

УСТОЙЧИВЫЙ БИЗНЕС УСТОЙЧИВОЕ БУДУЩЕЕ



СОЗДАЕМ УСТОЙЧИВОЕ БУДУЩЕЕ

МЫ ВЕРИМ, ЧТО УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ – ЕДИНСТВЕННАЯ ДОРОГА ВПЕРЕД. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ – ЭТО НЕ ТОЛЬКО ПРАВИЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЭТО ЕЩЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАДЕЖНОГО БУДУЩЕГО БИЗНЕСА В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ.

Мы постоянно создаем устойчивую стоимость для всех заинтересованных сторон, в число которых входят наши сотрудники, инвесторы и жители регионов, где мы осуществляем деятельность. Приоритетами Полиметалла в области устойчивого развития являются охрана окружающей среды, забота о сотрудниках, их здоровье и безопасность, поддержка местных сообществ и создание экономической стоимости.

Эти приоритеты – основа благополучия нашей планеты и людей, а также будущего нашего бизнеса.

О ДАННОМ ОТЧЕТЕ

Мы рады представить Отчет об устойчивом развитии Polymetal International за 2016 год. Настоящий отчет включает в себя информацию о корпоративных политиках и деятельности предприятий и месторождений, полностью находящихся в нашей собственности, а также головного офиса в Санкт-Петербурге и других проектов на территории России, Казахстана и Армении (см. полный перечень отчетных сегментов на стр. 66). В отчете представлены результаты деятельности за отчетный период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2016 года и сравнительные данные за предыдущие годы.

Настоящий документ включает в себя подробную информацию о результатах деятельности предприятий в области устойчивого развития в границах отчетности. В настоящий отчет не включены нефинансовые данные по Нежданинскому месторождению в Якутии, которым мы управляем совместно с нашим партнером, компанией «Полус Золото».

В отчете мы следуем рекомендациям Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI) G4, которое является эталоном нефинансовой отчетности

во всем мире. Информация о Компании раскрыта в соответствии с Основным вариантом, что означает, что мы оцениваем существенность отдельных аспектов для нашего бизнеса и предоставляем данные по этим аспектам.

Второй год подряд ПрайсвотерхаусКуперс Аудит подтверждает достоверность данных об основных экономических, социальных и экологических аспектах деятельности Полиметалла. Мы надеемся, что применение рекомендаций GRI и внешнее заверение повысят уровень доверия и восприятия отчетности у заинтересованных лиц.

В настоящем отчете вы найдете обзор достижений и успехов 2016 года. Мы сосредоточились на самых важных для заинтересованных сторон вопросах.

Если у вас возникли вопросы по этому отчету, свяжитесь с нами через sustainability@polymetalinternational.com.

Будем рады обратной связи.



СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЙ ОБЗОР

Обращение Главного исполнительного директора Группы	02	Наш подход к устойчивому развитию	10
Основные сведения	04	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	16
География деятельности	06	Существенность	18
Бизнес-модель	08		

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Вода	24
Отходы	24
Энергия и управление выбросами парниковых газов	26
Качество воздуха	27
Сохранение биоразнообразия	28
Планирование закрытия месторождений	29

НАШИ СОТРУДНИКИ

Разнообразие	34
Обучение и развитие	35
Отношения с трудовым коллективом	36

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Оценка рисков	40
Меры безопасности	42

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Социальные инвестиции	47
Реагирование на нужды местных сообществ	49

СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ

Налоговые выплаты	54
Трудоустройство местного населения	54
Цепочка поставок	55
Добровольные социальные выплаты	55
Ответственность за продукцию	55

ПРИЛОЖЕНИЯ

Отчет независимого аудитора	56
Основные количественные данные	58
Показатели GRI	62
Дополнительная информация	66



ОБРАЩЕНИЕ ГЛАВНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ГРУППЫ



ЗАМЫСЕЛ ПОЛИМЕТАЛЛА ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В РАЗВИТИИ УСПЕШНОГО И ОТВЕТСТВЕННОГО ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО БИЗНЕСА, И МЫ ДЕЙСТВУЕМ, ЧТОБЫ ВОПЛОТИТЬ ЭТУ ИДЕЮ В ЖИЗНЬ.

УСПЕШНЫЙ И ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

Как однажды сказал Нельсон Мандела, «Действие без замысла – пустая трата времени, замысел без действия – пустая мечта, но замысел, подкрепленный действием, меняет мир».

Замысел Полиметалла заключается в развитии успешного и ответственного горнодобывающего бизнеса, и мы действуем, чтобы воплотить эту идею в жизнь.

Уважая преданность делу и трудолюбие сотрудников Полиметалла, мы гарантируем, что безопасность – наш приоритет. Мы снижаем экологическое воздействие производства, положительно влияем на местные сообщества в регионах деятельности и продолжаем вовлечение заинтересованных сторон – инвесторов, общественные организации, органы местной, региональной и федеральной власти, одновременно расширяя наш бизнес.

БЕЗОПАСНОСТЬ – ПРИОРИТЕТ НОМЕР ОДИН

Безопасность есть и всегда будет нашим основным приоритетом. Мы создаем культуру безопасности, которая распространяется на все аспекты нашей деятельности.

Мы глубоко опечалены утратой четырех наших коллег, погибших при трагических обстоятельствах в результате несчастных случаев на производстве, два из которых были связаны с обрушением породы в подземных горных выработках. В настоящее время на всех предприятиях Полиметалла внедрена и действует система позиционирования, значительно повышающая безопасность при проведении подземных горных работ, которые являлись самым значимым риском в 2015 году. Кроме того, мы выявили проблемные зоны, идентифицировали потенциальные опасности и применили передовые методы для определения причин несчастных случаев. В 2017 году мы продолжим совершенствовать безопасность на наших предприятиях, а также уделять должное внимание другим производственным рискам. Для обеспечения безопасности мы начнем активно применять систему управления критическими рисками вместо общих организационных мероприятий.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СЛЕД

Следование принципам устойчивого развития имеет массу преимуществ для нашей планеты, местных сообществ, сотрудников и даже наших затрат.

В 2016 году мы присоединились к Международному Кодексу Исполнения Цианидов. Исторически деятельность Полиметалла не угрожала экологической безопасности, в 2016 году мы провели внешний аудит наших хвостохранилищ, чтобы предупредить потенциальные аварии.

При проектировании и строительстве новых горных предприятий, таких как наш флагманский проект Кызыл, мы применяем передовой мировой опыт, в том числе выполнение Оценки воздействия на окружающую среду и социальную сферу в соответствии со стандартами Европейского банка реконструкции и развития. В 2016 году мы впервые включили сохранение и восстановление биоразнообразия в Систему экологического менеджмента (СЭМ) и корпоративную Экологическую политику и намерены возмещать ущерб биоразнообразию.

ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Мы хотим расширить свое положительное воздействие на местные сообщества в регионах нашей деятельности. В 2016 году социальные инвестиции в местные сообщества составили более 5 млн долл. США; мы отремонтировали и модернизировали более 50 социальных учреждений, такие как детские сады, школы, медицинские учреждения, спортивные и культурные объекты.

В 2016 году мы сосредоточились на направлении корпоративной благотворительности и оказали помощь более чем 1000 человек из

социально уязвимых групп населения. 1300 сотрудников приняли участие в акциях корпоративного волонтерства. Кроме того, мы обновили политики и процедуры, сделав акцент на этом направлении, а также тесно сотрудничали с благополучателями, выявляя их потребности и оказывая своевременную поддержку.

В 2017 году мы планируем продолжить систематизировать нашу благотворительную деятельность и актуализировать Процедуру по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам для того, чтобы инвестиции в местные сообщества соответствовали ожиданиям населения и помогали как можно большему числу людей.

ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Вовлечение заинтересованных сторон означает для нас выслушивать мнения и действовать, принимая во внимание оценку сторон. В 2016 году в г. Капан, Армения, где расположен наш новый проект, мы начали построение диалога с общественностью. Мы также продолжаем взаимодействие с заинтересованными сторонами во всех регионах деятельности Компании.

ПРОГРЕСС И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Устойчивое развитие – это движение, мы уже достигли отличных результатов и постоянно ищем дополнительные пути совершенствования и роста наших предприятий.

В 2016 году мы приняли Политику в области прав человека и Политику управления выбросами парниковых газов. Внедрение политик начнется в 2017 году. Помимо нового месторождения в Армении, мы приобрели активы в России (совместное предприятие на месторождении Нежданинское) и Казахстане (месторождение Комаровское). Были ресертифицированы в соответствии с международными стандартами Система экологического менеджмента и Система управления охраной труда и промышленной безопасностью.

Мы также гордимся, что в 2016 году наша работа получила внешнее признание: Полиметалл остался в индексе устойчивого развития FTSE4Good, а также был включен в индекс STOXX ESG. В 2017 году мы продолжим двигаться по пути прогресса и совершенствования.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ – ТЕМА, КОТОРУЮ БИЗНЕС НЕ МОЖЕТ ИГНОРИРОВАТЬ

Я думаю, что устойчивое развитие больше не является чем-то, что «хорошо бы сделать». Сегодня это основной фактор успеха бизнеса, который нельзя игнорировать.

Совет Директоров и я лично вкладываем много усилий в то, чтобы сделать наш бизнес более ответственным, принимая участие в решении вопросов устойчивого развития на всех предприятиях Полиметалла. Мы не сможем достичь своих целей в одиночку и благодарны всем заинтересованным сторонам за любое содействие.

Важно помнить, что, когда процветают природа и общество, процветает и наш бизнес. Когда им приходится непросто, непросто и нам. Только работая в полной гармонии с окружающим миром, мы можем добиться успехов вместе.

В 2017 году мы продолжим развитие преуспевающего и ответственного бизнеса.

Виталий Несис
Главный исполнительный директор Группы

ПРИЗНАНИЕ НАШИХ ЗАСЛУГ



НАГРАДЫ

- Проект Викша был признан лучшим «Геологоразведочным проектом года» на горнопромышленном форуме МАЙНЕКС
- Портал Superjob.ru назвал Полиметалл «Работодателем года»
- Полиметалл стал лауреатом премии «Меценат года», учрежденной Министерством культуры России в Хабаровском крае
- Албазино выиграл VI Всероссийский конкурс «Лучший страхователь по обязательному пенсионному страхованию»
- Варваринское получило трехлетний сертификат доверия работодателю от правительства Казахстана
- Проект рекультивации на Кубаке был назван лучшим проектом People Investor
- Дукат выиграл конкурс «Лучший работодатель Магаданской области, реализующий систему наставничества»
- Омолон получил третье место в конкурсе за «Организацию высокой культуры»
- Главный исполнительный директор и Директор по информационной и социальной политике заняли первые места в рейтинге крупнейшего агентства «Коммерсант» «ТОП-1000 российских менеджеров» в горнодобывающем секторе



ДОСТИЖЕНИЯ

- Полиметалл был включен в индекс ответственного ведения бизнеса STOXX ESG
- Остался участником индекса FTSE4Good
- Обновил членство в индексе Euronext Vigeo 70 Развивающиеся рынки



ЗНАКИ ОТЛИЧИЯ

45 наших сотрудников были отмечены почетными званиями, грамотами и знаками «Горняцкая слава», которые присуждают правительственные ведомства России и Казахстана, включая Министерство промышленности и торговли, Министерство природных ресурсов и экологии, Министерство энергетики и Горнопромышленный союз



БЛАГОДАРСТВЕННЫЕ ПИСЬМА

Мы получили 80 благодарственных писем от региональных общественных организаций, неправительственных организаций, ассоциаций коренных малочисленных народов Севера и местных органов управления в регионах нашей деятельности

ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ

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

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

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТЫ	НАША СТРАТЕГИЯ
<p>ДЕЙСТВУЮЩИЕ АКТИВЫ</p> <p>8</p>	<p>КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕЛИ – СОЧЕТАНИЕ РОСТА И ВЫПЛАТЫ ДИВИДЕНДОВ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Выплата значительных дивидендов в долгосрочной перспективе • Дальнейший рост бизнеса без потери качества <hr/> <p>СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ЦЕЛЕЙ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Устойчивые производственные и финансовые результаты на всех действующих предприятиях посредством контроля затрат и восполнения запасов • Рост в среднесрочной перспективе за счет строительства и запуска проекта Кызыл • Создание и развитие портфеля долгосрочных проектов роста за счет приобретения активов, а также геологоразведки на новых месторождениях • Высокие стандарты корпоративного управления и устойчивого развития <p>▶ ПОДРОБНЕЕ В НАШЕМ ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ 2016 (СТР. 11–19)</p>
<p>ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ</p> <p>11 261</p>	
<p>ИНВЕСТИЦИИ В СООБЩЕСТВА (ДОЛЛ. США)</p> <p>5,1 млн</p>	
<p>ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АВАРИИ</p> <p>0</p>	
<p>ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА (В ЗОЛОТОМ ЭКВИВАLENTE)</p> <p>1,27 млн унций</p>	
<p>ВЫРУЧКА ОТ РЕАЛИЗАЦИИ (ДОЛЛ. США)</p> <p>1583 млн</p>	
<p>НАШИ ЦЕННОСТИ</p>	
<p>ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ Защита окружающей среды и обеспечение максимальной безопасности труда, охраны здоровья и благополучия сотрудников, а также уважение прав всех лиц, имеющих отношение к нашей деятельности.</p>	<p>СПРАВЕДЛИВОСТЬ Выстраивание отношений с сотрудниками и представителями местных сообществ на основе принципов справедливости, равенства и уважения.</p>
<p>СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ Соблюдение всех правовых обязательств на местном, национальном и международном уровнях.</p>	<p>ЭФФЕКТИВНОСТЬ Эффективность во всем, что мы делаем.</p>
<p>ДИАЛОГ Содействие диалогу с заинтересованными сторонами, основанному на принципах открытости, честности и прозрачности.</p>	<p>ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ Стремление к соблюдению высоких нравственных стандартов сотрудниками, подрядчиками и деловыми партнерами Компании и формирование нетерпимости к коррупции, взяточничеству и мошенничеству.</p>

КЛЮЧЕВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2016 ГОДУ

<p>ПРИСОЕДИНИЛИСЬ К МЕЖДУНАРОДНОМУ КОДЕКСУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИАНИДОВ</p>	
<p>ВКЛЮЧИЛИ СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ В КОРПОРАТИВНУЮ ЭКОЛОГИЧЕСКУЮ ПОЛИТИКУ</p>	<p>СНИЗИЛИ ЭКСТРЕМАЛЬНЫЙ РИСК НА 50% И LTIFR НА 14%</p>
<p>УСИЛИЛИ И СТРУКТУРИРОВАЛИ ПОЛИТИКУ И ПОДХОД В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ</p>	<p>СНИЗИЛИ КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА НА 34% (С 8,3% ДО 5,5%)</p>
<p>ОТРЕМОНТИРОВАЛИ И МОДЕРНИЗИРОВАЛИ БОЛЕЕ 50 СОЦИАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РЕГИОНАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</p>	<p>ВКЛЮЧЕНЫ В ИНДЕКС STOXX ESG</p> <p>ОСТАЛИСЬ УЧАСТНИКОМ ИНДЕКСА FTSE4GOOD</p>

	Численность персонала		Выбросы парниковых газов		Головной офис		Хаб		Геологоразведочные проекты:
	Сотрудники из местного населения		Город/населенный пункт		Морской порт		Самостоятельное месторождение		Проект в стадии реализации
									11 Викаша
									12 Нежданское
									13 Прогноз

8 Варваринское

Срок эксплуатации месторождения: 2029

Климатические и экономические условия

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

Ремонт дошкольного интерната

1123	96%	177 тыс. ТОНН

9 Кызыл

Срок эксплуатации месторождения: 2039

Климатические и экономические условия

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

Капитальный ремонт единственного в поселке детского сада

407	92%	38 тыс. ТОНН

10 Капан

Климатические и экономические условия

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

Организация перевозки учителей и учеников в школу г. Капан из соседней общины

1135	99%	8 тыс. ТОНН

7 Воронцовское

Срок эксплуатации месторождения: 2027

Климатические и экономические условия

- Ж/д сообщение по собственной ветке до трассы, расположенной в 18 км от предприятия. Месторождение подключено к центральной энергосети.

Ремонт дома культуры в поселке

849	100%	53 тыс. ТОНН

1 Дукатский хаб

Срок эксплуатации месторождения: 2023

Климатические и экономические условия

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

Ремонт детского сада и игровой площадки

1885	86%	179 тыс. ТОНН

2 Омолонский хаб

Срок эксплуатации месторождения: 2024

Климатические и экономические условия

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

Ремонт системы отопления в детском саду

745	93%	41 тыс. ТОНН

3 4 Амурск/Албазино

Срок эксплуатации месторождения: 2031

Климатические и экономические условия

- Албазино расположено в отдаленном таежном регионе, добраться в который иногда можно только паромом (летом) или вертолетом. Электроэнергия производится на участке дизельными генераторами.
- Амурский ГМК расположен в городе.

Капитальный ремонт плавательного бассейна детского сада

1325	98%	119 тыс. ТОНН

6 Охотский хаб

Срок эксплуатации месторождения: 2024

Климатические и экономические условия

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

Оснащение центральной больницы неонатальным оборудованием

1235	100%	30 тыс. ТОНН

5 Майское

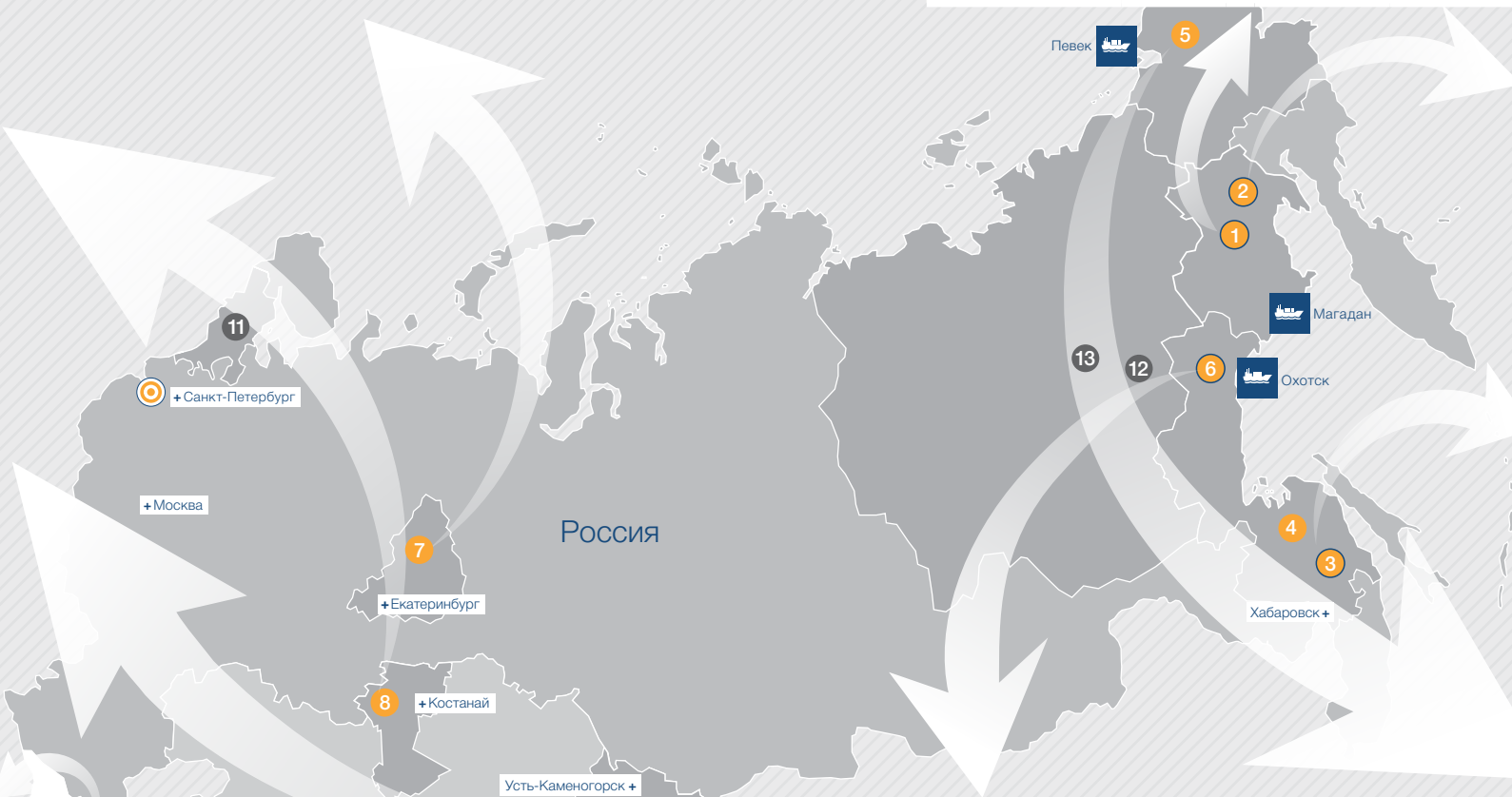
Срок эксплуатации месторождения: 2034

Климатические и экономические условия

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

Поддержка оленеводческой бригады

886	93%	80 тыс. ТОНН



БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

Надежная бизнес-модель, создающая стоимость для всех заинтересованных сторон

НАШ КАПИТАЛ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦИКЛ

ФИНАНСОВЫЙ

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

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ

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

БИЗНЕС

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

КАДРОВЫЙ

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

СОЦИАЛЬНЫЙ

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

ПРИРОДНЫЙ

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

Инвестиции в развитие профессиональных знаний, необходимых для поддержания ключевых компетенций, вкупе со строгой финансовой дисциплиной, гарантируют успешную деятельность на протяжении всего срока эксплуатации месторождений.



ЗАКРЫТИЕ РУДНИКОВ И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ

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



ГЕОЛОГОРАЗВЕДКА

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



РЕАЛИЗАЦИЯ СЛИТКОВ

Продажа золотых и серебряных слитков, в основном российским и казахстанским коммерческим банкам, и золотого концентрата покупателям во всем мире.



РАЗРАБОТКА МЕСТОРОЖДЕНИЙ

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



ПЕРЕРАБОТКА

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



ДОБЫЧА РУДЫ

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



ЛОГИСТИКА/ПЕРЕВОЗКА РУДЫ

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

КОНЪЮНКТУРА РЫНКА

Бизнес-модель позволяет инвестировать в высококачественные активы по привлекательной стоимости в периоды спада на рынке драгоценных металлов, что, в свою очередь, обеспечивает стабильный свободный денежный поток даже при низких ценах на металлы.

▶ ПОДРОБНЕЕ В ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ 2016 (СТР. 10–11)

СТРАТЕГИЯ

Устойчивая бизнес-модель подкрепляется гибкой стратегией, которая позволяет эффективно реагировать на конъюнктуру рынка.

▶ ПОДРОБНЕЕ В ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ 2016 (СТР. 11–19)

ОТЛИЧИЯ ОТ ДРУГИХ КОМПАНИЙ

СОЗДАНИЕ СТОИМОСТИ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

ИНВЕСТИЦИИ В ГЕОЛОГОРАЗВЕДКУ

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

СИСТЕМА ХАБОВ

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

АКЦЕНТ НА АКТИВАХ С ВЫСОКИМИ СОДЕРЖАНИЯМИ

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

СТРОГИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КАПИТАЛОМ

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

ОБРАЗЦОВОЕ КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Мы полагаем, что надлежащее корпоративное управление является ключом к успеху и созданию стоимости для наших акционеров. Мы соблюдаем все требования регулирующих органов и признаны как лидеры в области устойчивого развития в странах нашего присутствия. Мы перенимаем передовые практики для формирования надежных отношений со всеми заинтересованными сторонами в правительстве, отрасли и сообществах.

ЭФФЕКТИВНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

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

УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ

Эффективная система управления риском, чтобы свести к минимуму потенциальные угрозы достижению стратегических целей.

▶ ПОДРОБНЕЕ НА СТР. 14 И В ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ 2016 (СТР. 64–69)



АКЦИОНЕРЫ

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



ПРОЧИЕ ИСТОЧНИКИ КАПИТАЛА

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



СОТРУДНИКИ

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



СООБЩЕСТВА

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



ПРАВИТЕЛЬСТВО

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



ПОСТАВЩИКИ

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

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Следование самым высоким этическим стандартам, которые лежат в основе бизнес-модели и стратегического подхода.

▶ ПОДРОБНЕЕ НА СТР. 10–14 И В ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ 2016 (СТР. 70–103)

НАШ ПОДХОД К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ



МЫ ЗНАЕМ, ЧТО НАШЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДОЙ ОПРЕДЕЛИТ, КАКОВЫМ БУДЕТ БУДУЩЕЕ КОМПАНИИ В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ.

Леонард Хоменюк
Председатель Комитета по безопасности и устойчивому развитию

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

СОБЛЮДЕНИЕ ВЫСОЧАЙШИХ СТАНДАРТОВ

Наша стратегия устойчивого развития разработана с учетом принципов Глобального договора ООН, добровольного международного стандарта, который Полиметалл впервые принял в 2009 году. Мы придерживаемся десяти принципов в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции. Полиметалл также является активным членом сети Глобального договора ООН в России.

Эти принципы совместно с нашими корпоративными ценностями – диалог, соблюдение законодательства, этическое поведение, справедливость, ответственное и разумное управление и эффективность – позволяют формировать политики в области устойчивого развития. Политики согласовываются с высшим руководством и внедряются на всех предприятиях Группы. Постоянный мониторинг и аудиторские проверки обеспечивают соответствие нашей деятельности актуальным регуляторным требованиям.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Опираясь на сведения, полученные при взаимодействии с заинтересованными сторонами, мы выявляем риски и стараемся их минимизировать. Этот процесс курируется Комитетом по аудиту и рискам и Комитетом по безопасности и устойчивому развитию (см. стр. 14).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ВОПРОСОВ

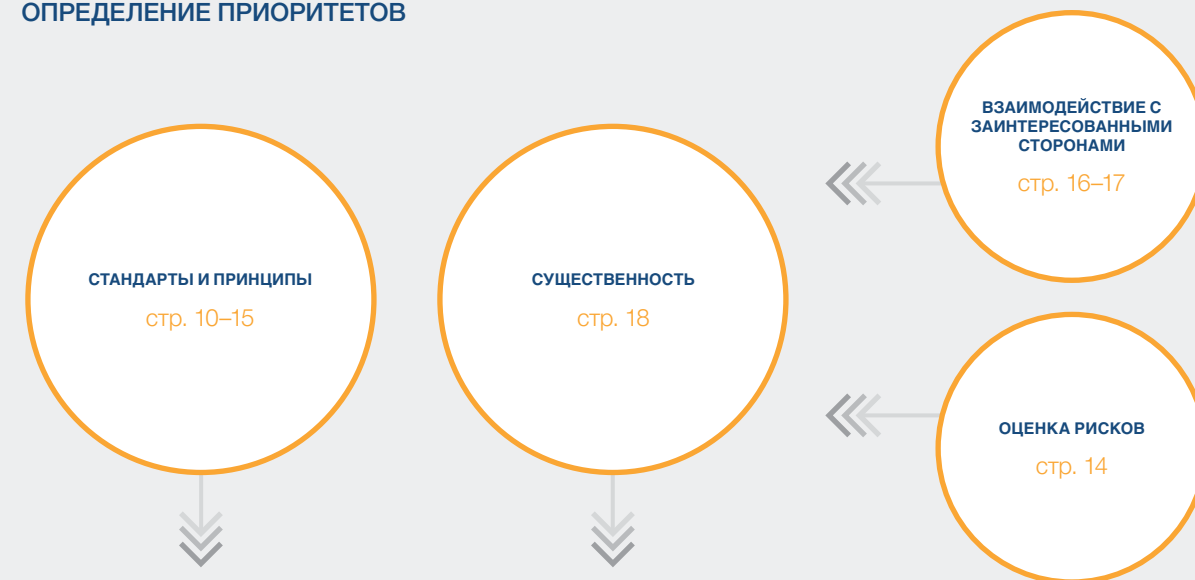
Мы хотим, чтобы наши действия в области устойчивого развития были нацелены на решение наиболее значимых для заинтересованных сторон вопросов. Для того чтобы выявить подверженные влиянию от нашей деятельности стороны, мы регулярно проводим структурный анализ (подробнее на стр. 18). В процессе взаимодействия с основными выявленными группами заинтересованных лиц мы собираем все вопросы и мнения, чтобы учесть их при принятии решений. Мы также регулярно проводим глубокий анализ существенности с целью выявления ключевых аспектов, которые должны быть отражены в программах устойчивого развития и отчетности (см. стр. 16–17). Директора поддерживают диалог с командами по корпоративной социальной ответственности наших акционеров, чтобы лучше понять их подход к корпоративному управлению и устойчивому развитию.

РУКОВОДСТВО УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ФУНКЦИИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

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

Компания полностью соблюдает Кодекс корпоративного управления Великобритании. В состав Совета директоров входят: Председатель, не являющийся исполнительным лицом Компании, Главный исполнительный директор Группы и семь директоров, также не являющихся исполнительными лицами Компании (четверо из которых – независимые директора). Роль Председателя Совета директоров и неисполнительных директоров заключается в оценке показателей деятельности и качества управления Компанией, проверке финансовой информации, а также контроле механизмов и процедур управления внутренними рисками. Директора ежегодно раскрывают информацию о своей личной заинтересованности и уведомляют корпоративного секретаря Компании о любых изменениях, касающихся такой заинтересованности. Дополнительную информацию о Совете директоров можно найти в Годовом отчете в разделе о корпоративном управлении.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ



НАШИ ПРИОРИТЕТЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Анализ существенности и процесс вовлечения заинтересованных сторон помогли нам определить шесть основных приоритетов, среди которых:

Улучшение системы охраны труда и промышленной безопасности как для сотрудников Компании, так и у подрядчиков (раздел «Охрана труда и промышленная безопасность»).	Привлечение и удержание высококвалифицированных кадров, улучшение условий труда (раздел «Наши сотрудники»).	Более прозрачный подход к коммуникациям Компании с поставщиками, подрядчиками и партнерами (раздел «Основные сведения»).
Поддержание благоприятных конструктивных отношений с региональными властями, общественными организациями и местным населением в регионах присутствия (разделы «Экономика» и «Взаимодействие с местными сообществами»).	Постоянное совершенствование технологий и подхода к охране окружающей среды (раздел «Охрана окружающей среды»).	Программы эффективного использования водных и энергетических ресурсов (раздел «Охрана окружающей среды»).

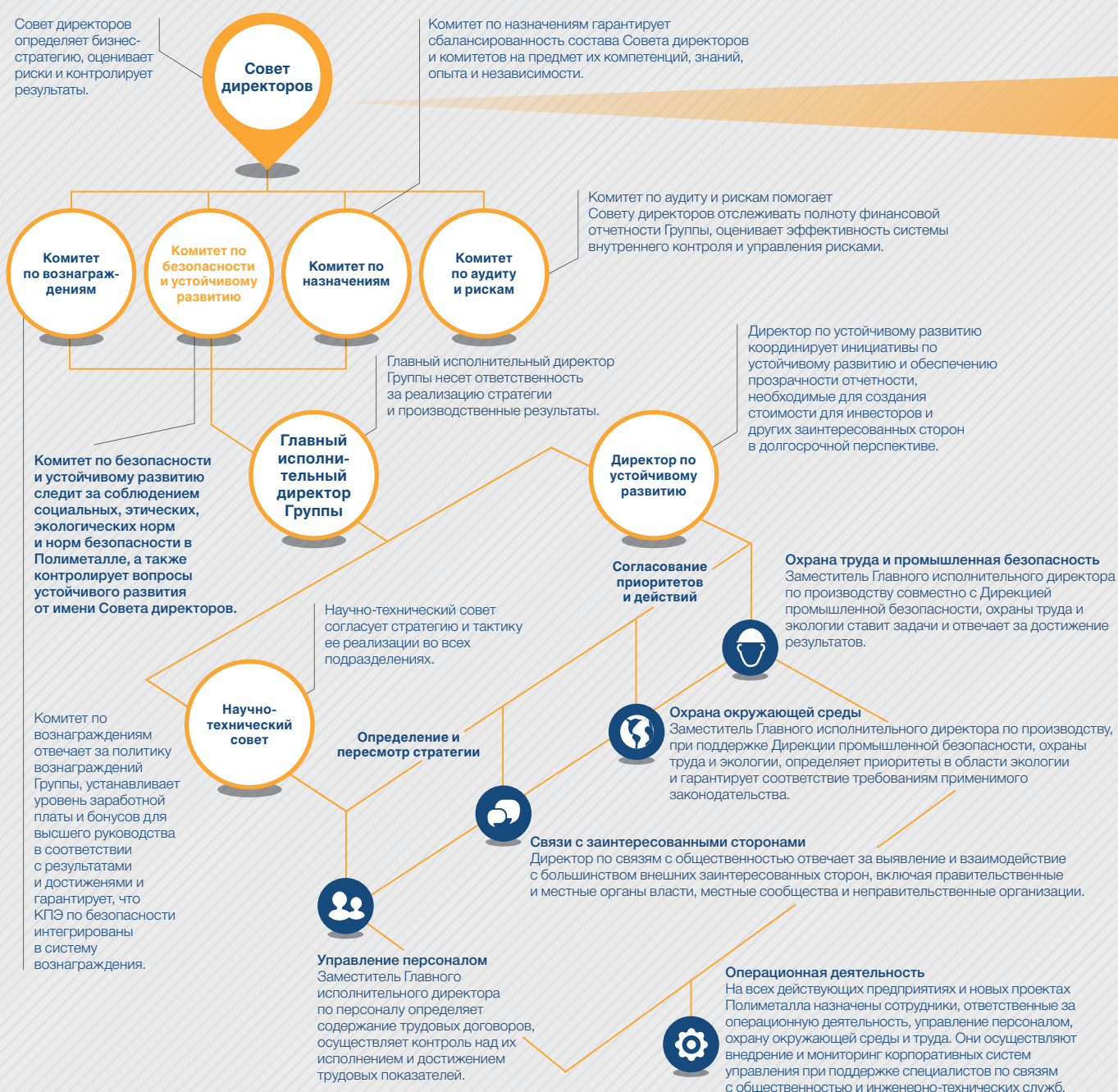
СТАНДАРТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ВНУТРЕННИЕ СТАНДАРТЫ	ВНЕШНИЕ СТАНДАРТЫ
<ul style="list-style-type: none"> Положения о Комитете по безопасности и устойчивому развитию Корпоративные ценности в области устойчивого развития Кодекс корпоративного поведения Процедура по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам Система взаимодействия с сообществами Положение о противодействии взяточкам и коррупции Политика в области прав человека Политика в области охраны труда и промышленной безопасности Экологическая политика Политика управления выбросами парниковых газов Политика по персоналу Стандарты развития и обучения сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> Глобальный договор ООН Экологическая и социальная политика ЕБРР Стандарт G4, разработанный в рамках Глобальной инициативы по отчетности GRI Кодекс корпоративного управления Великобритании Международный Кодекс использования цианидов ISO 14001 OHSAS 18001



Основную ответственность за устойчивое развитие несет высшее руководство и комитеты Совета директоров, что отражает важность вопроса для Компании.

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



■ Председатель Совета директоров
Бобби Годселл **H**

■ Главный исполнительный директор
Виталий Несис **B**

■ Директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании
Константин Янаков
Жан-Паскаль Дювьесар
Марина Грэнберг **B**

■ Независимые директора, не являющиеся исполнительными лицами Компании
Кристин Куаньяр **A B H**
Рассел Скирроу **A B**
Джонатан Бест **A B**
Леонард Хоменюк **B B H**

Комитеты Совета директоров
A Комитет по аудиту и рискам
B Комитет по вознаграждениям
H Комитет по назначениям
B Комитет по безопасности и устойчивому развитию

КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ ВНЕДРЕНИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК

Созданный в 2015 году Комитет по безопасности и устойчивому развитию помогает Совету директоров контролировать результаты деятельности в области безопасности, устойчивого развития и этического поведения. Комитет осуществляет надзор за общим подходом Компании к вопросам устойчивого развития, разработке и внедрению краткосрочных и долгосрочных политик и стандартов; содействует Полиметаллу в обеспечении прозрачности и ответственного поведения, вовлечении основных заинтересованных сторон и местных сообществ. Для решения вопросов безопасности, вызывающих серьезную озабоченность, Комитет приложил большие усилия по внедрению усовершенствованных процедур управления рисками, чтобы добиться нулевого травматизма. Комитет измеряет эффективность программ и взаимодействует с Комитетом по аудиту и рискам по вопросам выявления, управления и снижения рисков в области устойчивого развития (см. стр. 14).

В 2016 году Комитет по безопасности и устойчивому развитию провел четыре заседания, на которых были рассмотрены обстоятельства всех произошедших несчастных случаев; проанализирована структура оплаты, чтобы исключить потенциальные риски; рассмотрены результаты посещения горнодобывающего конкурирующего предприятия для обмена передовым опытом; проанализированы проверки состояния безопасности отдельных проектов Группы. Комитету оказывает поддержку Научно-технический совет, на ежемесячных заседаниях которого проводится оценка результатов деятельности и выполнения намеченных целей по приоритетным направлениям в области устойчивого развития. Научно-техническому совету подотчетны руководители всех департаментов; такая структура дает высшему руководству возможность участвовать в решении вопросов устойчивого развития.

КОМИТЕТ ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ ВЛИЯНИЕ НАШИХ ЦЕННОСТЕЙ НА СИСТЕМУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Комитет по вознаграждениям определяет принципы и общую политику вознаграждения Председателя Совета директоров, Главного исполнительного директора Группы и других членов высшего менеджмента. Руководствуясь принципом создания устойчивой стоимости для акционеров, Комитет обеспечивает достойное вознаграждение директоров за успешное выполнение их обязанностей и увязывает уровень оплаты и бонусов с показателями по безопасности. После смертельных случаев, произошедших в течение 2015 года, мы увеличили зависимость уровня вознаграждения топ-руководителей от достижения Компанией КПЭ в области безопасности. Это правило распространяется на вознаграждение Главного исполнительного директора Группы, его заместителя по производству, управляющих директоров на предприятиях и ниже по иерархии руководителей.

КОМИТЕТ ПО НАЗНАЧЕНИЯМ

Комитет по назначениям вносит предложения по составу Совета директоров и комитетов. Он гарантирует сбалансированность состава на предмет их компетенций, знаний, опыта и независимости и поддерживает здоровую корпоративную культуру. Регулярно анализируя потребности и приоритеты руководства, Комитет способствует постоянной высокой конкурентоспособности Полиметалла на рынке, оценивает деятельность Совета директоров и неисполнительных директоров.

▶ БОЛЕЕ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ МОЖНО ПРОЧЕСТЬ В ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ ЗА 2016 ГОД (СТР. 70–99) И НА НАШЕМ ВЕБСАЙТЕ WWW.POLYMETALINTERNATIONAL.COM

НАШ ПОДХОД К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

КОМИТЕТ ПО АУДИТУ И РИСКАМ

Комитет по аудиту и рискам – полностью независимый орган, состоящий только из независимых неисполнительных Директоров, имеющих соответствующие компетенции и опыт в работе с финансовой отчетностью и управлении рисками. Комитет активно поощряет соблюдение дисциплины всеми подразделениями Компании, что соответствует общему подходу Полиметалла к корпоративному управлению. Комитет обеспечивает неизменно высокое качество отчетности, работу механизмов внутреннего контроля и управления рисками, которые, в свою очередь, гарантируют объективность и прозрачность финансовой отчетности Компании.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Мы стремимся минимизировать риски для жизни и здоровья людей, местных сообществ и окружающей среды.

Главный исполнительный директор Группы совместно с Научно-техническим советом определяют наши бизнес-риски. Совет директоров несет ответственность за мониторинг и эффективное управление этими рисками, а Комитет по аудиту и рискам разрабатывает и внедряет стратегии управления рисками. Стратегии разрабатываются с учетом мнения заинтересованных сторон – правительственных органов, сотрудников, местных сообществ, НПО и финансового сообщества, а также поставщиков и покупателей.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ, КОМИТЕТ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПО АУДИТУ И РИСКАМ	Мониторинг и контроль эффективности управления рисками, утверждение политики и инструкций по управлению рисками, критический анализ стратегии управления рисками и отчетов о рисках, ответственность за выявление ключевых рисков.
ГЛАВНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ СОВЕТ	Выявление рисков хозяйственной деятельности Компании и связанных с ней управленческих процессов.
ДИРЕКЦИЯ ПО ВНУТРЕННЕМУ КОНТРОЛЮ	Определение и мониторинг процесса управления рисками, а также средств и мер для снижения рисков, подготовка отчетов о рисках.
РУКОВОДИТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ	Выявление и оценка обычных/повседневных рисков и их документирование, реализация программ по снижению рисков.

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ РИСКА ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

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

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ	КАДРОВЫЕ РИСКИ	СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ
Неспособность систем менеджмента предотвратить или снизить масштабы вредных утечек или выбросов в окружающую среду, которые могут причинить вред не только экологии района, но сотрудникам и другим лицам, проживающим вблизи.	Отсутствие возможности найма и удержания достаточного количества квалифицированных кадров, необходимых для поддержания нормальной операционной деятельности.	Причинение потенциального вреда местным сообществам.	Оспаривание права недропользования и противодействие приобретению территорий, что может препятствовать или ограничивать их использование Компанией. Снижение объемов производства в долгосрочной перспективе вследствие отсутствия доступа к минеральным ресурсам и запасам.
Неспособность Компании соблюдать экологические нормы и законодательство.	Неспособность корпоративных систем безопасности труда обеспечить достаточную защиту и предотвратить возможность причинения вреда работникам.	Выступление представителей местного сообщества против строительства новых горнодобывающих проектов или расширения имеющихся предприятий.	Перебои в работе, вызванные неблагоприятными погодными и климатическими условиями.
Возникновение проблем, связанных с экологическим менеджментом, сохранением биоразнообразия и планированием закрытия предприятий.	Влияние непредвиденных чрезвычайных ситуаций на здоровье работников и их безопасность.	Неспособность Компании продемонстрировать свой вклад в развитие сообществ и выполнить свои обязательства перед ними.	Ограниченный доступ к надежному энергоснабжению по приемлемым ценам.
Негативное влияние вредных выбросов на ухудшение погодных условий и глобальное потепление.	Обострение отношений между работниками из-за уровня зарплат и льгот.	Непредусмотренные финансовые затраты/потери вследствие неэффективного использования материалов и энергии.	Финансовые потери в логистической цепочке, а также задержки и сбои поставок вследствие неспособности Компании успешно взаимодействовать со сторонними поставщиками.

ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

1 января 2016 года ООН выступила с новой Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. 17 целей устойчивого развития (ЦУР) заменили собой Цели развития тысячелетия и включают в себя 169 задач по ликвидации нищеты, снижению уровня неравенства и борьбе с изменением климата.



Такие организации, как Глобальный договор ООН (к которому присоединился Полиметалл) ждут, что бизнес возьмет на себя ответственность за продвижение этих целей.

Проявляя наше желание поучаствовать в этой инициативе, мы привели нашу бизнес-стратегию в соответствие с ЦУР.

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

Мы создаем рабочие места в рамках усилий по ликвидации нищеты, поддерживаем местные сообщества и КМНС, а также занимаемся благотворительностью.

Мы создаем и поддерживаем инфраструктуру.

Мы обеспечиваем безопасность на рабочих местах и заботимся о благополучии.

Мы рационально расходует материалы и отслеживаем все производственные процессы.

Мы предоставляем возможности обучения для всех и инвестируем в образование представителей местных сообществ и собственных сотрудников, выделяя денежные средства школам, сотрудничая с высшими учебными заведениями, предоставляя места для стажировки и обучая своих сотрудников.

Мы осведомлены об изменении климата. Мы внедрили Политику управления выбросами парниковых газов и сотрудничаем с Проектом по раскрытию информации о парниковых газах (CDP).

Мы гордимся соблюдением полного равноправия полов в Полиметалле.

Мы поддерживаем сохранение экосистем, восстанавливая территории, осуществляя лесопосадки и предотвращая ущерб биоразнообразию.

Мы заботимся о водных ресурсах (и реализуем программы по эффективности обращения и рационального использования воды).

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

Мы способствуем экономическому росту, создавая перерабатывающие хабы и обеспечивая будущий рост производства, кроме того, мы являемся крупным налогоплательщиком.

Мы стремимся оживить международное сотрудничество в области устойчивого развития, поддерживая Глобальный договор ООН и его десять принципов, а также другие международные и местные организации и программы.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

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

	ИНВЕСТОРЫ И АКЦИОНЕРЫ	СОТРУДНИКИ
		
ЗНАЧИМОСТЬ КАЖДОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ	<p>Приоритетом Полиметалла является создание устойчивой акционерной стоимости. В свою очередь, акционеры и инвесторы обеспечивают нас необходимым капиталом для развития и расширения нашей операционной деятельности.</p>	<p>Сотрудники являются одним из основных конкурентных преимуществ и активов Компании. Успех нашего бизнеса зависит от их компетенций, знаний и преданности Компании.</p> <p>Мы нанимаем самых способных и перспективных работников и инвестируем значительные средства в их обучение и развитие.</p>
ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН	<ul style="list-style-type: none"> • Совет директоров • Главный исполнительный директор Группы • Директор по устойчивому развитию • Сотрудники подразделений по корпоративным отношениям и связям с инвесторами • Финансовый директор 	<ul style="list-style-type: none"> • Главный исполнительный директор Группы • Заместитель Главного исполнительного директора Группы по экономике и финансам • Заместитель Главного исполнительного директора Группы по персоналу • Управление охраны труда и промышленной безопасности • Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти • Управляющие директора и главные инженеры предприятий
КАНАЛЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	<ul style="list-style-type: none"> • Ежегодные общие собрания/общие собрания • Годовые и социальные отчеты • Конференции инвесторов и индивидуальные встречи • Презентации/телеконференции • Посещения предприятий • Прямая переписка 	<ul style="list-style-type: none"> • Опросы и анкетирование сотрудников • Советы трудовых коллективов • «Горячая линия», вебсайт, ящики обратной связи • Собрания и личные встречи с руководством • Аттестация • Ежегодная прямая линия с Главным исполнительным директором Группы
СУЩЕСТВЕННЫЕ ВОПРОСЫ	<ul style="list-style-type: none"> • Результативность финансовой и операционной деятельности и показатели устойчивого развития • Дивиденды • Нормативно-правовое регулирование, экономические аспекты и политика Компании • Слияния и приобретения • Трудовые отношения • Соответствие требованиям международных экологических стандартов • Охрана труда и безопасность 	<ul style="list-style-type: none"> • Зарплаты, льготы и социальные пакеты • Условия труда и жизни • Охрана труда и безопасность • Карьерный рост и возможности профессионального развития • Социальные нужды • Повышение квалификации, обучение и профессиональная подготовка
	▶ ПОДРОБНЕЕ В ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ 2016	▶ ПОДРОБНЕЕ В РАЗДЕЛЕ «НАШИ СОТРУДНИКИ» ДАННОГО ОТЧЕТА

ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ	ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ОТРАСЛЕВЫЕ ВЕДОМСТВА	МЕСТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ И НПО
		
<p>Поставщики и подрядчики вносят значительный вклад в развитие нашего бизнеса. Мы выстраиваем с ними стабильные и долгосрочные отношения, способствующие заключению договоров на взаимовыгодных условиях и осуществлению бесперебойных поставок.</p> <p>Со всеми нашими партнерами мы стремимся обеспечить полное соответствие законодательству в области безопасности и экологии.</p>	<p>Мы поддерживаем хорошие отношения с федеральными и местными властями, в юрисдикции которых находятся наши производственные объекты.</p> <p>Мы соблюдаем все законы и нормативно-правовые акты, применимые к нашей деятельности, и вступаем в открытый и прозрачный диалог с отраслевыми ведомствами, в частности, взаимодействуем по вопросам совершенствования горного законодательства.</p>	<p>Деятельность Полиметалла невозможна без поддержки местного населения и неправительственных организаций в регионах. Без их одобрения нельзя получить официальное разрешение на осуществление деятельности в регионах.</p> <p>Мы сотрудничаем с этими заинтересованными сторонами на взаимовыгодных условиях. Мы также уважаем права коренных народов и инвестируем в важные для них программы.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Все производственные подразделения • Дирекция по правовым вопросам • Торговый Дом Полиметалл и отделы по снабжению на предприятиях 	<ul style="list-style-type: none"> • Главный исполнительный директор • Управляющие директора на предприятиях • Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти • Управление по внутренним коммуникациям • Дирекция по правовым вопросам 	<ul style="list-style-type: none"> • Дирекция по связям с общественностью и региональными органами власти
<ul style="list-style-type: none"> • Прямая переписка • Договорные отношения • Встречи и обучение • Аудит на соответствие требованиям Полиметалла, с особым вниманием на области охраны труда и безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> • Рабочие группы • Встречи • Прямая переписка • Отраслевые конференции 	<ul style="list-style-type: none"> • Опросы и анкетирование • Общие собрания и индивидуальные встречи • Взаимодействие с руководителями Компании • Пресс-конференции • Совместные проекты с общественными организациями • Механизмы подачи и рассмотрения обращений
<ul style="list-style-type: none"> • Условия контрактов • Тендеры • Взаиморасчеты с контрагентами • Охрана труда и промышленная безопасность • Нормативно-правовое регулирование • Влияние на природу, права человека и общество 	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение нормативных требований • Налоги • Вопросы в сфере трудовых отношений • Охрана труда и промышленная безопасность • Защита окружающей среды • Инфраструктура и развитие регионов присутствия 	<ul style="list-style-type: none"> • Инвестиции • Занятость населения • Развитие инфраструктуры • Воздействие на окружающую среду и здоровье населения • Местная культура, уклад жизни, язык и традиции
▶ ПОДРОБНЕЕ В РАЗДЕЛЕ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СФЕРА» ДАННОГО ОТЧЕТА	▶ ПОДРОБНЕЕ НА СТР. 26-27, 41, 46, 54-59 ДАННОГО ОТЧЕТА	▶ ПОДРОБНЕЕ В РАЗДЕЛЕ «МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА» ДАННОГО ОТЧЕТА

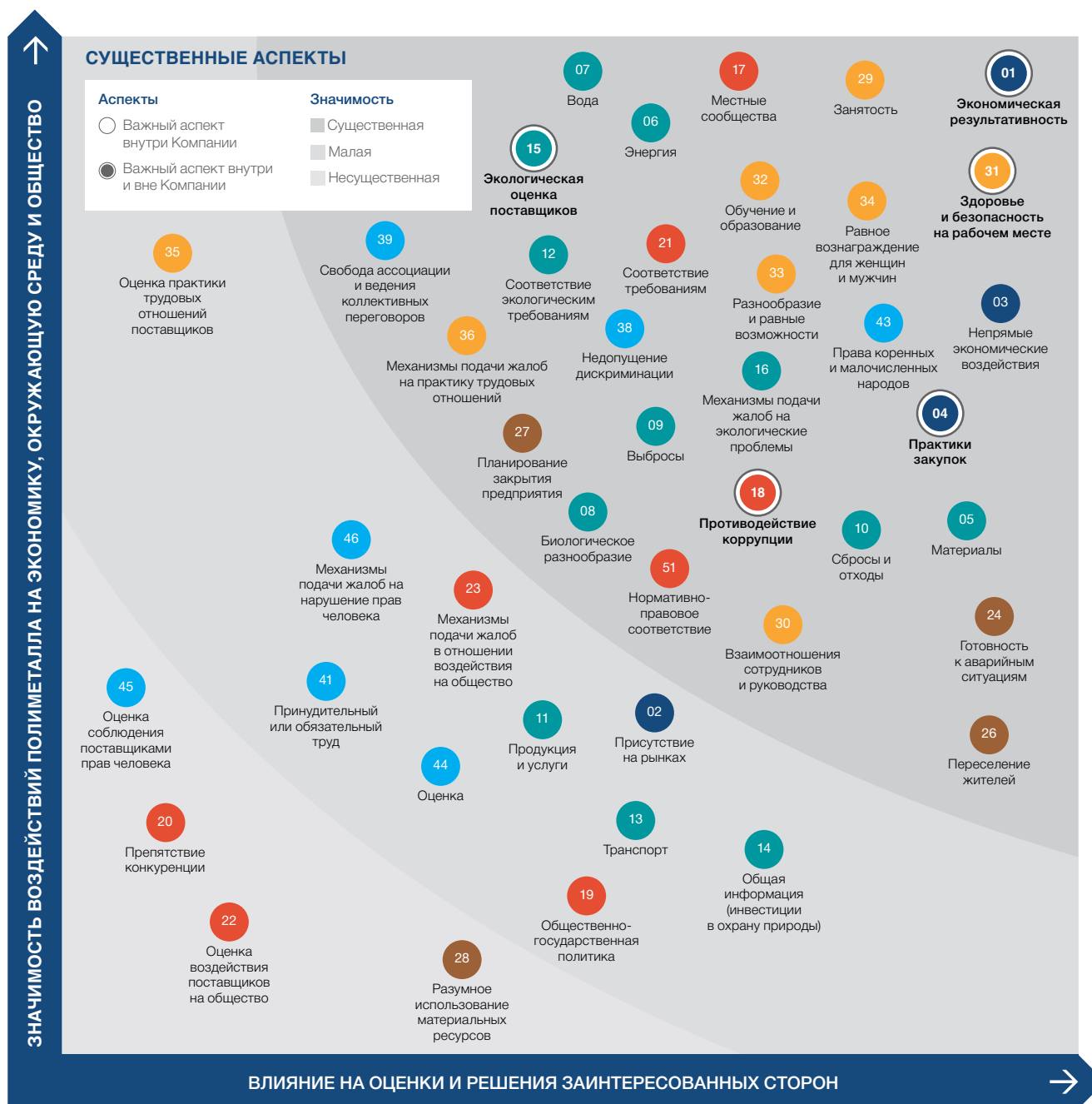
СУЩЕСТВЕННОСТЬ

Компании такого масштаба и размера как Полиметалл нелегко выбрать темы для раскрытия в отчетности. В настоящем отчете мы освещаем темы в области устойчивого развития, представляющие наибольшую значимость для нашего бизнеса и заинтересованных сторон.

В 2014 году мы провели всеобъемлющую оценку существенности, которая осуществлялась рабочей группой, состоящей из сотрудников, руководящих деятельностью Компании в сферах, раскрываемых согласно категориям и аспектам Руководства GRI G4¹. Результаты оценки представлены в матрице ниже. В настоящий отчет включена информация по всем аспектам, представленным в темно-

серой зоне матрицы. Все рассмотренные в данном отчете аспекты являются существенными для всех подразделений Компании. Матрица существенности выявила пять существенных аспектов, применимых в отношении партнеров, подрядчиков и поставщиков. Мы не считаем незначительными вопросы, не попадающие в зону существенности. Просто некоторые из них не актуальны для Полиметалла, поскольку уже регулируются национальным законодательством.

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



ПРОГРЕСС

ЦЕЛИ	РЕЗУЛЬТАТЫ 2016 ГОДА
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ	
Поддержание высоких стандартов в области корпоративного управления и устойчивого развития	<ul style="list-style-type: none"> Подписание Политики в области прав человека и Политики управления выбросами парниковых газов Полиметалл был включен в индекс STOXX ESG и остался участником индексов FTSE4Good и Euronext Vigeo
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ	
Уменьшение экологического следа	<ul style="list-style-type: none"> Успешное прохождение ресертификационного аудита ISO 14001 и получение подтверждения соответствия системы экологического менеджмента стандарту на следующие 3 года Включение сохранения и восстановления биоразнообразия в Систему экологического менеджмента (СЭМ) и корпоративную Экологическую Политику Присоединение к Международному Кодексу Использования Цианидов – еще один шаг на пути применения лучших международных практик в области устойчивого развития
КАДРОВЫЕ	
Внедрение надежной системы обеспечения безопасности и охраны здоровья сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Повышение уровня безопасности, в частности, снижение рисков в подземных рудниках Сертификация системы охраны труда и промышленной безопасности на соответствие стандарту OHSAS 18001 Внедрение мероприятий и поощрений, повышающих уровень безопасности Внедрение программного обеспечения для мониторинга и контроля безопасности Усиленное вовлечение подрядчиков к управлению рисками и контролю в сфере безопасности
Укрепление мотивированного, лояльного и профессионального трудового коллектива	<ul style="list-style-type: none"> Сокращение текучести кадров с 8,3% до 5,5% Обновление ряда обучающих курсов и процедур, инвестиции в профессиональную подготовку в размере 866 тыс. долл. США, благодаря которым 82% наших сотрудников окончили курсы повышения квалификации Заключение коллективных договоров на наших новых предприятиях: Кызыл (Казахстан), Капан (Армения), Светлое (Охотский хаб) и Комаровское (Казахстан), продление сроков действия коллективного договора на действующих предприятиях (Майское, Охотская ГГК и Воронцовское) Внедрение нового вида дополнительных социальных гарантий – организация/обеспечение санаторно-курортного лечения работников и увеличение размера материальной помощи в 2 раза с 2017 года
СОЦИАЛЬНЫЕ	
Поддержание тесных связей и отношений в регионах деятельности	<ul style="list-style-type: none"> Тесное сотрудничество с местным населением и рост количества договоров о сотрудничестве – в настоящее время действует 25 соглашений Инвестиции в программы социальной поддержки и регионального развития в размере 5,1 млн долл. США, оказание помощи более 50 социальным учреждениям (детские сады, школы, медицинские учреждения, спортивные и культурные объекты) Проведение благотворительных акций, нацеленных на помощь социально уязвимым группам населения; адресная поддержка была оказана более чем 1000 человек Внедрение системы и практик по взаимодействию с населением и сотрудниками (обратная связь, механизмы работы с обращениями) в Армении
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ	
Обеспечение финансовой стабильности и прибыли для акционеров	<ul style="list-style-type: none"> Формирование значительного потока свободных денежных средств в размере 257 млн долл. США; в сочетании с устойчивым финансовым положением это привело к высоким доходам для наших инвесторов
Реализация дополнительных возможностей для роста	<ul style="list-style-type: none"> Приобретение золотого месторождения Светлое, ключевого источника поддержания уровня производства на Охотском хабе Приобретение золотого месторождения Комаровское, которое обеспечивает Варваринское легкодоступным сырьем Приобретение месторождения Капан вблизи другого месторождения Личквас, что дополнило базу перспективных активов в Армении
Поддержание крепких рабочих отношений с поставщиками	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудничество с крупными мировыми производителями, работающими в соответствии с самыми высокими международными стандартами в сфере услуг, трудовых отношений, качества и охраны окружающей среды Сотрудничество с местными надежными поставщиками, около 50% закупок производится у поставщиков, зарегистрированных в регионах нашего присутствия (данные для России и Казахстана, в Армении доля составляет приблизительно 30%)

СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

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



КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Главный исполнительный директор Группы, его заместитель по производству, Директор по устойчивому развитию, Директор по ОТиПБ и ООС, управление ООС, региональные руководители в области экологии, управляющие директора, главные инженеры и начальники управлений ООС на наших предприятиях



ЧЕМ МЫ РУКОВОДУЕМСЯ

Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, корпоративная Экологическая политика, ISO 14001, Политика управления выбросами парниковых газов, Международный Кодекс Использования Цианидов, Экологическая и социальная политика ЕБРР



ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Сотрудники, федеральные и региональные органы власти, местное население, ассоциации коренных народов, общественные организации, поставщики и подрядчики



ПРИОРИТЕТЫ

Соблюдение ISO 14001 и внедрение версии 2015 года; проведение аудитов хвостохранилищ, применение положений Кодекса использования цианидов на других предприятиях, внедрение системы энергоменеджмента; разработка стандартов управления, включая политику управления водными ресурсами и политику обращения с отходами и рационального использования материалов



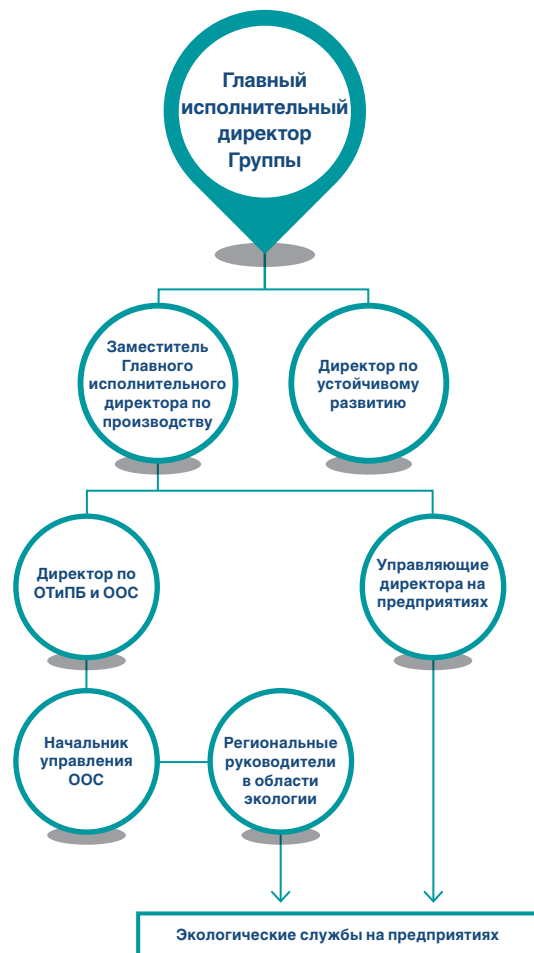
СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ

- Материалы
- Энергоресурсы
- Вода
- Биоразнообразие
- Выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ
- Рекультивация земель
- Сточные воды и отходы
- Экологическая оценка поставщиков
- Механизм подачи обращений в области экологии



НАШ БИЗНЕС РАСТЕТ, И МЫ ПРИМЕНЯЕМ ПРИНЦИПЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УПРАВЛЯЕМ РИСКАМИ, СТРЕМЯСЬ СНИЗИТЬ ИХ И ЗАЩИТИТЬ ПРИРОДУ.

Андрей Савченко
Директор по ОТИПБ и ООС



ПОДХОД ПОЛИМЕТАЛЛА К ВОПРОСАМ ЭКОЛОГИИ

Сегодня ни одна организация не может позволить себе рисковать собственной репутацией, пренебрегая экологической ответственностью. Бизнес должен обращаться к эффективному, планомерному и комплексному управлению охраной окружающей среды. Мы применяем системы, разработанные специально с целью защиты природы и здоровья людей.

Разумеется, как и у любой добывающей компании, деятельность Полиметалла сопряжена с определенными экологическими рисками. Для управления рисками мы разработали Систему экологического менеджмента (СЭМ), действующую на всех наших предприятиях. Система направлена на рациональное использование материалов и энергоресурсов, применение современного оборудования и технологий, предотвращение загрязнения окружающей среды и вовлеченность сотрудников в экологические вопросы. В настоящее время мы применяем международный стандарт ISO 14001 (2004). В 2017 году планируется обновить СЭМ до соответствия стандарту версии 2015 и пройти сертификационный аудит в 2018 году.

Экологическая политика определяет всю нашу деятельность в области охраны окружающей среды. Она направлена на непрерывное совершенствование, снижение рисков, использование передового опыта, соблюдение законодательных требований и управление ключевыми экологическими аспектами, включая готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них, а также использование экологически чистых материалов.

Специалисты нашего собственного проектного подразделения «Полиметалл Инжиниринг» учитывают экологические аспекты на стадии проектирования, строительства и эксплуатации наших горнодобывающих и обогатительных предприятий. На каждом нашем дочернем предприятии есть отдел ООС, отслеживающий экологическое воздействие производства. Отделы осуществляют мониторинг качества поверхностных и подземных вод, качества атмосферного воздуха и почв совместно с лабораториями и ежеквартально предоставляют отчеты менеджменту Полиметалла.

ИННОВАЦИИ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ

В результате разработки технологии автоклавного окисления кислородом, мы смогли запустить и успешно эксплуатируем первый в России гидрометаллургический комбинат по автоклавному окислению золотосодержащих концентратов (Амурский хаб). Новые технологии, применяемые на предприятии, повышают эффективность энергопотребления, улучшают контроль за содержанием мышьяка, а применение замкнутого цикла водопотребления и хранение полусухого кека в комплексе способствуют минимизации экологического воздействия от производства.

На своих предприятиях мы внедряем культуру постоянного совершенствования, с 2012 года мы применяем Систему Непрерывного Улучшения Производства (СНУП), нацеленную на повышение производственной эффективности. Несмотря на основную задачу по экономии денежных средств при совершенствовании производственных процессов, часто СНУП также помогает уменьшить экологическое воздействие, например, снизить объемы потребляемых материалов или более эффективно использовать оборудование. Мы создали пять специализированных отделов на основных действующих предприятиях для развития СНУП и планируем организовать еще два в 2017 году. Система Непрерывного Улучшения Производства уже помогла нам сэкономить более 14 млн долл. США.

АУДИТ И СОБЛЮДЕНИЕ НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Мы соблюдаем требования соответствующего законодательства и стандарта ISO 14001. Помимо этого, у нас проводятся внешние проверки государственными контролирующими органами и сторонними организациями, что помогает нам повысить экологическую эффективность. В 2016 году Полиметалл не понес значительных штрафов и не подвергся неденежным санкциям за несоблюдение законов и нормативных актов.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

В соглашениях со сторонними организациями мы настаиваем на соблюдении применимых норм законодательства, а также требований, связанных с такими аспектами, как шумовое воздействие, загрязнение окружающей среды и готовность к чрезвычайным ситуациям. Мы требуем от поставщиков технических гарантий того, что их оборудование работает в пределах установленных лимитов. Кроме того, корпоративное подразделение, ответственное за снабжение и логистику («Торговый Дом Полиметалл») разрабатывает новую процедуру выбора поставщиков, которая позволит нам выполнять оценку официальных поставщиков и проверять соблюдение ими природоохранного законодательства и применение передового опыта.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ОБРАЩЕНИЙ

В Компании действуют механизмы, позволяющие заинтересованным сторонам задать свой вопрос и направить официальное обращение. Мы используем наиболее эффективные процедуры оценки воздействия на окружающую среду, такие как общественные слушания. На каждом предприятии мы ведем журнал записей, где фиксируем все комментарии, полученные от населения, а также проводим различные мероприятия, позволяющие заинтересованным лицам выразить свою озабоченность и получить ответы на возникшие вопросы. В 2016 году не было получено жалоб и замечаний в отношении нашего воздействия на окружающую среду.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Обучение имеет важное значение в информировании наших сотрудников об основных экологических вопросах и событиях. Руководители экологических отделов участвуют в конференциях и семинарах, мы поощряем посещение специализированных курсов на такие темы, как система экологического менеджмента, оценка качества воды, обращение с опасными отходами, экологическая безопасность и рекультивация нарушенных земель.



ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В 2016 ГОДУ (%)



ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В 2016 году наши суммарные инвестиции в охрану окружающей среды составили 14,3 млн долларов США, что значительно больше по сравнению с 5,1 млн долларов США, инвестированных в 2015 году. Эти инвестиции включают затраты на техобслуживание и приобретение экологического оборудования, а также финансирование программ в рамках Системы экологического менеджмента. Мы также вносим ежеквартальные платежи в бюджеты регионов присутствия, которые связаны с негативным воздействием нашей деятельности на окружающую среду. Размеры этих платежей устанавливаются экологическим законодательством.



ВОДА

УПРАВЛЕНИЕ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЕМ

Вода для технологических нужд, бытового использования или ирригации имеет важное значение для нашего бизнеса и жителей регионов, в которых мы работаем. Однако из-за демографических и климатических изменений в мире возникают опасения по поводу наличия, качества и надежности доступа к водным ресурсам в долгосрочной перспективе. Мы понимаем, что при управлении водопользованием важны не только количественные данные и информация о водном балансе, тема воды также очень значима для всех наших заинтересованных сторон.

Предприятия Полиметалла расположены в районах, где нет дефицита воды, так что в нашем случае главной проблемой является не недостаток, а избыток воды. Нам приходится контролировать риск затопления, откачивая лишнюю воду. Несмотря на дополнительные затраты на откачивание воды на поверхность, мы извлекаем выгоду из этого положения и используем эту воду в производственных целях. Мы стремимся увеличить эффективность водопользования, по максимуму применяя оборотную воду на производстве.

В 2016 году потребление воды составило 14,5 млн кубометров по сравнению с 11,7 млн кубометров в 2015 году. На каждом нашем предприятии мы стремимся снизить водопотребление, минимизировать объемы и экологическое воздействие сбросов в водные объекты, в соответствии с местным законодательством и целевыми показателями. Вся вода используется повторно, либо очищается и сбрасывается в поверхностные водотоки или размещается в хвостохранилищах. Данные о водопотреблении и водоотведении регистрируются при помощи счетчиков воды, расходомеров и косвенных измерений.

Органы государственной власти определяют лимиты на забор воды из источников, расположенных вблизи наших предприятий. В связи с широким географическим распределением наших предприятий, мы можем утверждать, что в результате водопользования Полиметаллом не происходит чрезмерной нагрузки на какой-либо отдельный водисточник, более того, мы всегда работаем в пределах установленных лимитов водозабора. Те поверхностные источники, которые мы используем для своих нужд, расположены вдалеке от экологически уязвимых районов или мест, где вода представляет высокую ценность для местных жителей и коренных народов.

Для наших производственных нужд мы используем воду, которая естественным способом проникает в подземные горные выработки. Эта вода используется как под землей, так и откачивается на поверхность и применяется в процессе золотоизвлечения.

Если нам необходим дополнительный объем воды, мы приобретаем ее у сторонних организаций или производим забор из рек, водохранилищ или подземных водоносных горизонтов.

Вода используется повторно всегда, когда это возможно. Большую часть воды мы берем из внутреннего водооборота. Кроме того, что это помогает снизить объемы забора свежей воды, это еще и снижает риск попадания загрязненных вод в окружающую среду. Перед сбросом мы проверяем качество воды на соответствие требованиям законодательства.

ОТХОДЫ

СНИЖЕНИЕ ОБЪЕМОВ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛОВ И ОБРАЗОВАНИЯ ОТХОДОВ

Мы твердо придерживаемся принципов ответственного управления отходами. В наших производственных процессах в больших объемах используются, главным образом, руда и энергия. Конечными продуктами переработки руды в Полиметалле являются слитки Доре, цинковый осадок, флотационный и гравитационный концентраты. Основными видами отходов на наших предприятиях являются вскрышные породы и хвосты обогащения, которые составляют более 99% от общего объема отходов. Вскрышные породы представляют собой материалы, извлекаемые для вскрытия рудных тел, а хвосты являются отходами обогащения руды.

Чтобы минимизировать воздействие нашего производства, мы стремимся к рациональному использованию материалов. Мы определяем наиболее вредные материалы, используемые в технологических процессах, и пытаемся снизить объемы их потребления без ущерба качеству работы. В течение 2016 года было добыто 13 380 тыс. тонн руды, переработано 11 417 тыс. тонн и образовано 73 974 тыс. тонн отходов. В 2015 году было образовано 69 878 тыс. тонн отходов. Рост связан с увеличением количества месторождений.

Наши специалисты проводят регулярные проверки на предмет соблюдения местного и федерального законодательства, специализированные государственные органы проводят выборочные проверки экологических показателей на наших предприятиях. На текущий момент в эксплуатации Полиметалла находятся восемь хвостохранилищ, на которых за 2016 год не было зарегистрировано ни одной крупной аварии с экологическими последствиями.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Мы повторно используем отходы, образуемые нашими предприятиями. На предприятиях Компании внедрены системы и процедуры, нацеленные на увеличение доли повторного обращения и минимизацию отходов, направляемых на свалку. В 2016 году мы повторно использовали 20% отходов, на том же уровне, что и в 2015 году.

Кроме того, мы ищем сторонние организации, которые находят применение нашим отходам. В 2016 году Амурский ГМК подписал договор с компанией по утилизации отходов на вывоз 300 кг тары (полиэтилен, полипропилен, деревянная тара) для сжигания и производства электроэнергии. Это первое соглашение такого рода для Полиметалла. Материалы, которые невозможно повторно использовать, мы размещаем на наших собственных полигонах для захоронения отходов, либо заключаем договоры на вывоз и размещение отходов со сторонними организациями. В 2016 году было размещено 56 132 тыс. тонн отходов, по сравнению с 56 836 тыс. тонн в 2015 году.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ЗАГРЯЗНЕНИЙ

Экологические законодательства стран, где расположены наши предприятия, выдвигают строгие требования в отношении предотвращения загрязнения земельных и водных ресурсов. Наши хвостохранилища спроектированы в полном соответствии с этими требованиями, а также с учетом результатов инженерно-геологических исследований. В 2016 году были привлечены внешние консультанты для проведения независимого аудита нашей системы проектирования и управления хвостовым хозяйством, а также оценки устойчивости хвостохранилища на Варваринском. Этот опыт будет распространен и на остальные гидротехнические сооружения Полиметалла.

ОБРАЩЕНИЕ С ЦИАНИДОСОДЕРЖАЩИМИ И ОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ

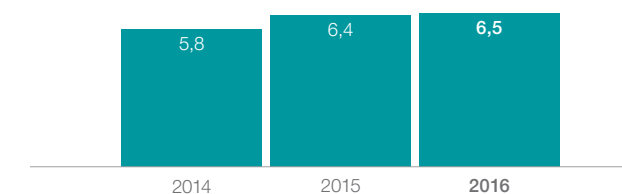
На предприятиях Полиметалла используются несколько видов опасных материалов. Цианид является одним из наиболее вредных: его использование для извлечения металла из руды приводит к образованию опасных видов отходов. Цианид также присутствует в производственных процессах в виде химического соединения и может быть обнаружен в газах, жидкостях и твердых отходах, которые позднее подвергаются очистке.

В связи с опасной природой цианида, мы уделяем особое внимание способам обращения с ним и отслеживаем использование этого материала. Наш подход включает в себя строгий контроль содержания цианида в хвостах, мониторинг воздуха, почв, поверхностных и подземных вод, а также предоставление результатов экологического мониторинга в органы власти и принятие природоохранных мер, включая проектирование, строительство и мониторинг хвостохранилищ, а также мониторинг источников вод и качества вод, изменений русла водотоков и соответствующего дренажа.

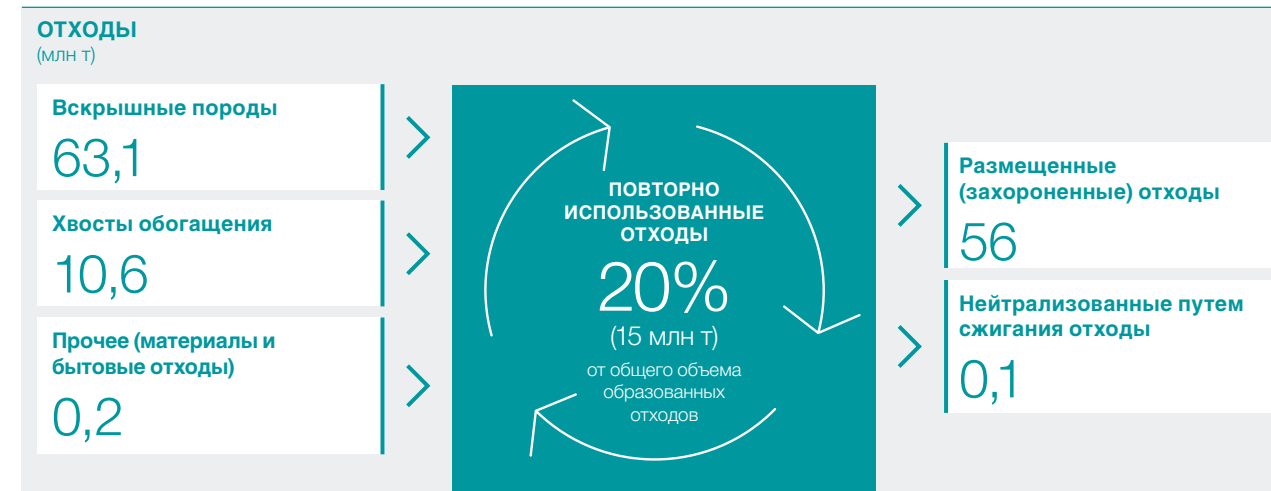
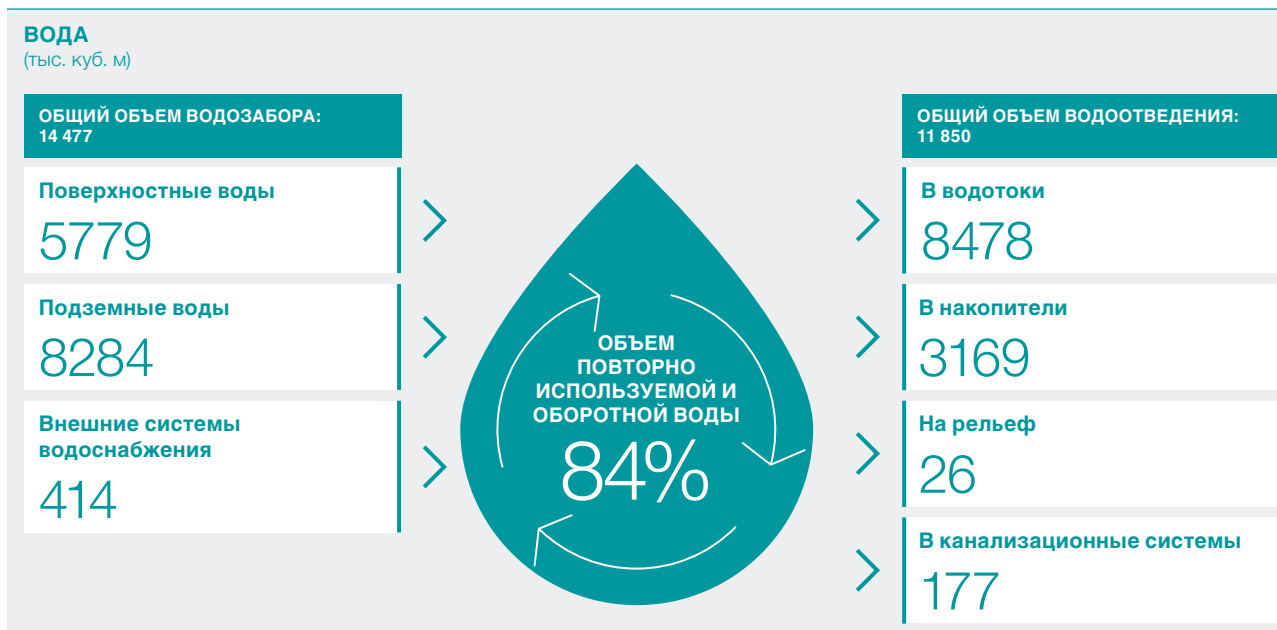
В 2016 году мы подписали Международный Кодекс Использования Цианидов и сертифицировали процессы закупки и производства на Амурском гидрометаллургическом комбинате на соответствие требованиям Кодексу. В 2016 году Полиметалл использовал 8,8 тыс. тонн цианида. Чтобы исключить ненужные остатки при использовании цианида, мы расходуем 100% приобретенного объема. Мы также строго подходим к транспортировке опасных материалов. В 2016 году мы не перевозили, не завозили и не вывозили никаких видов отходов, отнесенных к опасным по классификации Базельской конвенции 2 (Приложения I, II, III и VIII). В целом за 2016 год мы произвели 11 тыс. тонн опасных отходов, по сравнению с 15 тыс. тонн в 2015 году.

ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ

(тонн отходов на тонну добытой руды)



Рост образования отходов связан с началом эксплуатации рудника Кызыл, что привело к увеличению объемов вскрыши и, соответственно, повышению объемов пустой породы



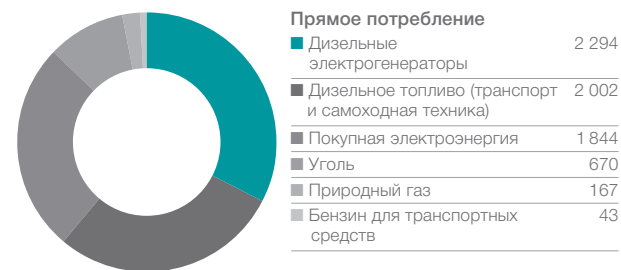
ЭНЕРГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ВЫБРОСАМИ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

ЭНЕРГОСНАБЖЕНИЕ

Большая часть предприятий Полиметалла расположена в отдаленных районах с суровыми климатическими условиями и отсутствием централизованного электроснабжения, поэтому нам приходится использовать большие объемы дизельного топлива. На дизельное топливо, а также на газ, закупаемый у сторонних поставщиков, приходится большая часть нашего суммарного прямого потребления энергии, которая используется в основном для отопления, работы силового оборудования и транспортных средств. В 2016 году наше энергопотребление составило 7020 тераджоулей, по сравнению с 6195 тераджоулями в 2015 году.

Для обеспечения нашего производства достаточным количеством электроэнергии мы используем собственные дизель-генераторы. В 2016 году объем выработанной электроэнергии составил 32% от общего потребления электроэнергии. В 2017 году мы планируем увеличение мощности выработки электроэнергии и проведение энергоаудитов, нацеленных на оптимизацию работы мельницы и вентиляции (крупнейших потребителей электроэнергии).

ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ (тыс. гигаджоулей)



ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Поиск баланса между нашими потребностями в энергоснабжении и необходимостью энергоэффективности является непростой задачей. Тем не менее, мы твердо намерены повышать показатели энергоэффективности – это коммерчески выгодно и благоприятно сказывается на окружающей среде. В 2016 году мы снизили энергоемкость добычи и переработки руд на 6% в целом по Группе.

С этой целью мы осуществляем тщательное планирование количества энергоресурсов, которое нам необходимо, вовремя обеспечиваем наши предприятия достаточным количеством топлива, проводим мониторинг систем энергоснабжения и контроль потребления по сравнению с утвержденными бюджетами и целевыми показателями энергоэффективности, а также регулярно проводим аудиты энергоэффективности на наших предприятиях.

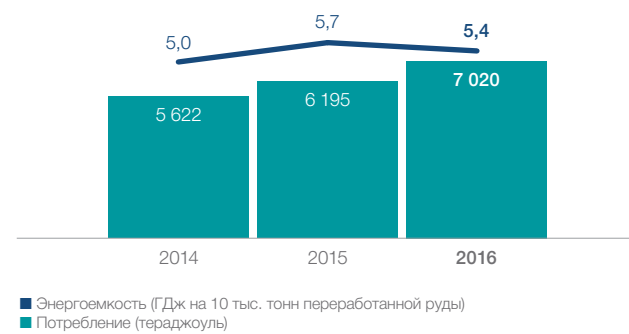
В 2016 году мы продолжили модернизацию основной энергетической инфраструктуры и установили новое оборудование для повышения эксплуатационной эффективности. В результате на предприятиях Амурского хаба и месторождении Воронцовское потребление природного газа снизилось на 11% по сравнению с 2015 годом. Этого удалось добиться настройкой оборудования и использованием тепловой энергии, выделяющейся в ходе изотермической реакции в автоклаве. Были внедрены автоматические системы управления потреблением электроэнергии на электростанциях предприятий Лунное (Дукатский хаб) и Кубака (Омолонский хаб).

На всех своих предприятиях мы провели энергосберегающие мероприятия, такие как модернизация приборов освещения, установка частотных преобразователей, что позволило сократить потребление дизельного топлива.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ

Мы непрерывно проводим оценку вариантов получения энергии из альтернативных источников. В 2017 году мы выполним технико-экономическую оценку использования солнечной и ветровой энергии на удаленных месторождениях.

ЭНЕРГИЯ



Показатели за 2015 и 2014 годы были изменены, что обусловлено изменениями в методологии в 2016 году. Отчетные сегменты 2015 и 2016 гг. можно найти в таблицах GRI и «Отчетные сегменты» в конце отчета.

СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Поиск возобновляемых источников энергии – приоритетное направление деятельности в рамках снижения выбросов парниковых газов (см. Политику управления выбросами парниковых газов). Наши предприятия производят прямые выбросы парниковых газов при выработке теплоты и электроэнергии дизель-генераторами, а также при работе горного оборудования. Сжигание природного газа и угля и использование полигонов промышленных и бытовых отходов также приводят к выбросу парниковых газов. Для расчета и мониторинга выбросов CO₂ мы используем международную методику.

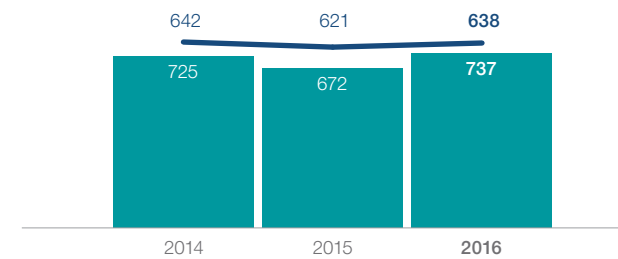
В 2016 году прямые выбросы CO₂ Полиметалла составили 268 тыс. тонн по сравнению с 244 тыс. тонн в 2015 году. Чтобы обеспечить снижение выбросов в будущем, мы продолжаем применять новейшие технологии.

Увеличение выбросов парниковых газов связано с ростом производства (+6%), добычи (+6%), объемов вскрыши (+25%) и горнопроходческих работ (+26%) на новых предприятиях Светлое, Комаровское и Капан, так как это топливеемкие процессы.

Росту объема выбросов также способствует энергопотребление на недавно запущенном проекте Кызыл, где интенсивно ведутся открытые горные работы, и начало производства концентрата запланировано на 3 квартал 2018 года.

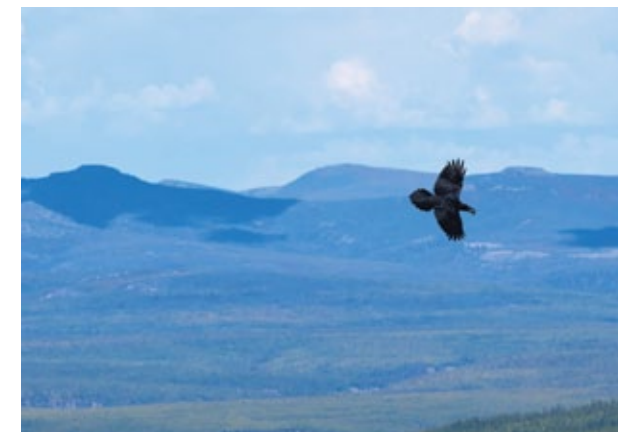
Однако, в результате реализации программы оптимизации энергопотребления и затрат, на уже эксплуатируемых месторождениях наблюдается снижение выбросов парниковых газов на 5%.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ



■ Интенсивность выбросов парниковых газов (тонн выбросов в экв. CO₂ на 10 тыс. тонн переработанной руды)
■ Выбросы парниковых газов (тыс. тонн)

Отчетные сегменты 2015 и 2016 гг. можно найти в таблицах GRI и «Отчетные сегменты» в конце отчета.



КАЧЕСТВО ВОЗДУХА

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

За период 2012-2016 гг. объемы выбросов увеличились в результате расширения горного производства и возросшего потребления энергии. В течение 2016 года Полиметалл не осуществлял выбросы озоноразрушающих веществ. Чтобы обеспечить снижение выбросов в будущем, мы продолжаем применять современные машины и горное оборудование, соответствующее европейским стандартам качества.

5%

снижение выбросов парниковых газов

6%

снижение энергоемкости



ПЕРВАЯ В РОССИИ ГОРНАЯ ТЕХНИКА НА ЭЛЕКТРОПРИВОДЕ

Полиметалл стал первым в России по применению подземного горного оборудования с питанием от аккумуляторных батарей. Новые погрузочно-доставочные машины (ПДМ) – техника мирового класса, и, так как в России не было специалистов по работе на таком оборудовании, Компания провела специальное обучение по эксплуатации техники для персонала рудника.

ПДМ, работающие на электроприводе от аккумуляторов, обладают целым рядом преимуществ: они не производят выхлопных газов, снижают затраты на дополнительную вентиляцию и обладают низким воздействием на окружающую среду. Кроме того, они не растепляют выработки горного массива, что снижает риски самопроизвольного отслоения горной массы, и тем самым повышают безопасность при ведении подземных горных работ. Благодаря применению этих машин мы смогли снизить эксплуатационные расходы на 40% и уменьшить затраты на электроэнергию за счет вентиляции в руднике на 50%.

«Новое оборудование не только экологично, но и экономично. У машин хорошие перспективы», – резюмировал Тагир Ибрагимов, начальник рудника Майское. Мы проведем полную оценку воздействия нового погрузочно-доставочного оборудования и рассмотрим возможность его применения на других месторождениях.

ЗАГРЯЗНЯЮЩИЕ ВЕЩЕСТВА В ВОЗДУХЕ (тонн)



СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

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

В 2016 году мы провели оценку состояния биоразнообразия и воздействия на него на наших производственных объектах и соседних территориях. По результатам сбора данных, на одном из наших месторождений – Албазино, присутствует исчезающий вид – цветок Калипсо луковичная, занесенный в Красную книгу РФ. Мы включили меры по сохранению данного вида в план мероприятий.

Большинство наших предприятий расположено на территориях Крайнего Севера с низкой природной ценностью и биоразнообразием. По этой причине значительные воздействия нашей деятельности на биоразнообразие отсутствуют. Однако территории, где присутствуют предприятия Полиметалла, расположены в зоне лесов и тундр Дальнего Востока, которые малонаселены и служат местообитанием для некоторых редких и охраняемых видов растений и животных. Мы можем оказывать следующее воздействие на земли: временное изъятие земель для добычи полезных ископаемых и строительства инфраструктуры, временное изменение условий, необходимых для поддержания флоры и фауны, и временное изменение условий, необходимых для поддержания жизнедеятельности беспозвоночных.

По результатам проведенной оценки, мы включили обязательство по сохранению биоразнообразия в Корпоративную экологическую политику, а контроль и мониторинг биоразнообразия – в Систему экологического менеджмента.

План по сохранению биоразнообразия на 2016–2017 гг. предусматривает:

- Искусственное воспроизводство водных биоресурсов: выпуск молоди в водные объекты рыбохозяйственного назначения
- Устройство искусственных солонцов для копытных и зайцеобразных
- Очистка водотоков (ключей)
- Установка отпугивающих устройств и сеток на хвостохранилищах для предотвращения контакта птиц с цианидом и другими химикатами
- Высадка саженцев деревьев и травы
- Устройство кормовых площадок в местах обитания животных
- Установка ограждений вдоль бортов отработанных карьеров
- Установка дорожных знаков в местах пересечения дорог с путями миграции животных и частого выхода диких животных на технологические дороги

Кроме того, мы добиваемся, чтобы весь персонал на промышленных объектах, включая подрядчиков, проходил программу обучения в области охраны окружающей среды и промышленной безопасности и мог осознать степень ответственности за охрану местной флоры и фауны.



ПОДДЕРЖКА ПЕРВОЙ «ПЕРЕПИСИ ОЛЕНЕЙ»

Некоторые из наших предприятий расположены в лесах Дальнего Востока Российской Федерации, естественной среде обитания растений и животных, поэтому мы заботимся об охране биоразнообразия в регионах своей деятельности. В 2016 году мы профинансировали первую перепись оленей в Охотском районе РФ. Охотское отделение Ассоциации коренных малочисленных народов Севера пригласило ветеринаров осмотреть 1000 оленей. Из-за отсутствия финансирования ветеринарный осмотр оленей в последний раз проводился более 20 лет назад.

«Мы поехали в глубь тайги на 300 км. Удалось обследовать четыре оленеводческие бригады, около тысячи оленей. Работали в любую погоду, задача стояла успеть провести осмотр до наступления холодов. Осложнило работу дождливое лето в Охотске, но мы все успели сделать», – делится ветеринар Олег Емельянов.

Специалист взял у животных пробы крови. Результаты подтверждают, что ни в одной бригаде наличие инфекционного заболевания не подтвердилось, все животные в хорошем состоянии. Для достоверной идентификации животных около 500 северных оленей были чипированы. «Теперь, когда каждый олень чипирован, – комментирует оленевод Олег Данилов, – мы будем знать его движение, как он растет, чем болел, всю его историю».

После чипирования данные оленя (экстерьер, упитанность, масса, стельность) заносятся непосредственно в единую Всероссийскую базу данных чипированных животных. Всего в районе около 6000 особей, и оленеводы надеются, что процедура учета оленей будет продолжена.

Дополнительную информацию можно прочесть в разделе «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ».

ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАКРЫТИЯ МЕСТОРОЖДЕНИЙ

Поскольку минеральные ресурсы и рудные запасы любого месторождения будут исчерпаны и эксплуатация месторождения закончится, необходим ответственный подход к заблаговременному планированию закрытия и ликвидации предприятия по завершении его работы. Одним из наших приоритетов является перемещение сотрудников между предприятиями (информацию об основных условиях найма можно прочесть в разделе «Наши сотрудники»). Открытые горные работы, карьеры, хвостохранилища, обогатительные фабрики, дороги и другие объекты инфраструктуры горной промышленности оказывают воздействие на земли.

Обязательства Полиметалла по долгосрочной рекультивации включают в себя следующее: мероприятия по выводу из эксплуатации и восстановлению и покрытие затрат на приостановление работ или консервацию месторождений, в соответствии с законодательными требованиями, действующими в странах, где мы работаем. Эти затраты несет Компания. Проведение геологических, исследовательских, ремонтных работ должно гарантировать, что после приостановки или консервации карьера, подземного рудника площадки буровых работ и здания не будут представлять опасности; также проводится экологическая рекультивация.

РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА 2016 ГОД

Наш план мероприятий на 2015–2017 гг. направлен на постоянное совершенствование Системы экологического менеджмента. Ниже приводятся цели плана мероприятий и наши успехи на пути к их достижению:

МЫ СКАЗАЛИ...	МЫ СДЕЛАЛИ...
Мы закончим реконструкцию полигона твердых бытовых и промышленных отходов на месторождении Лунное.	Работа в процессе, проектная документация готова и проходит процедуру согласования в государственных органах.
Мы начнем утилизацию промышленных отходов на месторождении Майское.	Установка по утилизации приобретена, мы используем отработанное масло для производства тепла.
Мы проведем внешний аудит и оценку устойчивости ГТС и получим обновленные данные по проектам.	Был проведен аудит хвостохранилища на Варваринском, по результатам оценки устойчивости конструкция была усовершенствована.
Мы официально утвердим Политику управления выбросами парниковых газов.	Политика подписана и в настоящее время внедряется.
Мы запустим программу оценки биоразнообразия на одной из наших производственных площадок, а также, в случае успеха, внедрим ее на других площадках.	Положение о защите биоразнообразия включено в Экологическую политику, внедрены внутренние порядки, нацеленные на сохранение биоразнообразия. Собраны исходные данные на восьми производственных объектах, подготовлены планы мероприятий на 2017 год для девяти производственных объектов.

ПОДРОБНЫЕ ДАННЫЕ О НАШИХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЯХ СМ. В ТАБЛИЦЕ ОСНОВНЫХ ДАННЫХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В КОНЦЕ НАСТОЯЩЕГО ОТЧЕТА.

ПЛАНЫ НА 2017 ГОД И ДАЛЕЕ

В будущем мы планируем:

- Разработать корпоративную систему энергоменеджмента на основе стандарта ISO 50001
- Рассмотреть возможность применения источников возобновляемой (ветровой и солнечной) энергии на удаленных объектах
- Завершить реконструкцию полигона твердых бытовых и промышленных отходов на месторождении Лунное
- Модернизировать участок утилизации тепла в части увеличения доли использования тепла с автоклава на обогрев комбината
- Реализовать программу мероприятий, направленных на сохранение биологического разнообразия
- Реконструировать отстойник отвальных и карьерных вод на месторождении Албазино
- Пересмотреть Систему экологического менеджмента на соответствие требованиям стандарта ISO 14001:2015

СОБСТВЕННЫЕ И АРЕНДУЕМЫЕ ЗЕМЛИ (тыс. гектаров)



НАШИ СОТРУДНИКИ

МЫ ЦЕНИМ НАШИХ СОТРУДНИКОВ

Обучение, развитие и благополучие наших сотрудников имеет особое значение для Полиметалла. Мы много вкладываем в эту область и считаем, что эти инвестиции являются выполнением взятых обязательств перед сотрудниками и лучшей гарантией успешного будущего Компании.



КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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



ЧЕМ МЫ РУКОВОДУЕМСЯ

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



ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Сотрудники, государственные органы, поставщики



ПРИОРИТЕТЫ

Обеспечение безопасности на рабочем месте, предоставление равных возможностей, гарантия равной оплаты труда, продвижение разнообразия, внедрение Политики по правам человека, привлечение и удержание инициативных и целеустремленных сотрудников, развитие возможностей карьерного роста, улучшение диалога с сотрудниками, совершенствование программ обучения



СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ

- Занятость
- Взаимоотношения сотрудников с менеджментом
- Обучение и образование
- Разнообразие и равные возможности
- Равное вознаграждение для женщин и мужчин
- Механизмы подачи обращений в области трудовых отношений
- Охрана труда и безопасность
- Недопущение дискриминации
- Свобода объединений и ведения коллективных переговоров
- Права человека
- Закрытие и ликвидация предприятия

О КОМПАНИИ

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

НАШИ СОТРУДНИКИ

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СФЕРА

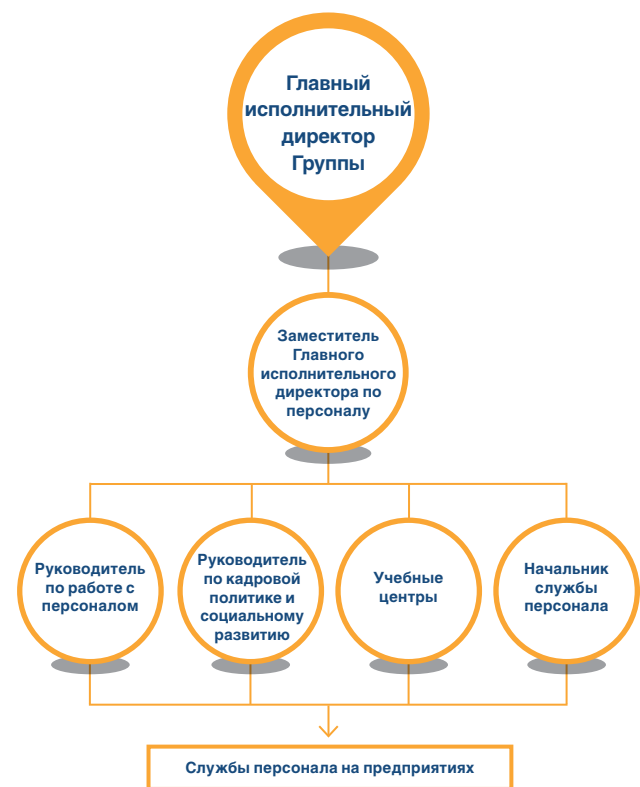
ПРИЛОЖЕНИЯ

НАШИ СОТРУДНИКИ



МЫ СТРЕМИМСЯ, ЧТОБЫ В ПОЛИМЕТАЛЛЕ БЫЛО БОЛЬШЕ МОТИВИРОВАННЫХ, ПРЕДАННЫХ И ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНОВ ПО РАСШИРЕНИЮ НАШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Дмитрий Разумов
Заместитель Главного исполнительного директора по персоналу



НАШ ПОДХОД К ПРИВЛЕЧЕНИЮ И УДЕРЖАНИЮ ТАЛАНТЛИВЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Наш подход к развитию кадрового потенциала заключается в привлечении и удержании самых квалифицированных специалистов путем создания справедливых и благоприятных условий труда. Повышая уровень компетенции и развивая лидерские качества сотрудников, мы повышаем их мотивацию и готовим для Компании будущих руководителей.

Мы платим конкурентоспособные зарплаты, сопоставимые с уровнем по отрасли, и предоставляем для всех равные условия при трудоустройстве. Мы поощряем качественное исполнение трудовых обязанностей, создаем благоприятные и безопасные условия труда, при которых сотрудники ощущают поддержку, внимание и заботу.

В ответ мы ожидаем от сотрудников соблюдения требований Кодекса корпоративного поведения и содействия в создании устойчивой стоимости. Данный Кодекс опирается на конкретные положения в области предоставления равных возможностей, профессионального развития, оценки и обучения персонала, кадровых ресурсов, организационной структуры, производительности труда, мотивации и вознаграждения. Мы создаем корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении и доверии, внимательно прислушиваемся к нашим сотрудникам, реагируем на их обращения и следим за соблюдением ими наших правил и порядков.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ

Мы руководствуемся принципами Глобального договора ООН и Международной организации труда, а также внутренними нормативными документами, утвержденными Главным исполнительным директором Группы. Реализацией кадровой политики занимаются Комитет по трудовым ресурсам и управляющие директора действующих дочерних предприятий, совместно с подразделениями по управлению персоналом.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Кодекс корпоративного поведения, обязательный к соблюдению всеми сотрудниками Компании, был принят в декабре 2011 года. Кодекс регулирует этическое поведение внутри Компании, действия сотрудников по отношению к коллегам, покупателям, деловым партнерам, государственным органам и обществу в целом. Основное внимание в нем уделено предоставлению равных возможностей, охране труда и здоровья, отношениям с государственными органами и местными сообществами, защите окружающей среды, прозрачности, конкуренции и защите информации. Он также декларирует «нулевую терпимость» в отношении использования наркотических веществ, конфликтов интересов, взяточничества и запугивания. Все документы и руководства, связанные с Кодексом, находятся в открытом доступе на портале и сайте Компании.

Мы проводим мониторинг всех коммерческих действий и решений, принимаемых Компанией. Ответственность за его проведение возлагается на Дирекцию по внутреннему контролю. Глава Дирекции напрямую подчиняется Главному исполнительному директору Группы и, через Комитет по аудиту и рискам, Совету директоров. Дирекция проводит инвентаризации на выборочной и периодической основе, проверяет договоры на некоторые виды работ и оценивает правильность решений в области запуска крупных проектов. В 2016 году в Полиметалле было зарегистрировано пять нарушений Кодекса корпоративного поведения.

НЕДОПУЩЕНИЕ КОРРУПЦИИ

Мы проводим разъяснительную работу среди персонала по вопросам предупреждения взяточничества и возможных последствий коррупционных действий для нашей Компании. Мы также осуществляем ряд мер, направленных на предотвращение коррупционных проявлений и мошеннических действий среди наших сотрудников, подрядчиков и поставщиков. В 2016 году мы продолжили реализацию нашей программы по изучению различных аспектов коррупции и провели более 70 антикоррупционных семинаров, в которых приняли участие более 1800 сотрудников и подрядчиков Полиметалла.

В течение этого года проявления по основным видам коррупции ограничивались случаями мелкого мошенничества, связанного с материально-техническим обеспечением, учетом оборудования, лоббированием поставщиков и качеством материалов и оборудования. Четыре руководителя получили дисциплинарные взыскания за мошеннические действия и четыре сотрудника были уволены. Ни один из этих случаев не имел существенного влияния на наше финансовое положение или производственную деятельность, и в отношении Компании или ее сотрудников не было возбуждено каких-либо уголовных дел, связанных с коррупцией.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

В 2016 году мы приняли Политику по правам человека, которая начнет внедряться в 2017 году. Мы не считаем приемлемым рабство, использование подневольного и принудительного труда. Мы ведем диалог о продвижении прав человека с заинтересованными сторонами и стараемся убедить партнеров, подрядчиков и поставщиков применять такие же строгие стандарты.

РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Будучи приверженными принципам обеспечения равных возможностей и условий труда, мы нанимаем сотрудников, ориентируясь исключительно на их профессиональные качества – знания и навыки, и не допускаем какой-либо дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, религии, национальности, социального происхождения или политических убеждений. По состоянию на 31 декабря 2016 года в штате Полиметалла числились шесть сотрудников с инвалидностью. Мы также соблюдаем национальные и международные стандарты в области обеспечения равных возможностей и создаем справедливые и достойные условия труда для всех сотрудников. В 2016 году в Полиметалле не зарегистрировано ни одного случая дискриминации.

ЧИСЛЕННОСТЬ И СОСТАВ ПЕРСОНАЛА

На 31 декабря 2016 года общая численность персонала Полиметалла, задействованного в сфере научно-исследовательской и проектной деятельности, геологоразведки, производства, логистики и управления, составляла 11 261 человек, по сравнению с 9238 в 2015 году. Рост численности связан с приобретением месторождений Капан в Армении и Комаровское в Казахстане, а также началом работ на Кызыле и Светлом. В связи с тяжелыми условиями работы и удаленностью многих производственных объектов, большая часть персонала работает вахтовым методом. Каждый год вахтовые работники составляют в среднем половину от общей численности персонала. Все наши сотрудники (100%) работают по бессрочным трудовым договорам.



«ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ»

Опрос сотрудников в 2016 году показал, что конкуренция мотивирует людей к развитию. Поэтому, опираясь на успешный опыт проведения конкурсов профессионального мастерства среди горняков на предприятиях Компании к Дню шахтера, в 2016 году мы устроили состязание «Лучший по профессии» для работников более чем десяти производственных специальностей.

Более 1000 сотрудников Полиметалла, в том числе геологи, лаборанты, проходчики, экологи, водители самосвалов, механики, гидрометаллурги и другие продемонстрировали свои профессиональные навыки и знания, чтобы выявить самых лучших специалистов. Победители и участники получили денежные премии, а итоги конкурса получились весьма неожиданными. Так, к примеру, во время соревнования автомобилистов на Лунном двух водителей с почти тридцатилетним опытом опередил Николай Варламов – бывший матрос, сменивший морские просторы на подземку всего два года назад.

Конкурс помог освежить знания и улучшить уровень подготовки, а также повысить статус рабочих специальностей. Это мероприятие также способствовало вовлечению сотрудников и повышению производительности труда. «Было непросто», – говорит Дмитрий Арышев, заместитель главного инженера по производству рудника Майское. – «Участникам конкурса пришлось серьезно трудиться, плотно общаться между собой и советоваться с руководителями».

Положительные отзывы дают нам возможность планировать проведение конкурса «Лучший по профессии» на других предприятиях Полиметалла в 2017 году.

42%

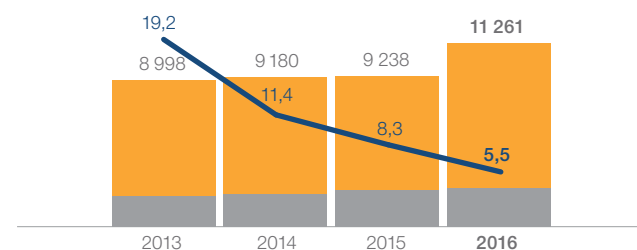
специалистов – женщины

60

часов обучения на сотрудника

На протяжении последних шести лет мы поступательно снижаем средний коэффициент текучести кадров (включая вахтовый метод работы). В 2011 году он составлял 19,6%, а в 2016 году – всего 5,5%. Частично это достижение связано со сложной макроэкономической ситуацией в странах присутствия, частично – это результат усилий по увеличению мобильности персонала в рамках Компании и связано с программами развития и обучения, а также благоприятными условиями труда. Комитет по трудовым ресурсам также играет важную роль в снижении текучести кадров.

ЧИСЛЕННОСТЬ И ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА

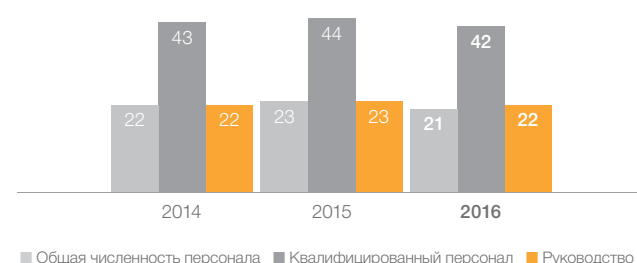


■ Женщины ■ Мужчины ■ Текучесть кадров

РАЗНООБРАЗИЕ

В горнодобывающей отрасли преобладает мужской труд. Это связано с тяжелыми физическими нагрузками и природой горных работ. Тем не менее, мы стремимся создать все необходимые условия для увеличения количества женщин среди специалистов и руководителей Компании. В 2016 году женщины занимали 22% руководящих должностей Полиметалла, а доля женщин-специалистов составила 42%. Женщины также представляют 22% членов Совета директоров и 21% общей численности персонала (см. диаграмму ниже).

ДОЛЯ ЖЕНЩИН В КОМПАНИИ (%)



■ Общая численность персонала ■ Квалифицированный персонал ■ Руководство



ЗАРПЛАТЫ И СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Мы твердо убеждены, что необходимо признавать достижения сотрудников и поощрять их. Поэтому Полиметалл предлагает конкурентные зарплаты и социальные пакеты, что гарантирует нам возможность привлечения и удержания лучших специалистов. Уровень зарплат и премий намного превышает средние значения доходов в регионах присутствия Компании. Вознаграждения в рамках долгосрочной программы поощрения привязаны к цене акций Компании (подробнее см. Отчет о вознаграждениях www.polymetalinternational.com).

Корпоративная система вознаграждения основана на фиксированной части заработной платы. Для персонала предприятий и рабочих предлагается повременно-премиальная заработная плата, рассчитываемая за фактически отработанное время в соответствии с установленным объемом работ с учетом месячных и годовых надбавок. В течение этого года мы обеспечили устойчивый рост зарплат, соответствующий уровню роста инфляции.

Наш социальный пакет предусматривает множество мер поддержки и компенсационных выплат. Мы предлагаем финансовую помощь сотрудникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, и в 2016 году мы увеличили размер материальной помощи в 2 раза. Мы предоставляем помощь в обеспечении жильем и частично компенсируем расходы на ипотечные взносы сотрудников. Мы предоставляем пособия на оплату детских садов, групп продленного дня и летних лагерей. Мы также предоставляем компенсацию расходов на проезд к месту проведения отпуска и обратно для сотрудников, работающих в отдаленных районах, и членов их семей один раз в два года.

Здоровье персонала важно не только для самих сотрудников, но и для успеха бизнеса. Мы прилагаем усилия для создания безопасных условий труда и благополучия людей. С 2016 года мы начали организовывать ежегодное санаторно-курортное лечение в медицинских учреждениях. Мы предоставляем дополнительное выходное пособие работникам, выходящим на пенсию, предоставляем отпуска по уходу за ребенком с выплатой ежемесячной материальной помощи. В 2016 году 296 человек оформили отпуск по уходу за ребенком (99% женщин и 1% мужчин), все сотрудники вернулись на работу в Полиметалл по окончании своих отпусков.

СРАВНЕНИЕ УРОВНЕЙ ЗАРПЛАТ

(минимальный уровень зарплат в Полиметалле на 218% выше, чем минимальный уровень зарплат в регионах присутствия)



УЛУЧШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ

В 2016 году мы продолжили улучшать бытовые условия для сотрудников, работающих вахтовым методом в отдаленных районах. Основные усилия в этой области были направлены на развитие инфраструктуры на месторождениях.

В Албазино мы отремонтировали существующее общежитие и построили новое на 100 мест. На Хакандже в ремонт и модернизацию столовой и общежития было вложено около 300 000 долл. США. На Майском отремонтированы жилые блоки для размещения женщин, открыты новые офис и столовая, старые здания пришлось демонтировать в связи со строительством карьера на территории зданий. На Дукате завершен ремонт санитарно-бытовых помещений, а в Кызыле построили новое общежитие для подрядчиков. В 2017 году на Албазино планируется завершение установки мобильного спорткомплекса для тренировок и командных соревнований.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Мы ежегодно инвестируем в обучение и развитие навыков своих сотрудников, чтобы обеспечить реализацию долгосрочных задач Компании и предоставить сотрудникам возможности для карьерного роста. К ним, в первую очередь, относится наша программа подготовки кадрового резерва, которая формирует новое поколение квалифицированных руководителей.

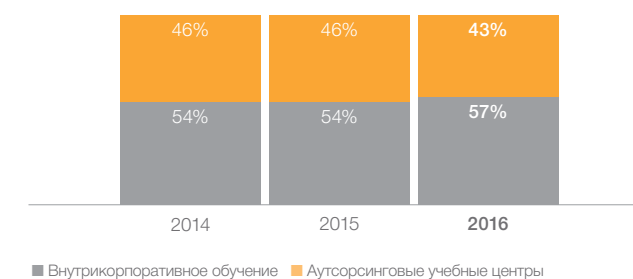
С первого дня работы все ключевые сотрудники проходят оценку квалификации и получают личную программу обучения, охватывающую общие аспекты нашей деятельности и включающую специализированные технические курсы. При каждой последующей оценке согласовывается программа дальнейшего обучения – профессионального и управленческого, на базе корпоративной сети обучения и курсах приглашенных преподавателей. Кроме того, ключевые сотрудники имеют возможность посещать учебные семинары ведущих международных горнодобывающих компаний, чтобы расширить область своей компетенции, а мы, в свою очередь, также проводим обучение сотрудников других горнодобывающих, металлургических и проектных институтов и компаний.

В последние годы мы успешно применяем систему дистанционного обучения, которая дополняет обучение в корпоративных учебных центрах, повышает производительность и эффективность труда и дает возможность обучения сотрудников в отдаленных районах. В 2016 году мы обновили некоторые дистанционные курсы и опубликовали экзаменационные материалы, чтобы сотрудники могли оценить свои знания. Этот процесс завершился конкурсом «Лучший по профессии», проведенный в 2016 году (подробнее см. пример из практики).

В 2016 году мы инвестировали 866 тыс. долл. США в профессиональное обучение своих сотрудников, на 28% больше, чем в 2015 году. 8891 человек (82% персонала) прошли обучение, а количество обученных внутри Компании увеличилось на 10% при том же уровне затрат, что и в 2015 году. Мы также увеличили количество штатных преподавателей. Среднее количество учебного времени составило 60 часов; руководители, квалифицированные специалисты и рабочие получили 34, 41 и 104 учебных часа соответственно.

ОБУЧЕНИЕ

(количество сотрудников, прошедших обучение)



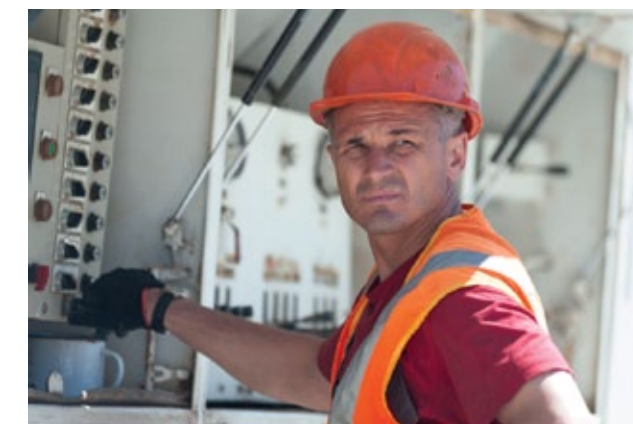
Кадровый резерв

Как и раньше, в 2016 году все сотрудники, включенные в кадровый резерв, получили оценку профессионального роста и индивидуальные планы развития. В результате комплексного обучения, проведенного в 2014–2016 гг., в прошлом году 16 сотрудников из кадрового резерва получили повышение и заняли ключевые должности в Компании. Фактически 33% вакансий заполняется кандидатами кадрового резерва (52% за счет внутренних назначений и только 15% посредством набора персонала со стороны).

Программы для молодых сотрудников

В 2016 году 24% сотрудников от общей численности персонала были младше 30 лет (24% из которых женщины). Специалистам, имеющим большой потенциал, мы предоставили программы развития для подготовки их к руководящим задачам будущего. Обучение затрагивало темы охраны труда и промышленной безопасности, операционного контроля, строительства, планирования горных работ и трудовых отношений. В 2017 году мы увеличим количество групп и участников.

В 2016 году мы провели научно-производственную конференцию молодых специалистов одновременно в трех регионах. Событие привлекло 43 участника (32 в 2015 году). Во время конференции молодые специалисты могли обсудить свои научные интересы, а также реализовать возможности карьерного роста. Уже во второй раз мы провели конкурс на лучший проект, победители которого были объявлены на Международном форуме молодых ученых в Горном университете Петербурга в апреле 2016 года. Мы сотрудничаем с 12 высшими и 5 профессиональными учебными заведениями, предоставляя стажировки, рабочие места и другие возможности получения производственного опыта для студентов.



0

забастовок и локаутов

5,5%

коэффициент текучести кадров

ОТНОШЕНИЯ С ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

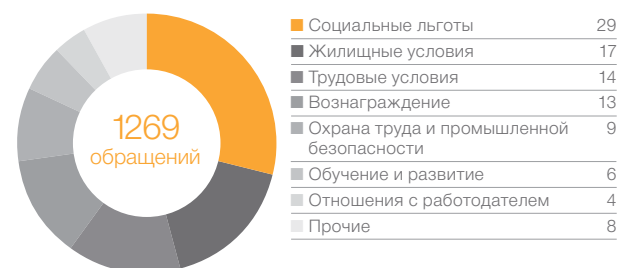
У нас сложились хорошие отношения с трудовым коллективом, основанные на принципах равноправия сторон, учете взаимных интересов, строгом соблюдении трудового законодательства и конструктивном диалоге между партнерами по всем социально-трудовым вопросам.

Полиметалл поддерживает право своих работников на свободу объединений и заключение коллективных договоров. В 2016 году 88% общей численности сотрудников по всему миру и 100% персонала производственных предприятий в России, Армении и Казахстане состояли в коллективных договорах. Коллективные договоры подписаны на всех новых проектах Полиметалла, включая Кызыл (Бакырчик), Светлое, Комаровское и Капан. Срок действия коллективных договоров на Майском, Воронцовском и в Охотске были продлены на три года в 2016 году.

На каждом из предприятий работает Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (КРСТО), которая представляет интересы работников при взаимодействии с работодателем. В Полиметалле сформированы советы трудовых коллективов и функционирует система обратной связи. Наши работники имеют возможность обратиться к работодателю с любым вопросом, в том числе анонимно, посредством интернета. В 2016 году получено 1269 таких обращений (814 в 2015 году). На 99,6% обращений дан ответ, главным образом на собраниях (57%) и через единые мобильные телефоны обратной связи (17%). На Майском и Омолоне были проведены кадровые проверки на соответствие требованиям трудового законодательства государственной трудовой инспекцией; не было выявлено ни одного нарушения.

ВОПРОСЫ ОТ СОТРУДНИКОВ

(%)



ИЗМЕНЕНИЯ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И СРОКИ УВЕДОМЛЕНИЯ

Мы своевременно и надлежащим образом уведомляем об изменениях условий труда и других значимых событиях. Срок для уведомлений, направляемых работникам при изменении основных условий трудового договора, устанавливается в коллективных договорах и соответствует принятому законодательству в стране трудоустройства. В Российской Федерации и Республике Армения срок предварительных уведомлений в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, введения/замены/пересмотра норм труда или предстоящего увольнения в связи с сокращением штата/ликвидацией компании составляет два месяца до вступления изменений в действие, в Республике Казахстан этот срок равен одному месяцу.

Когда необходимо провести массовое высвобождение работников, оно проводится поэтапно, а найм новых работников на вакантные места временно приостанавливается. Компания принимает на себя обязательство по обучению и переобучению работников, желающих повысить свою квалификацию или получить новую профессию, в которой нуждается Компания, с сохранением среднего заработка на весь период обучения и по возможности осуществляет трудоустройство работников в других подразделениях организации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА 2016 ГОД

МЫ СКАЗАЛИ...	МЫ СДЕЛАЛИ...
Мы будем развивать культуру безопасного поведения и оценки рисков с целью снижения травматизма.	Мы проводим обучение по охране труда и безопасности. Продолжаем внедрять ежемесную оценку риска на опасных производственных объектах и автоматизированный сбор и обработку данных, нацеленные на исключение опасных факторов на рабочих местах.
Мы будем поддерживать уровень текучести кадров ниже 10%.	Снизили уровень на 34% с 8,3% до 5,5%.
Мы будем развивать навыки молодых лидеров в соответствии с новыми программами, внедренными в 2015 году.	Молодым сотрудникам предоставлены возможности развития и обучения; провели конференцию и приняли участие в Международном форуме молодых ученых в Горном университете Санкт-Петербурга.
Мы проведем целевое обучение инженеров.	Мы увеличили количество курсов и добавили техническое обучение.
Мы запустим новые курсы в Центре горных информационных технологий.	Цель достигнута – мы увеличили количество курсов.
Мы проведем целевое обучение сотрудников, занятых на подземных горных работах.	Провели обучение сотрудников работе на машинах с дистанционным управлением, что позволит снизить риски при осуществлении подземных горных работ.
Мы трудоустроим на постоянной основе 30% стажеров.	19% стажеров приняты на работу на постоянной основе.

ПЛАНЫ НА 2017 ГОД И ДАЛЕЕ

Заглядывая вперед, мы наметили следующие цели на 2017 и следующие годы:

- Внедрить больше обучающих программ по промышленной безопасности и оценке рисков
- В целях расширения кадрового резерва, провести в феврале 2017 года совещание молодых геологов на Воронцовском, в программу которого войдет обучение корпоративным стандартам
- Подготовить мультимедийные материалы для курсов, проводимых в наших центрах
- Продолжить индексирование зарплат в соответствии с уровнем инфляции
- Расширить кадровый резерв путем включения в него инженеров-энергетиков и геологов



ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПЕРВОМ МЕСТЕ

Охрана труда и здоровья сотрудников является главным приоритетом Полиметалла. Мы стараемся обеспечить безопасные рабочие места на всех предприятиях, невзирая на суровый климат, географическую удаленность, постоянный рост числа сотрудников и повышение интенсивности подземных горных работ. Мы вкладываем значительные средства в профессиональное обучение и применение лучших управленческих стандартов в области промышленной безопасности. Нашей целью является создание культуры «нулевого травматизма».



КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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



ЧЕМ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ

Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного поведения, Политика в области охраны труда, стандарты OHSAS 18001 и стандарты управления в области охраны труда, соответствующие требованиям государственных стандартов промышленной безопасности



ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Сотрудники, государственные органы, независимые аудиторы, поставщики, подрядчики, местное население



ПРИОРИТЕТЫ

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



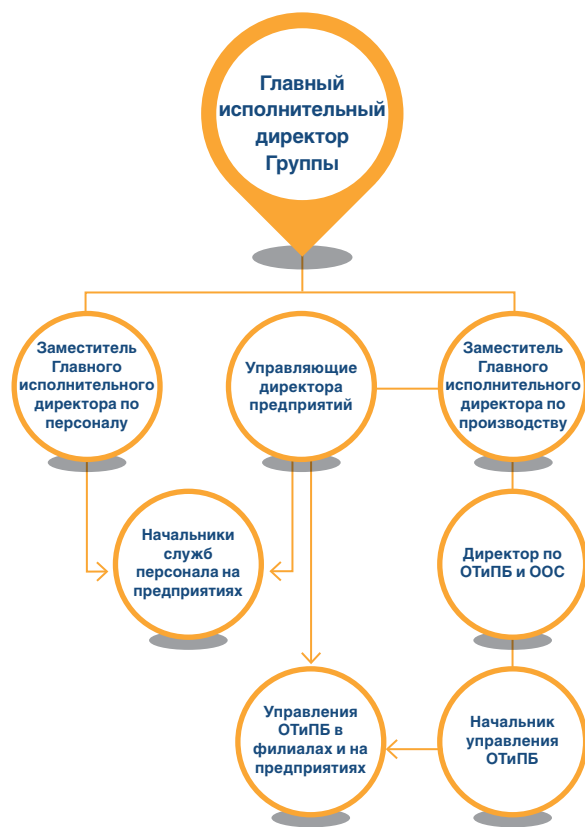
ВАЖНЫЕ АСПЕКТЫ

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



РАБОТА В СЛОЖНЫХ УСЛОВИЯХ В ОТДАЛЕННЫХ РЕГИОНАХ, БЫВАЕТ НЕЛЕГКО ОБЕСПЕЧИТЬ ТЩАТЕЛЬНОЕ СОБЛЮДЕНИЕ ВСЕХ ПРАВИЛ БЕЗОПАСНОСТИ. НО НЕСМОТРИ НА ЭТО, МЫ ОТВЕТСТВЕННО ПОДХОДИМ К ВНЕДРЕНИЮ СТАНДАРТОВ ОХРАНЫ ТРУДА НА ВСЕХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ПОЛИМЕТАЛЛА. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НАШИХ СОТРУДНИКОВ – ОСНОВНОЙ ПРИОРИТЕТ КОМПАНИИ.

Виталий Савченко
Заместитель Главного исполнительного директора по производству



НАШ ПОДХОД: ДОСТИЖЕНИЕ «НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА»

Мы стремимся создать культуру «нулевого травматизма», при которой каждый работник берет на себя личную ответственность, как за собственную безопасность, так и безопасность своих коллег. Мы постоянно поощряем ответственное поведение, чтобы обеспечить безопасные условия труда для всех своих сотрудников и подрядчиков. Мы не останавливаемся на достигнутом – это непрерывный процесс обучения, оценки и совершенствования.

Несмотря на интенсивное и своевременное обучение персонала, создание систем управления безопасностью и соблюдение требований международных стандартов и нормативов, к сожалению, иногда происходят несчастные случаи. В последние годы значительно увеличился объем подземных горных работ в сложных геомеханических условиях. Мы смогли удержать показатель частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) на прежнем уровне, несмотря на рост численности персонала, интенсивности производства и количества месторождений, обрабатываемых подземным способом.

Несмотря на скромные улучшения показателей по результатам 2016 года, факт трагической гибели четырех коллег вызывает у нас серьезную обеспокоенность.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, КОНТРОЛЬ И СТАНДАРТЫ

Мы полностью соблюдаем требования законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности во всех странах и регионах присутствия, а также принимаем во внимание международные стандарты в этой области. В 2016 году мы приложили много усилий, чтобы пройти повторную внешнюю проверку на соответствие Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ) стандарту OHSAS 18001. Политика в области охраны труда и промышленной безопасности доступна на сайте Компании www.polymetalinternational.com и доводится до сведения сотрудников и заинтересованных сторон посредством информационных стендов, корпоративной газеты и еженедельных собраний «День безопасности». Все наши производственные объекты и предприятия являются объектами обязательного страхования.

ОЦЕНКА РИСКОВ

Система охраны труда и промышленной безопасности помогает идентифицировать, оценивать и снижать производственные риски, обеспечивать безопасные условия для работников и безопасную эксплуатацию зданий, сооружений и всего оборудования. Система также позволяет тщательно проверять применяемые контрольные меры и эффективно проводить внутренние аудиты.

Ежегодно на всех предприятиях Полиметалла выявляются и оцениваются риски, а также формируются карты рисков для наших производственных процессов и объектов, после чего разрабатываются детальные мероприятия по снижению этих рисков. Мы используем систему ежемесячной оценки рисков (EOR), которая способствует росту осведомленности работников об опасных условиях; выявляет и соответствующим образом корректирует риски, а также контролирует точность оценки рисков. Система EOR широко используется на опасных участках наших предприятий, таких как транспорт, рудники, энергоустановки.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Нам известны все риски эксплуатируемых предприятий в России, Казахстане и Армении: 93 производственных объекта и технологических участка относятся к категории опасных. Приоритетным направлением нашей деятельности является снижение уровня наиболее высоких рисков на 12 месторождениях Полиметалла, где ведутся подземные горные работы.

Ежегодно Компания проводит оценки рисков, при которых рассчитываются вероятность наступления и возможные последствия неблагоприятного события, затем информирует сотрудников о результатах таких оценок через различные информационные каналы. Мы увеличили количество доминирующих рисков: их было пять в 2015 году, семь в 2016 и стало десять в 2017 году. Максимальную опасность на наших предприятиях представляют обрушение горной массы, дорожно-транспортные происшествия и высотные работы. Прочие опасности включают проведение ремонтных работ, защемление движущимися частями оборудования, возгорания и воздействие электрическим током.

В декабре 2016 года был успешно пройден инспекционный аудит СУОТиПБ на соответствие международному стандарту OHSAS 18001. Была перераспределена ответственность за действия и результаты, проведена проверка безопасности оборудования и парка горной техники, внесены изменения в систему оплаты труда, чтобы снизить риски и избежать выполнения производственного плана в ущерб безопасности.

В Компании внедряется Система управления критическими рисками (CRM). Предыдущая система управления основывалась на трех видах корректирующих и предупреждающих мероприятий, направленных на повышение безопасности, сейчас же мы применяем риск-ориентированный подход. В планах действия на 2017 год мы распределили риски на категории: экстремальные (20%), высокие (23%), средние (30%) и низкие (27%).

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

С огромным сожалением мы вынуждены сообщить, что в 2016 году в Компании было зафиксировано четыре смертельных несчастных случая. Два из них были вызваны вывалом горной массы в подземных рудниках Дукат и Албазино (14 апреля и 30 июня). Слесарь-ремонтник погиб в результате ожогов тела 6 октября на Варваринском, водитель со Светлого был смертельно травмирован в дорожно-транспортном происшествии 8 октября. Помимо этих случаев в 2016 году было зарегистрировано 15 несчастных случаев без смертельного исхода, один из которых был тяжелой степени, остальные – легкой. Мы всерьез обеспокоены этими фактами.

Несчастные случаи со смертельным исходом, травмы и происшествия совершенно неприемлемы для нас. Мы выражаем глубокие соболезнования семьям и друзьям погибших; мы разделяем вместе с ними потери и хотим отдать должное тяжелому труду и преданности ушедших. Мы берем на себя все расходы, связанные с этими трагическими событиями, и обеспечиваем длительную финансовую поддержку семьям. В 2017 году мы планируем добиться отсутствия случаев со смертельным исходом на всех предприятиях.

Общее число несчастных случаев со смертельным исходом снизилось в 1,5 раза по сравнению с прошлым годом, LTIFR снизился на 14% по сравнению с 2015 годом. Мы намерены продолжать привлекать значительное количество ресурсов и принимаем дополнительные меры для того, чтобы не допустить травматизм в будущем.



НОВАЯ СИСТЕМА ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ПОВЫШАЕТ БЕЗОПАСНОСТЬ

С 2016 года все объекты Полиметалла с подземными горными работами обеспечены системой позиционирования. Новая система позволяет нам определять в реальном времени позицию горняков под землей. Это означает, что в случае аварийной ситуации, диспетчеры смогут более точно определить местоположение проходчиков.

Система не только подает звуковые и световые сигналы сотрудникам о необходимости связаться с диспетчером и покинуть рабочую зону. К ней также можно подключить газоанализаторы для мониторинга воздушной среды в выработках. Система производит автоматическую запись звуковых сообщений диспетчеров, подобно «черным ящикам» самолетов. Информация сохраняется на сервере за определенный день, что позволяет нам создать архив мониторинга и по мере развития горных работ адаптировать систему под новые рабочие зоны.

Система была запущена на Авляяккане, а затем на Албазино. Чтобы задействовать все возможности системы, мы увеличили скорость интернета на месторождениях и наняли сотрудника, который постоянно будет просматривать архивы по передвижению работников.

«В головные фонари встраивается чип, с которого система через определенные промежутки времени принимает данные и обновляет картинку на экране горного диспетчера, – рассказывает инженер по охране труда и промышленной безопасности Сергей Новоселов. – Маленький чип имеет огромное значение для безопасности рабочих».

ПОКАЗАТЕЛИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОКАЗАТЕЛИ БЕЗОПАСНОСТИ

Показатели Полиметалла

	2016	2015	2014
Всего несчастных случаев	19	16	11
– в т.ч. со смертельным исходом	4	6	3
Инциденты	3	0	1
Происшествия	46	36	25
LTIFR	0,19	0,22	0,13

Показатели подрядчиков

	2016	2015	2014
Всего несчастных случаев	12	4	9
– в т.ч. со смертельным исходом	3	3	1
Инциденты	0	0	0
Происшествия	50	16	13
LTIFR	0,37	0,12	0,25

Определение терминов в области охраны труда

Несчастный случай – неблагоприятное событие, которое произошло во время работы, по дороге на работу или с нее или на автотранспортном средстве Компании и причинило вред психическому или физическому здоровью.

Инциденты – события, которые приводят или могут привести к несчастному случаю (например, неожиданный взрыв и/или выброс опасных веществ).

Происшествие – поломка, предаварийная ситуация или опасное событие.

LTIFR – коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности, нормированный на 200 000 чел./час.

АНАЛИЗ И ОТВЕТНЫЕ МЕРЫ

Чтобы лучше понять, какие недостатки существуют в системе управления безопасностью, мы проводим специальные расследования и анализ всех происшествий на рабочих местах. Мы разработали и применили принцип «5 почему» для проведения наших внутренних расследований, помимо текущих расследований государственных органов. Эта процедура подразумевает оценку всех возможных рисков для здоровья и безопасности, от технологических характеристик до психологического и эмоционального состояния работников.

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

АНАЛИЗ И ОТВЕТНЫЕ МЕРЫ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ	ТЕХНИЧЕСКИЕ	МОТИВАЦИОННЫЕ
<ul style="list-style-type: none"> Проведение ежеквартальных совещаний по безопасности с подрядными организациями Ревизия маршрутных карт и доработки технологических карт Обучение работников способам определения рисков и культуре производства Интенсификация процесса по сбору данных и формированию пирамиды происшествий Обеспечение эффективного применения средств визуализации 	<ul style="list-style-type: none"> Оборудование парка горной техники защитными элементами (защитные козырьки, кабины и перила) Разработка и внедрение стандарта управления геомеханическими условиями Запрет на использование обогревательных приборов с применением открытого огня Оптимизация технологии ведения горных работ Внедрение автоматизированной системы алко- и нарконтроля работников на руднике Дукат 	<ul style="list-style-type: none"> Доплаты за применение дистанционного управления машин в опасных условиях Связь оплаты труда водителей с ежемесячным применением систем контроля скорости Проведение агитационной кампании по обязательному применению очков Проведение тематических месячников по безопасности по ключевым рискам Пропаганда «Золотых правил безопасности» Полиметалла

НОВЫЕ МЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2016 году Полиметалл внедрил новые меры по усилению действенности процедур безопасности. Проведены опытные работы по изменению дизайна и процессов добычи (системы разработки) с выбором оптимальных параметров и увеличением процента систем с закладкой (поддержание пород), которые позволят проводить добычу без входа человека в очистное пространство. Проведено обучение операторов подземного горного оборудования работе с технологическими машинами на дистанционном управлении для работы в опасных условиях. Путем внедрения специальной техники и применения новых материалов мы механизировали вспомогательные процессы на подземных горных работах (крепление, взрывные работы).

Полностью внедрена система ежемесячной оценки рисков на опасных производственных объектах, а также процедуры автоматического сбора, обработки и контроля информации. Проведено обучение сотрудников безопасному и ответственному поведению на опасных производственных объектах с привлечением внутренних и внешних преподавателей. В подземных рудниках установлена система позиционирования для точного определения места горняков. (Более подробно см. в примере из практики на странице 41.)

ВОВЛЕЧЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Обучение и вовлечение сотрудников является важным для внедрения практических методов безопасной работы. В Полиметалле определен порядок трудоустройства и проверки квалификации у сотрудников, а также предоставления обучения для развития профессиональных навыков. Мы также четко указываем требования к компетентности в описании должностных обязанностей для каждой вакансии. Потребности в обучении определяются руководителями подразделений. За счет Компании специалисты проходят обучение по охране труда, промышленной безопасности, электро- и пожаробезопасности. Они также проходят курсы повышения квалификации и целевое обучение.

В 2016 году 10 837 сотрудников (100% персонала) прошли курсы по промышленной безопасности; 9100 человек (84%) прошли обязательное обучение; 1069 человек (10%) прошли обучение по промышленной безопасности и выявлению производственных рисков и 668 человек (6%) прошли обучение культуре промышленной безопасности.

Мы активно вовлекаем и мотивируем сотрудников к выполнению правил промышленной безопасности. Мероприятия включают в себя конкурсы по улучшению системы управления ОТиПБ (см. пример из практики на странице 41) и вознаграждение за отсутствие нарушений правил безопасности и происшествий. Мы также публикуем «барометр безопасности» в нашей корпоративной газете, на информационных стендах и портале.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

В 2016 году было зарегистрировано четыре профессиональных заболевания (два случая силикоза, один – туберкулеза и один случай невропатии конечностей). Эти горняки (проходчики) имеют более чем 20-летний стаж работы в подземных рудниках в неблагоприятных условиях, таких как переохлаждение, шум, вибрация, запыленность и физическое перенапряжение. Трое сотрудников продолжают работать в Полиметалле, один принял решение оставить профессию.

РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА 2016 ГОД

МЫ СКАЗАЛИ...	МЫ СДЕЛАЛИ...
Мы обеспечим наличие надежной и эффективной системы управления ОТиПБ, сертифицированной на соответствие стандарту трехступенчатой внешней аудиторской проверкой.	По результатам аудиторской проверки сертификация была подтверждена.
Мы исключим риск обрушений в подземных выработках и предотвратим травмы, связанные с этим риском.	Количество происшествий, связанных с обрушением горной массы, снизилось в 2 раза.
Мы создадим условия для работников, способствующие соблюдению правил безопасности, и обеспечим, чтобы каждый сотрудник работал в соответствии с системой ежемесячной оценки риска.	Мы наняли консультантов для внешнего анализа поведения работника. Мы улучшили отношения с подрядчиками и их систему управления – провели обучение, внедрили требование соблюдения стандартов Полиметалла и проводили совместные совещания по безопасности. Мы также внесли изменения в систему оплаты труда, исключив ненужные риски.
Мы будем получать информацию об опасности в аварийных ситуациях, применяя систему позиционирования сотрудников.	Используется на всех предприятиях (сейчас внедряется на руднике Дукат).
Мы будем тщательно анализировать результаты ежемесячной оценки рисков и разрабатывать адекватные и действенные меры в ответ на любые выявленные недостатки и слабые места.	Мы выявили в течение 2016 года два дополнительных риска – работа с электричеством и возгорание. Увеличили количество управляемых рисков с пяти до семи.
Мы снизим уровень наиболее значимых рисков, приводящих к травмам, и добьемся уменьшения ежемесячных показателей травматизма на 10%, по сравнению со средними квартальными показателями за тот же период.	Доминирующие риски – обрушение горной массы (снизился на 50%), дорожно-транспортные происшествия (на том же уровне) и высотные работы (на том же уровне). LTIFR остается на низком уровне.
Мы распространим Систему управления в области охраны труда и промышленной безопасности на все производственные процессы и работы, выполняемые как сотрудниками Полиметалла, так и подрядными организациями на наших объектах.	СУОТиПБ внедрена на новых предприятиях (Комаровское, Капан и Кызыл). Мы повысили ответственность подрядчиков, обязав их регулярно проводить оценку рисков и стимулировать безопасное поведение работников.

ПЛАНЫ НА 2017 ГОД И ДАЛЕЕ

Мы наметили следующие цели в области охраны труда и безопасности на 2017 год и далее:

- Внедрить Систему управления критическими рисками (CRM) и увеличить количество рисков
- Продолжить обучение и тренинги по безопасному поведению силами внутренних преподавателей
- Усовершенствовать имеющуюся визуализацию опасностей и внедрить ее на новых предприятиях, создать барьеры для входа в опасные зоны

Тот факт, что профессиональные заболевания в Полиметалле впервые были зарегистрированы лишь в 2016 году, обусловлен молодостью Компании (нам 19 лет) и наличием трудоустроенных постепенно стареющих сотрудников. Мы только начали сталкиваться с проблемой старения персонала, но уже отреагировали на зарегистрированные случаи: был внедрен новый вид дополнительных социальных гарантий – организация/обеспечение санаторно-курортного лечения работников, и планируем расширить социальный пакет в 2017–2018 гг.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

УСТАНОВЛЕНИЕ ПРОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ С МЕСТНЫМ НАСЕЛЕНИЕМ

Мы тесно сотрудничаем с местными сообществами в регионах присутствия Компании. Нашей целью является положительное влияние деятельности Полиметалла на местных жителей.



КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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



ЧЕМ МЫ РУКОВОДУЕМСЯ

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



ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

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



ПРИОРИТЕТЫ

Расширение спектра соглашений о социально-экономическом сотрудничестве; улучшение качества жизни местного населения; расширение взаимоотношений и взаимодействия с общественностью; поддержка спортивных и культурных мероприятий; развитие образования и здравоохранения; поддержка КМНС



СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ

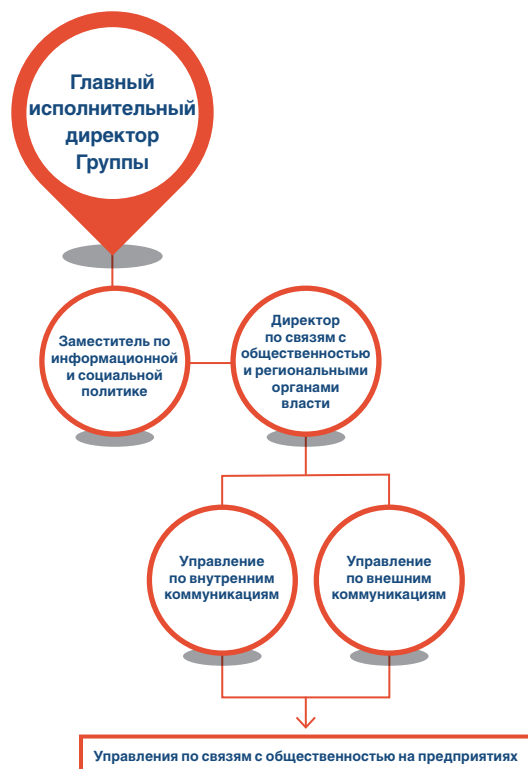
- Местные сообщества
- Государственная политика
- Социальные инвестиции
- Развитие и влияние инвестиций в инфраструктуру
- Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с КМНС и местными жителями
- Механизмы рассмотрения обращений в области социальных воздействий
- Права коренных народов
- Переселение

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ



С РОСТОМ БИЗНЕСА РАСТЕТ И НАША ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД СООБЩЕСТВАМИ, ПРОЖИВАЮЩИМИ В РЕГИОНАХ НАШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. МЫ ХОТИМ, ЧТОБЫ НАС ВОСПРИНИМАЛИ КАК ХОРОШЕГО СОСЕДА, ОТВЕТСТВЕННУЮ КОМПАНИЮ, КОТОРАЯ ИСКРЕННЕ ЗАБОТИТСЯ О БЛАГОПОЛУЧИИ НАСЕЛЕНИЯ.

Юлия Пивоварова
Директор по связям с общественностью



НАШ ПОДХОД: СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И ВОВЛЕЧЕНИЕ СООБЩЕСТВ

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

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

Мы внедрили Систему управления взаимодействием с сообществами на всех предприятиях, что облегчает контроль местных инвестиций и отслеживание регулярных взаимодействий с местным сообществом. Мы держим местное население в курсе своей деятельности и проводим консультации, прислушиваясь к его нуждам и отвечая на обращения. В результате постоянного взаимодействия с местным населением на протяжении нескольких лет, к концу 2016 года мы заключили 25 соглашений о сотрудничестве в большинстве регионов присутствия (в том числе на недавно приобретенном месторождении Капан).

СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ

В своей работе мы руководствуемся международными стандартами и принципами, касающимися отношений с сообществами, такими как Декларация ООН о правах коренных народов и Глобальный договор ООН. Мы также разработали внутренние стандарты и политики в соответствии с передовой международной практикой.

В 2016 году в рамках Системы управления взаимодействием с сообществами был разработан новый Стандарт взаимодействия. Документ внедрен на нескольких предприятиях, а к 2018 году будет действовать на всех наших предприятиях, что обеспечит универсальность корпоративного подхода к вовлечению общественности.

Новый стандарт дополняет Кодекс корпоративного поведения, который регламентирует поведение наших сотрудников по отношению к другим, в том числе местным сообществам и органам власти. Стандарт также сопровождает Процедуру по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам и прочие регулирующие документы.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

В 2016 году мы подписали Политику в области прав человека, подкрепляющую нашу ориентированность на уважение к правам человека и сохранение культурного наследия коренных народов на территориях, где мы ведем свою деятельность. Политика будет внедряться в течение 2017 года. В отчетном году не отмечалось нарушений прав лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

В 2016 году инвестиции в местные сообщества составили более 5 млн долл. США. За последние пять лет объем инвестиций достиг 24,9 млн долл. США. Основными направлениями были здравоохранение, образование, инфраструктура, спорт и здоровый образ жизни, культурный и творческий потенциал, поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС) и охрана окружающей среды. Кроме того, была оказана благотворительная помощь на сумму 68 тыс. долл. США.

Помимо финансовой в 2016 году оказывалась гуманитарная помощь оленеводам в виде продуктов питания, топлива, ГСМ, дров и лекарств; осуществлялись доставки еды и медикаментов в отдаленные поселки КМНС в Магаданской области, Хабаровском крае и Чукотском АО, а также строительство и обслуживание дорог в отдаленных районах.

ИНВЕСТИЦИИ В СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ В 2016 ГОДУ (%)

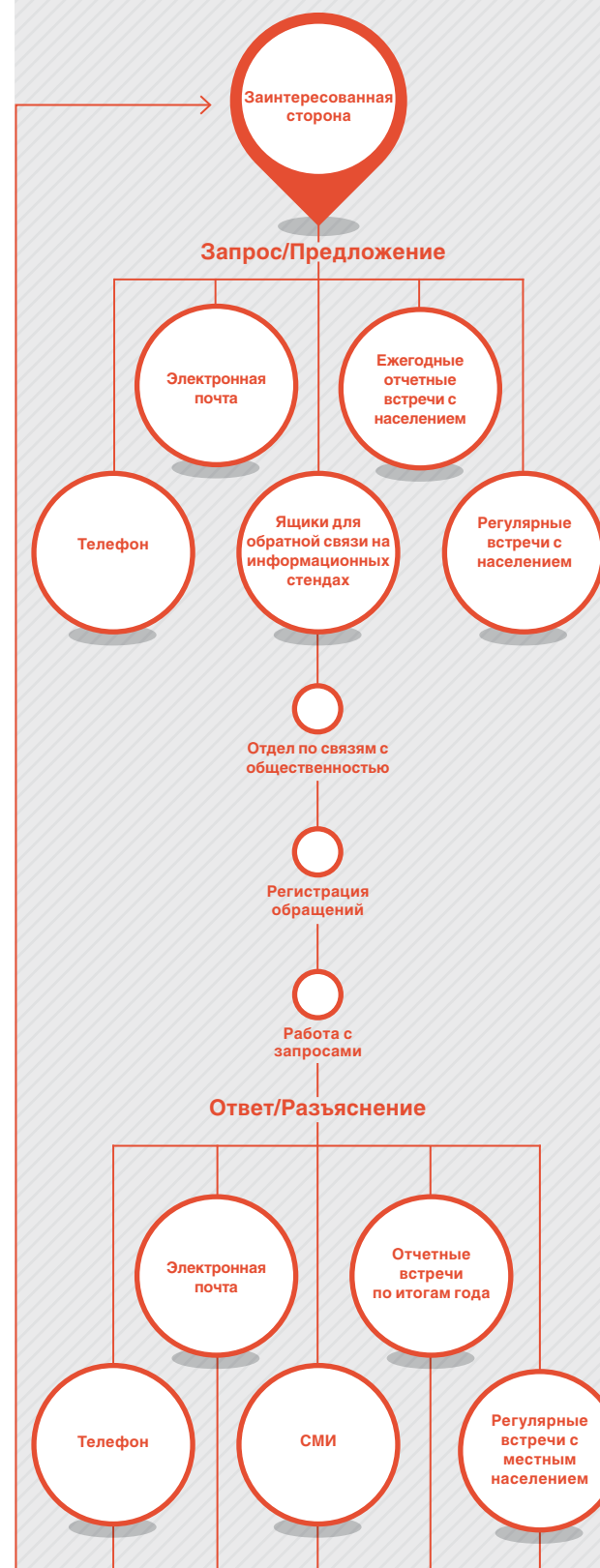


ВОВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В КОРПОРАТИВНУЮ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Мы привлекаем сотрудников предприятий Полиметалла – в том числе на новых проектах – к участию в благотворительных акциях. В 2016 году 1300 работников приняли участие в 18 благотворительных акциях. Кроме того, мы структурировали корпоративную добровольческую деятельность и провели соответствующую информационную кампанию.



МЕХАНИЗМЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРИОРИТЕТЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ

	КОЛИЧЕСТВО ПРОЕКТОВ	ИНВЕСТИЦИИ (ТЫС. ДОЛЛ. США)	ОСНОВНЫЕ ПРОЕКТЫ
ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ			
	Более 60 проектов	1563	<ol style="list-style-type: none"> 1. Детский сад на 180 мест в Жарминском районе (Проект Кызыл) 2. Медицинский десант на отдаленные территории Хабаровского края 3. Поставка медицинского оборудования для палаты интенсивной неонатальной терапии центральной районной больницы Охотска
ИНФРАСТРУКТУРА			
	Более 20 проектов	461	<ol style="list-style-type: none"> 1. Строительство мостов через реки на Чукотке 2. Программа по освещению поселков в Хабаровском крае – «Светлое село» 3. Строительство городского парка в Краснотурьинском ГО
СПОРТ			
	35 проектов	2000	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ремонт крыши детской спортивной школы в Омсукчане 2. Ремонт единственного детского бассейна в Амурске 3. Изготовление и монтаж заградительных сеток на стадионе в Краснотурьинске
КУЛЬТУРА			
	Более 40 проектов	751	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ремонт дома культуры в п. Воронцовка 2. Продолжение проекта по оснащению оборудованием мастерской скульптуры и керамики в г. Амурск 3. Ремонт, замена сцены и светового оборудования в центре досуга и народного творчества
КОРЕННЫЕ МАЛОЧИСЛЕННЫЕ НАРОДЫ СЕВЕРА (КМНС)			
	Более 50 проектов	208	<ol style="list-style-type: none"> 1. Чипирование оленей в Хабаровской крае для их учета 2. Ремонт перевалочной базы оленеводов в Магаданской области и строительство базы в Чукотском АО 3. Приобретение инструментов для мастерской национальной культуры КМНС в Хабаровском крае
ЭКОЛОГИЯ			
	Более 15 проектов	39	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оснащение экологического зала с интерактивными станциями в музее природы Приамурья 2. Организация экологического движения в Аяно-Майском районе 3. «Мусорный карнавал» – шоу костюмов, сделанных из одноразовой упаковки и других твердых бытовых отходов

РЕАГИРОВАНИЕ НА НУЖДЫ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Инвестиции и связанные с ними целевые показатели ежегодно утверждаются руководством Полиметалла и Советом директоров на основании оценки значимости для местного населения. Нужды сообщества и направления наших социальных инвестиций обсуждаются с местными заинтересованными сторонами. Мы используем Систему управления взаимодействием с сообществами для обсуждения наших действий и поощряем обратную связь от заинтересованных сторон. Для нас важны сообщества, и мы регулярно организуем поездки и выездные консультации, в том числе в отдаленные районы.

В 2016 году мы получили 270 обращений от местного населения, связанных главным образом с возможностями трудоустройства, планами развития, воздействиями на качество жизни, а также запросы на помощь в проведении культурных, спортивных и природоохранных мероприятий. В течение года мы провели 32 собрания, общественных слушания и встречи с представителями населения и КМНС. Кроме этого, мы организовали 15 посещений производственных объектов Компании.

Мы начали диалог с местным сообществом на недавно приобретенном месторождении Капан в Армении. Определены заинтересованные стороны, система взаимодействия с заинтересованными сторонами представлена местному сообществу. Мы создали каналы связи и предоставили доступ к этим каналам всем заинтересованным сторонам, включая сотрудников, местных жителей, общественные организации и органы власти. Теперь, как и на других наших предприятиях, все заинтересованные стороны имеют простой способ связи с нами и гарантированно получают ответ в течение двух недель.

На проекте Кызыл мы продолжаем реализовывать план переселения и поддерживаем контакт с теми, кто переехал из деревни в 2015 году. В 2016 году переселений не было.



УЛУЧШАЯ УСЛОВИЯ ЖИЗНИ

После приобретения в 2014 году проекта Кызыл мы подписали меморандумы о социально-экономическом сотрудничестве с областными и районными акиматами. Полиметалл сделал подписание меморандумов ежегодной традицией взаимодействия.

Проекты, реализуемые в рамках меморандумов, направлены на создание комфортных условий жизни населения и улучшение социально-экономической ситуации в регионе. За 2 года Полиметалл отремонтировал водопровод, помог с ремонтом и оснащением врачебной амбулатории, здания творческого центра молодежи, школы, спортивного зала по вольной борьбе, реконструировал центральный парк, приобрел машину скорой помощи и школьный автобус, а также оказал поддержку множеству других проектов.

Самым крупным проектом Компании в поселке стал ремонт единственного детского сада, который пустовал в течение 20 лет и нуждался в капитальном ремонте. Сегодня детский сад предоставляет качественное дошкольное образование 180 детям. «Я не переживаю, что я на работе. Могу оставить своих детей здесь, – говорит Сабина Макулбаева, жительница п. Ауэзов. – Я спокойно тружусь, зная, что у них все хорошо».



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ

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

В 2016 году мы провели опросы общественного мнения в восьми регионах и организовали 32 встречи для обсуждения различных вопросов. Мы выявили несколько положительных и ни одного отрицательного эффекта нашей деятельности. В числе положительных воздействий: уплата налогов, поддержка инфраструктуры и развитие местного сопутствующего бизнеса, природоохранные и экологические проекты, приток населения в связи с ростом производства, возможности трудоустройства для местного населения, социальные инвестиции и поддержка развития социальной сферы. Мы получили 80 благодарственных писем от различных групп населения за решение социальных проблем.

В 2016 году мы оказали помощь более 50 социальным учреждениям (в числе которых детские сады, школы, учреждения здравоохранения, культуры и спорта) в населенных пунктах и отдаленных районах, где работает Компания, оказав целевую поддержку социально уязвимым группам населения, в том числе детям из малообеспеченных или неблагополучных семей, а также пожилым людям.



ПОМИДОРРО В СУРОВОМ КЛИМАТЕ

Корпоративный экологический проект «Здоровая среда – дело каждого!» появился в Хабаровском крае в 2013 году, а в 2016 был распространен и на другие четыре территории деятельности Полиметалла. В 2016 году более чем в 50 мероприятиях в рамках проекта в пяти регионах приняли участие почти 11 тыс. человек.

В частности, в Магаданской области был реализован социально-экологический проект «ПомидорРО». В нем приняли участие 35 воспитанников школы-интерната, 80% из которых представители коренных малочисленных народов Севера. Они решили вырастить урожай томатов в суровых погодных условиях на 61-м градусе северной широты, где до полярного круга чуть больше 500 метров. Сотрудники Полиметалла помогли доставить все необходимое, построили теплицу, куда ребята высадили рассаду, а также проверили почву на плодородие и безопасность. Совместными усилиями участникам и кураторам проекта удалось собрать урожай – 167 кг томатов.

Благодаря проекту дети получили навыки растениеводства, которое не является привычным для столь отдаленных территорий, стали более бережно относиться к растениям и окружающей среде, а также впервые в этом году помидоры были включены в ежедневный рацион воспитанников школы-интерната.

«Возвести теплицу в Эвенске сложнее, чем построить вахтовый поселок, – заметил на одном из совещаний Владимир Блошкин, управляющий директор Омолонской золоторудной компании (именно он первым поддержал проект), – но желания детей надо выполнять. Тем более недра – наш профиль».



РЕЗУЛЬТАТЫ ЗА 2016 ГОД

МЫ СКАЗАЛИ...	МЫ СДЕЛАЛИ...
Мы разработаем, утвердим и внедрим комплексную Систему управления взаимодействием с сообществами.	Процесс начат, система уже внедрена на Капане. В 2017–2018 гг. мы продолжим распространение политики на других предприятиях Полиметалла.
Мы определим ранее невыявленные заинтересованные стороны, наладим с ними отношения и оценим их потребности.	Мы дополнительно проанализировали группы заинтересованных сторон на новых объектах и на территориях действующих предприятий, и наладили каналы связи с каждой из них.
Мы реализуем систему обратной связи с заинтересованными сторонами и будем проводить регулярные исследования в районах новых проектов.	Мы начали устанавливать систему обратной связи на Капане и строить диалог с местным населением. Теперь все заинтересованные стороны имеют возможность обратиться в Компанию и получить ответ на свои вопросы. Мы выявили заинтересованные стороны по недавно приобретенному месторождению Комаровское и уже провели три встречи с населением.
Мы повысим эффективность социальных инвестиций, привлекая местные сообщества к совместным проектам и программам социального партнерства.	С учетом мнения населения, мы разработали планы мероприятий по привлечению местных жителей к участию в различных мероприятиях и соревнованиях.
Мы повысим качество мониторинга своей социальной программы – в 2016 году мы намерены провести шесть встреч с местным населением в новых регионах присутствия и получить обратную связь по реализованным социальным программам.	Мы провели комплексный контроль социальной программы в двух регионах присутствия и проведем еще один мониторинг в марте 2017 года (в связи с ограничениями транспортной доступности). В 2017 году мониторинг социальных программ начнется на проектах Капан и Комаровское, где недавно были подписаны соглашения о сотрудничестве с местными сообществами.
Мы привлечем к оценке наших социальных проектов до 650 человек.	Проведен мониторинг в девяти районах с привлечением более 600 человек. В 2017 году мы увеличим число респондентов в связи с началом мониторинга на нескольких новых проектах.
Мы расширим действие программы «Здоровая среда» и внедрим ее в четырех новых районах присутствия, охватив минимум 4500 человек.	Мы расширили программу «Здоровая среда» на четыре новых района присутствия, включая Казахстан. В 2016 году почти 11 000 местных жителей приняли участие в мероприятиях в рамках программы.

ПЛАНЫ НА 2017 ГОД И ДАЛЕЕ

Мы поставили себе следующие задачи на 2017 и будущие годы:

- Продолжать внедрение Системы управления взаимодействием с сообществами на всех предприятиях, выявлять дополнительные заинтересованные стороны, устанавливать с ними отношения, оценивать их нужды, внедрять системы обратной связи и проводить регулярные опросы общественного мнения в новых регионах присутствия
- Провести не менее трех встреч с местным населением в новых регионах присутствия, получить обратную связь по реализованным социальным программам
- Систематизировать благотворительную деятельность и обновить Процедуру по благотворительным, социальным, политическим пожертвованиям, выплатам и взносам

СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ

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



КТО НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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



КАКИМИ ДОКУМЕНТАМИ МЫ РУКОВОДСТВУЕМСЯ

Глобальный договор ООН, Кодекс корпоративного управления Великобритании, Кодекс корпоративного поведения



ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ ЛИЦА

Сотрудники, органы власти, местное население, ассоциации КМНС и прочие организации, поставщики и подрядчики



ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Рост социальных инвестиций, своевременная уплата налогов, создание акционерной стоимости



СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ

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



ПОМИМО СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ, МЫ ВНОСИМ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЙ ВКЛАД В ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ, В КОТОРЫХ РАБОТАЕМ. МЫ СПОСОБСТВУЕМ ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ЖИЗНИ ПУТЕМ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В МЕСТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ, ОБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО НАЗНАЧЕНИЯ И ИНФРАСТРУКТУРУ. МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ ЭКОНОМИКУ НА НАЦИОНАЛЬНОМ, РЕГИОНАЛЬНОМ И МЕСТНОМ УРОВНЯХ, УПЛАЧИВАЯ НАЛОГИ, ТРУДОУСТРАИВАЯ МЕСТНОЕ НАСЕЛЕНИЕ И ОСУЩЕСТВЛЯЯ ЗАКУПКИ НА МЕСТНЫХ РЫНКАХ.

Максим Назимов
Директор по экономике и финансам

НАШ ПОДХОД: ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Создание долгосрочной стоимости для акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных лиц лежит в основе нашей бизнес-модели.

Наше глобальное экономическое влияние гораздо больше. Уплата налогов в федеральный и региональный бюджеты вносит значительный вклад в экономическое развитие и благосостояние территорий, на которых мы работаем. Развивая и модернизируя свои предприятия, мы трудоустраиваем большое количество местных жителей, способствуя росту уровня их жизни. Всегда, когда это возможно, мы пользуемся услугами местных поставщиков, что способствует развитию экономики и минимизирует воздействие перевозок на окружающую среду.

Полиметалл осуществляет социальные инвестиции, помогая улучшать жизнь населения и укрепляя отношения с местными сообществами.

Мы оказываем положительное влияние на регионы присутствия, выплачивая налоги в государственные бюджеты России, Армении и Казахстана. Только в 2016 году налоговые выплаты Группы составили 272 млн долл. США, по сравнению с 172 млн долл. США в 2015 году. Эти выплаты включают обязательные взносы в государственные социальные фонды, включая пенсионные фонды России, Армении и Казахстана. За отчетный период на Полиметалл не налагались значительные штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований.

В 2016 году Polymetal International plc (совместно со своими дочерними компаниями) впервые выпустил Отчет о платежах в пользу государства за год, закончившейся 31 декабря 2015 года.

В соответствии с требованиями Закона Великобритании о платежах в пользу государства 2014 года (с поправками, внесенными в декабре 2015 года), в Отчете приводится обзор платежей Polymetal International plc и его дочерних предприятий в пользу государства за год, закончившейся 31 декабря 2015 года. Закон вводит внутренние правила в соответствии с Директивой ЕС 2013/34 по бухгалтерскому учету и применяется к крупным добывающим компаниям, чьи ценные бумаги котируются на фондовом рынке, регулируемым законодательством Великобритании, и которые занимаются разведкой, открытием, разработкой и добычей на месторождениях минералов, нефти, природного газа и прочих полезных ископаемых. Целью данного Отчета также является выполнение Правил раскрытия и прозрачности информации Управления по финансовым услугам Соединенного Королевства.

ЗАНЯТОСТЬ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Трудоустройство местных жителей имеет множество преимуществ: помогает укрепить связи между нашим бизнесом и местными сообществами в регионах нашей деятельности, снижает затраты на транспортировку вахтового персонала из других регионов и воздействие выбросов на окружающую среду. Сотрудники с первого дня вовлечены в процесс улучшения социально-экономических условий в регионе. Это помогает нам увеличить положительное воздействие на местную экономику.

Мы создаем возможности трудоустройства на всех своих предприятиях, активно нанимая местное население. В 2016 году 96,5% наших сотрудников составляли местные жители (граждане РФ, РА или РК, в зависимости от местоположения предприятия). Этот показатель выше, чем в 2015 году (94,9%) и растет год от года со времени начала его отслеживания в 2014 году.

ЗАКУПКИ

В 2016 году была внедрена система электронных закупок на площадке b2b, что позволило нам расширить перечень подрядчиков и сделать систему закупок более прозрачной и эффективной. Мы проводим проверки наших партнеров на коррупцию, чтобы убедиться, что мы работаем только с компаниями, соблюдающих нормы этики. В 2016 году мы проверили 3744 организаций (потенциальных партнеров) и отказались от сотрудничества с 262 из них из-за их

несоответствия нашим стандартам корпоративного управления и антикоррупционной политике. 130 организаций были внесены в черный список.

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

В 2016 году были автоматизированы процессы взаимодействия на уровне филиалов Торгового дома и служб МТО предприятий в сфере закупок услуг. Создана единая электронная система персонализированного учета работы менеджеров по закупкам услуг. Это позволяет в режиме онлайн отслеживать текущий статус по каждой торговой процедуре с прохождением контрольных точек от момента получения технического задания до подписания договора и начала оказания услуг. Помимо этого, данная система позволяет оценивать и эффективно перераспределять нагрузку на сотрудников по закупкам услуг среди филиалов и предприятий.

Взаимоотношения с региональными поставщиками товаров и услуг являются принципиально важными для обеспечения стабильной работы Компании. В среднем около 48% закупок для российских предприятий Полиметалла осуществляется у региональных поставщиков. Этот уровень остается неизменным на протяжении пяти лет. В Казахстане и Армении местные поставщики составляют 90% и 30% портфеля закупок соответственно.

У каждого из наших предприятий есть собственный подход к закупкам. Там, где это возможно, мы привлекаем местных и региональных поставщиков, однако специфика наших потребностей, а также сложность производственных процессов и удаленность объектов иногда ограничивают выбор. На более удаленных производствах, таких как Омолонский, Охотский и Амурский хабы, вся продукция поставляется морским транспортом в период навигации, поэтому мы зависим от региональных поставщиков. На более удаленных производствах Магаданской области, в условиях ограниченных транспортных возможностей, укрепление взаимоотношений с региональными поставщиками является критическим фактором. На Майском в 2016 году мы увеличили долю закупок в регионе до 39%, что стало максимальным показателем с момента начала производства на этом объекте в 2011 году.



ДОБРОВОЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Помимо того, что мы способствуем устойчивому развитию посредством основной деятельности, налоговых выплат, трудоустройства местного населения и привлечения местных поставщиков, мы напрямую помогаем местным сообществам, осуществляя добровольные инвестиции в социальную сферу. Более подробная информация приведена в разделе «Взаимодействие с местными сообществами» настоящего отчета.

За 2016 год объем социальных инвестиций Полиметалла превысил 5 млн долл. США. Более подробная информация представлена на стр. 47–48.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

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

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ¹

(млн долл. США)

	2016	2015	2014
Выручка	1 583	1 441	1 690
Денежные операционные расходы (за вычетом амортизации, заработной платы, прочих выплат и пособий работникам, налога на добычу полезных ископаемых)	470	405	587
Заработная плата, прочие выплаты и пособия работникам	222	203	248
Выплаты кредиторам	64	56	39
Выплаты дивидендов	179	216	173
Налоги (за исключением налогов на фонд заработной платы, включенных в затраты на оплату труда)			
– текущий налог на прибыль и сверхприбыль	169	55	72
– налоги, кроме налога на прибыль	11	12	22
– налог на добычу полезных ископаемых	82	97	110
– социальные выплаты	10	8	9
Нераспределенная экономическая стоимость	376	390	430

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

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



ВВЕДЕНИЕ

Мы были привлечены Руководством Polymetal International plc (далее – «Компания») для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность в отношении описанной ниже Выборочной информации, включенной в Отчет об устойчивом развитии Компании за год, закончившийся 31 декабря 2016 года (далее – «Отчет об устойчивом развитии»).

ВЫБОРОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Мы провели оценку качественной и количественной информации, которая раскрыта в Отчете об устойчивом развитии и включена в приложения к нему. Информация подготовлена в соответствии с «Руководством по составлению отчетности в области устойчивого развития» и включает стандартную раскрываемую информацию в области охраны окружающей среды, кадровой политики, охраны труда, а также информацию о социально-экономических областях деятельности в объеме отчетной информации (далее – «Выборочная информация»). Объем наших процедур был ограничен Выборочной информацией за год, закончившийся 31 декабря 2016 года.

ТРЕБОВАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ ВЫБОРОЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Мы провели оценку Выборочной информации, используя «Руководство по отчетности в области устойчивого развития, версия G4» (далее – «GRI G4»). Мы полагаем, что для целей выполнения нашего задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, применение этих критериев оценки является обоснованным.

ОБЯЗАННОСТИ POLYMETAL INTERNATIONAL PLC

Руководство Компании несет ответственность за:

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

НАША ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Наша ответственность заключается в:

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

Настоящий отчет, содержащий наши выводы, был подготовлен исключительно для руководства Компании, в соответствии с соглашением между нами, с целью оказания содействия руководству в раскрытии информации о деятельности Компании в области устойчивого развития и результатах этой деятельности. Мы даем согласие на раскрытие содержания данного отчета в составе Отчета об устойчивом развитии Компании за год, закончившийся 31 декабря 2016 года, чтобы руководство могло подтвердить, что в рамках выполнения своих обязанностей в сфере корпоративного управления им был получен отчет независимого аудитора в отношении Выборочной информации. В рамках действующего законодательства мы не принимаем на себя ответственность перед другими лицами, кроме руководства Компании, за выполненную работу и настоящий отчет, за исключением случаев, когда соответствующие условия были специально согласованы и было предварительно получено наше согласие в письменной форме.

ПРИМЕНИМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И СТЕПЕНЬ УВЕРЕННОСТИ

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

НЕЗАВИСИМОСТЬ И КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА

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

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

ВЫПОЛНЕННАЯ РАБОТА

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

- направление запросов руководству Компании, в том числе группе по подготовке Отчета об устойчивом развитии и лицам, ответственными за управление и предоставление информации об устойчивом развитии;
- проведение опросов должностных лиц, отвечающих за подготовку Отчета об устойчивом развитии и сбор соответствующих данных (интервью проводились в г. Санкт-Петербург);
- анализ соответствующих политик и основных принципов подготовки Выборочной информации, получение понимания и оценка того, как организованы основные структуры, системы, процессы и средства контроля в области управления, учета и предоставлении Выборочной информации;
- проведение ограниченного тестирования по существу в отношении Выборочной информации на выборочной основе, чтобы проверить, были ли данные надлежащим образом оценены, отражены, сопоставлены и представлены в Выборочной информации;
- проверка Выборочной информации на предмет ее соответствия требованиям GRI G4 к раскрытию данных.

МЕТОДОЛОГИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В мире отсутствует общепризнанная и установившаяся практика измерения и оценки Выборочной информации. Использование различных допустимых методов может привести к существенным различиям в результатах, что может повлиять на их сопоставимость с данными других организаций. Следовательно, требования к подготовке Выборочной информации, использованные в качестве основы при подготовке Отчета об устойчивом развитии, должны рассматриваться вместе с Выборочной информацией и соответствующими заявлениями, опубликованными на сайте Компании¹.

ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЗАДАНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ

По итогам проведенных процедур и полученных нами доказательств:

- наше внимание не привлекли никакие факты, которые дали бы нам основания полагать, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2016 года, не была подготовлена во всех существенных отношениях в соответствии с требованиями GRI G4;
- наше внимание не привлекли никакие факты, которые дали бы нам основания полагать, что Выборочная информация за год, закончившийся 31 декабря 2016 года, не соответствует требованиям к раскрытию информации, предусмотренным Основным вариантом подготовки отчетности в области устойчивого развития в соответствии с GRI G4.

АО "ПВК Аудит"

28 марта 2017 года
Москва, Российская Федерация



А. В. Давыдова, руководитель задания (квалификационный аттестат № 01-000490),
Акционерное общество «ПрайсвоटरхаусКуперс Аудит»

Аудируемое лицо: Polymetal International plc
Zinas Kanther and origenuous Corner street,
Zinas Kanther Business Center, 3035, Limassol, Cyprus

Независимый аудитор:
Акционерное общество «ПрайсвоटरхаусКуперс Аудит»

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

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

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

ОФНЗ в реестре аудиторов и аудиторских организаций -
11603050547

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

ОСНОВНЫЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ДАННЫЕ

ЭКОНОМИКА	Единицы измерения	2016	2015
Выручка	млн долл. США	1 583	1 441
Денежные операционные расходы (за вычетом амортизации, заработной платы, налога на добычу полезных ископаемых)	млн долл. США	470	405
Заработная плата, прочие выплаты и пособия работникам	млн долл. США	222	203
Выплаты кредиторам	млн долл. США	64	56
Выплаты дивидендов	млн долл. США	179	216
Налоги (за исключением налогов на фонд заработной платы, включенных в затраты на оплату труда)			
– Текущий налог на прибыль и сверхприбыль	млн долл. США	169	55
– Налоги, кроме налога на прибыль	млн долл. США	11	12
– Налог на добычу полезных ископаемых	млн долл. США	82	97
– Социальные выплаты	млн долл. США	10	8
Нераспределенная экономическая стоимость	млн долл. США	376	390

ПЕРЕРАБОТКА РУДЫ, ТЫС. ТОНН	Единицы измерения	2016	2015
Вскрыша	млн тонн	81,8	65,3
Подземная проходка	км	92,2	73,1
Добыча руды	тыс. тонн	13 380	12 679
– Открытые работы	тыс. тонн	9 506	9 626
– Подземные работы	тыс. тонн	3 874	3 053
Переработка руды	тыс. тонн	11 417	10 821
Среднее содержание в перерабатываемой руде (золотой эквивалент)	г/т	4	4,2
Производство			
– Золото	тыс. унций	890	861
– Серебро	млн унций	29,2	32,1
– Медь	тыс. тонн	1,5	0,8
– Цинк	тыс. тонн	2,9	–
Золотой эквивалент ¹	тыс. унций	1 269	1 267
Реализация			
– Золото	тыс. унций	880	864
– Серебро	млн унций	30,7	31,2
– Медь	тыс. тонн	1,6	1,5
– Цинк	тыс. тонн	2,8	–
Золотой эквивалент ²	тыс. унций	1 301	1 278

МАТЕРИАЛЫ	Единицы измерения	2016	2015
Материалы	тонны	55 270	21 718
Измельчающие тела	тонны	16 964	15 303
Цианид натрия	тонны	8 814	8 495
Цемент	тонны	6 710	7 479
Пергидроль	тонны	6 597	6 870
Флотореагенты	тонны	3 244	1 823
Карбонат натрия	тонны	1 124	1 093
Натр едкий	тонны	720	621
Флокулянт	тонны	324	513
Цинковый порошок	тонны	318	359

Примечания
¹ Исходя из следующих коэффициентов пересчета: серебро/золото – 1:80, медь/золото – 5:1 и цинк/золото – 2:1.
² На основании фактических цен реализации.

ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ	Единицы измерения	2016	2015
Дизельные электрогенераторы	ГДж	2 293 803	2 177 000
Дизельное топливо (транспорт и самоходная техника)	ГДж	2 001 618	1 875 000
Покупная электроэнергия	ГДж	1 844 458	1 618 000
Уголь	ГДж	670 278	613 000
Природный газ	ГДж	167 126	180 000
Бензин для транспортных средств	ГДж	43 079	41 000
Общее энергопотребление	ГДж	7 020 362	6 195 602

ВОДА	Единицы измерения	2016	2015
Подземные воды	тыс. куб. м	8 284	9 235
Поверхностные воды	тыс. куб. м	5 779	2 479
Внешние системы водоснабжения	тыс. куб. м	414	–
Общий объем оборотной воды	тыс. куб. м	12 125	7 670
Доля повторно используемой и оборотной воды	%	84	65
Общий объем водоотведения	тыс. куб. м	11 850	7 486
В водотоки	тыс. куб. м	8 478	н/п
В накопители	тыс. куб. м	3 169	н/п
На рельеф	тыс. куб. м	26	н/п
Канализационные системы	тыс. куб. м	177	н/п
Водотоки, подверженные существенному влиянию в результате забора воды	количество	0	0
Общий объем водозабора	тыс. куб. м	14 477	11 713

ЗЕМЛИ	Единицы измерения	2016	2015
Общая площадь земель в собственности и аренде	гектаров	19 285	14 543
Площадь нарушенных земель за год	гектаров	2 482	1 078
Площадь рекультивированных земель	гектаров	261	1 516
Общая площадь нарушенных и еще не рекультивированных земель	гектаров	11 411	8 533

ВЫБРОСЫ	Единицы измерения	2016	2015
Общие выбросы парниковых газов	тонны	728 468	672 000
Прямые выбросы парниковых газов	тонны	268 093	244 000
Косвенные выбросы парниковых газов	тонны	460 375	428 000
Диоксид серы	тонны	847	614
Оксид и диоксид азота	тонны	1 608	1 361
Оксид углерода	тонны	2 153	2 153
Неорганическая пыль (твердые частицы)	тонны	4 565	4 619
Озоноразрушающие вещества	тонны	0	0

ОТХОДЫ	Единицы измерения	2016	2015
Вскрышные породы	тонны	63 116 390	59 338 000
Хвосты обогащения	тонны	10 625 666	10 495 000
Опасные отходы	тонны	10 610	15 000
Неопасные отходы	тонны	73 963 349	69 843 000
Доля повторно использованных отходов от общего объема образованных отходов	%	20	19
Общий объем образованных отходов	тонны	73 973 958	69 878 000

ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	Единицы измерения	2016	2015
Общие инвестиции в охрану окружающей среды	тыс. долл. США	14 371	5 100

ОСНОВНЫЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ДАННЫЕ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

БИОРАЗНООБРАЗИЕ	Единицы измерения	2016	2015
Количество редких и охраняемых видов растений и животных, обитающих в районах воздействия деятельности Компании	Количество	1	0
Количество производственных участков на территориях, имеющих природную ценность или статус особо охраняемых территорий	Количество	0	0
СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ	Units	2016	2015
Общая численность персонала на 31 декабря	Количество	11 261	9 238
Средняя численность персонала	Количество	10 862	9 292
Процент сотрудников, состоящих в коллективных договорах	Количество	88	85
Коэффициент текучести кадров	%	5,5	8,3
Доля вахтового персонала	%	53	51
СОСТАВ ПЕРСОНАЛА	Единицы измерения	2016	2015
Доля женщин в общей численности персонала	%	21	22
Доля женщин-руководителей	%	22	23
Доля женщин-специалистов	%	42	44
Сотрудники младше 30 лет	Количество	2 566	2 239
Женщины среди сотрудников младше 30 лет	Количество	613	н/п
Мужчины среди сотрудников младше 30 лет	Количество	1 953	н/п
Доля сотрудников младше 30 лет	%	24	25
Сотрудники с инвалидностью	Количество	8	8
Количество сотрудников в отпуске по уходу за ребенком	Количество	296	н/п
Доля мужчин среди сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	1	1
Доля женщин среди сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	99	99
Доля сотрудников, вернувшихся на работу после отпуска по уходу за ребенком	%	100	100
ОБУЧЕНИЕ	Единицы измерения	2016	2015
Количество сотрудников, прошедших обучение	Количество	8 891	8 111
Доля сотрудников, прошедших внутрикорпоративное обучение	%	57	54
Доля сотрудников, прошедших внешнее обучение	%	43	46
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника (в год)	Количество	60	63
ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА И БЕЗОПАСНОСТИ	Единицы измерения	2016	2015
Полиметалл			
Всего несчастных случаев	Количество	19	16
Несчастные случаи со смертельным исходом	Количество	4	6
Инциденты	Количество	3	0
Происшествия	Количество	46	36
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	Коэффициент	0,19	0,22
Показатели подрядчиков			
Всего несчастных случаев	Количество	12	4
Несчастные случаи со смертельным исходом	Количество	3	3
Инциденты	Количество	0	0
Происшествия	Количество	50	16
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	Коэффициент	0,37	0,12
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ	Единицы измерения	2016	2015
Профессиональные заболевания	Количество	4	0

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА	Единицы измерения	2016	2015
Нарушения Кодекса корпоративного поведения	Количество	5	4
Случаи коррупции	Количество	4	4
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОЗДАННЫЙ ПРОДУКТ	Единицы измерения	2016	2015
Количество обоснованных жалоб в отношении нарушений в области защиты личных данных покупателей или случаев разглашения личных данных	тыс. долл. США	0	0
Штрафы за несоблюдение законодательства и нормативных требований в отношении предоставления или использования продукции и услуг	тыс. долл. США	0	0
Количество случаев несоответствия продукции и услуг, произведенных Компанией, нормам безопасности и охраны здоровья	тыс. долл. США	0	0
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ	Единицы измерения	2016	2015
Спорт	тыс. долл. США	2 000	1 309
Здравоохранение и образование	тыс. долл. США	1 563	1 255
Культурное наследие и традиции	тыс. долл. США	751	735
Инфраструктурные объекты и учреждения социального назначения	тыс. долл. США	461	200
Поддержка коренных малочисленных народов Севера	тыс. долл. США	208	108
Охрана окружающей среды	тыс. долл. США	40	
Благотворительные выплаты	тыс. долл. США	68	
Количество соглашений о сотрудничестве	Количество	25	21
Общая сумма денежных выплат политическим партиям, организациям и представителям	тыс. долл. США	0	0
Общий объем социальных инвестиций	тыс. долл. США	5 023	3 606
КАНАЛЫ СВЯЗИ	Единицы измерения	2016	2015
Обращения сотрудников	Количество	1 269	814
Ответы на обращения и решенные вопросы	Количество	1 264	814
Обращения местного населения	Количество	270	100
Общественные слушания и собрания	Количество	32	26
Посещения предприятий внешними заинтересованными лицами	Количество	15	13
СООТВЕТСТВИЕ НОРМАМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	Единицы измерения	2016	2015
Значительные штрафы	тыс. долл. США	0	0
Неденежные санкции	тыс. долл. США	0	0
Судебные разбирательства	Количество	0	0

ПОКАЗАТЕЛИ GRI G4

Все показатели, включенные в таблицу внизу, были заверены независимым аудитором (см. Отчет независимого аудитора на стр. 56–57).

ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО GRI G4

ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ	СЕКТОРЫ*	СТРАНИЦЫ/ ПРИМЕЧАНИЯ
СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ		
G4-1 Заявление самого старшего руководителя, принимающего решения в организации	1	стр. 2–3
G4-2 Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	1	стр. 14, 19
ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ		
G4-3 Название организации	1	Обложка
G4-4 Основные бренды, виды продукции, а также услуг	1	стр. 4, 8–9
G4-5 Расположение штаб-квартиры организации	1	стр. 6–7
G4-6 Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетностью	1	стр. 6–7
G4-7 Характер собственности и организационно-правовая форма	1	Годовой отчет, стр. 180
G4-8 Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые отрасли, а также категории потребителей и бенефициаров)	1	стр. 6–7, 16–17
G4-9 Масштаб организации	3	стр. 4–7
G4-10 Общая численность сотрудников в разбивке по типу рабочей силы	3	стр. 33–34
G4-11 Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	2	стр. 36
G4-12 Цепочка поставок организации	1	стр. 8, 17, 55
G4-13 Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок, произошедшие на протяжении отчетного периода	1	стр. 2–3, 6–7, 19
G4-14 Применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом	1	www.polymetalinternational.com
G4-15 Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые поддерживает	1	стр. 11
G4-16 Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов	1	стр. 11
ВЫЯВЛЕННЫЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ		
G4-17 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность или аналогичные документы организации	1	стр. 65 Годовой отчет 2016, стр.131
G4-18 Методика определения содержания отчета и Границ Аспектов	1	Внутренняя обложка, 10–11, 18
G4-19 Список всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета	1	стр. 18
G4-20 Существенные Аспекты и Границы Аспектов внутри организации	1	стр. 18, 65
G4-21 Существенные Аспекты и Границы Аспектов за пределами организации	1	стр. 18, 42, 65
G4-22 Результаты всех переформулировок показателей, приведенных в предыдущих отчетах, и причины таких переформулировок	1	В примечаниях на стр. 26 и таблице GRI
G4-23 Существенные изменения Охвата и Границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	1	стр. 18
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ		
G4-24 Список групп заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	1	стр. 16–17, 20, 23, 30, 32, 38, 44, 52
G4-25 Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	1	стр. 16–17, 20, 23, 30, 32, 38, 44, 52
G4-26 Подход компании к взаимодействию с заинтересованными сторонами	1	стр. 16–17, 22–23, 30, 32–33, 40, 46–47, 52–55
G4-27 Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	1	стр. 10, 18
ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ		
G4-28 Отчетный период, за который предоставляется информация	1	Внутренняя обложка
G4-29 Дата публикации предыдущего отчета в области устойчивого развития	1	Март 2016
G4-30 Цикл отчетности	1	Ежегодная отчетность
G4-31 Контактные данные для обращения с вопросами относительно данного отчета или его содержания	1	Внутренняя обложка
G4-32 Указатель содержания GRI	1	стр. 61–64
G4-33 Внешнее заверение отчетности	1	стр. 56

* Отчетные сегменты указаны на стр. 66.

ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО GRI G4 ПРОДОЛЖЕНИЕ

GENERAL STANDARD DISCLOSURES	СЕКТОРЫ*	СТРАНИЦЫ/ ПРИМЕЧАНИЯ
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ		
G4-34 Структура корпоративного управления организацией	1	стр. 12–14
G4-35 Порядок делегирования полномочий по решению экономических, экологических и социальных проблем от высшего органа корпоративного управления исполнительным руководителям высшего ранга и другим сотрудникам	1	стр. 10–14
G4-36 Наличие в организации руководящей должности или должностей, предполагающих ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	1	стр. 12, 16–17, 20, 22, 30, 32, 38, 40, 44, 46, 52, 54
G4-37 Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между заинтересованными сторонами и высшим органом корпоративного управления отчитывающейся компании	1	стр. 10–11
G4-38 Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	1	стр. 13
G4-39 Является ли председатель высшего органа корпоративного управления также исполнительным директором	1	стр. 13
G4-40 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов, а также критерии, используемые при выдвижении и отборе членов высшего органа корпоративного управления	1	Годовой отчет 2016 http://www.polymetalinternational.com/investors-and-media/annual-reports.aspx?sc_lang=en ; Website www.polymetal.ru/about-us/corporate-governance.aspx?sc_lang=ru-RU
G4-42 Роль высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга в разработке, утверждении и обновлении формулировок целей организации, ее ценностей и миссии, а также ее стратегий, политик и задач в отношении экономического, экологического и социального воздействия	1	стр. 13–14
G4-45 Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении экономических, экологических и социальных воздействий, рисков и возможностей и в управлении ими	1	стр. 13–14
G4-49 Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	1	стр. 13–14
G4-51 Правила вознаграждения членов высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга	1	Годовой отчет 2016
ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ		
G4-56 Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	1	стр. 4, 10–11, 15
G4-58 Опишите внутренние и внешние механизмы сообщения о неэтичном или незаконном поведении	1	стр. 47

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО GRI G4

КАТЕГОРИИ	КОД	ПОКАЗАТЕЛЬ	СЕКТОРЫ*	СТРАНИЦЫ/ ПРИМЕЧАНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ				
Экономическая результативность	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 54
	G4-EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	1	стр. 54–55
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 34, 47–48, 54–55
Присутствие на рынках	G4-EC5	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	3	стр. 34
	G4-EC6	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	3	стр. 6–7
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 47–48, 54–55
Непрямые экономические воздействия	G4-EC7	Развитие и воздействие инвестиций и безвозмездные услуги	1	стр. 48
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 23, 55
Практики закупок	G4-EC9	Доля расходов на местных поставщиков в основных регионах осуществления деятельности	2	стр. 55
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2, 4	стр. 24
Материалы	G4-EN1	Израсходованные материалы по массе или объему	4	стр. 57
	G4-EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	2	стр. 25
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 26
Энергия	G4-EN3	Потребление энергии внутри компании	4 ¹	стр. 26
	G4-EN5	Энергоемкость	4 ¹	стр. 26
	G4-EN6	Сокращение энергопотребления	2 ²	стр. 26
	G4-EN7	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	2	стр. 26
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 26

¹ Данные за 2015 год не включают данные по ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие».

² Данные за 2015 и 2016 годы не включают данные по ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие».

* Отчетные сегменты указаны на стр. 66.

ПОКАЗАТЕЛИ GRI G4 ПРОДОЛЖЕНИЕ

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО GRI G4 ПРОДОЛЖЕНИЕ

КАТЕГОРИИ	КОД	ПОКАЗАТЕЛЬ	СЕКТОРЫ*	СТРАНИЦЫ/ ПРИМЕЧАНИЯ
Водные объекты	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1, 2	стр. 24
	G4-EN8	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	2	стр. 24
	G4-EN9	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	1	стр. 58
	G4-EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	2	стр. 24
Биоразнообразие	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1, 2	стр. 28
	G4-EN11	Производственные площадки, расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия	1	стр. 28
	G4-EN12	Описание существенных воздействий деятельности на биоразнообразие	1	стр. 28
	G4-MM1	Количество земель, находящихся в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	2	стр. 29
Выбросы	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 27
	G4-EN15	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	2 ¹	стр. 26–27
	G4-EN16	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	2 ¹	стр. 26–27
	G4-EN18	Интенсивность выбросов парниковых газов	2 ¹	стр. 27
	G4-EN19	Сокращение выбросов парниковых газов	4 ²	стр. 26
	G4-EN21	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	2	стр. 58
Сбросы и отходы	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1, 2	стр. 24
	G4-EN22	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	2	стр. 24
	G4-EN23	Общая масса отходов с разбивкой по типу и способу обращения	2	стр. 25
	G4-EN24	Общее количество и объем существенных разливов	1	стр. 25
	G4-EN25	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными»	2	стр. 25
	G4-MM3	Общее количество вскрышных пород, скальных пород, хвостов	2	стр. 25
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 22–23
Соответствие требованиям	G4-EN29	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	1	стр. 60
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	2	стр. 22–23
Общая информация	G4-EN31	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	2	стр. 23, 59
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 23
Экологическая оценка поставщиков	G4-EN32	Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	1	стр. 23, 55
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 47
Механизмы подачи жалоб на экологические проблемы	G4-EN34	Количество жалоб на воздействие на окружающую среду	1	стр. 60
	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 47
СОЦИАЛЬНАЯ ПРАКТИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД				
Занятость	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	3	стр. 32–33
	G4-LA1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров	3	стр. 34
	G4-LA3	Доля сотрудников, вернувшихся после отпуска по уходу за ребенком на работу, по признаку пола	3	стр. 34
Взаимоотношения сотрудников и руководства	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 36
	G4-MM4	Количество забастовок и локаутов длительностью более недели, в разбивке по странам	1	стр. 36
	G4-LA4	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном договоре	1	стр. 36
Здоровье и безопасность на рабочем месте	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 40–41
	G4-LA6	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	1	стр. 42

¹ Данные за 2015 год не включают данные по ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие» и ООО «Светлое».

² Данные за 2015 и 2016 годы предоставлены по восьми действующим предприятиям (не включая ООО «Светлое», ТОО «Бакырчикское горнодобывающее предприятие», ТОО «Орион Минералс» и ЗАО «Карап МРС»).

* Отчетные сегменты указаны на стр. 66.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО GRI G4 ПРОДОЛЖЕНИЕ

КАТЕГОРИИ	КОД	ПОКАЗАТЕЛЬ	СЕКТОРЫ*	СТРАНИЦЫ/ ПРИМЕЧАНИЯ
Подготовка и образование	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	5	стр. 35
	G4-LA9	Среднее количество часов обучения одного сотрудника в год с разбивкой по категориям сотрудников	5	стр. 35, 42
	G4-LA11	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по категориям сотрудников	6	стр. 35
Разнообразие и равные возможности	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1, 3	стр. 33
	G4-LA12	Состав руководящих органов и основных категорий персонала	1, 3	стр. 34, 59
Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	5	стр. 47
	G4-LA16	Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	5	стр. 36
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА				
Недопущение дискриминации	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 33
	G4-HR3	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	1	стр. 33
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 36
	G4-HR4	Выявленные подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	1	стр. 36
Права коренных и малочисленных народов	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 46
	G4-HR8	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	1	стр. 46
	G4-MM5	Общее количество предприятий, расположенных на территориях проживания малочисленных и коренных народов или смежных с ними территориях, а также количество и доля (в процентном соотношении) предприятий или производственных объектов, у которых заключены официальные соглашения с сообществами малочисленных и коренных народов	1	стр. 47
ОБЩЕСТВО				
Местные сообщества	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 46–47
	G4-SO1	Реализованные программы взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	1	стр. 6–7, 48–49
	G4-SO2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	1	None
Противодействие коррупции	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 33
	G4-SO4	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	1	стр. 33
	G4-SO5	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	1	стр. 33
Соответствие требованиям	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 46
	G4-SO8	Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	1	стр. 60
Механизмы подачи жалоб в отношении воздействия на общество	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 47
	G4-SO11	Количество жалоб в отношении воздействия на общество, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	1	стр. 49
Переселение	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 49
	G4-MM9	Территории, на которых происходило переселение, количество переселенных домов на каждой из них и влияние, которое оказало на их переселение	1	стр. 49
Планирование закрытия месторождений	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 29
	G4-MM10	Количество и доля (в процентном соотношении) предприятий, имеющих планы закрытия/ликвидации	1	стр. 29
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ				
Соответствие требованиям	G4-DMA	Сведения о подходах в области менеджмента	1	стр. 60
	G4-PR9	Денежная сумма существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	1	стр. 60

* Отчетные сегменты указаны на стр. 66.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ОТЧЕТНЫЕ СЕГМЕНТЫ

ОТЧЕТНЫЕ СЕГМЕНТЫ	НАЗВАНИЕ КОМПАНИИ	ОБЛАСТИ ОТЧЕТНОСТИ					
		1	2	3	4	5	6
Полиметалл	Группа Компаний						
Воронцовское	ЗАО «Золото Северного Урала»						
Предприятия Охотска	ООО «Охотская ГГК»						
Предприятия Охотска	ООО «Светлое»						
Предприятия Дуката	АО «Серебро Магадана»						
Предприятия Омолона	ООО «Омолонская золоторудная компания»						
Предприятия Омолона	ООО «Полиметалл Шахтопроходка»						
Варваринское	АО «Варваринское»						
Варваринское	ТОО «Орион Минералс»						
Албазино/Амурск	ООО «Ресурсы Албазино»						
Албазино/Амурск	ООО «Амурский Гидрометаллургический Комбинат»						
Майское	ООО «Золоторудная Компания Майское»						
Кызыл	ТОО «Бакырчыкское горнодобывающее предприятие»						
Капан	ЗАО «Капан МРС»						
Офисы Полиметалла	АО «Полиметалл Управляющая Компания»						
Офисы Полиметалла	АО «Полиметалл Инжиниринг»						
Офисы Полиметалла	ООО «Торговый Дом Полиметалл»						

Месторождения Капан и Комаровское вошли в состав Группы Компаний 28 апреля и 1 августа 2016 года, и данные по ним предоставлены за 8 и 5 месяцев соответственно.

СОКРАЩЕНИЯ

JORC	Объединенный комитет по рудным запасам Австралии
LTIFR	Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (Lost Time Injury Frequency Rate)
POX	Автоклавное окисление (pressure oxidation)
МПГ	Металлы платиновой группы
АО	Акционерное общество
ЗИФ	Золотоизвлекательная фабрика
КМНС	Коренные малочисленные народы Севера
КПЭ	Ключевой показатель эффективности
НПО	Неправительственные организации
ОВОСиО	Оценка воздействия на окружающую среду и общество
ПГР	Подземные горные работы
СНГ	Содружество Независимых Государств
ТЭО	Технико-экономическое обоснование
CDP	Carbon Disclosure Protocol – Проект по раскрытию информации о выбросах углерода

ЕДИНИЦЫ ИЗМЕРЕНИЯ

г/т	грамм на тонну
км	километр
м	метр
т	тонна
ГДж	гигаджоуль, 10 ⁹ джоулей
ТДж	тераджоуль, 10 ¹² джоулей
МВт	мегаватт, 10 ⁶ ватт

МЕРА ВЕСОВ

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

Polymetal International plc

The Esplanade

St Helier

Jersey JE4 9WG

Channel Islands

Регистрационный номер 106196



POLYMETAL
INTERNATIONAL PLC

www.polymetalinternational.com