



Золотые руки

Отчет об устойчивом развитии
2008–2010



Оглавление

7	Обращение генерального директора
8	О компании
8	• Корпоративное управление
10	• Основные факты
11	• Основные показатели 2010 года
13	Принципы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития
13	• Приверженность устойчивому развитию
14	• Соответствие принципам Глобального договора ООН
15	• Наш подход к отчетности
15	• Взаимодействие с заинтересованными сторонами
20	Охрана и рациональное использование окружающей среды
20	• Принципы охраны окружающей среды и рационального природопользования
20	• Экологический менеджмент
22	• Аудит экологического менеджмента
22	• Экологическое обучение персонала
23	• Экологический мониторинг
23	• Показатели экологической результативности
24	• Энергосбережение
24	• Затраты на охрану окружающей среды
27	Компания и сотрудники
28	• Принципы кадровой политики
29	• Характеристика персонала
30	• Охрана труда и промышленная безопасность
30	• Система стандартов безопасности труда
32	• Мотивация персонала
34	• Социальная защита и социальное партнерство
38	• Развитие персонала
40	• Внутренние коммуникации и корпоративная культура
42	Компания и общество
42	• Социальная политика
46	• Социальные инвестиции
48	• Вклад в развитие регионов
51	Приложения
51	• Приложение I. Социальные программы
57	• Приложение II. Общественное признание

-  Хаб
-  Производство
-  Потенциальный хаб
-  Проекты развития
-  Добыча и производство
-  Основные проекты геологоразведки
-  Морской порт



Омолон


-  Биркачан
-  Сопка
-  Кварцевая
-  Цоколь
-  Орош
-  Дальнее
-  Пятинах
-  Бургали

Анадырь









Майское

Санкт-Петербург

Воронцовское

-  Воронцовское
-  Дегтярское
-  Февральское
-  Воронцовское (юг)
-  Волчанский

Дукат

-  Дукат
-  Гольцовое
-  Лунное
-  Арылах
-  Начальный-2
-  Перевальный
-  Арылах (рудник)
-  Лунное (Зона 7, рудник)
-  Красин
-  Звездный
-  Каменистый

Магадан

Хабаровск

Варваринское

-  Варваринское
-  Варваринское (фланги)
-  Хаканджа
-  Авлякан
-  Юрьевское (рудник)
-  Хаканджа (рудник)
-  Озерный

Амурск РОХ

-  Албазино
-  Майское (Чукотский АО)
-  Албазино (южные и восточные фланги)

Албазино

Золотые руки

Отчет об устойчивом развитии 2008–2010

Борис Кольцов и Марсель Кучуков
Ученики второго класса школы пос. Воронцовка

Обращение генерального директора

Виталий Несис

Генеральный
директор

«Полиметалл» — одна из ведущих компаний по добыче золота и серебра в России и Казахстане. Мы входим в десятку крупнейших в мире компаний — производителей драгоценных металлов, ориентирующихся на развивающиеся рынки. Работая в отрасли с 1998 года, «Полиметалл» стремится обеспечить максимальную доходность для наших акционеров, поддерживая при этом высокие стандарты корпоративной социальной ответственности.

Это наш второй отчет об устойчивом развитии. В нем мы акцентируем внимание на управлении воздействием наших предприятий на окружающую среду и на взаимодействии с сотрудниками и внешними заинтересованными сторонами — местными сообществами, государственными органами и инвесторами. «Полиметалл» — участник Глобального договора ООН, и в отчете отражено, как принципы договора, касающиеся прав человека, трудовых взаимоотношений, окружающей среды и противодействия коррупции, воплощены в деятельности компании.

Мы проводим политику абсолютной нетерпимости к потенциальным экологическим рискам и взяли на себя обязательство внедрить все необходимые технологии и методы, которые позволят минимизировать негативное воздействие нашей деятельности на окружающую среду.

Наша долгосрочная стратегия роста предусматривает создание безопасной и здоровой рабочей среды для всех сотрудников и построение конструктивных взаимоотношений с местными сообществами. «Полиметалл» постоянно совершенствует системы безопасности труда и охраны здоровья, программы обучения персонала, условия труда, социальные программы и всю необходимую для их обеспечения инфраструктуру. В 2010 году мы, к сожалению, не достигли намеченных показателей по технике безопасности. Шесть работников компании получили смертельные травмы, и эта ситуация побудила нас серьезнейшим образом пересмотреть стратегию и порядок действий в области промышленной безопасности. Наша цель — свести к нулю несчастные случаи со смертельным исходом на производстве, и мы предпринимаем решительные шаги для выполнения этой цели в 2011 году и в будущем.

Важнейшей частью нашей работы является поддержание постоянного конструктивного диалога с жителями тех регионов, где мы присутствуем. В 2010 году компания выделила около 4 млн долларов США на социальные программы, которые призваны улучшить жизнь людей в районах расположения наших производственных объектов. Эти программы также способствуют привлечению рабочих кадров в нашу компанию и мотивации трудового коллектива.

Мы последовательно совершенствуем системы экологического менеджмента и стремимся обеспечить использование новых, лучших производственных методов и технологий. Это отражено в проводимой сейчас разработке новой экологической стратегии, которая будет формироваться на общекорпоративном уровне и осуществляться предприятиями компании. Она четко обозначит функции и управленческую иерархию всех задействованных подразделений. Мы проводим политику абсолютной нетерпимости к потенциальным экологическим рискам и взяли на себя обязательство внедрить все необходимые технологии и методы, которые позволят минимизировать негативное воздействие нашей деятельности на окружающую среду.

В данном отчете представлена работа, которая в «Полиметалле» осуществляется на всех уровнях в области охраны здоровья и техники безопасности, социальных программ и защиты окружающей среды. Я хотел бы поблагодарить всех моих коллег за отличную работу и приверженность устойчивому развитию. Наши усилия по совершенствованию методов рационального природопользования, взаимодействия с населением и заинтересованными сторонами, а также гармонизации внутренних трудовых взаимоотношений не могли бы увенчаться успехом без их таланта, упорной работы и преданности.

Виталий Несис
Генеральный директор

О компании

По оценке Российского союза золото–промышленников, в 2010 году «Полиметалл» занял четвертое место по объему добычи среди крупнейших золотодобытчиков России. В том же году Мировой институт серебра (World Silver Institute) назвал компанию крупнейшим производителем в России и восьмым в мире по объему добычи серебра.

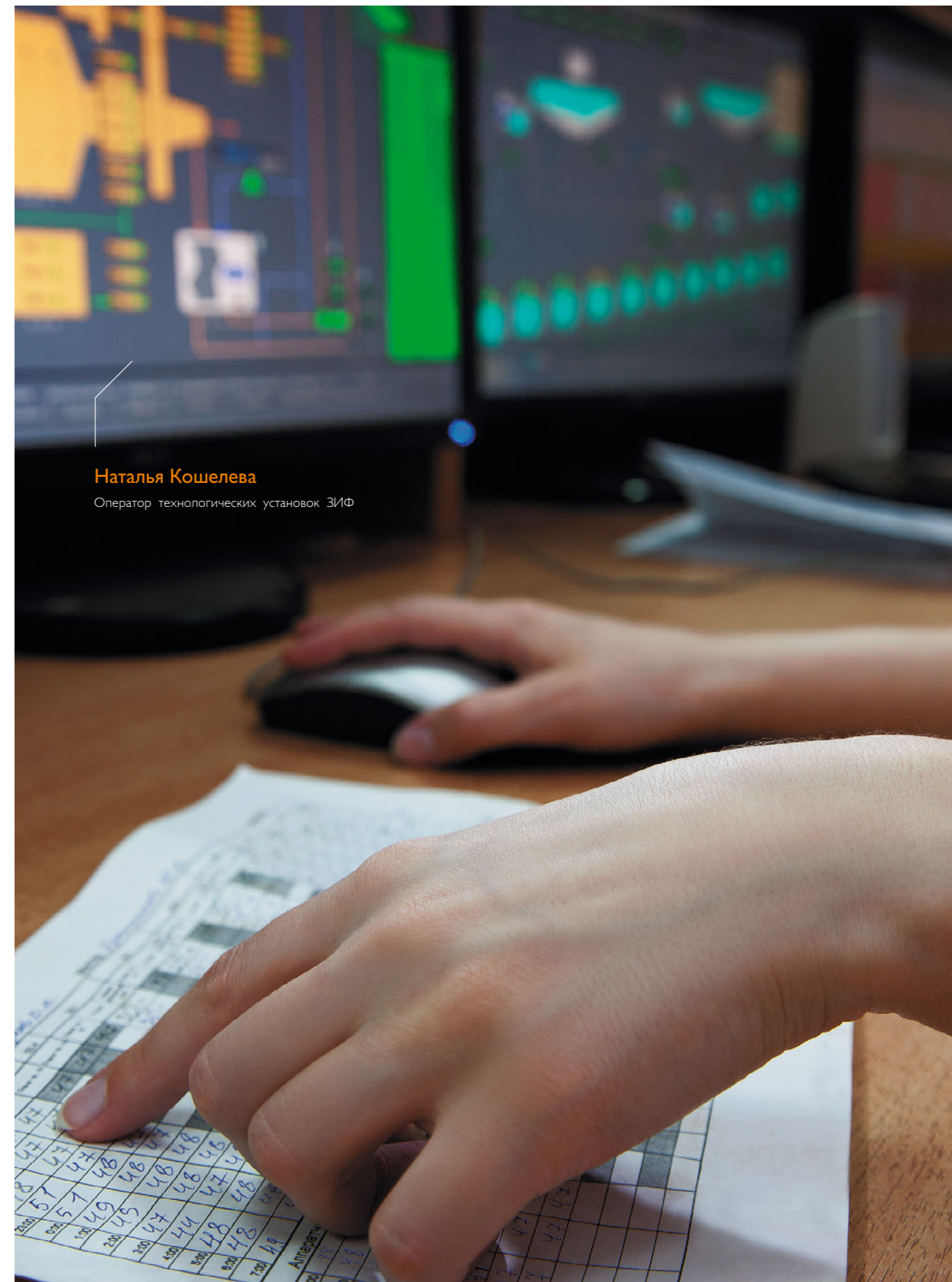
Со времени основания «Полиметалл» расширил портфель активов и увеличил годовую добычу золота и серебра в золотом эквиваленте с 327 тыс. унций в 2003 году до 753 тыс. унций в 2010 году, что говорит о совокупном среднегодовом темпе роста в 13%. Компания планирует добыть 800 тыс. унций золотого эквивалента в 2011 году и более 1.4 млн унций в 2014 году.

В течение 2009 и 2010 годов «Полиметалл» добавил в свой портфель новые месторождения и расширил

ресурсную базу. Кроме того, в 2010–2011 годах компания ввела в строй два новых перерабатывающих объекта: Кубакинскую ЗИФ и фабрику флотационного обогащения в Албазино.

Корпоративное управление

Методы корпоративного управления «Полиметалла» разработаны исходя из рекомендаций Кодекса корпоративного управления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг и Федеральной службы по финансовым рынкам, а также на основе передовой международной практики. Совет директоров отвечает за осуществление стратегии компании и текущее управление. Он контролирует работу дочерних предприятий и обеспечивает соблюдение должных процедур корпоративного управления. Нынешний Совет директоров, включая пять независимых директоров без исполнительных полномочий, был избран на ежегодном Общем собрании акционеров 29 июня 2010 года.



Наталья Кошелева

Оператор технологических установок ЗИФ

Основные факты

Регионы присутствия:

Россия (Магаданская и Свердловская область, Хабаровский край, Чукотский автономный округ), Казахстан (Костанайская область).

Портфель проектов*: 42 лицензии, общая лицензионная площадь — 8,534 км².

Рынки сбыта: Россия (86%), Швейцария (9%), Китай (5%).

Резервы (JORC)**:



Золото

10 млн унций



Серебро

334 млн унций



Медь

58 тыс. тонн

В 2010 году компания произвела 753 тыс. унций в золотом эквиваленте. Доля поступлений от продаж золота составила 60%.

* На 31 декабря 2010 года.

** В данном отчете унция золотого эквивалента рассчитывается из соотношения 60:1 (золото/серебро).

Основные показатели 2010 года

	2010	2009	Change
Выручка	\$925 млн	\$561 млн	+65%
Скорректированная EBITDA	\$429 млн	\$242 млн	+77%
Чистая прибыль	\$250 млн	\$94 млн*	+166%
Разводненная прибыль на акцию от текущих операций	\$0.69	\$0.28	+146%
Общие денежные затраты на унцию золотого эквивалента	\$571	\$479	+19%
Операционный денежный поток	\$230 млн	\$165 млн*	+39%
Капиталовложения	\$420 млн	\$213 млн*	+97%



Производство золота

+43%

444 Koz в 2010 г.

311 Koz в 2009 г.



Производство серебра

—

17.3 Moz в 2010 г.

17.3 Moz в 2009 г.



Резервы золота

+39%

10 Moz в 2010 г.

7.2 Moz в 2009 г.



Резервы серебра

−8%

334 Moz в 2010 г.

365 Moz в 2009 г.

* Из аудированного консолидированного финансового отчета за 2009 год.

Принципы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

«Полиметалл» содействует экономическому прогрессу в регионах, где осуществляется его производственная деятельность. Компания обеспечивает качественные условия для работы и проживания своих сотрудников, поддерживает тесные взаимоотношения с местным населением и заботится об охране окружающей среды.

Приверженность устойчивому развитию

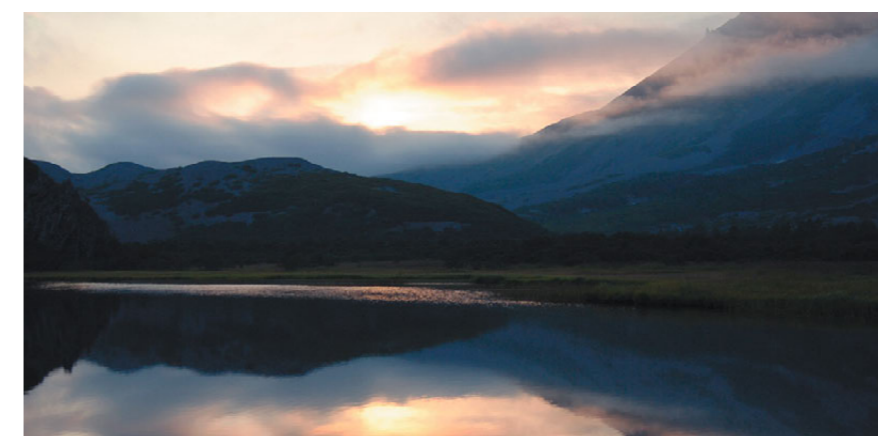
«Полиметалл» верит, что разумный баланс между коммерческими интересами компании и интересами ее работников и общества в целом — это залог успеха компании в долгосрочной перспективе.

Приверженность компании устойчивому развитию выражается в обеспечении высококачественных рабочих мест, безопасных условий труда, социальной защищенности для работников и их семей и возможностей для постоянного профессионального роста персонала. «Полиметалл» последовательно проводит рационализацию производства, внедряет новые технологии, обеспечивает охрану окружающей среды на всех этапах производственной деятельности и поддерживает тесные взаимоотношения с местным населением и другими заинтересованными сторонами.

Принципы «Полиметалла» в области корпоративной социальной ответственности включают в себя:

- открытость и прозрачность;
- эффективные программы социального развития;
- адресность системы социальной поддержки;
- согласование и поддержание социального партнерства с сотрудниками и обществом;
- конструктивное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.

Взаимоотношения с заинтересованными сторонами строятся на принципах открытого диалога в контексте разумного баланса интересов, в соответствии с международными стандартами, законодательством Российской Федерации и Республики Казахстан, а также согласно внутренним корпоративным стандартам и принципам Глобального договора ООН.



Ученики второго класса

школы пос. Воронцовка

Соответствие принципам Глобального договора ООН

В 2009 году «Полиметалл» присоединился к Глобальному договору ООН — инициативе, которая позволяет компаниям обеспечить соответствие своей деятельности десяти всеобщим принципам в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции. Структура данного отчета выстроена на основе этих принципов.



Права человека

Деловые круги должны: поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека;

обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека.

См. раздел «Компания и общество»

Окружающая среда

Деловые круги должны: способствовать предупреждению негативного воздействия на окружающую среду;

предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;

содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

См. раздел «Охрана и рациональное использование окружающей среды»

Трудовые отношения

Деловые круги должны: поддерживать свободу объединений и реальное признание права на заключение коллективных договоров;

выступать за полное искоренение детского труда;

выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;

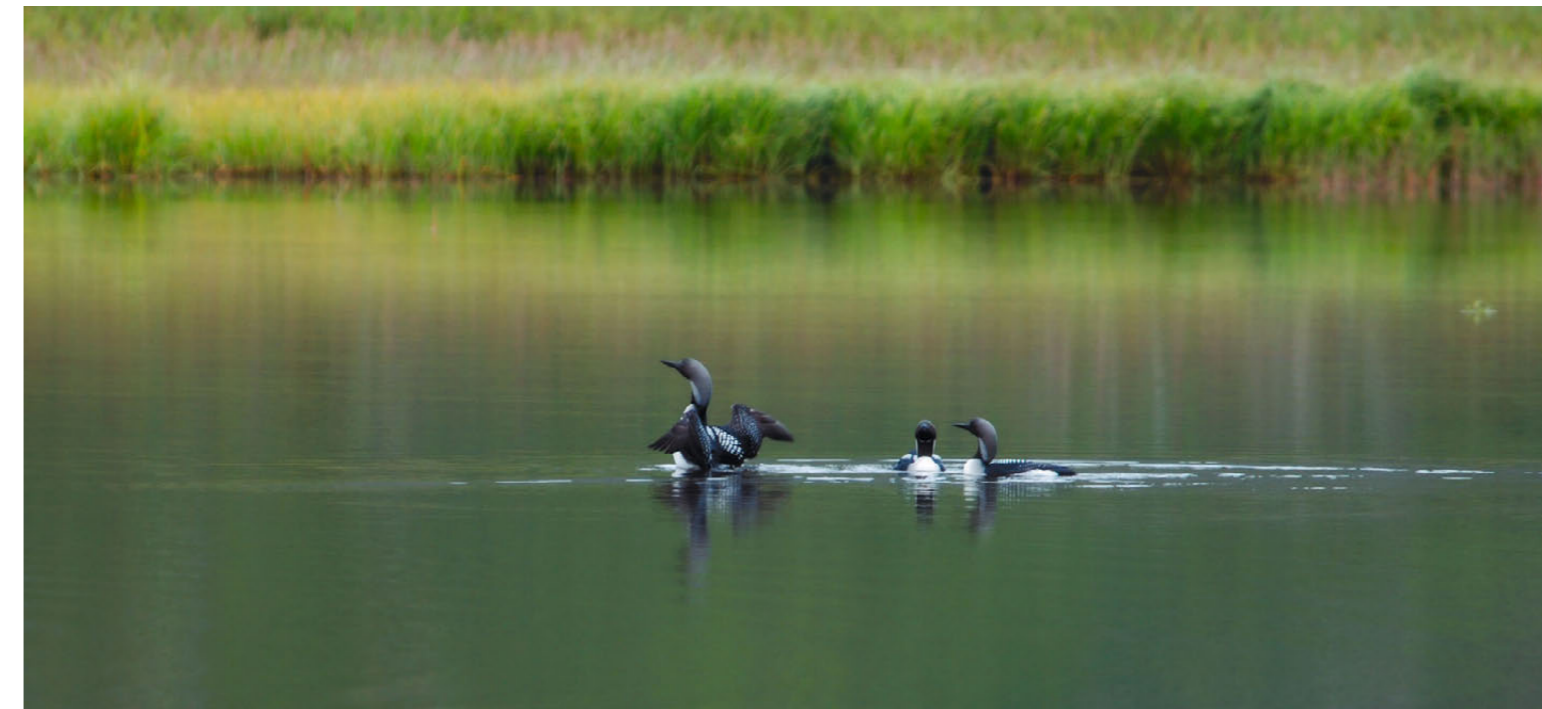
выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

См. раздел «Компания и сотрудники»

Противодействие коррупции

Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

См. раздел «Принципы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития»



Наш подход к отчетности

Данный отчет охватывает период с 2008 по 2010 год и освещает показатели устойчивого развития компании по всем предприятиям и по всем регионам деятельности. Отчет разбит на главы, посвященные охране окружающей среды, персоналу и нашим взаимоотношениям с местными сообществами.

Вопросы, освещаемые в данном отчете, рассматриваются с точки зрения принципов Глобального договора ООН и собственной политики компании в отношении персонала, местного населения и окружающей среды. Кроме того, заинтересованные стороны, с которыми «Полиметалл» поддерживает открытые и честные взаимоотношения, передают нам по каналам обратной связи свои мнения по наиболее важным вопросам устойчивого развития, что также отражено в данном отчете.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Наиболее значимыми заинтересованными сторонами для компании являются ее акционеры, инвесторы, сотрудники и их семьи, органы власти, общественные организации, жители регионов деятельности. В «Полиметалле» существует отлаженная система изучения их потребностей, ожиданий и мнений.

Заинтересованная сторона	Методы взаимодействия	Основные корпоративные стандарты и регламенты по взаимодействию с заинтересованными сторонами
Акционеры и инвесторы	Общее собрание акционеров Веб-сайт Годовой отчет и отчет об устойчивом развитии Встречи, переговоры Инвестиционные конференции Форумы, выставки, презентации Переписка, ответы на запросы	Устав ОАО «Полиметалл» Положение об использовании конфиденциальной информации ОАО «Полиметалл» Положение о дивидендной политике ОАО «Полиметалл» Положение о Совете директоров ОАО «Полиметалл» Положение о внутреннем контроле за финансово-хозяйственной деятельностью ОАО «Полиметалл» Положение о Комитете по аудиту ОАО «Полиметалл» Положение о Комитете по кадрам и вознаграждениям Совета директоров ОАО «Полиметалл» Положение о порядке проведения Общих собраний акционеров ОАО «Полиметалл» Положение о Правлении ОАО «Полиметалл» Положение о раскрытии инсайдерской информации ОАО «Полиметалл»

продолжение

Заинтересованная сторона	Методы взаимодействия	Основные корпоративные стандарты и регламенты по взаимодействию с заинтересованными сторонами
Сотрудники	<p>Опросы и анкетирование сотрудников</p> <p>Собрания трудового коллектива</p> <p>Советы трудового коллектива</p> <p>Приемы по личным вопросам</p> <p>Обращения, поступающие по системе обратной связи и на прямых линиях</p> <p>Корпоративные СМИ</p> <p>Веб-сайт</p> <p>Мнения и пожелания, передаваемые через руководителей подразделений</p>	<p>Типовые положения об оплате труда и материальном стимулировании работников управляемых предприятий</p> <p>Регламенты формирования фондов заработной платы и коллективного стимулирования управляемых предприятий</p> <p>Типовые положения и регламенты о премировании работников управляемых предприятий, персонала функциональных подразделений по результатам производственно-хозяйственной деятельности</p> <p>Положения и иные документы о социальных выплатах и социально направленных действиях с перечнем льгот, гарантий и компенсаций</p> <p>Положение о наградах и поощрениях</p> <p>Регламенты и иные документы, действующие в рамках корпоративной Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в соответствии с требованиями Системы менеджмента здоровья и безопасности на производстве OHSAS 18001:2007</p> <p>Коллективные договоры сторон социального партнерства (работников и работодателя) на управляемых предприятиях</p> <p>Положение и регламенты о планировании и проведении мероприятий по обучению и развитию персонала</p> <p>Положение о подборе персонала</p> <p>Положение о кадровом резерве</p> <p>Регламенты по организации работы с молодыми специалистами, по организации и сопровождению студенческих практик</p> <p>Порядок организации работ по планированию потребности в персонале, проведению оценочных процедур, мероприятий по ротации и обучению</p> <p>Регламент о ведении работы с обращениями работников и приказ о совершенствовании системы обратной связи на управляемых предприятиях</p>
Общество	<p>Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с администрациями населенных пунктов</p> <p>Годовой отчет и отчет об устойчивом развитии</p> <p>Опросы и анкетирование населения</p> <p>Встречи с общественностью и различными социальными группами по системе обратной связи</p> <p>Прямые линии руководителей предприятий в СМИ для населения регионов деятельности</p> <p>Пресс-конференции и публикации в СМИ</p> <p>Публичные слушания по актуальным вопросам</p> <p>Вопросы, передаваемые населением через органы власти</p> <p>Участие в работе рабочих групп, создаваемых органами власти и общественными организациями, а также экологических и консультативных общественных советов</p>	<p>Регламенты и иные документы, действующие в рамках Системы управления окружающей средой и промышленной санитарией в соответствии с требованиями стандарта ISO 14001</p> <p>Приказ и Концепция реализации обратной связи с населением в регионах присутствия компании</p> <p>Концепция и основные принципы ведения социальной деятельности компании в регионах</p> <p>Соглашения с администрациями городов и районов деятельности</p> <p>Соглашения с общественными организациями коренных малочисленных народов Севера</p> <p>Документы, регламентирующие взаимное сотрудничество с представителями общественности — с некоммерческими объединениями (детские спортивные клубы, экологические организации), консультативными советами и др.</p>

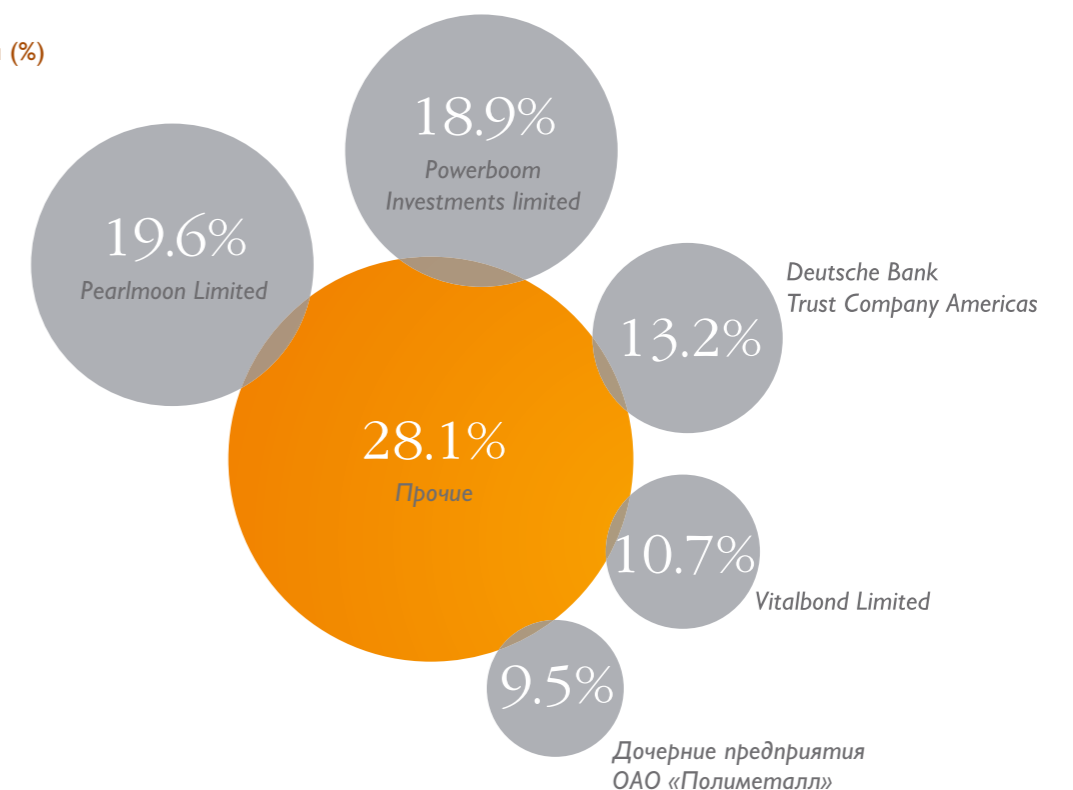
Акционеры и инвесторы

Отношения с акционерами и инвесторами строятся на следующих принципах:

- равное отношение ко всем акционерам;
- защита прав акционеров;
- взаимное доверие и уважение;
- открытость при принятии корпоративных решений;
- предоставление информации всем заинтересованным сторонам по стратегии развития и текущей деятельности;
- полнота и достоверность раскрываемой информации;
- соблюдение конфиденциальности;
- следование высочайшим стандартам деловой этики.

и сведениях, касающихся компании, которые могут оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг эмитента и списки аффилированных лиц.

Помимо соблюдения обязательных требований по раскрытию информации, компания предприняла дополнительные шаги в целях повышения информационной прозрачности. Для этого Совет директоров утвердил Положение о дивидендной политике ОАО «Полиметалл» (май 2010 года), Положение о раскрытии инсайдерской информации ОАО «Полиметалл», а также Положение об использовании конфиденциальной информации ОАО «Полиметалл» (август 2009 года).

Акционерный капитал (%)

Выше приведена информация по составу акционеров «Полиметалла». Ни одной другой стороне, насколько известно компании, не принадлежит более 5% ее акций.

«Полиметалл» соблюдает все требования действующего российского законодательства, правила Управления по финансовому регулированию и надзору Великобритании (FSA) и бирж, на которых обращаются акции и ГДР (GDRs). Компания подготавливает, публикует и предоставляет информацию в Федеральную службу по финансовым рынкам, на Лондонскую фондовую биржу, ММВБ и РТС согласно этим требованиям. Предоставляемая информация включает в себя годовые и ежеквартальные отчеты, сообщения о фактах

«Полиметалл» прилагает серьезные усилия для обеспечения четкого информирования акционеров посредством пресс-релизов, пресс-конференций, рассылки и распространения документов, включая годовой отчет, отчет об устойчивом развитии, буклеты, брошюры, презентации и иные информационные материалы. Все эти документы публикуются на веб-сайте компании: www.polymetal.ru.

Большую важность для «Полиметалла» имеет также личное общение. Поэтому компания регулярно проводит встречи с акционерами, инвесторами и профессиональными участниками рынка ценных бумаг как в России, так и за рубежом. В дополнение к этому, действуя через подразделе-



ние по работе с акционерами и инвесторами, «Полиметалл» продолжит активно участвовать в ключевых событиях добывающей отрасли и инвестиционных конференциях.

Сотрудники

Мощная кадровая база «Полиметалла» представляет большую ценность и обеспечивает компании одно из ключевых конкурентных преимуществ. Соответственно, «Полиметалл» предоставляет своим сотрудникам:

- адекватную оплату труда в сочетании с достойным пакетом социальных льгот;
- условия труда, отвечающие международным стандартам управления и требованиям по охране труда, промышленной безопасности, охране окружающей среды;
- условия труда, которые соответствуют социальным и трудовым стандартам, установленным законодательством и коллективными договорами;
- четкую нормативную сетку заработной платы и премиальных;
- обучение, профессиональное развитие и карьерный рост;
- социальное партнерство, четкую систему внутренних контактов и благоприятную корпоративную культуру.

Руководство «Полиметалла» в последние годы уделяет особое внимание совершенствованию условий трудового найма и систем охраны здоровья и техники безопасности.

Контактам с персоналом способствует право сотрудников образовывать ассоциации — такие как советы трудового коллектива, — что, наряду с коллективными договорами, создает основу для диалога на большинстве предприятий. Система внутренних коммуникаций позволяет выяснять мнения и интересы сотрудников и освещать цели и задачи компании. Важным механизмом передачи информации является корпоративная газета «Северная широта», издаваемая и распространяемая ежемесячно. Компания также улучшила систему обработки обращений и предложений сотрудников, что благоприятствует открытому и конструктивному диалогу. При разработке социальных программ широко используются опросы общественного мнения и социологические исследования, которые регулярно проводятся в масштабах всей компании.

Местные сообщества

«Полиметалл» поддерживает долгосрочные и стабильные отношения с местными сообществами в регионах ведения производственной деятельности. Этому способствует четкое и регулярное информирование, забота об окружающей

среде и участие в проектах, которые помогают решать задачи местного населения.

Приоритетами социальной ответственности компании в отношении местных сообществ являются:

- создание рабочих мест;
- оплата налогов и социальных выплат, в значительной мере формирующих местные и региональные бюджеты;
- осуществление проектов, способствующих экономическому и социальному развитию территорий;
- защита окружающей среды;
- участие в проектах, направленных на сохранение культурных и национальных традиций;
- адресная помощь гражданам, нуждающимся в социальной поддержке.

«Полиметалл» предоставляет благотворительную помощь и заключает социально-экономические соглашения с городскими и районными органами управления и ассоциациями коренных малочисленных народов Севера (КМНС). Они направлены на развитие местной инфраструктуры, улучшение систем образования, здравоохранения и спорта наряду с сохранением национальных и культурных традиций.

Поддержка также выражается в участии в рабочих группах и комиссиях, организуемых местными органами власти,

и консультационных советах, создаваемых представителями общественных организаций. В сотрудничестве с ними компания вырабатывает решения по социальной поддержке, оценивает предложения и анализирует итоги совместных проектов.

Кроме того, в ряде районов представители «Полиметалла» сотрудничают с общественными советами для оказания поддержки коренному населению и уязвимым группам населения. Параллельно компания регулярно осуществляет мониторинг общественного мнения и изучает результаты соцопросов, проводимых профильными общественными организациями, и с учетом этого совершенствует свои программы.

«Полиметалл» убежден в пользе личного общения. Представители компании проводят регулярные встречи с местным населением. Также организуются выездные анкетирования и встречи с представителями КМНС — зачастую на самых отдаленных территориях. По инициативе компании в ряде районов проводятся публичные слушания для оценки ее деятельности населением. Опросы, проведенные в 2010 году, показали, что местное население положительно оценивает взаимоотношения с «Полиметаллом».

Охрана и рациональное использование окружающей среды

Производственная деятельность «Полиметалла» географически обширна и включает три основных компонента: разведку, добычу и переработку руды. Определив месторождения золота и серебра с необходимым ресурсным потенциалом, «Полиметалл» осваивает и подготавливает их к добыче руды, которая затем транспортируется в один из региональных перерабатывающих центров (хабов). Здесь золото и серебро извлекаются с помощью новейших технологий.

Принципы охраны окружающей среды и рационального природопользования

«Полиметалл» в полной мере осознает, что добыча драгоценных металлов представляет потенциальную опасность для окружающей среды. Компания стремится минимизировать возможный негативный эффект от производственной деятельности и постоянно совершенствует методы управления производством.

Корпоративная экологическая политика и принципы основываются на требованиях законодательства Российской Федерации и Республики Казахстан в области охраны окружающей среды, рационального природопользования и промышленной санитарии, директивах Всемирного банка, принципах ООН в области охраны окружающей среды и внутренних установках компании.

Принципы «Полиметалла» в области охраны окружающей среды, рационального природопользования и промышленной санитарии заключаются в следующем:

- снижение объемов потребления природных ресурсов на единицу продукции;
- комплексное использование вторичных ресурсов;
- постепенный вывод из производства экологически опасных веществ и технологических процессов;
- повышение эффективности управления производством по всему циклу производственной деятельности;
- привлечение всего персонала к участию в природоохранных программах;
- повышение эффективности и рентабельности системы производственного контроля и мониторинга экологических аспектов и последствий деятельности;
- непрерывное совершенствование и улучшение системы управления природопользованием;
- предупреждение аварий с экологическими последствиями.

Экологический менеджмент

«Полиметалл» создал Систему управления окружающей средой и промышленной санитарией, устанавливающую стандарты для предприятий и определяющую все обязательные нормы в сфере природоохранной деятельности. Эта информация всегда находится в распоряжении предприятий, так как они несут основную ответственность за принятие мер по рациональному использованию окружающей среды и соблюдение соответствующих нормативно-законодательных требований. Они определяют подход к соблюдению требований, внедрению соответствующих процедур и контролю за их исполнением. Поддержку в этом им оказывает «Полиметалл Инжиниринг», который является центром передового опыта компании и обеспечивает техническую поддержку для снижения негативного воздействия на окружающую среду.



Владислав Рудовский

Эколог

Наряду с общими принципами «Полиметалл» ставит следующие задачи по охране окружающей среды:

- соблюдение законодательных и нормативных требований международного, федерального, регионального, отраслевого и корпоративного уровня в области экологической безопасности, охраны окружающей среды и рационального природопользования;
- внедрение эффективных ресурсосберегающих технологий и материалов с наименьшим вероятным воздействием на окружающую среду;
- обеспечение максимальной эффективности использования сырья;
- снижение риска возникновения аварийных ситуаций в технологических процессах производства, при перевозке опасных грузов и их хранении на складах;
- повышение оперативности и эффективности при ликвидации экологических последствий аварийных ситуаций;
- учет экологических факторов в практике принятия управленческих решений;
- обеспечение максимальной эффективности производственного экологического контроля;
- повышение эффективности работы природоохранного оборудования;

Как отмечалось ранее, «Полиметалл Инжиниринг» играет важную роль в этом процессе. Его специалисты проводят анализы на перспективность залежей руды, выбирают оптимальные технологии переработки и проектируют добывающие и производственные мощности. В марте 2010 года в «Полиметалл Инжиниринг» было создано новое структурное подразделение — экологическая дирекция, которая обеспечивает предприятиям компании экспертную поддержку и подготовку нормативной документации в области охраны окружающей среды.

Аудит экологического менеджмента

«Полиметалл» проводит экологические аудиты в соответствии с российским законодательством и требованиями международного стандарта ISO 14001, регламентирующего управление экологической деятельностью предприятия.

Внутренние аудиты проводятся ежегодно подразделениями предприятий, отвечающими за экологические вопросы, и включают в себя проверку соответствующих лицензий,

на курсах, пройденных нашими специалистами, среди прочих освещались следующие темы:

- Разработка и внедрение экологической политики на предприятии (в частности, организация экологической службы,

ских дорогах, регулярный контроль за работой пылегазоочистного оборудования, засеивание пылеобразующих поверхностей травой, улучшение работы аспирационных систем.



Очистные сооружения на Майском

Сточные воды на Майском проходят биологическую очистку с применением новейших технологий.

Очищенная таким образом вода достаточно высокого качества, что позволяет сбрасывать ее в местные водоемы, в том числе в местах рыболовства. Система высоко автоматизирована, и — при производительности 100 м³ в сутки — для ее обслуживания достаточно троих человек.

обязанности и ответственность экологов и международный стандарт ISO 14001:2004).

- Обеспечение экологической безопасности при работах, связанных с опасными отходами.
- Определение класса опасности токсичных отходов.
- Рекультивация нарушенных земель.
- Оценка качества воды.
- Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами экологических служб и систем экологического контроля.
- Производственно-экологический контроль и мониторинг: организация и отчетность.

Воздействие на водные объекты

На производственных предприятиях «Полиметалла» образуются сточные воды различного происхождения: хозяйственно-бытовые, производственные, карьерные, подотвальные, дренажные, а также дождевые с территории промышленных площадок.

Хозяйственно-бытовые и дождевые стоки с промышленных площадок подвергаются высокоэффективной очистке, после чего либо используются в технологическом процессе, либо сбрасываются в водоемы. После очистки качество этих стоков соответствует всем действующим местным и общегосударственным природоохранным нормам.

Карьерные и подотвальные воды подвергаются механической очистке, а затем используются для пылеподавления в теплый период года.

Производственные сточные воды используются в оборотной системе водоснабжения, применяемой на всех предприятиях. Предприятия используют разные системы: зумпфы и канавы, угольные фильтры. Часть воды, используемой при переработке руды, содержит химические реагенты, контролирующие уровень содержания цианидов. Такая вода обычно утилизируется в производственных процессах, что позволяет решить проблему нехватки воды в районах с ограниченным количеством водных объектов — как, например, в Казахстане. На АО «Варваринское» оборотное водоснабжение составляет 67% от общего водопользования — 1,425,552 м³ за 2010 год.

Все водотоки, протекающие по территории предприятий «Полиметалла», находятся под пристальным контролем. Там, где они подвергаются изменениям, по прекращению горных работ такие водотоки восстанавливаются. Тщательное наблюдение также ведется за содержанием в них вредных веществ, источник которых может находиться вверх по течению и вне контроля предприятия. Все производственные объекты «Полиметалла» имеют необходимые разрешения на использование водных объектов для забора воды и сброса сточных вод.

Отходы и опасные вещества

Освоение месторождений полезных ископаемых связано с производством, удалением и утилизацией значительных объемов отходов. Большая часть таких отходов образуется в процессе добычи и последующего обогащения руды, остальная часть — отходы административно-служебных помещений и полученные в результате техобслуживания оборудования и автотранспорта.



Новаторство в проекте «Албазино–Амурск»

«Полиметалл» первым в России вводит в эксплуатацию новейшую технологию автоклавного окисления (ПОХ) для извлечения золота. Система, которая будет применяться в рамках проекта, изготовлена по заданным «Полиметаллом» спецификациям и отличается высоким КПД извлечения полезного компонента, сокращая таким образом отходы и операционные затраты. При полной производительности система позволит также утилизировать на комбинате более 10 МВт выделяемого тепла, что означает дополнительное сокращение углеродных выбросов и связанных с ними затрат.

Это инженерное решение «Полиметалла» — первое в мировой практике.

- постоянное улучшение системы экологического менеджмента и соответствующих процедур.

Предприятия вырабатывают собственные подходы к выполнению этих задач. В помощь им была сформулирована общая для всей компании стратегия в области окружающей среды, способствующая формированию последовательного подхода к их выполнению.

Эта стратегия направлена на:

- обеспечение системы координат для выработки целей и отчетности, а также для обновления варианта корпоративной Системы управления окружающей средой и промышленной санитарией, созданной по подобию ISO 14001;
- анализ перечня первостепенных и наиболее значимых направлений в экологической работе на уровне компании и ее дочерних организаций;
- исключение распыления финансовых и технических ресурсов;
- минимизацию экологических рисков по всему производственному циклу;
- подтверждение заинтересованным сторонам, что компания твердо придерживается местных, государственных и соответствующих международных стандартов в области экологии.

разрешений и результатов мониторинга. По мере необходимости в существующие процедуры и процессы вносятся изменения. Внешний контроль осуществляется со стороны государственных надзорных органов, таких как Росприроднадзор.

Экологическое обучение персонала

Служба персонала «Полиметалла» ежегодно анализирует возможности обучения сотрудников в области экологии, предлагаемые на международном, всероссийском и региональных рынках. Компания также разработала собственные корпоративные программы для экологов предприятий, включающие участие в профильных семинарах и конференциях. Так, например, в мае 2010 года специалисты «Полиметалла» посетили выставку IFAT 2010 в Шанхае (КНР), где были представлены новейшие образцы экологических технологий. Кроме того, каждый год экологи компании принимают участие во Всероссийском семинаре экологов предприятий, где знакомятся с новыми требованиями природоохранного законодательства России.

Экологический мониторинг

На каждом предприятии компании специальная экологическая служба отвечает за обеспечение экологической безопасности и соблюдение природоохранного законодательства. Сотрудники службы осуществляют непрерывный мониторинг качества атмосферного воздуха, поверхностных и подземных вод, снежного покрова. Результаты мониторинга анализируются, и в соответствии с ними могут быть изменены технологии производства, скорректирована система экологического контроля, пересмотрены параметры ликвидационных и рекультивационных работ. Программа такого мониторинга в каждой дочерней организации ежегодно проверяется и корректируется в рамках внутренней программы аудита компании.

Все лаборатории, проводящие контроль отобранных проб, аттестованы и работают согласно действующим нормам российского и международного законодательства.

Показатели экологической результативности

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу

Основными выбросами при осуществлении горных работ и переработке руды являются выхлопные газы автотранспорта и дизельных электростанций. С целью управления этими выбросами компания использует современные пылегазоочистные установки для очистки воздуха перед его выбросом в атмосферу.

В теплое время года мероприятия включают пылеподавление путем гидроорошения в карьерах, на отвалах и технологиче-



Утилизация мусора на Варваринском

АО «Варваринское» ежегодно производит около 300 тонн отходов — в основном это тара, ветошь, масляные фильтры. Чтобы сократить негативное воздействие транспортировки и захоронения отходов на окружающую среду, смонтированы три установки для сжигания мусора «Костер-1М» — теперь все твердые отходы уничтожаются на месте.

Отходы, образующиеся в процессе добычи руды открытым способом, называются вскрышными породами. Вскрышные породы временно складываются в отвалах. Отходы, полученные в результате обогащения золотосеребряной руды, называются хвостами (объем отходов обогащения немногим меньше объема всей добытой руды). На более старых предприятиях захоронение хвостов осуществляется в хвостохранилищах. Это составляет около 50% от общего объема такого вида отходов, производимого предприятиями «Полиметалла». Остальные 50% складываются в виде кеков (обезвоженных хвостов) на специально подготовленной площадке, основание которой уплотняется и гидроизолируется, чтобы предотвратить просачивание вредных веществ в грунтовые воды. На всех предприятиях компании строятся зумпфы — емкости для сбора стоков со складов кека, которые затем подвергаются очистке и сбрасываются.

Для того чтобы оценить степень воздействия на окружающую среду складываемых в отвалы вскрышных пород и захораниваемых в хвостохранилищах хвостов обогащения руды, регулярно проводятся исследования их химического состава и биотестирование проб. При соответствии их государственным нормам отходы захораниваются в границах земельного отвода предприятия. Основная масса вскрышных пород используется для рекультивации нарушенных горными работами земель, строительства технологических дорог и промышленных площадок. Лимиты на объемы и состав этих видов отходов устанавливаются министерствами охраны окружающей среды России и Казахстана.

Охрана лесных и земельных ресурсов

Предприятия «Полиметалла» в основном расположены в районах многолетней мерзлоты — тундре и лесотундре — где лесной массив встречается в небольших количествах. Практически все земли, на которых располагаются предприятия, непригодны ни для сельского и лесного хозяйства, ни для рекреации. Добыча и обогащение руд и хранение производимых при этом отходов требуют изъятия значительных земельных площадей. Поэтому компания анализирует воздействие на окружающую среду и стремится минимизировать техногенный след, чтобы избежать деградации многолетней мерзлоты и сохранить мохово-растительный слой почв внутри и вокруг производственных участков.

Все производственные территории подпадают под жесткие стандарты рекультивации земель, которая начинается осуществляться в процессе эксплуатации предприятия, но основной объем работ будет выполняться по окончании отработки месторождений. Слой почвы, снятый при отработке месторождения, затем используется при рекультивации.

Вокруг каждого предприятия создаются санитарно-защитные зоны, где идет соответствующий мониторинг каче-

ства атмосферного воздуха и снежного покрова. Границы всех производственных территорий интенсивно озеленяются с использованием местных растений.

Энергосбережение

Каждое предприятие компании имеет ежегодно обновляемую программу мероприятий, направленных на тепло- и энергосбережение. Параллельно с новой стратегией в области окружающей среды разрабатывается также Общая политика компании в области энергосбережения. Она может системно достигать поставленных целей на всех предприятиях. В нее войдут следующие задачи:

- вторичное использование нефтепродуктов;
- установка модернизированного оборудования с экономичным режимом энергопотребления;
- внедрение автоматизированных систем по контролю над потреблением тепла и электроэнергии;
- установка энергосберегающих ламп;
- использование экологически чистых и альтернативных источников энергии;
- ряд организационных мероприятий по сокращению энергопотребления.

Затраты на охрану окружающей среды

В соответствии с требованиями природоохранного законодательства России и Казахстана «Полиметалл» ежеквартально осуществляет плату за загрязнение окружающей среды. В 2010 году сумма платежей составила 1.71 млн долларов США¹. В 2010 году в связи с повысившимся уровнем добычи эта сумма увеличилась в полтора раза по сравнению с предыдущим годом.

В 2010 году компания инвестировала 3.02 млн долларов США (более чем утроив соответствующую цифру 2009 года) в мероприятия по охране окружающей среды, в том числе в строительство природоохранных объектов.

¹ По обменному курсу US\$1=30.37 руб.

Платежи за негативное воздействие на окружающую среду (млн долл. США)



Затраты на природоохранные мероприятия (млн долл. США)





Иван Кирьяков
Машинист мельниц ЗИФ

Компания и сотрудники

«Полиметалл» стремится к постоянному развитию кадрового потенциала и совершенствованию системы управления персоналом.

Главные кадровые задачи:



Формирование команды единомышленников, заинтересованных в достижении выдающихся производственных показателей.



Создание условий труда и системы мотивации, обеспечивающих безопасность труда.



Обеспечение действующих предприятий и проектов развития необходимым количеством профессиональных кадров.



Организация постоянного процесса роста квалификации сотрудников.

Наряду с соблюдением принципов Глобального договора ООН «Полиметалл» определил следующие стратегические цели политики в области управления персоналом:

- формирование системы регулирования трудовых отношений и развитие социального партнерства, справедливо сочетающей интересы работников и компании;
- обеспечение достойного уровня заработной платы и социального пакета в соответствии с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;
- обучение и развитие персонала, с тем чтобы обеспечить подразделения «Полиметалла» необходимыми квалифицированными кадрами;
- повышение уровня охраны труда и техники безопасности;
- улучшение производственных условий на всех предприятиях;
- развитие корпоративной культуры и соответствующих механизмов внутренних коммуникаций, поддерживающих положительный морально-психологический климат в трудовых коллективах.

Принципы кадровой политики

Принципы подбора персонала

- Подбор в соответствии с потребностями бизнеса на среднесрочную перспективу.
- Персональные рекомендации. Вовлечение в отбор профильных специалистов.
- Право дочерних организаций самостоятельно определять свои кадровые потребности. Соответствующие этому обучение и подбор.
- Конкурсный подход при кадровом отборе. Равные условия для всех кандидатов.
- Широкий круг экспертов при отборе на основные позиции.
- Приоритет внутренним источникам для руководящих позиций.

Принципы оценки персонала

- Оценка компетенций в зависимости от поставленных задач. Использование модели РВК (результат/вклад/компетенции).
- Наличие обратной связи при личной встрече с руководителем.
- Объективность оценки. Методика 360.
- Последовательность методики для мониторинга динамики развития.

Принципы эффективного использования кадровых ресурсов

- Оптимальная организация работ. Применение новейших технологий и орудий производства.
- Обеспечение безопасности труда.
- Развитие потенциальных способностей работников.
- Поощрение и поддержка дополнительного профильного обучения.

Принципы мотивации персонала

- Среднеотраслевой/региональный уровень оплаты.
- Применение системы KPI.
- Применение систем оплаты с привязкой к производительности для производственных подразделений.
- Широкий социальный пакет.
- Социальный диалог на уровне Совета трудового коллектива.
- Обязательная обратная связь и корректирующие действия.

Принципы адаптации персонала

- Преемственность.
- Комплексность адаптации. От рабочего места и коллектива до места проживания.
- Курирование профессионального роста работников со стороны руководителей.
- Ответственность руководителя за успешную адаптацию новых специалистов.

Принципы обучения персонала

- Направленность обучения в соответствии с поставленными задачами и целями работы подразделения/компании.
- Применение и развитие системы дистанционного обучения.
- Приоритет развивающего обучения и его прямая зависимость от оценки работника по компетенциям.

Принципы организационной структуры

- Принятие во внимание региональных особенностей условий труда и производственной специфики.
- Минимальное количество уровней управления.
- Централизация управленческих функций в управляющей компании*.
- Централизация общих для предприятий региона функций в филиалах.
- Целесообразное применение вахтового метода работы.

Принципы управления численностью

- Ориентация на показатели производительности конкурентов и западных аналоговых групп.
- Внедрение оптимальных, эффективных технологий и автоматизации.
- Привлечение подрядных организаций на непрофильные работы.

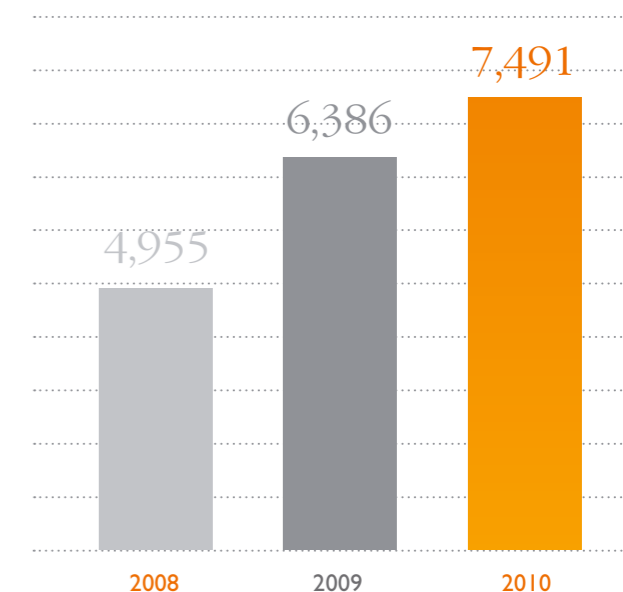
* Управляющая компания «Полиметалл» управляет дочерними компаниями «Полиметалла».

Характеристика персонала

По состоянию на 31 декабря 2010 года общая численность сотрудников компании составила 7,491 сотрудник. Более 90% всех сотрудников — работники горнодобывающих и геологоразведочных предприятий, большинство из них работают вахтовым методом из-за географической удаленности отдельных объектов. В зависимости от региона и расположения (отдаленности) месторождения вахтовый персонал составляет от 40% («Серебро Магадана») до 90% («Ресурсы Албазино») от общей численности работников предприятия.

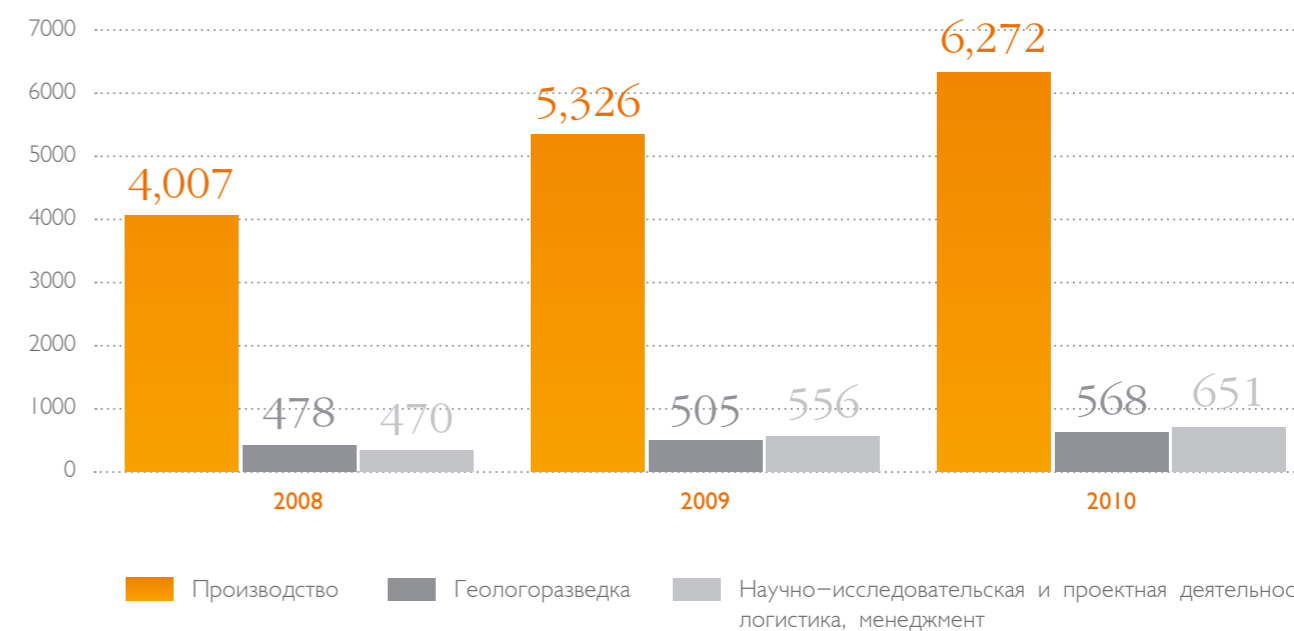
Рост списочной численности персонала в 2009–2010 годах обусловлен приобретением новых активов («Варваринское» и золоторудная компания «Майское»), а также с развитием региональных хабов — Амурского и Омлонского.

Численность персонала*

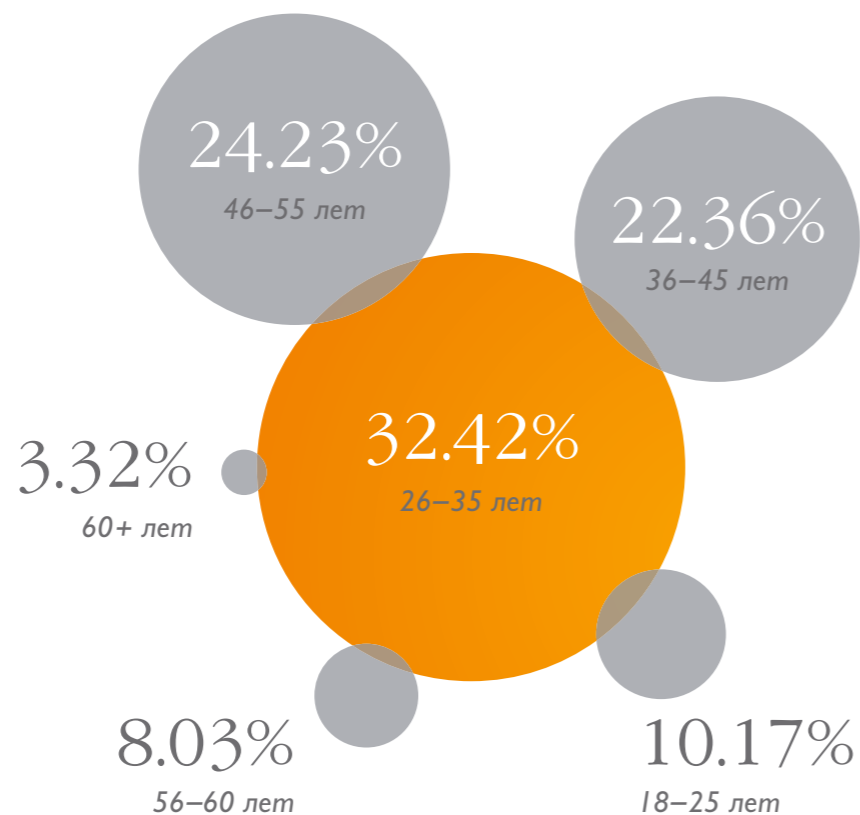


* Списочная численность

Динамика списочной численности персонала по направлениям деятельности



Возрастной состав сотрудников компании



Охрана труда и промышленная безопасность

Программа «Полиметалла» по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда направлена на:

- достижение безаварийной работы производственных подразделений;
- снижение производственного травматизма;
- внедрение передового опыта и требований общепринятых мировых стандартов по безопасности труда.

На производственных объектах «Полиметалла» используется современная высокопроизводительная техника, в том числе крупногабаритное горно-шахтное и обогатительное оборудование, и сложные технологические процессы. Эксплуатация такого оборудования и применение этих процессов требуют от компании четкой организации безопасности труда. В 2010 году на предприятиях в результате различных происшествий пострадали 24 работника. «Полиметалл» считает допущенный уровень травматизма категорически неприемлемым и усилил меры по модернизации и укреплению системы охраны труда и промышленной безопасности.

Система стандартов безопасности труда

Программы компании по обеспечению техники безопасности соответствуют действующим законам и нормам России и Казахстана, том числе:

- Конституции;
- Трудовому кодексу;
- федеральным законам;
- нормативной базе по охране труда и промышленной безопасности.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда компании была введена в действие в 2006 году и получила заключение фирмы SRK Consulting (UK) о соответствии системы требованиям Всемирного банка. По мере расширения масштабов географии и производства «Полиметалл» проводит ее обновление в соответствии с требованиями Системы менеджмента здоровья и безопасности на производстве OHSAS 18001:2007.

Система требует, чтобы все сотрудники посещали инструктажи и учебные занятия по правилам техники безопасности на каждом конкретном участке. Работники получают также наглядную информацию и буклет,

Образование (%)



в котором описываются организация безопасного ведения работ и безопасные приемы труда. Персонал всегда обеспечен необходимой спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, и каждой из дочерних компаний положено постоянно проводить внутренние аудиты по соблюдению требований системы.

В 2010 году на производственных объектах компании было зарегистрировано 39 происшествий, в результате которых пострадали 24 работника, шестеро из них погибли. Расследование показало, что причиной этих несчастных случаев было несоблюдение работниками правил безопасности труда и обращения с оборудованием.

Такой уровень смертности на производстве абсолютно недопустим. Компания предприняла шаги к повышению уровня ответственности за соблюдение правил техники безопасности. В дополнение внесены изменения в подход к организации системы охраны труда, акцентировано внимание на предупредительных мерах и мотивации работников к строгому соблюдению правил безопасности.

- В 2010 году были реализованы следующие мероприятия: реорганизация служб промышленной безопасности и охраны труда внутри структурных подразделений компании;



Виртуозы «Полиметалла»

В 2010 году к Дню шахтера на предприятиях «Полиметалла» операторы экскаваторов показали высший класс профессионального мастерства, задвигая ковшом крышку спичечного коробка. Конкурс снимался на видеокамеру, и в управляющей компании, посмотрев видеоматериалы, выбрали победителей. Победа досталась Александру Актаеву (АО «Варваринское»). Он выполнил все условия конкурса — подъехать, закрыть коробок, отъехать — четко и уверенно. Великолепный результат, особенно если учесть, что у него был самый большой экскаватор — Terex RH-120E с объемом ковша 13 м³! Второе место у Александра Диденко (ЗРК «Майское»), а третье место занял Григорий Ярошенко из Омолонской ЗРК.

Приз зрительских симпатий был присужден Андрею Леоненкову, представителю ГОКа «Лунное». При первой попытке коробок у него упал. Несмотря на неудачу, он поднял ковшом упавший коробок, поставил его и закрыл под аплодисменты. Жюри также отметило Алексея Молчанова («Золото Северного Урала»), который смог закрыть спичечный коробок 6-кубовым ковшом, расположенным на 45-метровой стреле шагающего экскаватора!



- нематериальное стимулирование, например объявление благодарности и возможности карьерного роста.

- уровень инфляции;
- конкурентоспособный уровень зарплаты во всех регионах присутствия.

Оплата труда

- Уровень оплаты труда основывается на:
- результатах производственно-хозяйственной деятельности;
 - личном трудовом вкладе и качестве труда;
 - соблюдении трудового законодательства Российской Федерации;
 - выполнении коллективного договора;
 - обеспечении достойного уровня жизни сотрудников.

Корпоративная компенсационная политика «Полиметалла» основана на строгом соблюдении законодательства РФ, в том числе выполнении всех государственных стандартов по льготам и компенсациям для районов Крайнего Севера и отдаленных районов на Дальнем Востоке РФ. Средний доход наших сотрудников превышает средний доход по горнодобывающей отрасли России (данные с официального сайта Федеральной службы государственной статистики).



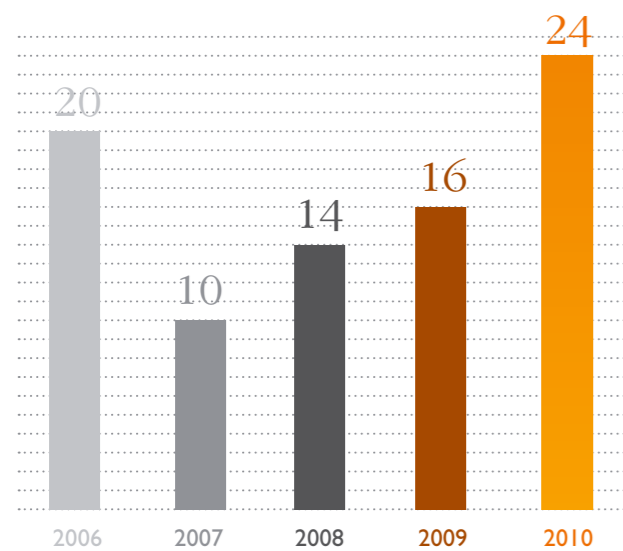
Спутниковая технология помогает повысить безопасность и эффективность труда на карьере Воронцовский

«Золото Северного Урала» первым в Свердловской области внедрило на открытых горных работах автоматизированную систему спутниковой диспетчеризации горно-транспортного комплекса «Карьер» (АСД).

Технология GPS отслеживает маршруты передвижения каждой единицы техники. Компьютерная программа считывает все параметры рабочего процесса: объем топлива в бензобаке машины, давление в шинах и передвижение руды. Диспетчер, таким образом, полностью управляет всем технологическим процессом, что резко снижает потенциальные производственные риски и повышает производительность. Диспетчеризация оптимизировала также работу горных мастеров и горных диспетчеров, которые занимаются организацией производственного процесса на карьере.

За счет внедрения системы удалось оптимизировать плановый ремонт и обслуживание техники на предприятии, что обеспечивает экономию ресурсов при выполнении необходимых объемов производства. По мере приобретения опыта работы с новой системой диспетчеризации у сотрудников появляются рационализаторские идеи по ее улучшению. Так, на машины, занятые на перевозке опасных грузов, установлено оборудование российского производства ГЛОНАСС (глобальная навигационная спутниковая система), которой скоро будет оснащен весь хозяйственный транспорт предприятия.

Уровень производственного травматизма работников*



* Из них смертельных: в 2006 году — 1 случай, в 2007 году — 1 случай, в 2009 году — 1 случай, в 2010 году — 6 случаев.

- введение более четких инструкций по обеспечению промышленной безопасности;
- создание механизма мотивации (в том числе материальной ответственности и поощрений) персонала к безопасному поведению на рабочем месте;
- внедрение более совершенных технологий, чтобы снизить воздействие основных опасных факторов производства на работников;
- обучение руководящих работников требованиям интегрированных систем менеджмента качества, экологии и безопасности (ISO 9001, I4001, OHSAS 18001) на базе аккредитованного в России ведущего независимого сертификационного центра Det Norske Veritas.

Затраты по данным, а также другим мероприятиям, направленным на совершенствование системы охраны труда, в 2010 году составили 1,5 млн долларов США, что более чем в два раза превысило сумму затрат в 2009 году.

Мотивация персонала

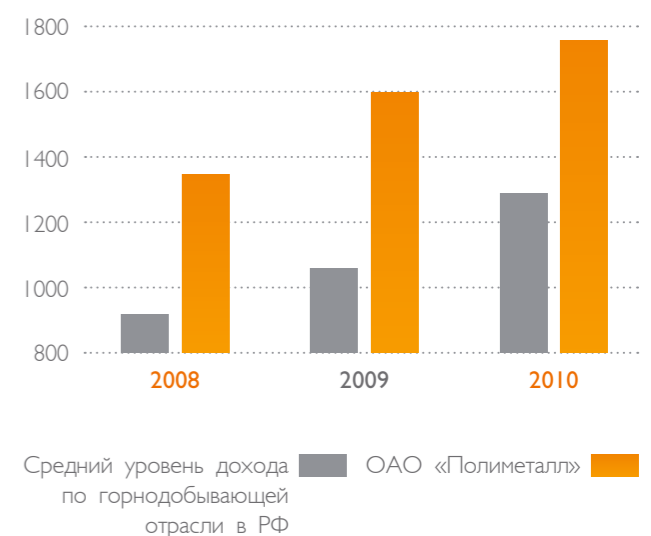
- Система мотивации персонала включает в себя:
- оплату труда и премии, связанные с результатами работы самого работника и компании в целом;
 - дополнительные денежные выплаты работникам, реализуемые в рамках трудового законодательства и соответствующих социальных программ;

- Система оплаты труда и премирования направлена на:
- стимулирование каждого работника к реализации целей и задач компании применительно к конкретному рабочему месту на основе оценки достигаемых индивидуальных и групповых результатов труда;
 - обеспечение сбалансированной и справедливой оплаты труда в зависимости от его сложности, ответственности и результативности (с учетом условий жизни и труда в отдаленных регионах). Условия оплаты направлены также на привлечение и удержание работников высокого профессионального и делового уровня;
 - установление базовых критериев для всех уровней служебной деятельности: **для управленческого персонала** — достижение целей, выполнение программ, формирование инициатив, обеспечивающих рост чистой прибыли, капитализации и ликвидности; **для промышленного персонала** — четкое выполнение и перевыполнение производственных планов и программ с учетом соблюдения требований технологических норм и нормативов, обеспечение требуемого качества выполняемой работы, роста производительности труда, обоснованной экономии затрат, соблюдение правил охраны труда и промышленной безопасности, норм корпоративной культуры.

При принятии решений по уровню заработной платы учитывается следующее:

- эффективность производственно-хозяйственной деятельности компании;

Динамика среднего дохода на одного работника (долл. США)



Источник данных: Федеральная служба государственной статистики

Программа поощрения сотрудников через участие в акционерном капитале

Программа поощрения направлена на привлечение, мотивацию, вознаграждение и сохранение ключевых работников. Она объединяет их интересы с интересами акционеров, связывая вознаграждение в перспективе с курсом акций «Полиметалла». Компания учредила и профинансировала премиальный фонд в размере не более 30 млн обыкновенных акций, которые будут продаваться участникам по номинальной цене — 1 рубль за акцию.

- награждение ценным подарком от имени «Полиметалла»;
- благодарность от имени руководства предприятия.

В компании действует положение о присвоении почетного звания «Заслуженный работник «Полиметалла» в сочетании с денежным вознаграждением. С 2009 года компания также представляет работников к государственным и ведомственным наградам Российской Федерации.



Нематериальное стимулирование и поощрение

«Полиметалл» поощряет работников и трудовые коллективы за достижение высоких показателей производственной деятельности, многолетний труд, творческую инициативу.

На предприятиях компании также сложились собственные системы поощрения работников и трудовых коллективов, обеспечивающие:

- стимулирование и поощрение повышения производительности труда;
- поощрение за многолетний и добросовестный труд к юбилейным датам работников и предприятий или профессиональным праздникам с вручением ценного подарка, объявлением благодарности, занесением фотографии работника на Доску почета;
- поощрение творческой инициативы работников, приносящей экономический или социальный эффект.

В компании действуют следующие виды поощрения:

- размещение фотографии работника на Доске почета;
- награждение работника Почетной грамотой от имени генерального директора «Полиметалла»;
- объявление благодарности от имени генерального директора «Полиметалла»;

По итогам 2010 года 215 работников компании — около 4% от общей численности — были награждены и поощрены денежной премией.

По итогам производственной деятельности за год лучшие производственные и строящиеся предприятия награждаются золотыми и серебряными медалями.

Социальная защита и социальное партнерство

Сотрудники «Полиметалла» получают различные социальные гарантии и льготы — на оздоровление, отдых, лечение, социальную защиту.

Компания обеспечивает также создание адекватных бытовых условий (жилье, питание, доставка к месту работы), предоставляет дополнительное медицинское обслуживание и возможности для занятий спортом и приобщения к здоровому образу жизни, организует санаторно-курортное лечение и летний отдых детей сотрудников, проводит культурные и спортивные мероприятия.

«Полиметалл» накопил многолетний опыт использования механизма коллективных договоров как способа поддержания хороших рабочих взаимоотношений. На большинстве предприятий сформированы советы трудового коллектива для урегулирования социально-трудовых вопросов.

Социальные программы

Компания предоставляет сотрудникам полный пакет социальных льгот, гарантированных российским законодательством. Каждый работник «Полиметалла» обеспечен полисом обязательного медицинского и пенсионного страхования, в полном объеме реализуются права сотрудников на оплату отпусков и больничных листов.

Основные группы социальных программ направлены на:

- оздоровление и гармоничное развитие личности (медицинское обеспечение, санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых, занятия спортом, культура);
- удовлетворение социокультурных и бытовых потребностей работников (служебное жилье, транспорт);
- дополнительные гарантии и компенсации для ключевых специалистов, учитывая дефицит рабочей силы на региональных рынках труда по отдельным специальностям.

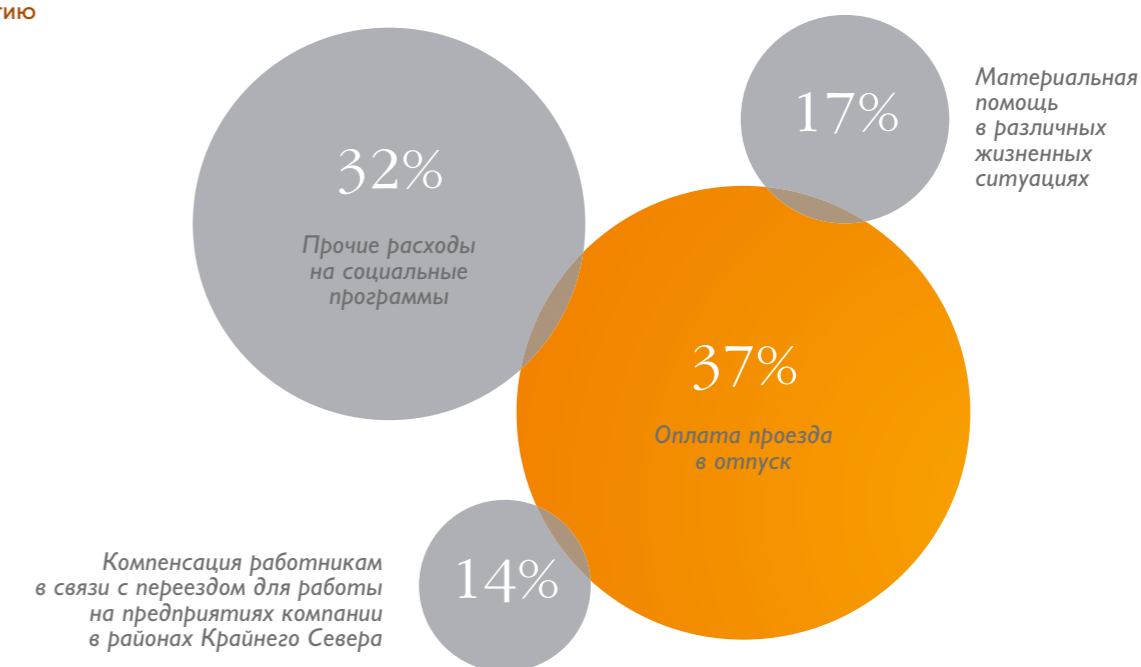
Социальные денежные выплаты в 2010 году на одного работника составили более 1,200 долларов США.

В социальный пакет входят:

- льготы, гарантии и компенсации работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и других отдаленных регионах, в соответствии с законодательством и нормативными актами организаций;

- материальная помощь работникам, попавшим в финансовые затруднения;
- дополнительное выходное пособие при увольнении работников, достигшим пенсионного возраста;
- компенсация содержания детей работников в дошкольных образовательных учреждениях и в группах продленного дня начальных школ;
- компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные и санаторно-курортные учреждения для детей работников;
- компенсация работникам, приглашенным на работу из других регионов, стоимости проезда к месту работы, а при увольнении по истечении срока трудового договора — к постоянному месту жительства;
- компенсация работникам и членам их семей стоимости проезда и провоза багажа в отпуск и обратно один раз в два года;
- обеспечение жильем;
- компенсация занятым на работах по вахтовому методу работникам стоимости проезда от места жительства до пункта сбора и обратно;
- обеспечение транспортом (за счет средств работодателя организована ежедневная доставка работников к месту проведения работ и обратно; вахтовому персоналу работодатель обеспечивает доставку от места сбора к месту работы, включая доставку авиатранспортом);
- компенсационные выплаты работнику (семье работника) при несчастном случае на производстве.

Структура социального пакета по предприятию



Обеспечение бытовых условий

Жилищно-бытовые условия

«Полиметалл» активно привлекает на горнорудные предприятия высокопрофессиональные кадры из различных регионов России и стран ближнего зарубежья, в том числе молодых специалистов, работников с семьями, и обеспечивает их условиями для работы и отдыха. Компания также построила вахтовые поселки, где живут те, кто работает вдали от дома.

Все вахтовые поселки предприятий обеспечены столовыми, банно-прачечными комплексами, спортивными и тренажерными залами, библиотеками, залами отдыха, спутниковым телевидением и мобильной связью.

Руководство предприятий постоянно ищет способы улучшения жилищно-бытовых условий работников.

Недавние значительные жилищные проекты компании включают:

- новый жилой корпус на 160 мест в вахтовом поселке ООО «Рудник Кварцевый» (Магаданская область);
- корпус «С» на 220 человек, восстановленный после консервации и введенный в эксплуатацию на ГОК «Кубака» (Магаданская область);
- вахтовый поселок на руднике Гольцовый, где в 2011 году запущена в работу новая столовая (Магаданская область);
- завершение на Дукате ремонта пятиэтажного административно-бытового комплекса под удобные офисные и жилые помещения. Восстановление второго общежития, мебелированные квартиры и комнаты которого предна-

- в рамках подготовительных работ по строительству Амурского ГМК приобретен недостроенный жилой дом в городе Амурске (Хабаровский край). Осуществлен его капитальный ремонт и сдача в эксплуатацию в 2009 году. Жилье предназначено для проживания приезжих специалистов.

Организация питания

Кейтеринговое и клининговое обслуживание вахтовых поселков и жилищно-бытовых комплексов всех предприятий компании с 2007 года передано на конкурсной основе региональным и международным специализированным подрядным организациям. Это нововведение потребовало ремонта и переоборудования ряда столовых и пищеблоков вахтовых поселков, организацию более планомерной доставки высококачественных продуктов питания.

Питание и бытовое обслуживание работников обеспечено и на новых производственных объектах, например на месторождениях Албазино, Гольцовое, Сопка Кварцевая и других. Корпоративное питание и полный комплекс бытового обслуживания организованы на строительстве ГМК в городе Амурске.

Администрация предприятий следит за разнообразием и качеством питания и стремится поддерживать обратную связь с персоналом. Компания делает все, чтобы удовлетворить потребности людей, работающих в сложных климатических условиях вахтовым методом. Поэтому диалог с подрядчиками в поиске оптимальных решений вопросов доставки продуктов, разнообразия меню и улучшения каче-



Магаданская область заболела футболом

Пять лет подряд «Полиметалл» является генеральным спонсором ежегодного детского турнира по мини-футболу в Магаданской области. «Кожаный мяч» — самое массовое спортивное мероприятие в регионе, в котором принимают участие около 500 спортсменов из 42 команд от большинства школ города, спортивных клубов и дворовых коллективов. Во время соревнований Магадан заболевает футболом и становится раем для футбольных болельщиков, которые могут выбрать из порядка 200 матчей по всей области.

Крытый каток для жителей Омсукчана

В 2009 году в рамках программы приобщения к спорту и здоровому образу жизни компания завершила реконструкцию и обустройство крытого ледового катка в поселке Омсукчан Магаданской области. В 2010 году было приобретено спортивное оборудование, установлены комфортабельные раздевалки, инструкторская, техническая комната, склад, душевые и санузлы. Каток открыт круглогодично: летом для катания на роликах, а зимой — на коньках, что сделало его самым популярным местом отдыха среди жителей поселка.

значены для размещения около 120 приезжих специалистов ЗАО «Серебро Магадана» (Магаданская область);

- завершение строительства нового современного общежития на 52 места в вахтовом поселке ГМК «Хаканджинское» (Хабаровский край);
- введение в эксплуатацию двух общежитий, на 99 мест каждое, в 2010 году на площадке месторождения Албазино (Хабаровский край). Там же подготовлены к вводу в эксплуатацию общежитие для ИТР на 58 человек и женское общежитие на 54 человека. В первом квартале 2011 года открыта гостиница на 32 места;

ства обслуживания не прекращается ни на одном объекте. Особое внимание уделяется обеспечению спецпитанием работников с потенциально вредными условиями труда.

Обеспечение транспортом

«Полиметалл» обеспечивает ежедневную доставку работников предприятий к месту работы и обратно. Тем, кто трудится вахтовым методом, оплачивается проезд от места жительства или от места сбора.

Охрана здоровья

Компания обращает особое внимание на выявление и предупреждение профзаболеваний, поэтому на каждом предприятии организуются медицинские осмотры всех работников, и там, где это необходимо, производится вакцинация.

Всем сотрудникам предоставляется возможность пройти медицинское обследование в рамках договоров, которые «Полиметалл» заключил с медицинскими учреждениями. На всех предприятиях компании действуют медпункты с возможностью диспансеризации и оказания экстренной помощи.

Приобщение к здоровому образу жизни

«Полиметалл» пропагандирует здоровый образ жизни и обеспечивает всем своим работникам возможности для занятий спортом и активного досуга. Сюда входят соревнования и тренировки в арендованных или обустроенных компанией спортивных помещениях. В штате большинства предприятий работают квалифицированные тренеры, и на предприятиях проводятся соревнования, семейные спортивные праздники, спартакиады. В 2008–2010 годах компания регулярно приобретала и обновляла оборудование и инвентарь для тренажерных и спортивных залов, обустроивала спортплощадки, организовывала соревнования среди сотрудников по различным видам спорта.

Мероприятия по организации занятий спортом и активного досуга сотрудников:

- арендуются спортивные и тренажерные залы для сотрудников рудника Дукат; зал для аэробики, два тренажерных зала и уличные площадки оборудованы в вахтовом поселке на Кубаке (Магаданская область);
- в вахтовом поселке Майского (Чукотский АО) оборудованы три спортивных зала и площадки для игры в мини-футбол;
- на месторождении Хаканджа работает тренажерный зал; сотрудники посещают местный бассейн. Компания также предоставила оснащение для лыжной базы рядом с поселком Охотск (Хабаровский край) — технику для расчистки лыжной трассы и оборудование помещений для отдыха и обогрева спортсменов;
- для работников Воронцовского (Свердловская область) действуют постоянные спортивные секции по футболу, волейболу, плаванию, аэробике.

Сборные команды из числа сотрудников «Полиметалла» традиционно принимают участие в различных спортивных соревнованиях городского и районного уровня.

Социальное партнерство

«Полиметалл» поддерживает свободу объединения и заключения коллективных договоров сотрудниками компании. Таким образом, на большинстве предприятий сотрудниками создана система советов трудового коллектива и исключены все виды дискриминации. Компания также соблюдает все ключевые принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений.

Взаимоотношения с сотрудниками базируются на следующих принципах:

- равноправие сторон;
- учет взаимных интересов при принятии решений, касающихся деятельности компании;
- строгое исполнение государственного и местного трудового законодательства;
- добровольное принятие и выполнение обязательств всеми сторонами;
- конструктивный диалог между всеми сторонами в отношении социально-трудовых вопросов.

Хорошие рабочие взаимоотношения поддерживаются следующим образом:

- коллективные договоры заключены на предприятиях, вошедших в 2009 году в «Полиметалл» (АО «Варваринское» — Республика Казахстан, ООО «Золоторудная компания «Майское» — РФ);
- в ЗАО «Золото Северного Урала» (Свердловская область) и ОАО «Охотская горно-геологическая компания» (Хабаровский край) срок действия коллективных договоров продлен в действующей редакции на три года;
- коллективный договор ЗАО «Серебро Магадана» расширен и теперь включает в себя компенсацию вахтовому персоналу определенных транспортных расходов;

Компания предоставляет возможности профессионального роста любому сотруднику, стремится к непрерывному развитию персонала, и каждый работник вправе претендовать на более высокую должность. При отборе на руководящие позиции «Полиметалл» отдает предпочтение внутренним источникам.

Подбор, обучение и оценка

В металлургической отрасли особенно остро ощущается дефицит специалистов. Чтобы помочь решению этой проблемы, в «Полиметалле» разработана всесторонняя программа обучения, участие в которой доступно всем сотрудникам.

Отдавая приоритет продвижению собственного персонала, компания ведет внешний подбор высококвалифицированных сотрудников. Поиск кандидатов на открытые вакансии проводится на территории России, Казахстана и Узбекистана. Основными критериями при подборе являются профильное образование и опыт работы на ведущих горнодобывающих предприятиях.

В 2010 году в компании внедрена процедура оценки квалификации работников и их перспектив развития. По результатам изначальной оценки были разработаны детальные планы развития для 92 специалистов различных специальностей. Из их числа были выделены 28 работников, готовых занять вышестоящую позицию, и 10 из них в том же году были переведены на планируемые должности.



Традиции изобретательства

«Полиметалл» внедряет традиции изобретательства, организуя корпоративные конкурсы для решения самых насущных производственных вопросов. Компания стремится таким образом мотивировать сотрудников, повысить производительность труда и снизить производственные издержки.

Первый конкурс был проведен в 2010 году, и всем сотрудникам предложили озвучить варианты решений ряда производственных вопросов, сформулированных главными инженерами предприятий компании.

25 рационализаторских предложений содержали решения производственных проблем. Некоторые из них касались, например, изменений в организации учета питания работников, улучшения процесса элюирования на ЗИФ, создания передвижного комплекса зданий для геологоразведчиков. Лучшие предложения будут внедрены, а их авторы уже вознаграждены премиями.

- на строящихся и недавно вошедших в «Полиметалл» предприятиях, где еще не сформированы советы трудового коллектива, введены в действие местные нормативные акты, которые полностью соответствуют корпоративной политике компании.

Предоставляемые работникам в рамках социального партнерства льготы и гарантии превышают соответствующие требования законодательства и распределены по видам с учетом территориального расположения предприятий и уровню опасности их производства.

Развитие персонала

Молодые, высокообразованные, целеустремленные специалисты — приоритетный выбор «Полиметалла».

На основе результатов оценки также были организованы стажировки работников с целью обмена знаниями и опытом на других предприятиях «Полиметалла».

В 2010 году в компании внедрена система дистанционного обучения персонала (СДО), которая используется для предаттестационной подготовки работников по промышленной безопасности и охране труда, а также по производственному и управленческому направлениям. Это эффективный способ обучения персонала в географически удаленных районах, который также обеспечивает экономию затрат.

Обучение важно для постоянного совершенствования кадров. В 2010 году 70% руководителей и специалистов «Полиметалл Инжиниринга» прошли курс повышения квалификации и многие из них приняли участие в российских и зарубежных конференциях и форумах. Кроме того, организовано внутрикорпоративное обучение по интегрированию системы менеджмента на основе стандартов ISO, OHSAS, а

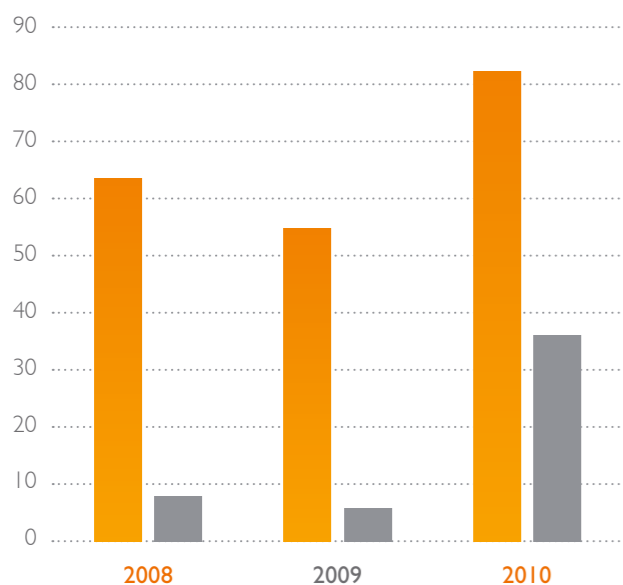
Динамика численности обученного персонала (чел.)



Затраты на обучение (млн долл. США)



Соотношение студентов, прошедших практику на предприятиях «Полиметалла», и выпускников, принятых на работу (чел.)



■ Студенты, прошедшие производственную практику на предприятиях «Полиметалла»

■ Выпускники, принятые на работу

также проведено обучение экологов. Параллельно руководители соответствующих служб предприятий разработали и провели ряд внутрикорпоративных курсов по производственной направленности.

В 2010 году 2,016 сотрудников участвовали в разнообразных обучающих программах. Общие затраты на обучение составили 0,51 млн долларов США.

Работа с молодыми специалистами

«Полиметалл» развивает направления по привлечению молодежи на предприятия и повышению их квалификации и опыта по всему спектру своей производственной деятельности.

Ключевой в этом процессе является корпоративная программа «Молодость. Профессионализм. Карьера», в рамках которой в 2010 году 82 студента прошли практику на восьми из наших предприятий. В результате более 50 из них выразили желание продолжить стажировку или трудоустроиться на предприятиях «Полиметалла». В том же году 37 выпускников вузов были приняты на работу на предприятия компании.

Все студенты-практиканты обеспечиваются жильем на период практики, им оплачивается проезд до места ее прохождения и обратно, выплачивается соответствующая заработная плата. Особо отличившимся студентам может

быть выделена дополнительная стипендия. Кроме того, им может быть предложено пройти целевую подготовку под специфику предприятия.

В рамках программы «Молодость. Профессионализм. Карьера» за счет средств компании проводится целевое обучение детей сотрудников предприятий по получению профильного высшего образования с гарантией будущего трудоустройства по специальности.

Все предприятия обязаны соблюдать правила компании по работе с молодежью. Для недавних выпускников разрабатываются индивидуальные планы адаптации в течение первого года работы, по результатам которых они могут получить продвижение, либо быть зачислены в кадровый резерв. В 2010 году на пяти предприятиях были сформированы группы из молодых специалистов. Для них были разработаны индивидуальные планы адаптации и поручена подготовка производственного задания. В настоящее время над производственными заданиями в компании трудятся 33 молодых специалиста. Их успехи и успехи других молодых сотрудников освещаются в регулярной рубрике корпоративной газеты «Северная широта».

Чтобы обеспечить высокое качество новых кадров и процесс повышения квалификации, «Полиметалл» поддерживает тесное взаимодействие с российскими высшими учебными заведениями.

Внутренние коммуникации и корпоративная культура

«Полиметалл» стремится к созданию корпоративной культуры, способствующей энтузиазму и участию сотрудников в осуществлении стратегии и задач компании. Корпоративная система внутренних коммуникаций позволяет подробно информировать коллектив о новых изменениях в стратегии и на производстве и обеспечивает в то же время обратную связь с сотрудниками и производственными подразделениями.

Информирование персонала

Внутрикорпоративная газета «Северная широта» ежемесячно издается в шести регионах присутствия компании. Это важнейший способ распространения новостей обо всех рабочих коллективах компании, который, помимо этого, отражает региональные особенности территорий и производственных условий. Совместно с соответствующими подразделениями компании «Северная широта» является организатором профессиональных и других конкурсов, специальных проектов и стимулирует творческую инициативу сотрудников. Регулярные опросы показывают, что газета пользуется авторитетом среди работников.

Обратная связь с сотрудниками

Корпоративная система «Обратная связь» была официально введена в 2007 году для решения следующих задач:

- информировать работников о текущих и будущих целях и задачах компании, включая производственные, социальные и трудовые вопросы;
- получать обратную связь об эффективности принятых руководством решений;

- реагировать на вопросы и предложения сотрудников;
- учитывать мнения работников при подготовке соответствующих управленческих решений.

Обратная связь реализуется через размещенные на предприятиях компании почтовые ящики, регулярные прямые линии с руководством компании и предприятий (в том

сотрудников и спортивные соревнования. Газета «Северная широта» публикует материалы о геологах и горняках.

На всех предприятиях проводятся субботники, культурные, спортивные и досуговые мероприятия, выезды на природу, конкурсы детских рисунков и фотографий и другие творческие конкурсы. Традиционно вручаются подарки первоклассникам к 1 сентября, организуются поздравле-



Лига регионов «Полиметалла» — больше, чем футбол!

В 2010 году впервые состоялся межрегиональный Кубок «Полиметалла» по мини-футболу. Отборочные туры прошли в Хабаровске, Магадане и на Урале, а финал состоялся 17–19 июля в Хабаровске.

Идея провести корпоративные соревнования между командами из разных регионов обсуждалась в компании давно, однако стимул был получен через обратную связь. На прямой линии с генеральным директором «Полиметалла» Виталием Несисом в декабре 2009 года работник Хаканджинской ЗИФ Марат Мурадов задал вопрос, нельзя ли проводить к Дню металлурга соревнования по разным видам спорта — мини-футболу, настольному теннису, армрестлингу.

В итоге в межрегиональном Кубке «Полиметалла» приняли участие 11 команд производственных предприятий, а также управляющей компании. Несколько месяцев спустя футболисты «Золота Северного Урала» стали первыми обладателями кубка.

Турнир станет теперь традиционным, а за ним последуют межрегиональные соревнования среди волейболистов.

числе ежегодная прямая линия для сотрудников всех предприятий с генеральным директором («Полиметалла»), приемы руководителей по личным вопросам, выезды специалистов на отдаленные участки для встреч с коллективом, рабочие собрания, газету «Северная широта» и страничку на корпоративном веб-сайте, позволяющую задать вопросы.

В компании определен четкий порядок ответа в письменном и устном виде на обращения работников. Действует система учета обращений, контроля и ответственности руководителей за быстрое и качественное решение поднятых работниками вопросов. С руководителями, которые несвоевременно реагируют на обращения сотрудников, ведется разъяснительная работа.

В 2010 году в рамках обратной связи по всем предприятиям поступило 866 обращений сотрудников, что на 47% больше, чем в 2009 году. Ответы были даны на личных приемах, рабочих собраниях или письменно. Наиболее актуальные вопросы были прокомментированы руководителями на прямых линиях и освещены в газете «Северная широта».

Корпоративная культура

Одним из ключевых событий в корпоративном календаре «Полиметалла» является День металлурга, объединяющий всех сотрудников компании. Праздник широко отмечается во всех регионах присутствия награждением и поощрением лучших сотрудников, праздничными концертами, развлекательными мероприятиями, спортивными соревнованиями, программами для детей сотрудников и местных жителей. В 2010 году День металлурга впервые праздновался на новых предприятиях — на месторождениях Гольцовое, Кубака, Албазино, Варваринское и Майское.

День геолога и День шахтера также отмечаются на предприятиях и включают церемонии награждения и поощрения

ветеранов, чьи дети и внуки трудятся на предприятиях компании, с Днем Победы, поздравления сотрудников с юбилеями, новогодние праздники с вручением подарков для детей сотрудников. В 2010 году на всех предприятиях впервые состоялся конкурс профессионального мастерства, приуроченный к Дню шахтера.

Компания и общество

Предприятия «Полиметалла» в ряде случаев являются градообразующими, что накладывает особую ответственность за обеспечение нормальной жизнедеятельности населения и развития территорий.

Социальная политика

Социальная политика «Полиметалла» опирается на следующие принципы:

- открытость — при разработке и реализации социальных программ акцент делается на информационное взаимодействие и сотрудничество с заинтересованными сторонами;
- прозрачность — заинтересованным сторонам предоставляется доступ к компании и информации;
- системность — социальные программы носят регулярный и долгосрочный характер и соответствуют приоритетам местных сообществ;

- значимость — своевременное и адресное реагирование на потребности местных сообществ;
- эффективность — выделяемые средства должны идти на решение насущных проблем местных сообществ.

Социальную ответственность перед обществом компания видит в следующих шагах:

- уплата налогов;
- поддержка и улучшение местной инфраструктуры и сферы услуг;

Валентина Шабельникова, консультант отдела по делам коренных малочисленных народов Севера министерства природных ресурсов Хабаровского края:

Помощь, оказываемая «Полиметаллом» коренному населению, закрывает самые насущные проблемы, которые ложатся непосильным бременем на бюджеты сельских поселений. О результативности такой помощи население хорошо проинформировано — компания отчитывается о проделанной работе перед местными сообществами, активно участвует в районных и краевых мероприятиях, объединяющих коренные народы.



Прямые и открытые отношения с коренными народами

В 2010 году компания подписала прямые соглашения с организациями, представляющими малочисленные народы Хабаровского края. По условиям этих соглашений проекты, улучшающие жизнь коренных жителей, будут финансироваться «Полиметаллом» напрямую.

Хотя компания всегда оказывала поддержку КМНС, прямые контакты позволяют четче определить нужды коренного населения. Средства при этом выделяются напрямую представляющим их районным организациям. Повышение ответственности последних должно привести к улучшению жизни этих сообществ.

— Мы много работаем с представителями этих организаций, выясняем, что именно актуально для национальных поселений, задолго до выделения финансирования, — говорит генеральный директор «Полиметалла» Виталий Несис. — И считаем, что этим организациям лучше самим решать, как распорядиться деньгами, а не зависеть от районных администраций. Это хорошо для всех заинтересованных сторон, потому что создает ответственность и подотчетность. Таким образом, компания делает конкретные хорошие вещи для конкретных людей.



Семен Козлов

Оленевод

- увеличение притока населения в регионы;
- расширение возможностей устройства на работу на объектах компании для местного населения;
- организация профессиональной подготовки и обучения населения с целью привлечения его к участию в проектах компании;
- поддержка социальных и культурных мероприятий;
- оказание финансовой и практической помощи социально уязвимым слоям населения;
- поддержка национальных традиций и коренного населения, участие в экологических общественных программах и проектах.

Налоговые отчисления производственных предприятий «Полиметалла» составляют основу доходной части бюджетов ряда регионов. Всего за период 2008–2010 годы в бюджеты регионов присутствия перечислено 402.29 млн долларов США.

В 2010 году совокупный объем налоговых отчислений российских предприятий компании в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды составил 172.81 млн долларов США, из которых 90.40 млн было направлено в региональные и местные бюджеты. Налоги компании в Республике Казахстан составили 12.33 млн долларов США.

Налоговые отчисления в 2008–2010 годах (млн долл. США)¹

2010

185.14

2009

116.78

2008

100.37



Работа с коренными народами в Амурске Хабаровского края

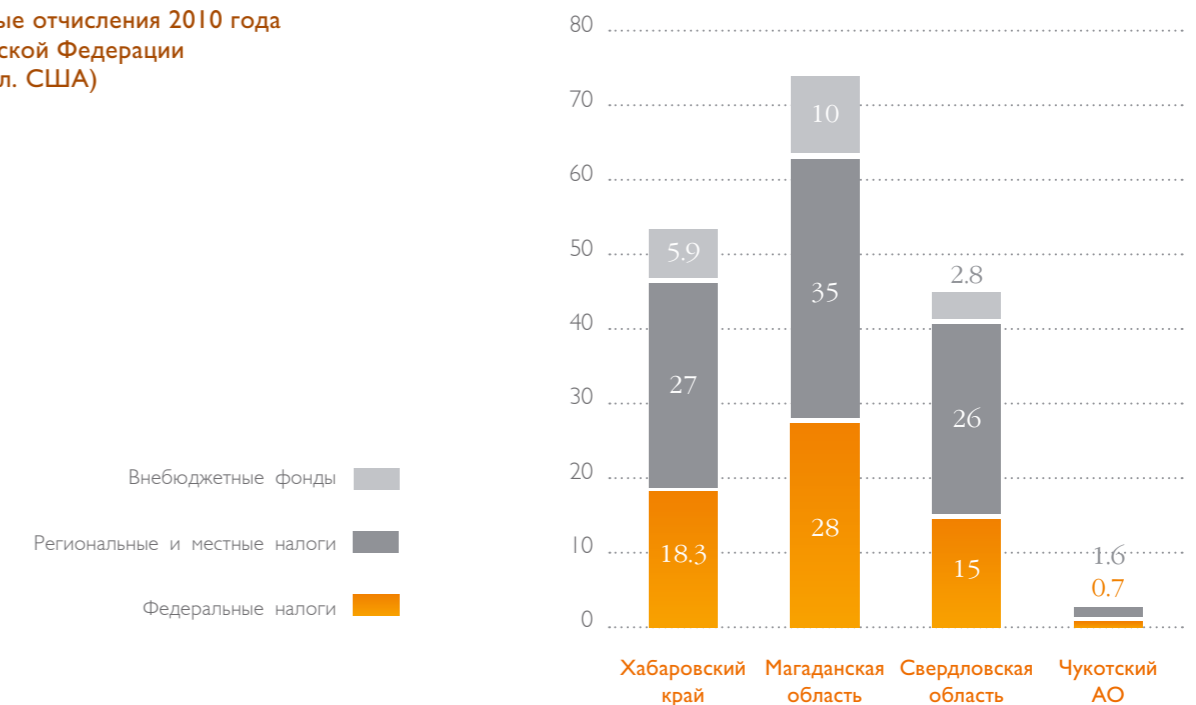
В Амурске создан консультативный совет, который занимается утверждением социально значимых проектов для развития территории. В совет вошли уполномоченные представители от национальных сел, администраций города и области и представители компании. «Полиметалл», таким образом, играет активную роль в осуществлении наиболее актуальных проектов, запланированных в Амурске на 2011 год.

¹ Обменный курс: 1 долл. США = 30.37 руб. в 2010 году, 31.72 руб. в 2009 году, 24.85 руб. в 2008 году.

Людмила Балабанова, председатель Ассоциации КМНС района им. Полины Осипенко, подводит итоги проделанного:

Мы сами писали и защищали проекты, в которых обосновывали нужды. В итоге в детский сад и начальную школу купили современные тренажеры. Только посмотришь на то, как дети этому радуются, настроение поднимается. Кроме того, в феврале 2010 года в Центральной районной больнице работала выездная бригада врачей из Хабаровска и жители прошли диспансеризацию. Особенно люди нуждались в осмотре кардиолога: по итогам обследования некоторых направили на дальнейшее лечение в хабаровскую больницу.

Налоговые отчисления 2010 года в Российской Федерации (млн долл. США)



Любовь Пассар, президент Ассоциации КМНС Хабаровского края:

Заклучение прямых соглашений будет стимулировать инициативу и ответственность национальных лидеров. Они не просто смогут самостоятельно распоряжаться денежными средствами и контролировать расходы, но и делать сложный выбор — куда направить инвестиции в первую очередь, чтобы сохранить этнос, язык и культуру.



Помощь в изучении языков в Тарановке

В селе Тарановка Республики Казахстан при поддержке «Полиметалла» был создан центр развития языков. Центр, открывшийся в 2010 году, предлагает бесплатные курсы русского, казахского и английского языка всем, кто хочет улучшить свои языковые навыки.

Возрождение фестиваля спортивных национальных состязаний «Выкын-кар»

Компания способствовала возрождению фестиваля спортивных национальных состязаний «Выкын-кар» в селе Биллингс Чаунского района Чукотского АО. В 2008 и 2009 годах из-за отсутствия финансирования он не проводился. В 2010 году «Полиметалл» помог вернуть это событие в местный календарь. В дни фестиваля жители соревновались в различных видах спорта и национальных промыслов — от рыбалки до приготовления традиционных блюд чукотской кухни.

Социальные инвестиции

Социальные инвестиции «Полиметалла» сконцентрированы на следующих направлениях:

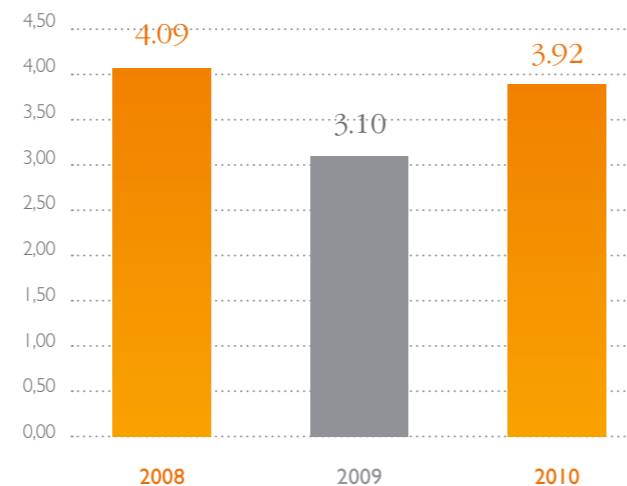
- поддержка образования и здравоохранения;
- развитие инфраструктуры территорий;
- спорт и здоровый образ жизни;
- развитие культурного и творческого потенциала населения;
- поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС).

Компания ориентируется преимущественно на проекты, которые позволят обеспечить реальное повышение качества жизни населения отдаленных территорий. В 2008–2010 годах «Полиметалл» осуществлял ремонт больниц и детских садов, установку детских игровых и спортивных площадок, систематическую поддержку детских спортивных команд, обеспечение медицинских учреждений и школ современным оборудованием, организацией выездов бригад врачей в отдаленные населенные пункты, участвовал в благотворительных инициативах и адресно помогал социально незащищенным группам населения.

Всего в 2008–2010 годах компания направила на развитие местных сообществ 11,11 млн долларов США, из них 3,92 млн долларов США — в 2010 году.

«Полиметалл» распределяет свои социальные инвестиции на основе соглашений о социально-экономическом взаимодействии с региональными и местными органами власти. В 2010 году действовало 11 таких соглашений.

Социальные инвестиции в 2008–2010 годах¹
(млн долл. США)



Поддержка коренным народам Хабаровского края

Участники II Дальневосточного международного фестиваля «Живая нить времен», который прошел летом 2010 года в Хабаровске, назвали компанию «Полиметалл» «Лучшим предприятием, способствующим сохранению и развитию этнических культур». Фестиваль собрал более 300 представителей коренных народов из России, США, Новой Зеландии и Кореи. Дальний Восток России на фестивале представляли делегации из Якутии, Бурятии, Хабаровского, Красноярского, Приморского краев, Амурской, Магаданской и Сахалинской областей.

В 2010 году началась работа по подготовке прямых соглашений о социальном партнерстве с представителями коренных малочисленных народов Севера (КМНС). Внедрение этой инициативы началось в Хабаровском крае, где совместно с уполномоченными представителями КМНС средства вложены в программы развития оленеводства, поддержку культуры и традиционных ремесел, образовательные

программы, а также в проведение национальных праздников и мероприятий.

Финансовая поддержка оказывается также социально уязвимым слоям населения (инвалидам, пенсионерам, ветеранам войны, многодетным семьям, детям-сиротам) — либо адресно, либо через общественные организации, представляющие их интересы.

Светлана Ольшевская, заместитель главы администрации Охотского района по социальным вопросам:

На встречах представителей муниципалитетов и жителей со специалистами «Полиметалла» происходит постоянный обмен мнениями и анализ проделанной работы. Я лично отчитываюсь, на что были потрачены средства компании, а жители заполняют анкеты, где пишут, что их интересует, какие есть предложения, и высказываются. Собрания проводятся в разных селах, и таким образом выявляются болевые точки, самые узкие места. Особо стоит сказать о возрождении Праздника Севера, почти двухсотлетняя история которого в конце 1990-х, с развалом колхозов, оборвалась. Но вот уже пять лет его главный спонсор — «Полиметалл». Праздник Севера стал событием для всех, кроме того, к нему приурочена покупка огромного числа необходимых вещей — компьютеры и телевизоры для школ и больниц, подушки и одеяла для детей из интернатов, стиральные машины для детских садов, палаточная ткань, рации и бензопилы для оленеводов.

Распределение средств по направлениям социальной деятельности в 2010 году



¹ 119,00 млн руб. в 2010 году (по курсу 30,37); 98,30 млн руб. в 2009 году (по курсу 31,72); 101,60 млн руб. в 2008 году (по курсу 24,85).

Вклад в развитие регионов

Вклад «Полиметалла» в развитие регионов осуществляется через долгосрочные социальные программы, которые направлены на удовлетворение насущных потребностей населения территорий и развитие их творческого и культурного потенциала, в том числе в рамках сохранения

национальных традиций коренного населения. Программы формируются в тесном взаимодействии с общественностью, с учетом мнения населения, региональных и местных органов власти, общественных организаций.

Программа	Приоритеты	Целевые группы	Инвестиции в 2010 году (млн долл. США)	Инвестиции в 2008–2010 годах (млн долл. США) ¹
Поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС)	Ремонт и восстановление объектов здравоохранения и образования в отдаленных районах (школы, детские сады, интернаты, больницы, поликлиники и др.)	Жители регионов и их дети (в том числе КМНС) Дети-сироты	1.62	4.41
	Укрепление материально-технической базы учреждений здравоохранения и образования	Выпускники вузов и других образовательных учреждений, молодые специалисты		
	Обустройство и оснащение детских садов и школ в отдаленных районах	Сотрудники компании		
	Обеспечение учреждений здравоохранения и образования современным оборудованием	Учителя и врачи		
	Обеспечение населения отдаленных территорий качественным медицинским обслуживанием			
Поддержка спорта и здоровый образ жизни	Ремонт и восстановление спортивных объектов и помещений для занятий спортом	Жители регионов и их дети Сотрудники компании	1.48	3.96
	Оснащение учебных заведений, спортивных объединений и объектов спортивным инвентарем и оборудованием	Тренеры и руководители спортивных секций		
	Поддержка спортивных соревнований и детских спортивных команд	Профессиональные, детские и любительские спортивные объединения и коллективы		
	Обеспечение жителей территорий возможностью регулярно заниматься спортом			
Развитие местной инфраструктуры	Ремонт и восстановление дорог	Жители регионов и их семьи	0.29	0.95
	Благоустройство территорий	Сотрудники компании		
	Материально-техническое обеспечение необходимого уровня жизнедеятельности отдаленных территорий (приобретение ГСМ, общественного и социального транспорта и т.д.)			
Развитие культурного и творческого потенциала населения	Создание возможностей для развития и творчества на отдаленных территориях	Жители регионов и их дети Сотрудники компании	0.18	0.51
	Ремонт и обеспечение учреждений культуры необходимым оборудованием и инвентарем	Дома культуры, досуговые центры		
	Поддержка детских творческих коллективов, фестивалей и конкурсов	Творческие коллективы, объединения		
	Поддержка массовых поселковых и городских мероприятий	Общественные организации и секции для детей		

продолжение

Программа	Приоритеты	Целевые группы	Инвестиции в 2010 году (млн долл. США)	Инвестиции в 2008–2010 годах (млн долл. США)
Поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС)	Поддержка традиционных методов хозяйствования КМНС, обеспечение транспортом, необходимым материалом и инструментами	Представители КМНС и их дети Родовые общины, проживающие на территориях	0.15	0.46
	Поддержка программ развития оленеводства	Оленеводы, рыбаки		
	Образовательные программы	Дети-сироты из числа КМНС		
	Поддержка традиционных художественных промыслов и ремесел, мероприятий по сохранению культурного наследия и образа жизни	Общественные организации и ассоциации, занимающиеся вопросами поддержки коренного населения		
	Медицинская помощь	Творческие коллективы		
Благотворительность и спонсорство	Помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации	Незащищенные группы населения Дети-сироты	0.20	0.82
	Оплата лечения детям из отдаленных территорий	Ветераны		
	Поддержка детских домов и приютов	Творческие объединения и коллективы		
	Поддержка творческих коллективов	Благотворительные организации		

Поддержка здравоохранения и образования

В 2008–2010 годах «Полиметалл» оказывал активную поддержку учреждениям здравоохранения и образования во всех регионах присутствия и способствовал их благоустройству. Эта деятельность включала:

- в Хабаровском крае — ремонт в детских садах и школах, финансирование нового оборудования для медицинских учреждений и помощь врачам с выездами в отдаленные поселения;
- в Магаданской области — обеспечение оборудованием и благоустройство больниц, детских садов, школ, поликлиник и Центра дополнительного образования;

- в Свердловской области — ремонт в больницах, поликлиниках, школах и детских садах;
- в Республике Казахстан — выделение средств на создание Центра развития языков народов Казахстана. Компания также приобрела оборудование и мебель для средней школы и больницы;
- на Чукотке — обеспечение строительных и других материалов для ремонта в начальной школе, детской школе искусств, детском оздоровительном интернате и детском саду.



Сотрудничество с «Адвитой» в целях улучшения здоровья детей

С 2009 года дети в населенных пунктах, находящихся недалеко от производственных объектов «Полиметалла», получают средства на онкологическое обследование и лечение. Эти средства также идут на покупку современного оборудования и расходных материалов для детских онкологических отделений, финансовую помощь семьям во время лечения. Программа осуществляется совместно с благотворительным фондом «Адвита» (Санкт-Петербург).

Меддесанты поднимают дух и уровень здравоохранения в отдаленных населенных пунктах

«Полиметалл» создал программу медосмотров в отдаленных населенных пунктах. Это значимая социальная программа, так как в местных больницах часто не хватает не только узких специалистов, но и врачей общей практики. В 2010 году, например, компания организовала выезд бригады врачей-специалистов для оказания медицинской помощи в селе Жерлучи района им. Полины Осипенко Хабаровского края. Во время «Большого медосмотра» 11 специалистов приняли — в больнице и на дому — более 1,500 пациентов. Компания планирует сделать такие выезды регулярными.

¹ Обменный курс: 1 долл. США = 30.37 руб. в 2010 году, 31.72 руб. в 2009 году, 24.85 руб. в 2008 году.

Развитие спорта и поддержка здорового образа жизни

В 2008–2010 годах «Полиметалл» оказывал поддержку развитию различных видов спорта и инфраструктурных проектов. Среди них:

- в Хабаровском крае — сооружение спортивного комплекса, ремонт спортивных сооружений, приобретение спортивного оборудования, поддержка футбольных и хоккейных команд, соревнований по классической борьбе и тяжелой атлетике, организация спортивных турниров;
- в Магаданской области — реконструкция спортивных сооружений, включая каток, покупка спортивного оборудования, помощь в проведении футбольных турниров и поддержка спортивных федераций;
- в Свердловской области — поддержка спортивных клубов, детской хоккейной команды, покупка спортивного оборудования, участие в строительстве лыжно-спортивного комплекса и поддержка горного легкоатлетического марафона;
- в Республике Казахстан — изготовление и установка мини-футбольного поля;
- на Чукотке — помощь в ремонте спортивных сооружений, поддержка детской хоккейной команды и организация турнира по волейболу.

- в Магаданской области оказал поддержку конкурсу эстрадной песни и танца, отремонтировал художественную школу и приобрел музыкальные инструменты;
- в Республике Казахстан организовал праздничный концерт, посвященный Дню защиты детей;
- на Чукотке обеспечил бесплатный показ новинок кинопроката для детей города Певека;
- оказал поддержку в проведении общегородских мероприятий, новогодних и рождественских праздников, а также был соорганизатором творческих фестивалей и конкурсов и культурно-массовых мероприятий для населения во всех регионах;
- организовал празднования Дня Победы для ветеранов Великой Отечественной войны и Дня знаний для перво-классников.

Поддержка коренных малочисленных народов Севера

В 2008–2010 годах «Полиметалл» поддерживал и финансировал усилия по сохранению и развитию традиционных обычаев и промыслов коренных народов Севера. Эта поддержка включала:

- организацию и спонсорство эвенского Праздника Севера в Хабаровском крае, в том числе 365-летнего юбилея национального села Арка;



«Полиметалл» помогает «Спутнику» выиграть Кубок мира

Осенью 2010 года юношеская команда по хоккею с мячом «Спутник» (Свердловская область) стала серебряным призером Кубка мира в Швеции, победив соперников из России, Финляндии, Норвегии и Швеции. «Спутник» — давние подшефные «Полиметалла». Компания ежегодно выделяет средства на спортивную форму, инвентарь и дорожные расходы, что позволяет юным хоккеистам участвовать в соревнованиях по всей России и за рубежом.

Развитие инфраструктуры населенных пунктов

В 2008–2010 годах «Полиметалл» способствовал улучшению условий жизни и труда жителей в регионах присутствия. В том числе:

- построил игровые и спортивные площадки в ряде городов Хабаровского края и Магаданской области;
- приобрел автомобили скорой помощи и общественный транспорт, внес вклад в улучшение транспортной инфраструктуры и сетей коммунального энергоснабжения в Хабаровском крае, Магаданской и Свердловской областях;
- оказал поддержку пострадавшим от наводнения в Республике Казахстан.

Развитие культурного и творческого потенциала населения

В 2008–2010 годах «Полиметалл» оказал поддержку многим различным учреждениям культуры, в том числе:

- реконструировал и оснастил современным оборудованием городской кинотеатр в городе Амурске Хабаровского края;

- содействие в проведении фестиваля фольклорных и обрядовых праздников «Бубен дружбы» и организацию поездки народного песенно-танцевального ансамбля «Сиун» из села Ачан на Международный съезд коренных малочисленных народов Севера в Москву;
- финансирование II международного Дальневосточного фестиваля «Живая нить времен» в Хабаровске, в котором приняли участие творческие коллективы из числа КМНС;
- обеспечение медицинского обслуживания, транспорта и поддержки культурных мероприятий для коренных жителей по всей Магаданской области;
- закупку и доставку продовольственных товаров, продуктов, дров и ГСМ для оленеводов, приобретение специальной техники для местных сообществ и поддержку праздничных мероприятий по всей Чукотке.

Приложение I. Социальные программы

Приоритеты	Основные проекты	Период	Территория
Поддержка образования и здравоохранения			
Ремонт и восстановление объектов здравоохранения и образования в отдаленных районах (школы, детские сады, интернаты, больницы, поликлиники)	Приобретение и установка модульной котельной для участковой больницы, ремонтно-восстановительные работы кровли, системы внутреннего освещения и кабинетов	2010	пос. Хергучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение мебели для стационара и оборудования стоматологического кабинета для Центральной районной больницы	2010	пос. им. Полины Осипенко, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Ремонт детского сада	2009	с. Бриакан, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Ремонт в средней общеобразовательной школе № 1	2009–2010	пос. Хергучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Обустройство пришкольной спортивной площадки при средней общеобразовательной школе № 1	2009	пос. Хергучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Ремонт кровли здания детского сада, приобретение и установка модульной котельной	2010	пос. Хергучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Завершение ремонтных работ медицинского кабинета и групп детского сада	2008	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Реализация проекта расширения здания детского сада, обустройство летних детских игровых площадок	2009–2010	пос. Дукат, Омсукчанский район, Магаданская область
	Ремонт действующего детского сада и строительно-монтажные работы в строящемся детском саду, ремонт медицинского кабинета и группы	2009–2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Ремонт спортзала в средней общеобразовательной школе	2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Капитальный ремонт системы отопления Центра детского творчества (софинансирование)	2009	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Ремонт столовой в школе-интернате	2009	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Замена оконных блоков и ремонт внутренних помещений, монтаж нового детского городка	2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Ремонт в помещениях средней школы	2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Ремонт детского сада, ремонт спортивного зала, ремонт прогулочной веранды	2009–2010	пос. Сеймчан, Среднеканский район, Магаданская область
Ремонт средней общеобразовательной школы	2009	пос. Сеймчан, Среднеканский район, Магаданская область	
Ремонт детского сада	2009	пос. Верхний Сеймчан, Среднеканский район, Магаданская область	
Ремонт здания Центральной районной больницы	2009–2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область	
Ремонт поликлинического отделения Центральной районной больницы и замена электропроводки и освещения	2009–2010	пос. Сеймчан, Среднеканский район, Магаданская область	

продолжение

Приоритеты	Основные проекты	Период	Территория
	Ремонт помещений Центральной городской больницы	2008	Карпинск, Свердловская область
	Ремонт отделения неотложной сосудистой помощи и поликлинического отделения Центральной городской больницы	2008	Красноурьинск, Свердловская область
	Ремонт детской городской больницы: реанимационное отделение, отделение патологии новорожденных и пищеблок	2008–2010	Красноурьинск, Свердловская область
	Капитальный ремонт помещения женской консультации родильного дома	2010	Красноурьинск, Свердловская область
	Финансирование проектно-сметной документации и оплата государственной экспертизы капитального ремонта городской средней школы № 30	2009	Детярск, Свердловская область
	Переоборудование и ремонт помещений детской больницы под центр «Здоровье»	2010	Красноурьинск, Свердловская область
	Капитальный ремонт корпусов в детском оздоровительном лагере «Восход»	2010	Красноурьинск, Свердловская область
	Замена стеклопакетов и входных групп в помещении родильного дома Центральной городской больницы	2010	Карпинск, Свердловская область
	Ремонт помещений в городской больнице	2010	Детярск, Свердловская область
	Ремонтные работы в школе и детском саду	2010	пос. Воронцовка, Свердловская область
	Создание Центра развития языков народов Казахстана	2010	с. Тарановское, Костанайская область, Казахстан
	Ремонт средней школы	2010	с. Варваринское, Тарановский район, Казахстан
	Выделение строительных материалов для ремонта начальной школы	2010	с. Айон, Чаунский район, Чукотский АО
	Содействие ремонтным работам в Детской школе искусств	2010	с. Рыткучи, Чаунский район, Чукотский АО
	Содействие ремонтным работам в детском саду	2010	Певек, Чаунский район, Чукотский АО
Укрепление материально-технической базы учреждений здравоохранения и образования, обеспечение учреждений здравоохранения и образования современным оборудованием	Приобретение медицинского оборудования и резервных источников энергоснабжения для сельских участковых больниц	2009	пос. Херпучи, пос. Главный Стан, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Помощь районному фельдшерско-акушерскому пункту	2009	пос. им. Полины Осипенко, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение оборудования для медицинских кабинетов, инвентаря для оснащения спортивных комнат и игровых площадок в сельских детских садах	2009	пос. Херпучи, пос. Оглонги, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение и установка спортивного оборудования в центре внешкольной работы	2009	пос. им. Полины Осипенко, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Помощь детскому саду	2010	пос. им. Полины Осипенко, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение компьютерной техники для Центральной районной больницы, медицинского оборудования для хирургического отделения	2009–2010	пос. Охотск, Хабаровский край
	Приобретение компьютерной техники для средней общеобразовательной школы	2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Помощь профессиональному училищу № 11	2008–2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Приобретение оборудования в спортивный зал детского сада, закупка и сборка детских игровых площадок	2009	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Приобретение мебели для актового зала и оборудования для медкабинета в поселковую среднюю школу	2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Приобретение бытовой техники для нужд поселковой школы-интерната	2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Приобретение для детского сада мебели для пищеблока, спортивного инвентаря, техническое оснащение и приобретение оборудования для подвижных детских игр	2010	пос. Сеймчан, Среднеканский район, Магаданская область
	Приобретение спортивного оборудования и инвентаря для Центра дополнительного образования	2010	пос. Сеймчан, Среднеканский район, Магаданская область
Закупка для Центральной больницы аппаратуры для физиотерапевтического кабинета	2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область	

продолжение

Приоритеты	Основные проекты	Период	Территория
	Приобретение для Центральной больницы медицинского оборудования, выделение средств на приобретение машины скорой помощи	2009–2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Приобретение медицинского оборудования для городской больницы	2010	Детярск, Свердловская область
	Помощь в материально-техническом обеспечении школы	2010	пос. Воронцовка, Свердловская область
	Приобретение компьютерного оборудования и мебели для средней школы	2010	с. Варваринское, Тарановский район, Казахстан
	Приобретение инкубатора для новорожденных Центральной районной больницы	2010	с. Тарановское, Костанайская область, Казахстан
Обустройство и оснащение детских садов и школ в отдаленных районах	Детский сад — оборудование для медицинских кабинетов и инвентаря для оснащения спортивных комнат и игровых площадок	2010	пос. Херпучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Детский сад — оборудование для медицинских кабинетов и инвентаря для оснащения спортивных комнат и игровых площадок	2010	пос. Оглонги, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение спортивного оборудования для Детско-юношеской спортивной школы	2010	Амурск, Хабаровский край
	Приобретение и оборудование уличных придомовых детских игровых площадок	2010	Амурск, Хабаровский край
Обеспечение населения отдаленных территорий качественным медицинским обслуживанием	Организация выездов делегаций врачей для осмотра местного населения в отдаленные населенные пункты	2008–2010	Хабаровский край
Поддержка спорта и здорового образа жизни			
Ремонт и восстановление спортивных объектов и помещений для занятий спортом и оснащение спортивным инвентарем и оборудованием	Ремонтные работы на стадионе «Оюность»	2008–2009	Амурск, Хабаровский край
	Приобретение спортивного оборудования для Детско-юношеской спортивной школы, замена стеклопакетов	2009–2010	Амурск, Хабаровский край
	Обустройство спортивной площадки при средней школе	2010	пос. Херпучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Ремонтные работы на стадионе	2010	пос. им. Полины Осипенко, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Ремонт и материально-техническое оснащение Детско-юношеской спортивной школы	2008, 2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Ремонт и приобретение спортивного оборудования для тренажерного зала	2010	пос. Дукат, Омсукчанский район, Магаданская область
	Помощь Детско-юношеской спортивной школе стройматериалами для ремонта	2010	Певек, Чаунский район, Чукотский АО
Поддержка спортивных соревнований и детских спортивных команд	Поддержка футбольной команды «Амурец»	2009–2010	Амурск, Хабаровский край
	Поддержка клуба «Нефтяник-Хабаровск» по хоккею с мячом	2008–2010	Хабаровск
	Поддержка детского хоккейно-футбольного клуба «Спутник»	2008–2010	Карпинск, Свердловская область
	Спонсорская поддержка детской хоккейной команды	2010	Певек, Чаунский район, Чукотский АО
	Поддержка детской хоккейной команды «Барс»		пос. Воронцовка, Свердловская область
Обеспечение жителей территорий возможностью регулярно заниматься спортом	Строительство спортивного комплекса (первый этап)	2008–2010	пос. Охотск, Хабаровский край
	Строительство площадки для занятий скейтбордингом	2009	Детярск, Свердловская область
	Изготовление и установка мини-футбольного поля	2010	с. Тарановское, Тарановский район, Казахстан
	Помощь в монтаже открытой хоккейной коробки	2010	Певек, Чаунский район, Чукотский АО

продолжение

Приоритеты	Основные проекты	Период	Территория
	Реконструкция, обустройство и сдача в эксплуатацию крытого ледового катка, приобретение спортивного оборудования	2009–2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Участие в организации районного детского туристического слета	2009	р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Проведение первого турнира по мини-футболу среди городских любительских команд на Кубок «Полиметалла»	2010	Амурск, Хабаровский край
	Спонсорство областного турнира по футболу «Кожаный мяч»	2008–2010	Магадан
	Спонсорская и организационная поддержка горного легкоатлетического марафона «Конжак»	2008–2010	Свердловская область
	Организация игр по хоккею с мячом турнира «Плетеный мяч»	2010	Красноурьинск, Свердловская область
	Проведение турнира по волейболу среди городских команд	2010	Певек, Чаунский район, Чукотский АО

Развитие инфраструктуры населенных пунктов

Строительство, ремонт и восстановление дорог и объектов инфраструктуры	Ремонт дорожного покрытия центральной улицы поселка	2009	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Финансирование ремонта автодороги	2010	пос. Воронцовка, Свердловская область
	Строительство банного комплекса	2008–2010	Красноурьинск, Свердловская область
	Текущий ремонт поселковой бани	2010	пос. Белка, Свердловская область
	Ремонт помещений и закупка мебели для здания администрации города	2009–2010	Детярск, Свердловская область
	Финансирование проекта газификации жилого фонда поселка Воронцовка (проектные и строительно-монтажные работы), строительство сетей наружного газоснабжения поселка	2009–2010	пос. Воронцовка, Свердловская область
	Благоустройство территорий	Благоустройство придомовых дворовых территорий в городах и поселках детскими игровыми и спортивными площадками	2008–2010
Благоустройство придомовых дворовых территорий в городах и поселках детскими игровыми и спортивными площадками		2008–2010	Магаданская область
Материально-техническое обеспечение необходимого уровня жизнедеятельности отдаленных территорий (приобретение ГСМ, общественного и социального транспорта)	Приобретение автомобиля скорой помощи для обслуживания отдаленных национальных поселений	2010	пос. Охотск, Хабаровский край
	Приобретение и доставка для нужд района пассажирского автобуса	2008	р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение, доставка и установка модульной котельной	2009	пос. Херпучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение и доставка автомобиля для перевозки жителей отдаленных сел	2009	пос. Херпучи и пос. Оглонги, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение и доставка специализированного автобуса для нестационарного культурного обслуживания населения в отдаленных поселениях	2009	Амурск, Хабаровский край
	Приобретение и доставка автобуса для Общества инвалидов	2009	Амурск, Хабаровский край
Приобретение аварийно-спасательного автомобиля для доставки спасателей к месту ЧП	2010	Амурск, Хабаровский край	

Развитие культурного и творческого потенциала населения

Создание возможностей для развития и творчества на отдаленных территориях, ремонт и обеспечение учреждений культуры необходимым оборудованием и инвентарем	Приобретение светового оборудования в Дом культуры	2010	Амурск, Хабаровский край
	Проект реконструкции и материально-технического оснащения городского кинотеатра «Молодость»: ремонт помещений, технологическая аппаратура, мебель, кресла в зрительный зал, ремонт крыльца	2008–2010	Амурск, Хабаровский край
	Оформление тематической экспозиции в Музее природы Приамурья	2010	Амурск, Хабаровский край

продолжение

Приоритеты	Основные проекты	Период	Территория
	Ремонтные работы в Центре досуга и народного творчества, закупка новой мебели, приобретение акустической системы и светового оборудования	2008–2010	пос. Омсукчан, Омсукчанский район, Магаданская область
	Ремонт и замена окон в здании поселковой библиотеки	2010	пос. Дукат, Омсукчанский район, Магаданская область
	Ремонтные работы в поселковом Доме культуры, приобретение звукового, светового оборудования и музыкальных инструментов для детского духового оркестра	2008–2009	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Приобретение мебели для Дома культуры	2010	пос. Херпучи, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение и установка оборудования, необходимого для детского творчества в Детской школе искусств	2009	пос. им. Полины Осипенко, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Ремонтно-строительные работы в Детской школе искусств	2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
	Закупка и доставка светового и стереоборудования для поселкового Дома культуры	2009	пос. им. Полины Осипенко, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Приобретение модульной сцены для проведения городских праздничных мероприятий	2010	Карпинск, Свердловская область
	Софинансирование проекта капитального ремонта системы отопления Центра детского творчества, приобретение музыкальных инструментов	2009–2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область
Поддержка детских творческих коллективов, фестивалей и конкурсов и массовых поселковых и городских мероприятий	Спонсорская поддержка городского конкурса молодых исполнителей эстрадной песни и танца «Звездопад»	2009	Магадан
	Спонсорская поддержка геологической экспозиции в музее эколого-биологического центра «Натуралист»	2010	Амурск, Хабаровский край
	Помощь Молодежному информационному центру развития детского и молодежного кино и телевидения	2010	Амурск, Хабаровский край
	Организация праздничного концерта для жителей района, посвященного Дню защиты детей	2010	с. Тарановское, Тарановский район, Казахстан
	Организация программы бесплатных показов новинок кинопроката в период зимних каникул для детей города	2010	Певек, Чаунский район, Чукотский АО
	Организация праздничных мероприятий к Дням города, общегородских мероприятий, мероприятий, посвященных Дню Победы, организация новогодних праздников для детей, рождественских акций по оказанию материальной поддержки многодетным семьям, поздравления первоклассников с Днем знаний и т. д.	2008–2010	Все регионы

Поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС)

Поддержка традиционных методов хозяйствования КМНС, обеспечение транспортом, необходимым материалом и инструментами	Приобретение оборудования для пищеблока пришкольного интерната для детей оленеводов	2010	с. Арка, Охотский район, Хабаровский край	
	Поддержка родовой общины «Балыгчан»: поставка ГСМ и покупка адаптированных к северным условиям транспортных средств (снегоходы «Буран») для нужд оленеводов	2008–2010	Среднеканский район, Магаданская область	
	Поддержка районной общественной организации малочисленных народов Севера «Буксунда»	2008–2010	Омсукчанский район, Магаданская область	
	Материальное оснащение оленеводов	2008	Северо-Эвенский район, Магаданская область	
	Приобретение дизельной электростанции	2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область	
	Работа по созданию мест для проведения национальных праздников	2010	пос. Эвенск, Северо-Эвенский район, Магаданская область	
	Приобретение новогодних подарков для детей из числа КМНС	2008–2010	Магаданская область, Хабаровский край, Чукотский АО	
	Помощь оленеводческой бригаде № 9: закупка и доставка продовольственных товаров, продуктов, дров и горюче-смазочных материалов; для нужд оленеводов — снегоход и прицеп-мотовездеход	2009–2010	Чаунский район, Чукотский АО	

продолжение

Приоритеты	Основные проекты	Период	Территория
Поддержка традиционных художественных промыслов и ремесел, мероприятий по сохранению культурного наследия и образа жизни	Организация и спонсорская поддержка эвенского Праздника Севера, который был возрожден по инициативе и при содействии компании	2009–2010	с. Арка, Охотский район, Хабаровский край
	Организация в летнем оздоровительном лагере «Дюасак» профильной смены «Родовое кочевье» для 20 эвенских детей, 10 из которых сироты	2009	Хабаровский край
	Содействие в проведении фестиваля фольклорных и обрядовых праздников «Бубен дружбы»	2008–2010	Хабаровский край
	Организация поездки народного песенно–танцевального ансамбля «Сиун» на Международный съезд коренных малочисленных народов Севера в Москву	2009	с. Ачан, Хабаровский край
	Спонсорство Второго международного Дальневосточного фестиваля «Живая нить времен»	2010	Хабаровск
	Проведение конкурса детского рисунка «Мотивы северного ветра»	2010	Хабаровск
	Поддержка общественных организаций КМНС	2008–2010	Все регионы
	Участие в организации и проведении праздника «Последняя тропа»	2008–2010	с. Владимировка, р-н им. Полины Осипенко, Хабаровский край
	Материально–техническая поддержка специализированного печатного издания — бюллетеня «Вестник Севера»	2009–2010	пос. Эвенск, Северо–Эвенский район, Магаданская область
	Поддержка национальных эвенских праздников «Хэбденею», «Бакалдыдя» и «Северная цивилизация»	2008–2010	Магаданская область
Медицинская помощь	Поддержка конкурса «Мисс Дюран» для представительниц коренных народов	2008–2010	Магадан
	Поддержка праздничных мероприятий, посвященных Международному дню коренных народов	2010	с. Янранай, Певек, Чаунский район, Чукотский АО
	Приобретение для национальных творческих коллективов района старинных музыкальных инструментов — бубнов–яраров	2010	Певек, Чаунский район, Чукотский АО
	Спонсорство фестиваля спортивных национальных состязаний «Выкын–кар»	2010	с. Биллингс, Чаунский район, Чукотский АО
	Обеспечение местного населения выездным медицинским обслуживанием	2008–2010	Среднеканский район, Магаданская область

Приложение II. Общественное признание

№	Общественное признание	Территория
2006		
1	ЗАО «Золото Северного Урала» было признано лучшим горнодобывающим предприятием по социально–экономическим показателям. Эта оценка исходит от правительства, Союза промышленников и предпринимателей и профсоюзов Свердловской области.	Свердловская область
2007		
2	«Полиметалл» стал победителем конкурса «Меценат года–2007» в номинации «Поддержка социально значимых проектов». Награжден дипломом и памятным знаком.	Магаданская область
3	Почетная грамота министерства природных ресурсов Свердловской области за большой вклад в развитие золотодобывающей промышленности Урала. Особо отмечены высокие производственные показатели по итогам работы в 2007 году и ответственная социальная политика.	Свердловская область
4	ЗАО «Золото Северного Урала» было признано лучшим горнодобывающим предприятием по социально–экономическим показателям. Эта оценка исходит от правительства, Союза промышленников и предпринимателей и профсоюзов Свердловской области.	Свердловская область
2008		
5	Компания «Полиметалл» — победитель XI Федерального конкурса годовых отчетов, организованного Министерством экономического развития РФ, Фондовой биржей ММВБ и журналом «Рынок ценных бумаг» в номинации «Лучший отчет по корпоративной социальной ответственности».	Москва
6	Благодарственное письмо ОАО «Полиметалл» от организационного комитета Третьего Дальневосточного международного экономического форума за финансовую поддержку и активное участие в работе форума.	Хабаровский край
7	Компания «Полиметалл» — победитель городского конкурса «Меценат года–2008» в номинации «Поддержка социально значимых проектов».	Магаданская область
8	Благодарственное письмо от мэра города Магадана за сопровождение городского детско–юношеского турнира по мини–футболу «Кожаный мяч–2008».	Магаданская область
9	ЗАО «Золото Северного Урала» признано лучшим горнодобывающим предприятием по социально–экономическим показателям. По регламенту конкурса предприятиям, победившим три и более раз, присваивается статус «Лауреаты бизнеса — Звезда Урала». Эта оценка исходит от правительства, Союза промышленников и предпринимателей и профсоюзов Свердловской области.	Свердловская область
10	Благодарственное письмо от администрации ГОУ СПО «Красноуральский индустриальный колледж» и организационного комитета за помощь в проведении научно–технической конференции «Экологические проблемы современности».	Свердловская область
11	Благодарственное письмо к празднованию 250–летия Турьинских рудников за значительный вклад в социально–экономическое развитие ГО Красноуральск, активное участие в городских мероприятиях, деловое сотрудничество, инициативу, гражданскую ответственность.	Свердловская область
12	Благодарственное письмо начальника Управления Пенсионного фонда России по Чаунскому району Л.Л. Карамшевой за гуманное отношение к пожилым людям и инвалидам Чаунского района, за оказанную помощь и поддержку.	Чукотский АО
13	Благодарность начальника Главного управления социальной поддержки населения Т.В. Гаман за активное участие в оказании спонсорской помощи и материальной поддержки нуждающихся и малоимущих граждан, проживающих в Чукотском автономном округе.	Чукотский АО
14	Благодарность Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Чаунского муниципального района за создание условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации жителей Чаунского района в сфере спорта и физической культуры.	Чукотский АО
15	Благодарность директора МОУ НШДД В.В. Сачук за оказание помощи в безвозмездной передаче строительных материалов и оборудования для начальной школы / детского сада села Айон.	Чукотский АО
16	Благодарственное письмо от Костанайского областного центра проблем формирования здорового образа жизни за активное сотрудничество в формировании культуры здоровья и формирования здорового образа жизни.	Казахстан

продолжение

№	Общественное признание	Территория
2009		
17	Благодарственное письмо от организационного комитета Четвертого Дальневосточного международного экономического форума за активное участие в работе форума.	Хабаровский край
18	Благодарственное письмо от оздоровительно-образовательного лагеря «Робинзон» за оказание помощи и в честь 20-летия этого лагеря.	Хабаровский край
19	Компания «Полиметалл» стала победителем городского конкурса «Меценат года–2009» в номинации «Поддержка социально значимых проектов». Награждена дипломом и памятным знаком.	Магаданская область
20	ЗАО «Серебро Магадана» — победитель конкурса «Золотая опора–2009» в номинации «Промышленные потребители» за добросовестное выполнение обязательств перед энергетиками и повышение экономической безопасности в 2008 году.	Магаданская область
21	Благодарственное письмо Управления образования мэрии города Магадана за оказание спонсорской помощи при проведении торжественной церемонии вручения золотых и серебряных медалей выпускникам общеобразовательных учреждений Магадана в 2008/2009 учебном году.	Магаданская область
22	Благодарственное письмо от администрации ГОУ «Магаданский областной дошкольный детский дом» за чуткость, внимание и заботу о детях-сиротах и детях, оставшихся без попечения родителей.	Магаданская область
23	Благодарственное письмо от министерства культуры Свердловской области за большой вклад в поддержку и реализацию проекта «Всероссийский фестиваль литературного творчества детей и юношества «Волшебная строка–2009».	Свердловская область
24	Благодарственное письмо от областной администрации за помощь в организации и проведении конкурса-фестиваля детского и юношеского творчества «Серебряное копытце–2009».	Свердловская область
25	Благодарность директора МУП СХП «Пионер» за оказание технической помощи в устранении аварийной поломки автомобиля, перевозящего продовольствие для оленеводов.	Чукотский АО
2010		
26	Благодарственное письмо в честь 20-летия образования межрегиональной ассоциации «Дальний Восток и Забайкалье» от имени субъектов Российской Федерации — членов ассоциации за активное участие в разработке и реализации проектов, имеющих большое значение для социально-экономического развития восточных регионов России.	Хабаровский край
27	Благодарственное письмо президента Ассоциации КМНС Хабаровского края Л.В. Пассар за оказание содействия и поддержку мероприятий, проводимых региональной общественной организацией «Ассоциация коренных малочисленных народов Севера Хабаровского края».	Хабаровский край
28	Благодарственное письмо от правительства Хабаровского края за содействие в организации участия делегации Амурского района, района им. Полины Осипенко, Охотского района во Втором Дальневосточном международном фестивале художественных ремесел коренных народов «Живая нить времен».	Хабаровский край
29	Победа в конкурсе «Лучшее предприятие, способствующее сохранению и развитию этнических культур» Второго Дальневосточного международного фестиваля художественных ремесел коренных народов «Живая нить времен».	Хабаровский край
30	Благодарственное письмо от Хабаровской краевой общественной организации родителей, имеющих детей-инвалидов, за регулярную финансовую помощь, оказанную для лечения детей-инвалидов.	Хабаровский край
31	Благодарственное письмо от отдела культуры администрации городского поселения город Амурск за оказанную помощь в модернизации отрасли «Культура» и активное творческое сотрудничество.	Хабаровский край
32	Компания «Полиметалл» — победитель городского конкурса «Меценат года–2010» в номинации «Поддержка социально значимых проектов».	Магаданская область
33	Благодарственные письма губернатора Магаданской области за работу по подготовке и проведению выборов на территории Магаданской области в единый день голосования 10 октября 2010 года.	Магаданская область
34	Благодарственное письмо комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана за благотворительную помощь в проведении соревнований и приобретении спортивного инвентаря для хоккейной команды детского клуба «Эдельвейс» в 2010 году.	Магаданская область
35	Благодарственное письмо от заместителя председателя правительства Свердловской области, министра промышленности и науки Свердловской области за помощь в тушении лесных пожаров в Свердловской области летом 2010 года.	Свердловская область
36	Благодарственное письмо от директора Детской юношеско-спортивной школы олимпийского резерва за новогодние подарки детям, участвующим в соревнованиях по легкой атлетике.	Свердловская область
37	Благодарственное письмо от главного редактора муниципального автономного учреждения «Краснотурьинский информационный центр» за оказанную помощь в проведении автопробега «Золотое кольцо Северного Урала» по городам Северного управленческого округа.	Свердловская область
38	Благодарственное письмо от администрации Северного управленческого округа Свердловской области за оказанную помощь в подготовке и проведении заседания окружного координационного совета председателей советов ветеранов городских округов Северного управленческого округа.	Свердловская область
39	Благодарность Совета представителей коренных малочисленных народов при администрации Чаунского района «За помощь, оказанную для проведения национального праздника в честь Международного дня коренных народов мира в поселке Янранай и городе Певек».	Чукотский АО

продолжение

№	Общественное признание	Территория
40	Благодарность от начальника отдела социальной поддержки населения за помощь детям из малоимущих и малообеспеченных семей Чаунского района, оказанную в акции «Помоги собраться в школу».	Чукотский АО
41	Благодарственное письмо от Управления по делам коренных малочисленных народов Севера при правительстве Чукотского автономного округа за помощь, оказанную для проведения национального культурно-спортивного праздника «Вэжын-кар» в национальном селе Биллингс.	Чукотский АО
42	Благодарственное письмо от и. о. главы администрации Чаунского района за оказание помощи в проведении спортивных мероприятий и вклад в развитие спорта и физической культуры в Чаунском районе.	Чукотский АО
43	Благодарность от директора Чаунского краеведческого музея за помощь в проведении культурной акции памяти жертв политических репрессий «Эхо Гулага».	Чукотский АО
44	Благодарственное письмо от директора МУФК «Центр спорта» за помощь в проведении соревнований на Кубок района к 80-летию Чукотского автономного округа и вклад в развитие спорта в Чаунском районе.	Чукотский АО
45	Благодарственное письмо от директора краеведческого музея за целевое пожертвование на реализацию образовательного проекта «Я люблю свою землю».	Чукотский АО
46	Благодарственное письмо от главы сельского поселения Рыткучи за помощь, оказанную в течение 2010 года оленеводам бригады № 9 МУП СХП «Чаунское» в поставках продуктов и топлива, предоставление транспорта, за подарки ветеранам Великой Отечественной войны, за новогодние подарки пожилым людям, детям-инвалидам и детям из малоимущих семей.	Чукотский АО

Сокращения:

ГДР — глобальные депозитарные расписки
ГСМ — горюче-смазочные материалы
ЗИФ — золотоизвлекательная фабрика
КМНС — коренные малочисленные народы Севера
ММВБ — Московская межбанковская валютная биржа
РТС — Российская торговая система
СНГ — Содружество Независимых Государств

Единицы измерения

Koz	тысяч унций
Moz	миллионов унций



ОАО «Полиметалл УК»

Россия
198216, Санкт-Петербург
пр. Народного Ополчения, 2
Тел.: +7 (812) 334 3666
E-mail: info@polymetal.ru
www.polymetal.ru