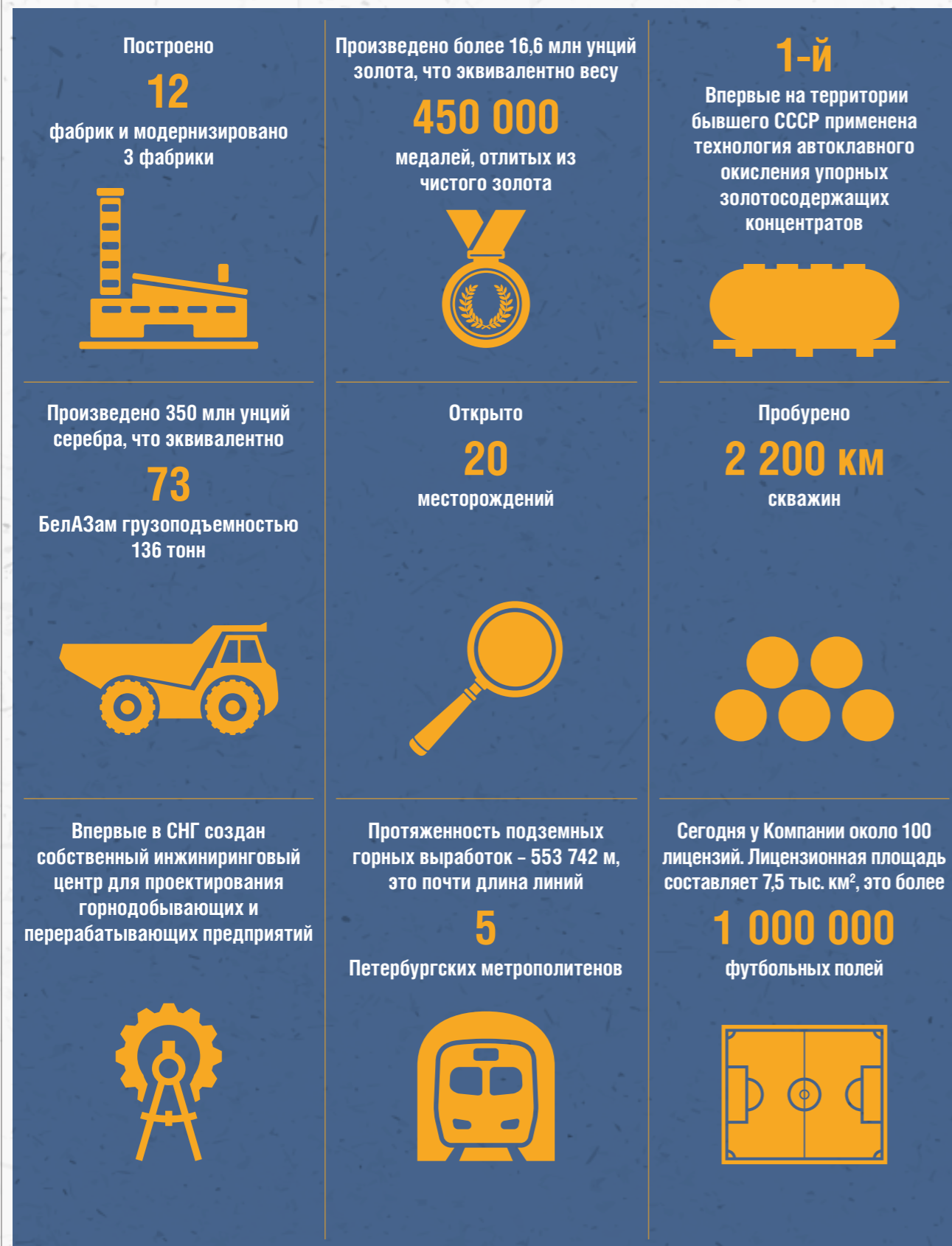
Совет директоров и я лично настойчиво работаем над повышением ответственности бизнеса, а также непосредственно участвуем в решении вопросов в области устойчивого развития всех предприятий Группы. Мы не можем достичь своих целей в одиночку, поэтому я хочу выразить искреннюю благодарность нашим сотрудникам за их неустанный труд, преданность делу и огромный вклад в успешное развитие Полиметалла. Мы также хотим поблагодарить наших инвесторов за постоянную поддержку, доверие и бесценную помощь.

С уверенностью смотрю на следующие 20 лет развития ответственного бизнеса,

**Виталий Несис**  
 Главный исполнительный директор Группы

## 20 ЛЕТ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ

### ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПОЛИМЕТАЛЛА



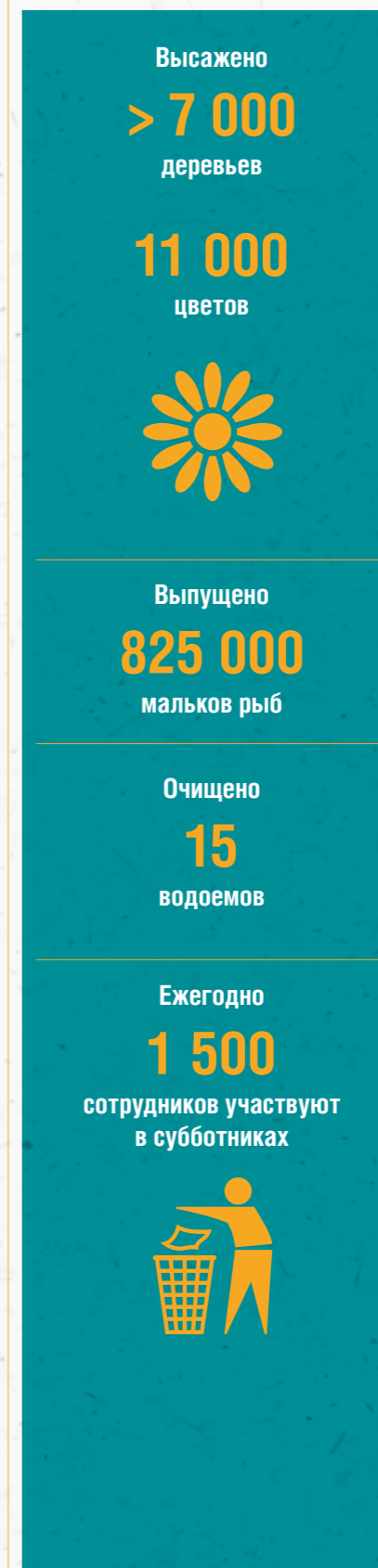
### СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



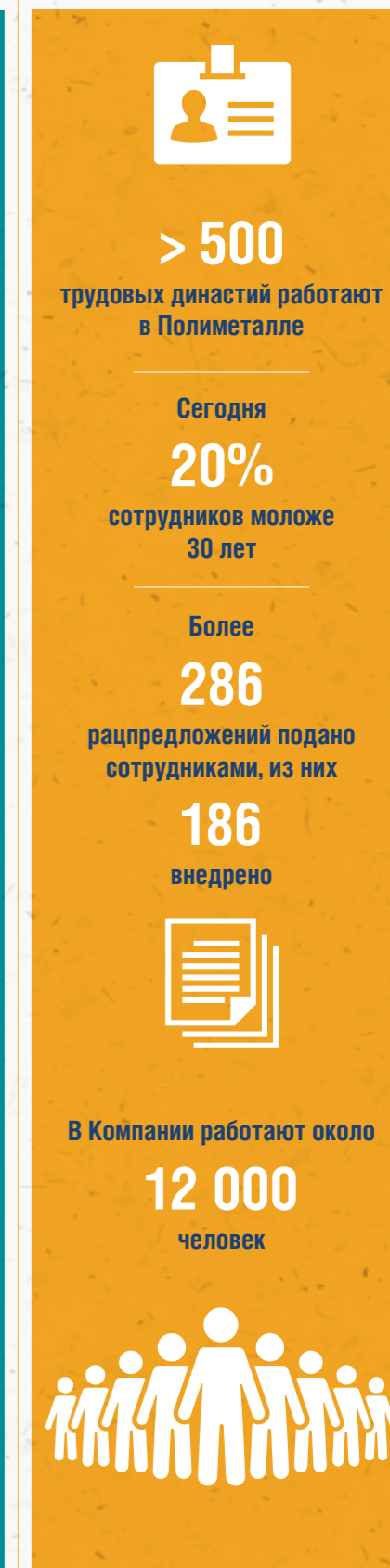
### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



### ЭКОЛОГИЯ



### НАШИ СОТРУДНИКИ



# ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИТЕТА ПО БЕЗОПАСНОСТИ И УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

“

Вот уже 20 лет Полиметалл ведет новаторскую работу в горнодобывающей отрасли, отдавая приоритет вопросам безопасности, обеспечивая охрану окружающей среды, заботясь о сотрудниках и поддерживая местное население во всех регионах присутствия. Я с большим оптимизмом смотрю на долгосрочную 20-летнюю перспективу.

”



## НАШИ ЦЕННОСТИ

### Ответственное управление

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

### Диалог

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

### Справедливость

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

### 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.

### Эффективность

Повышение эффективности нашей деятельности.

## 20 лет открытий

В течение двух десятилетий Polymetal International ведет геологоразведку, реализует проекты и открывает новые горизонты. Хотя этот путь не всегда был легким, мы настойчиво претворяем в жизнь нашу миссию, заключающуюся в развитии успешного и ответственного горнодобывающего бизнеса. Своим успехом мы обязаны правильному выстраиванию приоритетов ведения бизнеса: уделению первостепенного внимания вопросам охраны здоровья и промышленной безопасности, минимизации воздействия производства на окружающую среду, справедливому отношению к сотрудникам, а также поддержке местных сообществ и экономики.

Мы рады, что в 2017 году наша работа получила внешнее признание – Полиметалл возглавил рейтинг экологической ответственности горнодобывающих и металлургических компаний России, составленный по инициативе Всемирного фонда дикой природы (WWF) при поддержке Программы развития ООН. Мы гордимся включением в список номинантов премии «IR Magazine Awards – Europe 2017» в категории «Лучшие коммуникации в области устойчивого развития и корпоративного управления». На горнопромышленном форуме «Майнекс Россия – 2017» Компания победила в номинации «Технология года» по результатам внедрения экологически чистых электротранспортных средств. Кроме того, Sustainalytics поместил Полиметалл в 93 процентиль рейтинга, с показателями выше среднего уровня в горно-металлургическом секторе, присвоив нам 1-е место в группе компаний с сопоставимой капитализацией и 4-е место в общем зачете среди всех 44 оцененных горно-металлургических компаний.

## 20 лет обеспечения безопасности

Самое важное для нас – безопасность, здоровье и благополучие наших сотрудников и их семей. Ни одна унция золота не стоит человеческой жизни или здоровья, поэтому безопасность для нас – самая значимая корпоративная ценность. Нашей целью является полное отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом. К сожалению, несмотря на существенный прогресс в области безопасности за предыдущие годы, в 2017 году мы потеряли двух сотрудников. Очевидно, что в области безопасности нам есть над чем работать. Безопасность начинается с подготовки: мер по предупреждению инцидентов, улучшения обучения по оценке рисков и программы реагирования на чрезвычайные ситуации.

Тем не менее, мы зафиксировали видимое улучшение показателей охраны труда и промышленной безопасности – на 21% снизился коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) по сравнению с 2016 годом, также снизилось количество смертельных несчастных случаев с четырех до двух. Этими результатами мы обязаны предпринятым усилиям: внедрению Системы управления критическими рисками, применению мер минимизации рисков, а также стремлению обеспечить полное отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом.

## 20 лет защиты окружающей среды

Мы обеспечиваем качество жизни, здоровья и окружающей среды для настоящих и будущих поколений. На каждом этапе разработки месторождения мы стремимся предотвратить, уменьшить или смягчить любые негативные экологические последствия деятельности Полиметалла. В 2017 году мы провели оценку возможностей применения альтернативных источников энергии, и в 2018 году планируем реализовать пилотные проекты по использованию солнечной и ветровой энергии. В соответствии со стандартами ISO была разработана Система энергоменеджмента. В настоящее время разрабатывается Стратегия климатического менеджмента и Система управления выбросами парниковых газов. В 2017 году мы также расширили программы управления отходами и водными ресурсами.

## 20 лет заботы о сотрудниках

Самый важный и ценный актив Компании – наши люди, самоотверженно работающие над реализацией стратегических планов. Политика управления кадровыми ресурсами Полиметалла подразумевает разнообразный состав персонала и обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин, снижение уровня текучести кадров и предоставление сотрудникам возможностей профессионального обучения и карьерного роста. В 2017 году срок действия коллективных договоров на предприятиях Полиметалла был продлен еще на три года. Мы внедрили корпоративные стандарты на всех новых месторождениях, а также обновили систему обучения сотрудников. Реализуются проекты в области здравоохранения, в том числе программа по борьбе с ВИЧ, запущенная на всех предприятиях в повышенной зоне риска. В 2018 году исполнится 70 лет со дня принятия Всеобщей декларации прав человека, и к этой дате мы приурочим широкомасштабную программу обучения сотрудников в области прав человека.

## 20 лет поддержки местного населения

Концепция развития Полиметалла – создавать блага для стран и местного населения в регионах нашего присутствия посредством ответственного ведения горнодобывающего бизнеса. В 2017 году мы организовали и провели первые ежегодные встречи с местными жителями на новых территориях (Армения и Якутия). Было подписано четыре дополнительных соглашения о социально-экономическом сотрудничестве в трех новых регионах нашей деятельности. Мы добились значительных успехов в развитии корпоративного волонтерства с вовлечением в благотворительные акции Компании большего количества сотрудников. Кроме того, мы внедрили Систему управления взаимодействием с сообществами на всех наших предприятиях и актуализировали Процедуру по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам.

## Долгосрочные перспективы на следующие 20 лет

Устойчивое развитие – это непрерывное движение, в котором мы уже достигли отличных результатов, но по-прежнему стремимся к совершенствованию и росту. Работая по нашим приоритетным направлениям, мы и впредь намерены взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами – инвесторами, общественными организациями, органами местной, региональной и федеральной власти, – и прислушиваться к их мнению.

В предстоящие годы мы продолжим идти по пути прогресса и совершенствования, развивая преуспевающий и ответственный бизнес.

**Леонард Хоменко**  
Председатель Комитета по безопасности и устойчивому развитию

## ПРИЗНАНИЕ НАШИХ ЗАСЛУГ

### Достижения

- > 1-е место в рейтинге экологической ответственности горнодобывающих и металлургических компаний России, составленном по инициативе Всемирного фонда дикой природы (WWF) при поддержке Программы развития ООН (UNDP)
- > 1-е место в рейтинге производительности труда, составленном газетой «Ведомости», в секторе металлургических и горнодобывающих компаний России
- > Полиметалл получил статус аккредитованного ACCA работодателя

### Награды

- > Победа в номинации «Технология года» в конкурсе «Российская горная награда», проводимого в рамках горнопромышленного форума «Майнекс Россия – 2017»
- > Номинация в премии «ICSA Awards 2017» в категории «Лучший отчет о вознаграждении»
- > Номинация в премии «IR Magazine Awards – Europe 2017» в категории «Лучшие коммуникации в области устойчивого развития и корпоративного управления»
- > Предприятия Охотского хаба получили диплом 1-й степени за лучшую организацию работы в области охраны труда среди организаций производственной сферы Охотского муниципального района
- > Предприятия Омолонского хаба получили диплом 2-й степени всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы Магаданской области»
- > Победа в конкурсе «Меценат года» города Магадана в номинации «Социальное партнерство»
- > Варваринское победило в ежегодном республиканском конкурсе по социальной ответственности бизнеса «Парыз» в номинации «За вклад в экологию»
- > Кызыл победил в конкурсах социальной ответственности в номинации «Лучшее предприятие ГП ФИИР и социального партнерства» и в номинации «Лучшая социально-ответственная организация года» по Восточно-Казахстанской области

### Партнерство

- > Воронцовское оказало содействие в организации и проведении конференции «Формирование «зеленых» инструментов для устойчивого развития регионов» (выставка «ИННОПРОМ-2017»)
- > Полиметалл поддержал ярмарку вакансий Хабаровского края, проводимую в рамках регионального этапа чемпионата профессионального мастерства «Абилимпикс 2017» для инвалидов и людей с ограниченными возможностями здоровья
- > Полиметалл поддержал Всемирный день донора крови, выделив средства на приобретение оборудования для анализа крови

### Знаки отличия и успехи сотрудников

- > 6 сотрудников награждены почетным знаком Министерства природных ресурсов и экологии РФ «Первооткрыватель месторождения» за разведку и открытие месторождения Викша
- > Директор по устойчивому развитию вошла в рейтинг РБК «Топ-50 менеджеров по корпоративной социальной ответственности»
- > Заместитель Генерального директора по правовым вопросам вошел в список «100 лучших корпоративных юристов России» на основе рейтинга GC Powerlist издания The Legal 500

### Благодарственные письма

- > Мы получили 105 благодарственных писем от региональных общественных организаций, неправительственных организаций, ассоциаций коренных малочисленных народов Севера и местных органов управления в регионах нашей деятельности

# ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ

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

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

## КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТЫ 2017 ГОДА

Действующие активы

8



Численность сотрудников

11 919



Социальные инвестиции (долл. США)

11,7 млн



Объем производства (в золотом эквиваленте)

1,43 млн унций



Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)

0,15



Экологические аварии

0



Выручка от реализации (долл. США)

1815 млн



Коэффициент текучести кадров

5,4%



Экологические инвестиции (долл. США)

25 млн



## МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ

Мы руководствуемся ведущими международными стандартами и внедряем применяем на наших предприятиях лучшие мировые практики в области устойчивого развития.



FTSE4Good



## КЛЮЧЕВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2017 ГОДУ

> ПОСТРОЕНО, ОТРЕМОНТИРОВАНО ИЛИ ОСНАЩЕНО ОБОРУДОВАНИЕМ БОЛЕЕ 100 УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ



> УЛУЧШИЛОСЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ – ПРОВЕДЕНА ОЦЕНКА СУЩЕСТВЕННОСТИ И АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА



> РАЗВИТИЕ ЖЕНСКОГО ПОТЕНЦИАЛА – ЖЕНЩИНЫ СОСТАВИЛИ 50% ПОБЕДИТЕЛЕЙ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КОНФЕРЕНЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ



> СНИЗИЛСЯ КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ДО 5,4%



> РАЗРАБОТАНА СТРАТЕГИЯ КЛИМАТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА И СИСТЕМА ЭНЕРГОМЕНЕДЖМЕНТА; НАЧАЛОСЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ



> СНИЖЕНИЕ LTIFR НА 21% И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КРИТИЧЕСКИМИ РИСКАМИ



> ВОЗГЛАВИЛИ РЕЙТИНГ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВСЕМИРНОГО ФОНДА ДИКОЙ ПРИРОДЫ (WWF) ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ООН (UNDP)



> ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК: ВЫСТРОЕНЫ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПАРТНЕРСКИЕ ОТНОШЕНИЯ С ПОСТАВЩИКАМИ И ВНЕДРЕНА СИСТЕМА ОЦЕНКИ



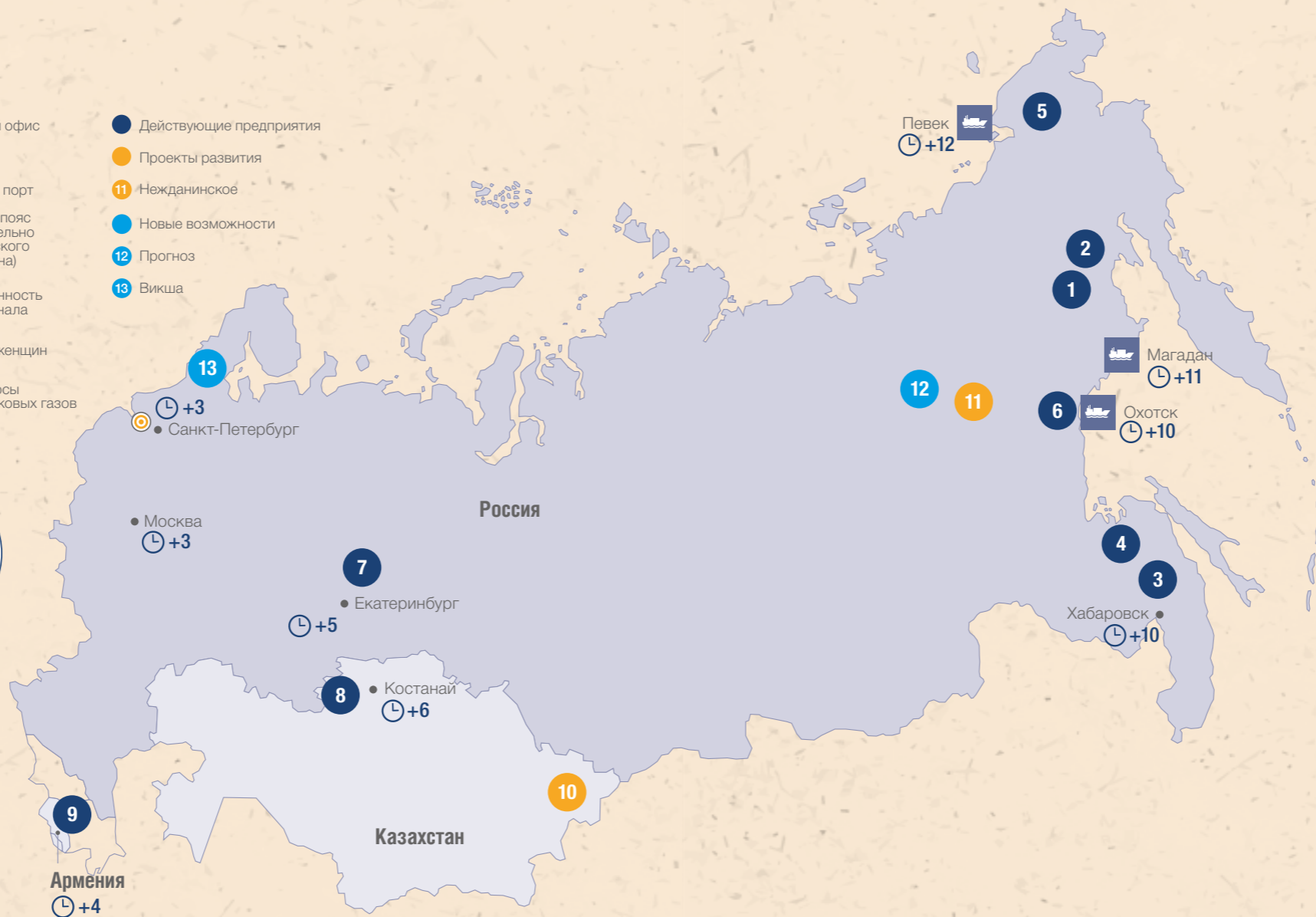
> УЛУЧШЕНА ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ВОЛОНТЕРСТВА



# ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мы осуществляем значимые инвестиции в отдаленные регионы и поддержку сообществ

- Головной офис
- Город
- Морской порт
- Часовой пояс (относительно гринвичского меридиана)
- Численность персонала
- Доля женщин
- Выбросы парниковых газов
- Действующие предприятия
- Проекты развития
- Нежданинское
- Новые возможности
- Прогноз
- Викша



## Поддержка детских спортивных команд



### 7 ВОРОНЦОВСКОЕ

#### Климатические и экономические условия

- Ж/д сообщение по собственной ветке до трассы, расположенной в 18 км от предприятия. Месторождение подключено к центральной энергосети.
- Очень влажное и прохладное лето (400-500 мм осадков) и холодная зима со средней температурой -20°C (до -50°C).



## Строительство спортивных площадок и организация спортивных соревнований



### 8 ВАРВАРИНСКОЕ

#### Климатические и экономические условия

- Ж/д ветка протяженностью 13 км для перевозки руд на Варваринскую ЗИФ с других месторождений.
- Непредсказуемая погода с суточным перепадом температур от +10°C до -5°C, очень ветреная и холодная зима (-45°C) и очень жаркое и сухое лето (+40°C).



## Очистка русла реки



### 9 КАПАН

#### Климатические и экономические условия

- Расположен в 320 км от столицы Ереван.
- Климат высокогорный континентальный, сухой, с выраженной сезонностью. Большой перепад температур: +25°C летом и -5°C зимой.



## Обеспечение оборудованием амбулатории



### 10 КЫЗЫЛ

#### Климатические и экономические условия

- Расположен в традиционно горнопромышленном районе с хорошей инфраструктурой, с открытым доступом к электросети и железной дороге; в 75 км к западу от центра горнодобывающей и обогатительной промышленности Усть-Каменогорска.
- ОВОС выполнена в 2016 г. Наш первый опыт переселения был удачным.



## Строительство городского стадиона



### 6 ОХОТСКИЙ ХАБ

#### Климатические и экономические условия

- Расположен в малонаселенном таежном регионе.
- Морской порт Охотск расположен в 118 км к югу, до него можно добраться по грунтовой дороге.



## Поддержка оленеводства и создание условий для сохранения языков коренных малочисленных народов



### 5 МАЙСКОЕ

#### Климатические и экономические условия

- Доступно круглый год по отремонтированной грунтовой дороге длиной 187 км из г. Певек (крупный порт, действующий с июля по начало ноября).
- Суровый климат: от -18°C до -42°C (-60°C) зимой, ветер до 40-80 м/с.



## Строительство спортивных и детских игровых площадок



### 3 4 АМУРСК/АЛБАЗИНО

#### Климатические и экономические условия

- Албазино находится в отдаленном таежном регионе, добраться в который иногда можно только паромом (летом) или вертолетом. Электроэнергия производится на участке дизельными генераторами.
- Амурский ГМК расположен в городе.
- Очень влажный климат; -40°C зимой и +30°C летом.



## Ремонт детского сада



### 1 ДУКАТСКИЙ ХАБ

#### Климатические и экономические условия

- Отсутствие ж/д, можно добраться морским и автомобильным транспортом
- Суровый климат, с длинной холодной зимой (-40°C) и коротким влажным летом (+25°C). Территории очень слабо заселены и преимущественно расположены в зоне тундры.



## Социально-экологический проект «ПомидорРо»



### 2 ОМОЛОНСКИЙ ХАБ

#### Климатические и экономические условия

- Расположен в отдаленной незаселенной таежной зоне с сезонной транспортной доступностью.
- Наземные перевозки между производственными участками возможны только в зимний период. Летом добраться можно только воздушным путем: самолетом или вертолетом.



# БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

Наша бизнес-модель позволяет нам добиваться положительных результатов для всех заинтересованных сторон: мы увеличиваем нашу капитализацию, повышаем эффективность управления активами и добиваемся конкурентных преимуществ.

## СТРАТЕГИЯ

**1. Выплата значительных дивидендов на протяжении всего экономического цикла**

**2. Дальнейший рост бизнеса без снижения качества**

- > Контроль затрат и восполнение запасов как средство достижения устойчивых производственных и финансовых результатов на всех действующих предприятиях
- > Рост в среднесрочной перспективе за счет строительства и запуска проекта Кызыл
- > Создание и развитие портфеля долгосрочных проектов роста за счет приобретения активов, а также геологоразведки на новых месторождениях
- > Высокие стандарты корпоративного управления и устойчивого развития

## КАПИТАЛ      ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦИКЛ      ЧТО НАС ОТЛИЧАЕТ ОТ ДРУГИХ КОМПАНИЙ      СОЗДАНИЕ СТОИМОСТИ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

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

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

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

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

**Кадровые ресурсы**  
Численность персонала: 11919 чел.; привлечение и удержание высококвалифицированных кадров в России, Казахстане и Армении; воспитание молодых лидеров для дальнейшего роста.

**Социальный**  
Конструктивные взаимоотношения с местными властями и сообществами; поддержание открытого и продуктивного диалога с заинтересованными сторонами.



**Акцент на активы с высоким содержанием полезного компонента**  
Рентабельность инвестиций в отрасли добычи драгоценных металлов зависит от содержания металла и горнотехнических условий. Полиметалл достигает более высокой доходности и снижения уровня риска проектов, установив оптимальные пороговые значения исходных содержаний и ориентируясь в основном на добычу открытым способом.

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

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

**Система хабов**  
Создание централизованных предприятий по переработке руды из различных источников позволяет нам достигать эффекта масштаба путем минимизации затрат на переработку и логистику, а также капитальных затрат на унцию металла. Это облегчает процесс производства на месторождениях небольшого и среднего размера, расположенных вблизи действующих рудников, которые в противном случае были бы нерентабельны.

**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, применяя современный подход и передовую практику в формировании крепких взаимоотношений со всеми заинтересованными сторонами в правительстве, отрасли и обществе, и признаны лидерами в области устойчивого развития в странах нашего присутствия.

**Эффективное производство**  
Мы гордимся высокими стандартами ведения деятельности и выполнением данных акционерам обещаний. Несмотря на сложные рыночные условия, производственный план перевыполняется четвертый год подряд.

**Акционеры**  
Компания обеспечивает устойчивый дивидендный поток.

**189 млн**  
Дивиденды за 2017 год (долл. США)

**Прочие источники капитала**  
Безупречная кредитная история и прочные партнерские связи на финансовых рынках.

**3,96**  
Средняя стоимость заемного финансирования в 2017 году (%)

**Сотрудники**  
Достойное вознаграждение, комфортные условия работы и профессиональное развитие.

**11 919 человек**

**Поставщики**  
Мы предлагаем честные условия и строим долгосрочные взаимовыгодные партнерские отношения с поставщиками, которые прошли проверку благонадежности, с соблюдением деловой этики и стандартов в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления.

**Более 4,5 тыс.**  
Потенциальные поставщики, прошедшие аудит на этические принципы и соблюдение антикоррупционной политики

**Местные сообщества**  
Мы инвестируем в местные сообщества, предоставляя возможности трудоустройства и улучшая инфраструктуру, а также взаимодействуем с местным населением для получения поддержки наших проектов.

**11,7 млн**  
Инвестиции в социальные проекты (долл. США)

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

**143 млн**  
Сумма уплаченных налогов (долл. США)

## НАШ ПОДХОД

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

Мы определяем приоритетные направления путем анализа мнений заинтересованных сторон и оценки рисков. В результате проведенной работы мы смогли определить шесть приоритетных направлений в области устойчивого развития. Сюда вошли вопросы охраны труда и промышленной безопасности, отношения с местными сообществами, отношения трудовыми коллективами, защита окружающей среды, прозрачный подход к взаимодействию с партнерами, а также вопросы эффективного использования водных и энергетических ресурсов.

Мы с гордостью сообщаем, что в 2017 году индекс FTSE4Good присвоил Полиметаллу наивысший балл (5/5) в категориях «Корпоративное управление» и «Противодействие коррупции», а оценка в рейтинге экологической и социальной ответственности и корпоративного управления в горнодобывающей отрасли относительно других компаний улучшилась до 84/100 (с 77/100 в 2016 году).

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ

Вовлечение заинтересованных сторон

Оценка рисков

Существенность

Корпоративное управление

### НАШИ ПРИОРИТЕТЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Оценка существенности и процесс вовлечения заинтересованных сторон помогли нам определить основные приоритеты

1

Улучшение системы охраны труда и промышленной безопасности как для сотрудников Компании, так и подрядчиков

(см. раздел **Охрана труда и промышленная безопасность**)

2

Поддержание благоприятных конструктивных отношений с региональными органами власти, НПО и местным населением в регионах присутствия

(см. разделы **Экономика** и **Местные сообщества**)

3

Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров, улучшение условий труда

(см. раздел **Наши сотрудники**)

4

Постоянное совершенствование технологий и подхода к охране окружающей среды

(см. раздел **Охрана окружающей среды**)

5

Более прозрачный подход к отношениям Компании с поставщиками, подрядчиками и партнерами

(см. раздел **О Компании**)

6

Программы эффективного использования водных и энергетических ресурсов

(см. раздел **Охрана окружающей среды**)

## ОБРАЩЕНИЕ ДИРЕКТОРА ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

“

**Мы рады сообщить, что наши усилия и прогресс в области устойчивого развития были высоко оценены рейтинговым агентством FTSE4Good и Международным фондом защиты дикой природы. Мы стремимся к достижению самых высоких стандартов во всем, что мы делаем.**

”



Вот уже два десятилетия Полиметалл остается ведущим игроком в отрасли, как по результатам коммерческой деятельности, так и в сфере устойчивого развития. Компания ведет свою деятельность ответственно, вовлекая в процесс все заинтересованные стороны, минимизируя риски и осуществляя контроль управления, деятельности и производственных показателей ради соответствия самым высоким корпоративным стандартам.

Мы гордимся, что наши усилия и выполнение обязательств были высоко оценены рейтинговыми агентствами, например, Полиметалл с 2016 года включен в списки FTSE4Good Index. Мы стремимся к достижению самых высоких стандартов во всем, что мы делаем. Вот почему мы добровольно стали подписантами Глобального договора ООН в 2009 году. Наша стратегия устойчивого развития разработана с учетом 10 принципов ГД ООН в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции, и мы являемся активным членом сети Глобального договора ООН в России.

Эти принципы совместно с нашими корпоративными ценностями – диалог, соблюдение законодательства, этическое поведение, справедливость, ответственное и рациональное управление и эффективность – позволяют формировать политики компании в области устойчивого развития. Политики утверждаются высшим руководством и внедряются на всех предприятиях Группы.

Постоянный мониторинг и аудиторские проверки обеспечивают соответствие нашей деятельности применимым нормативным требованиям.

Помимо соблюдения требований ведущих международных кодексов и стандартов, мы также следуем принципам корпоративных политик и процедур. Они внедрены на всех предприятиях, поэтому наши сотрудники знают, каких результатов Компания от них ждет.

Далее в отчете представлена информация об управлении в области устойчивого развития, рисках, существенности и взаимодействии с заинтересованными сторонами, и о соответствии нашей работы целям ООН в области устойчивого развития. Надеемся, что и 20 лет спустя, оглядываясь назад, мы ощутим такую же гордость за наш вклад в общество и соблюдение принципов устойчивого развития, какую испытываем и сегодня.

**Дарья Гончарова**  
Директор по устойчивому развитию

## СТАНДАРТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

### ВНУТРЕННИЕ СТАНДАРТЫ

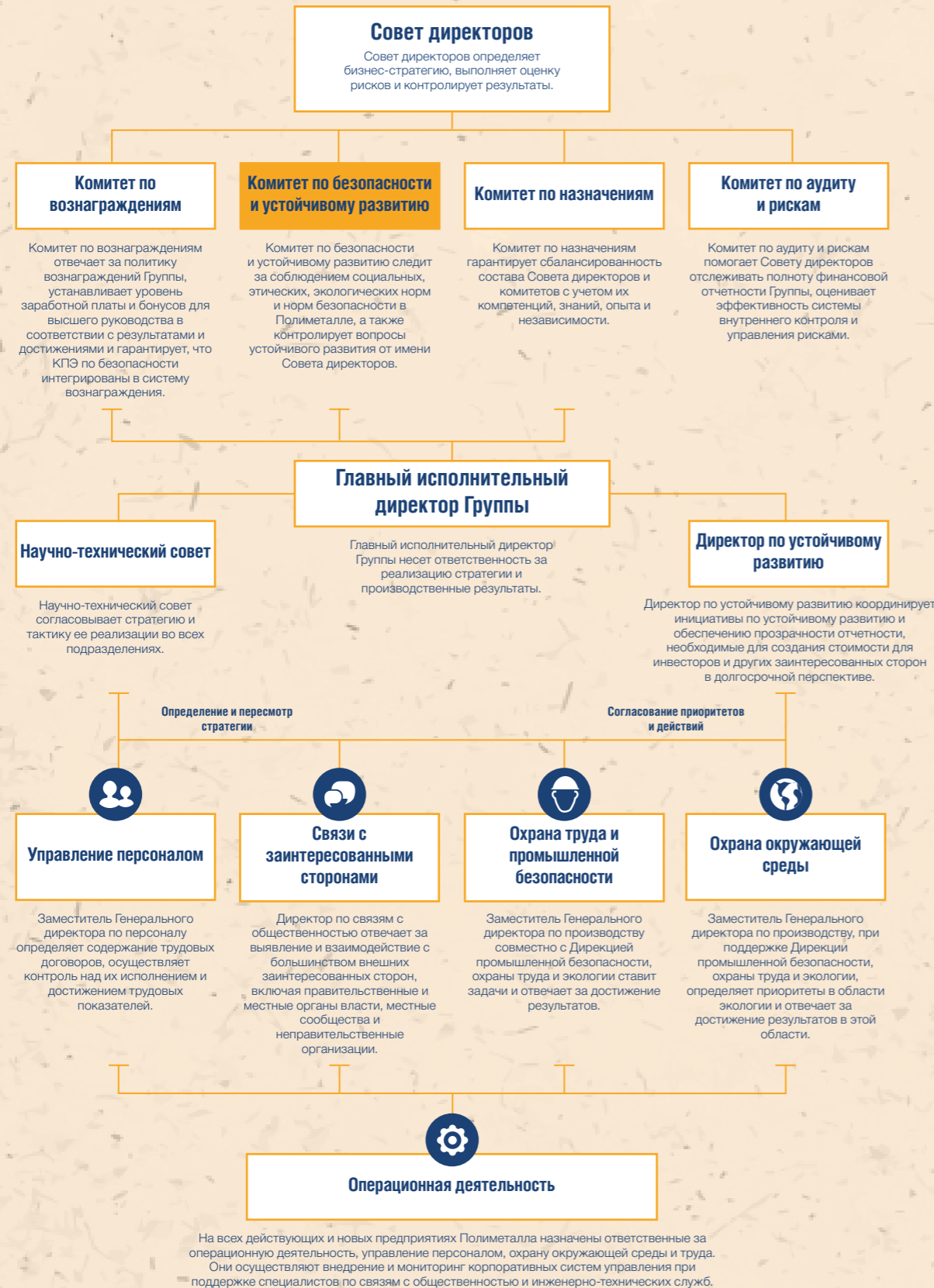
- Положения о Комитете по безопасности и устойчивому развитию
- Корпоративные ценности в области устойчивого развития
- Кодекс поведения
- Процедура благотворительных, социальных, политических пожертвований, выплат и взносов
- Система взаимодействия с заинтересованными сторонами
- Положение о противодействии взяткам и коррупции
- Политика в области прав человека
- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности
- Экологическая политика
- Политика управления выбросами парниковых газов
- Политика по работе с персоналом
- Стандарты развития и обучения персонала

### ВНЕШНИЕ СТАНДАРТЫ

- Глобальный договор ООН
- Экологическая и социальная политика ЕБPP
- Стандарты отчетности в области устойчивого развития GRI
- Кодекс корпоративного управления Великобритании
- Международный кодекс использования цианидов
- Стандарт ISO 14001
- Стандарт OHSAS 18001



## СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



### Руководство устойчивым развитием

Ответственность за устойчивое развитие лежит на высшем руководстве и комитетах Совета директоров, что отражает приоритетную роль и значимость устойчивого развития в Компании.

### Роль Совета директоров и Главного исполнительного директора Группы

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

Полиметалл полностью соблюдает положения Кодекса корпоративного управления Великобритании. На момент публикации данного отчета в состав Совета директоров Компании входили Председатель, не являющийся исполнительным лицом Компании, один исполнительный директор и девять директоров, не являющихся исполнительными лицами Компании. За исключением Председателя, шесть членов Совета директоров являются независимыми директорами, не являющимися исполнительными лицами Компании. Роль Председателя и неисполнительных директоров заключается в оценке показателей деятельности и качества управления Компанией, а также в проверке финансовой информации в контроле механизмов и процедур управления внутренними рисками. Директора раскрывают информацию о своей заинтересованности в виде ежегодных заявлений и уведомляют корпоративного секретаря Компании о любых изменениях своей заинтересованности. Дополнительная информация о Совете директоров представлена в разделе Корпоративное управление Годового отчета.

### Комитет по безопасности и устойчивому развитию Внедрение лучших практик

Созданный в 2015 году Комитет по безопасности и устойчивому развитию помогает Совету директоров контролировать результаты деятельности в области безопасности, устойчивого развития и этического поведения. Комитет по безопасности и устойчивому развитию осуществляет контроль за общим подходом к устойчивому развитию, разработке и внедрению краткосрочных и долгосрочных политик и стандартов. Комитет обеспечивает постоянное продвижение и соблюдение этических стандартов; содействует Полиметаллу в обеспечении прозрачности деятельности и ответственного поведения, вовлечении основных заинтересованных сторон и местных сообществ.

Комитет прилагает особые усилия для внедрения значительных улучшений в процедуры управления рисками, призванные повысить уровень безопасности и добиться нулевого травматизма. Комитет определяет эффективность программ и взаимодействует с Комитетом по аудиту и рискам при выявлении, управлении и снижении рисков, связанных с устойчивым развитием (см. стр. 16).

В 2017 году было проведено шесть заседаний Комитета по безопасности и устойчивому развитию и одно дополнительное совместное заседание с Комитетом по аудиту и рискам. В ходе заседания были рассмотрены следующие вопросы: обстоятельства всех произошедших несчастных случаев; внедрение плана работы по безопасности и его влияние на уровень безопасности; стратегия устойчивого развития, прогресс и планы в области устойчивого развития; использование возобновляемых источников энергии; актуализация корпоративных стандартов; результаты работы, включая оценку внешними экспертами. Совместно с Комитетом по аудиту было проведено обсуждение результатов анализа ключевых рисков, выполненного службой внутреннего аудита, а также были получены данные о состоянии гидротехнических сооружений.

Комитет работает при поддержке Технического совета, который проводит регулярные встречи для оценки прогресса в достижении целей по устойчивому развитию. Все руководители направлений отчитываются перед Техническим советом, что дает высшему руководству возможность внести свой вклад в решение вопросов устойчивого развития.

### Комитет по вознаграждениям

#### Влияние наших ценностей на систему вознаграждения

Комитет по вознаграждениям определяет принципы и общую политику вознаграждения Председателя Совета директоров, Главного исполнительного директора Группы и любых других членов высшего менеджмента. Руководствуясь принципом создания устойчивой стоимости для акционеров, Комитет обеспечивает достойное вознаграждение директоров и высшего руководства за успешное выполнение их обязанностей и увязывает уровень оплаты и бонусов с показателями по безопасности. Доля КПЭ по безопасности при определении размера вознаграждения руководителей остается значимой. Это правило распространяется на вознаграждение Главного исполнительного директора Группы, его заместителя по производству, управляющих директоров на предприятиях и ниже по внутренней иерархии руководителей.

### Комитет по назначениям

#### Обеспечение баланса квалификаций и разностороннего опыта

Комитет по назначениям вносит предложения по составу Совета директоров и комитетов. Комитет обеспечивает сбалансированность состава Совета директоров и комитетов с учетом их компетенций, знаний, опыта и независимости, а также поддерживает здоровую корпоративную культуру. Путем постоянного анализа потребностей и приоритетов руководства Комитет по назначениям обеспечивает высокую конкурентоспособность Группы на рынке. Комитет также проводит оценку работы Совета директоров и неисполнительных директоров.

### Комитет по аудиту и рискам

#### Управление рисками

Комитет по аудиту и рискам является полностью независимым органом, в состав которого входят только независимые неисполнительные директора, обладающие соответствующей квалификацией и опытом работы в области финансовой отчетности и управления рисками. Комитет активно поддерживает приверженность дисциплине во всех областях бизнеса, что полностью соответствует общему подходу Полиметалла к корпоративному управлению. Деятельность Комитета направлена на обеспечение неизменно высокого качества процессов подготовки отчетности, работы механизмов внутреннего контроля и управления рисками, которые, в свою очередь, гарантируют объективность и прозрачность финансовой отчетности Компании.

## УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

В Полиметалле сформирована культура управления рисками, которая является важнейшим элементом создания устойчивой стоимости для заинтересованных лиц. Мы стремимся минимизировать потенциальные угрозы для персонала, местного населения и окружающей среды посредством точного и своевременного выявления рисков и эффективных мероприятий по их снижению.

Полиметалл имеет надежную систему управления рисками в области устойчивого развития, которая гарантирует своевременное выявление рисков, их оценку и надлежащий контроль по всей Группе. Система управления рисками направлена на минимизацию потенциальных угроз достижению стратегических целей. Этот процесс организован по принципу идентификации снизу вверх и анализируется сверху вниз, обеспечивая вовлеченность Совета директоров, высшего руководства и исполнительного менеджмента, а также соответствие стратегии Компании.

Руководство принимает участие в выявлении всех рисков. Затем Совет директоров берет на себя ответственность за контроль этих рисков и обеспечение эффективного управления ими. Комитет по аудиту и рискам Совета директоров разрабатывает и контролирует реализацию стратегий управления рисками. Эти стратегии разрабатываются с учетом информации, полученной от заинтересованных сторон – государственных органов, сотрудников, местного населения, НПО, финансовых институтов, а также поставщиков и покупателей.

### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

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

### ОСНОВНЫЕ РИСКИ

#### Риски в области устойчивого развития

Управление рисками в области устойчивого развития является частью общей системы управления рисками. Приоритетным в этой области становится выявление и управление основными рисками. Риски безопасности и экологические риски считаются одними из критических.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ	РИСКИ БЕЗОПАСНОСТИ	СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ
К экологическим рискам относятся технологические (превышение нормативов выбросов и предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ, нарушения технологии производства), природные (воздействие температуры, паводков, ветров) и нормативные (нормативно-правовое соответствие и изменения законодательства, соблюдение требований контролирурующих органов, штрафы за превышение лимитов, нарушение правил размещения отходов и несоблюдение других условий). Дополнительная информация представлена в разделе <i>Охрана окружающей среды</i> .	Наша цель – полное отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом и снижение производственного травматизма. Мы используем карточки оценки рисков, в которых ежемесячно регистрируются и оцениваются риски для всех опасных участков работ, руководство предприятия регулярно оценивает эффективность принимаемых мер. В Компании функционирует подразделение, которое осуществляет внутренний аудит в области охраны труда. Внешняя независимая организация ежегодно выдает заключение об эффективности системы управления рисками охраны труда и промышленной безопасности. Дополнительная информация представлена в разделе <i>Охрана труда и промышленная безопасность</i> .	Мы уделяем особое внимание управлению социальными рисками. К ним относятся риски, связанные с населением, персоналом, подрядчиками и поставщиками. Выстраивание позитивных отношений с населением в регионах деятельности Компании имеет большое значение при реализации крупных инвестиционных проектов и получении лицензий и разрешений на осуществление деятельности. Также существует риск неспособности продемонстрировать приверженность общим ценностям или невыполнения социальных обязательств. Дополнительная информация представлена в разделе <i>Местные сообщества</i> .	Компания зависит от поставщиков и подрядчиков, которые могут задержать поставки основных материалов и оборудования, а также повлиять на производственные сроки. Мы разработали ряд мер реагирования на эти риски. Дополнительная информация представлена в разделе <i>Экономическая сфера</i> .

Годовой отчет за 2017 год содержит более подробную информацию о факторах риска и подходе к управлению ими.

## СУЩЕСТВЕННОСТЬ

### Привлечение заинтересованных сторон и существенность

Чтобы выбрать основные приоритеты стратегии устойчивого развития, мы должны понимать ожидания заинтересованных сторон. Поэтому мы взаимодействуем со всеми заинтересованными сторонами, включая органы власти, общественные организации и местное население, наших сотрудников, поставщиков и подрядчиков, а также инвесторов и финансовые учреждения.

Мы выявляем заинтересованные стороны, на которые наша деятельность оказывает наибольшее влияние. Затем мы определяем наиболее существенные темы и вопросы и тесно взаимодействуем с заинтересованными сторонами.

Мы регулярно проводим оценку существенности для внутренних и внешних заинтересованных сторон в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Это помогает определить приоритетные ключевые риски устойчивого развития. Для оценки каждой темы Полиметалл использует методологию,

основанную на внутренних и внешних источниках данных. Существенные темы релевантны для всей Группы компаний.

В 2017 году мы разъяснили процесс GRI и попросили заинтересованные стороны пройти опрос и оценить деятельность Полиметалла и/или его партнеров. Опрос показал, что внутренние и внешние заинтересованные стороны больше всего волнует экономическая результативность Компании.

Охрана труда и промышленная безопасность, управление выбросами, сбросами и отходами имеют большое значение для инвесторов, поставщиков и подрядчиков. Однако сотрудники и местные жители придают этим вопросам меньшее значение. Экологический менеджмент и взаимодействие с местным населением – существенные темы для местных сообществ, инвесторов, покупателей и сотрудников, но для поставщиков эти вопросы имеют средний уровень приоритета (для них важным является соблюдение Полиметаллом законодательства).

В 2018 году мы проанализируем результаты оценки и учтем все существенные темы в работе.




### СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ



- Темы высокой важности (материалы по темам включаются в Годовой Отчет и Отчет об устойчивом развитии)
- Важные темы (материалы по темам включаются в Отчет об устойчивом развитии)
- Прочие темы (материалы по темам распространяются через другие каналы коммуникаций)

# ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Мы стремимся к непрерывному, предметному и открытому взаимодействию с заинтересованными сторонами. Используя различные каналы коммуникаций, мы поощряем открытый и честный диалог с заинтересованными лицами для выявления и решения наиболее значимых вопросов.

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ	ПОЧЕМУ ОНИ ВАЖНЫ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН	КАНАЛЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	СУЩЕСТВЕННЫЕ ВОПРОСЫ
<b>АКЦИОНЕРЫ</b> 	<p>Приоритетом Полиметалла является создание устойчивой акционерной стоимости.</p> <p>В свою очередь, акционеры и инвесторы обеспечивают Компанию необходимым капиталом для развития и расширения операционной деятельности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совет директоров</li> <li>• Главный исполнительный директор Группы</li> <li>• Заместитель Генерального директора по финансам</li> <li>• Директор по устойчивому развитию</li> <li>• Сотрудники подразделений по корпоративным отношениям и связям с инвесторами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ежегодное общее собрание акционеров / общее собрание акционеров</li> <li>• Корпоративная отчетность</li> <li>• Конференции инвесторов и индивидуальные встречи</li> <li>• Презентации/телеконференции</li> <li>• Посещение предприятий</li> <li>• Прямая переписка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Финансовые, производственные показатели и показатели устойчивого развития</li> <li>• Дивиденды</li> <li>• Нормативно-правовое регулирование, экономические и политические вопросы</li> <li>• Слияния и поглощения</li> <li>• Трудовые затраты</li> <li>• Охрана труда и промышленная безопасность</li> <li>• Соблюдение требований международных стандартов защиты окружающей среды</li> </ul>
<b>СОТРУДНИКИ</b> 	<p>Сотрудники являются одним из основных конкурентных преимуществ и активов Компании. Успех нашего бизнеса зависит от их компетенций, знаний и преданности Компании.</p> <p>Мы нанимаем самых талантливых сотрудников и вкладываем значительные средства в их обучение и развитие. Мы также прилагаем все усилия для обеспечения безопасной рабочей среды.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Главный исполнительный директор Группы</li> <li>• Заместитель Генерального директора по финансам</li> <li>• Заместитель Генерального директора по персоналу</li> <li>• Управление охраны труда и промышленной безопасности</li> <li>• Управление по внутренним коммуникациям</li> <li>• Управляющие директора и главные инженеры предприятий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опросы и анкетирование сотрудников</li> <li>• Советы трудовых коллективов</li> <li>• Горячая линия, вебсайт, ящики обратной связи</li> <li>• Собрания и личные встречи с руководством</li> <li>• Аттестация</li> <li>• Ежегодная прямая линия с Главным исполнительным директором Группы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заработная плата, льготы и социальные пакеты</li> <li>• Условия труда и жизни</li> <li>• Охрана труда и безопасность</li> <li>• Карьерный рост и возможности профессионального развития</li> <li>• Социальное обеспечение</li> <li>• Повышение квалификации, обучение и профессиональная подготовка</li> </ul>
<b>ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ</b> 	<p>Поставщики и подрядчики вносят значительный вклад в развитие нашего бизнеса. Мы выстраиваем с ними стабильные и долгосрочные отношения, позволяющие заключать договоры на взаимовыгодных условиях и осуществлять бесперебойные поставки.</p> <p>Во взаимоотношениях с нашими партнерами мы стремимся обеспечить соблюдение законодательства в области окружающей среды по всей цепочке поставок.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Все производственные отделы</li> <li>• Дирекция по правовым вопросам</li> <li>• Торговый Дом Полиметалл и отделы по снабжению на предприятиях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прямая переписка</li> <li>• Договорные отношения</li> <li>• Встречи и обучение</li> <li>• Аудит на соответствие требованиям Полиметалла, с особым вниманием к охране труда и обеспечению промышленной безопасности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Финансовые показатели</li> <li>• Открытые и честные отношения</li> <li>• Охрана труда и промышленная безопасность</li> <li>• Нормативно-правовое регулирование</li> <li>• Воздействие на окружающую среду, права человека и общество</li> </ul>
<b>ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ОТРАСЛЕВЫЕ ВЕДОМСТВА</b> 	<p>Мы поддерживаем хорошие отношения с федеральными и местными властями, в юрисдикции которых находятся наши производственные объекты.</p> <p>Мы соблюдаем все законы и нормативно-правовые акты, применимые к нашей деятельности, и вступаем в открытый и прозрачный диалог с отраслевыми ведомствами, в частности, взаимодействуем по вопросам совершенствования горного законодательства.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Главный исполнительный директор Группы</li> <li>• Управляющие директора предприятий</li> <li>• Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти</li> <li>• Управление по внутренним коммуникациям</li> <li>• Дирекция по правовым вопросам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рабочие группы</li> <li>• Встречи</li> <li>• Прямая переписка</li> <li>• Отраслевые конференции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соблюдение нормативных требований</li> <li>• Налоги</li> <li>• Вопросы в сфере трудовых отношений</li> <li>• Охрана труда и промышленная безопасность</li> <li>• Защита окружающей среды</li> <li>• Инфраструктура и развитие регионов присутствия</li> </ul>
<b>МЕСТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ И НПО</b> 	<p>Полиметалл зависит от сообществ и НПО при получении лицензии на операционную деятельность в определенных населенных пунктах и регионах.</p> <p>Мы сотрудничаем с этими заинтересованными сторонами на взаимовыгодных условиях. Мы также уважаем права коренных народов и инвестируем в важные для них программы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опросы и анкетирование</li> <li>• Общие собрания и индивидуальные встречи</li> <li>• Встречи и прямые линии с руководителями Компании</li> <li>• Пресс-конференции</li> <li>• Рабочие группы (с НПО)</li> <li>• Механизмы обратной связи</li> <li>• Электронная почта и телефон</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Инвестиции</li> <li>• Занятость населения</li> <li>• Развитие инфраструктуры</li> <li>• Воздействие на окружающую среду и здоровье населения</li> <li>• Местная культура, образ жизни, язык и традиции</li> </ul>

# ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В январе 2016 года ООН приняла Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Достижение 17 целей устойчивого развития (ЦУР) и решение 169 соответствующих задач направлены на ликвидацию нищеты, борьбу с неравенством и адаптацию к изменениям климата. Поддерживая эту инициативу, мы привели нашу бизнес-стратегию в соответствие с ЦУР.



Мы создаем рабочие места и обеспечиваем полную занятость в рамках ликвидации нищеты, поддерживаем местные сообщества и КМНС, а также занимаемся благотворительностью.

Мы обеспечиваем населению равенство при найме на работу и оплате труда.

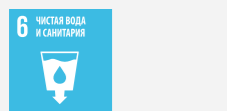


Мы неукоснительно соблюдаем принципы гендерного равенства и поощряем инициативы женщин. В этом году мы активно поддерживали наших сотрудниц, и впредь будем стремиться к достижению еще большего гендерного баланса.



Мы гарантируем благоприятные условия на рабочих местах, поддерживаем здоровый образ жизни, обеспечивая безопасные условия труда.

Здоровье и безопасность сотрудников – наш главный приоритет. Ни одна унция золота не стоит человеческой жизни. Наша цель – обеспечить полное отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом.



Вода имеет огромное значение для обеспечения производственной деятельности, а также для населения в регионах присутствия Полиметалла. Мы стремимся минимизировать объем и воздействие сбросов в водные объекты, которые мы осуществляем в соответствии с нормами законодательства и в рамках лимитов. Благодаря программам рационального обращения воды мы ежегодно повышаем эффективность использования водных ресурсов.



Мы предоставляем возможности обучения для всех и инвестируем в образование местного населения и собственных сотрудников, оказывая финансовую поддержку школам, сотрудничая с профессиональными учебными заведениями, предоставляя места для стажировки и обучая свой персонал.



Полиметалл вносит значительный вклад в экономическое развитие территорий присутствия на федеральном и местном уровнях. Мы обеспечиваем экономический рост за счет создания перерабатывающих хабов, дальнейшего расширения производства, предоставления новых рабочих мест и выплаты высоких налогов.



Мы поддерживаем сохранение экосистем путем рекультивации земель, посадки лесов и сохранения биоразнообразия.

В 2017 году мы реализовали различные меры по охране окружающей среды и инициативы по сохранению биоразнообразия.



Мы осуществляем строительство и оснащение инфраструктурных объектов.



Мы рационально используем ресурсы и контролируем все производственные процессы.



Мы осознаем последствия изменения климата, и в качестве демонстрации ответственного подхода внедрили Политику управления выбросами парниковых газов, а также сотрудничаем с Проектом по раскрытию информации о выбросах углекислого газа (CDP).



Мы способствуем формированию ответственного бизнеса и общества, применяя передовые практики этического ведения бизнеса и корпоративного управления.

Мы принимаем меры по снижению воздействия выбросов и отходов на окружающую среду и местное население на территориях присутствия Компании.



Мы поощряем международное сотрудничество в области устойчивого развития, поддерживая десять принципов Глобального договора ООН, а также другие международные и местные организации и программы.

Мы разработали эффективные политики в области противодействия взяточничеству и коррупции. Принимая ответственность за соблюдение деловой этики, мы стремимся сохранить хорошую репутацию и выполнить долгосрочные задачи.

# ПОКАЗАТЕЛИ

ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	РЕЗУЛЬТАТЫ 2017 ГОДА
<b>КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ</b>	
<b>Признание</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Первое место в рейтинге экологической ответственности горнодобывающих и металлургических компаний России, составленном по инициативе Всемирного фонда охраны дикой природы и Программы развития Организации Объединенных Наций</li> <li>Повышение оценки в рейтингах Sustainalytics, MSCI и RobecoSAM (Индекс устойчивого развития Доу-Джонса)</li> <li>Подтверждение участия в списках индексов FTSE4Good и Euronext Vigeo</li> </ul>
<b>Поддержание высоких стандартов в области корпоративного управления и устойчивого развития</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Выполнение оценки существенности с помощью опроса заинтересованных сторон</li> <li>Выпуск первого отчета по выполнению экологического и социального плана действий в соответствии с требованиями МФК для ЕБРР по Кызылу</li> <li>Увеличение интенсивности обучения в области противодействия коррупции, рост числа семинаров и слушателей</li> </ul>
<b>ЭКОЛОГИЯ</b>	
<b>Уменьшение экологического влияния</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обновление Системы экологического менеджмента с учетом новой версии стандарта ISO 14001:2015 и подготовка к сертификационному аудиту в 2018 году</li> <li>Разработка Стратегии климатического менеджмента до 2020 года и Системы управления выбросами парниковых газов</li> <li>Внедрение Системы энергоменеджмента, разработанной в соответствии со стандартом ISO</li> <li>Разработка Стандарта закрытия предприятий и Системы управления ГТС и хвостохранилищами для внедрения в 2018 году</li> </ul>
<b>СОТРУДНИКИ</b>	
<b>Внедрение стандартов безопасности и охраны здоровья сотрудников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Завершение внедрения Системы управления критическими рисками, обеспечивающей безопасность сотрудников</li> <li>Подтверждающий сертификационный аудит системы охраны труда и промышленной безопасности на соответствие стандарту OHSAS 18001</li> <li>Оснащение горного оборудования и транспорта средствами и устройствами безопасности</li> <li>Распределение ответственности за обеспечение безопасности между сотрудниками и приведение системы вознаграждения в зависимость от результатов</li> </ul>
<b>Создание мотивированного, преданного и профессионального трудового коллектива</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение коэффициента текучести персонала с 5,5% до 5,4%</li> <li>Разработка новых учебных программ и курсов; затраты на профессиональное обучение составили 1,744 млн долларов США</li> <li>Продление срока действия коллективных договоров на Воронцовском</li> <li>Двукратное увеличение бюджета для финансовой помощи работникам в 2017 году</li> </ul>
<b>НАСЕЛЕНИЕ</b>	
<b>Поддержание конструктивных отношений в регионах деятельности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Налаживание диалога с местным населением в новых регионах присутствия, подписание 4 новых соглашений о социально-экономическом сотрудничестве в дополнение к 26 действующим соглашениям.</li> <li>Инвестиции в программы социальной поддержки и регионального развития в размере 11,7 млн долл. США, оказание помощи более 100 социальным учреждениям (детские сады, школы, больницы, спортивные и культурные объекты)</li> <li>Проведение благотворительных акций, нацеленных на помощь социально уязвимым группам населения, при участии 1000 сотрудников; более 1000 нуждающихся получили поддержку</li> <li>Расширение корпоративного волонтерства; 54% сотрудников высказали желание оказывать добровольную помощь</li> </ul>
<b>ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b>	
<b>Обеспечение финансовой стабильности и прибыли для акционеров</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Формирование значительного потока свободных денежных средств в размере 143 млн долл. США, что в сочетании с устойчивым финансовым положением привело к высоким доходам для наших инвесторов</li> </ul>
<b>Поддержание тесных взаимовыгодных рабочих отношений с поставщиками</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Создание длительных партнерских отношений благодаря переходу на долгосрочные контракты с поставщиками, в том числе и местными, отобранными в ходе прозрачных и открытых тендеров. Разработка карт оценки поставщиков для обеспечения более четкого и эффективного отбора</li> </ul>
<b>Реализация возможностей для роста</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Приобретение опциона на 100%-ную консолидацию Нежданнинского – совместного предприятия в Якутии (Россия) по освоению месторождения богатых упорных золотых руд</li> <li>Приобретение 5% месторождения Прогноз, крупнейшего неразработанного месторождения первичного серебра в России</li> <li>Приобретение месторождения Приморское</li> </ul>



## 20 лет защиты окружающей среды

Мы стремимся уделять первостепенное внимание охране окружающей среды во всех аспектах деятельности, минимизируя экологические последствия и достигая большей эффективности по всей Группе. Мы добиваемся этого благодаря постоянному совершенствованию, инновациям и, прежде всего, неустанным усилиям сотрудников.



### Солонцы для оленей на Майском

Почти 200 кг солонцов приготовили на Чукотке для северных оленей и заложили их в тундре рядом с месторождением Майское. Специалисты отдела экологического менеджмента Майского разработали состав солонцов, чтобы помочь животным восполнить нехватку жизненно важных микроэлементов, а местные сотрудники выделили время и разместили их на пути миграции диких оленей региона. В будущем планируется расширение данной программы.

### Ежегодная охота на мусор

Ежегодная эко-акция «Охота на мусор» проходит уже четвертый год. К участию приглашают всех сотрудников Полиметалла, кому не безразлична защита и охрана природы. Задача участников – не только собрать мусор, но и отыскать в процессе уборки что-то интересное (старые геологические ящики, рога оленя, якоря и старинные гребни). Также проводится конкурс «Эко-поделки» (основным материалом для шедевров является мусор), «Эко-кормушка» (изготовление кормушек для птиц), «Эко-дом» (изготовление скворечников).



### Екатерина Горохова

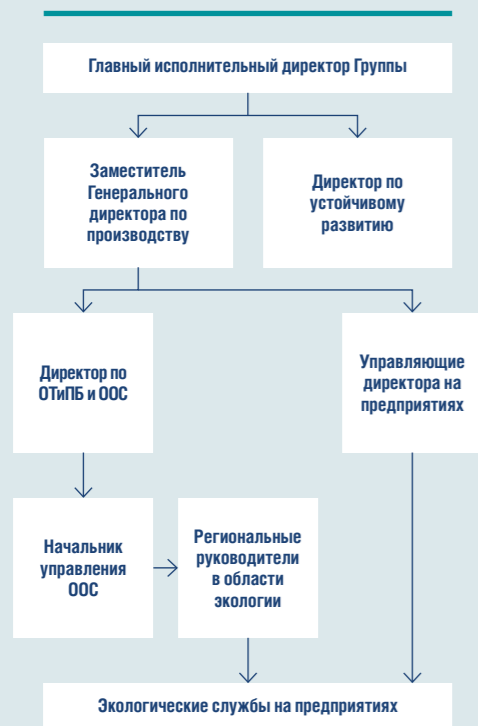
#### Начальник лаборатории, Дукат

Екатерина Горохова (на фото слева) работает на Дукате начальником лаборатории, обеспечивающей экологический контроль и соблюдение промышленной санитарии. Лаборатория выполняет постоянную оценку качества проб воздуха и воды, отобранных с промплощадки. Помимо выполнения рабочих обязанностей, Екатерина опубликовала более двух десятков научных статей в российских, немецких и греческих академических изданиях.



“ Мы уделяем особое внимание обеспечению контроля, предотвращению аварий с экологическими последствиями, а также формированию экологической сознательности при осуществлении основных бизнес-процессов ”

**Андрей Савченко**  
Директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии



**Наш подход**

Важнейшей составляющей устойчивого бизнеса является экологическая ответственность. Вот уже два десятилетия мы применяем системы защиты здоровья человека и экологической безопасности. Мы не стоим на месте: постоянно учимся и адаптируемся к новым реалиям. Мы учитываем экологические аспекты на стадиях проектирования, строительства и эксплуатации месторождений и фабрик.

Деятельность Полиметалла, как и любой добывающей компании, сопряжена с определенными экологическими рисками. Наша Экологическая политика направлена на постоянное улучшение производственных процессов, снижение рисков, использование передовых практик и соблюдение законодательных требований. Она охватывает управление ключевыми экологическими аспектами, включая готовность к чрезвычайным ситуациям, а также применение экологически чистых материалов.

Система экологического менеджмента (СЭМ), действующая на всех предприятиях Группы, включает управление рисками, рациональное использование ресурсов и энергии, вовлеченность сотрудников в экологические вопросы и использование современного оборудования и технологий для предотвращения загрязнения окружающей среды. В 2017 году мы обновили СЭМ в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001:2015. Все предприятия Полиметалла уже сертифицированы по стандарту ISO 14001:2004, а сертификационный аудит обновленной системы (версия 2015 года) запланирован на 2018 год.

Обучение является важным инструментом информирования сотрудников об основных экологических вопросах и событиях. Мы поощряем посещение нашими экологами курсов, посвященных экологическому менеджменту, оценке качества воды, обращению с опасными отходами, экологической безопасности и рекультивации земель.

**Аудит и соответствие требованиям**

Мы соблюдаем требования применимого законодательства, а также стандарта ISO 14001; помимо этого, государственные контролирующие органы и специально привлеченные аудиторы проводят проверки экологической деятельности наших предприятий. В 2017 году государственная комиссия осуществила проверку шести предприятий Полиметалла, на двух из них (Комаровское и Кызыл – оба предприятия расположены в Казахстане) были выявлены семь незначительных нарушений экологического законодательства. Вопросы касались обращения отходов, очистки воды и воздуха, по результатам проверки был начислен штраф в размере 9 тыс. долл. США. Мы реализовали корректирующие меры сразу после проверки и делаем все, чтобы аналогичные нарушения не повторились в будущем.

В 2017 году Полиметаллу не назначали каких-либо существенных штрафов и не применяли неденежные санкции за несоблюдение нормативных актов. Мы очень гордимся, что за всю 20-летнюю историю на предприятиях Полиметалла отсутствовали крупные экологические аварии. Мы уделяем особое внимание усилению контроля, направленного на предотвращение аварий с экологическими последствиями, а также внедрению экологической культуры в основные бизнес-процессы.

**Вовлечение заинтересованных сторон  
Поставщики и подрядчики**

Мы контролируем и минимизируем риски не только на собственных предприятиях Полиметалла, но и в работе поставщиков, учитывая вопросы охраны окружающей среды при осуществлении закупок. В наших контрактных документах содержатся пункты об обязательном исполнении поставщиками требований законодательства, соответствия СЭМ, а также иных требований, связанных с упаковкой, уровнем шума, загрязнения и готовностью к чрезвычайным ситуациям. Поставщиков оборудования мы просим предоставлять технические гарантии того, что их оборудование будет работать в пределах установленных лимитов. Помимо этого мы выполняем выборочную оценку официальных поставщиков и проверяем соблюдение ими природоохранного законодательства и передовой практики.

Мы информируем подрядчиков о наших корпоративных стандартах по экологии и требуем от них ответственности за экологическую безопасность, а также минимизации негативного воздействия на окружающую среду. Наши подрядчики должны стремиться к улучшению своих методов управления экологическими рисками, а также деятельности в области охраны окружающей среды, здоровья и промышленной безопасности.

**Механизм подачи обращений по экологическим вопросам**

В Компании действуют механизмы, позволяющие заинтересованным сторонам выразить свою обеспокоенность или направить жалобы. Мы используем наиболее эффективные процедуры информирования о воздействии 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, в рамках которых заинтересованные лица могут выразить озабоченность. В 2017 году не было получено жалоб и обращений в отношении нашего воздействия на окружающую среду.

**Инвестиции в экологию в 2017 году**



**Охрана окружающей среды**

В 2017 году суммарные инвестиции Полиметалла в охрану окружающей среды составили 24,8 млн долларов США – это больше, чем в 2016 году (14,3 млн) и значительно превышает сумму 2015 года (5,1 млн). Сюда включены расходы на приобретение очистных сооружений для строящихся предприятий Полиметалла. Помимо этого мы осуществляем ежеквартальные платежи в бюджет регионов присутствия в порядке компенсации негативного воздействия хозяйственной деятельности на окружающую среду. Размеры этих платежей устанавливаются экологическим законодательством и назначаются специализированными государственными органами по результатам проведенных проверок.

**ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ДО 2020 ГОДА:**

- > 1. Ежегодно использовать вскрышные породы в объеме не менее 20% от общего объема образования отходов.
- > 2. Снизить нормы водопотребления и водоотведения за счет внедрения мероприятий по рациональному использованию водных ресурсов.\*
- > 3. Принять меры для уменьшения прямых нагрузок на биоразнообразие.
- > 4. Разработать и внедрить корпоративную систему климатического менеджмента в части управления парниковыми газами и климатическими рисками на предприятиях Компании.
- > 5. Обеспечить снижение удельного показателя выбросов парниковых газов не менее чем на 1%.\*
- > 6. Обеспечить снижение удельного показателя выбросов диоксида серы не менее чем на 1%.\*

\* 2020 год по отношению к 2016 году. 2016 год – базовый год для расчета показателей по каждому предприятию.

**Кто несет ответственность?**

Главный исполнительный директор Группы, директор по устойчивому развитию, Заместитель Генерального директора по производству, директор по ОТ, ПБ и ООС, начальник управления охраны окружающей среды, региональные руководители по экологии, управляющие директора на предприятиях, главные инженеры и начальники департаментов по ООС на наших предприятиях

**Чем мы руководствуемся?**

Глобальный договор ООН, Корпоративный кодекс поведения, Экологическая политика, стандарт ISO 14001, Политика управления выбросами парниковых газов, Кодекс по обращению с цианидами, Экологическая и социальная политика ЕБРР

**Важные аспекты**

- Управление выбросами в атмосферу, в т.ч. парниковых газов
- Энергетические ресурсы
- Водные ресурсы
- Материалы
- Биоразнообразие
- Рекультивация земель
- Сточные воды и отходы
- Экологическая оценка поставщиков
- Механизм подачи обращений по экологическим вопросам

**Приоритеты**

Соответствие стандарту ISO 14001; проведение инспекций хвостового хозяйства; расширение области применения Кодекса по обращению с цианидами на все предприятия; сертификация системы энергоменеджмента; внедрение отдельных регламентирующих стандартов, включая управление ГТС и хвостохранилищами, эффективность использования ресурсов, закрытие месторождений, использование водных ресурсов и управление отходами.

## ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

### Вода

#### Воде – особое внимание

В связи с демографическими и климатическими изменениями люди, как правило, обеспокоены вопросом достаточного наличия воды, ее качества и надежностью источников в долгосрочной перспективе. Это одна из ключевых экологических тем, которая заботит в том числе и наши заинтересованные стороны. Полиметалл использует воду на производстве, в бытовых целях, а также для полива, и мы признаем важность эффективного управления водными ресурсами. Наибольшее количество воды потребляют наши перерабатывающие предприятия при обогащении руды.

#### Потребление воды

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

В 2017 году, например, мы занимались поиском способа использования шахтных сточных вод в технологических процессах на фабрике в Армении. В 2018 году планируется реализация этого проекта.

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

Органы государственной власти определяют лимиты забора воды из источников, расположенных вблизи наших предприятий. Благодаря их широкому географическому распределению в процессе водопользования не создается чрезмерной нагрузки на какой-либо отдельный водисточник, более того, мы всегда работаем в пределах установленных лимитов водозабора. Используемые нами поверхностные источники расположены вдалеке от экологически уязвимых районов или мест, где вода представляет высокую ценность для местных жителей и коренных народов.

Для наших производственных нужд мы используем воду, которая естественным способом проникает в подземные горные выработки. Эта вода применяется как под землей, так и откачивается на поверхность и применяется в процессе золотоизвлечения. Если нам необходим дополнительный объем воды, мы приобретаем ее у сторонних организаций или производим забор из рек, водохранилищ или подземных водоносных горизонтов.

#### Качество воды

Полиметалл ответственно относится к безопасности водоснабжения и качеству воды, так как это важно для здоровья сотрудников и населения, окружающей среды и самих предприятий. Мы ведем постоянный мониторинг состояния поверхностных и подземных вод, и при необходимости принимаем меры для минимизации негативных последствий. Мы также сотрудничаем с местными органами власти и заинтересованными сторонами с целью обеспечения безопасности водоснабжения в регионах присутствия, зачастую обеспечивая доступность воды и соответствующую инфраструктуру за свой счет.

### Вода

(тыс. куб. м)



Доля оборотной воды равна соотношению повторно используемой воды к объему забранной воды.

### Отходы

(млн т)



### Отходы

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

#### Сокращение объемов отходов и используемых материалов

Мы руководствуемся принципом ответственного управления отходами. В производстве таких продуктов, как слитки доре, цинковый осадок, флотационный и гравитационный концентрат, используются большие объемы руды и энергии. 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.

Для максимального снижения воздействия на окружающую среду мы обеспечиваем эффективность использования материалов. Например, мы выявляем наиболее вредные материалы в производственных процессах, такие как взрывчатые вещества, бурильные части оборудования и шары для мельниц измельчения, и непрерывно сокращаем объемы их использования без влияния на качество продукции. За 2017 год мы добыли 12 589 тыс. тонн руды и произвели 114 млн тонн вскрышной породы, переработали 13 037 тыс. тонн руды и произвели 128 млн тонн отходов. (В 2016 году образовалось 74 млн тонн отходов, рост связан с увеличением объемов добычи руды).

Корпоративные аудиторы регулярно проводят внутренние проверки на предмет соблюдения местного и федерального законодательства, специализированные государственные органы проводят выборочные проверки экологических показателей на наших предприятиях. На текущий момент в эксплуатации Полиметалла находятся восемь хвостохранилищ, на которых за 2017 год не было зарегистрировано ни одной крупной аварии с экологическими последствиями.

### Утилизация отходов

Мы повторно используем отходы, образующиеся на наших предприятиях. В Компании внедрены системы и процедуры, нацеленные на увеличение доли повторного использования и минимизацию отходов, складированных на полигонах. В 2017 году мы повторно использовали 22% отходов.

Кроме того, мы ищем способы применения отходов за пределами Полиметалла. Например, мы заключили соглашения с компаниями по переработке отходов и предоставляем им отходы для сжигания и производства энергии. Не подлежащие повторному использованию материалы мы размещаем на собственных полигонах для захоронения отходов, либо заключаем договоры на вывоз и размещение отходов со сторонними организациями. В 2017 году было размещено 99,7 млн тонн отходов, по сравнению с 56 млн тонн в 2016 году.

### Предотвращение загрязнений

Экологические законодательства стран, где расположены наши предприятия, выдвигают строгие требования в отношении предотвращения загрязнения земельных и водных ресурсов. Наши хвостохранилища спроектированы в полном соответствии с этими требованиями, а также с учетом результатов инженерно-геологических исследований. В 2017 году мы начали разработку корпоративной системы управления ГТС и хвостохранилищами, которая позволит усилить контроль и предотвратить аварии.

Мы также привлекаем внешних консультантов для проведения независимых аудитов хвостового хозяйства, и намерены продолжить эту практику в будущем.

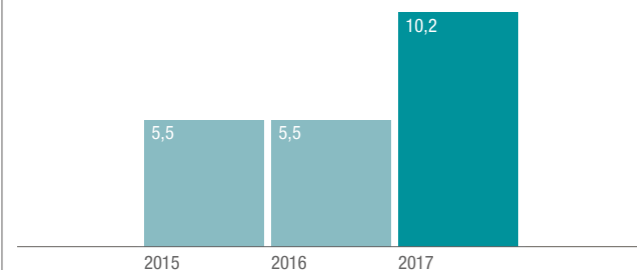
**Обращение с цианидосодержащими и опасными отходами**

На предприятиях Полиметалла используются несколько видов опасных материалов. Цианид является одним из наиболее вредных: его использование для извлечения металла из руды приводит к образованию опасных видов отходов. 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. Мы также предоставляем результаты экологического мониторинга государственным органам и реализуем природоохранные мероприятия, включая проектирование, строительство и мониторинг дамб хвостохранилищ, а также мониторинг источников и качества вод, изменения русла рек и, соответственно, водосбора.

В 2016 году мы подписали Международный кодекс использования цианидов и сертифицировали Амурский гидрометаллургический комбинат на соответствие требованиям Кодекса. В 2017 году Полиметалл использовал 8,9 тыс. тонн цианида. При использовании цианида мы расходует 100% приобретенного объема, чтобы исключить ненужные остатки. Мы также строго подходим к транспортировке опасных материалов. В 2017 году мы не перевозили, не завозили и не вывозили никаких видов отходов, отнесенных к опасным по классификации Базельской конвенции 2 (Приложения I, II, III и VIII). Всего в 2017 году мы произвели 13,5 тыс. тонн опасных отходов по сравнению с 11 тыс. тонн в 2016 году.

**Образование отходов (тонн отходов на тонну добытой руды)**



Рост образования отходов связан с началом работ на Кызыле, что привело к увеличению объемов вскрышных работ в целом по Группе и, следовательно, увеличению количества пустой породы.

**Энергоменеджмент и выбросы парниковых газов Энергоснабжение**

Основными источниками электроэнергии, потребляемой на предприятиях Полиметалла, является покупное электричество центральных сетей и собственная генерация. Для теплоснабжения бытовых и производственных объектов, а также ведения технологического процесса используются источники энергии, такие как уголь, дизельное топливо и природный газ. На дизельное топливо приходится большая часть нашего суммарного потребления энергии. Это связано с тем, что наше производство в большинстве случаев расположено на отдаленных территориях, где отсутствует централизованная инфраструктура энергоснабжения. В 2017 году наши предприятия потребовали 7010 ТДж энергии по сравнению с 7020 ТДж в 2016 году.

Для обеспечения производства достаточным количеством электроэнергии мы используем собственные дизель-генераторы. На дизельное топливо приходится 50% общего потребления энергии. Эта доля снизится в 2018 году с запуском фабрики на Кызыле (Казахстан), которая будет подключена к центральному электросетям.

**Потребление энергии (%)**



**Энергоэффективность**

Повышение энергоэффективности на предприятиях является одним из приоритетов Полиметалла. В начале 2017 года мы разработали и приступили к осуществлению плана действий по сокращению потребления энергии, обеспечению эффективного использования энергетических ресурсов и внедрению энергоэффективного оборудования и технологий. На всех объектах Полиметалла неэффективные источники света были заменены светодиодным освещением, а на основное технологическое оборудование были установлены частотные преобразователи. При разработке новых проектов и модернизации существующих используется только энергоэффективное оборудование.

В результате приложенных усилий мы сократили потребление энергии при переработке руды на 0,4%. Такой показатель был достигнут за счет тщательного и эффективного планирования использования энергоресурсов и постоянного мониторинга потребления энергии для обеспечения соответствия целевым показателям энергоэффективности на всех предприятиях.

В 2017 году мы привлекли независимых экспертов для проведения энергетического аудита некоторых предприятий. По его итогам были выданы сертификаты энергоэффективности, а также разработаны планы дальнейших действий. Кроме того, была разработана и утверждена новая система энергоменеджмента в соответствии с требованиями международного стандарта ISO-50001. Эта система будет внедрена на всех предприятиях Полиметалла в 2018 году.

**«Зеленая» энергия**

Когда перед энергослужбой Варваринского поставили задачу осветить железнодорожный переезд, энергетики рассмотрели два варианта: провести стационарную электролинию либо установить автономные альтернативные источники энергии.

Капитальные затраты по двум вариантам оказались равнозначными, а поскольку использование «зеленой» энергии является одним из наших приоритетов в области охраны окружающей среды, мы приняли решение в пользу производства чистой электроэнергии.

В 2017 году мы установили две солнечные станции по сторонам железнодорожного переезда. Ежегодно они будут вырабатывать 374 кВт\*ч/год «зеленой» энергии, исключая затраты на топливо.

Для освещения переезда требуется 3 900 часов в год, а солнечных часов в регионе за год всего 2 500. Особенно дефицит солнца проявляется с октября по март.



Но если увеличить количество секций солнечных панелей и емкости аккумуляторной батареи, то круглогодичное освещение с помощью энергии солнца станет возможным даже в зимние пасмурные дни.

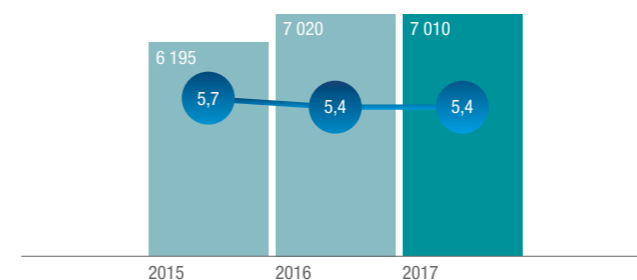
Наряду с установкой солнечной электростанции, на Варваринском задумались об использовании еще одного источника «зеленой» энергии – солнечных коллекторов для нагрева воды.

**Возобновляемые источники энергии**

В 2017 году мы провели анализ возможности использования альтернативных источников энергии на объектах Полиметалла. В результате было выбрано два пилотных проекта: солнечная электростанция мощностью 1 МВт на Светлом и ветряная электростанция в порту Унчи. Оба проекта будут реализованы во второй половине 2018 года.

Кроме того, дизель-генераторные установки были оборудованы системой утилизации тепла. В ходе работы эти системы рекуперации обеспечивают необходимое количество тепла для бытовых и производственных помещений без использования дополнительных отопительных мощностей (котельных).

**Энергия**



● Энергоемкость (ГДж/10 тыс. т переработанной руды)  
● Потребление (тераджоули)

**Выбросы парниковых газов**

Когда стоит задача снизить выбросы парниковых газов и повысить эффективность управления выбросами углерода, поиск возобновляемых источников энергии является приоритетным решением (см. Политику управления выбросами парниковых газов). Прямые выбросы парниковых газов образуются при выработке тепла и электроэнергии дизель-генераторами, а также при работе горного оборудования. Сжигание природного газа и угля и использование полигонов промышленных и бытовых отходов также приводят к выбросу парниковых газов. Для расчета и мониторинга выбросов CO<sub>2</sub> мы используем общепризнанную международную методику.

Для эффективного управления выбросами парниковых газов мы ежегодно проводим оценку объемов прямых и косвенных выбросов и формируем отчетность. В 2017 году прямые выбросы CO<sub>2</sub> составили 281 тыс. тонн по сравнению с 268 тыс. тонн в 2016 году.

В 2017 году мы внедрили ряд мер по сокращению выбросов парниковых газов. Мы также начали разработку Системы климатического менеджмента, которая поможет:

- определить источники выбросов парниковых газов в трех границах, оценить климатические риски и возможности;
- вычислить «углеродный след» продукции;
- осуществлять мониторинг и формировать отчетность по выбросам парниковых газов;
- разрабатывать и реализовывать стратегии управления выбросами парниковых газов, «углеродным следом» продукции и рисками, а также внедрять меры по их сокращению;
- подготовить сценарии и планы действий по адаптации к изменениям климата и отслеживать их результативность.



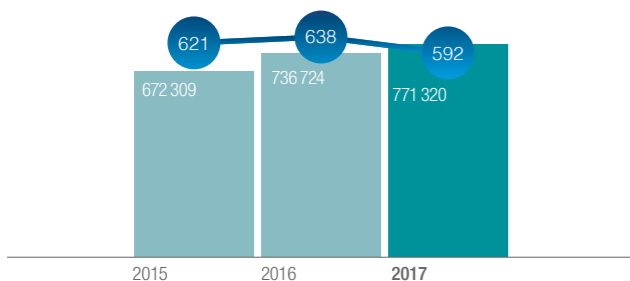


### Качество воздуха

Многие виды деятельности, включая вскрышные работы, размещение пустых пород, переработку руды и использование энергии, приводят к образованию выбросов в атмосферный воздух, имеющих в своем составе неорганическую пыль, диоксид углерода, оксиды азота и серы.

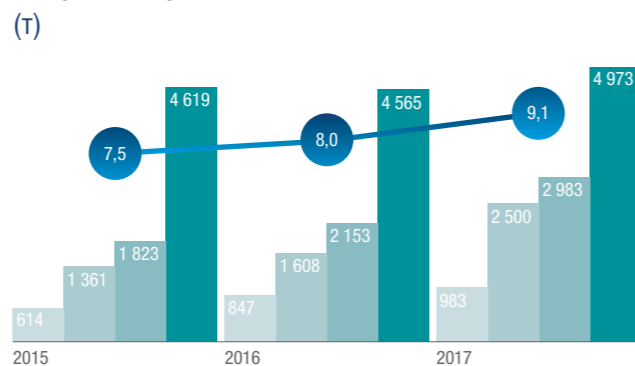
Объемы выбросов в период с 2012 по 2017 гг. постоянно увеличивались, что объясняется ежегодным ростом объемов производства и, следовательно, ростом потребления энергии. Чтобы снизить выбросы в будущем, мы продолжим использовать современную транспортную технику и горное оборудование, соответствующие европейским стандартам качества и произведенные по самым современным технологиям. Для снижения выбросов пыли используются системы гидроорошения на открытых участках, пылеулавливающее оборудование, а также пылезащитные экраны для подавления пыли. Это помогает предотвращать выбросы веществ, разрушающих озоновый слой, а также улучшает эффективность управления выбросами в атмосферу.

### Выбросы парниковых газов (прямые и косвенные)



- Интенсивность выбросов парниковых газов (т в экв. CO<sub>2</sub> на 10 тыс. т переработанной руды)
- Парниковые газы (т)

### Выбросы загрязняющих веществ (т)



- Диоксид серы (SO<sub>2</sub>)
- Оксид углерода (CO)
- Оксид и диоксид азота (NOx)
- Неорганическая пыль (твердые вещества)
- Объемы (т на 10 тыс. т добытой руды)

### Отказ от угля

Наши предприятия потребляют значительное количество горячей воды, поскольку работают в холодных отдаленных районах без доступа к центральным сетям. Обычно воду нагревают с использованием угольных котлов, но выбросы оказывают негативное влияние на качество воздуха. Современные технологии помогают снизить воздействие на окружающую среду, поэтому мы отказались от устаревших угольных установок и предпочли им другое более экологически чистое оборудование.

В 2017 году на Кубаке мы заменили старый угольный котел на два современных бойлера, и на настоящий момент потребление угля сократилось на 1,5 тонны. Новая котельная оснащена мощной системой очистки, которая минимизирует выбросы в атмосферу. На предприятии Кызыл мы установили систему котлов на жидком топливе, работающую на отработанном масле, которое шло на утилизацию. Котел может отапливать здания весной и осенью, а применение этой технологии даже улучшает качество воздуха. Таким образом, мы обеспечиваем горячую воду и отопление менее опасным для окружающей среды способом.



### Выбросы парниковых газов



### Планирование закрытия предприятий и рекультивация земель

Поскольку в конечном счете минеральные ресурсы и рудные запасы любого месторождения будут полностью отработаны и эксплуатация месторождения закончится, необходимо осуществлять предварительное планирование закрытия предприятия в конце срока его эксплуатации.

Одним из наших приоритетов является перемещение сотрудников между предприятиями, что обычно не вызывает затруднений, поскольку большая часть персонала работает вахтовым методом (информацию об основных условиях трудоустройства можно прочесть в разделе «Сотрудники»).

Долгосрочные обязательства Полиметалла по закрытию предприятий включают в себя: выполнение обязательств по выводу из эксплуатации и рекультивации, а также планирование расходов на приостановление работ или консервацию месторождений, в соответствии с законодательными требованиями стран, в которых мы работаем.

Мы также проводим геологические, исследовательские и восстановительные работы, чтобы гарантировать, что после закрытия горнодобывающего предприятия горные выработки, площадки буровых работ и здания не будут представлять опасности, затем проводим экологическую рекультивацию. В 2017 году мы начали разработку Корпоративного стандарта закрытия предприятий, который будет внедрен в 2018 году.

По состоянию на 31 декабря 2017 года в Полиметалле под управлением находится 20 млн гектаров земли, из которых в 2017 году 1 271 гектар был нарушен в результате добычи полезных ископаемых или другой хозяйственной деятельности. Из общего количества нарушенных земель была проведена рекультивация 471 гектара, а выполненная работа была утверждена соответствующими контролирующими органами (дополнительная информация представлена в приложении Основные показатели устойчивого развития).





### Сохранение биоразнообразия

Мы прилагаем значительные усилия для минимизации нашего воздействия на биоразнообразие в регионах присутствия. По этой причине, в соответствии с политикой Компании, мы не осуществляем деятельность на территориях, имеющих статус особо охраняемых или уязвимых природных территорий или в непосредственной близости от них. Мы также не осуществляем деятельность на территориях, имеющих природную, историческую или культурную ценность для коренных малочисленных народов Севера (КМНС). Кроме того, после окончания работ на объекте мы реализуем комплексную программу рекультивации земель для компенсации ущерба, который мы могли нанести окружающей среде.

Полиметалл уделяет особое внимание вопросу сохранения биоразнообразия. В 2017 году мы сконцентрировались на просветительских программах и обучении сотрудников теме сохранения биоразнообразия. Мы провели ежегодную оценку статуса биоразнообразия и воздействия на него нашей производственной деятельности. Согласно результатам повторной оценки, проведенной в 2017 году, за исключением одного вида, находящегося под угрозой исчезновения (на Калане был обнаружен пион, занесенный в Красную книгу Армении), другие виды животных или растений не являются редкими или охраняемыми. Мы с гордостью подтверждаем, что наши производственные площадки не оказывают существенного влияния на биоразнообразие на самих площадках или вокруг них.

Большинство наших производственных объектов расположено на территориях Крайнего Севера с низкой природной ценностью и биоразнообразием. Однако территории некоторых наших производственных объектов простираются до лесов и тундр Дальнего Востока, которые служат местообитанием для некоторых редких и охраняемых видов растений и животных. Часть месторождений, которые мы в настоящее время осваиваем, расположена в таких районах, и мы осознаем возможное воздействие, включающее временное изъятие земель для добычи полезных ископаемых и строительства инфраструктуры; временное изменение условий, необходимых для поддержания флоры, фауны и беспозвоночных.

Результаты программы по сохранению биоразнообразия:

- Выпущено 86 тыс. мальков из рыбных хозяйств в водные объекты рыбохозяйственного назначения для восполнения водных биоресурсов;
- Установлены солонцы для оленей и зайцев, а также созданы кормовые площадки;
- Для предотвращения контакта птиц с цианидами и другими химическими веществами на хвостохранилищах установлены отпугивающие устройства;
- Высажено более 500 саженцев деревьев;
- В местах пересечения технологических дорог (которые Полиметалл построил для транспортировки сотрудников и руды) с путями миграции и выхода диких животных на дорожное полотно установлены дорожные знаки;
- Очищены водотоки, расположенные рядом с нашими предприятиями и офисами;
- Вдоль бортов отработанных карьеров установлены ограждения.

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

## Прогресс в 2017 году

Наш план мероприятий на 2017 год был направлен на постоянное снижение воздействия на окружающую среду. Ниже приводятся цели плана мероприятий и наши успехи на пути к их достижению:

МЫ ОБЕЦАЛИ...	МЫ ВЫПОЛНИЛИ...
Разработаем корпоративную систему энергоменеджмента на основе стандарта ISO 50001.	Система разработана, утверждена и внедряется на производственных площадках.
Рассмотрим возможность применения источников возобновляемой (ветровой и солнечной энергии) на удаленных объектах.	Принято решение по реализации двух проектов: «Строительство солнечной электростанции на месторождении Светлое» и «Строительство ветроэлектростанции в п. Унчи».
Завершим реконструкцию полигона твердых бытовых и промышленных отходов на месторождении Лунное.	Ведется строительство.
Модернизируем участок утилизации тепла в части увеличения доли использования тепла с автоклава на обогрев комбината.	Мы завершили проектирование и приобрели оборудование; работа по техническому обслуживанию продолжается.
Реализуем программу мероприятий, направленных на сохранение биологического разнообразия.	Программа мероприятий реализована в полном объеме.
Реконструируем отстойник отвальных и карьерных вод на месторождении Албазино.	Работа завершена.
Пересмотрим систему экологического менеджмента на соответствие требованиям стандарта ISO 14001:2015.	Система экологического менеджмента пересмотрена, утверждена. Производственные площадки переходят на новые требования в рамках актуализированной системы. Сертификационный аудит на соответствие международным требованиям ISO 14001:2015 планируется на первый квартал 2018 года.

Подробные данные о наших экологических показателях указаны в таблице основных данных устойчивого развития в конце этого отчета.

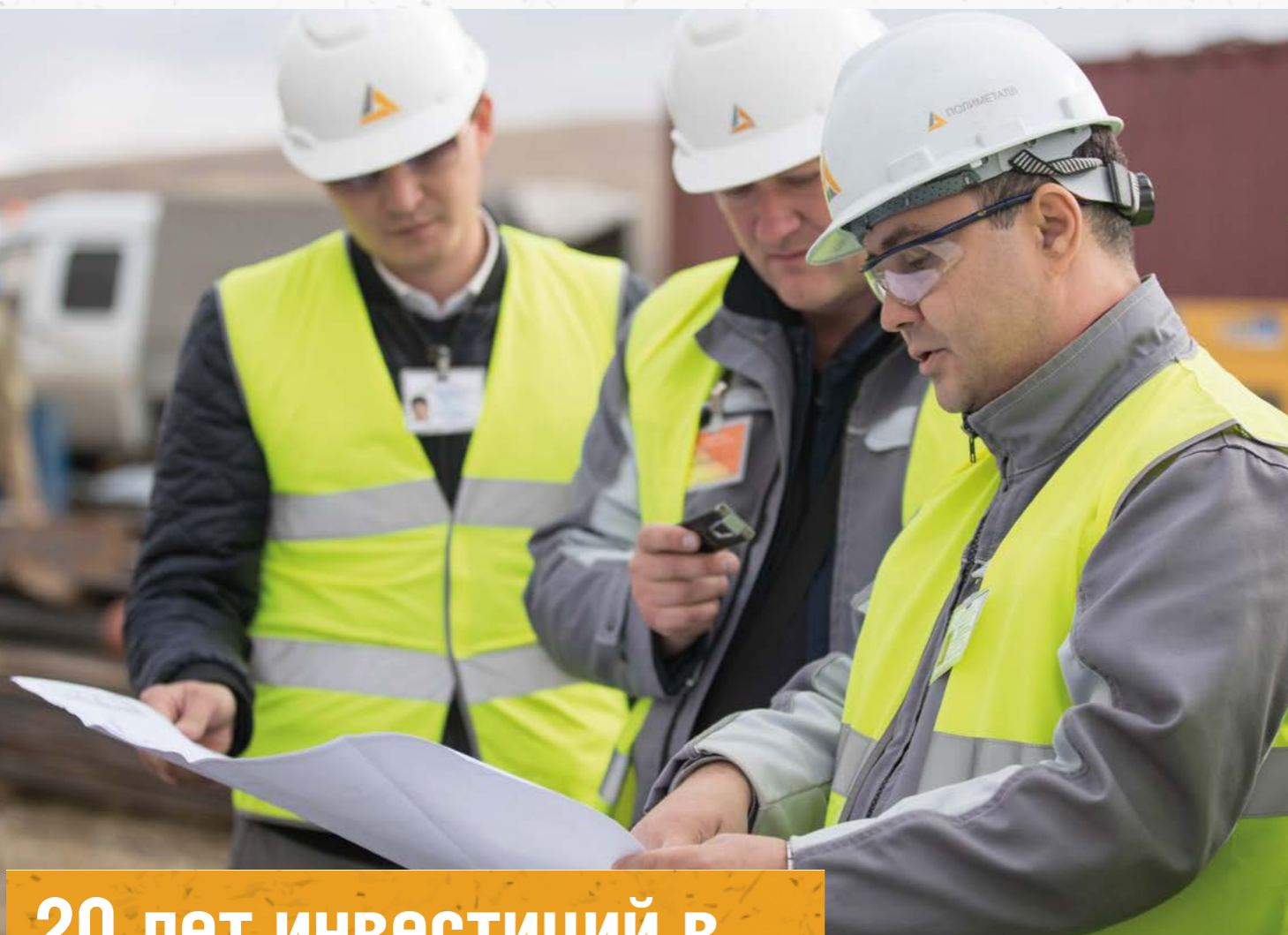
## Планы на 2018 и следующие годы

В будущем мы планируем:

- > Снизить объемы забора пресной воды путем изменения и совершенствования существующих технологий, увеличить объемы использования оборотной воды, обеспечить более высокую степень очистки, а также организовать систему забора и использования карьерной воды для орошения рудного штабеля;
- > Использовать способ обратной закладки в подземных выработках, чтобы уменьшить объемы вынимаемой и складированной вскрышной породы;
- > Высаживать леса для компенсации воздействия на экосистемы и сообщества;

- > Использовать инструменты защиты биоразнообразия, такие как фильтры, предотвращающие попадание рыбы в водяные насосы, электрические кабели, не вредящие птицам, и увеличение популяций птиц;
- > Разработать новые системы:
  - > Систему управления ГТС и хвостохранилищами
  - > Систему энергоменеджмента энергией и энергетический аудит
  - > Стратегию климатического менеджмента на трехлетний период
  - > Систему эффективного использования ресурсов и материалов
  - > Стандарт закрытия предприятий.

## НАШИ СОТРУДНИКИ



# 20 лет инвестиций в человеческий капитал

В последние два десятилетия приоритетами компании были обучение, развитие и благополучие наших сотрудников. В ближайшие 20 лет мы продолжим инвестировать в персонал – будущее нашей Компании.

### ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



### Татьяна Архипова

#### Мастер обогатительной фабрики Албазино

Молодой специалист за короткое время заслужила уважение коллег. В свои 25 лет Татьяна руководит 25 мужчинами. Раньше она работала юристом, а потом решила поменять сферу деятельности.

«Если хочешь достичь хорошего результата, то придется научиться не откладывать дела на завтра, а делать все здесь и сейчас. Иначе удачи не будет, – советует Татьяна. – Работа приносит удовольствие, мне нравится насыщенный ритм жизни, и я не мыслю себя без металлургии».

### Олеся Куполова

#### Главный геолог в Магадане

В геологии в основном работают мужчины, и Омолонский хаб в Магаданской области не исключение. Олеся еще в раннем детстве всей душой полюбила геологию. Будучи студенткой, она занималась документацией, и было трудно получить практический полевой опыт. Однако когда представилась возможность, Олеся не колебалась:

«Это был подсознательный выбор, о котором я ни разу не пожалела».



### Аглона Носовская

#### Техник-геолог на Воронцовском

Аглона начала работу в Полиметалле в 2014 году, а до этого получила диплом по геоэкологии Томского политехнического университета. Молодого специалиста особенно привлекло добросовестное отношение Компании к социальным обязательствам.

«Работа стабильная, я знаю, что вовремя получу зарплату и могу быть уверена в завтрашнем дне, – поясняет Аглона. – И спорт здесь очень развит – следят за нашим здоровым образом жизни и материальную помощь дадут в трудной ситуации».



“  
**Успех Полиметалла – заслуга наших сотрудников. Чтобы предоставлять возможности развивать человеческий потенциал и поддерживать высокий уровень лояльности и мотивации для обеспечения дальнейшего успеха, мы должны инвестировать в кадры.**  
 ”

**Дмитрий Разумов**  
 Заместитель Генерального  
 директора по персоналу



**Наш подход**

Мы стремимся привлекать наиболее талантливых специалистов, обеспечивая им преимущества, мотивирующие сотрудников работать в Компании и проявлять себя в труде. Мы платим конкурентоспособные зарплаты, сопоставимые с уровнем по отрасли, и предоставляем всем равные условия при трудоустройстве, вознаграждаем за высокие показатели. Повышая уровень компетенции и развивая лидерские качества сотрудников, мы повышаем их мотивацию и готовим для Компании будущих руководителей.

Мы руководствуемся принципами Глобального договора ООН и Международной организации труда, а также внутренними нормативными документами. Реализацией кадровой политики занимаются Дирекция по работе с персоналом и управляющие директора действующих дочерних предприятий совместно с отделами по управлению персоналом.

**Деловая этика**

Наши сотрудники должны знать Кодекс корпоративного поведения и следовать его принципам. Кодекс устанавливает стандарты этического поведения внутри Компании, действий сотрудников по отношению к коллегам, покупателям, деловым партнерам, государственным органам и обществу в целом. В Кодексе освещаются такие вопросы, как равенство, охрана труда и промышленная безопасность, отношения с органами власти и населением, защита окружающей среды, прозрачность, конкуренция и защита информации. Он также декларирует нулевую терпимость в отношении использования наркотических веществ, конфликтов интересов, взяточничества и запугивания. Все документы и руководства, связанные с бизнес-этикой, находятся в открытом доступе на портале и сайте Компании. В 2017 году в Компании было зарегистрировано 12 случаев неэтичного поведения.

Кодекс содержит набор регулирующих процедур, охватывающих широкий спектр вопросов. Мы создаем корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении и доверии, внимательно прислушиваемся к сотрудникам, реагируем на их обращения и следим за соблюдением установленных правил и порядков.

**Кто несет ответственность?**

Главный исполнительный директор Группы, Заместитель Генерального директора по персоналу и его команда, Заместитель Генерального директора по производству, директор ОТиПБ и ООС, Дирекция по связям с общественностью, управление по внутренним коммуникациям, управляющие директора, службы персонала на наших предприятиях

**Чем мы руководствуемся?**

Всеобщая декларация прав человека, Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, трудовые кодексы стран присутствия, Социально-бытовой стандарт Компании, Политика по управлению персоналом, коллективные договоры

**Недопущение коррупции**

Мы проводим разъяснительную работу среди персонала по вопросам предупреждения взяточничества и возможных последствий коррупционных действий. Мы также осуществляем ряд мер, направленных на предотвращение коррупционных проявлений и мошеннических действий среди наших сотрудников, подрядчиков и поставщиков. В 2017 году мы продолжили реализацию программы выявления различных видов коррупции. Помимо обязательных вводных и повторных инструктажей для сотрудников и подрядчиков Полиметалла, было проведено более 101 семинара для групп повышенного риска, в которых участвовали более 1760 человек.

В течение этого года проявления основных видов коррупции ограничивались случаями мелкого мошенничества, связанного с материально-техническим обеспечением, учетом оборудования, лоббированием поставщиков и качеством материалов и оборудования. Это не привело к финансовым потерям, напротив, Компания избежала убытков на 21 тыс. долл. США. Семь руководителей получили дисциплинарные взыскания за мошеннические действия и четверо были уволены. Эти случаи не оказали существенного влияния на наше финансовое положение или операционную деятельность, и в отношении Компании или ее сотрудников не было возбуждено судебных дел, связанных с коррупцией.

**Трудовые права и равные возможности**

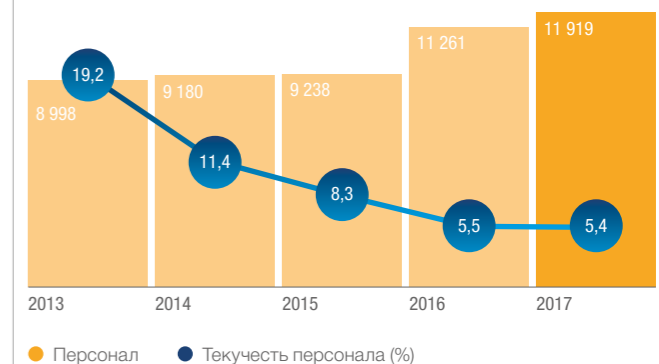
В соответствии с нашей Политикой в области прав человека и как подписанты Глобального договора Организации Объединенных Наций, мы не считаем приемлемым рабство, использование подневольного и принудительного труда. Мы ведем диалог о защите прав человека с заинтересованными сторонами и стараемся убедить партнеров, подрядчиков и поставщиков применять такие же строгие стандарты. На наших предприятиях существуют механизмы, предотвращающие использование принудительного труда или труда несовершеннолетних. В 2017 году в Компании не зафиксировано ни одного случая использования принудительного труда или труда несовершеннолетних. Руководствуясь принципами обеспечения равных возможностей и условий труда, мы нанимаем сотрудников, ориентируясь исключительно на их профессиональные качества, и не допускаем какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности или социального происхождения. По состоянию на 31 декабря 2017 года в штате Полиметалла числились 12 сотрудников с ограниченными возможностями или проблемами со здоровьем. Мы также соблюдаем национальные и международные стандарты в области обеспечения равных возможностей и создаем справедливые и достойные условия труда для всех сотрудников. В 2017 году в Полиметалле не было зарегистрировано ни одного случая дискриминации.

**Численность персонала и текучесть**

На 31 декабря 2017 года общая численность персонала Полиметалла составляла 11 919 человек, по сравнению с 11 261 в 2016 году. В связи с тяжелыми условиями работы и удаленностью многих производственных объектов, большая часть персонала работает вахтовым методом. Каждый год вахтовые работники составляют в среднем половину от общей численности персонала. Большая часть сотрудников (более 90%) заключили с нами бессрочные трудовые договоры.

На протяжении последних семи лет мы поступательно снижаем средний коэффициент текучести персонала (включая вахтовый персонал). В 2011 году коэффициент составлял 19,6%, а в 2017 году всего 5,4%. Частично это достижение связано со сложной макроэкономической ситуацией в странах присутствия, частично обусловлено усилиями по увеличению мобильности персонала в рамках Компании, внедрением программ развития и обучения, а также благоприятными условиями труда.

**Численность и текучесть персонала**



## НАШИ СОТРУДНИКИ

### ДОЛЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ МУЖСКОГО И ЖЕНСКОГО ПОЛА



22% **Общее количество сотрудников** 78%

24% **Руководители среднего звена** 76%

42% **Специалисты** 58%

12% **Рабочие** 88%

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

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

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

### Равные возможности

В горнодобывающей отрасли традиционно преобладает мужской труд – это связано с тяжелыми физическими нагрузками и природой горных работ. Тем не менее, мы стремимся создать все необходимые условия для увеличения количества женщин среди специалистов и руководителей Компании. В 2017 году женщины занимали 24% руководящих должностей и составляли 22% от общей численности сотрудников. Женщины также представляют 27% членов Совета директоров Полиметалла.

Для предотвращения гендерной дискриминации разработаны процедуры, регулирующие поиск, подбор и оценку кандидатов на открытые вакансии Компании. Для этого используется:

- формализация квалификационных требований к должности
- проведение интервью по компетенциям
- формирование пула оценивающих для обеспечения максимально объективной оценки кандидата.

В 2017 году 163 сотрудницы были отмечены корпоративными наградами. Мы провели конкурсы профмастерства (профессиональные соревнования среди лаборантов, химиков, экологов, контролеров ОТК и аппаратчиков-гидрометаллургов). В этих конкурсах приняли участие 150 женщин, из которых 30 стали победителями. В научно-производственной конференции приняли участие 16 сотрудниц (33,3% участников), пять из которых стали победителями (50% от общего числа победителей).

Мы продвигаем женский труд в социальных сетях. В течение года на внутреннем корпоративном портале было опубликовано 77 статей о наших сотрудницах. В нашей корпоративной газете «Северная широта» было опубликовано 23 материала, посвященных выдающимся женщинам Полиметалла. Кроме того, в региональных СМИ выпустили 35 статей, рассказывающих о равных правах и возможностях женщин в Компании.

### Развитие человеческого капитала

Обучение и развитие навыков наших сотрудников имеют решающее значение для повышения квалификации, сохранения их мотивации и обеспечения будущего успеха Компании.

Помимо обязательного вводного инструктажа, с первого дня работы все ключевые сотрудники проходят оценку квалификации и получают персональную программу развития, включающую как общие курсы в рамках деятельности Компании, так и специализированные технические дисциплины. При каждой последующей оценке согласовывается программа дальнейшего обучения – профессионального и управленческого – на базе корпоративных центров и с привлечением приглашенных преподавателей. Кроме того, ключевые сотрудники имеют возможность посещать обучающие семинары ведущих международных горнодобывающих компаний, чтобы расширить область своей компетенции, в свою очередь, некоторые наши тренинги посещают специалисты других горнодобывающих и инжиниринговых компаний. В 2017 году мы инвестировали 1,5 млн долл. США в подготовку персонала. Одной из важнейших составляющих профессиональной подготовки кадров Полиметалла являются информационные технологии. Компания использует различные компьютерные программы и электронную документацию для ускорения бизнес-процессов и повышения эффективности производственной деятельности, а также для облегчения проектирования горнодобывающих объектов.

Вместо того чтобы использовать внешние ресурсы для удовлетворения потребности в обучении, в 2012 году мы создали собственный учебный центр горных информационных технологий. Центр позволяет более эффективно обучать наших сотрудников ИТ-процессам, работе с системами и программным обеспечением, используемыми в Компании, а также предоставлять возможности обучения для удовлетворения индивидуальных потребностей сотрудников.

В результате двухлетней работы по развитию центра мы уже к 2014 году перешли на новый уровень подготовки кадров и внутрикорпоративного обмена знаниями.

Мы также предлагаем персоналу возможности для обучения. Дистанционные курсы ЦГИТ дополняют работу учебных центров на предприятиях. Это повышает производительность и эффективность, помогает обучать сотрудников в труднодоступных регионах. В 2017 году мы разработали новые курсы дистанционного обучения и продолжим развивать их в 2018 году.

## Женщины в горной добыче



**ФИО:** Анна Кацебина  
**Должность:** Инженер-исследователь

Анна Кацебина начала работу в Полиметалле в 2013 году сначала в качестве лаборанта в Чукотском АО, затем флотатором, а с 2016 года работает инженером-исследователем в Центральной аналитической лаборатории на Майском. Она стала одним из победителей на научно-производственной конференции в Магадане в 2017 году и получила диплом «Лучший исследовательский проект».

«Мне кажется, я прошла правильный путь, – размышляет Анна. – Сначала поработала «в поле», все попробовала руками, а уже потом перешла на позицию инженера. Каждый приезд на вахту для меня как возвращение в большую семью. Мы вместе решаем проблемы, всегда помогаем друг другу. От каждого из нас зависит успех предприятия».



**ФИО:** Анна Быкова  
**Должность:** Инженер-химик

Анна Быкова – инженер-химик на Амурском ГМК, одна из победителей на научно-производственной конференции 2017 года. Ее проектом был зональный анализ производственных рисков для оптимизации корректирующих мер. Анна признается: всегда мечтала работать инженером.

«Я работаю не за деньги, а за знания, впитываю их как губка, набираю базу, обучаюсь».



**ФИО:** Наталья Гайдаржи  
**Должность:** Мастер обогатительной фабрики

Мастер обогатительной фабрики Наталья Гайдаржи, получившая ряд наград, работает в горнодобывающей промышленности уже 44 года, 13 из них в Полиметалле. Она не жалеет ни об одном дне, отданном Северу. «Каждый раз, входя на фабрику, ощущаю прилив сил. Мне здесь нравится все: и люди, и механизмы, и рабочие моменты. Я работаю – и, значит, я живу! Мой девиз – идти вперед и справляться с любыми трудностями».

### Передовой опыт Полиметалла по предотвращению дискриминации

### Практики, от которых мы избавляемся



### Обучение персонала



Количество часов обучения на обученного сотрудника.

## НАШИ СОТРУДНИКИ

### Программы профессионального развития Лучший по профессии

Большое значение мы уделяем системе нематериальной мотивации. На всех предприятиях Компании ежегодно проходят конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии» среди ключевых специальностей. Конкурс является значимым инструментом по выявлению и поощрению инициативных и перспективных работников, содействует росту профессиональных компетенций сотрудников и распространению передового опыта работы, повышению престижа рабочих профессий. Знания в области охраны труда и экологической безопасности оценивались в системе дистанционного обучения. По результатам принимаются решения о дополнительном обучении или инструктажах. Победители получают дипломы и денежное вознаграждение.

По данным опроса 2017 года, почти 80% персонала считают, что такие конкурсы нужны и интересны, стимулируют сотрудников и повышают престиж работы.

Ежегодно мы проводим около 20 профессиональных конкурсов на наших предприятиях в России, Казахстане и Армении.

В 2017 году участие в конкурсах приняли 1050 человек (из них 150 женщин). Помимо традиционных конкурсов (среди геологов, маркшейдеров, лаборантов, водителей, работников участков, открытых и подземных горных работ, энергетической службы), в этом году были проведены конкурсы для сварщиков, минерологов и крепильщиков. Также на Урале состоялся первый межрегиональный корпоративный конкурс профессионального мастерства среди молодых геологов Компании, собравший 26 молодых геологов с наших предприятий. В 2018 году для некоторых профессий планируем проводить конкурсы профмастерства, используя методики Worldskills Russia.



### Кадровый резерв

Чтобы обеспечить развитие нового поколения квалифицированных руководителей, мы создали кадровый резерв Полиметалла. В 2017 году мы расширили его, включив программы развития карьеры в области энергетики и геологии. Все сотрудники, включенные в кадровый резерв Полиметалла, регулярно получают оценку профессионального роста и индивидуальные планы развития. В результате комплексного обучения в прошлом году 20 сотрудников из кадрового резерва получили повышение и заняли ключевые должности в Компании.

### Самовыдвижение

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

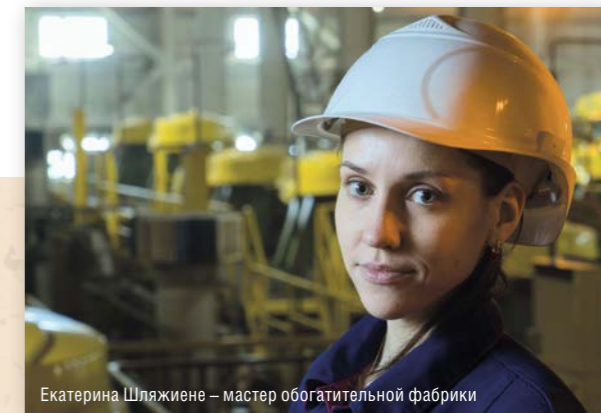
### Планирование и разработка программы кадрового резерва

ОКТАБРЬ - ДЕКАБРЬ	ЯНВАРЬ - ДЕКАБРЬ		ДЕКАБРЬ - ЯНВАРЬ
	ЯНВАРЬ - АПРЕЛЬ	АПРЕЛЬ - ДЕКАБРЬ	
<b>Планирование и разработка программы кадрового резерва</b>	<b>Оценка кандидатов. Разработка программы обучения</b>	<b>Реализация программы обучения</b>	<b>Итоги программы. Назначения</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Составление списка ключевых должностей для включения в кадровый резерв</li> <li>&gt; Составление перечня кандидатов для включения в кадровый резерв</li> <li>&gt; Назначение руководителей для оценки и обучения кандидатов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Оценка потенциальных кандидатов</li> <li>&gt; Выбор сотрудников для программ кадрового резерва</li> <li>&gt; Планирование учебных программ повышения квалификации сотрудников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Осуществление индивидуальной программы развития</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Оценка готовности участника программы кадрового резерва занять намеченную должность/получить повышение</li> </ul>

### Программа «Молодые лидеры» в 2017 году

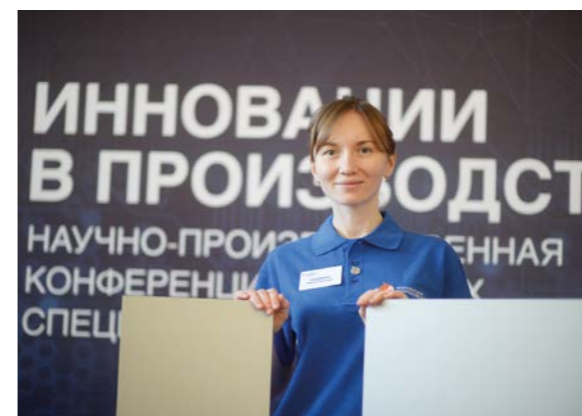
В этом году Полиметалл продолжил поддерживать стремление молодых сотрудников реализовать свой потенциал в рамках программы «Молодые лидеры». Помимо помощи молодым сотрудникам, эта программа также способствует росту Компании за счет обеспечения преемственности.

В рамках программы обучение прошли 12 молодых руководителей основных производственных подразделений на предприятиях в России, Казахстане и Армении. Молодые руководители, являющиеся профессионалами в области проектирования, разработки и строительства, геологоразведки и добычи, а также общего управления проектами и рисками, получили рекомендации от членов Совета директоров и высшего руководства.



Екатерина Шляжиене – мастер обогатительной фабрики

Программа была посвящена вопросам корпоративной культуры, мировых экономических тенденций, изменения законодательства и т. д. В конце программы молодым лидерам было предложено составить список рекомендаций для Совета директоров и высшего руководства по решению сложных вопросов.



### Программы для молодых сотрудников

В 2017 году мы реализовали мероприятия по подготовке наших молодых специалистов к трудностям, с которыми они могут столкнуться в будущем. В программу вошли тренинги в области охраны труда и промышленной безопасности, операционного контроля, строительства, планирования горных работ и деловой этики.

### Ежегодная научно-производственная конференция молодых специалистов

Конференция для молодых геологов проводилась на Воронцовском. По результатам НПК 10 участников вошли в программу кадрового резерва и получили индивидуальные планы развития для обеспечения готовности сотрудника к занятию ключевой должности главного геолога предприятия или главного геолога проекта.

### Производственная практика

Мы сотрудничаем с ведущими университетами и техническими вузами для привлечения в Компанию талантливых молодых студентов через специальные программы производственной практики. В 2017 году производственную практику на предприятиях Полиметалла прошло 118 студентов (включая 30 девушек), и мы приняли на работу 17% практикантов.

### Забастовки и локауты

0



**Кадровая политика**

**Зарплата и социальный пакет**

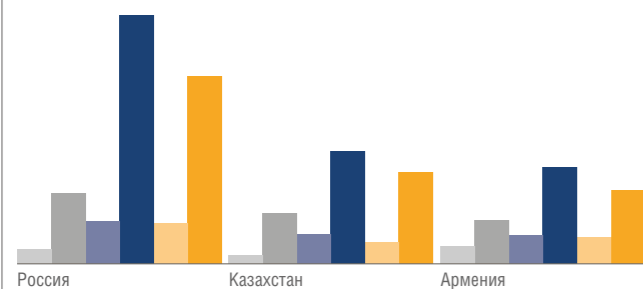
Мы гарантируем справедливую оплату труда наших работников с учетом их заслуг. Поэтому Полиметалл предлагает конкурентные зарплаты и социальные пакеты, уровень вознаграждения в Компании выше среднего значения по регионам, а вознаграждения в рамках долгосрочной программы привязаны к цене акций Компании (для получения более подробной информации см. Отчет о вознаграждениях [www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com)). Для Полиметалла крайне важно обеспечивать надлежащее вознаграждение для привлечения, удержания и мотивации лучших специалистов.

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

**Равная оплата труда**

Мы обеспечиваем равную оплату труда и равные уровни вознаграждения на должностях с одинаковыми требованиями к компетенции как для мужчин, так и для женщин. Согласно применимому законодательству, Компания не должна публиковать данные о равенстве оплаты труда, однако мы намерены получить точную картину разницы в оплате труда мужчин и женщин и принять меры в зависимости от результатов анализа. В Компании соотношение размера оплаты труда для мужчин и женщин составляет 1,27. В Полиметалле женщины занимают различные руководящие должности, причем наибольшая доля женщин – руководителей возглавляют подразделения по административной, социальной работе, а также трудятся в подразделениях по связям с общественностью, при этом число женщин-руководителей значительно ниже на производстве, в строительстве и геологии.

**Заработная плата**



- Минимальный размер оплаты труда в регионе
- Минимальный размер оплаты труда мужчин в Полиметалле
- Минимальный размер оплаты труда женщин в Полиметалле
- Средний размер оплаты труда в регионе
- Средний размер оплаты труда мужчин в Полиметалле
- Средний размер оплаты труда женщин в Полиметалле

Минимальный уровень зарплат в Полиметалле на 260% выше (347% для мужчин и 260% для женщин), чем минимальный уровень зарплат в регионах присутствия.

**Социальная поддержка**

Мы оказываем нашим работникам социальную поддержку. Мы предлагаем финансовую помощь сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, и в 2017 году размер материальной помощи был увеличен в 2 раза по сравнению с 2016 годом. Компания оказывает помощь в обеспечении жильем и частично компенсирует расходы на ипотечные взносы сотрудников. Предоставляются пособия на оплату детских садов, групп продленного дня и летних лагерей. Мы компенсируем расходы на проезд к месту проведения отпуска и обратно для сотрудников, работающих в отдаленных районах, и членов их семей один раз в два года. При увольнении пенсионерам выплачивается дополнительное выходное пособие, а родителям предоставляется оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком сроком до трех лет. В 2017 году 228 сотрудников вышли в отпуск по уходу за ребенком (97% женщины и 3% мужчины) и 100% вернулись на работу в Полиметалл после завершения отпуска.

**Улучшение условий труда и социально-бытовых условий**

В 2017 году реализованы проекты по улучшению условий на рабочем месте, особенно для сотрудников, работающих вахтовым методом в отдаленных регионах. Основные усилия в этой области были направлены на развитие инфраструктуры на месторождениях.

В Албазино мы отремонтировали существующее общежитие и построили новое на 100 мест. На Хакандже в ремонт и модернизацию столовой и общежития было вложено около 300 тыс. долл. США. На Майском мы отремонтировали женское общежитие, открыли новый офис и столовую, так как старые здания пришлось демонтировать в связи со строительством карьера. На Дукате завершен ремонт санитарно-бытовых помещений, а в Кызыле построено новое общежитие для подрядчиков. В 2017 году мы планируем завершить строительство мобильного спорткомплекса для проведения тренировок и командных соревнований.

**Отношения с трудовым коллективом**

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

Полиметалл поддерживает право своих работников на свободу объединений и заключение коллективных договоров. В 2017 году 89% общей численности сотрудников по всему миру и 100% персонала производственных предприятий в России, Армении и Казахстане состояли в коллективных договорах. Мы продлили действие коллективного договора на Воронцовском еще на три года, вдвое увеличив бюджет доступной финансовой помощи.

На каждом предприятии работает Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (КРСТО), которая представляет интересы работников при взаимодействии с работодателем. В Полиметалле сформированы советы трудовых коллективов и функционирует система обратной связи. Наши работники имеют возможность обратиться к работодателю с любым вопросом, в том числе анонимно, посредством интернета. В 2017 году мы получили 1 001 такое обращение (1 269 в 2016 году). На каждое обращение был дан ответ, в основном на встречах и через горячую линию, важная информация размещена в корпоративных СМИ.

**Изменения существенных условий трудового договора и сроков уведомления**

Мы своевременно и надлежащим образом уведомляем персонал об изменениях условий труда и других значимых событиях. Срок уведомления, направляемых работникам при изменении основных условий трудового договора, устанавливается в коллективных договорах и соответствует законодательству, действующему в стране заключения договора. В Российской Федерации и в Республике Армения срок предварительных уведомлений при изменениях 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.

В случае любых потенциальных крупномасштабных сокращений, Компания проводит поэтапное увольнение и временно приостанавливает прием на работу новых сотрудников. Компания принимает на себя обязательство по обучению и переподготовке работников, желающих повысить свою квалификацию или получить новую профессию, в которой нуждается Компания, с сохранением среднего заработка на весь период обучения, и по возможности осуществляет трудоустройство работников в других подразделениях организации.

**Внутренние коммуникации**

Диалог с сотрудниками на всех уровнях обеспечивает система внутренних коммуникаций. У каждого сотрудника есть возможность обратиться к работодателю напрямую на встречах руководителей с коллективами или на приемах по личным вопросам, либо через другие каналы и инструменты системы обратной связи: прямые линии с руководством, единый телефон или электронный адрес обратной связи, а также через форму «Обратная связь» на корпоративном портале.

Все поступившие обращения сотрудников подлежат учету и рассматриваются в обязательном порядке с привлечением профильных специалистов, а при необходимости и руководства предприятия. Наиболее сложные или коллективные обращения выносятся на рассмотрение специальной комиссии. Сотрудника всегда оповещают о ходе рассмотрения и решения его вопроса, контроль по исполнению обращений возложен на ответственных профильных руководителей.

В 2017 году через различные каналы связи поступило 1001 обращение. По результатам опроса, 76% сотрудников удовлетворены системой обратной связи, а встреча с руководством Компании считается наиболее эффективным каналом связи. В 2017 году было проведено 42 встречи, на которых рассмотрено 79% всех обращений. В течение года также было проведено 38 прямых линий с руководителями Компании разного уровня управления. В 2018 году мы планируем повысить результативность встреч с коллективами с участием первых руководителей и информированность сотрудников о результатах.

**Удовлетворенность сотрудников**

Удовлетворенность сотрудников важна для сохранения высокого уровня мотивации. Для определения уровня удовлетворенности и областей возможного совершенствования каждые два года проводится социологическое исследование. В 2017 году сотрудники оценивали условия труда, вознаграждение, социально-бытовые условия, отношения в коллективе и корпоративную среду. На наших предприятиях и в офисах было опрошено более 6000 человек, организовано около 50 целевых групп и проведено 100 интервью с руководителем и линейным составом предприятий, филиалов и управляющей компании. По итогам анализа результатов опроса, общий индекс удовлетворенности работой в целом по Компании вырос до 82% по сравнению с 72% в 2015 году.

В 2017 году было проведено более 170 мероприятий для сотрудников, включая спортивные, досуговые, экологические и профессиональные мероприятия, а также празднования важных для Компании дат. В 2017 году 73% сотрудников выразили удовлетворенность корпоративными мероприятиями.

На многих предприятиях Компании уровень напряженности значительно снизился по сравнению с результатами 2015 года, в целом по Компании в 2017 году он составил 9% (снижение на 17% по сравнению с 2015 годом). Результаты исследования показали высокую степень доверия непосредственным руководителям и высшему руководству предприятий (по сравнению с 2015 годом, показатель увеличился на 6% и составил 84%).

Сотрудники также считают, что условия труда стали более комфортными, чем в 2015 году, Компания стала уделять больше внимания безопасности и технической оснащенности рабочего места. В 2017 году мы провели капитальный ремонт и ремонт жилых помещений для персонала, в том числе столовых и душевых. Мы также приобрели дополнительное спортивное оборудование и тренажеры, учитывая потребности сотрудников.

Вместе с тем по результатам опроса был определен ряд областей, требующих улучшения, и разработаны планы действий. На 2018 год запланировано более 300 корректирующих мероприятий, на их реализацию выделено свыше 3,2 млн долл. США, которые будут израсходованы на строительство новых социально-бытовых объектов, улучшение условий труда и быта работников, в частности строительство крытых спортивных площадок на территории вахтовых поселков и административно-бытовых комплексов для проживания сотрудников.

**Механизм обратной связи**



**Благотворительность и волонтерство**

Мы привлекаем сотрудников к участию в благотворительных инициативах. Например, в 2017 году в благотворительных мероприятиях приняли участие около 1000 сотрудников Компании, которые помогли более 600 детям из неблагополучных семей. Мы разработали структуру корпоративной волонтерской деятельности и провели по ней информационные кампании. 54% сотрудников выразили желание принять участие в благотворительных мероприятиях, поэтому сейчас мы запускаем корпоративный вебсайт, посвященный благотворительным проектам Полиметалла. Мы отмечаем возросший интерес наших сотрудников к волонтерству.

Фоменкова Олеся  
Лаборант химического анализа,  
аналитическая лаборатория АГМК

**Наш прогресс в 2017 году**

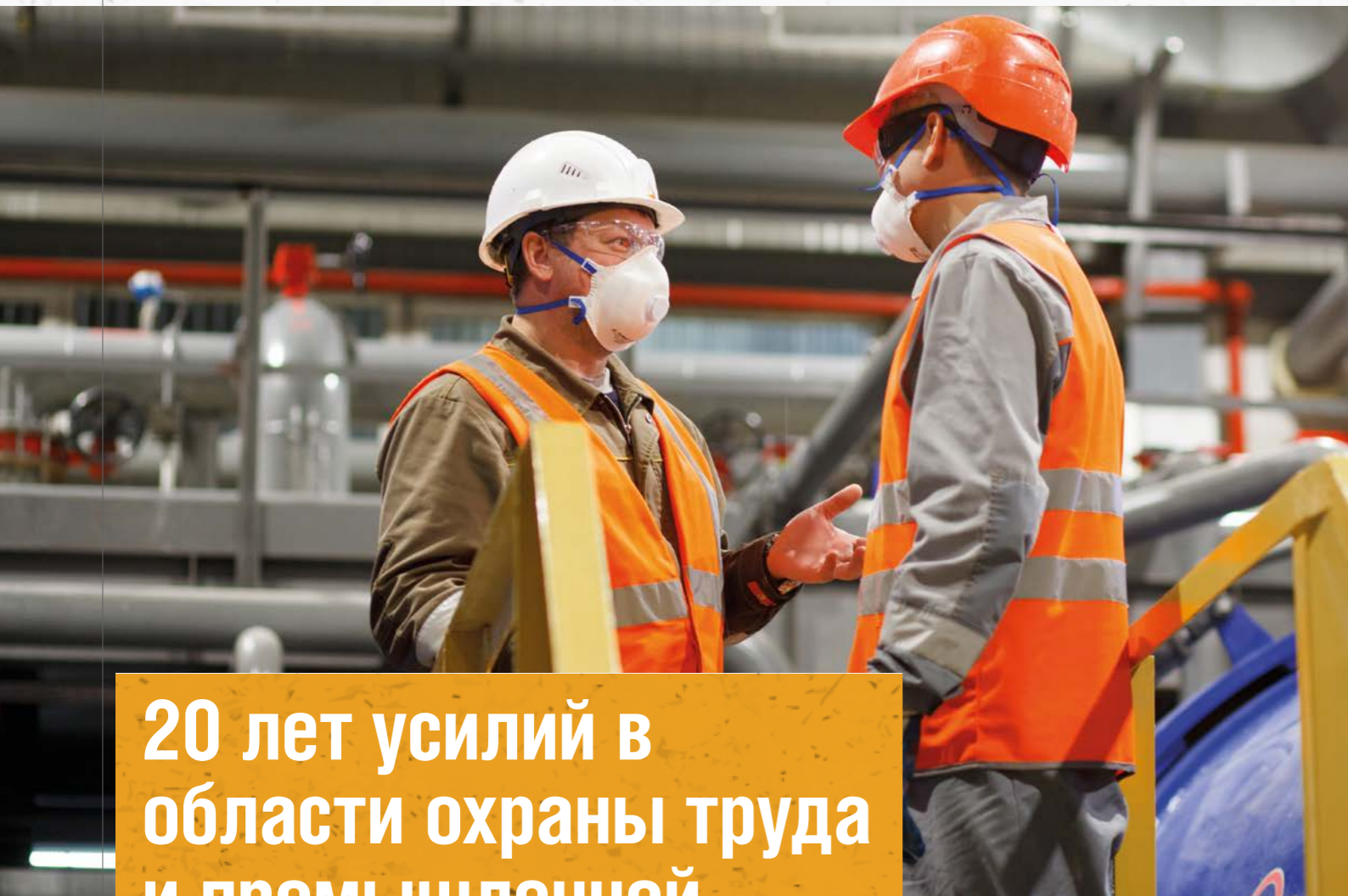
МЫ ОБЕЩАЛИ...	МЫ СДЕЛАЛИ...
Внедрим дополнительные образовательные программы по промышленной безопасности и оценке рисков.	Мы разработали и внедрили образовательный план, который включает курс дистанционного обучения с ежегодным тестированием для повышения навыков сотрудников по управлению рисками. Мы также внедрили карты оценки эффективности.
Проведем совещание молодых геологов, в программу которого войдет обучение корпоративным стандартам.	Мы провели конференцию молодых геологов на Воронцовском. В результате в программу кадрового резерва вошли 10 участников, которые будут следовать плану карьерного роста для получения должностей главного геолога предприятия и главного геолога проекта.
Подготовим мультимедийные курсы в наших учебных центрах.	Мы запустили семь электронных учебников для дистанционного обучения.
Расширим кадровый резерв.	Мы запустили целевые программы карьерного роста в области энергетики и геологии.

**Планы на 2018 год и последующие годы**

Заглядывая вперед, мы наметили следующие цели на 2018 и следующие годы:

- > Развивать каналы прямой связи между руководством и сотрудниками, а также повышать частоту и эффективность коммуникаций;
- > Внедрить коммуникационную программу по ОТиПБ, направленную на ключевые цели – лидерство и культуру безопасности среди сотрудников;
- > Привлечь молодых сотрудников благодаря мотивации, целевым мероприятиям, программам развития карьеры и обучению;
- > Продолжить осуществление учебной программы по инженерной геологии (устойчивость породного массива) на горных работах, особенно по определению рисков безопасности;
- > Дополнительно увеличить долю внутрикорпоративного обучения;
- > Развивать дистанционное обучение.





## 20 лет усилий в области охраны труда и промышленной безопасности

Главный приоритет Полиметалла – охрана труда и здоровья сотрудников, а наша цель – создание культуры «нулевого травматизма». Когда речь заходит о безопасности наших работников, мы никогда не идем на компромисс. Мы вкладываем значительные средства в выявление рисков, профессиональное обучение и соответствие лучшим управленческим стандартам в области промышленной безопасности.

### ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



### Повышение безопасности на Дукате

На Дукатском хабе металлические анкера используются в качестве крепи глубоких подземных выработок. Однако если в руде, отправленной на измельчение, остаются фрагменты металла, это может привести к повреждению конвейерных лент или низкому качеству измельчения. Теперь на Дукате установлены мощные магнитные сепараторы для отделения фрагментов металла от руды, снижения времени простоев, повышения качества измельчения и уровня промышленной безопасности.

### Забота о глазах на Воронцовском

Семеро сотрудников разных подразделений Воронцовского больше месяца испытывали новые модели защитных очков, чтобы выбрать наиболее подходящие для работы. Все модели обеспечивают комфорт, отличную видимость и надежную защиту глаз, но мы хотим выбрать те, что наиболее эффективно защищают работников от воздействия вредных факторов. Важно было узнать мнение наших сотрудников. Сейчас мы анализируем их отзывы, и по итогам будем рекомендовать те или иные модели защитных очков для закупки.



### Зара Арутюнян

#### Горноспасатель, Капан

Бывшая медсестра Зара Арутюнян уже два года работает на предприятии Капан в Армении. Она единственная женщина-горноспасатель во всей Сюникской области. Чтобы добиться успеха на работе, ей пришлось победить свой страх высоты. Помогли постоянные тренировки, и, конечно же, коллеги.

Зару не смущает «неженскость» ее нынешней профессии: «Столько верных рыцарей, готовых поддержать, прийти на помощь в трудную минуту, это же замечательно! – говорит она. – Если есть желание, то можно адаптироваться к любым физическим нагрузкам».





По мере роста производства, интенсивности подземных работ и численности персонала, обеспечение безопасности может стать еще более сложной задачей. Мы крайне серьезно относимся к гарантии безопасности и стремимся соответствовать строгим принципам безопасной работы на всех наших предприятиях.

**Виталий Савченко**  
Заместитель Генерального директора по производству



**Наш подход**

Мы стремимся создать культуру «нулевого травматизма», при которой каждый работник отвечает как за собственную безопасность, так и за безопасность всего коллектива. Мы постоянно поощряем ответственное поведение, чтобы обеспечить безопасные условия труда для всех своих сотрудников и подрядчиков.

Мы полностью соблюдаем требования законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности во всех странах и регионах присутствия, а также принимаем во внимание международные стандарты в этой области. Политика в области охраны труда и промышленной безопасности доступна на сайте Компании [www.polymetalinternational.com](http://www.polymetalinternational.com) и доводится до сведения сотрудников и заинтересованных сторон посредством информационных стендов, корпоративной газеты и еженедельных собраний «День безопасности». Мы ежегодно прилагаем максимум усилий к тому, чтобы пройти внешнюю проверку на соответствие Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ) стандарту OHSAS 18001. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью помогает идентифицировать, оценивать и снижать производственные риски, обеспечивать безопасные условия для работников и безопасную эксплуатацию зданий, сооружений и всего оборудования. Система также обеспечивает тщательный контроль надзорных мер и эффективное проведение внутренних аудитов. Помимо этого, мы ежемесячно проводим на наших предприятиях совещания Совета по кадрам, на которых руководство и сотрудники обсуждают вопросы производства, охраны труда и промышленной безопасности. Все приоритетные направления, процедуры и процессы управления в области охраны труда и промышленной безопасности являются частью коллективных договоров.

**Приоритетные направления в области управления рисками**

Ежегодно на всех предприятиях Полиметалла выявляются и оцениваются риски, а также формируются карты рисков для наших производственных процессов и объектов, после чего разрабатываются детальные мероприятия по снижению этих рисков. Мы определяем риски на всех наших предприятиях в России, Казахстане и Армении. Все объекты и предприятия, признанные «опасными», подлежат обязательному страхованию. Приоритетным направлением нашей деятельности является снижение уровня наиболее высоких рисков на 12 месторождениях Полиметалла, где ведутся подземные горные работы. Ежегодно Компания проводит оценки рисков, при которых рассчитываются вероятность наступления и возможные последствия неблагоприятного события, и затем информирует сотрудников о результатах таких оценок через различные информационные каналы.

**Кто несет ответственность?**

Главный исполнительный директор Группы, Заместитель Генерального 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, Международный кодекс использования цианидов, Кодекс корпоративного поведения, Политика в области охраны труда, Корпоративная система управления охраной труда и промышленной безопасности, стандарты OHSAS 18001 и государственные стандарты промышленной безопасности



**Дрон на службе безопасности**

Инженеры-геологи Полиметалла осуществляют сбор пространственных данных о наших промплощадках. Традиционно это делалось вручную, и мы знаем, что работа на большой высоте является критическим риском промышленной безопасности. В 2017 году мы в качестве эксперимента провели съемку с помощью квадрокоптера в карьерах Албазино, что снизило объем работ, выполняемых на большой высоте. Видеокамера на дроне позволила оценить текущее состояние карьера протяженностью 1,5 км.

«Дрон облетает карьер по периметру и делает фотографии, которые затем обрабатываются методом фотограмметрии, – рассказывает Герман Злобин, главный геомеханик. – Это позволяет создать трехмерную модель, которая поможет проанализировать текущую ситуацию и принять необходимые меры».

В 2017 году мы внедрили новую Систему управления критическими рисками (CRM) для их выявления в 2018 году. Максимальную опасность на наших предприятиях представляют обрушение горной массы, дорожно-транспортные происшествия и падения, однако за последний год количество несчастных случаев снизилось. Мы повысили категорию одного риска (пожар) до «критической», поскольку работа с легковоспламеняющимися материалами требует особого внимания и контроля.

Для снижения потенциального воздействия критических рисков на всех наших предприятиях CRM включает план действий в области охраны здоровья и безопасности для всех критических рисков, и для каждого риска мы определили пять основных направлений воздействия и по меньшей мере по два вида предупреждающих мероприятий для каждого направления.

Мы используем систему ежесменной оценки рисков (ЕОР), которая повышает осведомленность работников об опасных условиях, выявляет и соответствующим образом корректирует риски, а также контролирует точность оценки рисков. Система ЕОР широко используется на опасных участках наших предприятий, таких как транспорт, рудники, энергоустановки.

**Несчастные случаи на производстве**

К сожалению, даже при соблюдении всех требований международных стандартов и нормативов, а также наших внутренних процедур контроля за безопасностью иногда происходят несчастные случаи.

В последние годы увеличился объем подземных горных работ в сложных геомеханических условиях. Обнадешивает тот факт, что показатель частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) снизился с 0,19 до 0,15, несмотря на рост численности персонала, интенсивности производства и количества производственных площадок. Общее количество несчастных случаев со смертельным исходом на наших предприятиях сократилось за последний год на 50%, однако даже один такой случай – большая для нас потеря.

С огромным сожалением мы вынуждены сообщить, что в 2017 году Компания потеряла двоих сотрудников. Г-жа Лебедева трагически погибла при пожаре в лаборатории на Варваринском, возникшем из-за высокой концентрации легковоспламеняющихся веществ, а г-н Васильев был смертельно ранен в результате падения горной массы во время инспекции в Омолоне. Мы выражаем глубокие соболезнования семьям и друзьям погибших; мы вместе скорбим о потерях и хотим отдать должное тяжелому труду и преданности ушедших. Мы оказываем длительную финансовую поддержку семьям и, самое главное, сделаем все возможное, чтобы добиться полного отсутствия несчастных случаев со смертельным исходом на наших предприятиях.

В качестве ответных мер мы пересмотрели внутренние правила промышленной безопасности и процедуры хранения химических веществ, а также проверили электрооборудование, чтобы не допустить подобных случаев в будущем. Мы работаем над тем, чтобы наши сотрудники могли лучше определять риски и избегать несчастных случаев в будущем. В 2017 году было также зарегистрировано 14 несчастных случаев без смертельного исхода, по сравнению с 15 несчастными случаями в 2016 году и 10 несчастными случаями в 2015 году. Наша цель – создать культуру «нулевого травматизма». Мы намерены приложить все усилия и принять дополнительные меры для предотвращения несчастных случаев в будущем. Большинство этих травм было получено на предприятиях, где наша система безопасности еще не полностью реализована. Внедрение систем безопасности на этих площадках является неотложным приоритетом Полиметалла.

**Важные аспекты**

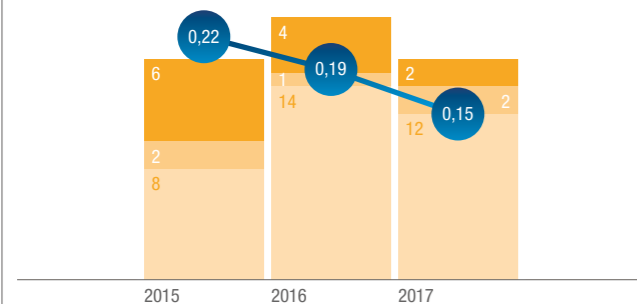
- Виды производственного травматизма
- Уровень производственного травматизма
- Уровень профессиональных заболеваний
- Потерянное рабочее время и невыходы на работу
- Общее количество происшествий на производстве
- Оценка рисков и управление ими
- Готовность к чрезвычайным ситуациям

**Приоритеты**

Достижение уровня «нулевого травматизма», эффективное управление рисками, безопасные рабочие места для всех сотрудников; поощрение безопасного поведения работников; предотвращение несчастных случаев на рабочих местах и профессиональных заболеваний; соблюдение действующих норм и стандартов и ответственное отношение к безопасности при выполнении любых видов работ

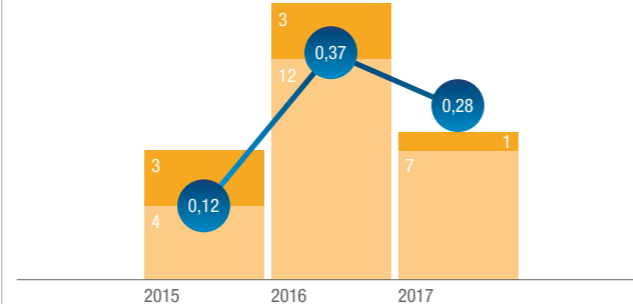
Показатели охраны труда и промышленной безопасности

Компания



● Случаи со смертельным исходом ● Травмы тяжелой степени  
● Травмы легкой степени ● LTIFR

Подрядчики



● Случаи со смертельным исходом ● Несчастные случаи  
● LTIFR

Анализ и ответные меры

Чтобы выявить недостатки в системе управления безопасностью, мы проводим специальные расследования и анализ всех происшествий на рабочих местах. Параллельно с расследованиями государственных органов мы разработали и применили процедуру проведения внутренних расследований «5 почему». 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 делаем заключения и принимаем меры к устранению факторов, которые снова могут привести к аналогичным случаям. Мы информируем о результатах всех наших работников и подрядчиков и включаем эти новые мероприятия в план действий по охране труда и обеспечению промышленной безопасности. Кроме того, мы выполняем все рекомендации государственных органов по итогам их расследований (см. анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (SWOT), указанный ниже анализ несчастных случаев в 2017 году).

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

Вовлечение и обучение сотрудников

Обучение и вовлечение сотрудников и подрядчиков является важным для достижения нашей цели «нулевого травматизма». В Полиметалле определен порядок трудоустройства и проверки квалификации у сотрудников, а также предоставления обучения для развития профессиональных навыков. Мы четко указываем требования к компетентности в описании должностных обязанностей для каждой вакансии. 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 2017 году наши сотрудники и подрядчики прошли курсы повышения квалификации в области промышленной безопасности, также те, чья работа связана с опасной деятельностью, прошли обязательное обучение. Мы активно вовлекаем и мотивируем сотрудников к выполнению правил промышленной безопасности. Мероприятия включают в себя конкурсы по улучшению системы управления ОТиПБ и вознаграждение за отсутствие нарушений правил безопасности и происшествий. Мы также публикуем «барометр безопасности» в нашей корпоративной газете, на информационных стендах и портале.

Профессиональные заболевания

В 2017 году было зарегистрировано три профессиональных заболевания (два случая силикоза, один – тугоухости) на предприятии Дукат. Оба сотрудника имеют более чем 15-летний стаж работы в неблагоприятных условиях, таких как химическое воздействие, переохлаждение, шум, вибрация, запыленность и тяжелый физический труд. Вследствие возникновения этих заболеваний, один сотрудник перешел на другую работу в Полиметалле, а другой принял решение покинуть Компанию.

Анализ SWOT безопасности в Полиметалле

<p><b>Сильные стороны</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Сотрудники хотят соблюдать правила безопасности</li> <li>&gt; Выбор в пользу безопасного решения</li> <li>&gt; Удобство применения средств безопасности</li> <li>&gt; Надлежащее управление формальными аспектами промышленной безопасности</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Несчастные случаи со смертельным исходом и следовательно неудовлетворительные результаты</li> <li>&gt; Высокие риски</li> <li>&gt; Сложные инженерно-геологические условия</li> <li>&gt; Не все сотрудники видят необходимость</li> </ul>
<p><b>Возможности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Хорошие отношения между руководством и подчиненными</li> <li>&gt; Четкое руководство по вопросам промышленной безопасности в будущем</li> <li>&gt; Простая оценка воздействия на безопасность</li> <li>&gt; Улучшение результатов после продолжительной работы по СУОТиПБ в будущем</li> </ul>	<p><b>Угрозы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Некоторые подразделения не обеспечивают требуемого уровня безопасности</li> <li>&gt; Недостаточная координация между подразделениями</li> <li>&gt; Более высокие риски в результате увеличения подземных работ</li> <li>&gt; Новые требования к компетенции персонала</li> </ul>

Право отказаться от работы

На Комаровское месторождение Ирину Козлову, заместителя главного инженера по промышленной безопасности и охране труда, пригласили в августе 2016 года. До этого она несколько лет проработала на Полиметалле, занимая различные должности. Ее главная задача – следить за безопасностью выполнения работы. У Ирины два главных инструмента в работе – личный пример и закон.

«Я всегда говорю: по закону, вы имеете право не приступать к работе, если ее выполнение угрожает вашему здоровью. Это закон, не я его придумала, – рассказывает зам главного инженера. – Мое главное правило: стал свидетелем происшествия – сообщи о нем».



Прогресс в 2017 году

МЫ ОБЕЩАЛИ...	МЫ ВЫПОЛНИЛИ...
Внедрим Систему управления критическими рисками (CRM) и увеличим количество оцениваемых рисков.	В 2017 году мы внедрили новую систему CRM, в которой основное внимание уделено критическим рискам.
Продолжим обучение и тренинги по безопасному поведению всех сотрудников на всех предприятиях силами новых опытных преподавателей.	Мы продолжили обучение по безопасности сотрудников на всех предприятиях.
Усовершенствуем имеющуюся визуализацию опасностей и внедрим ее на новых предприятиях, чтобы создать барьеры для входа в опасные зоны.	Мы разделили инструменты визуализации опасности на категории и разработали принципы их использования.
Организуем инструментальный контроль скоростного режима на всех автомобилях Компании и подрядчиков.	Мы выполнили эту задачу и теперь можем отслеживать скорость транспортных средств в режиме онлайн.
Увеличим использование горных машин вместо ручного труда на подземных горных работах для повышения уровня промышленной безопасности.	Мы закупили большое количество средств безопасности и оборудовали ими парк горной техники.
Обновим корпоративную Систему управления ОТиПБ в части распределения ответственности руководителей за ключевые показатели эффективности и мотивации для проявления лидерства.	Мы распределили ответственность среди сотрудников. Их вознаграждение зависит от показателей по безопасности.

Планы на 2018 и последующие годы

Мы работаем над сокращением уровня травматизма и внедряем дополнительные меры безопасности:

- > Уделить особое внимание рабочим областям с критическими рисками;
- > Обеспечить безопасные условия труда на недавно приобретенных предприятиях;
- > Разработать систему управления инженерно-геологическими условиями;
- > Обновить Систему управления ОТиПБ, чтобы повысить степень оценки рисков в других областях; а также
- > Повысить культуру безопасного поведения наших сотрудников и подрядчиков.

## МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА



# 20 лет поддержки местных сообществ

Мы тесно сотрудничаем с местными сообществами в регионах присутствия, постоянно расширяя положительное влияние нашей социальной деятельности.

### ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



### Конкурс нанайских сказителей

Каждый год в селе Джуен Хабаровского края мы проводим конкурс нанайских сказителей «Нингманчигари», что в переводе с нанайского означает «рассказать сказку». Старинные нанайские сказки, скороговорки, загадки представляют на конкурсе хранители устного народного творчества коренных малочисленных народов Севера Хабаровского края.



### Здоровая среда

В рамках программы Полиметалла «Здоровая среда» и Года экологии мы организовали и спонсировали более 35 проектов с привлечением местных жителей, включающих в себя проведение субботников на территории муниципальных учреждений, экологических конкурсов и акций по посадке деревьев. Летом 2017 года сотрудники Полиметалла совместно с представителями местных сообществ высадили более 2500 деревьев и 11 000 цветов. Мы активно поддерживаем молодежное экологическое волонтерское движение в регионах нашей деятельности, стремимся повысить уровень экологической грамотности и формировать ответственное отношение к окружающей среде.

### Трудоустройство местных жителей

Надежда Суй – начальник группы переводов производственно-технического отдела Амурского ГМК. Прежде Надежда работала преподавателем иностранного языка, поэтому ей пришлось приложить немало усилий, чтобы освоить горняцкую терминологию и свободно использовать ее при переводе.

Секрет ее успеха – понимание сложных технических процессов и владение профессиональным сленгом. «Огромным плюсом профессии я считаю разнообразие, отсутствие рутины и постоянный рост. Самое главное – верить в себя и самосовершенствоваться. А возможностей нам не занимать!».



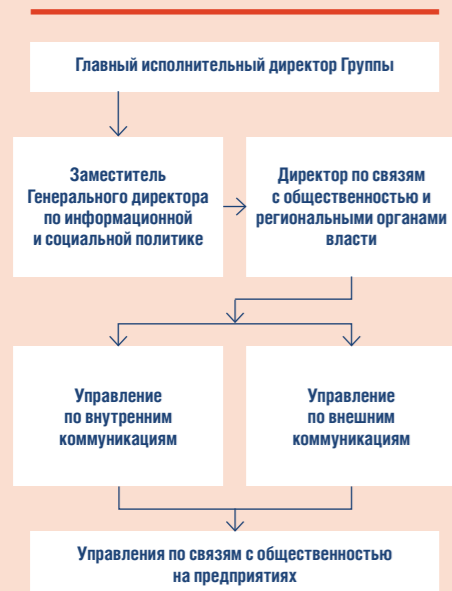


“

**Постоянное участие в жизни местных сообществ – важный элемент успешной реализации нашей социальной политики. Для достижения целей устойчивого развития необходимо взаимодействовать с местным населением, совершенствовать механизмы обратной связи и планировать социальные инвестиции с учетом реальных нужд сообществ и их мнения об эффективности наших программ.**

”

**Юлия Пивоварова**  
Директор по связям с общественностью



**Наш подход**

Взаимодействие с местными сообществами – ключ к успеху нашего бизнеса. Достижения последних 20 лет стали возможны в том числе и благодаря тесному сотрудничеству с местным населением. Выстраивая прочные и доверительные взаимоотношения, мы можем более оперативно и эффективно реагировать на его нужды.

При всех отличиях наших проектов очевидно, что некоторые вопросы вызывают у местных сообществ одинаковый интерес, например, возможное влияние нашей деятельности на местный бизнес или на качество воздуха. Мы прикладываем много усилий чтобы не допустить негативных воздействий на жизнь местных сообществ и регулярно демонстрируем примеры нашего положительное влияние.

Мы бережно относимся к окружающей среде, правам человека и разделяем результаты нашей успешной деятельности с местными сообществами. Это положительно влияет на нашу репутацию, обеспечивает устойчивое функционирование предприятий и развитие местных экономик и сообществ.

В своей работе мы руководствуемся международными стандартами и принципами, касающимися отношений с сообществами, такими как Декларация ООН о правах коренных народов и Глобальный договор ООН. Мы стремимся разрабатывать и обновлять наши корпоративные стандарты и процедуры в соответствии с передовой международной практикой. Мы также используем Систему управления взаимодействием с сообществами, которая гарантирует универсальный подход к сотрудничеству и обратную связь с местным населением.

**Права человека**

В 2016 году мы утвердили Политику в области прав человека, подкрепляющую нашу ориентированность на уважение прав человека и сохранение культурного наследия коренных народов на территориях присутствия Компании.

В 2017 году мы начали оценивать риски, связанные с нарушением прав человека, на корпоративном уровне, и в 2018 году будем проводить тренинги по правам человека для наших сотрудников. В отчетном году не отмечалось нарушений прав лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам.

**Кто несет ответственность?**

Главный исполнительный директор Группы, Заместитель по информационной и социальной политике, Директор по связям с общественностью и региональными органами власти, Технический совет, управляющие директора дочерних компаний совместно с руководителями финансовых подразделений и подразделений по связям с общественностью

**Чем мы руководствуемся?**

Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, Процедура по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам, Система управления взаимодействием с сообществами

**Взаимодействие с заинтересованными сторонами на всех этапах разработки месторождения**

**Геологоразведка**

- > Определяем и оцениваем риски
- > Выявление и анализ заинтересованных сторон
- > Определяем ожидания и потребности сообществ

**Проектирование и строительство**

- > Взаимодействуем с представителями групп заинтересованных сторон
- > Организуем встречи с местными жителями в формате открытого диалога
- > Планируем долгосрочное сотрудничество
- > Согласовываем каналы связи, планируем социальные инвестиции, прислушиваясь к нуждам местного сообщества
- > Разрабатываем планы, обеспечивающие минимальное негативное воздействие
- > Трудоустраиваем местных жителей

**Эксплуатация месторождения**

- > Заключаем соглашения о социально-экономическом сотрудничестве
- > Оказываем помощь и содействие сообществам и выполняем свои социальные обязательства
- > Развиваем систему обратной связи и реагируем на все обращения
- > Учитываем нужды сообществ при ведении работ
- > Платим налоги
- > Ведем постоянный мониторинг воздействия производства на окружающую среду

**Закрытие месторождения**

- > Проводим консультации и информируем сообщества
- > Тщательно отслеживаем воздействие на окружающую среду

**Взаимодействие с сообществами**

В Полиметалле есть специальные подразделения, занимающиеся программами социальных инвестиций и взаимодействием с местными сообществами. Каждый раз, инвестируя в новое месторождение или предприятие, мы в первую очередь оцениваем социально-экономические риски и потенциальное воздействие на местном и региональном уровнях. Мы разрабатываем долгосрочные стратегии вовлечения местных сообществ, учреждений, органов власти и организаций, чтобы население получило максимально возможную пользу от реализации наших программ.

**Переселение местных жителей**

В 2017 году мы расширили программу переселения для проекта Кызыл. Необходимо было переселить 15 семей из старого дома, расположенного слишком близко от дороги, используемой Полиметаллом для перевозки своих грузов (руды и пустой породы). Собственникам жилья была предложена денежная компенсация. Особое внимание в процессе переселения уделялось поддержке социально незащищенных семей. Мы выкупили их квартиры и убедились, что все переселенцы обеспечены жильем (все они приобрели жилье в соседних населенных пунктах).

**Существенные аспекты**

- Местные сообщества
- Государственная политика
- Социальные инвестиции
- Развитие и влияние инвестиций в инфраструктуру
- Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с местными сообществами и КМНС
- Механизмы рассмотрения обращений в области социальных воздействий
- Права коренных народов
- Переселение

**Приоритеты**

Улучшение качества жизни местного населения; расширение взаимодействия с заинтересованными сторонами; обеспечение прозрачности и открытости нашей деятельности в социальной сфере; поддержка спортивных и культурных мероприятий, включая проекты в области здравоохранения; поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС); совершенствование социальной политики и соответствие международным стандартам

**Корпоративная волонтерская деятельность и благотворительность**

Пять лет назад в Магаданской области стартовал корпоративный благотворительный проект «Мандарин» для оказания помощи социально-уязвимым слоям населения. Вскоре к проекту присоединились еще 7 наших предприятий. Всего в нем участвовало 900 сотрудников, и 350 детей получили подарки.

В 2017 году мы расширили проект и запустили его в трех странах и девяти регионах нашего присутствия: в России (Магадане, Хабаровске, Чукотке, Карелии, Якутии, Санкт-Петербурге и на Урале), Казахстане и Армении. Акцию «Мандарин» поддержало 1000 сотрудников, благодаря чему еще примерно 630 детей из неблагополучных семей и детских домов получили подарки.

В 2017 году мы также содействовали развитию волонтерского движения. На Урале 40 наших сотрудников приняли участие в ряде экологических акций, таких как посадка яблоневых деревьев в школе-интернате и очистка берега реки Кива. Кроме того, волонтеры Полиметалла участвовали в мероприятиях, организованных совместно с волонтерскими организациями города.

В 2018 году команда наших волонтеров планирует оказывать помощь одиноким пожилым людям и детям.



## МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

### Сохранение оленеводства – сохранение этноса

В российской Арктике коренные народы Севера создали уникальные культуры, позволившие им адаптироваться к суровым географическим и климатическим условиям. Одна из таких культур – тундровое оленеводство. Судя по археологическим раскопкам, тундровое оленеводство практикуется в этих краях более двух тысяч лет. Олени помогли человеку осваивать Арктику, были и транспортом, и основным источником пропитания и шкур, используемых в качестве укрытия и одежды.

Оленеводы тесно связаны с окружающей средой. В рамках наших инициатив по взаимодействию и поддержке местных сообществ, мы стремимся помочь коренным малочисленным народам Севера сохранить свою этническую, культурную и национальную идентичность. Мы регулярно взаимодействуем с представителями КМНС и учитываем их опасения относительно нарушения привычного образа жизни.

В результате такого взаимодействия мы разработали программу поддержки оленеводства, которая не только позволяет сохранить традиционный образ жизни КМНС, но и обеспечивает их средствами к существованию в тяжелых условиях Крайнего Севера. Программа охватывает все северные регионы нашего присутствия. В 2017 году мы запустили ее еще в одном регионе – Якутии, где мы начали диалог с представителями местных сообществ.



В рамках социальной программы мы оказали поддержку 13 оленеводческим бригадам, в которых трудится более 180 местных коренных жителей, и 17 национальным родовым общинам. Мы отремонтировали три перевалочные базы оленеводов и организовали регулярную доставку товаров первой необходимости (еды, медикаментов и топлива) в отдаленные населенные пункты и стойбища в Чаунском районе Чукотского автономного округа и в Охотском районе Хабаровского края. Более того, мы организовали регулярные профилактические ветеринарные осмотры оленей.

Полиметалл участвовал в организации 24 национальных праздников, фестивалей, конкурсов и слетов, общее количество участников которых превысило 7000 человек, и помог подготовиться к участию в конкурсах и фестивалях 23 творческим коллективам, этническим центрам и кружкам прикладного народного творчества, где задействованы более 515 человек разного возраста (от 5 до 65 лет). Мы также выплачиваем ежегодную стипендию учащимся школ Охотского района за успехи в изучении родного эвенского языка, способствуя его сохранению.

### Социальные инвестиции

Все наши предприятия предоставляют возможности трудоустройства для местного населения. Помимо уплаты налогов в региональные бюджеты, мы инвестируем в местные сообщества – образование, здравоохранение, культуру и инфраструктуру. Мы принимаем меры по минимизации негативного воздействия бизнеса на общество и стремимся учитывать запросы местного населения на всех этапах планирования и развития проектов.

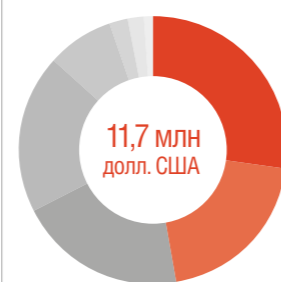
Мы обсуждаем с местными заинтересованными сторонами нужды сообщества и приоритетные направления наших социальных инвестиций. Инвестиции и связанные с ними целевые показатели ежегодно утверждаются руководством Полиметалла и Советом директоров на основании оценки значимости для местного населения.

В 2017 году инвестиции в местные сообщества составили более 11 млн долл. США. За последние пять лет объем инвестиций достиг 30 млн долл. США. Основными направлениями были здравоохранение, образование, инфраструктура, спорт и здоровый образ жизни, культурный и творческий потенциал, поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС) и экологическое просвещение. Кроме того, была оказана благотворительная помощь на сумму 268 655 долл. США.

Помимо финансовой, в 2017 году оказывалась и гуманитарная помощь в виде продуктов питания, топлива и лекарств для оленеводов, доставки еды и медикаментов в отдаленные поселки КМНС, а также строительства и обслуживания дорог в отдаленных районах.

### Инвестиции в социальную сферу в 2017 году

(%)

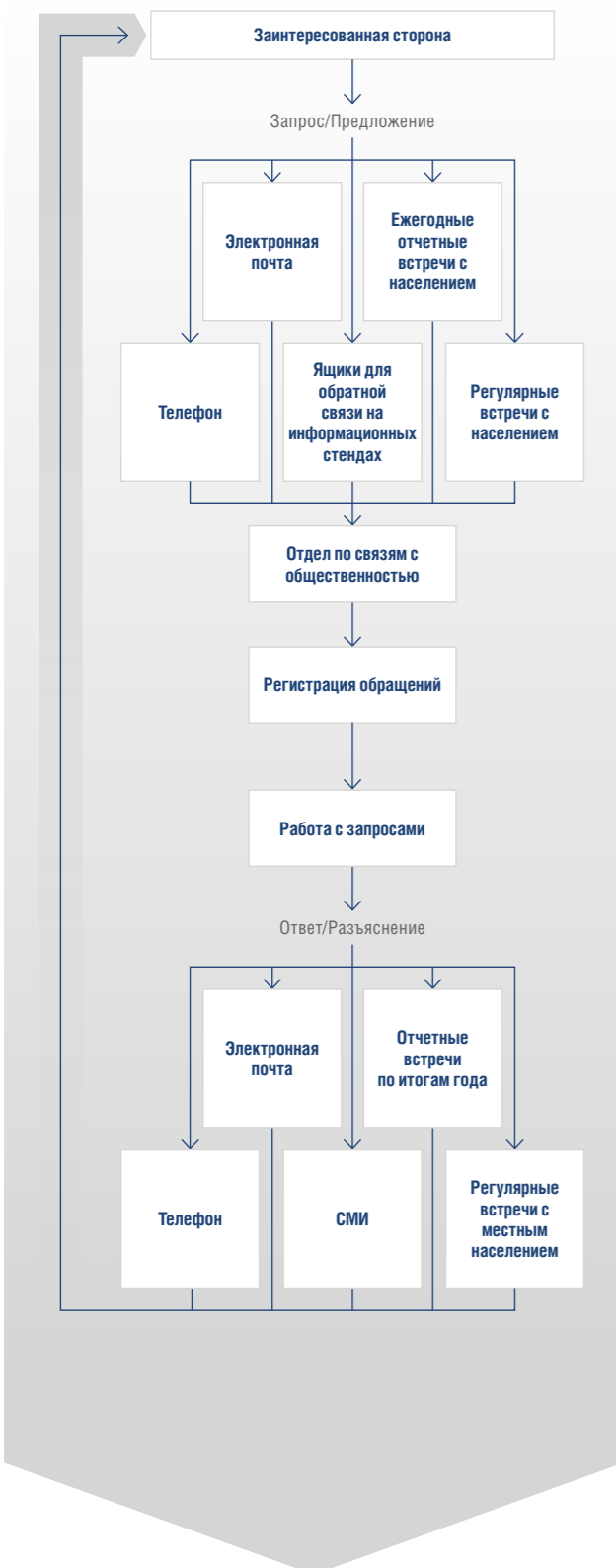


● Спорт	27
● Образование	20
● Инфраструктура населенных пунктов	20
● Здравоохранение	19
● Культура	8
● Поддержка КМНС	2
● Благотворительность	2
● Экологическое просвещение	1

### Приоритеты инвестирования в социальную сферу

КОЛИЧЕСТВО ПРОЕКТОВ	ИНВЕСТИЦИИ (млн долл. США)	ОСНОВНЫЕ ПРОЕКТЫ
<b>СПОРТ</b>		
Более 70 проектов	3,2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Строительство городского стадиона в пос. Охотск Хабаровского края</li> <li>Строительство спортивных площадок и проведение районной спартакиады в с. Пригородное, Республика Казахстан</li> <li>Организация детского турнира по хоккею с шайбой «Золотая Колыма» в Магаданской области</li> </ul>
<b>ОБРАЗОВАНИЕ</b>		
Более 85 проектов	2,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Строительство детского сада в с. Варданидзор, Республика Армения</li> <li>Капитальный ремонт детского сада в с. Аим, Хабаровский край</li> <li>Программа грантов на обучение в ВУЗах страны для школьников Жарминского района, Республика Казахстан</li> </ul>
<b>ИНФРАСТРУКТУРА</b>		
Более 30 проектов	2,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проект благоустройства пос. Воронцовка, Свердловская область</li> <li>Модернизация и теплеперооружение газопроводных систем сел Костанайской области, Республика Казахстан</li> <li>Проект реконструкции системы освещения центральной городской площади г. Амурска, Хабаровский край</li> </ul>
<b>ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</b>		
Более 20 проектов	2,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ремонт и техническое оснащение врачебной амбулатории пос. Ауэзов, Республика Казахстан</li> <li>Программы «Сельский доктор» и «Медицинский десант» для проведения медицинских осмотров в отдаленных поселениях Хабаровского края</li> <li>Приобретение лабораторного оборудования для районной больницы пос. Сеймчан, Магаданская область</li> </ul>
<b>КУЛЬТУРА</b>		
Более 70 проектов	0,9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение фестиваля детско-юношеского творчества «Звезды надежды», Хабаровский край</li> <li>Приобретение концертной сцены для культурно-досугового комплекса в г. Краснотуринск, Свердловская область</li> <li>Поддержка республиканского конкурса национального творчества (айтыса), Жарминский район, Республика Казахстан</li> </ul>
<b>КОРЕННЫЕ МАЛОЧИСЛЕННЫЕ НАРОДЫ СЕВЕРА</b>		
Более 45 акций и проектов	0,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Премии за изучение и популяризацию чукотского языка и освоение оленеводства подрастающим поколением, Чукотский автономный округ</li> <li>Строительство защитных изгородей для выпаса оленей, Якутия</li> <li>Проект сохранения негидальской культуры и организация курсов традиционных ремесел для подрастающего поколения, Хабаровский край</li> </ul>
<b>БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ</b>		
Более 60 акций и проектов	0,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Приобретение нейро-ортопедических реабилитационных пневмокостюмов для реабилитационного отделения детей, страдающих ДЦП, городской больницы г. Костаная, Республика Казахстан</li> <li>Поддержка секции плавания для детей с ограниченными возможностями, Свердловская область</li> <li>Благотворительные акции в поддержку пожилых людей, школьников, неблагополучных семей и детей-сирот во всех регионах нашего присутствия</li> </ul>
<b>ЭКОЛОГИЯ</b>		
Более 25 акций и проектов	0,1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Очистка участка русла реки Вохчи в г. Капан, Республика Армения</li> <li>Развитие движения детско-юношеских экологических отрядов во всех регионах нашего присутствия</li> <li>Развитие социально-экологического проекта «Помидорро», Магаданская область</li> </ul>

Механизм обратной связи



Реагирование на нужды местных сообществ

Мы используем Систему управления взаимодействием с сообществами для обсуждения наших действий и поощряем обратную связь от заинтересованных сторон. Для нас важны сообщества, и мы регулярно организуем поездки и выездные консультации, в том числе в отдаленные районы.

В 2017 году мы получили более 500 обращений от местного населения, связанных главным образом с возможностями трудоустройства и воздействием деятельности Компании на качество жизни, а также запросы об оказании поддержки образовательным и медицинским учреждениям и помощи в проведении культурных и спортивных мероприятий для подрастающего поколения. В течение года мы провели 37 собраний, общественных слушаний и встреч с представителями местных сообществ и КМНС (в 2016 году их было 32). Кроме этого, мы организовали 20 посещений производственных объектов Компании (на 5 больше, чем в 2016 году).

Мы начали диалог с местным сообществом республики Саха (Якутия), в новом для Полиметалла регионе. Идет процесс выявления заинтересованных сторон, включая сотрудников, местных жителей, общественные организации и органы власти; были созданы каналы связи и предоставлен доступ всем заинтересованным сторонам. Теперь, как и на других наших предприятиях, все заинтересованные стороны имеют простой способ связи с нами и гарантированно получают ответ в течение двух недель.

Оценка воздействия

Подразделения Полиметалла по связям с общественностью регулярно проводят мониторинг реализации социальных программ. Они организуют опросы общественного мнения, отчетные встречи с заинтересованными сторонами по результатам деятельности за год для оценки социального и экономического эффекта наших проектов. Это позволяет незамедлительно реагировать на изменение ситуации, корректируя направление инвестиций, и исключает возможность нецелевого расходования средств. Мы также обеспечиваем возможность прямого участия местных сообществ в формировании и контроле социальных программ.

В 2017 году мы провели опросы общественного мнения в 11 регионах присутствия Компании. В опросах приняли участие 726 человек. Мы выявили несколько положительных и ни одного отрицательного эффекта нашей деятельности. В числе положительных воздействий: уплата налогов, поддержка инфраструктуры и развитие местного сопутствующего бизнеса, природоохранные и экологические проекты, приток населения в связи с ростом производства, возможности трудоустройства для местного населения, социальные инвестиции и поддержка развития социальной сферы. Мы получили более 105 благодарственных писем от различных групп за наш вклад в решение социальных проблем.

В 2017 году мы построили, отремонтировали или оснастили оборудованием 100 социальных учреждений (в 2016 году их было 50), включая детские сады, школы, учреждения здравоохранения, культуры и спорта в населенных пунктах и отдаленных районах в регионах присутствия. Была оказана целевая поддержка социально уязвимым группам населения, в том числе детям из малообеспеченных или неблагополучных семей и пожилым людям.

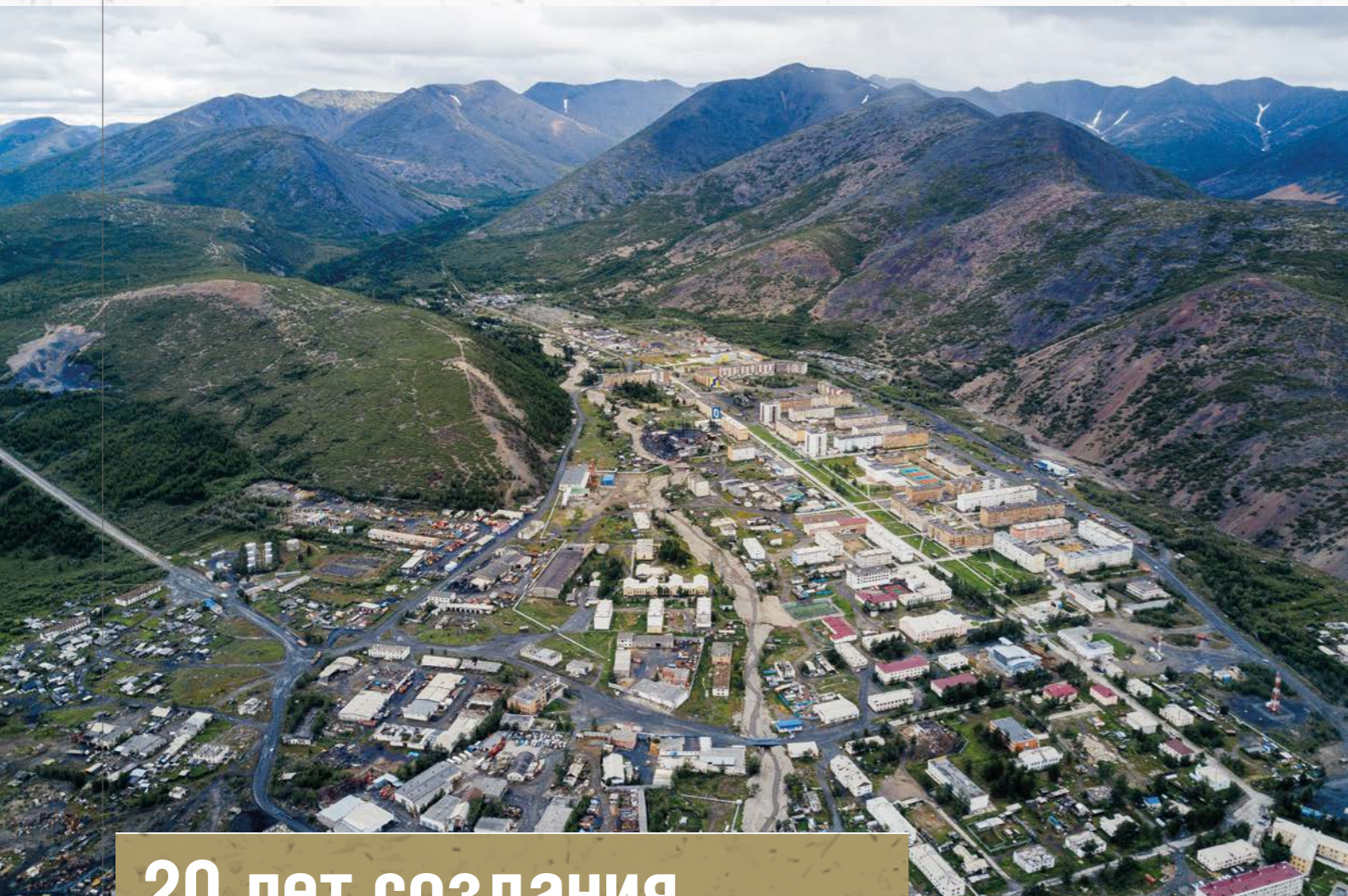
Результаты за 2017 год

МЫ ОБЕЩАЛИ...	МЫ ВЫПОЛНИЛИ...
Проведем не менее трех встреч с местным населением в новых регионах нашего присутствия и получим обратную связь по реализованным социальным программам.	Мы организовали и провели первые ежегодные встречи с местным населением в новых регионах нашего присутствия, а именно: Томпонском районе (Республика Саха), Житикаринском районе (Республика Казахстан) и в Капане (Армения). Они оценили результаты первого года реализации комплексной социальной программы и рассмотрели предложения по установлению взаимосвязей с местным сообществом и планы в области социального развития на предстоящий год.
Продолжим внедрение Системы управления взаимодействием с сообществами на всех предприятиях, выявим дополнительные заинтересованные стороны, установим с ними отношения, оценим их нужды, внедрим системы обратной связи и проведем регулярные опросы общественного мнения в новых регионах присутствия.	Система управления взаимодействием с сообществами была внедрена на всех месторождениях.
Обновим Процедуру благотворительных, социальных, политических пожертвований, выплат и взносов.	Новая версия Процедуры благотворительных, социальных, политических пожертвований, выплат и взносов была утверждена Советом директоров в 2017 году.
Систематизируем благотворительную деятельность.	Мы систематизировали процессы планирования и составления отчетности и определили основные подходы к реализации проектов. В 2017 году значительные успехи были достигнуты в развитии корпоративной добровольческой деятельности. В благотворительных акциях Компании приняли участие более 1000 сотрудников.
Подпишем соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с местными сообществами в новых регионах нашего присутствия.	Мы подписали еще четыре договора о сотрудничестве с местными сообществами в новых регионах нашего присутствия.

Планы на 2018 год и далее

Мы поставили перед собой следующие задачи:

- > Обновить Систему оценки социальных проектов;
- > Внедрить на недавно приобретенных предприятиях Систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, предусматривающую выявление заинтересованных сторон, установление с ними отношений, оценку их нужд и потребностей, внедрение системы обратной связи и проведение регулярных опросов общественного мнения;
- > Увеличить количество социальных проектов и акций, направленных на сохранение языка, культурного наследия и традиционных ремесел коренных малочисленных народов Севера;
- > Вовлекать наших сотрудников и представителей местных сообществ в волонтерское движение и поощрять их участие в экологических и благотворительных проектах Компании.



## 20 лет создания экономической стоимости

Достижение экономической эффективности является основой долгосрочного устойчивого развития бизнеса. Отличные финансовые показатели Полиметалла способствуют улучшению социально-экономических условий в регионах нашей деятельности.

### ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



### Буровая установка Sibex для работы при экстремально низких температурах

Прошлой осенью Дукатский хаб посетили представители международных компаний «Казцинк» и Glencore International AG. Делегация прибыла из Казахстана, чтобы увидеть работу уникальной буровой установки Sibex. Дукат стал первым рудником в России, который начал ее эксплуатировать. По заказу Полиметалла Sibex был специально изготовлен для использования в условиях экстремально низких температур. Запуск установки Sibex позволит уменьшить затраты на вывоз пустой горной массы, откроет новые перспективы и станет настоящим прорывом в современной геологии.

### Установка для бурения глубоких скважин Simba S7

На Албазино бурение скважин в автоматическом режиме стало возможным благодаря современной установке Simba S7C. Достаточно вставить в нее usb-накопитель с проектом буровых работ, подготовленным сотрудниками отдела горного планирования, и «умная» машина все сделает сама. Информация отображается на мониторе и записывается на флеш-накопитель, что позволяет специалистам отслеживать необходимые параметры взрывных работ. Применение установки значительно облегчило труд горняков и повысило качество работ и точность бурения.



### Анна Маркова

#### Инженер-исследователь, Майское

Анна Маркова – инженер отдела технологических исследований центральной лаборатории предприятия. Она работает на проекте Майское с января 2017 года. Анна изучает возможность применения высокоскоростной флотации для переработки руд Майского на стадии рудоподготовки. Ввод этой схемы позволит значительно сократить производственные затраты компании. Анна – одна из победителей научно-практической конференции (НПК) 2017 года.





**Наша главная цель – создание стоимости для акционеров. Помимо этого, будучи ответственным бизнесом, мы вносим значительный вклад в экономическое развитие регионов присутствия. Мы платим налоги, трудоустраиваем местное население и осуществляем закупки на местных рынках на взаимовыгодных условиях. Наш успех идет на пользу местной экономике.**



**Максим Назимов**

Заместитель Генерального директора по финансам

### Наш подход

Мы стремимся к созданию долгосрочной стоимости для акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных лиц. Помимо этого, мы вносим значительный вклад в экономику и устойчивое развитие территорий, уплачивая налоги в федеральные и региональные бюджеты, трудоустраивая местных жителей, пользуясь услугами местных и региональных поставщиков. Это способствует повышению уровня жизни местного населения, экономическому развитию регионов, а также минимизирует воздействие перевозок на окружающую среду. Мы осуществляем социальные инвестиции, помогая улучшить жизнь населения и укрепляя отношения с местными сообществами. Более подробную информацию о социальных инвестициях в регионах нашего присутствия см. в разделе «Местные сообщества» (стр. 57).

### Экономическое влияние

Мы оказываем положительное влияние на экономику и общество в регионах присутствия, выплачивая налоги в государственные бюджеты России, Армении и Казахстана. В 2017 году налоговые выплаты Группы составили 188 млн долл. США (в 2016 году – 272 млн долл. США). Эти выплаты включают обязательные взносы в государственные социальные фонды, включая пенсионные фонды России, Армении и Казахстана. Кроме этого, в рамках коллективных договоров мы выполняем пенсионные обязательства перед работниками, вышедшими на пенсию. Полиметалл не считает эти обязательства существенными затратами и отражает их в финансовом отчете в разделе «Прочие долгосрочные обязательства».

Мы осознаем потенциальные риски и возможности, связанные с изменением климата, которые могут повлиять на нашу деятельность, доходы и расходы, однако в 2017 году мы не ожидали возникновения каких-либо финансовых последствий в долгосрочной перспективе. Мы ежегодно оцениваем риски и проводим их качественный анализ (см. раздел «Управление рисками»).

За отчетный период на Полиметалл не налагались значительные штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований.

### Кто несет ответственность?

Главный исполнительный директор Группы, Заместитель Генерального директора по финансам, Заместитель Генерального директора по производству, Торговый Дом «Полиметалл» и отделы снабжения на предприятиях, управляющие директора предприятий, руководители финансовых и кадровых служб, производственные отделы и отделы по связям с общественностью на предприятиях

### Чем мы руководствуемся?

Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного управления Великобритании, Кодекс корпоративного поведения, корпоративная Политика по закупкам

### Научно-технические разработки и инновации

Научно-технический отдел занимается поиском последних инноваций, их тестированием и внедрением наиболее успешных из них на наших предприятиях. В 2017 году мы уделили особое внимание экологически чистым и цифровым технологиям.

Полиметалл Инжиниринг совместно с партнерами начал исследование альтернативной технологии извлечения золота и серебра из руды без использования цианида. Мы успешно провели испытания и рассчитываем на развитие дальнейшего сотрудничества с учеными и внедрение экологически чистых технологий на наших предприятиях.

С 2012 года мы применяем систему непрерывного улучшения производства (НУП), направленную на повышение производственной эффективности. Данная система не только экономит денежные средства, но и помогает уменьшить экологическое воздействие, например, посредством снижения объемов потребляемых материалов или более эффективного использования оборудования. Так, мы внедрили систему позиционирования техники и персонала на подземных (Дукат) и открытых (Кызыл и Комаровское) горных работах. Это значительно повысило безопасность персонала и увеличило срок полезного использования техники.

### Инновации в геологоразведке

В 2017 году Полиметалл начал использовать малогабаритные, экологически безопасные, портативные буровые установки при проведении геологоразведки. Это оборудование может применяться на отдаленных труднодоступных участках, и глубина бурения достигает 140 метров.

Использование такой техники экономически целесообразно и даже незаменимо для оценки и заправки проявлений и геохимических аномалий без рубки леса и строительства дорог для подачи техники к месту разведки. Небольшой вес портативных установок позволяет перемещать их вручную, что помогает сохранить деревья и биоразнообразие, а также снизить расходы на геологоразведку. Мы также используем современные геологические молотки – портативные анализаторы, позволяющие проводить качественный и полуколичественный многоэлементный анализ непосредственно на месте проведения работ. Полученная информация способствует оперативному принятию решения: закрывать скважину или добуричь несколько метров, скорректировать направление проходки горной выработки, оценить качество руды для шихты.

В 2017 году на первом российском конкурсе технологических вызовов и решений МайнТек, проведенном в рамках форума «Майнекс Россия – 2017», Полиметалл нашел партнера по геохимическим исследованиям (устойчивости горных пород), и в настоящее время мы тестируем инновационную технологию многоэлементного анализа.

### Существенные аспекты

- Экономическая результативность
- Присутствие на рынках
- Практика закупок
- Косвенное экономическое воздействие
- Ответственность за продукцию

### Приоритетные

Создание социально-экономической стоимости; своевременная уплата налогов; трудоустройство местного населения; поддержка местного бизнеса

В эпоху автоматизации мы работаем над цифровизацией процессов производства для увеличения эффективности разведки полезных ископаемых. В 2017 году мы внедрили систему управления геологическими данными Geobank, а также систему электронной документации ядра и сбора данных, поступающих с участков работ и аналитических лабораторий.

### Трудоустройство местного населения

Трудоустройство местных жителей имеет множество преимуществ. Помимо укрепления связей между нашим бизнесом и местными сообществами, оно позволяет снизить затраты на транспортировку вахтового персонала из других регионов, а следовательно воздействие выбросов на окружающую среду. Сотрудники участвуют в улучшении социально-экономических условий в регионе, что помогает нам увеличить положительное воздействие на местную экономику.

Мы создаем возможности трудоустройства на всех предприятиях, активно нанимая местное население. В 2017 году 95% наших сотрудников составили местные жители (граждане России, Армении и Казахстана, в зависимости от местоположения предприятия). Мы стремимся создать необходимые условия для увеличения численности женщин как в руководящем составе, так и в общем штате Компании. В 2017 году доля местных женщин-руководителей была на 8% больше, чем доля местных мужчин-руководителей, а доля сотрудниц, нанятых из числа местного населения, в общей численности персонала Полиметалла на 3% больше, чем доля мужчин.

### Закупки

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

Мы используем систему электронных закупок на площадке b2b, которая расширяет перечень подрядчиков и делает систему закупок более прозрачной, безопасной и эффективной.

В 2017 году мы изменили стратегию закупок в целях долгосрочного планирования. Мы стремимся к созданию устойчивых и долгосрочных отношений с нашими партнерами, отобранными на основе открытого тендера.

В 2017 году мы внедрили шкалу оценки поставщиков. Мы также проводим проверки наших партнеров на благонадежность и наличие коррупционных рисков, чтобы работать только с поставщиками, соблюдающими нормы этики. В 2017 году мы проверили более 4 500 организаций (потенциальных партнеров) и отказались от сотрудничества с некоторыми из них из-за несоответствия нашим стандартам корпоративного управления и антикоррупционной политики.

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

В 2017 году в среднем около 47% закупок для российских предприятий Полиметалла осуществлялось у региональных поставщиков, что на один процент меньше, чем в предыдущем году. Это снижение обусловлено обновлением и улучшением парка горной техники и покупкой технических средств и оборудования в других странах, а также с наймом международных компаний для проведения взрывных работ. В Казахстане и Армении доля закупок у местных поставщиков составляет 81% и 50% соответственно.

Взаимоотношения с региональными поставщиками товаров и услуг имеют принципиально важное значение в силу удаленности многих наших объектов и суровых погодных условий. На более удаленных производствах вся продукция поставляется морским транспортом в период навигации, поэтому мы зависим от региональных поставщиков. В Магаданской области, в условиях ограниченных транспортных возможностей, укрепление взаимоотношений с региональными поставщиками является критическим фактором – 8% региональных поставщиков обеспечивают 46% всех производственных нужд. На месторождении Воронцовское на Урале доля местных поставщиков составляет 38%.

**Покупатели и рынки**

Наша продукция продается как внутри, так и за пределами страны-производителя. Мы продаем золотые и серебряные слитки в основном российским коммерческим банкам, в то время как наш концентрат покупают металлургические заводы по всему миру. В 2017 году 68% всего проданного товара составили слитки и 32% – концентрат. Тремя регионами с наибольшей долей продаж были Россия (60%), Казахстан (17%) и Европа (12%), тогда как доля продаж в Китай, Сингапур и Японию составила всего 7%, 3% и 1% соответственно. При выборе партнеров Полиметалл учитывает потенциальные риски, связанные с условиями закупки концентрата, при этом все операции производятся в соответствии с действующими национальными и международными стандартами. Вместе с нашими экспертами по продажам и маркетингу мы обеспечиваем полное соблюдение международных нормативных требований в отношении качества продукта, его отгрузки и транспортировки. С 1998 года на Полиметалл не налагались значительные штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований в отношении использования и предоставления продукции и услуг.

**Финансовая поддержка и платежи в пользу государства**

Начиная с 1 января 2017 года, ООО «Омолонская золоторудная компания» и ЗАО «Серебро Магадана» имеют право применять сниженную ставку налога на прибыль 17% (в 2016 году – 18%) по операциям в Особой экономической зоне Дальнего Востока РФ, а также сниженную ставку НДС (60% от стандартной ставки). За получение этой налоговой льготы участники региональной свободной экономической зоны обязаны ежегодно инвестировать 50% от суммы, сэкономленной за счет уменьшения налоговых платежей, в Программу развития Особой экономической зоны. В отчетном году данные инвестиции составили 12 млн долл. США (в 2016 году – 14 млн долл. США).

1 января 2017 года ООО «Светлое» получило налоговую льготу в качестве участника Регионального инвестиционного проекта, и теперь вправе применять ставку налога на прибыль 0% до 2021 года.

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

**ОТЧЕТ НЕЗАВИСИМОГО АУДИТОРА О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОВЕРКИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЙ ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ, ПОДГОТОВЛЕННЫЙ ДЛЯ АКЦИОНЕРОВ POLYMETAL INTERNATIONAL PLC**



**Введение**

Мы были привлечены Руководством Polymetal International plc (далее – «Компания») для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность в отношении описанной ниже Выборочной информации, включенной в Отчет об устойчивом развитии Компании за год, закончившийся 31 декабря 2017 года (далее – «Отчет об устойчивом развитии»).

**Выборочная информация**

Мы провели оценку качественной и количественной информации, которая раскрыта в Отчете об устойчивом развитии и включена в 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 областях деятельности в объеме отчетной информации (далее – «Выборочная информация»). Объем наших процедур был ограничен Выборочной информацией за год, закончившийся 31 декабря 2017 года.

**Требования к подготовке Выборочной информации**

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

**Обязанности Polymetal International plc**

Руководство Компании несет ответственность за:

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

**Наша ответственность**

Наша ответственность заключается в:

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

Настоящий отчет, содержащий наши выводы, был подготовлен исключительно для руководства Компании, в соответствии с соглашением между нами, с целью оказания содействия руководству в раскрытии информации о деятельности Компании в области устойчивого развития и результатах этой деятельности. Мы даем согласие на раскрытие содержания данного отчета в составе Отчета об устойчивом развитии Компании за год, закончившийся 31 декабря 2017 года, 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 выполненную работу и настоящий отчет, за исключением случаев, когда соответствующие условия были специально согласованы и было предварительно получено наше согласие в письменной форме.

**Применимые профессиональные стандарты и степень уверенности**

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

**Независимость и контроль качества**

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

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

# ОТЧЕТ НЕЗАВИСИМОГО АУДИТОРА О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОВЕРКИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЙ ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ, ПОДГОТОВЛЕННЫЙ ДЛЯ АКЦИОНЕРОВ POLYMETAL INTERNATIONAL PLC

## Выполненная работа

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

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

## Методология представления и оценки показателей

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

## Выводы по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

По итогам проведенных процедур и полученных нами доказательств:

- наше внимание не привлекли никакие факты, которые дали бы нам основания полагать, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2017 года, не была подготовлена во всех существенных отношениях в соответствии с требованиями GRI Standards;
- наше внимание не привлекли никакие факты, которые дали бы нам основания полагать, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2017 года, не соответствует требованиям к раскрытию информации, предусмотренным Основным вариантом отчетности в области устойчивого развития в соответствии с GRI Standards.

*А. В. Давыдова*

27 марта 2018 года  
Москва, Российская Федерация

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

Акционерное общество «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит»



Аудируемое лицо: Polymetal International plc

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

Независимый аудитор:  
Акционерное общество «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит»

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

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

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

ОРН3 в реестре аудиторов и аудиторских организаций -  
11603050547

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

# ОСНОВНЫЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ДАННЫЕ

## Финансовые результаты

	Ед. измерения	2017	2016
Выручка	млн долл. США	1 815	1 583
Денежные операционные расходы (за вычетом амортизации, заработной платы, налога на добычу полезных ископаемых)	млн долл. США	639	470
Заработная плата, прочие выплаты и пособия работникам	млн долл. США	285	222
Выплаты кредиторам	млн долл. США	65	64
Выплаты дивидендов	млн долл. США	189	179
Налоги (за исключением налогов на фонд заработной платы, включенных в затраты на оплату труда)			
Текущий налог на прибыль и сверхприбыль	млн долл. США	89	169
Налоги, кроме налога на прибыль	млн долл. США	11	11
Налог на добычу полезных ископаемых	млн долл. США	88	82
Социальные выплаты	млн долл. США	15	10
Нераспределенная экономическая стоимость	млн долл. США	434	376

## Производственные результаты

	Ед. измерения	2017	2016
Вскрыша	млн. т	114	82,1
Подземная проходка	км	115,4	92,2
Добыча руды	тыс. т	12 589	13 380
Открытые работы	тыс. т	8 241	9 506
Подземные работы	тыс. т	4 347	3 874
Переработка руды	тыс. т	13 037	11 417
<b>Производство</b>			
Золото	тыс. унц.	1 075	890
Серебро	млн. унц.	26,8	29,2
Медь	тыс. т	2,7	1,5
Цинк	тыс. т	4,8	2,9
Золотой эквивалент <sup>1</sup>	тыс. унц.	1 433	1 269
<b>Реализация</b>			
Золото	тыс. унц.	1 099	880
Серебро	млн. унц.	26,5	30,7
Медь	тыс. т	2,6	1,6
Цинк	тыс. т	4,7	2,8

## Материалы

	Ед. измерения	2017	2016
Материалы	т	53 898	55 270
Измельчающие тела	т	15 871	16 964
Цианид натрия	т	8 918	8 814
Цемент	т	10 292	6 710
Пергидроль	т	5 567	6 597
Флотореагенты	т	3 410	3 244
Карбонат натрия	т	79	1 124
Натр едкий	т	951	720
Флокулянт	т	214	324
Цинковый порошок	т	342	318

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

## ОСНОВНЫЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ДАННЫЕ

### Энергопотребление

	Ед. измерения	2017	2016
Дизельные электрогенераторы <sup>1</sup>	ГДж	2 608 302	2 293 803
Дизельное топливо (транспорт и самоходная техника)	ГДж	1 870 004	2 001 618
Покупная электроэнергия	ГДж	1 863 211	1 844 458
Уголь	ГДж	401 420	670 278
Природный газ	ГДж	164 984	167 126
Бензин для транспортных средств	ГДж	33 395	43 079
<b>Общее энергопотребление</b>	ГДж	<b>7 009 970</b>	<b>7 020 362</b>

### Вода

	Ед. измерения	2017	2016
Водозабор			
Подземные воды	тыс. куб. м	7 822	8 284
Поверхностные воды	тыс. куб. м	9 144	5 779
Внешние системы водоснабжения	тыс. куб. м	716	414
<b>Общий объем водозабора</b>	тыс. куб. м	<b>17 683</b>	<b>14 477</b>
Общий объем повторно используемой и оборотной воды	тыс. куб. м	14 645	12 125
Доля повторно используемой и оборотной воды	%	83	84
Водоотведение			
В водотоки	тыс. куб. м	8 792	8 478
В накопители	тыс. куб. м	825	3 169
На рельеф	тыс. куб. м	252	26
В канализацию	тыс. куб. м	713	177
<b>Общий объем водоотведения</b>	тыс. куб. м	<b>11 339</b>	<b>11 850</b>
Водотоки, подверженные существенному влиянию в результате забора воды	ед.	0	0

### Земли

	Ед. измерения	2017	2016
Общая площадь земель в собственности и аренде	га	20 101	19 285
Площадь нарушенных земель за год	га	1 271	2 482
Площадь рекультивированных земель за год	га	471	261
Общая площадь нарушенных и еще не рекультивированных земель	га	11 995	11 411

### Выбросы

	Ед. измерения	2017	2016
Общие выбросы парниковых газов	т	771 320	728 468
Прямые выбросы парниковых газов	т	280 851	268 093
Косвенные выбросы парниковых газов	т	490 468	460 375
Диоксид серы	т	983	847
Оксиды азота	т	2 500	1 608
Оксид углерода	т	2 983	2 153
Неорганическая пыль (твердые частицы)	т	4 973	4 565
Озоноразрушающие вещества, эквивалентные ХФУ 11	т	0	0

### Отходы

	Ед. измерения	2017	2016
Вскрышные породы	т	117 666 813	63 116 390
Хвосты обогащения	т	10 575 864	10 625 666
Опасные отходы	т	13 481	10 610
Неопасные отходы	т	128 250 317	73 963 349
Доля повторно использованных отходов от общего объема образованных отходов	%	22	20
<b>Общий объем образованных отходов</b>		<b>128 263 798</b>	<b>73 978 959</b>

### Инвестиции в охрану окружающей среды

	Ед. измерения	2017	2016
Общие инвестиции в охрану окружающей среды	тыс. долл. США	24 758	14 371

<sup>1</sup> Включая выработанную энергию.

### Биоразнообразие

	Ед. измерения	2017	2016
Количество редких и охраняемых видов растений и животных, обитающих в районах воздействия деятельности Компании	ед.	1	1
Количество производственных участков в собственности, на правах аренды или под управлением на территориях, имеющих природную ценность или статус особо охраняемых территорий или в непосредственной близости от них	ед.	0	0

### Социальные аспекты

	Ед. измерения	2017	2016
Общая численность персонала на 31 декабря	чел.	11 919	11 261
Средняя численность персонала	чел.	11 553	10 862
Процент сотрудников, состоящих в коллективных договорах	%	89	88
Коэффициент текучести кадров	%	5,4	5,5

### Состав персонала

	Ед. измерения	2017	2016
Доля женщин в общей численности персонала	%	22	21
Доля женщин-руководителей	%	24	22
Доля женщин-специалистов	%	42	42
Сотрудники младше 30 лет	чел.	2 407	2 566
Женщины среди сотрудников младше 30 лет	чел.	509	613
Мужчины среди сотрудников младше 30 лет	чел.	1 898	1 953
Доля сотрудников младше 30 лет	%	20	24
Доля женщин среди сотрудников младше 30 лет	%	21	20
Доля мужчин Доля мужчин среди сотрудников младше 30 лет	%	79	80
Сотрудники с инвалидностью	чел.	12	8
Количество сотрудников в отпуске по уходу за ребенком	чел.	228	296
Доля мужчин среди сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	3	1
Доля женщин среди сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	97	99
Доля сотрудников, вернувшихся на работу после отпуска по уходу за ребенком	%	100	100
Сотрудники, работающие по срочному трудовому договору	чел.	10 359	NA
Мужчины	чел.	8 254	NA
Женщины	чел.	2 105	NA
Сотрудники, работающие по бессрочному трудовому договору	чел.	1 084	NA
Мужчины	чел.	880	NA
Женщины	чел.	204	NA
Сотрудники работающие полный рабочий день	чел.	11 288	NA
Мужчины	чел.	9 035	NA
Женщины	чел.	2 253	NA
Сотрудников, работающих неполный рабочий день	чел.	156	NA
Мужчины	чел.	100	NA
Женщины	чел.	56	NA

### Обучение

	Ед. измерения	2017	2016
Количество сотрудников, прошедших обучение	чел.	14 974	8 891
Доля сотрудников, прошедших внутрикорпоративное обучение	%	63	57
Доля сотрудников, прошедших внешнее обучение	%	37	43
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника (в год)	час	66	60
Среднее количество часов обучения на одну женщину-сотрудника (в год)	час	68	NA
Среднее количество часов обучения на одного мужчину-сотрудника (в год)	час	60	NA
Общий объем инвестиций в обучение	тыс. долл. США	1 474	866

## ОСНОВНЫЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ДАННЫЕ

### Показатели травматизма и безопасности

	Ед. измерения	2017	2016
<b>Полиметалл</b>			
Всего несчастных случаев	ед.	16	19
Несчастные случаи со смертельным исходом	ед.	2	4
Инциденты	ед.	2	3
Происшествия	ед.	12	46
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	коэффициент	0,15	0,19
Профессиональные заболевания и проблемы со здоровьем	ед.	3	4

### Подрядчики

Всего несчастных случаев	ед.	9	12
Несчастные случаи со смертельным исходом	ед.	1	3
Инциденты	ед.	1	0
Происшествия	ед.	7	50
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	коэффициент	0,28	0,37

### Деловая этика

	Ед. измерения	2017	2016
Нарушения Кодекса корпоративного поведения	ед.	12	5
Случаи коррупции	ед.	7	4

### Ответственность за созданный продукт

	Ед. измерения	2017	2016
Количество обоснованных жалоб в отношении нарушений в области защиты персональных данных покупателей или случаев разглашения персональных данных	ед.	0	0
Штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований в отношении предоставления или использования продукции и услуг в денежном выражении	тыс. долл. США	0	0
Количество случаев несоответствия продукции и услуг, произведенных Компанией, нормам безопасности и охраны здоровья	ед.	0	0

### Социальные инвестиции

	Ед. измерения	2017	2016
Спорт	тыс. долл. США	3 215	2 000
Здравоохранение и образование	тыс. долл. США	4 671	1 563
Культурное наследие и традиции	тыс. долл. США	939	751
Инфраструктурные объекты и учреждения социального значения	тыс. долл. США	2 323	461
Поддержка коренных малочисленных народов Севера	тыс. долл. США	272	208
Экологическое просвещение	тыс. долл. США	84	40
Благотворительные выплаты	тыс. долл. США	269	68
<b>Общий объем социальных инвестиций</b>	тыс. долл. США	<b>11 772</b>	<b>5 023</b>
Количество соглашений о сотрудничестве	ед.	30	25
Общая сумма денежных выплат политическим партиям, организациям и их представителям	тыс. долл. США	0	0

### Каналы связи

	Ед. измерения	2017	2016
Обращения сотрудников	ед.	1 001	1 269
Ответы на обращения и решенные вопросы	ед.	1 001	1 264
Обращения местного населения	ед.	516	270
Общественные слушания и собрания	ед.	37	32
Посещения предприятий внешними заинтересованными лицами	ед.	20	15

### Соответствие нормам законодательства

	Ед. измерения	2017	2016
Значительные штрафы	тыс. долл. США	0	0
Неденежные санкции	тыс. долл. США	0	0
Судебные разбирательства	ед.	0	0

## ПОКАЗАТЕЛИ GRI

### Общие элементы отчетности по Стандартам GRI

ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ		СЕКТОР	СТРАНИЦЫ/ПРИМЕЧАНИЯ
<b>ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ</b>			
102-1	Название организации	1	Обложка
102-2	Основные виды деятельности, торговые марки, виды продукции, а также услуг	1	стр. 8-11
102-3	Расположение штаб-квартиры организации	1	стр. 8-9
102-4	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетностью	1	стр. 8-9
102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	1	Годовой отчет 2017
102-6	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые отрасли, а также категории потребителей и бенефициаров)	1	стр. 8-9, 64
102-7	Масштаб организации	3	стр. 4-11, 67, 69
102-8	Информация о сотрудниках и подрядчиках	3	стр. 37-38, 63, 69
102-9	Цепочка поставок	1	стр. 11, 18-19, 63-64
102-10	Существенные изменения, связанные с цепочкой поставок	1	стр. 1-5, 8-9, 21, 63-64, Годовой отчет 2017
102-11	Принцип предосторожности	1	стр. 5, www.polymetalinternational.com
102-12	Внешние инициативы	1	стр. 6, 13
102-13	Членство в ассоциациях	1	стр. 6, 13, 56
<b>СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ</b>			
102-14	Заявление самого старшего руководителя, принимающего решения в организации	1	стр. 1
102-15	Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	1	стр. 14-16
<b>ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ</b>			
102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	1	стр. 4-5, 6, 36
102-17	Механизмы консультирования и информирования о проблемах в сфере этики	1	стр. 36, 43
<b>КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ</b>			
102-18	Структура корпоративного управления	1	стр. 14-16
102-19	Делегирование полномочий	1	стр. 12-16
102-20	Руководящая должность, предполагающая ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	1	стр. 14
102-21	Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам с заинтересованными сторонами	1	стр. 4-5, 14, 17-19
102-22	Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	1	стр. 14-15
102-23	Председатель высшего органа корпоративного управления	1	стр. 14-15
102-24	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления		Годовой отчет 2017
102-25	Конфликты интересов	1	стр. 15-16, Годовой отчет 2017
102-26	Роль высшего органа корпоративного управления и в разработке целей, ценностей и стратегии	1	стр. 15-16
102-27	Коллективное знание членов высшего органа корпоративного управления	1	Годовой отчет 2017
102-28	Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	1	Годовой отчет 2017
102-29	Выявление экономических, экологических и социальных воздействий, рисков и возможностей, и управление ими	1	стр. 14-17
102-30	Эффективность системы управления рисками	1	стр. 16
102-31	Анализ экономических, экологических и социальных вопросов	1	стр. 14-15
102-32	Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчета об устойчивом развитии	1	стр. 15-17
102-33	Информирование о критически важных проблемах	1	стр. 16, 18-19
102-34	Характер и общее количество критически важных проблем	1	стр. 43, 58
102-35	Правила вознаграждения	1	Годовой отчет 2017, Отчет по вознаграждениям www.polymetalinternational.com
102-36	Порядок определения размера вознаграждения	1	Годовой отчет 2017
102-37	Участие заинтересованных сторон в определении размера вознаграждения	1	Годовой отчет 2017

## ПОКАЗАТЕЛИ GRI

### Общие элементы отчетности по Стандартам GRI продолжение

ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ		СЕГМЕНТ	СТРАНИЦЫ/ПРИМЕЧАНИЯ
<b>ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b>			
102-40	Список групп заинтересованных сторон	1	стр. 18-19
102-41	Коллективные договоры	1	стр. 42
102-42	Выявление и отбор заинтересованных сторон	1	стр. 18-19, 55
102-43	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	1	стр. 18-19, 55
102-44	Ключевые темы и опасения	1	стр. 18-19
<b>ВЫЯВЛЕННЫЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ</b>			
102-45	Юридические лица, включенные в консолидированную финансовую отчетность организации	1	Годовой отчет 2017
102-46	Определение содержания отчета и границ тем	1	стр. 12, 17
102-47	Список всех существенных тем	1	стр. 17
102-48	Переформулировки информации	1	В примечаниях
102-49	Изменения в отчетности	1	стр. 17
<b>ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ</b>			
102-50	Отчетный период	1	Внутренняя обложка
102-51	Дата публикации предыдущего отчета	1	Март 2017 г. – отчет за 2016 г.
102-52	Цикл отчетности	1	Ежегодная отчетность
102-53	Контактная данные для обращения с вопросами относительно отчета и его содержания	1	Внутренняя обложка
102-54	Вариант подготовки отчета в соответствии со стандартами GRI	1	Данный отчет был подготовлен в соответствии со Стандартами GRI: Основной (Core Option)
102-55	Указатель содержания GRI	1	стр. 71-74
102-56	Внешнее заверение отчетности	1	стр. 65-66
<b>ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА</b>			
103-1	Определение существенных аспектов и их границ внутри организации	1	стр. 17-19, 71-74, 75
103-2	Подход в области менеджмента и его компоненты	1	В каждом разделе Отчета об устойчивом развитии
103-3	Оценка подхода в области менеджмента	1	стр. 17-19

### Специфические стандартные элементы отчетности

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА/КАТЕГОРИЯ	КОД	ПОКАЗАТЕЛЬ	СЕГМЕНТ	СТРАНИЦЫ/ПРИМЕЧАНИЯ
<b>ЭКОНОМИЧЕСКАЯ</b>				
Экономическая результативность	GRI 201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	1	стр. 62-64
	GRI 201-3	Пенсионные и прочие обязательства по выплатам	1	стр. 62
Присутствие на рынках	GRI 201-4	Финансовая поддержка, полученная от государства	1	стр. 63
	GRI 202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	3	стр. 42
Непрямые экономические воздействия	GRI 202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	3	стр. 63
	GRI 203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	1	стр. 56-67
Практики закупок	GRI 204-1	Доля расходов на местных поставщиков	2	стр. 63
Противодействие коррупции	GRI 205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	5	стр. 37
	GRI 205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	1	стр. 36-37
<b>ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ</b>				
Материалы	GRI 301-1	Израсходованные материалы по массе или объему	4	стр. 28
	GRI 301-2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	2	стр. 27
Энергия	GRI 302-1	Потребление энергии внутри организации	2	стр. 28
	GRI 302-3	Энергоемкость	2	стр. 29
	GRI 302-4	Сокращение энергопотребления	2	стр. 28-29
	GRI 302-5	Снижение потребности в энергии для продукции или услуг	2	стр. 28-29

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА/КАТЕГОРИЯ	КОД	ПОКАЗАТЕЛЬ	СЕГМЕНТ	СТРАНИЦЫ/ПРИМЕЧАНИЯ
Водные ресурсы	GRI 303-1	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	2	стр. 26
	GRI 303-2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное влияние	1	стр. 26
	GRI 303-3	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	2	стр. 26
Биоразнообразие	GRI 304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	1	стр. 32, 69
	GRI 304-2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	1	стр. 32
	G4-MM1	Количество земель, нарушенных и рекультивированных	2	стр. 31
Выбросы	GRI 305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	2	стр. 29-30
	GRI 305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	2	стр. 29-30
	GRI 305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	2	стр. 30
	GRI 305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	2	стр. 29-31
Сбросы и отходы	GRI 305-7	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	2	стр. 30
	GRI 306-1	Сбросы с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	2	стр. 26
	GRI 306-2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и способу обращения	2	стр. 27 Без разбивки по способу обращения с опасными и неопасными отходами
	GRI 306-3	Общее количество и объем существенных разливов	1	стр. 25
	GRI 306-4	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, относящихся к категории «опасные»	2	стр. 28
	G4-MM3	Общее количество вскрышных пород, скальных пород, хвостов и шламов	2	стр. 27
Соблюдение экологических требований/Соответствие требованиям	GRI 307-1	Несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	1	стр. 25
Экологическая оценка поставщиков	GRI 308-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	1	стр. 25, 63
<b>СОЦИАЛЬНАЯ</b>				
Занятость	GRI 401-1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	3	стр. 37
	GRI 401-3	Предоставление отпуска по уходу за ребенком	3	стр. 69
Взаимоотношения сотрудников и руководства	G4-MM4	Количество забастовок и локаутов длительностью более недели	1	стр. 41
	GRI 402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	1	стр. 43
Здоровье и безопасность на рабочем месте	GRI 403-1	Доля персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и работников	1	стр. 48
	GRI 403-2	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	1	стр. 49-50 Без разбивки по полу и регионам
	GRI 403-3	Работники с высоким риском травматизма и профессиональных заболеваний	1	стр. 48-50
Подготовка и образование	GRI 403-4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	1	стр. 48
	GRI 404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	1	стр. 39
	GRI 404-2	Программы по повышению квалификации сотрудников для дальнейшего трудоустройства	1	стр. 39-41

## ПОКАЗАТЕЛИ GRI

### Специфические стандартные элементы отчетности продолжение

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА/ КАТЕГОРИЯ	КОД	ПОКАЗАТЕЛЬ	СЕКТОР	СТРАНИЦЫ/ ПРИМЕЧАНИЯ
Разнообразие и равные возможности	GRI 405-1	Состав руководящих органов и основных категорий персонала	3	стр. 38 Без разбивки по следующим возрастным группам: младше 30 лет, 30-50 лет, старше 50 лет
	GRI 405-2	Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин	1	стр. 42 Без разбивки по каждой категории сотрудников
Недопущение дискриминации	GRI 406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	1	стр. 37
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	GRI 407-1	Свобода ассоциаций и ведения коллективных переговоров	1	стр. 5, 21, 42
Детский труд	GRI 408-1	Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования детского труда	1	Не выявлены
Принудительный или обязательный труд	GRI 409-1	Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	1	Не выявлены
Практики обеспечения безопасности	GRI 410-1	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека	1	Весь персонал службы безопасности является привлеченным. Все сотрудники прошли обучение правам человека в соответствии с законодательными требованиями
	G4-MM5	Общее количество предприятий, расположенных на территориях проживания малочисленных и коренных народов или смежных с ними территориях, а также количество предприятий или производственных объектов, у которых заключены официальные соглашения с сообществами коренных и малочисленных народов	1	стр. 32
Права коренных и малочисленных народов	GRI 411-1	Случаи нарушений прав коренных и малочисленных народов	1	стр. 54
	GRI 413-1	Общее количество предприятий, в которых реализованы программы взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	1	стр. 8-9, 56-57
Местные сообщества	GRI 413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	1	Отсутствуют
	G4-MM9	Территории, на которых происходило переселение, количество переселенных семей на каждой из них и влияние, которое оказало на них переселение.	1	стр. 55
Оценка соблюдения прав человека	G4-MM10	Количество и доля (в процентном соотношении) предприятий, имеющих планы закрытия/ликвидации	1	стр. 31
Планирование закрытия месторождений	GRI 415-1	Политические взносы	1	стр. 70
Государственная политика	GRI 419-1	Несоблюдение законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере	1	стр. 70

## ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

### Отчетные сегменты

ОТЧЕТНЫЙ СЕКТОР	НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ	ОБЛАСТИ ОТЧЕТНОСТИ				
		1	2	3	4	5
Полиметалл	Группа компаний					
Воронцовское	ЗАО «Золото Северного Урала»					
Предприятия Охотска	ООО «Охотская Горно-Геологическая Компания»					
Предприятия Охотска	ООО «Светлое»					
Дукат	АО «Серебро Магадана»					
Омолон	ООО «Омолонская золоторудная компания»					
Варваринское	АО «Варваринское»					
Варваринское	ТОО «Орион Минералс» (Комаровское)					
Албазино/Амурск	ООО «Ресурсы Албазино»					
Албазино/Амурск	ООО «Амурский Гидрометаллургический Комбинат»					
Майское	ООО «Золоторудная Компания Майское»					
Кызыл	ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие»					
Капан	ЗАО «Капан МРС»					
Офисы Полиметалла	АО «Полиметалл Управляющая Компания»					
Офисы Полиметалла	АО «Полиметалл Инжиниринг»					
Офисы Полиметалла	ООО «Торговый Дом Полиметалл»					

### Сокращения

<b>СНГ</b>	Содружество Независимых Государств
<b>экв.</b>	Эквивалент
<b>GE</b>	Золотой эквивалент
<b>КМНС</b>	Коренные малочисленные народы Севера
<b>НПО</b>	Неправительственные организации
<b>МРГ</b>	Металлы платиновой группы
<b>РОХ</b>	Автоклавное окисление (pressure oxidation)

### Единицы измерения

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

## ДЛЯ ЗАМЕТОК



**Polymetal International plc**

The Esplanade

St Helier

Jersey JE4 9WG

Channel Islands

Регистрационный номер: 106196

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



**POLYMETAL**  
INTERNATIONAL PLC