

Ответственный подход к нашей деятельности

Социальный отчет за 2011 и 2012 годы www.polymetalinternational.com



Основной целью «Полиметалла» является создание долгосрочной стоимости для акционеров при поддержании высочайших стандартов корпоративной ответственности. Мы стремимся обеспечить эффективность и безопасность нашей профильной деятельности в области геологоразведки, добычи и производства драгоценных металлов, тем самым достигая своих коммерческих целей. В то же время мы твердо намерены и далее содействовать устойчивому экономическому развитию регионов, в которых осуществляем свою деятельность.

Ключом к нашему долгосрочному успеху является соответствие нашей основной цели интересам сотрудников, поставщиков, инвесторов, местных сообществ и других заинтересованных сторон.

Меньше травм

Мы пересмотрели нашу систему охраны здоровья и труда, и она оправдывает себя: показатели частоты травматизма существенно снизились.

36



6 млн долларов США

Мы инвестировали 6 млн долларов США в программы поддержки и развития местных сообществ.

21



ISO 14001

Мы успешно прошли независимую сертификацию системы экологического менеджмента на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001.

26



23

В 2012 году нами было оказано содействие 23 учреждениям образования и здравоохранения.

52



Содержание

О Компании

- 2 Обращение Председателя Совета директоров
- 2 Об этом отчете
- 4 Основные факты
- 6 География деятельности
- 8 Интервью с Генеральным директором
- 10 Наш подход к устойчивому развитию
- 12 Как мы управляем устойчивым развитием
- 15 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 16 Факторы влияния на деятельность Компании

Экономическая сфера

- 18 Обеспечивая экономический прогресс
- 20 Вклад в экономическое развитие
- 22 Пример: Взаимодействие с местными сообществами в Амурске и в Амурском регионе
- 23 Пример: Озерный: появление нового промышленного объекта в Хабаровском крае

Охрана окружающей среды

- 24 Развивая сферу охраны окружающей среды
- 26 Управление воздействием на окружающую среду
- 32 Пример: Экологический десант
- 33 Пример: Экологический менеджмент на Амурском ГМК

Наши сотрудники

Охрана труда и промышленная безопасность

- 34 Обеспечение безопасных условий труда
- 38 Пример: Новые подходы к выявлению и оценке факторов риска
- 39 Пример: Забота о здоровье сотрудников и их семей

Карьерный рост, поощрение и развитие персонала

- 40 Инвестиции в наших сотрудников
- 46 Пример: Инвестиции в молодые кадры
- 47 Пример: Развитие персонала

Компания и общество

- 48 Взаимодействие с местными сообществами
- 54 Пример: В эфире – молодежная редакция
- 55 Пример: Поддержка коренных малочисленных народов

Показатели GRI

- 56 Таблица стандартных элементов отчетности GRI G3
- 60 Заверение GRI



Обращение Председателя Совета директоров

«Полиметалл» достиг значительного прогресса в том, чтобы стать ведущей компанией по производству драгоценных металлов. Наша деятельность, охватывающая различные регионы России и СНГ, осуществляется в отдаленных районах, опирается на сложные технологические процессы, часто подвержена экстремальным погодным условиям и в значительной степени связана с необходимостью создания своей собственной инфраструктуры. Наши системы управления должны быть устойчивыми и эффективными, чтобы обеспечивать поддержание высоких стандартов безопасности сотрудников, социального партнерства и заботы об окружающей среде. Это правильный подход, который делает наш бизнес более результативным. Именно в этом заключается важность устойчивого развития, и именно поэтому мы осуществляем инвестиции в эти системы, создавая устойчивую стоимость для наших заинтересованных сторон.

Бобби Годселл
Председатель Совета директоров

Об этом отчете

Это третий обзор наших результатов в сфере устойчивого развития. Данный документ охватывает 2011 и 2012 календарные годы. Следующий полный отчет будет опубликован в 2015 году. В промежутке между ними мы подведем итоговые показатели устойчивого развития в годовом отчете за 2013 год, а также будем публиковать последние новости на эту тему на нашем корпоративном вебсайте www.polymetalinternational.com.

В нынешнем отчете отражены сведения обо всех полностью принадлежащих нам действующих месторождениях и перерабатывающих предприятиях в России и Казахстане (Дукат, Омолон, Амурск, Албазино, Майское, Хаканджа, Воронцовское, Варваринское), нашем головном офисе в Санкт-Петербурге и дочерних компаниях, отвечающих за геологоразведку и другую деятельность. Мы владеем и управляем всеми указанными предприятиями и непосредственно контролируем политику, порядок и показатели их деятельности.

В основу данного отчета положены наша экономическая деятельность и деятельность в области защиты окружающей среды, охраны труда, связей с трудовым коллективом и общественностью, а также показатели, достигнутые в этих областях. При этом мы постарались сделать акцент на тех вопросах, которым уделяется большое внимание при оценке рисков соответствующим комитетом Совета директоров и которые относятся к правовым обязательствам Компании, а также тех, которые имеют важное значение для заинтересованных сторон. Мы считаем, что такой подход, нацеленный на управление рисками, нормативно-правовое соответствие и приоритеты заинтересованных сторон, согласуется с принципом предосторожности.

Индекс отчетности Global Reporting Initiative (GRI)

Это наш первый отчет, который подготовлен на основе разработанного GRI Руководства G3.1, а также отраслевого приложения для горнодобывающей промышленности и металлургии. Используемые в отчете показатели соответствуют указанному руководству, при этом некоторые из них уже применялись в наших предыдущих отчетах, в то время как другие показатели используются впервые. Во всех случаях данные указаны в единицах, соответствующих рекомендациям GRI, и, где возможно, включают данные за 2010, 2011 и 2012 годы.

Как и в наших предыдущих отчетах, в этот раз мы также сосредоточили внимание на всех действующих предприятиях. После подготовки в 2010 году нашего предыдущего отчета в строй были введены новые активы, и мы решили воспользоваться нынешней возможностью для создания новой отправной точки будущих отчетов, которые будут также соответствовать рекомендациям GRI. Поскольку такой отчет подготовлен впервые, мы решили не проводить его заверение независимым внешним аудитором, хотя это будет сделано при подготовке нашего следующего полного отчета в 2015 году. Это позволит нам внедрить механизмы сбора данных, разработанные за последние два года, с целью совершенствования наших управленческих систем, в частности в области защиты окружающей среды и охраны труда.

Мы полагаем, что раскрытие управленческой информации и сведений о результатах деятельности соответствует уровню B системы отчетности GRI.

Ответственность во всем, что мы делаем



Основные факты

Компания Polymetal International, акции которой зарегистрированы на Лондонской фондовой бирже и включены в индекс FTSE 100, является ведущим производителем золота и серебра в России и Казахстане. Наша цель состоит в обеспечении долгосрочной акционерной стоимости посредством достижения надежной операционной и финансовой результативности активов с высоким содержанием драгоценных металлов при соблюдении дисциплины управления капиталом в условиях органического и неорганического роста.

Наши ключевые конкурентные преимущества

- > Надежный послужной список операционной результативности
- > Высококачественная база запасов
- > Высокий потенциал разрабатываемых проектов

Наша корпоративная стратегия

- > Обеспечение более высокой операционной прибыли при низком уровне рисков благодаря акценту на активы с высоким содержанием драгоценных металлов
- > Инвестиции в геологоразведку на прилегающих к действующим рудникам участках для продления сроков эксплуатации имеющихся месторождений
- > Последовательная реализация новых самостоятельных проектов геологоразведки с целью открытия месторождений мирового класса
- > Синергетические приобретения
- > Поддержание высоких стандартов корпоративного управления и стратегический подход к устойчивому развитию

Бизнес-модель

Наша бизнес-модель нацелена на использование централизованных перерабатывающих предприятий («хабов») для обеспечения значительной синергии капиталовложений и операционных затрат, которая позволяет нам снизить риски и продлить сроки эксплуатации месторождений.



- > **Акцент на активах с высоким содержанием драгоценных металлов**
Мы отдаем предпочтение добыче открытым способом, за исключением случаев, когда подземная разработка оправдывается более высоким содержанием драгоценного металла. Содержание драгоценного металла и условия добычи – это ключевые факторы себестоимости в секторе драгоценных металлов, определяющие прибыль на инвестированный капитал. Благодаря установлению надлежащих порогов исходного содержания драгоценного металла в руде и сосредоточению внимания на добыче открытым способом мы достигаем более высокой доходности портфеля проектов.
- > **Использование преимуществ нашей системы хабов**
Использование хабов позволяет нам свести к минимуму затраты на переработку и логистику и достигнуть эффекта масштаба благодаря созданию централизованных предприятий по переработке сырья, получаемого из различных источников.
- > **Инвестиции в геологоразведку**
Инвестиции в геологоразведку позволяют нам обеспечить экономически эффективное расширение нашей базы запасов, которая, в свою очередь, является ключевым источником долгосрочного органического роста.
- > **Поддержание образцового корпоративного управления**
Высокие стандарты корпоративного управления необходимы для обеспечения надлежащего руководства работой Компании, ответственности перед акционерами и должного внимания интересам других заинтересованных сторон.

Основные показатели

6
Действующих предприятий
Дукатский хаб
Албазино/Амурск/Майское
РОХ хаб
Омолонский хаб
Воронцовское месторождение
Варваринское месторождение
Хаканджинский хаб

15,1
Рудные запасы (млн унций)¹

18,7
Минеральные ресурсы (млн унций)¹

10 722
Общая лицензионная площадь (км²)

9 237
Количество сотрудников

1 854
Выручка от реализации (млн долл. США)

Регионы присутствия

- Россия**
Магаданская область
Свердловская область
Хабаровский край
Чукотский автономный округ
- Казахстан**
Костанайская область

Награды

- Наша Компания удостоена многочисленных наград и благодарностей со стороны местных общественных организаций, неправительственных организаций, ассоциаций коренных малочисленных народов Севера и местных органов управления.
- > Генеральный директор Виталий Несис удостоен почетного знака правительства Хабаровского края «За заслуги» за личный вклад и участие Компании в социально-экономическом развитии региона.
 - > Компания получила благодарность за вклад в социально-экономическое развитие от губернатора Магаданской области.
 - > Дочернее предприятие, ведущее разработку месторождения Воронцовское на Урале, удостоилось публичной похвалы Федеральной службы по надзору в сфере природопользования за свой прогрессивный подход к защите окружающей среды.
 - > В Казахстане отличные показатели «Полиметалла» в области охраны труда были официально признаны Комитетом по контролю и социальной защите Министерства труда и социальной защиты.

Ключевые достижения

- > В течение всего года «Полиметалл» демонстрировал отличные производственные результаты. Общий объем производства составил 1063 тыс. унций приведенного золота, что на 31% больше, чем в 2011 году, и превышает запланированный показатель – 1 млн унций. Отличные результаты связаны с устойчивой операционной деятельностью на всех действующих месторождениях, в особенности на Дукате, а также с успешным достижением проектной производительности на Омолоне и Албазино.
- > Продажи металлов за весь год превысили производство как по золоту, так и по серебру.
- > Введение в строй Амурского гидрометаллургического комбината (ГМК) – первого действующего предприятия по автоклавному окислению в российском золотодобывающем секторе – осуществлялось медленнее, чем было запланировано, но сейчас ГМК набирает обороты и должен выйти на полную мощность до конца 2013 года.
- > Значительный прирост ресурсной базы был достигнут на Албазино, а также в ходе успешной геологоразведки были выявлены потенциальные новые проекты – месторождения Кутын и Светлое.
- > Внедрена новая дивидендная политика, в соответствии с которой норма выплаты дивидендов повышена до 30%, а также введены специальные дивиденды. В январе 2013 года был выплачен первый за всю историю Компании специальный дивиденд в размере 0,50 доллара США на акцию. По итогам 2012 финансового года предлагается выплатить дивиденд в размере 0,31 доллара США на акцию.

1 063
Объем производства (тыс. унций)¹

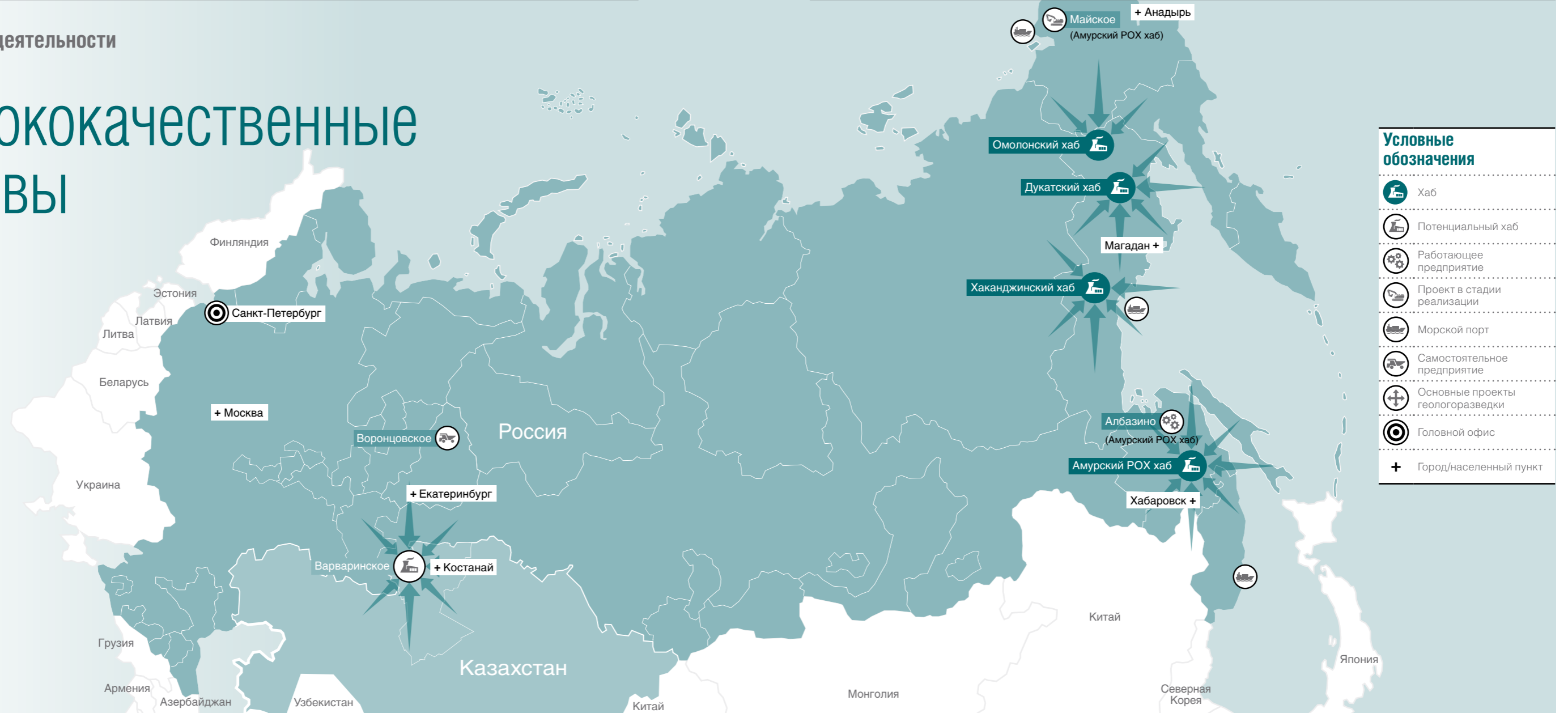


Членство в организациях

- Наша Компания является членом и вносит активный вклад в работу следующих организаций:
- > Сеть Глобального договора ООН в России
 - > Союз золотопромышленников России
 - > Российский союз промышленников и предпринимателей
 - > Ассоциация налогоплательщиков Казахстана

¹ Унций золотого эквивалента.

Высококачественные активы



Наши предприятия

<p>Воронцовское</p> <p>Наше первое месторождение, на пике своей производительности</p> <p>900 Кт руды в год</p> <p>Кучное выщелачивание (КВ)</p> <p>900 Кт руды в год</p> <p>«Уголь в пульпе» (УВП)</p> <p>Воронцовское</p> <p>Южные фланги Воронцовского, Волчанский участок</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>157 тыс. унций</p>	<p>Варваринское</p> <p>Стабильные производственные результаты в Казахстане</p> <p>4,2 млн т руды в год</p> <p>Флотация и сорбционное выщелачивание</p> <p>Варваринское</p> <p>Варваринское (фланги)</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>134 тыс. унций</p>	<p>Дукатский хаб</p> <p>Ведущее предприятие и самое крупное месторождение серебра в России</p> <p>1,5 млн т руды в год</p> <p>ГОК Дукат: флотация</p> <p>300 Кт руды в год</p> <p>ЗИФ Лунное: цианидное выщелачивание</p> <p>Дукат, Гольцовое, Лунное, Арылах</p> <p>Ольча</p> <p>Красин, Звездный, Каменистый</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>357 тыс. унций</p>	<p>Омолонский хаб</p> <p>Полностью раскрывшийся потенциал концепции перерабатывающего хаба</p> <p>850 Кт руды в год</p> <p>Кубака: УВП, «Меррилл-Кроу»</p> <p>1,3 млн т руды в год</p> <p>Биркачан: КВ</p> <p>Биркачан, Сопка, Цоколь</p> <p>Ороч, Дальнее, Прогнозное</p> <p>Пятинах, Бургали</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>173 тыс. унций</p>	<p>Хаканджинский хаб</p> <p>Трансформация одного из ключевых активов в настоящий перерабатывающий хаб</p> <p>600 Кт руды в год</p> <p>«Меррилл-Кроу»</p> <p>Хаканджа, Авлаякан, Юрьевское, Озерный</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>164 тыс. унций</p>	<p>Амурский ПОХ хаб</p> <p>Первый комбинат автоклавного окисления в России и СНГ</p> <p>225 Кт в год</p> <p>Амурский ГМК переработка концентрата месторождений Албазино и Майское</p> <p>Албазино, Майское (Чукотка)</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>77 тыс. унций</p>	<p>Албазино (Амурский ПОХ хаб)</p> <p>Самый новый актив со значительным потенциалом дальнейшего роста</p> <p>1,5 млн т руды в год</p> <p>ЗИФ: флотация</p> <p>Албазино, (южный и восточный фланги)</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>77 тыс. унций</p>	<p>Майское (Амурский ПОХ хаб)</p> <p>Строительство в соответствии с графиком. Запуск предприятия запланирован на начало 2013 года</p> <p>850 Кт руды в год</p> <p>ГОК: флотация</p> <p>Производство в золотом эквиваленте</p> <p>77 тыс. унций</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Вдохновляя устойчивый прогресс



В чем важность устойчивого развития для «Полиметалла»?

Наш коммерческий успех в значительной степени определяется тем, как мы ведем себя по отношению к заинтересованным сторонам. Сотрудники ждут от нас надежных и безопасных условий труда, поставщики – справедливых и четких коммерческих договоренностей, социальные партнеры – уважения их прав и инвестиций в сферы, которые имеют для них большое значение, инвесторы – устойчивой экономической отдачи, а государственные органы – соблюдения установленных и контролируемых ими норм. Но общим знаменателем здесь является понимание, что, преследуя основные коммерческие интересы, мы действуем честно, прозрачно и справедливо.



Как обеспечить внедрение устойчивого развития во все аспекты деятельности Компании?

Внедрить принцип устойчивого развития в деятельность компании, крупной или небольшой, возможно только при наличии полной приверженности этому принципу со стороны руководства. Как генеральный директор, я придаю такое же значение устойчивому развитию, как и общим коммерческим результатам, поскольку они взаимосвязаны. Вот почему мы присоединились к Глобальному Договору ООН и стали членами сети Глобального Договора ООН в России. Это ясно демонстрирует нашу приверженность устойчивому развитию и помогает сформулировать стратегию в этом направлении и приоритеты.

«Полиметалл» – большая организация, многие сотрудники которой работают в отдаленных районах России. Если каждый из наших сотрудников не поймет важность этой стратегии, она не будет действовать. От умения Компании влиять на условия, в которых трудятся наши сотрудники, а также на их возможности по формированию нашей стратегии и влиянию на внешние заинтересованные стороны будет зависеть успех в деле устойчивого развития.

В чем состояли основные трудности устойчивого развития в течение последних двух лет?

«Полиметалл» стал международной компанией, и мы уже привыкли к растущему интересу к нашим показателям. Такой интерес отчасти сосредоточен на нашем подходе к экологическому менеджменту и связанных с ним результатах. Поэтому мы пересмотрели наш подход и методы, признали необходимость раскрывать больше информации более широкому кругу заинтересованных сторон за пределами Совета директоров и соответствующих государственных органов. Несмотря на улучшения в области анализа и раскрытия этой информации, мы продолжим эту работу и в 2013-14 годах.

В 2012 году мы были глубоко опечалены потерей судна, зафрахтованного нами для перевозки руды с Авляякана на Хаканджинское месторождение. Судно и все девять человек, находившиеся на борту, пропали без вести в условиях сильного шторма. Хотя судно не принадлежало «Полиметаллу», этот случай показывает, в каких трудных условиях порой приходится работать нам и нашим поставщикам. В материальном плане потеря руды имела минимальное воздействие на нашу деятельность в области переработки, но уроки, извлеченные из этого происшествия, позволят повысить безопасность перевозок руды сегодня и в будущем. В частности, чтобы обеспечить надежность и безопасность поставок руды и сырья, мы вкладываем средства в собственный баржевой флот. Мы также тесно взаимодействуем со всеми поставщиками с целью обеспечения более высокого уровня соблюдения наших принципов охраны труда.



На чем будут сосредоточены Ваши усилия в области устойчивого развития в ближайшие годы?

В соответствии с нашими долгосрочными приоритетами устойчивого развития мы будем и далее уделять основное внимание улучшению системы охраны труда в интересах сотрудников, подрядчиков и всех, кто посещает наши объекты. Учитывая характер и масштабы нашей деятельности, а также возможные дальнейшие изменения технологий, ресурсов и процессов, которые могут применяться для повышения производительности, охрана труда будет всегда являться одним из наших приоритетов. В сфере защиты окружающей среды мы сосредоточим свое внимание на управлении отходами производства, водными ресурсами и выбросами парниковых газов. Твердые и жидкие отходы по-прежнему являются неизбежным и значительным результатом нашей деятельности, а неизменная озабоченность и повышение требований органов нормативного регулирования означают, что мы должны лучше понимать характер и источники выбросов парниковых газов.

Наши инвестиции в поддержку и развитие местных сообществ будут и далее расти по мере расширения операционной деятельности и в соответствии с пониманием важности интересов всех тех, кто живет и работает с нами или по соседству с нашими предприятиями.

Каковы основные успехи, достигнутые в сфере устойчивого развития за последние два года?

Успехи в сфере устойчивого развития отчасти отражают наш подход к решению проблем на протяжении последних двух лет. Например, в 2010 году мы были потрясены гибелью шестерых человек в добывающих и транспортных подразделениях. Это побудило нас коренным образом пересмотреть в 2011-12 годах систему охраны труда. Теперь эта работа завершена, и в 2012 году второй год подряд было отмечено отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом и кардинальное снижение травматизма. Наши возможности в плане обеспечения эффективной защиты сотрудников будут только расширяться, так как непрерывное совершенствование в этой сфере по-прежнему является одним из важнейших приоритетов и увязано с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) управления.

За последние 12 месяцев мы также улучшили нашу систему экологического менеджмента, которая охватывает все объекты и функциональные подразделения Группы. Эта система прошла проверку сторонним сертифицирующим органом на предмет соответствия международному стандарту экологического менеджмента ISO 14001.

Виталий Несис
Генеральный директор

Обеспечение прогресса

Мы рассматриваем устойчивое развитие как неотъемлемый элемент нашей деятельности. Это вклад в общество, а также в будущее нашей Компании. Именно поэтому мы твердо убеждены в том, что устойчивое развитие должно быть частью стратегии нашего бизнеса и, таким образом, содействовать экономическому, экологическому и социальному прогрессу.



В своем общем подходе к устойчивому развитию «Полиметалл» руководствуется Глобальным договором ООН, подписанным Компанией в 2009 году. Кроме того, наш Кодекс корпоративного поведения является руководством для действий всех сотрудников по отношению к своим коллегам, местным сообществам и окружающей среде. На операционном уровне используется комплекс положений и регламентов, публикуемых в соответствии с национальными нормативно-правовыми требованиями и международными стандартами.

В совокупности все эти меры влияют на наш подход к обеспечению высококачественных рабочих мест, гарантий занятости и безопасности труда, благосостояния сотрудников и возможностей для их профессионального развития. Они также оказывают влияние на наше взаимодействие и консультации с инвесторами, местными сообществами, государственными органами и неправительственными организациями в регионах, где мы осуществляем свою деятельность, а также на системы, внедренные в Компании для мониторинга и улучшения показателей защиты окружающей среды.

В центре нашего внимания

Экономическая сфера



Охрана окружающей среды



Наши сотрудники

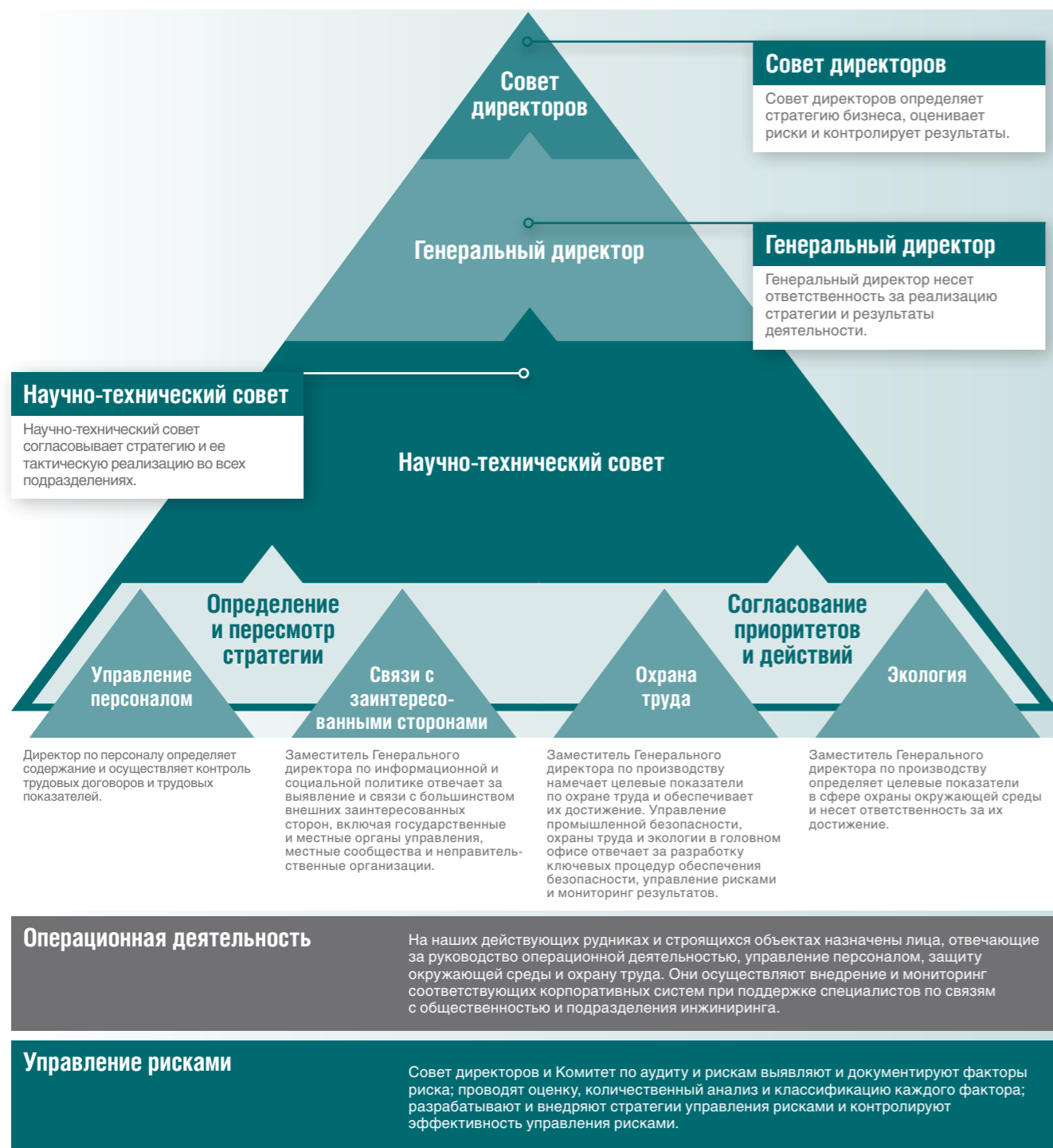
- > Охрана труда и промышленная безопасность
- > Инвестиции в наших сотрудников



Взаимодействие с местными сообществами



Приверженность руководства социальной ответственности



Наши ценности

Диалог

Содействие диалогу с заинтересованными сторонами и повышение прозрачности – честность и открытость.

Нормативно-правовое соответствие

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

Этические нормы

Требование к сотрудникам, подрядчикам и деловым партнерам по поддержанию высоких этических стандартов и абсолютной нетерпимости к коррупции, взяточничеству и мошенничеству.

Справедливость

Проявление справедливости, равенства и уважения к сотрудникам и представителям местных сообществ.

Ответственное управление

Защита окружающей среды и обеспечение максимальной охраны здоровья, безопасности и условий труда сотрудников.

Эффективность

Эффективность во всем, что мы делаем.

Структура корпоративного управления

«Полиметалл» осуществляет свою деятельность в соответствии с Кодексом корпоративного управления Великобритании, согласно которому происходит ежегодное переизбрание всех членов Совета директоров; акционеры имеют полномочия на назначение и снятие с должности директоров Компании. В состав Совета директоров входят Генеральный директор, Председатель Совета директоров, не являющийся исполнительным лицом, и семь директоров, не являющихся исполнительными лицами Компании, четверо из которых являются независимыми. Роль Председателя и директоров, не являющихся исполнительными лицами Компании, заключается в критическом рассмотрении действий руководства и результатов деятельности Компании, проверке достоверности финансовой информации, внутренних механизмов контроля и процессов управления рисками. В Совете директоров, Комитете по аудиту и рискам, Комитете по вознаграждениям и назначениям существует надлежащий баланс навыков, опыта, независимости и знаний о Компании, позволяющий им эффективно исполнять свои обязанности. Каждое заседание Совета директоров, на котором рассматриваются производственные результаты, достигнутые в прошедшем квартале, начинается с рассмотрения показателей охраны труда и защиты окружающей среды.

Дополнительная информация о Совете директоров и корпоративном управлении представлена в Годовом отчете компании Polymetal International plc за 2012 год.

Наш Кодекс корпоративного поведения, официально принятый в декабре 2011 года, утвержден Советом директоров и доведен до сведения всех сотрудников для изложения основных принципов и этических требований в отношении действий сотрудников всех подразделений Компании. Кодекс распространяется на действия сотрудников по отношению к коллегам, заказчикам, деловым партнерам, государственным органам и обществу в целом. Основное внимание в нем уделяется предоставлению равных возможностей, охране труда, защите окружающей среды, отношениям с государственными органами и местными сообществами, конкуренции, защите данных и прозрачности, недопущению запугивания, использования наркотических веществ, взяточничества, конфликтов интересов. Все сотрудники проходят инструктаж по соблюдению кодекса и связанных с ним положений, и все документы и руководства представлены в корпоративной информационной системе.

Научно-технический совет

Ответственность за устойчивое развитие несет Генеральный директор Группы Виталий Несис, взаимодействуя с Научно-техническим советом, заседания которого проводятся ежемесячно, в том числе для мониторинга результатов деятельности в свете наших приоритетов устойчивого развития и реализации соответствующих положений на всех действующих предприятиях. Совету директоров подотчетны руководители департаментов, отвечающих за управление персоналом, связью с общественностью, охрану труда и экологический менеджмент.

Глобальный договор ООН

Общая стратегия устойчивого развития Компании разработана в соответствии с требованиями Глобального договора ООН. Этот добровольный международный стандарт обязывает присоединившиеся к нему компании соблюдать десять принципов в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. «Полиметалл» стал участником этого соглашения в 2009 году и является активным членом сети Глобального договора ООН в России.

Глобальный договор ООН и наши корпоративные ценности составляют основу для более детальных положений и соответствующих управленческих систем, которые определены на уровне Группы и внедрены в практику нашим головным офисом и дочерними компаниями. Постоянный мониторинг и регулярные проверки обеспечивают оценку результатов на основе соответствующих нормативно-правовых и внутренних корпоративных требований.

Управление и мониторинг наших действий

Несмотря на то, что в процессе приема на работу, повышения квалификации и регулярных проверок информация о стандартах поведения доводится до сведения всех сотрудников, мы осознаем необходимость в систематическом мониторинге нашей коммерческой деятельности и наших решений. Ключевым инструментом такого мониторинга является наша Дирекция по внутренним контролям и оценке рисков, действующая на основе ежегодного плана работы, утверждаемого Комитетом Совета директоров по аудиту и рискам. Дирекция проводит произвольные проверки запасов и активов, таких как топливо и оборудование, контролирует исполнение договоров на строительство и монтаж и рассматривает решения научных и технических комитетов в отношении крупных строительных работ.

В 2012 году (в период до конца декабря) Дирекцией по внутренним контролям и оценке рисков было подготовлено 53 отчета о целевых проверках с рекомендациями по устранению выявленных недостатков. В течение 2012 года были проведены проверки на всех наших основных действующих предприятиях.

В 2011 году в практику была внедрена учебная программа, в ходе которой рассматриваются виды и воздействие коррупционной деятельности. В течение 2012 года 1000 сотрудников нашей Компании приняли участие в работе 26 семинаров по мерам противодействия коррупции. Они проводились командами внутренней безопасности в специальных семинарских центрах на каждом из наших основных действующих объектов.

В 2012 году семь из наших менеджеров были уволены и одному был объявлен выговор в связи с коррупционными действиями, квалифицированными на основе нашего Кодекса корпоративного поведения. В одном из этих случаев доказательства были представлены в местную прокуратуру для рассмотрения уголовного дела в суде. Ни один из этих случаев не имел существенного влияния на наше финансовое положение и операционную деятельность.

Учитывая и снижая риски

Управляя нашими рисками

Генеральный директор, Совет директоров и Научно-технический совет, при содействии Дирекции по внутренним контролям и оценке рисков, выявляют факторы риска для нашей деятельности и определяют соответствующие управленческие меры. В этом процессе они руководствуются своими отношениями с государственными органами, финансовым сообществом, сотрудниками, местными сообществами, неправительственными организациями, заказчиками и поставщиками. Определение и мониторинг процесса управления рисками осуществляется Комитетом Совета директоров по аудиту и рискам.



Ключевые факторы риска для устойчивого развития:

- 1** Права пользования недрами могут быть оспорены, и приобретению земли может быть оказано противодействие на местах, что может препятствовать или ограничивать использование недр Компанией. Отсутствие доступа к соответствующим дополнительным запасам приведет к долгосрочному снижению объемов производства.
- 2** Суровые погодные и климатические условия могут быть причиной перебоев в работе.
- 3** Компания может утратить возможность нанимать и удерживать достаточное количество квалифицированных кадров, необходимых для поддержания нормальной операционной деятельности.
- 4** Компания может утратить возможность адекватного управления сторонними поставщиками продукции и услуг.
- 5** Корпоративные системы охраны труда могут не защитить работников от вредных воздействий или несчастных случаев.
- 6** Управленческие системы Компании могут не предотвратить или не снизить масштабы вредных утечек или выбросов в окружающую среду, которые могут также причинить вред сотрудникам и другим лицам, живущим и работающим поблизости.

Соответственно, эти риски учитываются при определении приоритетов нашего стратегического устойчивого развития (см. стр. 17).

Дополнительная информация о рисках и подходе к управлению рисками представлена в Годовом отчете Polymetal International plc за 2012 год.

Определяя приоритеты

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Наши заинтересованные стороны помогают определить приоритеты устойчивого развития и служат важным фактором контроля эффективности нашей работы. Поэтому мы открыто, честно и доступно информируем их, используя различные каналы, в том числе отчеты, встречи, собрания, брифинги, горячие линии и вебсайт.

Наши заинтересованные стороны относятся к пяти общим категориям, которые описаны ниже. В каждой категории имеются конкретные компании, отделы, организации и физические лица. С одними из них мы будем взаимодействовать на долгосрочной основе, с другими – в течение более короткого периода. Также нам необходимо регулярно выявлять новые заинтересованные стороны и включать их в диалог.

Акционеры и инвесторы

Совет директоров, при содействии сотрудников Отдела по корпоративным финансам и связям с инвесторами, отвечает за поддержание диалога с инвесторами, главным образом посредством общего собрания акционеров, нашего вебсайта, годовых отчетов и отчетов об устойчивом развитии, заседаний/брифингов, инвестиционных конференций, выставок/презентаций и непосредственной переписки.

См. примеры «**Взаимодействие с местными сообществами в Амурске**» и «**Новые подходы к выявлению и оценке факторов риска**».

Сотрудники

Сотрудники Дирекции по персоналу, Дирекции по производству и Дирекции по связям с общественностью и регулирующими органами играют ключевую роль в обеспечении понимания нашими работниками того, какие требования к ним выдвигаются, какие вознаграждения им причитаются и как их мнение может быть учтено в вопросах деятельности Группы. Для обеспечения такого двустороннего обмена информацией используются различные механизмы, в том числе регулярные опросы мнений и анкетирование, советы трудовых коллективов, приемы руководства по личным вопросам, корпоративные горячие линии, корпоративные СМИ, вебсайт Группы со специально созданной формой обратной связи и ящики для замечаний и предложений.

См. примеры «**Развитие персонала**», «**Озерный: появление нового промышленного объекта в Хабаровском крае**», «**Забота о здоровье сотрудников**» и «**Новые подходы к выявлению и оценке факторов риска**».

Партнеры и поставщики

В зависимости от характера поставляемой продукции и услуг наши партнеры и поставщики могут взаимодействовать со всеми нашими операционными подразделениями. Они также взаимодействуют с Дирекцией по правовым вопросам, Дирекцией по персоналу и Дирекцией по связям с общественностью и регулирующими органами посредством договоров на оказание услуг/найма, платежных систем, брифингов и обучения на местах.

См. примеры «**Озерный: появление нового промышленного объекта в Хабаровском крае**», «**Забота о здоровье сотрудников**» и «**Новые подходы к выявлению и оценке факторов риска**».

Органы власти

Наши отношения с органами власти России и Казахстана имеют важное значение и определяют общие условия нашей деятельности в этих странах. Являясь растущей международной компанией, мы также принимаем во внимание соответствующие международные стандарты и рекомендации. Кроме того, имея листинг на Лондонской фондовой бирже, Компания несет определенные обязательства, находящиеся в ведении органов нормативного регулирования Великобритании. Сотрудники наших дирекций по производству и связям с общественностью и регулирующими органами, а также руководители предприятий играют ведущую роль в поддержании позитивных отношений с органами власти посредством соглашений с органами местного управления в социально-экономической сфере, соблюдения требований и сотрудничества с государственными органами нормативного регулирования и участия в рабочих группах, создаваемых различными подразделениями правительства.

См. примеры «**Экологический менеджмент на Амурском ГМК**», «**Экологический десант**» и «**Забота о здоровье сотрудников**».

Сообщества и НПО

Мы осуществляем свою деятельность при поддержке местных жителей, постоянно проживающих вблизи наших ключевых объектов. Для этого мы определяем вблизи наших ключевых объектов общественные организации, ассоциации коренных народов и неправительственные организации, являющиеся заинтересованными сторонами в соответствующих регионах. После этого закрепляем порядок нашего взаимодействия в официальных соглашениях и далее проводим мониторинг эффективности соблюдения условий этих соглашений посредством опроса мнений и анкетирования, а также при помощи связей с общественными группами, встреч и общения руководителей Компании с местными жителями, пресс-конференций, встреч с представителями общественности и участия в рабочих группах, созданных неправительственными организациями (НПО).

См. примеры «**Поддержка коренных малочисленных народов**», «**В эфире – молодежная редакция**», «**Экологический десант**» и «**Озерный: появление нового промышленного объекта в Хабаровском крае**».

Определяя приоритеты

продолжение

Наш подход

1 Идентификация

Мы исходим из того, что уже взаимодействуем с указанными ключевыми заинтересованными сторонами. Список этих сторон формируется по мере того, как мы расширяем свою работу в нынешних регионах присутствия, планируем начинать деятельность в других регионах или внедряем новые процессы, на которые может распространяться требование органов власти в отношении проведения соответствующих консультаций или нормативно-правовое регулирование. В нашей Компании установлен стандарт, в котором содержится требование о ведении и обновлении списка общественных заинтересованных и консультируемых сторон, а также определены способы ведения диалога с этими группами лиц.

- > Инвесторы и акционеры
- > Сотрудники
- > Сообщества
- > Партнеры и поставщики
- > Органы власти
- > Общественные организации

- > Встречи
- > Конференции
- > Собrania
- > Пресс-конференции
- > Рабочие группы

2 Информирование

В Компании внедрен широкий спектр информационных механизмов, охватывающий все описанные выше группы заинтересованных сторон. Использование этих механизмов определяется частично нормативными требованиями, например Кодексом корпоративного управления Великобритании или российским законодательством, и частично – нашим опытом тесного сотрудничества, например, с ассоциациями коренных малочисленных народов Севера (КМНС) в регионах нашей деятельности.

Связи с заинтересованными сторонами

Формирование диалога

4 Отчетность

Для отчетности перед заинтересованными сторонами используются различные методы: от официальных годовых отчетов и ежегодных отчетных собраний до еженедельных или ежемесячных встреч/брифингов, регулярных личных или телефонных контактов, переписки по электронной почте.

- > Годовой отчет
- > Социальный отчет
- > Вебсайт
- > Собrania
- > Электронная почта/ телефонные контакты

3 Реализация

Некоторые из вопросов, задаваемых нами при общении с заинтересованными сторонами, предусмотрены законодательством. Другие вопросы, например касающиеся инициатив общественного здоровья, определяются исходя из опыта наших специалистов либо самими заинтересованными сторонами.

- > Определение проблемы
- > Классификация проблемы
- > Разработка решений

Анализ существенных факторов

В ходе управления рисками и реализации программ взаимодействия с заинтересованными сторонами нами определены шесть ключевых приоритетов устойчивого развития, имеющих существенное значение для нашей деятельности. Это факторы, которые могут повлиять на результаты нашей деятельности и/или которые обозначены в качестве важных вопросов ключевыми заинтересованными сторонами.

Этими приоритетами определяется направленность нашей работы на следующие два года, при этом наш подход является достаточно гибким и позволяет учитывать изменения в политике и на финансовых рынках, развитие передовой практики в области отношений с трудовым коллективом и охраны труда, а также новую или растущую озабоченность среди населения, оказывающую влияние на нашу инвестиционную деятельность.



Наши приоритеты устойчивого развития на 2013-2014 годы

- > Поддержание позитивных рабочих отношений с местными властями, НПО и сообществами путем совершенствования соглашений о партнерстве и повышения эффективности наших инвестиций (см. разделы «Экономическая сфера» и «Компания и общество»).
- > Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров, повышение качества условий труда (см. раздел «Наши сотрудники»).
- > Улучшение системы охраны труда путем использования более высокотехнологичных систем визуализации, управления рисками и более тщательного мониторинга, а также их внедрение в нашу глобальную сеть поставщиков (см. раздел «Наши сотрудники»).
- > Дальнейшее развитие нашей сертифицированной системы экологического менеджмента и ее внедрение в производственную деятельность (см. раздел «Ответственность за охрану окружающей среды»).
- > Повышение требований к поставщикам, заказчикам и партнерам и прозрачности наших связей с ними (см. «О Компании»).
- > Программы энергоэффективности и эффективности затрат.

Экономическая сфера

Охрана окружающей среды

Наши сотрудники

Компания и общество

Обеспечивая экономический прогресс

Экономические ценности, создаваемые Группой, являются основополагающим аспектом нашей коммерческой деятельности и методов работы.

Кто несет ответственность	Генеральный директор Группы, Научно-технический совет, управляющие директора дочерних компаний совместно с руководителями подразделений по финансам, связям с общественностью, операционной деятельности и управлению персоналом
Чем мы руководствуемся	Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного управления Великобритании, Кодекс корпоративного поведения
Заинтересованные стороны	Сотрудники, правительство, местные власти, специализированные государственные органы, местные сообщества, ассоциации коренных народов и другие НПО, поставщики и подрядчики
Приоритеты	Конкурентоспособные зарплаты и социальный пакет Социальные инвестиции Создание акционерной стоимости



Создавая устойчивую СТОИМОСТЬ

Будучи динамично развивающейся и прогрессивной компанией, мы ставим перед собой простую цель – обеспечить долгосрочную стоимость для всех наших заинтересованных сторон. Мы достигаем ее благодаря приверженности своей стратегии, бизнес-модели и высокому уровню корпоративной культуры. Ключевую роль в этом процессе играет существенный вклад, который мы вносим в экономическое развитие основных регионов нашей деятельности – наши инвестиции направлены на повышение уровня жизни населения и совершенствование объектов социальной сферы в этих регионах.

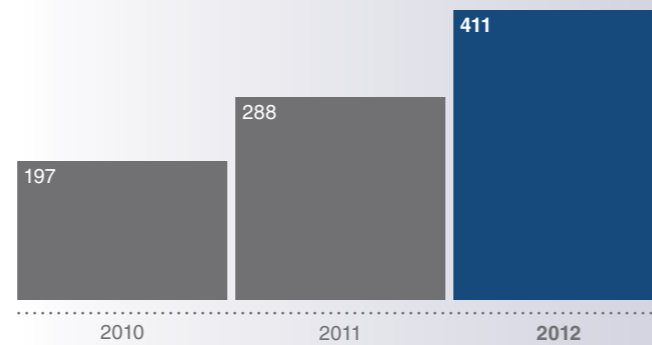
Наш подход

Наша бизнес-модель построена на основе долгосрочных ценностей для акционеров, сотрудников, партнеров и тех, с кем мы взаимодействуем. Чтобы достигнуть этого, мы осуществляем значительные прямые инвестиции для улучшения наших производственных объектов и создания инфраструктуры (например, дорог и линий электропередачи), которые обладают значительной экономической ценностью для местных жителей. Кроме того, мы инвестируем непосредственно в развитие местных сообществ и создаем высококачественные рабочие места, а также косвенно – посредством уплаты налогов в государственные и местные бюджеты. Все это является существенным вкладом в экономическое развитие регионов нашей деятельности.

Налоговые платежи

Одним из наиболее прямых вкладов компаний нашей Группы в развитие местных сообществ является уплата налогов в национальные и местные бюджеты России и Казахстана. В 2012 году общая сумма налоговых платежей Группы составила 411 млн долларов США. Она включает обязательные взносы в государственные фонды социальной защиты, в том числе в пенсионные фонды Российской Федерации и Казахстана.

Налоговые платежи в РФ и Казахстан в 2010-2012 гг. (млн долларов США)¹



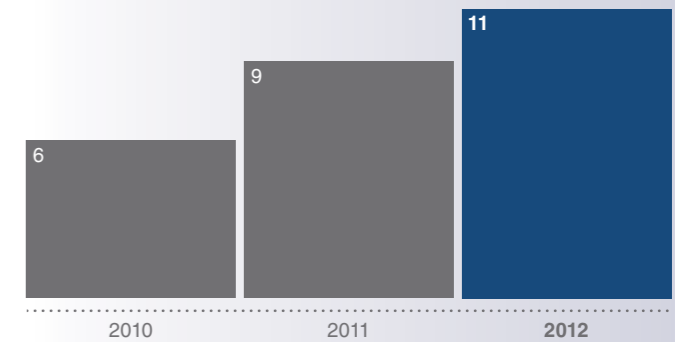
¹ Налоговые отчисления предприятий Компании в бюджеты федерального, регионального и местного уровня, а также внебюджетные фонды регионов производственной деятельности, НДФЛ, пени и штрафы.

Инвестиции в развитие местных сообществ

В 2012 году мы инвестировали 6 млн долларов США (по 4 млн долларов США в 2010 и 2011 годах) в различные социальные проекты в области здравоохранения, образования, инфраструктуры и спорта. Эти инвестиции и наше взаимодействие с местными сообществами были реализованы в рамках действия 13 соглашений о социально-экономическом сотрудничестве. В 2011-12 годах мы инвестировали 0,5 млн долларов США в поддержку коренных малочисленных народов Севера (КМНС) с целью улучшения качества жизни коренных народов.

Дополнительная информация о наших программах и приоритетах в области социальных инвестиций представлена на стр. 50.

Социальные инвестиции в 2010-2012 гг. (млн долларов США)¹



¹ Социальные выплаты, включая выплаты социального характера сотрудникам Компании.

Краткий обзор экономического вклада Группы «Полиметалл»

	2012 млн долл. США	2011 млн долл. США	2010 млн долл. США
Выручка	1 854	1 326	925
Операционные расходы за вычетом амортизации, заработной платы, прочих выплат и пособий работникам, налога на добычу полезных ископаемых	519	368	290
Заработная плата, прочие выплаты и пособия работникам	283	240	127
Обслуживание капитала	33	33	27
Выплаты в государственный бюджет (за исключением страховых взносов во внебюджетные фонды)			
Текущий налог на прибыль	219	128	77
в том числе налог на прибыль в Казахстане	56	14	–
в том числе налог на прибыль в России	163	114	77
Налоги, кроме налога на прибыль	14	11	14
в том числе задолженность по прочим налогам в Казахстане	2	1	1
в том числе задолженность по прочим налогам в России	13	11	14
Налог на добычу полезных ископаемых	145	97	57
Социальные инвестиции			
Социальные выплаты ¹	11	9	6
Нераспределенная экономическая стоимость	630	440	327

¹ Социальные выплаты, включая выплаты социального характера сотрудникам Компании.

Инвестиции и развитие регионов

Взаимодействие с местными сообществами в Амурске и в Амурском регионе

Мы убеждены в том, что решения по социальным инвестициям и развитию инфраструктуры должны учитывать пожелания и приниматься совместно с местными сообществами. Так, например, в декабре 2012 было проведено третье ежегодное открытое собрание представителей городской и районной администраций, жителей Амурска и представителей «Полиметалла». Задачей собрания было подведение итогов социального партнерства в 2012 году и определение направлений работы на следующий год.

С 2008 года «Полиметалл» инвестировал более 1,6 млн долл. США в Амурский район в такие направления как культура, развитие спорта и образования и работы по благоустройству города.

Мероприятие, организованное «Полиметаллом», посетили 160 местных жителей. Главы города и района отчитались перед населением об использовании финансовых средств, поступивших в местные бюджеты от Компании на реализацию 11 социальных проектов в 2012 году.

Говоря о социальном сотрудничестве, нельзя не сказать о работе «Полиметалла» с общественными организациями малочисленных народов Севера Амурского района. Представители этих организаций тоже выступили с предложениями о направлениях инвестиций в 2013 году. Такое сотрудничество приветствуется всеми сторонами.

Управляющий директор ООО «Амурский ГМК» Владимир Шамин подытожил собрание:

– Поскольку мы все амурчане, нам не безразлично, в каком состоянии город. Мы хотим, чтобы он был как можно лучше и красивее.



Озерный: появление нового промышленного объекта в Хабаровском крае

Поселок Озерный расположился примерно в двухстах километрах от Охотска. Род деятельности у всех его жителей один – добыча драгоценной руды, из которой получают золото и серебро. Этот поселок был создан для начала разработки нового месторождения в регионе.

Озерный, так же как и еще один отдаленный участок, Авляякан, вносит существенный вклад в расширение сырьевой базы Хаканджинского хаба.

Начальник отдела экологии и промышленной санитарии Охотской горно-геологической компании Дмитрий Максимов говорит:

– Процесс добычи руды был спланирован таким образом, чтобы уменьшить неблагоприятное воздействие на окружающую среду, включая выбросы отходов, нерациональное использование воды и атмосферные загрязнения. После того как процесс добычи руды будет закончен, вступит в силу план рекультивации земель. На участке будут производиться только горные работы, то есть добываться руда. Она будет перевозиться на переработку на Хаканджинский горно-геологический комбинат, на котором действует отдельный набор правил по экологическому регулированию. Продление срока разработки рудника означает создание новых рабочих мест, поступление дополнительных налогов в местный бюджет, развитие инфраструктуры, средств транспорта и связи.

Управляющий директор Охотской горно-геологической компании Александр Акамов комментирует:

– Хабаровское геологоразведочное предприятие активно работает. Идет доразведка флангов месторождения Озерного – возможен прирост. Кроме того, Охотская горно-геологическая компания является держателем 10 лицензий на проведение геологоразведочных работ и определение других близлежащих к поселку Озерный месторождений.

Продолжая и развивая добычу руды в Озерном, мы будем увеличивать количество рабочих мест. Наши работники, в свою очередь, внесут свой вклад в развитие региона.



Развивая сферу охраны окружающей среды

Группа осуществляет свою деятельность в отдаленных регионах. Сложные технологические процессы связаны с выбросами в атмосферу, образованием различных веществ и использованием токсичных материалов (как, например, цианид), но все они контролируются системой экологического менеджмента и соответствуют национальным и международным нормативным актам.

Кто несет ответственность	Генеральный директор, заместитель Генерального директора по производству, начальник Управления промышленной безопасности, охраны труда и экологии, управляющие директора дочерних компаний, главные инженеры, руководители подразделений по охране окружающей среды
Чем мы руководствуемся	Кодекс корпоративного поведения, политика Группы в области экологического менеджмента, Глобальный договор ООН
Заинтересованные стороны	Сотрудники, государственные и местные органы управления, специализированные государственные органы, местные сообщества, ассоциации коренных народов и другие НПО
Приоритеты	Сертификация системы экологического менеджмента Контроль за использованием цианидов и управление хвостами Снижение объемов потребления энергии Повышение качества процесса измерения выбросов парниковых газов Эффективное водопотребление и снижение объемов сточных вод



Управление воздействием на окружающую среду

В результате осуществления нашей Компанией сложной и территориально рассредоточенной деятельности, используются ресурсы и энергия, образовывается значительное количество выбросов и отходов и применяются технологические процессы, которые могут иметь негативное влияние на окружающую среду. Для управления экологическими рисками мы создали систему менеджмента, соответствующую передовой международной практике и национальному законодательству. Работа системы контролируется подразделениями, которые имеются на всех действующих дочерних предприятиях, и нацелена на снижение рисков, обеспечение эффективного использования ресурсов и энергии, снижение выбросов и вовлечение сотрудников в деятельность по защите окружающей среды.

Наш подход

Мы используем общекорпоративную систему экологического менеджмента, действие которой планируется и координируется заместителем Генерального директора по производству в нашем головном офисе в Санкт-Петербурге. Система разработана в соответствии с передовой международной практикой, применяется во всех подразделениях Группы и удовлетворяет требованиям соответствующего законодательства России и Казахстана. Одним из наших приоритетов на 2012 год являлась подготовка к независимой сертификации соответствия стандарту ISO 14001, которая была успешно завершена в марте 2013 года после внешнего аудита, проведенного независимой компанией по контролю качества в области охраны окружающей среды Бюро Веритас.¹ Кроме того, система экологического менеджмента регулярно обновляется и пересматривается.

В основе системы экологического менеджмента лежит наша политика в области защиты окружающей среды, с которой можно ознакомиться на вебсайте Компании www.polymetalinternational.com. Она нацелена на применение передовых методов, непрерывное совершенствование, снижение риска, нормативно-правовое соответствие и решение проблем. Акцент сделан на предотвращении происшествий и чрезвычайных ситуаций, использовании наиболее экологичных материалов и эффективности использования ресурсов.

В каждой из наших дочерних компаний имеется собственное подразделение по охране окружающей среды, которое занимается управлением и мониторингом эффективности данной системы и ежеквартально представляет отчеты руководству Группы. Собираемые в рамках системы пробы качества воздуха, поверхностных и грунтовых вод анализируются в лабораториях, сертифицированных в соответствии с международными стандартами. В нашем собственном научно-исследовательском и проектном центре «Полиметалл Инжиниринг» работают более 100 специалистов в области проектирования и строительства рудников и перерабатывающих предприятий. Все экологические аспекты учитываются еще на стадии проектирования объектов.

Аудит и нормативно-правовое соответствие

Корпоративная система экологического менеджмента включает регулярный аудит и мониторинг в соответствии с требованиями законодательства России и Казахстана и международного стандарта ISO 14001. Внешние проверки проводятся Государственными надзорными органами, такими как Федеральная служба Российской Федерации по надзору в сфере природопользования.

Экологическое обучение сотрудников

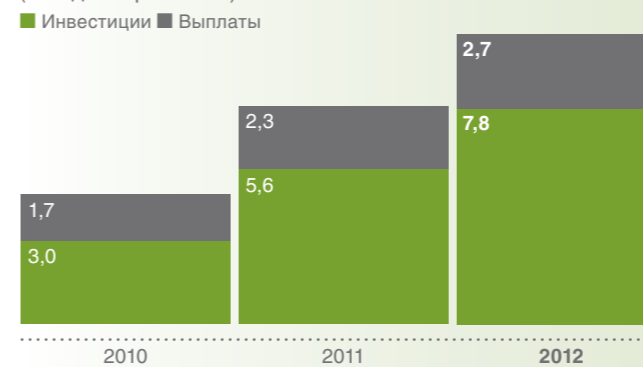
Дирекция по персоналу ежегодно изучает возможности для экологического обучения сотрудников на национальном и международном уровнях. Собственная учебная программа сочетает в себе непрерывное повышение квалификации, посещение производственных объектов и участие в конференциях. Каждый год наши специалисты по экологии принимают участие во Всероссийском семинаре промышленных экологов, чтобы ознакомиться с последними изменениями в природоохранном законодательстве. На курсах, которые посещают экологи, рассматриваются такие специализированные темы, как системы экологического менеджмента, опасные отходы, рекультивация земель, оценка качества воды и экологическая безопасность.

Инвестиции в защиту окружающей среды

Общая сумма наших затрат на природоохранные мероприятия и мониторинг выросла с 5,6 млн долларов США в 2011 году до 7,8 млн долларов США в 2012 году, что отражает увеличение масштабов и интенсивности внешнего мониторинга и рост затрат на оборудование, человеческие ресурсы и обучение. В 2012 году 48% этих инвестиций приходилось на защиту водных ресурсов, 33% – на рекультивацию земель и 19% – на снижение выбросов в атмосферу.

В соответствии с требованиями природоохранного законодательства предприятия Компании осуществляют плату за негативное воздействие на окружающую среду, эмиссии в окружающую среду. В 2012 году сумма таких платежей составила 2,7 млн долларов США в сравнении с 2,3 млн долларов США в 2011 году и 1,7 млн долларов США в 2010 году, что свидетельствует о продолжающемся расширении наших производственных мощностей.

Инвестиции в защиту окружающей среды (млн долларов США)



План мероприятий на 2013-2015 годы

Наш план мероприятий на 2013-2015 годы нацелен на непрерывное совершенствование системы экологического менеджмента.

Сертификация нашей системы экологического менеджмента (СЭМ) на соответствие стандарту ISO 14001. Аудит охватывал все наши производственные объекты и проводился независимым сертификационным агентством Бюро Веритас. Сертификаты были получены в марте 2013 года.	2013
Проведение всестороннего исследования выбросов углекислого газа и приведение отчетности о выбросах парниковых газов в соответствие с международными стандартами и стандартами Великобритании.	2013
Внедрение системы отслеживания и измерения на каждом производственном объекте, которая будет соответствовать действующим нормам и будет ориентирована на пять приоритетных направлений в зависимости от характера и расположения производственного объекта.	2013-14
Внедрение процесса принятия решений по СЭМ в стандартные методы работы в каждом производственном объекте. Это позволит сотрудникам принимать гораздо более активное участие в выявлении существенных экологических последствий на каждом производственном объекте, выборе способов мониторинга и снижения воздействия на окружающую среду.	2014-15

В рамках данного плана мероприятий мы уже осуществляем инвестиции в ключевые проекты экологического менеджмента на производственных объектах.

Пять ключевых проектов экологического менеджмента в 2013-2015 годах

- 1 Строительство современной станции очистки аварийных и ливневых сточных вод на Амурском ГМК
- 2 Завершение рекультивации земель на месторождении Юрьевское
- 3 Приобретение оборудования и механизмов для прессования отходов на Албазино
- 4 Вывод водоочистного устройства на Лунном на полную мощность
- 5 Повышение эффективности водоочистки и снижение потребления воды на Воронцовском

¹ Сертификат для Майского будет получен после запуска производства.

Управление воздействием на окружающую среду

продолжение

Наши показатели



Отходы

Наиболее существенными отходами нашей производственной деятельности являются вскрыша (порода, удаляемая для вскрытия рудного тела) и хвосты (побочные продукты переработки руды), которые в совокупности составляют 99% от общего объема отходов. В 2012 году с помощью специализированных организаций было утилизировано 800 тонн отработанного масла и 20 тонн пластика.

При управлении процессом обращения с отходами мы используем набор процедур, направленных на минимизацию количества образующихся отходов и потенциального воздействия на людей и окружающую среду.

Подразделения внутреннего контроля проводят регулярные проверки и оценку соблюдения соответствующих национальных и региональных стандартов, имеющих отношение к обращению со вскрышей, хвостами и прочими отходами. В дополнение к этому специализированные государственные органы проводят выборочные проверки, направленные на контроль показателей нашей деятельности в области защиты окружающей среды.

Вторично переработанные материалы

	2012	2011	2010
Общий вес вторично использованных/переработанных материалов (тыс. тонн)	20 897	15 012	10 702
Доля вторично переработанных материалов, использованных предприятиями Компании, в процентах от общего веса отходов (%)	25,2	22,8	21,2

Отходы (тыс. тонн)

	2012	2011	2010
Вскрыша	72 914	58 124	44 420
Отходы переработки (хвосты, кек)	9 114	7 711	5 552

Существенно вредным компонентом отходов переработки руды является цианид. В связи с этим мы уделяем большое внимание контролю использования материалов. Наш подход включает следующие аспекты:

- > определение класса опасности отходов;
- > контроль содержания цианидов в хвостах;
- > эксплуатация принадлежащих Компании мощностей для утилизации и хранения отходов на каждом производственном объекте;
- > постоянный экологический мониторинг состояния воздуха, почв, поверхностных и грунтовых вод;
- > представление результатов экологического мониторинга государственным органам;
- > непрерывные мероприятия по защите окружающей среды: разработка, строительство и мониторинг эксплуатации дамб хвостохранилищ, мониторинг источников и качества воды, изменения русла рек и состояния водоемов.

Наши хвостохранилища построены в соответствии с экологическими требованиями России и Казахстана в отношении предотвращения загрязнения почвы и воды и с учетом детальных инженерно-геологических изысканий. Геологическое строение местности, где расположены хвостохранилища, характеризуется минимальным уровнем фильтрации в наземные или грунтовые воды. Кроме того, в них используются водонепроницаемые полиэтиленовые экраны, которые наряду с современными дренажными системами обеспечивают изоляцию отходов и предотвращают загрязнение прилегающей территории.

Управление воздействием на окружающую среду

продолжение

Вода

Мы используем значительные объемы воды из поверхностных и подземных источников на всех участках нашей работы – от головного офиса в Санкт-Петербурге до перерабатывающих хабов на Дальнем Востоке России. Вся вода используется повторно, очищается и сбрасывается в водоемы, либо очищается и хранится в хвостохранилищах.

Независимо от местоположения или типа использования источников, нашими основными целями являются снижение объема потребляемой воды на единицу выпускаемой продукции, снижение до абсолютного минимума объема и вредного воздействия сбросов в водотоки и снижение объема хвостов и обеспечение максимальной безопасности дамб хвостохранилищ.

Нами получены разрешения местных и государственных органов на забор воды из большого количества водных источников, расположенных вблизи производственных объектов. Мы заботимся о том, чтобы наша деятельность не требовала чрезмерного потребления воды из любого отдельно взятого наземного или подземного водоема и чтобы это потребление всегда соответствовало разрешенным лимитам.

Общий объем воды по видам источников (тыс. м³ в год)

	2012	2011	2010
Общий объем водозабора, в том числе:			
из наземных источников	7 756	8 400	7 500
из подземных источников	776	840	750
Итого	6 980	7 560	6 750

За последние три года средний объем вторичного использования воды на всех предприятиях Группы составил 81% от общего объема потребления. Остальная вода очищается и сбрасывается в наземные водоемы в соответствии с выданными органами государственного и местного управления разрешениями на сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты.

Энергия

В силу территориального рассредоточения нашей деятельности и отсутствия централизованного электроснабжения во многих отдаленных районах мы используем значительные объемы дизельного топлива для электростанций и транспортной техники. На дизельное топливо, а также на газ, покупаемый у сторонних поставщиков, приходится большая часть нашего суммарного прямого потребления энергии, которая используется в основном для отопления, силового оборудования и транспортных средств. Источником остального суммарного энергопотребления является уголь, добываемый на наших месторождениях и используемый для отопительных котлов.

Прямое потребление энергии в 2010-2012 годах (тыс. гигаджоулей)

	2012	2011	2010
Уголь	358	303	297
Дизельное топливо	1 813	1 218	1 078
Природный газ	262	162	166
Выработанная электроэнергия	697	435	359
Топливо	566	511	477
Дизель для транспорта	2 358	2 232	1 762
Бензин для транспорта	33	33	29
Всего	6 088	4 892	4 169

Косвенное потребление энергии в 2010-2012 годах (тыс. гигаджоулей)

	2012	2011	2010
Приобретенная электроэнергия	1 211	827	776

Атмосферные выбросы

Выбросы парниковых газов

Основные загрязняющие атмосферный воздух вещества выделяются при производстве тепла и электроэнергии, источниками выбросов являются дизельные электростанции и котельные, которые работают на природном газе и угле.

	2012	2011	2010
Эквивалент CO ₂ ¹	212 982	218 460	140 942

¹ Эквивалент CO₂ рассчитывается в соответствии с методикой НПК «Атмосфера» «Международная методика инвентаризации выбросов парниковых газов», А.В. Зинченко, справочное методическое пособие, Санкт-Петербург, 2003 год.

Также есть другие загрязняющие вещества (предвестники парниковых газов или сопутствующие им газы), возникающие в ходе производственного процесса.

Выбросы (тонн)

	2012	2011	2010
Оксид углерода	1 387	1 321	847
Оксид азота	185	176	113
Диоксид азота	740	705	452

Прочие выбросы

Основными загрязняющими атмосферный воздух веществами на наших производственных объектах являются диоксид азота, оксид азота, оксид углерода, диоксид серы и неорганическая пыль. Это выбросы, которые образуются в процессе добычи и переработки руды.

Другие загрязняющие вещества (тонн в год)

	2012	2011	2010
Диоксид серы	174	157	138
Неорганическая пыль	3 148	2 682	2 925

Биоразнообразие

Предприятия Компании не осуществляют производственную (хозяйственную) деятельность на территориях, имеющих статус особо охраняемых природных территорий федерального или регионального значений. Мы также не осуществляем деятельность на территориях, имеющих природную, историческую или культурную ценность для коренных малочисленных народов Севера (КМНС).

Вместе с тем, мы осуществляем деятельность в малонаселенных лесных районах и в зоне тундры Дальнего Востока России, где имеются редкие и исчезающие виды растений и животных. На таких территориях расположены 7 из 11 месторождений, которые мы разрабатываем в настоящее время. На этих семи объектах, как и на всех наших месторождениях внедрена система защиты флоры и фауны, которая включает базовый мониторинг состояния территории до разработки месторождения и создание защитных и буферных зон, удаленных от основных добывающих, транспортных и строительных операций. Все лица, работающие на территории объекта, включая подрядчиков, проходят обучение по защите окружающей среды, при этом наряду с охраной труда они несут личную ответственность за соблюдение установленного порядка, направленного на сведение к минимуму вредного воздействия на флору и фауну.

После завершения эксплуатации месторождения мы осуществляем программу рекультивации земель.

Текущая площадь подвергшихся воздействию и рекультивированных земель (га)

	2012	2011	2010
Наличие в аренде земель, всего	10 083	9 231	8 424
Земли, подвергшиеся воздействию на 1 января	5 386	4 024	2 986
Земли, подвергшиеся воздействию за год	694	1 365	1 038
Рекультивировано земель за год	207	3	–
Остаток земель, подвергшихся воздействию	5 873	5 386	4 024

Забота об окружающей среде

Экологический десант

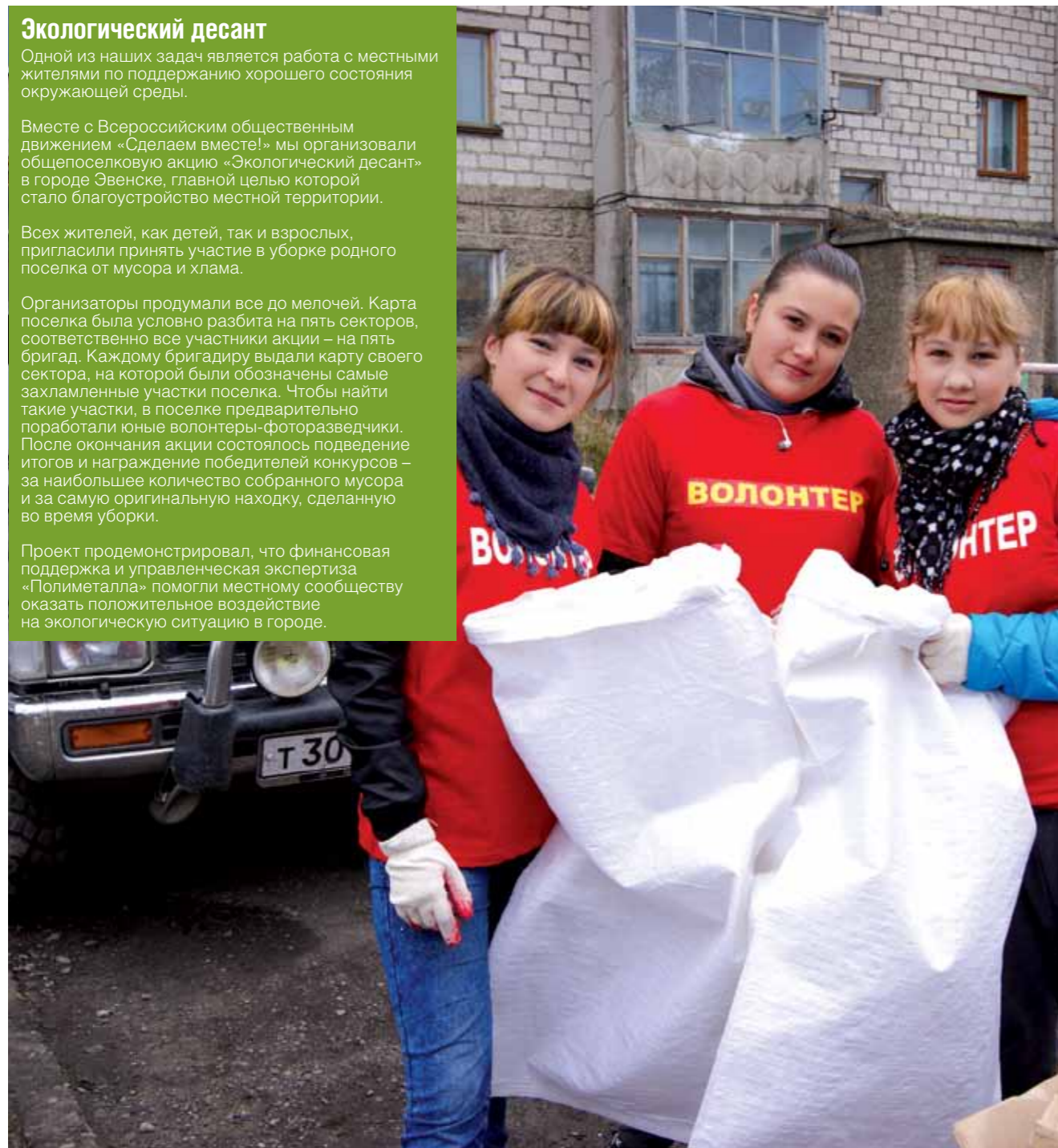
Одной из наших задач является работа с местными жителями по поддержанию хорошего состояния окружающей среды.

Вместе с Всероссийским общественным движением «Сделаем вместе!» мы организовали общепоселковую акцию «Экологический десант» в городе Эвенске, главной целью которой стало благоустройство местной территории.

Всех жителей, как детей, так и взрослых, пригласили принять участие в уборке родного поселка от мусора и хлама.

Организаторы продумали все до мелочей. Карта поселка была условно разбита на пять секторов, соответственно все участники акции – на пять бригад. Каждому бригадире выдали карту своего сектора, на которой были обозначены самые захламленные участки поселка. Чтобы найти такие участки, в поселке предварительно поработали юные волонтеры-фоторазведчики. После окончания акции состоялось подведение итогов и награждение победителей конкурсов – за наибольшее количество собранного мусора и за самую оригинальную находку, сделанную во время уборки.

Проект продемонстрировал, что финансовая поддержка и управленческая экспертиза «Полиметалла» помогли местному сообществу оказать положительное воздействие на экологическую ситуацию в городе.



Экологический менеджмент на Амурском ГМК

На Амурском гидрометаллургическом комбинате приступили к внедрению системы экологического менеджмента, которая отвечает бы приоритетам Компании в области устойчивого развития.

Основные изменения коснулись системы выбросов в водоемы и атмосферу. Применение новейших технологий очистки воды и систем оборотного водоснабжения предусматривает исключение сбросов промышленных отходов в водоемы. Новейшие технологии, применяемые на АГМК, обеспечат очистку выбросов в атмосферу на уровне 95%. Эти меры сопровождаются регулярным контролем и анализом со стороны Центра лабораторно-технических исследований города Хабаровска, который сотрудничает с нашим отделом охраны окружающей среды. Дальнейшую проверку качества воды осуществляют представители местной Рыбинспекции.

Помимо производственных отходов система экологического менеджмента направлена и на работу по снижению шумов и прочих факторов воздействия на окружающую среду. Компания разработала программу обучения сотрудников, которая позволяет узнать об опасном воздействии шумов и о мерах по их снижению на рабочем месте.



Обеспечение безопасных условий труда

Безопасные и здоровые условия труда являются основополагающим правом всех сотрудников и показателем эффективности управления предприятием.

Кто несет ответственность	Генеральный директор Группы, управляющие директора дочерних компаний совместно с руководителями подразделений по охране труда и защите окружающей среды, производству и работе с персоналом
Чем мы руководствуемся	Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, Политика в области охраны труда
Заинтересованные стороны	Сотрудники, специализированные государственные органы, независимые аудиторы
Приоритеты	Предотвращение несчастных случаев на производстве Профилактика профессиональных заболеваний Внедрение эффективной системы оценки риска



Обеспечение безопасных условий труда

Наш подход

Подход «Полиметалла» к охране труда определяется нашей системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, предназначенной для выявления, оценки и управления производственными рисками, охраны здоровья и обеспечения безопасности сотрудников и определения правил безопасной эксплуатации зданий, прочих сооружений и всего оборудования. Система разработана на основе требований руководства MOT-CYOT 2001 и стандартов OHSAS 18001 и ГОСТ Р 12.0.007-2009.

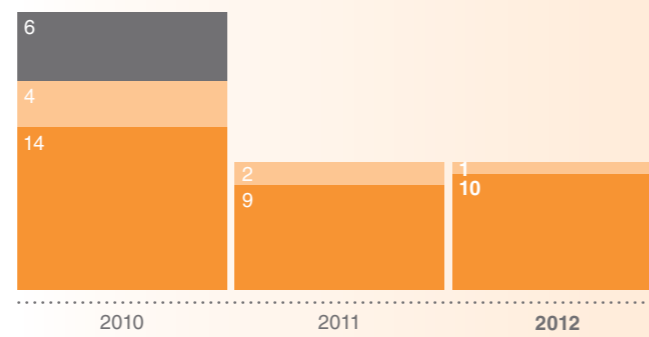
В 2011-2012 годах наша деятельность в области охраны труда была сосредоточена на следующих направлениях:

- > продолжение внедрения, использования и совершенствования системы управления;
- > снижение производственного травматизма;
- > повышение культуры безопасности на всех предприятиях;
- > применение новейших методов обеспечения безопасности и использование современного оборудования;
- > совершенствование обучения технике безопасности.

В нашем ведении находятся 120 опасных производственных объектов и технологических участков. К этим объектам и участкам относятся открытые карьеры и подземные рудники, геологоразведочные объекты, предприятия по переработке руды, склады взрывчатых материалов. Кроме того, мы осуществляем перевозку людей, оборудования, отходов и руды. Каждому работнику выдаются иллюстрированное руководство по технике безопасности, необходимые средства индивидуальной защиты и рабочая одежда. Для персонала проводятся регулярные инструктажи и плановые тренинги. Помимо этого постоянно проводятся внутренние проверки, в ходе которых выявляются неэффективные методы работы, а также положительный опыт, что обеспечивает поддержание надежной работы системы.

Уровень травматизма

■ Травмы легкой степени ■ Травмы тяжелой степени
■ Случаи со смертельным исходом



Наши показатели

Несчастные случаи на производстве

В 2012 году на предприятиях Группы отсутствовали несчастные случаи со смертельным исходом, при этом было зарегистрировано 11 травм: одна травма тяжелой степени и десять – легкой. Из них в 62% несчастных случаев имел место ушиб предметом, в 18% – падение с высоты, в 9% – падение при ходьбе и 11% случаев были связаны с ожогами. В 2012 году зарегистрирована только одна травма тяжелой степени по сравнению с двумя в предыдущем году (остальные травмы имели легкую степень). Мы стремимся к тому, чтобы частота несчастных случаев была как можно ближе к нулю, поэтому мы будем продолжать совершенствовать систему охраны труда и промышленной безопасности с целью предупреждения производственного травматизма и происшествий.

Как уже было отмечено, одним из основных корпоративных ключевых показателей эффективности (КПЭ) Компании является постоянное снижение коэффициента частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) и полное исключение несчастных случаев со смертельным исходом. Коэффициент LTIFR снизился с 0,63 в 2011 году до 0,59 в 2012 году после значительного снижения с 1,9 в 2010 году. Кроме того, уже второй год подряд у нас отсутствуют несчастные случаи со смертельным исходом, что является ощутимым и значимым результатом мер, принятых для улучшения работы системы управления охраной труда и промышленной безопасностью.

В 2012 году мы начали проводить ежедневную оценку рисков, внедрили программу 5S на всех наших перерабатывающих предприятиях и в транспортных парках, стали вовлекать подрядчиков в систему охраны труда и ввели порядок текущего мониторинга рисков.

Показатели безопасности условий труда

	2012	2011	2010
Несчастные случаи	11	11	24
Происшествия	0	2	0
Инциденты	19	14	14
Коэффициент повторяемости травм	1,2	1,3	3,5
Коэффициент тяжести травм	36	61	75
Частота травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	0,6	0,6	1,9
Частота травм со смертельным исходом (FIFR)	0	0	0,5
Подрядные организации			
Несчастные случаи	2	5	0
Инциденты	13	9	10

Профессиональные заболевания

В 2012 году случаи профессиональных заболеваний зарегистрированы не были, так же как и в 2010 и 2011 годах. Сотрудники не реже одного раза в год проходят осмотр в специализированном медицинском учреждении. Также постоянный медицинский контроль осуществляется работниками здравпунктов предприятий. В некоторых случаях в ходе таких проверок выявляется необходимость в специальном лечении работника в одном из медицинских центров. В этом случае может потребоваться освобождение его от работы.

Приоритеты на 2013-2015 годы

В 2013-2015 годах наши усилия в сфере охраны труда будут сосредоточены на совершенствовании наших возможностей в трех ключевых областях: обучение, визуализация и мониторинг, а также распространение элементов нашей действующей системы охраны труда и промышленной безопасности на поставщиков и подрядчиков.

План действий на 2013-15 годы

Обучение	2013
1. Обучение управлению рисками	
2. Обязательное дистанционное обучение	
3. Формирование базы знаний с доступом для всех сотрудников	
Визуализация	2014
Разработка сценариев для плакатов и видео.	
В 2014 году все средства визуализации будут пересмотрены, классифицированы и стандартизированы.	
Автоматизация	2015
Автоматизация контроля производства, отчета и анализа. Использование программного обеспечения для регистрации несчастных случаев и составления отчетов по безопасности. Замена бумажной отчетности на электронную.	

Охрана труда и промышленная безопасность на практике

Новые подходы к выявлению и оценке факторов риска

В 2012 году в рамках корпоративной программы по охране труда и здоровью персонала и безопасности на производстве «Полиметалл» внедрил систему идентификации опасностей и оценки риска. Данная система предусматривает создание специальной комиссии сотрудников, которая выявляет опасные и вредные факторы на каждом участке производственного подразделения и заносит опасности в карточки оценки риска. Эти карточки затем раздаются всем работникам предприятия.

Такая работа уже проведена на «Варваринском», и, по словам начальников участков, была с энтузиазмом принята работниками.

Владимир Ефременко, начальник рудника:

– С комиссией, созданной на нашем предприятии, мы провели проверку и определили факторы, которые могут привести к инциденту, профзаболеваниям, авариям или несчастным случаям на всех рабочих местах. Все это было записано в карту: какие опасности могут быть на том или ином рабочем месте, как их избежать и какие средства защиты необходимо использовать. Предыдущая система была неэффективной – могли что-то упустить. Теперь все конкретизировалось в специальном документе, который распространяется бригадирами среди работников при выдаче им специального оборудования.

Мурат Бекешев, начальник автотранспортного цеха:

– В нашем подразделении работа сопряжена с риском, поэтому в АТЦ нет сотрудника, который не знал бы наизусть все опасности, с которыми он может столкнуться. В карточках прописаны не выдуманные, теоретические риски, а только те, которые существуют в реальности. При составлении карт были учтены инциденты, аварии и случаи, которые происходили на нашем и других предприятиях. На этом работа не заканчивается. Карьер с каждым днем становится больше, приобретается новая техника, а значит могут возникнуть новые опасности. Поэтому мы обновляем карту все время. Кроме самих карт, о безопасности напоминают плакаты, дорожные знаки, маркировка светоотражающей пленкой опасных объектов. Проанализировав работу до и после внедрения карт оценки риска, можно сказать, что наши сотрудники стали гораздо внимательнее и осторожнее.



Забота о здоровье сотрудников и их семей

Компания «Полиметалл» предоставляет своим сотрудникам полный пакет социальных льгот, гарантированных российским законодательством. Фонд социального страхования также финансирует санаторно-курортное лечение сотрудников. Ежегодно работники ЗАО «Серебро Магадана» отдыхают, лечатся и набираются сил в санатории «Талая», уникальной здравнице Колымского края. В 2012 году 59 человек поправили здоровье за счет средств предприятия.

Слесарю энергомеханической службы Омсукчанской ЗИФ Владимиру Ивановичу Чуранову, который ездил в санаторий, очень понравилось отношение медицинского персонала и набор предложенных лечебных процедур.

Добрые и светлые впечатления увезла из санатория «Талая» инженер-технолог ЗАО «Серебро Магадана» Ирина Коннова:

– Я отдохнула замечательно, прошла курс лечебных процедур – таких как ванны, гидро-массаж, побывала на экскурсиях. Питание там разнообразное и качественное. Рекомендую всем посетить эту чудесную здравницу.

Летом и осенью на «Талой» побывали также 50 детей работников «Серебра Магадана». Они отлично отдохнули, укрепили здоровье и отправились на учебу бодрыми, энергичными. А предприятие «Серебро Магадана», со своей стороны, полностью компенсировало родителям расходы на лечение детей и их проезд к месту отдыха.



Инвестиции в наших сотрудников

Сотрудники вносят вклад в наш коммерческий успех и пользуются его благами. Они ожидают от Компании высококачественных условий труда, адекватного руководства и возможностей для карьерного роста. Взамен мы ждем от них целеустремленности в осуществлении наших корпоративных задач.

Кто несет ответственность	Генеральный директор Группы, Заместитель Генерального директора по производству, Заместитель Генерального директора по экономике и финансам, Заместитель Генерального директора по персоналу, Заместитель Генерального директора по развитию и строительству, Заместитель Генерального директора по материально-техническому обеспечению, Заместитель Генерального директора по информационной и социальной политике, управляющие директора дочерних компаний и сотрудники подразделений по управлению персоналом
Чем мы руководствуемся	Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, Трудовой кодекс РФ, стандарт социальных условий и контроля качества обслуживания, политика в области управления персоналом
С какими заинтересованными сторонами мы взаимодействуем	Сотрудники, специализированные государственные органы, поставщики
Приоритеты	Привлечение и удержание инициативных сотрудников Развитие возможностей карьерного роста Улучшение диалога с сотрудниками



Инвестиции в наших сотрудников

продолжение

Наш подход

Являясь одной из ключевых заинтересованных сторон, наши сотрудники ожидают от Компании соблюдения определенного стандарта поведения. В свою очередь, мы предъявляем к ним требования, содержащиеся в Кодексе корпоративного поведения, которые они обязуются соблюдать.

Кодекс корпоративного поведения опирается на конкретные положения в области подбора персонала и предоставления равных возможностей, профессионального развития, оценки и обучения персонала, ресурсов и навыков, организационной структуры, мотивации, вознаграждения и производительности труда. Кодекс также отражает позицию Компании в отношении домогательства и запугивания, использования наркотических веществ, конфликтов интересов, взяточничества, культурно-развлекательных мероприятий и подарков, связей с государственными органами, антимонопольного и антикоррупционного законодательства, связей с местными сообществами, инсайдерских сделок, защиты данных, прозрачности и раскрытия информации и защиты окружающей среды.

Цели и принципы кадровой политики

В соответствии с принципами Глобального договора ООН основными целями нашей кадровой политики являются:

- > формирование команды единомышленников, заинтересованных в достижении намеченных производственных показателей;
- > создание условий труда и системы мотивации, обеспечивающих повышение безопасности труда;
- > комплектование производственных предприятий Компании кадрами, обладающими необходимыми квалификациями;
- > реализация программы непрерывного повышения квалификации сотрудников.

Координация в области кадровой политики осуществляется Директором по персоналу на базе головного офиса в Санкт-Петербурге. За ее реализацию отвечают управляющие директора предприятий совместно с их подразделениями по управлению персоналом.

Оценка персонала

- > Оценка квалификации в соответствии с намеченными показателями работы. Применение модели «РВК» (результат/вклад/квалификация)
- > Наличие обратной связи между работниками и руководителями
- > Обеспечение объективности благодаря использованию метода «360 градусов»
- > Согласованность методов, используемых для мониторинга достигаемых результатов

Ресурсы

- > Организация работы с использованием современных технологических процессов и орудий труда
- > Обеспечение безопасности труда
- > Развитие потенциала сотрудников
- > Поощрение и поддержка повышения квалификации

Мотивация

- > Применение среднего по отрасли/региону уровня оплаты труда
- > Выполнение работы в соответствии с КПЭ
- > Применение систем оплаты с привязкой к производительности
- > Эффективная система социальных пособий
- > Диалог с советами трудовых коллективов и диалог с работниками через посредничество советов трудовых коллективов
- > Использование обратной связи для устранения недостатков

Введение в должность

- > Обеспечение преемственности кадров
- > Комплексность адаптации: от рабочего места и коллектива до места проживания
- > Обеспечение ответственности руководителей за профессиональное развитие работников
- > Обеспечение ответственности руководителей за вовлечение новых сотрудников в жизнь трудового коллектива

Обучение

- > Согласование обучения с поставленными задачами и целями
- > Наличие системы дистанционного обучения
- > Приоритет обучения, обеспечивающего повышение квалификации

Организационная структура

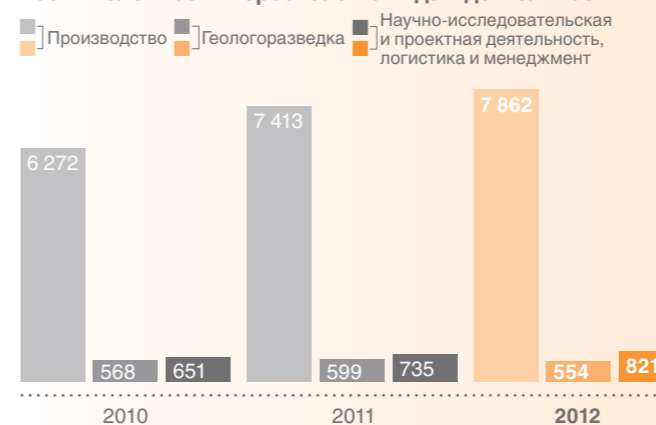
- > Принятие во внимание региональных особенностей условий труда и производственной специфики
- > Централизация управленческих функций
- > Рациональное распределение функций между управляющими компаниями
- > Введение в соответствующих случаях вахтового метода работы

Численность персонала

- > Оценка показателей производительности в сравнении с сопоставимыми компаниями
- > Использование соответствующих эффективных технологий и средств автоматизации
- > Передача непрофильных функций на аутсорсинг

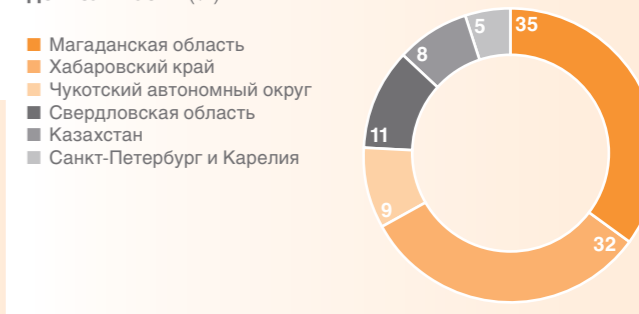
На 31 декабря 2012 года общая численность персонала в компаниях Группы составляла 9237 человек, из них 7862 были заняты в добыче, 554 – в геологоразведке и 821 – в научно-исследовательской и проектной деятельности, логистике и управлении. В связи с тяжелыми условиями работы и удаленностью многих объектов большая часть персонала, занятого в добыче и геологоразведке, работает вахтовым методом. Вахтовые работники составляют в среднем 60% от общей численности персонала. Рост численности персонала с 2011 по 2012 год был связан главным образом с развитием Амурского и Омолонского хабов.

Рост численности персонала по видам деятельности



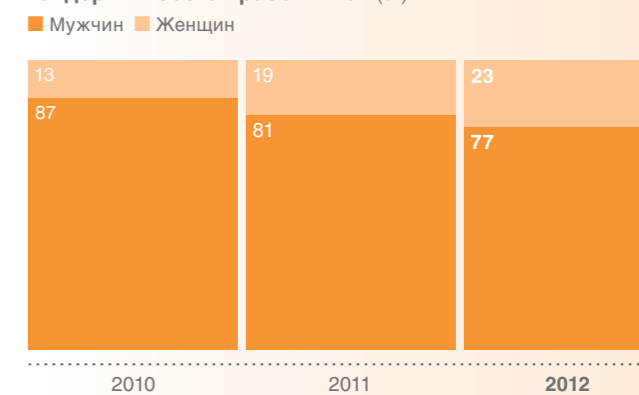
Более 60% всех работников заняты в Магаданской области и Хабаровском крае на предприятиях Омолонского, Дукатского и Амурского хабов, а также на месторождениях Майское, Хаканджа и Албазино.

Распределение персонала по регионам деятельности (%)



В 2012 году женщины занимали 23% руководящих должностей по сравнению с 19% в 2011 году. Мы также приложили значительные усилия к налаживанию сотрудничества с местными университетами с целью предоставления возможностей для стажировки и привлечения в Компанию молодых специалистов. В 2012 году в рамках этой программы в Компанию насчитывалось 260 работников, что на 190 больше, чем в 2011 году.

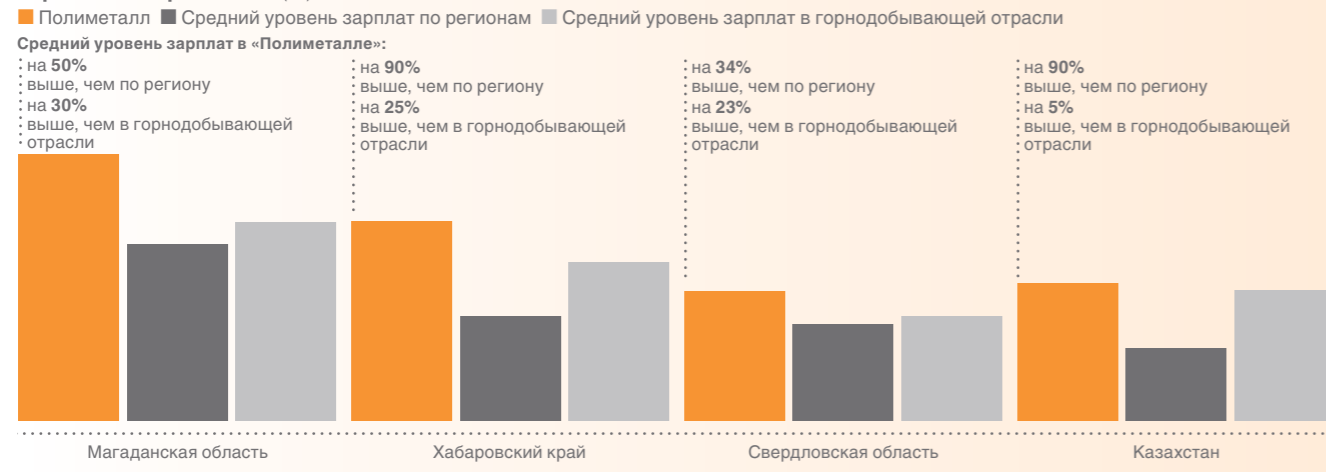
Гендерный состав работников (%)



Инвестиции в наших сотрудников

продолжение

Сравнение показателей средней зарплаты «Полиметалла» с уровнем зарплат в горнодобывающей отрасли и по регионам (%)



Конкурентоспособные зарплаты и социальный пакет

Уровень оплаты труда в Компании соответствует всем нормативно-правовым требованиям, действующим в России и Казахстане, и характеризуется высокой конкурентоспособностью, превышая средний уровень по каждому из регионов нашей деятельности, а также по горнодобывающей отрасли России и Казахстана.

Обучение и повышение квалификации

Все работники «Полиметалла» имеют доступ к программе всестороннего обучения, охватывающей общие аспекты нашей деятельности и включающей специализированные технические курсы. Обучение проводится в рамках системы оценки развития персонала и планирования карьерного роста работников. В Компании ежегодно проводится процедура оценки квалификации персонала и планирования перспектив их развития. По результатам оценки ежегодно определяются работники, готовые занять вышестоящую позицию.

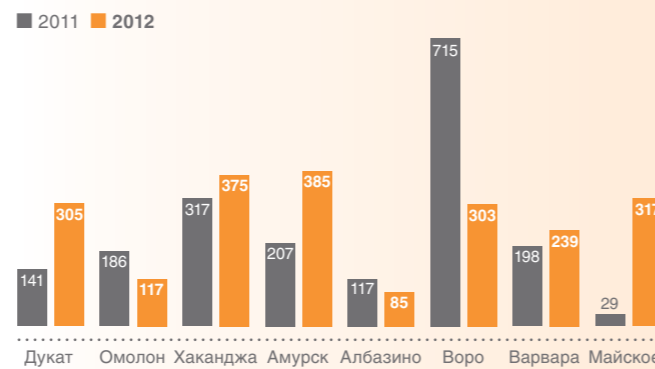
Обучение общим управленческим навыкам и специализированное техническое обучение проводятся на базе учебных классов нашими специалистами или приглашенными преподавателями. Чтобы расширить знания и компетенцию, наши сотрудники также имеют возможность посещать учебные занятия, проводимые в других международных горнодобывающих компаниях или совместно с их работниками.

Система дистанционного обучения используется для подготовки к сертификации по технике безопасности на производстве и охране труда. Мы используем эту систему в течение трех лет, и она зарекомендовала себя как эффективное средство обучения работников в отдаленных районах, обеспечивающее повышение производительности и эффективности при снижении сопутствующих затрат.

Система используется как дополнение к обучению в центре для подготовки персонала в Санкт-Петербурге и учебных классах, действующих на большинстве наших производственных объектов. В 2012 году новый учебный центр был открыт в ООО «Омолонская золоторудная компания».

В течение 2012 года мы инвестировали 1,1 млн долларов США в повышение профессиональной квалификации по всем дисциплинам (в 2011 году: 0,9 млн долларов США; в 2010 году: 0,5 млн долларов США). В прошедшем году это нашло свое выражение в тех или иных формах дополнительного профессионального обучения для 2096 работников. В 2012 году среднее количество учебных часов у руководителей и специалистов было таким же, как в 2011 году: 41 учебный час на человека для руководителей и 42 часа на человека для специалистов. С 2011 по 2012 год среднее количество учебных часов у всех остальных работников возросло с 47 до 90 часов, что свидетельствует о мерах, принятых с целью совершенствования нашей системы охраны труда.

Работники, прошедшие дополнительное обучение в 2011-2012 гг.



Наши показатели

Текучесть кадров

В течение последних двух лет средняя текучесть кадров (включая работу вахтовым методом) оставалась относительно постоянной. В 2012 году она составила 17,8% по сравнению с 19,6% в 2011 и 21,8% в 2010 году.

Текучесть кадров (%)



Текучесть кадров может варьироваться в зависимости от конкретного региона, отражая виды и состояние деятельности в том или ином регионе. Например, на тех объектах, где осуществляется разработка новых ресурсов и строительство новой инфраструктуры, доля временных работников на этапе строительства является более высокой. Соответственно средний показатель текучести кадров будет выше в силу характера выполняемых работ. Например, в Хабаровском крае находится одна из наших дочерних компаний «Ресурсы Албазино» – развивающееся предприятие, на котором показатель текучести кадров отражает большое количество временных работ по строительству и вводу в эксплуатацию обогатительной фабрики.

С целью привлечения и удержания работников мы предлагаем конкурентоспособные условия оплаты труда и социальный пакет, который включает:

- > материальную помощь в трудных личных обстоятельствах;
- > дополнительные пособия для работников пенсионного возраста или выходящих на пенсию;
- > пособия на дошкольное образование и пособия по уходу за детьми после школы во время получения начального образования;
- > путевки в лагерь отдыха и на оздоровительные курорты для детей работников;
- > компенсацию стоимости проезда к месту работы в отдаленных районах во время и по окончании трудоустройства;
- > раз в два года компенсацию стоимости проезда в отпуск и обратно для каждого работника и членов его семьи;

- > обеспечение жильем при работе в отдаленных районах;
- > компенсацию стоимости проезда до сборных пунктов и обратно для работающих вахтовым методом;
- > доставку всех работников к месту работы и обратно воздушным или автомобильным транспортом;
- > компенсацию в связи с несчастным случаем на производстве.

Отношения с трудовым коллективом

Мы поддерживаем право наших работников на открытый и честный диалог, свободу объединений и их стремление к заключению коллективных договоров.

В 2012 году в коллективных договорах на наших восьми основных производственных объектах в России и Казахстане участвовали 7526 работников (82% от общей численности персонала). Некоторые из договоров истекают и будут повторно заключаться в 2013 году, в то время как большинство из них действуют до середины/конца 2015 года. На каждом из основных объектов есть или работник, отвечающий за помощь в регулировании социально-трудовых отношений, или специальная комиссия – Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (КРСТО, максимальное количество членов – 9) – которая является местом обсуждения трудовых вопросов и проблем. Совместно с КРСТО на шести производственных объектах действуют советы трудовых коллективов, которые являются дополнительным каналом коммуникаций для работников этих предприятий. На двух объектах, где такие советы отсутствуют, представители КРСТО выражают общественное мнение работников.

Помимо заседаний КРСТО проводятся собрания трудовых коллективов, на которых работники могут высказать высшему руководству мнения, замечания и предложения по любым волнующим их вопросам. Работники имеют возможность обратиться к руководству и в корпоративные СМИ по электронной почте и телефону, о которых все они проинформированы на специальных информационных стендах. Ответы каждому работнику даются в соответствии со специальным корпоративным регламентом в установленный срок или на личных встречах с руководством, а также открыто публикуются в корпоративных СМИ. В 2012 году было получено более 400 таких обращений, на каждое был дан ответ работникам.

Наш открытый и прогрессивный подход к отношениям с трудовым коллективом способствовал тому, что за всю историю в Компании не было отмечено ни одной забастовки или локаута.

Минимальный срок уведомления о существенных производственных изменениях, в том числе в отношении должностных обязанностей, графиков сменной работы, условий трудоустройства или увольнения, соответствует требованиям национального законодательства. В России срок уведомления составляет два месяца, в Казахстане – один месяц.

Инвестиции в наших сотрудников

продолжение



Инвестиции в молодые кадры

В 2012 году мы провели научно-производственную конференцию по вопросам улучшения эффективности на предприятиях Компании. В конференции, которая состоялась в Магаданском филиале ОАО «Полиметалл УК», мог принять участие любой молодой специалист Группы из любого региона. Четырнадцать светлых голов подготовили презентации производственных заданий. В числе участников были геологи, маркшейдеры, системотехники, бухгалтеры, которые в течение полугода готовились представить свои идеи. Ежегодная конференция дает молодым специалистам шанс сделать рывок в карьере, а также получить денежные премии.

Одним из участников конференции в этом году была молодая специалист Наталья Москаленко – бухгалтер Омлонской золоторудной компании. Ее предложение заключалось в привлечении бюджетных средств к проектам развития инфраструктуры, которые сочетали бы интересы как предприятия, так и местного населения. По расчетам Натальи, даже 20% государственных вложений в строительство дороги, ТЭЦ и линии электропередач экономически выгодны всем участникам. По ее мнению, если государство вложит значительные средства в проект Компании, то его затраты окупятся уже через шесть лет реализации.

По итогам конференции двое участников попали в кадровый резерв Компании. Другим участникам рекомендовано за счет Компании получить дополнительное профильное обучение.



Развитие персонала

Оценка персонала помогает выявить потенциал и спрогнозировать карьерный рост сотрудников. Процедура проходит по методике «360 градусов»: профессиональные качества сотрудника анализируют его коллеги, подчиненные и непосредственный руководитель. На золотодобывающем предприятии «Золото Северного Урала» процедура проведения оценки сотрудников стартовала в декабре 2012 года.

Данный метод позволяет получить наиболее объективное видение того, насколько эффективно конкретный специалист справляется с возложенными на него функциями. В случае если сотрудник не соответствует занимаемой должности, принимается решение либо о прохождении человеком дополнительного обучения, либо о перемещении на другую позицию в структуре предприятия, которая больше ему соответствует. Этот метод также стимулирует открытый диалог о карьерном росте и отзывах о качестве управления и условий труда.

В 2012 году процедуру оценки прошли 209 сотрудников предприятия «Золото Северного Урала». Это руководители и специалисты, проработавшие в должности более года. За этот период человек уже может полноценно войти в должность и показать результаты.

Взаимодействие с местными сообществами

Мы стремимся осуществлять свою деятельность при поддержке местных сообществ. В своих отношениях с этими сообществами наша Компания выступает во многих качествах: как работодатель, потребитель услуг и ресурсов, источник производственных выбросов и отходов и как инвестор в местную инфраструктуру и социальное развитие. Поэтому мы предоставляем местным сообществам многочисленные возможности для контактов с нами, с тем чтобы мы могли реагировать на их нужды и чтобы наши отношения приносили максимальную пользу для всех сторон.

Кто несет ответственность	Генеральный директор Группы, Заместитель Генерального директора по информационной и социальной политике, Научно-технический совет, управляющие директора дочерних компаний совместно с руководителями подразделений по финансам, связям с общественностью, операционной деятельности и управлению персоналом
Чем мы руководствуемся	Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, Политика в области социальных инвестиций
Заинтересованные стороны	Работники, государственные и местные органы управления, специализированные государственные органы, местные сообщества, ассоциации коренных народов и другие НПО
Приоритеты	Расширение спектра соглашений о социальном партнерстве Улучшение качества жизни местного населения Улучшение информационной работы и сотрудничества с местными сообществами Содействие проведению спортивных и культурных мероприятий



Взаимодействие с местными сообществами

Наш подход

Мы понимаем, что наша деятельность не может осуществляться без официального разрешения местных властей и одобрения соответствующих сообществ. В регионах нашего присутствия Компания является крупным работодателем, развивающим производственные предприятия и сопутствующую инфраструктуру, которая влияет на местные сообщества. В связи с этим мы изложили свой подход и отношение к местным сообществам в нашем Кодексе корпоративного поведения и Политике в области социальных инвестиций, которые опираются на Глобальный договор ООН и Декларацию ООН о правах коренных народов. Соблюдение кодекса контролируется Научно-техническим советом, а его проведение в жизнь в компаниях Группы осуществляется их руководством.

География нашей деятельности и, следовательно, нашего взаимодействия с местными сообществами весьма разнообразна и обширна. Она включает Дальний Восток России (Омсукчанский, Среднеканский и Северо-Эвенский районы Магаданской области, Охотский, Амурский, Аяно-Майский районы и район имени Полины Осипенко, а также город Амурск в Хабаровском крае), Северный Урал (города Краснотурьинск, Карпинск, Дегтярск, Сухой Лог и поселок Воронцовка), Чаунский район Чукотского автономного округа и Тарановский район в Казахстане.

В своих отношениях с местными сообществами и коренными народами мы придерживаемся следующих принципов:

- > Открытость для идей и замечаний тех, кто живет и работает рядом с нашими предприятиями.
- > Прозрачность в отношениях с местными сообществами: предоставление своевременной, актуальной и достоверной информации о деятельности Компании и ходе реализации социальных программ.
- > Долгосрочная концепция социального взаимодействия и инвестиций и внедрение систем для выявления приоритетных проектов и контроля за ходом их реализации.
- > Выявление и принятие мер для решения наиболее значимых проблем местных сообществ в процессе регулярного и открытого диалога.
- > Предоставление поддержки местным сообществам и коренным малочисленным народам Севера (КМНС).

Программы взаимодействия с местными сообществами

Приоритеты наших социальных инвестиций определены на основе опросов населения и опыта работы с местными сообществами и коренными малочисленными народами Севера на протяжении многих лет. Не менее одного раза в год мы анализируем запросы местных жителей с помощью собраний общественности, анкетирования, опросов и индивидуальных встреч. Это позволяет нам определить ключевые инвестиционные цели и оценить эффект уже реализованных проектов. Инвестиции нацелены главным образом на:

- > образование и здравоохранение;
- > инфраструктуру;
- > спортивные сооружения и поддержку здорового образа жизни;
- > развитие культурного и творческого потенциала местных сообществ;
- > содействие коренным малочисленным народам Севера.

В 2012 году сумма этих инвестиций составила 6 млн долларов США, из которых более 80% средств было направлено на поддержку спорта, образования и здравоохранения.

Социальные инвестиции в 2012 году (%)



Компания и общество

Мы осознаем свои долгосрочные обязательства в отношении экономического, социального и экологического благосостояния жителей и населенных пунктов, находящихся в зоне нашей деятельности.

В 2011-2012 годах мы провели 30 встреч с местными сообществами и ассоциациями КМНС, восемь круглых столов и консультаций с представителями местных организаций по защите окружающей среды и социальной защите населения, а также шесть посещений производственных объектов представителями организаций по охране природы. Отзывы, полученные на встречах, и текущая оценка наших социальных инвестиций были позитивными.

Компания принимает активное участие в обсуждениях будущих перспектив российской и международной горнодобывающей отрасли. Одновременно мы поддерживаем конструктивные рабочие отношения с государственными и местными органами управления в России и Казахстане, но при этом не занимаемся каким-либо лоббированием в правительственных органах и не поддерживаем политические партии в финансовой или какой-либо другой форме.

Наши показатели

Общественный вклад

Помимо наших налоговых обязательств и обязательств перед работниками мы поддерживаем и развиваем местную инфраструктуру и сопутствующие отрасли, поддерживаем и увеличиваем численность занятого населения, расширяем возможности трудоустройства местных жителей, предоставляя им профессиональную подготовку и обучение, реализуем долгосрочные программы социальных инвестиций. Доля работников из числа местных жителей варьируется по нашим предприятиям. Однако во всех случаях при найме на работу предпочтение отдается местным жителям. Кроме того, в конце 2012 года среди наших работников насчитывалось около 80 представителей КМНС.

Права коренных малочисленных народов Севера

Мы ведем деятельность в трех регионах, где проживают КМНС: на Чукотке, в Магаданской области и Хабаровском крае. В своих действиях мы руководствуемся и соблюдаем положения Глобального договора ООН и Декларации ООН о правах коренных народов. В соответствии с Кодексом корпоративного поведения нами заключены шесть соглашений с ассоциациями КМНС в регионах Дальнего Востока России. Эти соглашения подготовлены в ходе консультаций с представителями КМНС и органов местного управления. Они нацелены на поддержку традиционной деятельности в области оленеводства, образовательных и культурных программ, предназначенных для сохранения языка и традиций КМНС, обеспечение топливом, продуктами питания, транспортными средствами и строительными материалами, поддержание и возрождение традиций народных праздников, изучение местных экосистем, обмен знаниями о защите окружающей среды и содействие развитию связей между представителями КМНС и другими представителями общественности региона.

Представители КМНС имеют доступ к таким же каналам обратной связи и информирования, как и наши сотрудники и местные жители. Стенды с информацией о Компании и контактными данными имеются в населенных пунктах, расположенных вблизи наших производственных объектов. В местных СМИ публикуется информация о встречах и мероприятиях, на которых жители могут поделиться с руководством нашего предприятия своими замечаниями и отзывами, узнать о социальных инвестициях Компании.

Благодаря налаженному взаимодействию с местными жителями и КМНС, а также четким каналам информирования, в течение 2011-2012 годов не было зарегистрировано никаких жалоб или нерешенных проблем в отношении землевладения или землепользования, а также нарушений прав коренных народов. За это время, как, впрочем, и с самого начала деятельности «Полиметалла» на Дальнем Востоке России, отсутствовали случаи переселения групп людей или отдельных лиц.

Взаимодействие с местными сообществами

продолжение

Цель	Основные результаты в 2011-2012 гг.	Задачи на 2013-2014 гг.
Укрепление партнерств с местными сообществами, включая КМНС	<ul style="list-style-type: none"> > На социальные программы в 2012 году перечислены средства в сумме 6 млн долларов США > В государственные и местные бюджеты в 2012 году уплачены налоги в сумме 411 млн долларов США > Осуществлялась работа в рамках 13 соглашений о поддержке социально-экономического развития с органами местного управления и шести – с ассоциациями КМНС 	Расширение масштабов и сферы социальных инвестиций и проведение дальнейшего анализа нужд местных сообществ
Улучшение качества жизни населения, проживающего вблизи наших предприятий	<ul style="list-style-type: none"> > Построено девять игровых площадок и спортивных сооружений > Отремонтировано и реконструировано 23 учреждения здравоохранения и образования > Улучшены объекты городской и сельской инфраструктуры, такие как газовое хозяйство и уличное освещение > Предоставлены транспортные средства и машины скорой помощи для отдаленных населенных пунктов > Организованы регулярные посещения отдаленных поселков и деревень медицинскими работниками. Медицинская помощь оказана 1500 жителям. > С участием Компании построен многоквартирный дом для врачей в Краснотурьинске > Осуществлялась реализация программы поддержки оленеводства КМНС 	<p>Открытие медицинских и образовательных учреждений в рамках долгосрочных программ по ремонту и реконструкции</p> <p>Строительство шести игровых площадок и спортивных сооружений</p>
Улучшение качества обратной связи и сотрудничества с местными сообществами и ассоциациями КМНС	<ul style="list-style-type: none"> > Проведено 30 собраний общественности во всех регионах деятельности Компании > Представители Компании приняли участие в работе восьми консультативных советов и рабочих групп совместно с представителями местных сообществ и органов местного самоуправления > Организовано шесть посещений производственных предприятий Компании представителями местных сообществ и ассоциаций КМНС 	Продолжение диалога с местными сообществами, КМНС и лицами, включенными в список заинтересованных сторон

Цель	Основные результаты в 2011-2012 гг.	Задачи на 2013-2014 гг.
Поощрение участия в спортивных соревнованиях и поддержка спортивных ассоциаций и команд в отдаленных районах	<ul style="list-style-type: none"> > Оборудованы спортивные залы и детские клубы в семи населенных пунктах > Построены и оборудованы крупные спортивные сооружения, включая школьный стадион и местный лыжный комплекс > Организовано 11 спортивных соревнований для работников и местных жителей > Оказана помощь пяти хоккейным командам > Продолжается строительство крупного спортивного комплекса в Охотском районе (Хабаровский край) 	<p>Поддержка детских спортивных программ</p> <p>Завершение строительства спортивных сооружений</p>
Поощрение и поддержка культурных и творческих занятий среди жителей и КМНС	<ul style="list-style-type: none"> > Выделено финансирование этнографическому музею в селе Джуен > Выделено финансирование на издание книги о негидальцах – тунгусо-маньчжурском народе, проживающем в Хабаровском крае > Проведен капитальный ремонт кинотеатра в Амурске (Хабаровский край) > Отремонтированы и заново оборудованы клубы, музеи, местные краеведческие центры, библиотеки и центры детского развития > Организованы два крупных народных фестиваля в Хабаровском крае и Магаданской области 	Согласование с ассоциациями КМНС и местными органами управления дополнительных долгосрочных проектов в области экологической осведомленности, нацеленных на школьников и молодежь

Взаимодействие с местными сообществами

продолжение



В эфире – молодежная редакция

В ТРК «Амурск» прошло торжественное открытие телецентра «Молодежная редакция». Проект был реализован при финансовой помощи «Полиметалла», но состоялся благодаря энтузиазму и старанию самих ребят из детского общественного объединения «Диалог», которые увлеклись тележурналистикой.

Благодаря «Полиметаллу», который поддержал реализацию данного проекта, у молодежной редакции теперь есть помещение и оборудование, для того чтобы каждую субботу детская телестудия выходила в эфир со своими программами. Первый подготовленный ребятами телесюжет на тему летнего отдыха юных амурчан смогли увидеть все участники торжества. А спецкорреспонденты молодежной редакции тут же, в ходе презентации своего проекта, показали репортерские способности, взяв интервью у почетных гостей и у своего руководителя.

Поддержка коренных малочисленных народов

Ежегодно «Полиметалл» вкладывает средства в социальное партнерство. Подшефными одного из крупнейших недропользователей Колымы стали оленевческие бригады и учреждения образования и здравоохранения Среднеканского района.

Геннадий Кузьменко, директор Магаданского филиала компании «Полиметалл УК», провел в дороге семь часов, чтобы встретиться с Павлом Хабаровским, официальным представителем эвенской общины, и увидеть, как были потрачены вложенные 0,2 млн долл. США. Компания выделила их на поддержку родовых общин, образования и здравоохранения в Среднеканском районе. В районной больнице, благодаря «Полиметаллу», удалось заменить окна и обновить мебель, а в местной школе провели ремонт с заменой окон и освещения.

Каждый год жителям района предоставляется возможность самим дать оценку социальной политике Компании. Любой желающий может получить анкету, чтобы поставить оценку, а также внести свои предложения. В рамках последнего опроса жители попросили Компанию выделить средства на закупку новых палаток, электромотора, саней и запасных частей для снегохода.



Таблица стандартных элементов отчетности GRI G3

№ элемента отчетности	Показатель GRI G3	Статус раскрытия элемента	Раздел и страница/Комментарий
1. Стратегия и анализ			
1.1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии.	■	Стр. 2, 8-9
1.2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей.	■	Стр. 10-11, 14-17, также см. в Годовом отчете Компании за 2012 г., стр. 80-83
2. Характеристика организации			
2.1	Наименование организации.	■	Polymetal International plc
2.2	Главные бренды, виды продукции и/или услуг.	■	Стр. 4-5
2.3	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия.	■	Стр. 6-7
2.4	Расположение штаб-квартиры организации.	■	Стр. 6-7
2.5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом.	■	Стр. 6-7
2.6	Характер собственности и организационно-правовая форма.	■	Стр. 4, 13
2.7	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров).	■	См. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Обзор деятельности»
2.8	Масштаб организации.	■	Стр. 5-7, 21, 43, также см. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Обзор финансовых показателей»
2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода.	■	Стр. 2
2.10	Награды, полученные за отчетный период.	■	Стр. 5
3. Параметры отчета			
3.1	Отчетный период (например, финансовый/календарный год), к которому относится представленная информация.	■	Стр. 2
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались).	■	Стр. 2
3.3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный, и т.п.).	■	Стр. 2
3.4	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого.	■	ir@polymetalinternational.com
3.5	Процесс определения содержания отчета.	■	Стр. 10-11, 14-17
3.6	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики). Дальнейшие рекомендации приведены в Протоколе о границах GRI.	■	Стр. 2
3.7	Укажите любые ограничения области охвата или границ отчета.	■	Стр. 2
3.8	Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями.	■	Стр. 2
3.9	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки Показателей и другой информации, включенной в отчет. Объяснение решения не раскрывать тот или иной показатель или раскрывать частично.	■	Стр. 2
3.10	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния и поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки).	■	Стр. 2
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, примененных в отчете.	■	Стр. 2
3.12	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете.	■	Стр. 56-59
3.13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета.	■	Стр. 2

№ элемента отчетности	Показатель GRI G3	Статус раскрытия элемента	Раздел и страница/Комментарий
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами			
4.1	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например, разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации.	■	Стр. 2-3, также см. в Годовом отчете Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
4.2	Укажите, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании.	■	Стр. 2-3
4.3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество и пол независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании.	■	См. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
4.4	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации.	■	См. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
4.5	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты).	■	См. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
4.6	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов.	■	См. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
4.7	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа, включая учет гендерных и других показателей разнообразия.	■	См. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
4.8	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации.	■	Стр. 12-13, 14-17
4.9	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам.	■	Стр. 12-13
4.10	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации.	■	См. Годовой отчет Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
4.11	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом.	■	Стр. 2
4.12	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает.	■	Стр. 10, 13
4.13	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация: – занимает место в органах управления; – участвует в проектах или комитетах; – предоставляет существенное финансирование за рамками общих членских взносов; или – рассматривает свое членство как стратегическое.	■	Стр. 5
4.14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация.	■	Стр. 15
4.15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними.	■	Стр. 16
4.16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам.	■	Стр. 15-17
4.17	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности.	■	Стр. 15-17, 18, 24, 34, 40, 49

Таблица стандартных элементов отчетности GRI G3

продолжение

№ элемента отчетности	Показатель GRI G3	Статус раскрытия элемента	Раздел и страница/Комментарий
Сведения о подходах в области менеджмента			
DMA EC		■	Стр. 18, 20
DMA EN		■	Стр. 24, 26-27
DMA LA		■	Стр. 34-35, 40, 42-44
DMA HR		■	Стр. 45, 48, 51
DMA SO		■	Стр. 48, 50-51
DMA PR	Подход к управлению качеством продукции.*		
Показатели экономической деятельности			
EC1 COMM	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам.	■	Стр. 20-21, 50
EC5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации, в т.ч. гендерная дифференциация.	□	Стр. 44
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь в общественных интересах, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия.	■	Стр. 50, 52-53
Показатели экологической результативности			
EN2 COMM	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы.	■	Стр. 29
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников.	■	Стр. 30
EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников.	■	Стр. 30
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам.	■	Стр. 30
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды.	■	Стр. 30
EN12 COMM	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ.	■	Стр. 31
MM1	Количество земель (в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности) нарушенных и рекультивированных.	■	Стр. 31
MM2	Количество и доля площадей, требующих планов по управлению биоразнообразием согласно названным критериям, и количество (доля) тех площадей, на которых эти планы уже есть.	■	Стр. 31
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы.	■	Стр. 31
EN20 COMM	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы.	■	Стр. 31
EN22 COMM	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения.	■	Стр. 29
MM3	Общее количество вскрышных пород, скальных пород, хвостов.	■	Стр. 29
EN23 COMM	Общее количество и объем существенных разливов.	■	В 2012 году в Компании не зафиксировано фактов существенных разливов химических веществ, масел, топлива
EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований.	■	В 2012 году такие штрафы и санкции отсутствовали
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам.	■	Стр. 27

* Нашей основной продукцией является очищенный металл (сплитки сплава Доре) или концентраты золота, серебра и меди. Эта продукция подвергается дальнейшей обработке третьими лицами, и, в конечном итоге, получившийся материал используется для производства широкого спектра товаров конечного потребления. Наша продукция, приобретаемая третьими лицами, четко пронумерована согласно местным и международным требованиям и правилам торговли. Дальнейшая маркировка и сбыт являются ответственностью покупателей продукции.

№ элемента отчетности	Показатель GRI G3	Статус раскрытия элемента	Раздел и страница/Комментарий
Социальная результативность: подход к организации труда и достойный труд			
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, полу, договору о найме и региону.	□	Стр. 43
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону.	□	Стр. 45
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами.	■	Стр. 45
LA5	Минимальный период(ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении.	■	Стр. 45
MM4	Количество забастовок и локаутов длительностью более недели, в разбивке по странам.	■	Стр. 45
LA7 COMM	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по региону и полу.	□	Стр. 36
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников.	□	Стр. 44
LA12	Доля сотрудников в разбивке по полу, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры.	□	Стр. 44
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия.	□	Стр. 43, также см. в Годовом отчете Компании за 2012 г., раздел «Корпоративное управление»
Показатели результативности в сфере прав человека			
MM5	Общее количество операций на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, и количество и доля операций или площадок, где существуют формальные договоренности с сообществами коренных и малочисленных народов.	■	Стр. 51
HR9	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия.	■	Стр. 51
HR11	Количество поданных жалоб, связанных с соблюдением прав человека, рассмотренных в рамках официальных механизмов.	■	Стр. 51
Показатели результативности взаимодействия с обществом			
MM6	Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае.	■	Стр. 51
MM9	Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке, и как процесс повлиял на их средства к существованию.	■	Стр. 51
SO3	Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации.	■	Стр. 13
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции.	■	Стр. 13
Социальная результативность: ответственность за продукцию			
PR2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий.	■	Отсутствует
PR9	Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг.	■	Отсутствует

ГО Социальный отчет за 2012 год

COMM Комментарий
MM Показатель, относящийся к компаниям горнодобывающей и металлургической отраслей

■ Показатель раскрыт полностью
□ Показатель раскрыт частично



Заявление о проверке Уровня применения GRI

Настоящим GRI подтверждает, что ОАО «Polymetal International» представило свой отчет «Ответственный подход к нашей деятельности. Социальный отчет за 2011 и 2012 годы» на проверку Уровня применения в GRI's Report Services, которая сделала заключение о том, что данный отчет соответствует всем требованиям Уровня применения «B».

Уровень применения GRI отражает степень использования Руководства G3.1 в отчетах по устойчивому развитию. Проверка подтверждает, что этот отчет содержит необходимое количество и набор элементов в соответствии с требованиями указанного Уровня применения GRI и что Указатель содержания GRI отражает необходимые элементы в соответствии с требованиями Руководства G3.1 GRI. Для методологии см. www.globalreporting.org/SiteCollection-Documents/ALC-Methodology.pdf

Уровень применения не является оценкой деятельности организации, предоставляющей отчет, в области устойчивого развития, а также достоверности информации в отчете.

Амстердам, 15 апреля 2013

Nelmara Arbex
Заместитель исполнительного директора
Global Reporting Initiative



Global Reporting Initiative (GRI) – это сетевая организация, которая является основоположником разработки наиболее широко используемой в мире системы отчетности в области устойчивого развития и занимается ее непрерывным совершенствованием и внедрением организациями по всему миру. В рекомендациях GRI указаны принципы и показатели, которые могут использоваться организациями для оценки своей результативности в экономической, экологической и социальной сфере и составления соответствующей отчетности. www.globalreporting.org

Ограничение ответственности: Данное заключение относится только к материалам, представленным в GRI на момент Проверки на дату 15 апреля 2013. Если в Отчете об устойчивом развитии имеются ссылки на внешние источники, включая ссылки на аудио и визуальные материалы, заключение GRI однозначно не относится к любым более поздним изменениям в данных материалах.

Polymetal International plc

Ogier House

The Esplanade

St Helier

Jersey JE4 9WG

Channel Islands

Регистрационный номер: 106196