



# Основываясь на принципах ответственного ведения бизнеса

Отчет об устойчивом развитии  
ПАО «Полюс» за 2022 год



# Содержание

<b>О «Полюсе»</b>	<b>3</b>	<b>Охрана труда и промышленная безопасность</b>	<b>42</b>	<b>Приложения</b>	<b>84</b>
Обращение руководства	4	Подход в области менеджмента	44	Об Отчете	85
География деятельности	5	Повышение культуры безопасности	46	Таблица GRI	87
Бизнес-модель	6	Профилактика травматизма	46	Отчет о независимой проверке	100
Наш опыт в области устойчивого развития	7	Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности	48	Контактная информация	102
Ключевые результаты 2022 года	8	Безопасное вождение	49		
<b>Управление устойчивым развитием</b>	<b>9</b>	Управление подрядными организациями	50		
Управление устойчивым развитием	10	Медицина и охрана здоровья	51		
Приверженность принципам Глобального договора ООН	12	Предупреждение чрезвычайных ситуаций	52		
Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН	13	Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу	52		
Участие во внешних инициативах	15	<b>Охрана окружающей среды</b>	<b>53</b>		
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	16	Подход в области менеджмента	55		
Ключевые направления	18	Рациональное использование водных ресурсов	57		
Операционная эффективность и цифровизация	19	Выбросы в атмосферу	58		
<b>Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека</b>	<b>20</b>	Обращение с отходами	59		
Подход в области менеджмента	22	Обращение с цианидами и опасными веществами	60		
Противодействие коррупции	23	Обеспечение безопасности хвостохранилищ	60		
Соблюдение прав человека	25	Сохранение биоразнообразия	61		
Прием обращений по вопросам этики и прав человека	26	Охрана и рациональное использование земель	63		
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу	27	Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу	63		
<b>Наши сотрудники</b>	<b>28</b>	<b>Потребление энергии и изменение климата</b>	<b>64</b>		
Подход в области менеджмента	30	Подход в области менеджмента	66		
Кадровый состав и работа с персоналом	31	Управление энергопотреблением	66		
Принципы корпоративной культуры	33	Изменение климата и выбросы парниковых газов	68		
Подбор персонала	34	Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу	70		
Развитие персонала	35	<b>Поддержка местных сообществ</b>	<b>71</b>		
Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей	38	Подход в области менеджмента	73		
Повышение мотивации сотрудников	38	Вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия	74		
Социальная поддержка сотрудников	39	Выстраивание ответственной цепочки поставок	81		
Волонтерские программы	40	Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу	83		
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу	41				

# О «Полюсе»

«Полюс» — мировой лидер по объему сырьевой базы и крупнейший производитель золота в России. По объемам добычи наша Компания входит в пятерку ведущих горнодобывающих предприятий мира, причем себестоимость производства — одна из самых низких.

## «Полюс» сегодня

«Полюс» — лидер российской золотодобычи и одна из пяти ведущих глобальных компаний горнодобывающей сферы. Наша Компания обладает доказанными и вероятными запасами золота, по международной классификации составляющими 101 млн унций, что обеспечивает лидерство по величине запасов. «Полюс» придерживается принципов ответственной золотодобычи и намерен быть лидером отрасли по развитию практик устойчивого развития. Компания применяет лучшие деловые и управленческие решения для обеспечения безопасных условий труда для сотрудников и подрядчиков, улучшения социальных и экологических условий в регионах присутствия. Руководствуясь принципами устойчивого развития, «Полюс» внедряет высокие стандарты производства и устанавливает партнерские отношения со всеми заинтересованными сторонами. Все это позволяет Компании добывать золото с максимальной эффективностью и тем самым вносить свой вклад в развитие и процветание регионов присутствия.

## Наша миссия

Применение передовых практик добычи и приверженность принципам устойчивого развития обеспечивают создание ценности для всех заинтересованных сторон, а эффективная золотодобыча вносит вклад в экономику России. Наша миссия заключается в том, чтобы, добывая золото, обеспечивать богатство и технологический прогресс нашей страны. Мы нацелены делать это максимально эффективно и бережливо, на благо акционеров, с заботой о безопасности труда и сохранности окружающей среды. Результат нашего труда — это универсальная мера ценности, проверенная тысячелетиями.

## Наши ценности

Корпоративные ценности Компании лежат в основе повседневной работы всех сотрудников, мотивируя их на высокие достижения:

Эффективность

Развитие

Безопасность

Стабильность

Профессионализм

Сотрудничество

# Обращение руководства

## GRI 2-22

Деятельность «Полюса» не может не оказывать воздействие на окружающую среду и общество, и мы понимаем, насколько важно ответственно и эффективно управлять этим процессом. Поэтому Компания руководствуется принципами устойчивого развития на каждом этапе бизнес-цикла. Внимательный учет экологических, социальных и экономических факторов помогает нам своевременно реагировать на вызовы, при этом используя открывающиеся возможности для развития в интересах всех заинтересованных сторон. Мы неизменно поддерживаем принципы Глобального договора ООН, Глобальные цели ООН, а также другие инициативы в области устойчивого развития. Понимая степень нашей ответственности перед работниками, а также перед местными сообществами, мы стремимся уважать и защищать права человека и продвигать ценности многообразия и участия.

ESG-повестка по-прежнему актуальна для «Полюса», поэтому в 2022 году мы сохранили наши профильные проекты и достигли целей, которые ставили перед собой ранее.

Вопросы экологии и изменения климата остаются одним из приоритетов, и на бизнесе лежит большая ответственность за декарбонизацию. «Полюс» учитывает климатические факторы при определении долгосрочных целей развития Компании. В 2022 году Совет директоров «Полюса» утвердил Климатическую стратегию, разработанную в соответствии с рекомендациями Межправительственной группы экспертов по изменению климата, рекомендациями Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата, Целями устойчивого развития ООН и лучшими отраслевыми практиками. К 2032 году «Полюс» намерен снизить удельные выбросы до 40–50% по сравнению с 2020 годом, а к 2050 году – достичь углеродной нейтральности. Мы также продолжаем работу по приведению объектов «Полюса» в соответствие с требованиями Глобального стандарта по управлению хвостохранилищами, повышаем долю многократно и повторно используемой воды, проводим мероприятия по мониторингу и оценке состояния биоразнообразия.

Сотрудники «Полюса» – это главный ресурс Компании. Благодаря команде нам удается достигать высоких результатов и оставаться лидером отрасли. В свою очередь, «Полюс» стремится обеспечивать безопасность на рабочих местах и способствовать профессиональному росту и развитию сотрудников. Мы непрерывно проводим мероприятия по повышению культуры безопасности. В отчетном периоде «Полюс» актуализировал Стандарт по управлению происшествиями и в соответствии с ним подготовил обучающие курсы для каждой категории сотрудников. Благодаря проведенным мероприятиям нам удалось сохранить оценку культуры безопасности по шкале Брэдли на уровне 2,6, а показатель частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) снизился до 0,14. Высокий уровень безопасности и заботы о здоровье отметили эксперты национального конкурса Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Лучшие системы управления охраной здоровья на производстве» и включили нашу Компанию в список лидеров в номинации «Лучшая система управления охраной здоровья работников». Также для защиты здоровья сотрудников мы продолжаем работу по их вакцинации от COVID-19. За высокий уровень коллективной иммунизации «Полюс» получил награду от РСПП в специальной номинации «За обеспечение безопасности работников и популяризацию вакцинации от COVID-19 в трудовых коллективах».

В 2022 году мы сохранили все меры поддержки персонала, продолжили проведение обучающих программ, развивали программу наставничества. На сегодняшний день в Компании работает 995 наставников – опытных специалистов, которые делятся с коллегами профессиональными знаниями и помогают новым сотрудникам адаптироваться в коллективе. Для привлечения молодых специалистов «Полюс» развивает сотрудничество с вузами и школами, создает возможности для прохождения производственной практики и проводит профориентационные мероприятия для старшеклассников. Работа в области управления персоналом позволила снизить уровень добровольной текучести кадров до 18,5%.

«Полюс» понимает, что работа Компании оказывает влияние на жизнь и благосостояние местных сообществ. Мы развиваем инфраструктуру регионов присутствия: в отчетном периоде мы благоустроили скверы и парки, закупили оборудование для школ и больниц, поддерживали проведение спортивных и культурных мероприятий. Мы также провели ежегодный конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон», финалом которого стал масштабный фестиваль «Территория. Якутск». «Полюс. Золотой сезон» – уникальный культурный проект, ставший в 2022 году лауреатом в категории «Культура, искусство, религия» десятой юбилейной программы «Лучшие социальные проекты России».

Результаты 2022 года показали, что, несмотря на сложности, с которыми сталкивается «Полюс», мы сохраняем курс на устойчивое развитие, выполняем обязательства перед сотрудниками и жителями регионов присутствия, а также продолжаем оставаться надежным партнером для органов государственной власти, поставщиков и других представителей бизнес-сообщества. Мы продолжим реализацию климатических и экологических проектов, будем создавать сотрудникам все условия для безопасной работы и реализации своего потенциала, а также помогать местным сообществам в решении социальных проблем. Все это позволит еще на одну ступень приблизиться к достижению долгосрочных целей в области устойчивого развития.

# 1 место

среди крупнейших российских производителей золота

# 1 место

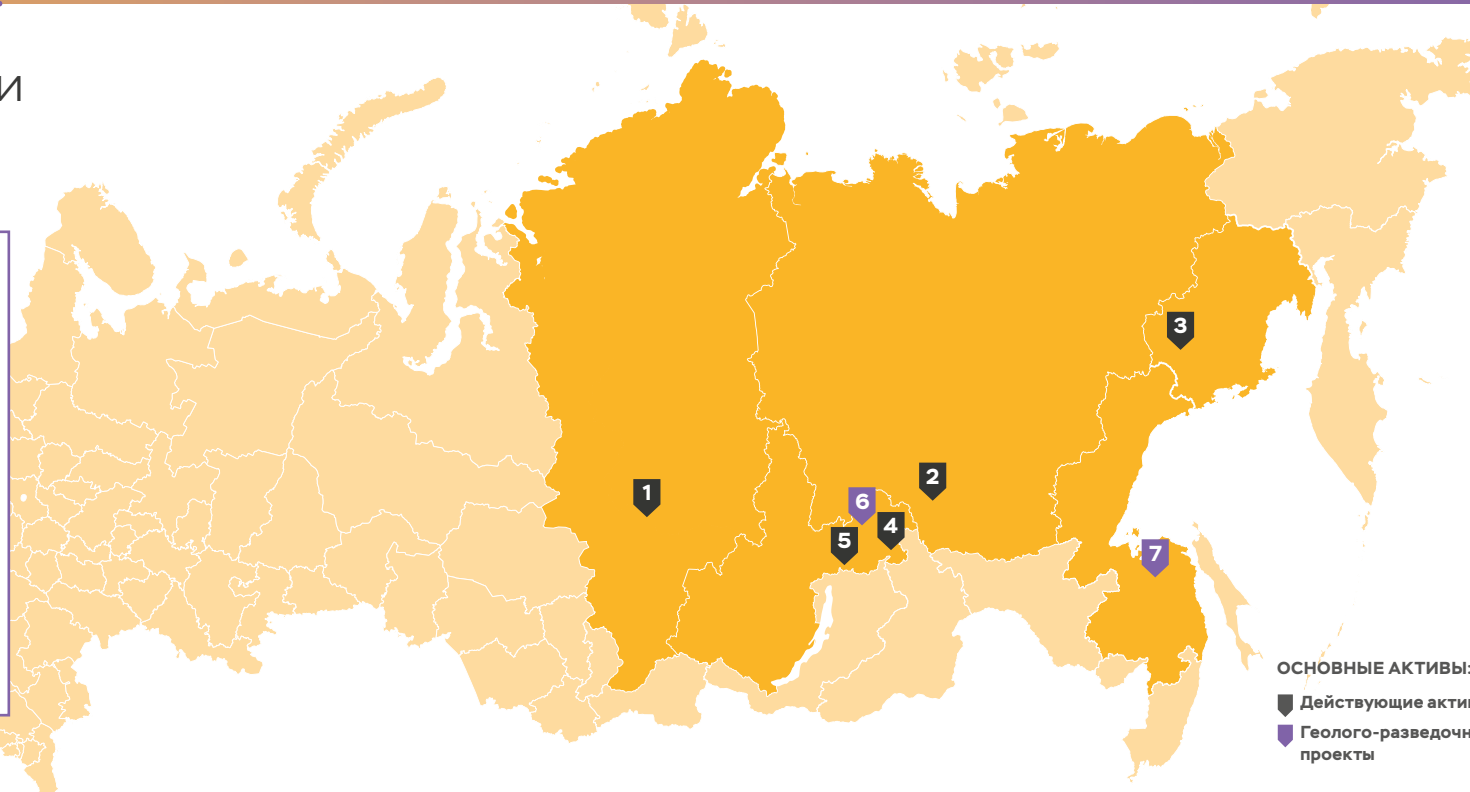
по объемам сырьевой базы (доказанные и вероятные запасы золота) в мире

# География деятельности

## GRI 2-1, GRI 2-6

«Полюс» обладает надежной бизнес-моделью, стабильным инвестиционным портфелем и эффективными процессами производства, что позволяет Компании оставаться гибкой, ответственной и устойчиво развивающейся. Особое внимание мы уделяем ответственному управлению производственными процессами, что в конечном итоге удовлетворяет потребности и ожидания всех заинтересованных сторон.

Наши производственные активы расположены в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. Основная деятельность Компании сосредоточена в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и в Республике Саха (Якутия).



**ОСНОВНЫЕ АКТИВЫ:**  
 ▾ Действующие активы  
 ▾ Геолого-разведочные проекты

### 1 ОЛИМПИАДА И БЛАГОДАТНОЕ

- Красноярский край.
- 56%** общего объема добычи Компании.
- 57%** скорректированного показателя EBITDA Компании.
- 34 тыс. руб.** – общие денежные затраты на унцию.
- 5 722 человек** – среднесписочная численность сотрудников.
- 24,2 млн т в год** – мощность переработки.
- 671 млн руб.** – расходы на меры социальной поддержки в регионе.
- 866 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента** – общие выбросы парниковых газов<sup>1</sup>.

### 2 КУРАНАХ

- Республика Саха (Якутия).
- 9%** общего объема добычи Компании.
- 8%** скорректированного показателя EBITDA Компании.
- 47 тыс. руб.** – общие денежные затраты на унцию.
- 1 840 человек** – среднесписочная численность сотрудников.
- 7,8 млн т в год** – мощность переработки.
- 59 млн руб.** – расходы на меры социальной поддержки в регионе.
- 261 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента** – общие выбросы парниковых газов.

### 3 НАТАЛКА

- Магаданская область
- 17%** общего объема добычи Компании.
- 19%** скорректированного показателя EBITDA Компании.
- 30 тыс. руб.** – общие денежные затраты на унцию.
- 1 907 человек** – среднесписочная численность сотрудников.
- 12,4 млн т в год** – мощность переработки.
- 415 млн руб.** – расходы на меры социальной поддержки в регионе.
- 186 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента** – общие выбросы парниковых газов.

### 4 ВЕРНИНСКОЕ

- Иркутская область.
- 12%** общего объема добычи Компании.
- 13%** скорректированного показателя EBITDA Компании.
- 31 тыс. руб.** – общие денежные затраты на унцию.
- 1 203 человек** – среднесписочная численность сотрудников.
- 3,9 млн т в год** – мощность переработки.
- 25 млн руб.** – расходы на меры социальной поддержки в регионе.
- 83 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента** – общие выбросы парниковых газов.

### 5 РОССЫПИ

- Иркутская область.
- 5%** общего объема добычи Компании.
- 1%** скорректированного показателя EBITDA Компании.
- 85 тыс. руб.** – общие денежные затраты на унцию.
- 2 967 человек** – среднесписочная численность сотрудников.
- 9,8 млн м³ в год** – мощность переработки.
- 31 млн руб.** – расходы на меры социальной поддержки в регионе.
- 82 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента** – общие выбросы парниковых газов.

### 6 СУХОЙ ЛОГ

- Иркутская область.
- Продолжается работа над банковским технико-экономическим обоснованием (ТЭО).
- Завершена разработка генерального плана.
- Идет работа над проектной документацией по вспомогательной инфраструктуре.
- Составлен и утвержден перечень объектов, планируемых к строительству в 2023 году.
- 101 человек** – среднесписочная численность сотрудников.


### 7 ЧУЛЬБАТКАН

- Хабаровский край.
- Идет изучение основных результатов предыдущих изысканий по проекту, в том числе по определению оптимальной технологии переработки и конфигурации проекта.
- В 2022 году велась работа по интеграции Чутьбаткана в структуру и бизнес-процессы «Полюса».
- 170 человек** – среднесписочная численность сотрудников.
- 6 млн руб.** – расходы на меры социальной поддержки в регионе.

<sup>1</sup> Здесь и далее включены выбросы по охватам 1 и 2, расчеты произведены по собственной методике «Полюса», основанной на рекомендациях GHG Protocol и Руководящих принципах МГЭИК 2006 года.

# Бизнес-модель

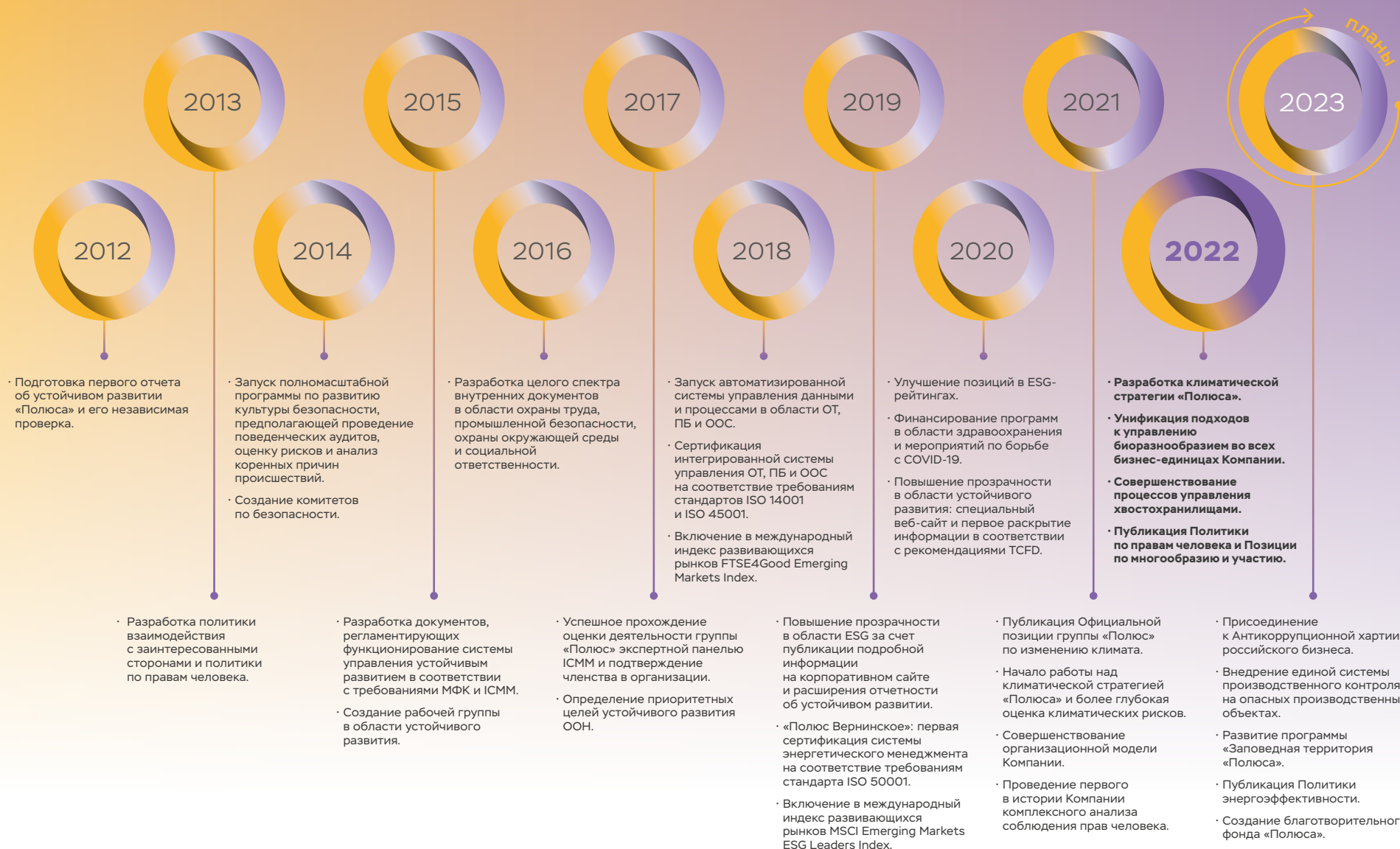
Бизнес-модель «Полюса» охватывает весь цикл производства золота – от разведки, добычи и переработки до продажи очищенного золота и бережного восстановления окружающей среды. Мы применяем ответственный подход к управлению затратами и проактивному отношению к устойчивому развитию. Вместе с деловыми партнерами, сотрудниками и сообществами мы создаем устойчивую ценность для всех наших заинтересованных сторон.

ЦЕЛЬ	РЕСУРСЫ	ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ	ПОКАЗАТЕЛИ	РЕЗУЛЬТАТЫ	ЦУР
<p><b>Цель «Полюса»</b> состоит в раскрытии потенциала своих высококачественных операционных активов и разрабатываемых проектов. Цель Компании достигается путем развития ею максимально эффективного, ответственного бизнеса, занимающего позиции одного из лидеров отрасли.</p> <p><b>НАШИ КЛЮЧЕВЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА</b></p> <p><b>БАЗА ПЕРВОКЛАССНЫХ АКТИВОВ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Доказанные и вероятные рудные запасы: 97 млн унций</li> </ul> <p><b>РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Рост производства на 54% с 2013 года</li> </ul> <p><b>ЛУЧШИЕ В ОТРАСЛИ СРЕДИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ ПОКАЗАТЕЛИ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>FTSE – 3,9</li> <li>ISS ESG Rating – «C+»</li> <li>RAEX – «AA»</li> </ul> <p><b>РАЗУМНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КАПИТАЛА</b></p> <p><b>ВОЗМОЖНОСТИ УСТОЙЧИВОГО РОСТА</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Портфель экономически эффективных проектов на основных действующих и новых месторождениях</li> </ul> <p><b>НИЗКАЯ СЕБЕСТОИМОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Лидер по себестоимости среди 10 ведущих золотодобывающих компаний мира</li> </ul>	<p><b>ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Мы соблюдаем баланс между инвестициями в развитие и денежной доходностью для акционеров.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Капитальные затраты: 77 млрд руб.</li> <li>Чистый долг: 156 млрд руб.</li> </ul> <p><b>ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Мы стремимся к разумному использованию старых месторождений и используем деликатный подход к достижению эффективности на новых месторождениях.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Шесть действующих месторождений первого уровня и 3 новых проекта (greenfield-проекты)</li> <li>Подтвержденные и частично разведанные запасы золота: 97 млн унций со средним содержанием 1,9 г/т</li> <li>Капитальные затраты на техническое обслуживание и прочие затраты на поддержание бизнеса – 66% от общего объема капитальных затрат</li> </ul> <p><b>ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Мы нацелены на безопасное и бережное обращение со своими ресурсами, минимизируя воздействие на окружающую среду.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Водозабор – 27 564 м³</li> <li>Потребление энергии – 9 580 ТДж</li> </ul> <p><b>КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Мы признаем заслуги талантливых и мотивированных сотрудников, стимулируя и адекватно вознаграждая их за труд, улучшая условия работы, жизни и отдыха.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Среднесписочная численность персонала: 22 772 сотрудников</li> </ul> <p><b>СОЦИАЛЬНЫЕ И РЕПУТАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Мы стараемся обеспечивать безопасную и здоровую среду для сотрудников, финансово поддерживаем социальные и благотворительные проекты в сообществах.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Эффективная политика взаимодействия с заинтересованными сторонами</li> <li>Успешно интегрированный Кодекс этики</li> <li>Эффективное рабочее взаимодействие с правительствами на всех уровнях</li> <li>Финансирование устойчивого развития для достижения ЦУР</li> </ul> <p><b>ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Обширная база знаний Компании подкреплена глубоким техническим опытом, надежной структурой корпоративного управления и системами внутреннего контроля.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Инновации и технологии, повышающие стоимость, безопасность и производительность</li> <li>Уникальное сочетание навыков и опыта</li> <li>Инициативы по повышению эффективности бизнеса</li> </ul>	<p>Деятельность Компании способствует созданию устойчивой экономической стоимости и социальной ценности для широкого круга заинтересованных сторон. Это достигается за счет качества активов и опыта сотрудников, совершенства технологий и ориентации на устойчивое развитие, инновационных партнерских отношений и рационального распределения капитала Компании.</p> <p><b>РАЗВЕДКА И ОЦЕНКА</b></p> <p><b>РАЗВИТИЕ БАЗЫ ЗАПАСОВ</b></p> <p><b>ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА РУДЫ</b></p> <p><b>ПРОИЗВОДСТВО ЗОЛОТА</b></p> <p><b>ПРОДАЖИ АФФИНИРОВАННОГО ЗОЛОТА</b></p> <p><b>ЗАКРЫТИЕ ОБЪЕКТОВ И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ</b></p>	<p><b>ПРОИЗВОДСТВО ЗОЛОТА</b> МЛН УНЦИЙ</p> <p><b>2,5</b></p> <p><b>РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПО СКОРРЕКТИРОВАННОЙ ЕВИТДА</b></p> <p><b>61%</b></p> <p><b>ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ ОТ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ</b></p> <p><b>100%</b></p> <p><b>ДОЛЯ ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ</b></p> <p><b>93,2%</b></p> <p><b>КОЭФФИЦИЕНТ ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ</b></p> <p><b>0,14</b></p> <p><b>ИНВЕСТИЦИИ В СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ</b> МЛРД РУБ.</p> <p><b>5</b></p>	<p><b>ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Скорректированная ЕВИТДА: 182,9 млрд руб.</li> <li>Чистый долг / Скорректированный показатель ЕВИТДА: 0,9x</li> </ul> <p><b>ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Перемещение горной породы: 370 млн т</li> <li>Добыча руды: 62 млн т</li> <li>Переработка руды: 48 млн т</li> <li>Средний коэффициент извлечения: 81,8%</li> </ul> <p><b>ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>18 млн руб. потрачено на сохранение биоразнообразия</li> <li>Публикация Климатической стратегии</li> <li>Первая российская горнодобывающая компания, опубликовавшая подробный отчет о состоянии гидротехнических сооружений хвостохранилищ в соответствии с требованиями и принципами Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами</li> </ul> <p><b>ПЕРСОНАЛ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>100% сотрудников прошли обучение в рамках различных программ обучения</li> <li>72,9 – уровень вовлеченности сотрудников</li> </ul> <p><b>СОЦИАЛЬНЫЕ И РЕПУТАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>189 реализованных благотворительных и спонсорских проектов в регионах присутствия</li> </ul> <p><b>ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработаны решения по применению искусственного интеллекта на активах. Промышленное внедрение начнется в 2023 году.</li> <li>Создана компания «Полюс Диджитал» для снижения зависимости от сторонних организаций в части ИТ-систем.</li> <li>Внедрена разработанная Компанией система производственного электронного документооборота.</li> </ul>	
<p><b>СОЗДАНИЕ ДОЛГОСРОЧНОЙ УСТОЙЧИВОЙ ЦЕННОСТИ</b></p> <p>Устойчивое развитие лежит в основе всего, что мы делаем, и является неотъемлемой частью нашей цепочки создания стоимости. «Полюс» относится к своей работе со всей ответственностью и гарантирует неуклонное создание стоимости для всех заинтересованных сторон. Эта концепция также отражает наше бережное отношение к окружающей среде. Наша стратегия направлена на поддержку приверженности внедрению принципов устойчивого развития во все наши операции.</p>					



# Наш опыт в области устойчивого развития

Компания работает на благо всех заинтересованных сторон в полном соответствии с признанными международными стандартами и принципами. «Полюс» уже многие годы активно занимается вопросами охраны труда, экологической безопасности и деловой этики, работой с местными сообществами. Компания достигла значительных результатов в сфере устойчивого развития.



# Ключевые результаты 2022 года

<p><b>2,5</b></p> <p>2021: 2,7</p> <p><b>млн унций</b> Общий объем производства золота Обзор операционных результатов (Годовой обзор)</p>	<p><b>294,1</b></p> <p>2021: 365,2</p> <p><b>млрд руб.</b> Выручка Компании Финансовая отчетность (Годовой обзор)</p>	<p><b>177,1</b></p> <p>2021: 259,9</p> <p><b>млрд руб.</b> Скорректированный показатель EBITDA Финансовая отчетность (Годовой обзор)</p>	<p><b>22 772</b></p> <p>2021: 21 716</p> <p><b>человек</b> Среднесписочная численность персонала Наши сотрудники</p>	<p><b>0,14</b></p> <p>2021: 0,18</p> <p>Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) среди работников, на 200 тыс. рабочих часов. Охрана труда и промышленная безопасность</p>	<p><b>2,6</b></p> <p>2021: 2,6</p> <p>Показатель культуры безопасности по шкале Брэдли Охрана труда и промышленная безопасность</p>	<p><b>98</b></p> <p>2021: 86</p> <p><b>часов</b> Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника Наши сотрудники</p>	<p><b>2 700</b></p> <p>2021: 2 257</p> <p><b>человек</b> Количество сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека</p>
<p><b>23</b></p> <p>2021: 20</p> <p><b>кг CO<sub>2</sub>-эквивалента</b> Удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) на тонну переработанной руды Потребление энергии и изменение климата</p>	<p><b>2,8</b></p> <p>2021: 1,4</p> <p><b>млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента</b> Выбросы парниковых газов (область охвата 3) Потребление энергии и изменение климата</p>	<p><b>93,2%</b></p> <p>2021: 93,4%</p> <p>Доля многократно и повторно использованной воды Охрана окружающей среды</p>	<p><b>18,0</b></p> <p>2021: 4,3</p> <p><b>млн руб.</b> Затраты на сохранение биоразнообразия Охрана окружающей среды</p>	<p><b>5,0</b></p> <p>2021: 4,7</p> <p><b>млрд руб.</b> Выделено на меры социальной поддержки Поддержка местных сообществ</p>	<p><b>189</b></p> <p>2021: 216</p> <p>Благотворительных и спонсорских проектов реализовано в регионах присутствия Поддержка местных сообществ</p>	<p><b>32,8</b></p> <p>2021: 48,1</p> <p><b>млрд руб.</b> Налоговых и лицензионных платежей перечислено в федеральный бюджет Поддержка местных сообществ</p>	<p><b>16%</b></p> <p>2021: 14%</p> <p>Доля закупок у местных поставщиков Поддержка местных сообществ</p>



# Подход к управлению устойчивым развитием

Мы убеждены, что управление ESG-асpekтами позволяет достигать высоких результатов. Повестка в области устойчивого развития учитывается «Полюсом» при принятии решений и является ориентиром для развития Компании.

Управление устойчивым развитием .....	10
Приверженность принципам Глобального договора ООН .....	12
Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН .....	13
Участие во внешних инициативах .....	15
Взаимодействие с заинтересованными сторонами .....	16
Ключевые направления .....	18
Операционная эффективность и цифровизация .....	19



# Управление устойчивым развитием

Ключевая цель «Полюса» в контексте управления устойчивым развитием – усилить положительное влияние на общество и окружающую среду, а также предотвратить, снизить или смягчить любые негативные последствия нашей деятельности и решений с помощью системы корпоративного управления и инструментов управления рисками.

На каждом этапе реализации проектов «Полюс» учитывает экологические и социальные факторы, внедряет лучшие практики в процессы производства и управления.

Наша Компания следит за тем, как меняется ESG-повестка, в том числе отраслевая, и совершенствует корпоративную систему управления устойчивым развитием. Мы прислушиваемся к мнению заинтересованных сторон при реализации текущих проектов и разработке планов на будущее. Такой подход позволяет «Полюсу» эффективно управлять аспектами ESG и соответствовать актуальным требованиям и ожиданиям заинтересованных сторон.

## Система управления устойчивым развитием

Корпоративная система управления устойчивым развитием интегрирована в бизнес-модель «Полюса», что обеспечивает непрерывность в управлении ESG-асpekтами на каждом этапе жизненного цикла активов Компании. Наша система выстроена в соответствии со Стандартами деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости 1–8 Международной финансовой корпорации (International Finance Corporation), а также с требованиями других глобальных и национальных инициатив.

Система управления Компании уже много лет демонстрирует свою эффективность и обеспечивает «Полюсу» достижение поставленных целей и задач. Она регламентирует все ключевые этапы управления проектами, благодаря чему «Полюс» выполняет требования в области охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности, социальной ответственности и корпоративного управления.

## Стратегические цели в области устойчивого развития

### GRI 2-19

«Полюс» ориентирован на достижение высоких результатов при одновременном выполнении экологических и социальных обязательств и соблюдении принципов устойчивого развития. В стратегии Компании закреплены пять ключевых целей в области устойчивого развития, достижение которых имеет важное значение для долгосрочного развития бизнеса.

«Полюс» уделяет большое внимание развитию практик устойчивого развития внутри Компании. Основные направления работы в 2022 году:

- разработка и утверждение Климатической стратегии: «Полюс» установил цели по снижению выбросов парниковых газов и достижению углеродной нейтральности к 2050 году (подробнее см. в разделе «Потребление энергии и изменение климата», с. 64);
- совершенствование подхода к управлению вопросами соблюдения прав человека: по результатам проведенной ранее оценки рисков в области прав человека «Полюс» обновил Политику по правам человека

и Кодекс этики, принял Позицию по многообразию и участию и запустил обучающий курс для сотрудников (подробнее см. в разделе «Этика, противодействие коррупции и права человека», с. 20);

- повышение безопасности эксплуатации хвостохранилищ: «Полюс» продолжил внедрение Глобального стандарта управления хвостохранилищами и успешно прошел аудит на соответствие требованиям стандарта, а также продолжает реализовывать проект по внедрению системы мониторинга безопасности (подробнее см. в разделе «Охрана окружающей среды», с. 42);
- недопущение несчастных случаев и повышение культуры безопасности: «Полюс» удержал по группе уровень культуры безопасности на уровне 2,6 по шкале Брэдли; обновил стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий», актуализировал учебные материалы по ОТиПБ (подробнее см. в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность», с. 42).

Для реализации поставленных целей в Компании действует система ключевых показателей эффективности (КПЭ), которые включают как операционные и финансовые показатели, так и результаты деятельности в области устойчивого развития. В 2022 году КПЭ топ-менеджмента охватывали следующие аспекты:

- повышение качества раскрываемой информации в области устойчивого развития;
- реализацию проектов по обучению и развитию персонала;
- разработку и реализацию программы мер по формированию и поддержанию коллективного иммунитета против COVID-19;
- обновление Антикоррупционной политики Компании и проведение тренингов для сотрудников по мерам противодействия коррупции;
- оценку удовлетворенности персонала и его вовлеченности в реализацию целей Компании.

## Цели «Полюса» в области устойчивого развития



# Управление устойчивым развитием (продолжение)

## Внутренние документы в области устойчивого развития

**GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25**

В «Полюсе» выстроена система внутренних нормативных документов, регулирующих управление вопросами устойчивого развития. Такой подход помогает Компании эффективно распределять зоны ответственности между подразделениями и четко следовать заявленным целям.

Стандарт по системе управления устойчивым развитием, разработанный в 2016 году, остается основным документом «Полюса», отражающим принципы и подход Компании к управлению ESG-аспектами. Для управления тематическими аспектами устойчивого развития мы разрабатываем отдельные политики и стандарты, регулярно пересматриваем их и вносим необходимые корректировки. Так, в 2022 году мы обновили Кодекс корпоративной этики и Антикоррупционную политику. Также была проведена работа по обновлению документов, регулирующих вопросы соблюдения прав человека: мы обновили Политику по правам человека и разработали официальную позицию «Полюса» по многообразию и участию.

Важный элемент информирования заинтересованных сторон Компании – отчетность о деятельности в сфере устойчивого развития. «Полюс» ежегодно готовит отчет об устойчивом развитии, в котором освещает главные результаты по каждому направлению. Помимо этого, мы развиваем практику публикации тематических отчетов в ответ на запросы заинтересованных сторон и актуальных тенденций в области устойчивого развития. Так, в начале 2022 года «Полюс» выпустил Отчет о состоянии гидротехнических сооружений хвостохранилищ, чтобы более детально раскрыть информацию об управлении хвостохранилищами.

Более подробную информацию о нормативных документах Компании в сфере устойчивого развития можно найти на нашем корпоративном веб-сайте.

## Управление рисками в области устойчивого развития

**GRI 2-13, GRI 2-25**

Деятельность «Полюса» неразрывно связана с рисками в области устойчивого развития и может привести к неоднозначным экологическим и социальным последствиям. Чтобы обеспечить стабильность работы Компании и снизить вероятность негативных экологических и социальных последствий ее деятельности, «Полюс» считает своей обязанностью учитывать риски устойчивого развития при принятии решений.

В «Полюсе» действует система управления рисками и внутреннего контроля, в рамках которой происходит идентификация, оценка и анализ рисков, а также разрабатываются мероприятия по управлению и смягчению выявленных рисков. В Компании также утверждена Политика по управлению рисками и внутреннему контролю, закрепляющая основные принципы и подходы по работе с рисками.

Ответственность за управление рисками распространяется на всех руководителей и сотрудников «Полюса». В рамках функциональных подразделений назначаются владельцы рисков в области устойчивого развития, которые на ежегодной основе проводят оценку этих рисков и реализуют меры по их снижению. Комитет по аудиту «Полюса» контролирует надежность и эффективность работы системы управления рисками. Для этого на заседаниях Комитета по аудиту регулярно обсуждаются риски устойчивого развития и меры реагирования на них.

При работе с рисками «Полюс» не только руководствуется требованиями внутренних регламентов и процедур, но и учитывает мнение заинтересованных сторон и анализирует потенциальное влияние своих проектов на местные сообщества. Информация об ожиданиях заинтересованных сторон позволяет «Полюсу» своевременно идентифицировать риски и реагировать на них. Анализ мнений заинтересованных сторон включает:

- определение потребностей заинтересованных сторон, в том числе представителей незащищенных групп населения;

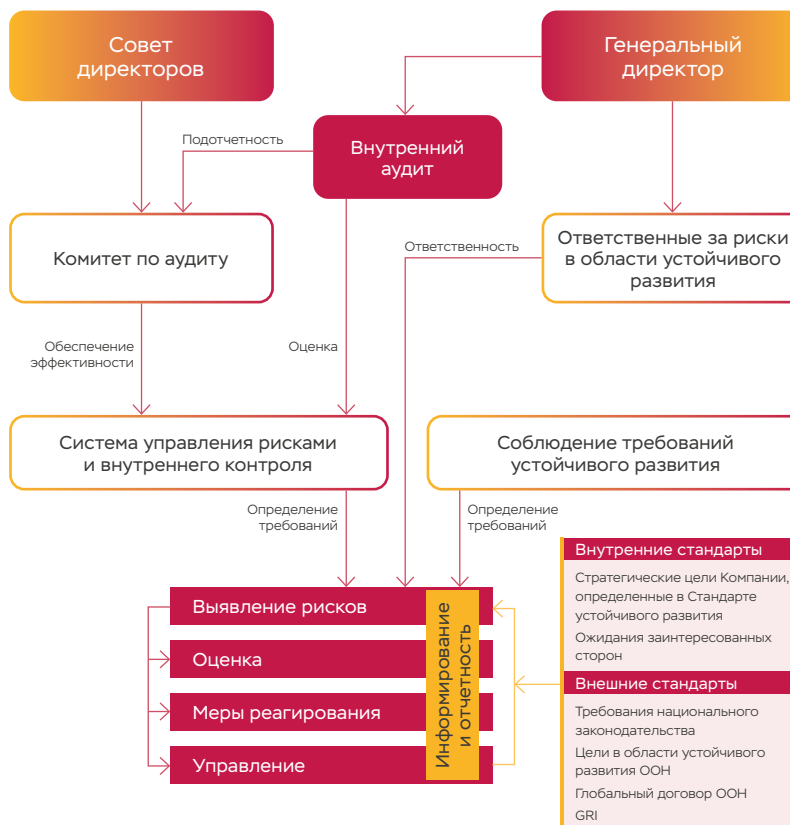
- анализ потенциальных конфликтов на различных этапах реализации проекта;
- учет возможностей и рисков, которые могут появиться в ходе реализации проекта.

Все риски «Полюса» распределены на соответствующие группы: стратегические, операционные, финансовые, правовые, страновые и региональные, риски в области HSE и ESG<sup>1</sup>. Риски в области устойчивого развития выделены в отдельную группу HSE и ESG, однако риски из других групп также неразрывно связаны с устойчивым развитием Компании.

По результатам работы в 2022 году мы отдельно идентифицировали и оценили климатический риск. Результаты оценки климатических рисков раскрыты в разделе «Потребление энергии и изменение климата».

«Полюс» на регулярной основе проводит анализ и оценку выявленных рисков, следит за изменениями относительно их влияния на деятельность Компании и разрабатывает корректирующие мероприятия.

## Управление рисками в области устойчивого развития



## Основные риски в области устойчивого развития

### Экологический аспект

Негативное воздействие на окружающую среду

Климатический риск +

### Социальный аспект

Риск заболеваний, несчастных случаев и аварий на производстве

Риски нарушения прав человека в процессе производственной деятельности

Усиление конкуренции за квалифицированный персонал, включая технических специалистов

Неэффективное взаимодействие с государственными органами

### Аспект управления

Недостижение целей по обеспечению материально-техническими ресурсами, работами и услугами

Несоблюдение требований законодательства и внутренних процедур в области противодействия коррупции

Продолжающееся введение ограничительных мер в отношении Российской Федерации

Информационная безопасность

### Условные обозначения

- + Новый риск
- Операционный риск
- Правовой риск
- Страновой и региональный риск
- Риск в области HSE и ESG

Более подробная информация о системе управления рисками и внутреннего контроля представлена в разделе «Управление рисками» Годового отчета.

<sup>1</sup> HSE (Health, Safety and Environment) – здоровье, безопасность и окружающая среда; ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) – экология, социальная политика, корпоративное управление.



# Управление устойчивым развитием (продолжение)

## Управление устойчивым развитием

**GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14**

В «Полюсе» выстроена развитая структура управления устойчивым развитием. Контроль за ESG-асpekтами интегрирован на каждом уровне управления Компании. Такой подход позволяет своевременно выявлять сложности и реагировать на них, а также обеспечивает эффективность при принятии решений высшим руководством.

### Уровень холдинговой компании

Совет директоров играет ключевую роль в управлении устойчивым развитием «Полюса», так как определяет вектор развития Компании в области устойчивого развития, стратегические цели и приоритеты. Ежегодно Совет директоров на заседаниях рассматривает результаты работы Компании в области устойчивого развития, анализирует степень выполнения поставленных целей и задач. Совет директоров также вовлечен в обсуждение подготовки отчетности по устойчивому развитию, утверждает и визирует ее.

Исполнительные комитеты оказывают поддержку Совету директоров по рассмотрению вопросов устойчивого развития в рамках своих компетенций.

### Уровень управляющей компании

Генеральный директор контролирует уровень развития системы устойчивого развития «Полюса», а также обеспечивает эффективное распределение соответствующих обязанностей между функциональными подразделениями. В случае необходимости под конкретные задачи формируются рабочие группы на уровне управляющей компании с участием руководства бизнес-единиц.

## Операционный уровень

Управление вопросами ОТ, ПБ и ООС интегрировано в работу каждой бизнес-единицы и профессиональные сервисы «Полюса». Директора по ОТ, ПБ и ООС предоставляют результаты работы в области устойчивого развития своих подразделений генеральными директорами бизнес-единиц и вице-президенту по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию на уровне управляющей компании.

Более подробная информация о структуре управления устойчивым развитием представлена в разделе «Управление устойчивым развитием» Отчета об устойчивом развитии за 2021 год на с. 26–27.

## Приверженность принципам Глобального договора ООН

**GRI 2-28**

Международные тренды в области устойчивого развития сохраняют свою актуальность для «Полюса». Благодаря участию в инициативах в области устойчивого развития «Полюс» может вести открытый диалог с партнерами. Мы понимаем, что совместная работа позволяет внести существенный вклад в решение глобальных проблем человечества.

С 2019 года «Полюс» является официальным участником Глобального договора ООН (ГД ООН) и Национальной сети ГД ООН и продолжает реализацию принципов ГД ООН в рамках своей деятельности. В 2022 году мы продолжили поддержку проекта «Бизнес и права человека: имплементация Руководящих принципов ООН в сфере бизнеса и прав человека в стратегии и практику российских компаний».

## Соблюдение принципов Глобального договора ООН

Принцип	Сфера / Раздел Отчета	
1	Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.	 <p>Права человека «Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека», с. 21</p>
2	Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.	
3	Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.	
4	Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.	 <p>Трудовые отношения «Наши сотрудники», с. 29</p>
5	Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.	
6	Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.	
7	Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.	 <p>Окружающая среда «Охрана окружающей среды», с. 53</p>
8	Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.	
9	Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.	
10	Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.	 <p>Противодействие коррупции «Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека», с. 21</p>

# Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН

## ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Глобальные цели ООН – один из ориентиров для «Полюса» при определении стратегических приоритетов и формировании плана мероприятий в области устойчивого развития. Мы регулярно пересматриваем деятельность Компании с точки зрения соответствия глобальным Целям в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), чтобы обеспечить максимально положительный вклад в решение значимых экономических, социальных и экологических проблем. Девять приоритетных ЦУР ООН продолжают сохранять свою актуальность для «Полюса». Деятельность «Полюса» оказывает значимое воздействие на биоразнообразие и лесные ресурсы, поэтому в 2022 году мы пересмотрели свою деятельность относительно ЦУР 15 и включили ее в перечень приоритетных ЦУР ООН. Мы стремимся внести вклад в достижение каждой из 17 целей, при этом акцентируя внимание на тех, на которые деятельность Компании оказывает наибольшее влияние.



### ЦЕЛЬ 3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

**Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте**

3.8. Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам, лекарственным средствам и вакцинам для всех.

#### Что это значит для нас

Здоровье и благополучие сотрудников Компании и местных жителей – залог процветания как нашего бизнеса, так и общества в целом.

#### Какие обязательства мы на себя взяли

- Строго следить за культурой охраны труда и промышленной безопасности.
- Обеспечить работникам свободный доступ к медицинским услугам.

#### Наши основные достижения в 2022 году

- Продолжена работа по учету заболевших ОРВИ и COVID-19 в рамках направления Stop COVID. Проведены информационные кампании о важности прививок и вакцинации (см. с. 51).
- По результатам СОУТ пересмотрен уровень компенсаций за наличие вредных условий (см. с. 51).



### ЦЕЛЬ 4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

**Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех**

4.4. Увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками для трудоустройства, получения достойной работы.

#### Что это значит для нас

Обучение и развитие – катализаторы устойчивого развития, они помогают нам расти и добиваться высот в своей деятельности.

#### Какие обязательства мы на себя взяли

- Создавать и расширять возможности для повышения квалификации работников.
- Передавать свои знания и опыт в области горной добычи.
- Организовывать совместные программы со школами, учреждениями среднего профессионального образования и высшими учебными заведениями.

#### Наши основные достижения в 2022 году

- В «Полюс Диджитале» был проведен ИТ-хакатон для студентов по решению задач на стыке золотодобычи и ИТ (см. с. 37).
- Обновлена программа обучения и развития для сотрудников (см. с. 35).



### ЦЕЛЬ 6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ

**Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех**

6.3. Повысить качество воды посредством уменьшения и ликвидации загрязнения, сброса отходов и выбросов опасных химических веществ и материалов, и значительного увеличения рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод.

6.4. Повысить эффективность водопользования и обеспечить устойчивый забор и подачу пресной воды для решения проблемы нехватки воды.

#### Что это значит для нас

Вода – источник жизни, без которого не обходится ни один процесс как в окружающей среде, так и на производстве.

#### Какие обязательства мы на себя взяли

- Снизить воздействие на поверхностные источники водоснабжения за счет сокращения объемов водозабора и повышения эффективности очистки сточных вод.
- Использовать замкнутую систему оборота карьерной и отработанной воды на большинстве объектов «Полюса».

#### Наши основные достижения в 2022 году

- Продолжено развитие экологических лабораторий и расширение их аккредитации (см. с. 57).



### ЦЕЛЬ 7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ

**Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех**

7.1. Обеспечить всеобщий доступ к недорогому, надежному и современному энергоснабжению.

7.2. Увеличить долю энергии, производимой на основе использования возобновляемых источников, в мировом энергетическом балансе.

#### Что это значит для нас

Энергия необходима для поддержания жизни, а чистая энергия позволяет удовлетворять потребности общества и обеспечивать производство без избыточной нагрузки на экологию.

#### Какие обязательства мы на себя взяли

- Повысить энергоэффективность за счет развития энергетической инфраструктуры в регионах присутствия «Полюса».
- Разработана Программа энергоэффективности (см. с. 66).
- Успешно пройден ресертификационный аудит ISO 50001 в «Полюс Вернинском» (см. с. 67).

#### Наши основные достижения в 2022 году

- Создан Центр подготовки персонала в «Полюс Красноярске» (см. с. 35).



### ЦЕЛЬ 8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

**Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех**

8.8. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся.

#### Что это значит для нас

Экономическое развитие регионов присутствия дает синергетический эффект: появляется возможность расти и развиваться совместно с регионами присутствия.

#### Какие обязательства мы на себя взяли

- Предоставлять возможности трудоустройства в регионах присутствия Компании путем создания качественных рабочих мест с достойными условиями труда.
- Соблюдать трудовые права работников, обеспечивать им комфортные и безопасные рабочие условия.
- Обеспечить соблюдение прав человека на текущих и будущих проектах и интегрировать принципы соблюдения прав человека во все корпоративные процессы.

#### Наши основные достижения в 2022 году

- Повышено качество жизни сотрудников на производственных площадках «Полюса» за счет проведения мероприятий по улучшению социально-бытовых условий (см. с. 39).
- Создан Центр подготовки персонала в «Полюс Красноярске» (см. с. 35).

74,9%

работников вакцинированы от COVID-19

325

студентов прошли производственную практику в «Полюсе»

93,2%

многократно и повторно использованной воды

100%

потребления энергии «Полюс» покрывает за счет возобновляемых источников

75,3%

сотрудников были охвачены коллективными договорами в 2022 году

# Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН (продолжение)



**ЦЕЛЬ 9**  
ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА

Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям

**9.1.** Развивать устойчивую инфраструктуру в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех.

**Что это значит для нас**  
Развитая инфраструктура, современные городские технологии влияют на уровень удовлетворенности и счастья жителей регионов присутствия Компании.

**Какие обязательства мы на себя взяли**

- Развивать и модернизировать объекты инфраструктуры в рамках участия в инициативах, реализуемых в партнерстве с местными органами власти.

**Наши основные достижения в 2022 году**

- Отремонтирована стратегически важная дорога в Красноярском крае (см. с. 74).
- Обновлены оборудование и мебель для школ и больниц (см. с. 78).

5

млрд руб. выделено на меры социальной поддержки



**ЦЕЛЬ 12**  
ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства

**12.4.** Добиться экологически рационального использования химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла и существенно сократить их попадание в воздух, воду и почву, чтобы свести к минимуму их негативное воздействие на здоровье людей и окружающую среду.

**12.5.** Уменьшить объем отходов через предотвращение их образования, их сокращение, переработку и повторное использование.

**Что это значит для нас**  
Ответственные практики производства и потребления необходимы для снижения воздействия на окружающую среду и общество.

**Какие обязательства мы на себя взяли**

- Обеспечивать рациональное использование природных ресурсов.
- Сотрудничать с надежными подрядчиками и внедрять принципы устойчивого развития по всей цепочке поставок «Полюса».

**Наши основные достижения в 2022 году**

- Продолжено строительство полигона для утилизации промышленных отходов на Куранахе (см. с. 59).
- Завершен этап проектирования автоматизированной системы мониторинга хвостохранилищ (см. с. 60).

876,9

млн руб. инвестировано в природоохранную деятельность<sup>1</sup>



**ЦЕЛЬ 13**  
БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями

**13.2.** Включить меры реагирования на изменение климата в политику, стратегии и планирование на национальном уровне.

**Что это значит для нас**  
Процессы изменения климата могут привести к необратимым последствиям и заметно снизить качество жизни людей, поэтому мы делаем все возможное, чтобы не допустить наступление неблагоприятных событий.

**Какие обязательства мы на себя взяли**

- Снизить выбросы парниковых газов за счет возобновляемых источников энергии.
- Повысить энергоэффективность.

**Наши основные достижения в 2022 году**

- Утверждена Климатическая стратегия (см. с. 66).

28%

сокращение удельных выбросов области охвата 1 и 2 по сравнению с 2020 годом



**ЦЕЛЬ 15**  
СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ

Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия

**15.2.** Содействовать внедрению методов рационального использования всех типов лесов, остановить обезлесение, восстановить деградировавшие леса и значительно расширить масштабы лесонасаждения и лесовосстановления во всем мире.

**15.5.** Принять значимые меры по сдерживанию деградации природных сред обитания, остановить утрату биологического разнообразия и обеспечить сохранение и предотвращение исчезновения видов, находящихся под угрозой вымирания.

**Что это значит для нас**  
Сохранение природных экосистем играет ключевое значение для поддержания жизни на земле, и мы прикладываем максимальные усилия, чтобы повысить устойчивость экосистем.

**Какие обязательства мы на себя взяли**

- Обеспечить качественное проведение лесовосстановительных работ.
- Минимизировать воздействие на биологическое разнообразие.

96%

лесных культур прижились на территории урочища Налды Нерюнгринского района



**ЦЕЛЬ 17**  
ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития

**17.16.** Укреплять Глобальное партнерство в интересах устойчивого развития, чтобы поддерживать достижение целей в области устойчивого развития во всех странах.

**Что это значит для нас**  
Открытый диалог и сотрудничество на благо общества заметно повышают успех в решении экологических и социальных проблем и укрепляют профессиональное сотрудничество.

**Какие обязательства мы на себя взяли**

- Поддерживать национальные и глобальные инициативы в области устойчивого развития.
- Устанавливать взаимовыгодные отношения с партнерами и сообществами.

**Наши основные достижения в 2022 году**

- «Полюс» участвовал в работе Национального ESG-альянса (см. с. 15).
- «Полюс» участвовал в работе Глобального договора ООН и Национальной сети ГД ООН в России (см. с. 12).

>35

форумов и конференций, в которых принял участие «Полюс»

<sup>1</sup> \$12,8 млн в соответствии со среднегодовым курсом доллара 68,55 руб.



# Участие во внешних инициативах

## GRI 2-28

«Полюс» понимает, что партнерские отношения играют важную роль в достижении общих целей. Участие в отраслевых и профессиональных инициативах позволяет «Полюсу» продвигать ESG-повестку на национальном уровне, обмениваться знаниями, опытом и лучшими практиками по решению экономических, экологических и социальных проблем с лидерами российского бизнеса.

Компания активно сотрудничает с рядом отраслевых организаций:

- некоммерческим партнерством «Содействие развитию горной промышленности «Горное дело» (национальная ассоциация, содействующая развитию горной промышленности);
- ассоциацией организаций в области недропользования «Национальная ассоциация по экспертизе недр» (некоммерческое партнерство);
- Союзом золотопромышленников России (профессиональное отраслевое объединение, некоммерческая организация);
- ассоциацией «Сообщество потребителей энергии» (некоммерческое партнерство);
- Российским союзом промышленников и предпринимателей (некоммерческая организация);
- Торгово-промышленной палатой Российской Федерации (негосударственная некоммерческая организация).

С 2021 года «Полюс» является учредителем и активным участником Национального ESG-альянса. В рамках альянса сформированы пять профильных комитетов, которые занимаются вопросами экологии и климата, развития национальной ESG-инфраструктуры, международного сотрудничества. Компания вовлечена в работу каждого из комитетов, участвует в заседаниях и круглых столах для обсуждения и определения приоритетных областей развития национальной ESG-повестки.



**MSCI**

### РЕЙТИНГ MSCI ESG<sup>1</sup>

- Рейтинг «В» (снижение с уровня «А» в 2021 году)



### SUSTAINALYTICS<sup>2</sup>

- 28,6 баллов: средний уровень риска (снижение с высокого уровня риска на дату 31.12.2022 г. – 31 балл)



### FTSE RUSSELL

- 3,9 балла (улучшение по сравнению с 3,6 балла в 2021 году)



### ISS

- Рейтинг «С+» (повышение с уровня «С» в 2021 году)



### THE NATURE BENCHMARK

- 34,2 балла (первое рейтингование в 2022 году)
- позиция в рейтинге – 21-е место из 389
- позиция в отрасли – 8-е место из 97

<sup>1</sup> Для российских компаний установлен порог оценки не выше уровня «В».  
<sup>2</sup> По состоянию на апрель 2023 года.

## МЕЖДУНАРОДНЫЕ РЕЙТИНГИ



### ЭКСПЕРТ РА

- Рейтинг ESG-II(b) – очень высокий уровень соблюдения интересов в области устойчивого развития (первое рейтингование в 2022 году)



### AKPA

- Оценка ESG-2, категория ESG-B – очень высокая оценка в области экологии, социальной ответственности и управления (первое рейтингование в 2022 году)



### RAEX

- Оценка «АА», 78 баллов из 100 (улучшение по сравнению с оценкой «А» и 71 баллом в 2021 году)
- 2-е место в рейтинге



### ESG-ИНДЕКС РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА ОТ НКР И РБК

- Оценка «Высокий уровень» (460–800 баллов) (первое рейтингование в 2022 году)



### РСПП

- Уровень «А» в индексе «Вектор устойчивого развития» (улучшение с уровня «В» в 2021 году)
- Подтверждение уровня «В+» в индексе «Ответственность и открытость»
- Группа «А» в рейтинге раскрытия информации по достижению Целей в области устойчивого развития ООН (ЦУР)



### АКР «ДА-СТРАТЕГИЯ»

- Рейтинг «А» – «Лучшая корпоративная ESG-практика в Российской Федерации» (первое рейтингование в 2022 году)



### AK&M

- Рейтинг «RESG1» – 84,2 балла (повышение с уровня «RESG2» в 2021 году)

## НАЦИОНАЛЬНЫЕ РЕЙТИНГИ

# Взаимодействие с заинтересованными сторонами

## GRI 2-26, GRI 2-29

Поддержание открытых и ориентированных на доверие и сотрудничество отношений с заинтересованными сторонами – залог успешного развития Компании. «Полюс» уделяет внимание каждой группе заинтересованных сторон и применяет индивидуальный подход к выстраиванию коммуникации и взаимодействия с ними. Мы проводим различные встречи и консультации, принимаем участие и выступаем в роли организаторов форумов и конференций, осуществляем регулярный мониторинг обращений, поступающих по каналам сбора обратной связи. Такой подход к взаимодействию помогает «Полюсу» лучше понимать ожидания заинтересованных сторон и своевременно реагировать на них.

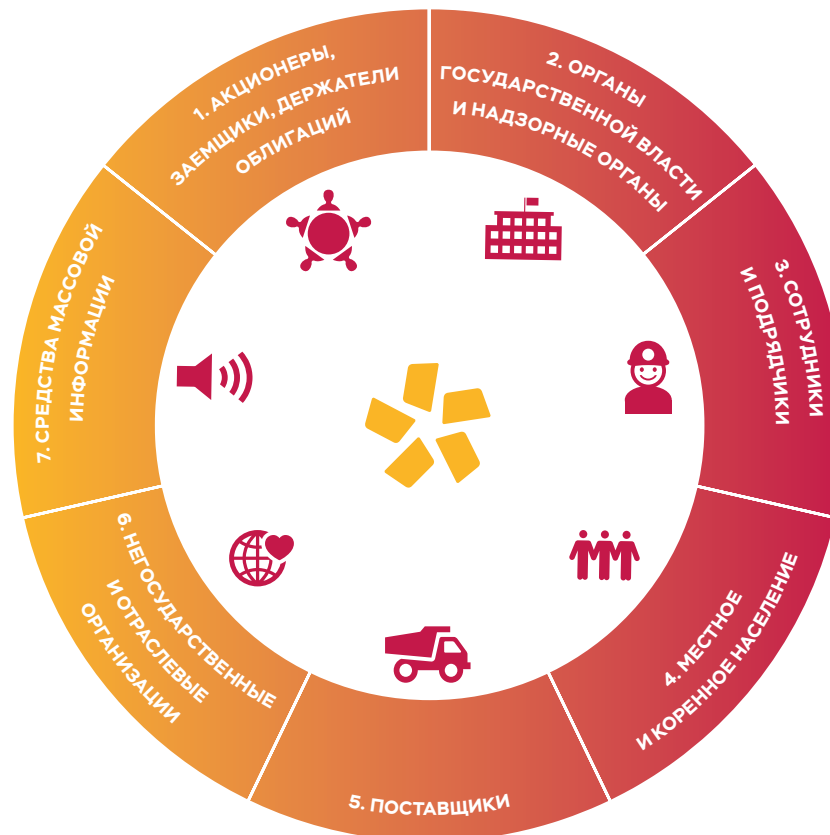
«Полюс» определяет для себя заинтересованные стороны на основе степени влияния Компании на каждую группу и степени, в которой их мнения влияют на принятие нами решений. Чтобы эффективно взаимодействовать с каждой заинтересованной стороной, «Полюс» определил для себя ключевые группы заинтересованных сторон, их ожидания и разработал механизмы взаимодействия. Мы регулярно пересматриваем подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами, внедряем новые форматы построения диалога и информирования о деятельности Компании.

Ключевой регулирующий документ в этой области – Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами. В ней закреплён подход к определению заинтересованных сторон Компании, а также основные обязательства «Полюса» в части ведения диалога.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами осуществляется в рамках работы каждого подразделения «Полюса». Профильные департаменты выстраивают коммуникацию с заинтересованными сторонами по релевантным вопросам, отвечают на запросы и обращения заинтересованных сторон.

Компания создала и обеспечивает работу механизма обратной связи – горячей линии «Полюса» – специального канала коммуникации для внутренних и внешних заинтересованных сторон, позволяющего подавать предложения и рассматривать жалобы и предложения, выявлять и предотвращать нарушения прав человека и норм деловой этики. Канал для обращений доступен круглосуточно и без выходных. Он поддерживается внешним центром приема и обработки обращений, проводящим независимые проверки и расследования обращений. Прием сообщений на горячую линию «Полюса» строится на принципах анонимности, конфиденциальности, уважения и управления разговором (абонент может в любой момент прервать разговор).

Подробная информация о работе горячей линии и поступающих на нее вопросах см. в главе «Прием обращений по вопросам этики и прав человека».



Далее подробное описание взаимодействия с заинтересованными сторонами.

# Взаимодействие с заинтересованными сторонами (продолжение)

## 1 АКЦИОНЕРЫ, ЗАЕМЩИКИ, ДЕРЖАТЕЛИ ОБЛИГАЦИЙ

### Цель взаимодействия

Создание ценности для акционеров и сохранение институциональной привлекательности

### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Рост капитализации в долгосрочной перспективе путем обеспечения стабильно высоких финансовых результатов

### Механизмы взаимодействия

- Годовые общие собрания акционеров
- Регулярные встречи с институциональными акционерами
- Регулярный обмен информацией в бумажном и электронном виде
- Информационная рассылка
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании

### Ответственные органы в Компании

- Совет директоров
- Высшее руководство
- Департамент деловых коммуникаций и связей с инвесторами

### Ключевые события 2022 года

- Взаимодействие с рейтингами MSCI, ISS, FTSE Russel, RAEX, «Эксперт РА»

### Подробная информация

[Сайт «Полюса»](#)

## 2 ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И НАДЗОРНЫЕ ОРГАНЫ

### Цель взаимодействия

Соблюдение законодательных требований и получение необходимых разрешений, грантов и лицензий

### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Соблюдение нормативно-правовых требований
- Деятельность в социальной и экологической сферах, режимы налогообложения

### Механизмы взаимодействия

- Предоставление отчетных форм
- Соглашения о социально-экономических партнерствах
- Благотворительные и спонсорские проекты
- Конференции и форумы
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании

### Ответственные органы в Компании

- Профильные департаменты
- Департамент по работе с государственными органами
- Департамент по связям с общественностью

### Ключевые события 2022 года

- Участие в Красноярском экономическом форуме
- Участие в Восточном экономическом форуме
- Участие в Петербургском международном экономическом форуме

### Подробная информация

[Сайт «Полюса»](#)

## 3 СОТРУДНИКИ И ПОДРЯДЧИКИ

### Цель взаимодействия

Достижение высоких производственных результатов наряду с обеспечением достойных и безопасных условий труда и повышением лояльности

### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Охрана труда
- Условия труда, оплата труда, льготы и социальный пакет
- Перспективы карьерного роста
- Тренинги и обучение

### Механизмы взаимодействия

- Договорные отношения
- «Прямые линии» с руководством Компании
- Корпоративные спортивные и культурные мероприятия, профессиональные соревнования
- Волонтерские проекты
- Корпоративная газета «Территория Полюса»
- Внутренний веб-портал
- Информационные рассылки
- Горячая линия
- Опросы и анкетирование сотрудников
- Прямое взаимодействие руководителей и менеджеров с работниками
- Каналы в социальных сетях

### Ответственные органы в Компании

- Департамент по подбору и развитию персонала
- Департамент по связям с общественностью
- Блок по ОТ, ПБ, Э и УР<sup>1</sup>
- Блок по производству и технической политике

### Ключевые события 2022 года

- Проведение «Прямых линий» генерального директора, управляющих директоров, высшего руководства с работниками

### Подробная информация

[Сайт «Полюса»](#)

## 4 МЕСТНОЕ И КОРЕННОЕ НАСЕЛЕНИЕ

### Цель взаимодействия

Соответствие ожиданиям заинтересованных сторон от ключевых проектов «Полюса» и поддержка и развитие местных сообществ

### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Потенциальное воздействие на окружающую среду и общество на уровне региона присутствия
- Возможности трудоустройства
- Развитие инфраструктуры
- Сохранение культурного многообразия

### Механизмы взаимодействия

- Открытые собрания и встречи, включая общественные слушания
- Благотворительная деятельность
- Социальные программы
- Информационная рассылка и специализированная коммуникация
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании
- Каналы в социальных сетях

### Ответственные органы в Компании

- Департамент по работе с государственными органами
- Департамент по связям с общественностью

### Ключевые события 2022 года

- Проведение 7-го конкурса для театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон», организация и проведение фестивалей «Территория. Якутск»<sup>2</sup>, «Бакалдын»

### Подробная информация

[Сайт «Полюса»](#)

## 5 ПОСТАВЩИКИ

### Цель взаимодействия

Формирование ответственных цепочек поставок с учетом ESG-факторов

### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Соглашения о поставках товаров
- Порядок расчетов
- Прозрачность при выборе поставщиков

### Механизмы взаимодействия

- Договорные отношения
- Семинары и конференции
- Тендеры
- Конфликтная комиссия
- Технические аудиты и инспекции
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании

### Ответственные органы в Компании

- Блок по коммерции и логистике

### Ключевые события 2022 года

- Проведение очных встреч в формате «вопрос – ответ»

### Подробная информация

[Сайт «Полюса»](#)

## 6 НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ (НГО) И ОТРАСЛЕВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

### Цель взаимодействия

Поддержание партнерских отношений и активное взаимодействие с экспертами из разных областей. Усиление собственной экспертизы во внешней среде

### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Влияние операционной деятельности на окружающую среду и общество
- Минимизация нефинансовых рисков
- Тендеры
- Вопросы, связанные с функционированием отрасли

### Механизмы взаимодействия

- Участие в деятельности комитетов и рабочих групп промышленных и профессиональных организаций
- Визиты на предприятия и участие в мероприятиях Компании
- Регулярное взаимодействие с компетентными российскими и международными организациями
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании

### Ответственные органы в Компании

- Департамент по связям с общественностью
- Департамент по работе с государственными органами
- Департамент по устойчивому развитию
- Департамент деловых коммуникаций и связей с инвесторами

### Ключевые события 2022 года

- Участие в работе комитетов Национального ESG-альянса российских компаний

### Подробная информация

[Сайт «Полюса»](#)

## 7 СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

### Цель взаимодействия

Поддержание информационной прозрачности о деятельности «Полюса»

### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Широкий круг вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны

### Механизмы взаимодействия

- Пресс-туры на предприятия и участие в мероприятиях
- Пресс-релизы, брифинги
- Презентации и интервью
- Ответы на запросы в виде комментариев
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании

### Ответственные органы в Компании

- Департамент по связям с общественностью
- Департамент деловых коммуникаций и связей с инвесторами

### Ключевые события 2022 года

- Развитие Telegram-канала
- Увеличение числа интервью с сотрудниками «Полюса»

### Подробная информация

[Сайт «Полюса»](#)

<sup>1</sup> Департамент охраны труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивого развития.

<sup>2</sup> Фестиваль организован при поддержке «Полюса». В рамках фестиваля в Якутске прошли спектакли, мастер-классы и другие массовые культурные мероприятия.



# Ключевые направления

«Полюс» стремится внести положительный вклад в каждый аспект устойчивого развития, на который его деятельность оказывает влияние. Именно поэтому нам важно регулярно проводить мониторинг изменений как во внешней среде, так и внутри Компании, чтобы отвечать современным трендам. Для определения актуальных направлений деятельности в области устойчивого развития «Полюс» проводит анализ существенности, в рамках которого учитываются мнения внешних и внутренних заинтересованных сторон, а также тенденции в отрасли и национальной ESG-повестке. При выявлении существенных тем «Полюс» также учитывает положения международных стандартов и инициатив в области устойчивого развития. В 2022 году мы обновили подход к определению существенных тем с учетом изменений требований стандарта GRI.

Более подробную информацию о соответствии существенных направлений и тем, а также о подходе к определению существенных тем можно найти в разделе «Об Отчете».

Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека	Наши сотрудники	Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана окружающей среды	Потребление энергии и изменение климата	Поддержка местных сообществ
<b>Цели в области устойчивого развития ООН</b>					
<b>Принципы ГД ООН</b>					
№ 1–2 Права человека № 10 Противодействие коррупции	№ 3–6. Трудовые отношения		№ 7–9. Окружающая среда		
<b>Стандарты GRI</b>					
<b>205:</b> Противодействие коррупции <b>406:</b> Отсутствие дискриминации <b>407:</b> Свобода объединений и ведения переговоров	<b>202:</b> Присутствие на рынках <b>401:</b> Занятость <b>404:</b> Подготовка и образование <b>405:</b> Социокультурное разнообразие и равные возможности	<b>403:</b> Здоровье и безопасность на рабочем месте	<b>303:</b> Вода и сбросы <b>304:</b> Биоразнообразие <b>305:</b> Выбросы <b>306:</b> Отходы	<b>302:</b> Энергия <b>305:</b> Выбросы	<b>201:</b> Экономическая результативность <b>203:</b> Непрямые экономические воздействия <b>204:</b> Практика закупок <b>207:</b> Налоги <b>413:</b> Местные сообщества
<b>Существенные темы</b>					
Бизнес-этика и противодействие коррупции Права человека Управление рисками	Занятость Обучение и развитие Операционная эффективность и инновационное развитие Управление рисками	Здоровье и безопасность на рабочем месте Готовность к чрезвычайным ситуациям Операционная эффективность и инновационное развитие Управление рисками	Воздействие на водные ресурсы Обращение с отходами Биоразнообразие Выбросы загрязняющих веществ Ответственное управление хвостохранилищами Операционная эффективность и инновационное развитие Управление рисками	Углеродный и энергетический менеджмент Операционная эффективность и инновационное развитие Управление рисками	Местные сообщества Налоговая политика Экономическая результативность Цепочка поставок Управление рисками
<b>Страница отчета</b>					
20–27	28–41	42–52	53–63	64–70	71–83

# Операционная эффективность и цифровизация

Долгосрочный рост «Полюса» гарантируют наши проекты развития и геолого-разведочных работ. Устойчивый рост производства при эффективном управлении рисками – это одна из ключевых задач, стоящих перед Компанией. В то же время важную роль играют сбор, анализ и правильная интерпретация данных, являющиеся основой для принятия стратегических решений.

Цифровизация основных направлений деятельности «Полюса» в полной мере соответствует принципам Компании в области обеспечения устойчивого развития, поскольку снижает не только операционные, но и экологические и техногенные риски.

Наряду с использованием традиционной аналитики для принятия решений и передовых научных методов работы с данными «Полюс» осознает важность повышения уровня цифровизации для повышения операционной эффективности. Преимуществом цифровизации является применение интеллектуальных систем диагностики и управления, которые позволяют осуществлять мониторинг состояния оборудования и предсказательную аналитику там, где есть риски, связанные с человеческим фактором.

«Полюс» перешел к новой стадии цифровой трансформации – анализу данных для извлечения из них ценности (Data Driven Value). Компания ведет апробацию и разработку интеллектуальных алгоритмов обработки данных. Одним из приоритетов являются также развитие доступной для всех сотрудников среды цифрового анализа, разработка и валидация моделей машинного обучения для повышения эффективности процессов.

Также в 2022 году «Полюс» завершил основные работы по масштабной программе трансформации на базе ERP-системы.

## Практический пример

### Цифровой анализ процессов

Целью цифровой трансформации в первую очередь являются оптимизация и повышение эффективности всех бизнес-процессов «Полюса». Проект «Цифровой анализ процессов» (ЦАП) призван облегчить выполнение этой цели в трех пилотных областях: бухгалтерском электронном документообороте, техническом обслуживании и ремонте (ТОиР) и сквозном процессе обеспечения. В рамках системы ЦАП были созданы цифровые двойники этих бизнес-процессов, которые позволяют увидеть все варианты цепочек событий и действий пользователя.

### Полученный опыт

На интерактивные аналитические панели было выведено более 650 процессных метрик, углубленный анализ которых позволил сформулировать более 60 предложений по улучшению анализируемых процессов.



Автоматизация процессов «Полюса», а также внедрение информационных технологий в бизнес-процессы сопряжены с разработкой собственных ИТ-решений и продуктов. Для того чтобы снизить зависимость ИТ-систем Компании от сторонних организаций, включая зарубежные, «Полюс» создал компанию «Полюс Диджитал».

## Практический пример

### «Полюс Диджитал»

Одной из целей «Полюса» является повышение уровня разработок и количества собственных продуктов, которые способны заменить имеющиеся на рынке решения или больше подходят под технологические особенности Компании. За годы работы в этом направлении удалось накопить достаточный экспертный уровень, чтобы не только повторить, но и усовершенствовать существующие алгоритмы для управления производством.

Новая компания «Полюс Диджитал» даст возможность снизить зависимость по критичным ИТ-системам от сторонних организаций. В будущем работа «Полюс Диджитал» усилит существующие проекты цифровизации «Полюса» и позволит развивать новые продукты в области управления производством, в том числе для внешних заказчиков.

В «Полюс Диджитал» принят продуктовый подход, это лучшая практика при разработке и внедрении программного обеспечения, позволяющая избежать дублирования функций между сотрудниками и подразделениями. Кроме того, работа в продуктовой команде привычнее и для самих ИТ-специалистов, они развивают курируемые системы и оперативно адаптируют их под задачи бизнеса.

### Полученный опыт

Распространение принципов цифровизации во всех бизнес-единицах прежде всего способствует технологическому развитию Компании, что, в свою очередь, повышает операционную эффективность и позволяет осуществлять мониторинг производственной цепочки и качества продукции, анализировать использование ресурсов и активов и стандартизировать информационные потоки и процессы.



## Практический пример

### Трансформация на базе ERP-системы

Внедрение ERP-системы позволило более эффективно осуществлять функции контроля и аналитики данных, а также внедрять контрольные процедуры. Для минимизации ручных операций при принятии управленческих решений на оперативном и стратегическом уровнях было создано единое интегрированное информационное пространство, обеспечивающее горизонтальную и вертикальную интеграцию бизнес-процессов с потоками достоверных и актуальных данных для ключевых бизнес-единиц «Полюса».

В отчетном году в рамках тиражирования ERP-системы были продолжены работы по внедрению единых подходов и процессов управления бюджетными лимитами, выравниванию схем переделов производственного и финансового учетов, автоматизации баз распределения.

Всего на конец 2022 года в рамках программы ERP было внедрено 737 унифицированных контрольных процедур.

Помимо этих, традиционных для контура ERP, областей, особое внимание было уделено процессам обеспечения охраны труда, промышленной безопасности и экологии.

Так, в 2022 году был внедрен единый подход к сбору данных по расследованиям происшествий, что позволяет минимизировать риск ошибок при проведении последующего анализа. Компания также отказалась от ведения данных на бумаге при специальной оценке условий труда и профессиональных осмотрах. Была автоматизирована функция ведения экспертиз промышленной безопасности. По экологическому направлению «Полюс» реализовал прототип углеродной отчетности, планируется дальнейшее развитие данного направления.

### Полученный опыт

- Получены эффекты от внедрения по основным функциональным направлениям.
- Реализованы аналитические модели данных, отчетность и дашборды по процессным областям.
- Унифицированы подходы к решению различных производственных задач через регламентацию и стандартизацию.
- Создано единое интегрированное информационное пространство с достоверными и актуальными данными для принятия своевременных управленческих решений.

Внедрение ERP-системы было отмечено рядом наград. Например, «Полюс» стал главным победителем SAP Quality Awards 2021 в категории «Трансформация бизнеса». В рамках SAP Value Awards 2021 Компания взяла первое, второе и третье места в номинациях «Производство 4.0», «Эталонная закупка» и «Люди – самый ценный капитал» соответственно.



## Ключевые направления деятельности «Полюса» в сфере цифровизации

### Цифровой анализ процессов и данных, применение искусственного интеллекта

Для извлечения ценности из больших объемов информации, накопленных в системах базовой автоматизации, в том числе с применением моделей машинного обучения

### Развитие базовой автоматизации производственных процессов

Системы управления производственными процессами, лабораторными исследованиями агрегируют всю доступную информацию о движении и запасах сырья, полуфабрикатов и готовых продуктов, о показателях качества на всем жизненном цикле

### Развитие собственных разработок

Например, внедрение системы производственного электронного документооборота. Система позволяет отказаться от ряда бумажных документов, упростить вспомогательные процессы и повысить уровень безопасности за счет реализации автоматизированных контрольных процедур

# Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека

Мы придерживаемся высоких этических стандартов не вследствие внешних предписаний, а потому что считаем это важным для нашего бизнеса. В этом году «Полюс» закрепил в документах добровольные обязательства в области прав человека. Наши усилия по противодействию коррупции были высоко оценены РСПП.

Подход в области менеджмента .....	22
Противодействие коррупции .....	23
Соблюдение прав человека .....	25
Прием обращений по вопросам этики и прав человека .....	26
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу .....	27





# Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека



## Существенные темы

- Бизнес-этика и противодействие коррупции
- Права человека

## Основные события

- Обновлены внутренние документы: Кодекс корпоративной этики, политика «Антикоррупционный комплаенс», Политика по правам человека
- Разработана официальная Позиция по многообразию и участию
- Получен наивысший класс A1 в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса

## Глобальные цели ООН в области устойчивого развития



## Цели и их достижение в 2022 году

Цель	Достижение	Прогресс за 2021 год
Внедрение автоматизированного компьютерного модуля для управления конфликтами интересов и оказания помощи в подготовке документов для анализа возможных ситуаций	Достигнута	Внедрен автоматизированный компьютерный модуль
Запуск обучающего курса по правам человека	Достигнута	В рамках первой волны обучения прошли представители подразделений, наиболее подверженных реализации рисков в области прав человека
Совершенствование политики «Антикоррупционный комплаенс»	Достигнута	Была обновлена политика «Антикоррупционный комплаенс». Антикоррупционная оговорка стала обязательной для всех внешних договоров Компании

## Распределение обязанностей



# нулевой

уровень коррупции

# 2 700

**сотрудников** прошли курс обучения по противодействию коррупции

# НОЛЬ

**случаев** дискриминации

# 508

**сотрудников** прошли курс обучения по правам человека

# Подход в области менеджмента

## Нормативные документы

### Внутренние

- Кодекс корпоративной этики
- Политика «Антикоррупционный комплаенс»
- Политика по управлению рисками
- Политика по правам человека
- Позиция по многообразию и участию
- Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами
- Стандарт по взаимодействию с коренными малочисленными народами
- Кодекс поведения поставщика

### Внешние

- Конституция Российской Федерации
- Глобальный договор ООН
- Всеобщая декларация прав человека
- Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда
- Конвенция ООН против коррупции
- Конвенция ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок
- Международный пакт о гражданских и политических правах
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

## GRI 2-23, GRI 3-3

«Полюс» осуществляет свою деятельность, руководствуясь высокими этическими стандартами, ориентируясь на передовую российскую и международную практику и соблюдая законодательные требования. Компания уверена, что соблюдение принципов ответственного ведения бизнеса – необходимое условие для выстраивания открытых и доверительных отношений со всеми внутренними и внешними заинтересованными сторонами.

К нашим принципам ответственного бизнеса относятся:

- абсолютная нетерпимость к коррупции и взяточничеству;
- прозрачность деятельности и доступность информации;
- уважение прав всех заинтересованных сторон.

Соблюдение указанных принципов и высоких этических стандартов является обязательным для всех сотрудников «Полюса», что закреплено в корпоративных документах, регламентирующих нормы поведения в Компании.

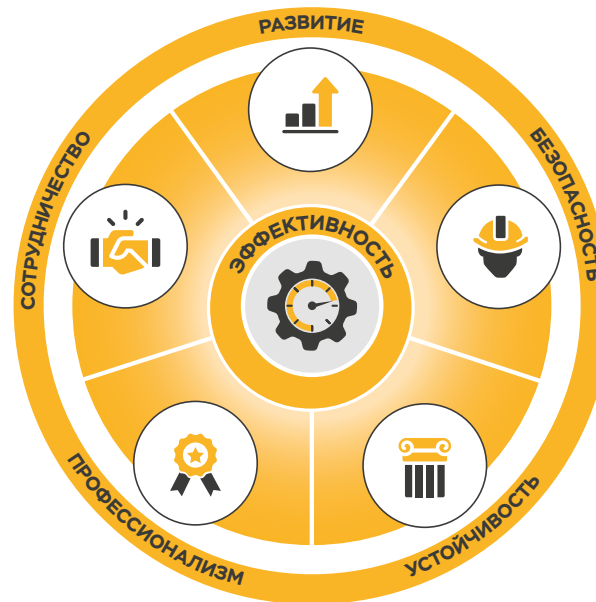
Кодекс корпоративной этики представляет собой ключевой документ, в котором закреплены основополагающие этические принципы «Полюса». Кодекс обеспечивает единство понимания стратегических целей Компании, способствует их реализации и выполнению обязательств перед заинтересованными сторонами. В документы «Полюса» в области этики включены корпоративные ценности и стандарты, которыми Компания руководствуется в своей ежедневной работе.

Компания берет на себя обязательства уважать и защищать права человека при осуществлении своей деятельности на всех уровнях. Они закреплены в Политике по правам человека и Позиции по многообразию и участию.

«Полюс» ожидает от деловых партнеров по всей цепочке создания стоимости поддержки этических норм, закрепленных в публичных документах. Перед проверкой деловых партнеров, Компания удостоверяется в наличии у них внутренних политик и процедур, направленных на борьбу с коррупцией, а при оценке рисков сотрудничества учитывает сведения о нарушениях, совершенных деловыми партнерами в прошлом. Со своей стороны Компания стремится поддерживать в актуальном состоянии систему управления рисками, нацеленную на предотвращение противоправных действий, а также поощряет поддержку корпоративной культуры и этическое поведение своих сотрудников. В случае выявления признаков нарушений «Полюс» принимает решительные меры по устранению нарушений и способствует их недопущению в будущем.

В Кодексе поведения поставщика Компании указано, что партнеры должны вести свой бизнес этично и добросовестно, избегать участия в незаконной деятельности, обеспечивать соблюдение политик и проводить обучение по вопросам деловой этики.

## Корпоративные ценности «Полюса»



Все наши ценности связаны друг с другом. Это единая система, в которой одинаково важна каждая составляющая.

В соответствии с миссией мы нацелены на то, чтобы быть самой эффективной компанией в золотодобыче. Поэтому эффективность находится в центре нашей системы, она объединяет вокруг себя другие ценности Компании.

- Профессионализм каждого сотрудника напрямую влияет на качество труда и эффективность работы всего коллектива и Компании.
- Сотрудничество позволяет нам согласовывать действия и объединять усилия всех сотрудников Компании. Только совместная работа делает нас эффективными в достижении поставленных целей.
- Развитие дает возможность Компании и ее работникам постоянно совершенствоваться, быть открытыми новому, ставить перед собой смелые долгосрочные цели и достигать их.
- Стабильность является основой эффективной Компании, она гарантирует надежность, создает базу для достижения желаемых результатов.
- Безопасность производства дает возможность улучшать условия труда, предупреждать травмы, профессиональные заболевания и аварийные ситуации, минимизирует риски и позволяет добиться максимальной эффективности.

# Противодействие коррупции

## GRI 2-23, GRI 3-3, GRI 205-2

Опираясь на высшие этические стандарты ведения деятельности, «Полюс» абсолютно не приемлет любые формы и проявления коррупции. Компания ведет непрерывную работу по противодействию коррупции и мошенничеству.

Подход Компании к борьбе с коррупцией базируется на 10 принципах. Их соблюдение позволяет не допустить противоправных действий и обеспечивает устойчивость «Полюса» в долгосрочной перспективе.

«Полюс» постоянно работает над развитием и совершенствованием системы противодействия коррупции посредством внедрения новых инструментов и процедур, руководствуясь своим практическим опытом и опираясь на передовые комплаенс-практики.

Основным документом, регламентирующим процесс противодействия коррупции и мошенничеству, является политика «Антикоррупционный комплаенс». Политика утверждена генеральным директором и является обязательной к ознакомлению и исполнению всеми сотрудниками Компании, ее действие распространяется на все бизнес-единицы «Полюса» и в применимой части на поставщиков и партнеров Компании.

«Полюс» каждый год обновляет политику для обеспечения своевременного развития функции с учетом потребностей и ожиданий Компании и заинтересованных сторон. В 2022 году политика «Антикоррупционный комплаенс» была обновлена в пятый раз. В этой редакции ключевые изменения коснулись разделов, посвященных конфликту интересов и договорным отношениям. Так, в политике были полностью пересмотрены типовые ситуации конфликта интересов, чтобы сотрудники и все заинтересованные стороны яснее понимали природу таких ситуаций, принципы их выявления и знали четкий порядок действий для их своевременного разрешения. Также с 2022 года антикоррупционная оговорка стала обязательной составляющей всех внешних договоров, что позволяет юридически закрепить обязательства по недопущению коррупционных правонарушений сторонами договора.

## Практический пример

### Лидерство в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса 2022 года

По результатам рейтинга 2022 года «Полюс» был признан компанией с максимально высоким уровнем противодействия коррупции и минимальным уровнем рисков коррупции. Присвоенный Компании класс А1 свидетельствует об особом внимании руководства к вопросам совершенствования системы предупреждения и противодействия коррупции. «Полюс» занял второе место среди частных компаний, а также в металлургической и трубной отрасли.

Критерии оценки Антикоррупционного рейтинга базируются на требованиях международного стандарта ISO 37001:2016 «Система менеджмента противодействия коррупции». Независимой экспертизой документальных свидетельств, предоставленных Компанией для целей рейтинга, подтверждено соответствие системы управления противодействием коррупции по данному стандарту к удельным показателем 99,64%.

### Полученный опыт

Высокая оценка рейтинга является независимым свидетельством высокого развития корпоративных практик в области противодействия коррупции со стороны российского бизнес-сообщества.



## Распределение ответственности

Процессы управления противодействием коррупции и корпоративному мошенничеству осуществляются в Компании на всех уровнях. Политика четко распределяет ответственность и полномочия между различными подразделениями Компании.

### Система противодействия коррупции

#### Генеральный директор

- Определяет стратегические направления антикоррупционной системы
- Обеспечивает распределение ресурсов, необходимых для соблюдения законодательства о противодействии коррупции
- Утверждает внутренние документы в области противодействия коррупции

#### Уполномоченное лицо

- Осуществляет контроль исполнения мер, принятых в рамках корпоративной и антикоррупционной политики
- Обеспечивает информирование и консультирование сотрудников Компании в области противодействия коррупции

#### Управление противодействия коррупции

- Осуществляет разработку внутренних документов и практических мероприятий в области противодействия коррупции
- Выполняет анализ коррупционных рисков
- Отслеживает требования действующего законодательства
- Обеспечивает взаимодействие подразделений Компании, ее сотрудников и третьих лиц по вопросам противодействия коррупции

#### Блок внутреннего контроля и аудита

- Выполняет анализ результатов мероприятий по управлению рисками
- Оказывает содействие вышестоящим уполномоченным лицам в ходе оценки рисков

#### Структурные подразделения по подбору и развитию персонала

- Обеспечивают ознакомление сотрудников с принципами политики «Антикоррупционный комплаенс»
- Утверждают кандидатов на должности, обеспечивая выявление коррупционных рисков на раннем этапе

## Автоматизированные решения

### GRI 2-12, GRI 2-26

Горячая линия безопасности (Integrity Line) является одним из механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами. Обращения обрабатываются сторонним оператором, компанией EQS, что обеспечивает независимость и конфиденциальность рассмотрения таких обращений и гарантирует, что ни одно из обращений не будет пропущено. Отчетность о поступающих на горячую линию безопасности обращениях ежеквартально выносится на рассмотрение Комитета по аудиту Совета директоров.

В 2022 году произошло разделение горячей линии безопасности и горячей линии «Полюса», что позволило более корректно и эффективно обрабатывать поступающие обращения. Горячая линия безопасности предназначена для сообщений о противоправных действиях, связанных с коррупцией, мошенничеством, корпоративными конфликтами, хищениями.

По вопросам этики и прав человека следует обращаться на горячую линию «Полюса». Подробнее см. раздел «Прием обращений по вопросам этики и прав человека».

Платформа Approval Manager позволяет автоматизировано контролировать отдельные аспекты в области противодействия коррупции, такие как дарение подарков, участие в деловых мероприятиях, управление конфликтом интересов и периодические декларационные кампании. Ее использование позволяет минимизировать человеческий фактор в контрольных процедурах.

# Противодействие коррупции (продолжение)

## Управление коррупционными рисками

**GRI 2-15, GRI 205-1**

Несоблюдение требований законодательства и внутренних процедур в области противодействия коррупции входит в число ключевых рисков корпоративного уровня. Процессам управления данным риском уделяется пристальное внимание органами управления Компании всех уровней. «Полюс» регулярно осуществляет мониторинг системы управления и оценку рисков в области противодействия коррупции и мошенничеству, охватывающую все подразделения Компании. При оценке коррупционных рисков учитываются показатели деятельности всех подразделений и бизнес-единиц Компании. Все мероприятия по оценке и пересмотру комплаенс-рисков проводятся при участии блока безопасности и блока внутреннего контроля и аудита с периодичностью не реже одного раза в год.

В 2022 году были уточнены последствия и вероятность реализация риска коррупции и его факторы, были разработаны дополнительные мероприятия по управлению риском и новая контрольная процедура. Теперь все сотрудники регулярно информируются о недопустимости конфликта интересов при исполнении рабочих обязанностей.

Мониторинг риска коррупции осуществляется при помощи ключевых индикаторов риска, которые позволяют отслеживать изменение уровня риска и принимать своевременные управленческие решения. В 2022 году были выявлены потенциальные ситуации возникновения конфликта интересов, однако все они были своевременно устранены. Для недопущения возникновения подобных ситуаций в будущем в политику «Антикоррупционный комплаенс» были внесены изменения, связанные с управлением конфликтом интересов. На 2023 год запланированы изменения в антикоррупционных программах обучения для персонала.

В случае реализации коррупционных рисков информация об этом передается в подразделение внутреннего аудита. Также блок безопасности регулярно отчитывается перед Комитетом по аудиту Совета директоров о реализовавшихся коррупционных рисках.

## Результаты деятельности по противодействию коррупции

**GRI 2-27, GRI 205-3**

В 2022 году Компания успешно выполнила план мероприятий, направленных на противодействие коррупции: все стратегические задачи и инициативы завершены в срок.

Благодаря эффективной работе в 2022 году удалось избежать реализации коррупционных рисков, случаев коррупции не выявлено. Также в отчетном периоде отсутствовали случаи штрафов и иных санкций за несоблюдение законодательства и нормативных актов в области противодействия коррупции.

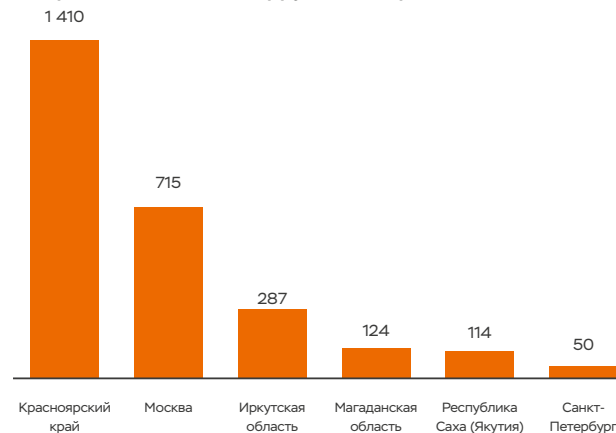
## Обучение по противодействию коррупции

**GRI 205-2**

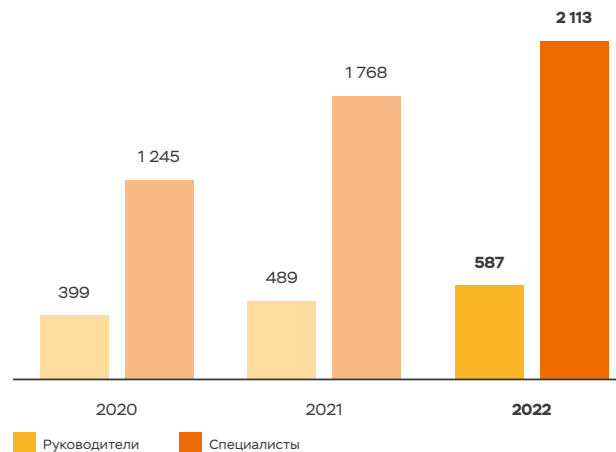
В отчетном периоде совместно с блоком по персоналу была продолжена работа по обучению сотрудников в области противодействия коррупции. В 2022 году обучение успешно прошли 94% сотрудников целевых подразделений, что указывает на высокую вовлеченность персонала.

Очное обучение проводится как в форме индивидуальных встреч, так и в группах. В управляющей компании для новых сотрудников обучение проходит ежеквартально.

## Количество сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции, по регионам<sup>1</sup>



## Количество сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции, по категориям<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Доля сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции по регионам: Красноярский край – 11%, Москва – 53%, Иркутская область – 7%, Магаданская область – 7%, Республика Саха (Якутия) – 6%, Санкт-Петербург – 102% (превышает 100%, поскольку учитываются все сотрудники, прошедшие обучение, в том числе уволенные), Хабаровский край – 0%.

<sup>2</sup> Доля руководителей, прошедших обучение в 2022 году – 20%, специалистов – 38%. Скорректировано количество руководителей, прошедших обучение в 2020 и 2021 годах.



# Соблюдение прав человека

## GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 3-3

«Полюс» признает ответственность, которую несет за соблюдение прав человека. Компания гарантирует официальное трудоустройство, а также стремится обеспечить достойные и безопасные условия труда своим сотрудникам, конкурентоспособный и справедливый уровень оплаты труда. «Полюс» не приемлет использование любых форм принудительного и детского труда, выступает против всех форм дискриминации на основании любых характеристик.

«Полюс» стремится оказывать содействие развитию регионов присутствия. Компания обязуется учитывать культурные особенности местных сообществ, в том числе коренных и малочисленных народов, минимизировать воздействие собственной деятельности на них, в том числе для недопущения их вынужденного переселения. В случае вынужденного переселения «Полюс» обязуется приложить все усилия для компенсации ущерба.

От своих деловых партнеров Компания ожидает ответственного отношения к правам человека и призывает их к сотрудничеству для выстраивания устойчивой цепочки поставок, учитывающей права человека наравне с экологическими вопросами и другими социальными аспектами.

Общую ответственность за соблюдение прав человека в Компании несет вице-президент по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию, что закреплено в Политике по правам человека. Он также является владельцем риска прав человека в корпоративном реестре рисков. Тем не менее соблюдение прав человека и соответствующей политики является обязательством каждого сотрудника «Полюса».

## Политика по правам человека

В 2022 году «Полюс» в соответствии с первоначальными планами обновил Политику по правам человека. Были обобщены и дополнены подходы Компании к управлению воздействием на права человека, установлены внутренние процедуры. Также в политике закреплены конкретные обязательства, которые «Полюс» взял на себя в области прав человека, как общие перед всеми заинтересованными сторонами, так и дополнительные, перед отдельными группами – работниками, деловыми партнерами и местными жителями.

«Полюс» гарантирует, что в рамках своей деятельности будет проявлять должную осмотрительность в области прав человека через идентификацию и минимизацию отраслевых и специфичных для бизнеса рисков прав человека.

Обновленная политика значительно расширяет спектр обязательств, взятых на себя Компанией, что, как ожидается, позволит значительно повысить доверие к «Полюсу» со стороны заинтересованных сторон.

## Позиция по многообразию и участию

Придерживаясь передовых международных практик, «Полюс» намерен поощрять многообразие и участие (inclusion) на всех организационных уровнях, а также осуждать любые формы дискриминации, в том числе по признаку расы, пола, национальной и этнической принадлежности или социального происхождения, по цвету кожи, языку, возрасту, по признаку физических и умственных способностей, религии, культуры, социально-экономического статуса, опыта и образования.

Намерения закреплены в официальной Позиции «Полюса» по многообразию и участию, которая утверждена генеральным директором и опубликована в 2022 году. Аспекты многообразия тесно взаимосвязаны с корпоративными ценностями «Полюса», каждая из которых подробно раскрывается в позиции в контексте многообразия и участия.

Публикация официальной позиции отражает пристальное внимание «Полюса» к данному вопросу и подчеркивает стремление Компании к соблюдению прав человека.

## Практический пример

### Комплексная проверка соблюдения прав человека

В 2021 году «Полюс» впервые провел комплексную проверку соблюдения прав человека и в отчетном периоде продолжил работу по минимизации рисков в области прав человека в деятельности Компании. Проверка базировалась на Руководящих принципах ООН в области прав человека, а также на подходе к оценке рисков, принятом в Компании. Среди рисков корпоративного уровня Компания выделяет отдельный риск по правам человека, владельцем которого назначен вице-президент по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию. Оценки риска ежегодно пересматриваются и уточняются.

По итогам проведения комплексной проверки в 2021 году «Полюс» разработал план действий по совершенствованию управления рисками в сфере прав человека на 2022–2024 годы. В 2022 году «Полюс» реализовал все цели, закрепленные в плане на этот год.

Для ознакомления работников с принципами и подходами Компании по соблюдению прав человека был запущен специальный обучающий курс. В рамках первой волны обучение прошли 93% сотрудников подразделений, наиболее подверженных реализации рисков в области прав человека (подбор и найм; координаторы по этике; служба безопасности; ОТ, ПБ и ООС). В дальнейшем «Полюс» планирует расширять перечень подразделений, для которых этот тренинг станет обязательным, включая добывающие бизнес-единицы. Курс рассматривает простые повседневные ситуации, связанные с нарушением прав человека, с которыми может столкнуться каждый работник. Практические примеры позволяют работникам Компании легче разобраться в теме прав человека, а также получить понятные алгоритмы действий в случае их нарушения.

### Полученный опыт

Проводимая Компанией работа обеспечивает всестороннее управление вопросами в области прав человека. Интеграция в систему управления рисками способствует учету аспектов прав человека при принятии управленческих решений.



# Прием обращений по вопросам этики и прав человека

## GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 406-1

Ключевым инструментом взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам этики и защиты прав человека является горячая линия «Полюса». Она позволяет всем заинтересованным сторонам, как внутренним, так и внешним, сообщить о каком-либо нарушении.

Для обращения доступны следующие каналы:

- электронная почта [code@polyus.com](mailto:code@polyus.com);
- телефоны +7 (800) 301-54-44, +7 (495) 662-40-85 (круглосуточно и без выходных);
- специальный раздел на [сайте Компании](#);
- раздел «Горячая линия Полюса» на корпоративном портале (только для сотрудников).

Все обращения обрабатываются автоматически и маршрутизируются уполномоченным лицам в зависимости от содержания. Компания гарантирует полную конфиденциальность обратившихся, а также отсутствие каких-либо санкций за добросовестную передачу информации на горячую линию.

Сотрудники горячей линии регулярно обновляют знания о внутренних нормах в области этики и защиты прав человека и готовы информировать обратившихся. Они также обучены корректному общению с людьми, находящимися в состоянии стресса и конфликта.

«Полюс» отслеживает эффективность работы горячей линии посредством изучения результатов, насколько оперативно и качественно были урегулированы поступившие обращения, а также с помощью обратной связи от заявителей. Отчет о горячей линии регулярно рассматривается Комитетом по аудиту Совета директоров. В отчетном году отсутствовали сообщения о критических проблемах.

Наличие горячей линии позволяет «Полюсу» эффективно принимать обращения в области этики и своевременно нивелировать возможный ущерб правам человека.

Помимо горячей линии работники имеют возможность лично обратиться к координатору по этике, который поможет разъяснить принципы Компании в области этики и прав человека или разрешить внутренний этический конфликт. В 2022 году в Компании не были зафиксированы случаи дискриминации.

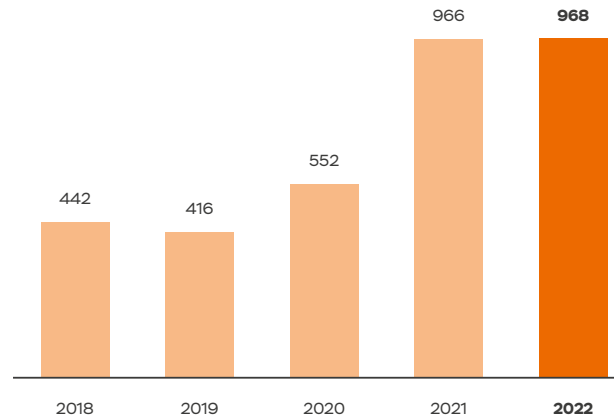
О наличии механизмов обращения все работники информируются при приеме на работу, в рамках обучения по этике и правам человека. В 2022 году информация о горячей линии была доведена до внешних заинтересованных сторон посредством публикаций в СМИ.

Подробнее о взаимодействии с заинтересованными сторонами см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

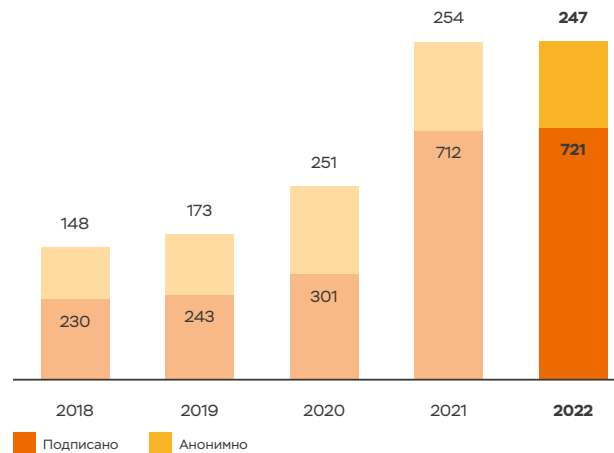
## Схема работы горячей линии



## Количество обращений



## Количество обращений

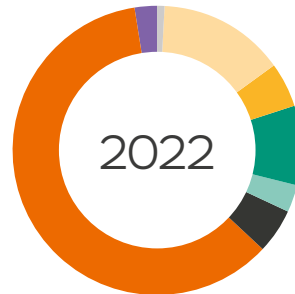


# Прием обращений по вопросам этики и прав человека (продолжение)

Категории запросов по горячей линии



Категории запросов по социальным аспектам



Категория	Количество
Выплата дивидендов	6
График работы	82
Условия проживания	29
Конфликты с руководителем	53
Конфликты на личной почве	17
Социальный пакет / ДМС	30
Компенсационный пакет / зарплата	352
Карьерные возможности и обучение	14

# Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

- присоединиться к Антикоррупционной хартии российского бизнеса;
- усовершенствовать методическую базу обучения в области противодействия коррупции и обновить обучающий курс с фокусом на увеличение количества кейсов и практических примеров;
- доработать систему мотивации персонала для поощрения информирования о коррупционных нарушениях;
- разработать инструкции о действиях в случае реализации коррупционных рисков для сотрудников;
- расширить охват обучения сотрудников по правам человека;
- опубликовать Положение о горячей линии.

# Наши сотрудники

«Полюс» придает первостепенное значение инвестициям в человеческий капитал, включая обучение и развитие сотрудников. Высокая квалификация и профессионализм персонала позволяют Компании успешно решать поставленные бизнес-задачи.

Подход в области менеджмента .....	30
Кадровый состав и работа с персоналом .....	31
Принципы корпоративной культуры .....	33
Подбор персонала .....	34
Развитие персонала .....	35
Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей .....	38
Повышение мотивации сотрудников .....	38
Социальная поддержка сотрудников .....	39
Волонтерские программы .....	40
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу .....	41





# Наши сотрудники



## Существенные темы

- Занятость
- Обучение и развитие

## Основные события

- Проведена масштабная индексация заработных плат
- Произошел пересмотр подходов к развитию персонала, направленный на развитие профессиональной экспертизы
- Трансформирован подход к формированию кадрового резерва и управленческой защищенности по ключевым направлениям

## Глобальные цели ООН в области устойчивого развития



## Цели и их достижение в 2022 году

Цель	Прогресс за 2021 год
Привлечение первоклассных специалистов	<b>Достигнута</b> Проведены имиджевые и профориентационные мероприятия для привлечения молодых специалистов. Запущена отдельная страница «Карьера» на корпоративном сайте Компании, на которой собрана информация для всех категорий соискателей
Повышение качества HR-услуг	<b>В процессе</b> Компания ведет работу по централизации функции HR на уровне головного офиса и МФЦ
Стимулирование развития волонтерского движения во всех регионах присутствия Компании	<b>Достигнута</b> Компания реализовала мероприятия и проекты в области благотворительности, защиты окружающей среды и в социальной сфере

22 772

**человека**  
среднесписочная численность персонала

18,46%

добровольная текучесть

25 023

**сотрудника**  
прошли обучение в рамках различных программ<sup>1</sup>

## Распределение обязанностей



<sup>1</sup> Значение превышает 100%, поскольку часть сотрудников могла пройти обучение и уволиться.

# Подход в области менеджмента

## Нормативные документы

### Внутренние

- Кадровая политика
- Кодекс корпоративной этики
- Политика по правам человека
- Позиция Компании по многообразию и участию
- Положение об оплате и стимулировании труда работников
- Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам
- Регламент «Наставничество»
- Методические указания Компании «Требования к процессу "Адаптация персонала в управляемых обществах"»
- Регламент «Процесс управления заявочным обучением работников»
- Регламент «Управление пулом Преемников»
- Стандарт «Управление локальным кадровым резервом»
- Регламент «Организация внутренних коммуникаций»
- Регламент «Организация служебных командировок/поездок работников»
- Руководство по корпоративному дизайну пространства офисных помещений
- Методические указания «Управление материально-техническими ресурсами, необходимыми для оснащения комплексов сооружений социально-бытового назначения, предназначенных для размещения и пребывания сотрудников в период работы на удаленных объектах Компании»

### Внешние

- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Прочие применимые национальные и местные нормативные правовые акты

### GRI 3-3

Команда целеустремленных и амбициозных людей – главная ценность компании «Полюс». У каждого сотрудника есть возможность раскрыть свой потенциал, развить профессиональные и управленческие навыки.

Компания непрерывно развивает подходы к управлению персоналом, совершенствует текущие и внедряет новые инструменты. В 2022 году был создан Департамент по управлению численностью и совокупным вознаграждением, который объединил в себе все процессы, связанные с мотивацией и численностью сотрудников. В задачи департамента входит планирование и оценка потребности Компании в персонале на краткосрочный и среднесрочный период, повышение производительности труда по Компании как за счет привлечения оптимальной численности, требуемой для достижения целевых финансово-экономических показателей работы, так и за счет обеспечения материальной и нематериальной мотивации персонала к максимальной производительности. Также на уровне головного офиса была централизована функция управления бюджетом.

В будущем планируется завершить процесс централизации функций HR, включая управление вопросами компенсации, льгот, численности, административно-хозяйственного обеспечения (АХО), организационного развития и управления эффективностью.

В 2022 году обновлены следующие внутренние документы:

- Положение об оплате и стимулировании труда работников;
- Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам;
- Регламент «Организация служебных командировок/поездок работников».

«Полюс» регулярно проводит внутренние и внешние проверки системы управления персоналом. В 2022 году была проведена внутренняя оценка эффективности процессов, связанных с вознаграждением персонала. По результатам аудита разработаны детальные сценарные условия планирования фонда оплаты труда и применения различных элементов вознаграждения, что позволит повысить эффективность системы мотивации персонала.

Основным направлением развития системы управления персоналом Компании являлась централизация HR-функций на уровне головного офиса и МФЦ. Изменение направлено на повышение эффективности различных функциональных направлений по управлению персоналом. Так, с 1 февраля 2022 года централизована функция бюджетирования, что позволило повысить эффективность процесса и оптимизировать распределение ресурсов в Компании.

В отчетном году «Полюс» продолжил работу по цифровизации и автоматизации HR-функций. В частности, удалось реализовать пилотный проект по HR-аналитике. Это позволило собрать на единой платформе данные по всем направлениям, получить возможность быстрой обработки информации из разных учетных систем на базе гибких отчетов. В 2022 году продолжено развитие личного кабинета сотрудника, проведена работа по автоматизации процессов расчета сдельной заработной платы и пересмотра заработной платы.

В рамках развития проекта МФЦ в отчетном периоде проведено исследование всех процессов по управлению персоналом в АО «ЗДК «Лензолото». До середины 2023 года планируется передать все процессы (кадровое администрирование, вознаграждение) на обслуживание в МФЦ.

В 2022 году «Полюсу» удалось реализовать запланированные проекты в сфере организационного дизайна для блока инжиниринга и блока по производству и технической политике. В рамках программы повышения организационной эффективности реализованы три проекта:

- целевой организационный дизайн блока инжиниринга управляющей компании и бизнес-единиц;
- целевой организационный дизайн блока производства управляющей компании и «Полюс Красноярск»;
- тираж целевой организационной структуры по управлению активами на «Полюс Вернинское», «Полюс Магадан» и «Полюс Алдан».

В рамках развития HR-бренда в 2022 году запущена отдельная страница «Карьера» на корпоративном сайте Компании. На странице собрана и актуализирована необходимая информация для всех категорий соискателей: студентов и опытных кандидатов. «Полюс» продолжил развитие социальных сетей, публикуя важные и интересные новости для имеющихся и потенциальных работников.

В отчетном периоде «Полюс» проводил работу по анализу отзывов пользователей в социальных сетях. Особое внимание было уделено негативным комментариям.

Продвижению бренда также способствовало взаимодействие с вузами и ссузами и участие во всероссийской премии «HR-бренд», организованной крупной российской платформой по онлайн-рекрутингу. Подобная премия – возможность для Компании рассказать о своих HR-практиках и шанс получить профессиональную оценку своей работы и проектов. В 2022 году по итогам всероссийского рейтинга работодателей «Полюс» вошел в топ-100 лучших компаний.

В 2022 году было принято решение о создании частного агентства занятости, которое в будущем возьмет на себя функцию комплектования персоналом по массовым рабочим позициям бизнес-единиц Компании.

# Кадровый состав и работа с персоналом

## GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 405-1

В 2022 году среднесписочная численность персонала Компании составила 22 772 человека, что на 5% больше, чем в 2021 году. Изменения численности работников в течение отчетного периода связаны с сезонностью работ, а между отчетными периодами – с присоединением новых бизнес-единиц в границы отчетности. Наибольшая доля сотрудников – 46,6% занята в Красноярском крае, где располагаются крупнейшие производственные активы «Полюса» (Олимпиада и Благодатное).

Количество внештатных сотрудников на конец 2022 года составило 47 человек, что на 65% меньше, значений 2021 года. Существенное снижение числа внештатного персонала связано с тем, что в отчетном периоде «Полюс» стремился минимизировать привлечение по договорам гражданско-правового характера.

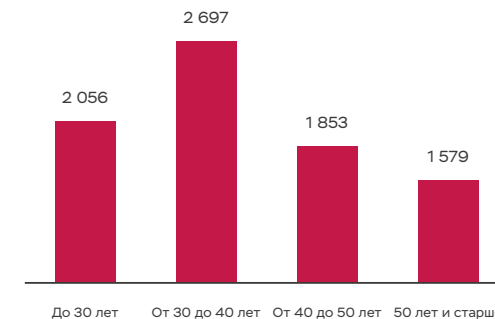
## GRI 401-1

В 2022 году добровольная текучесть кадров «Полюса» составила 18,46%, что на 1,03 п. п. ниже значения 2021 года. Среди женщин она составила 17,04%, среди мужчин – 18,71%.

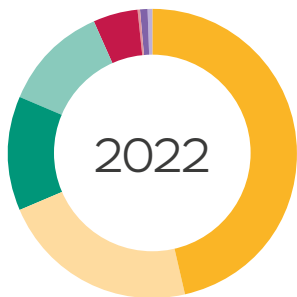
Среди возрастных категорий самая высокая добровольная текучесть кадров зафиксирована в группе до 30 лет – 30,86%. Самая низкая доля добровольной текучести наблюдается у возрастной группы 50 лет и старше – 10,71%.

Общая текучесть кадров в разбивке по группам, полу и бизнес-единицам раскрыта в Таблице GRI.

## Количество сотрудников, покинувших организацию, в разбивке по возрастным группам, человек



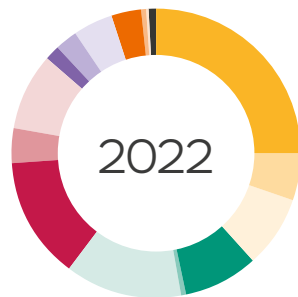
## Структура персонала по регионам, человек



- Красноярский край
- Иркутская область
- Магаданская область
- Республика Саха (Якутия)
- Москва
- Санкт-Петербург
- Хабаровский край
- Бурятия

- 10 008
- 4 753
- 2 764
- 2 571
- 1 068
- 58
- 176
- 83

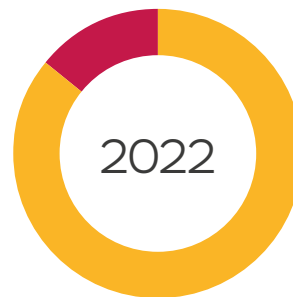
## Структура персонала по активам, человек



- Олимпиада и Благодатное
- Вернинское
- Куранах
- Наталка
- Сухой Лог
- Россыпи
- Полюс Логистика
- Полюс Щит
- Полюс Строй
- Полюс Проект
- Группа Энергетика
- Головной офис
- МФЦ
- Полюс Диджитал
- Полюс Геосервис
- Чульбаткан

- 5 722
- 1 203
- 1 840
- 1 907
- 101
- 2 967
- 3 118
- 881
- 1 945
- 402
- 537
- 1 042
- 752
- 155
- 30
- 170

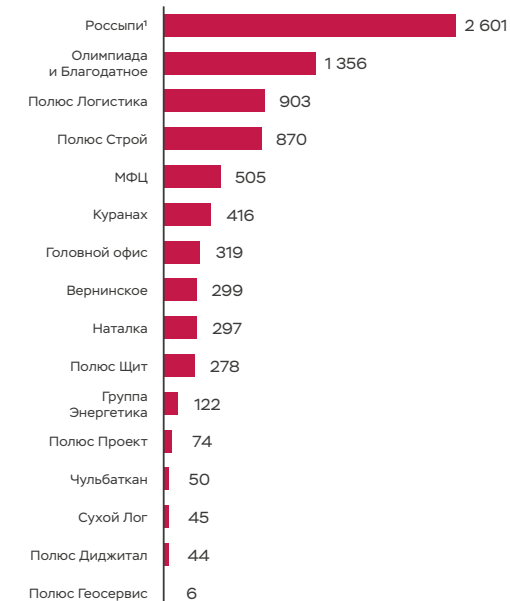
## Количество сотрудников, покинувших организацию, в разбивке по полу, человек



- Мужчины
- Женщины

- 7 035
- 1 148

## Количество сотрудников, покинувших организацию, в разбивке по бизнес-единицам и сервисным компаниям, человек



<sup>1</sup> Включает в себя сезонных работников.

# Кадровый состав и работа с персоналом (продолжение)

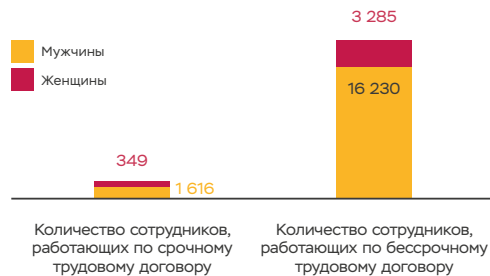
## GRI 2-7

Большинство сотрудников (90,9%) работают по бессрочным трудовым договорам, остальные 9,1% – на основе срочных трудовых договоров. Доля занятых на условиях неполного рабочего дня за последние несколько лет составила около 0,4%. При этом 99,6% сотрудников работали на условиях полной занятости<sup>1</sup>.

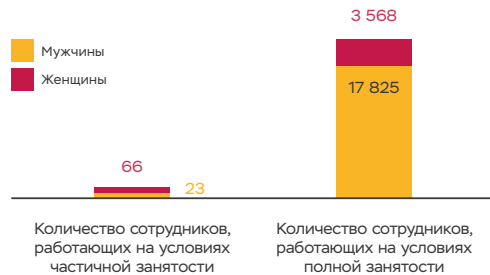
Рабочие часы в Компании ограничиваются 40 часами в неделю (или 60 часами с переработками). Вся сверхурочная работа оплачивается по более высокому тарифу, при этом «Полюс» требует того же от компаний-подрядчиков.

На конец 2022 года доля сотрудников с ненормированным рабочим днем составила 21%, доля мужчин – 14%, а доля женщин – 55%. Высокий процент женщин с ненормированным рабочим днем объясняется базой сравнения: среди руководителей, специалистов и служащих, которым установлен ненормированный рабочий день, численность женщин превышает численность мужчин, а общая доля женщин в Компании меньше доли мужчин.

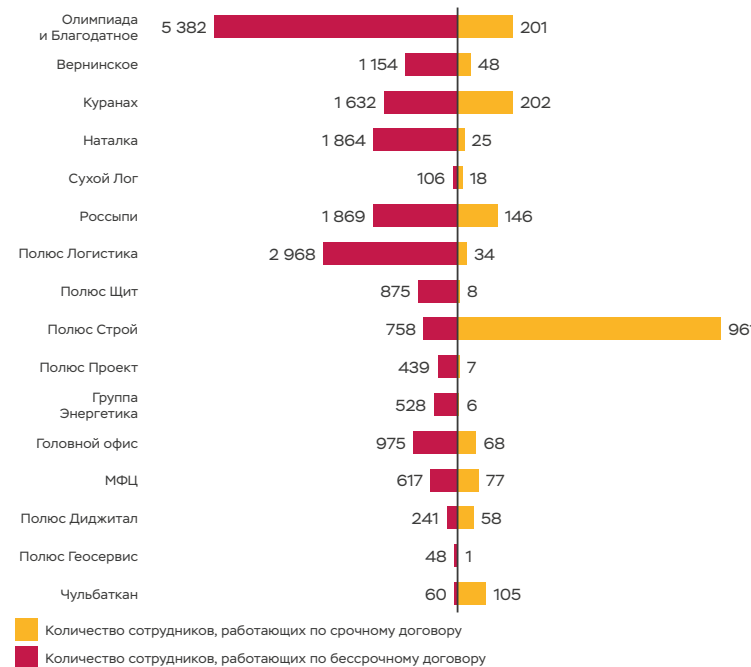
### Количество сотрудников, работающих по бессрочному и срочному договорам, в разбивке по полу<sup>2</sup>, человек



### Количество сотрудников, работающих на условиях полной и частичной занятости, в разбивке по полу<sup>2</sup>, человек



### Количество сотрудников, работающих по бессрочному и срочному договорам, в разбивке по бизнес-единицам и сервисным компаниям<sup>2</sup>, человек

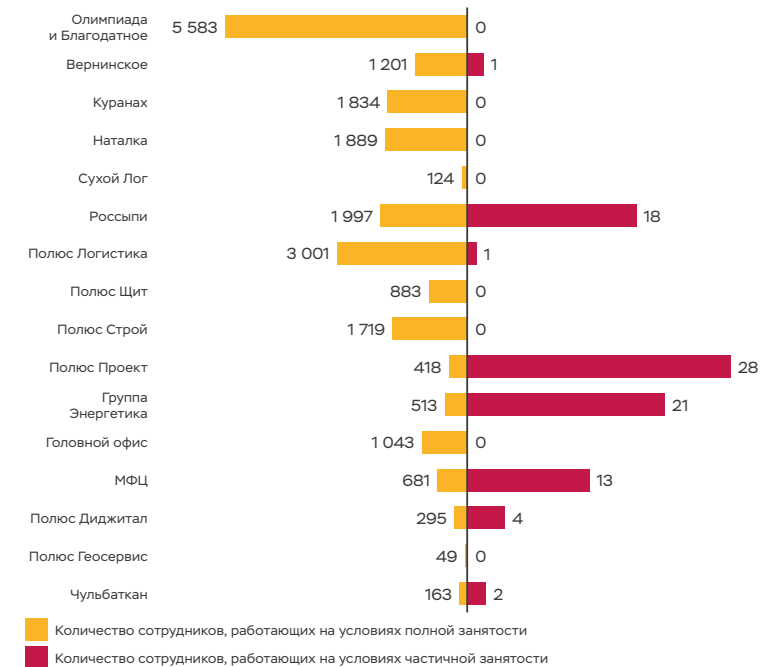


## GRI 405-1

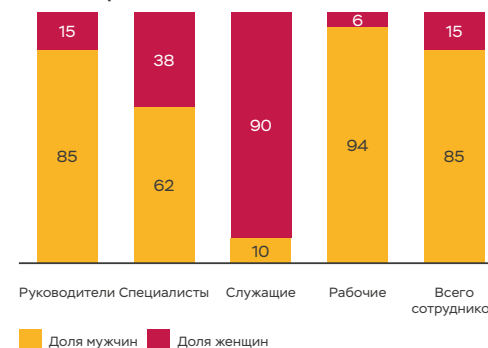
В связи со спецификой золотодобывающей отрасли большинство сотрудников «Полюса» представлено рабочими (60%). По итогам 2022 года в «Полюсе» числилось 2 915 руководителей, 5 578 специалистов, 102 служащих и 12 886 рабочих. Среди персонала Компании во всех категориях есть представители разного возраста и пола.

- 1 Количество работающих на условиях полной и неполной занятости основывалось на списочной численности сотрудников, в 2022 году.
- 2 При расчете показателей использовались данные на конец отчетного периода.

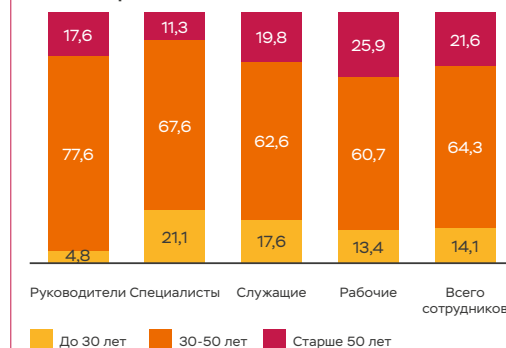
### Количество сотрудников, работающих на условиях полной и частичной занятости, в разбивке по бизнес-единицам и сервисным компаниям<sup>2</sup>, человек



### Структура персонала в разбивке по полу и категориям, %



### Структура персонала в разбивке по возрасту и категориям, %





# Принципы корпоративной культуры

В турбулентное время особенно важно развивать корпоративную культуру, которая помогает сотрудникам чувствовать стабильность и безопасность. Компания убеждена, что корпоративная культура должна быть доступной, безопасной, свободной от предубеждений, чтобы каждый работник был уверен, что его мнение, потребности, интересы и ценности имеют значение.

Для коммуникации в «Полюсе» используются различные каналы:

- горячая линия;
- email-рассылки;
- Telegram-каналы;
- корпоративная газета «Территория Полюса»;
- внутрикорпоративный портал;
- личный кабинет сотрудника;
- личные встречи управляющих директоров и руководителей высшего звена с персоналом;
- прямая линия с руководством;
- исследование уровня вовлеченности сотрудников;
- чат-бот в мессенджере Viber;
- телевизионная панель и информационные стенды.

Наиболее эффективные способы коммуникации – личное общение и встречи, когда можно напрямую задать вопрос и получить ответ от первоисточника. В 2022 году, как и прежде, «Полюс» придерживался политики открытого диалога с сотрудниками. Данный подход зарекомендовал себя в качестве продуктивного способа коммуникации, обеспечивающего обратную связь по проводимым изменениям.

В отчетном периоде Компания провела важное и ставшее уже традиционным мероприятие – прямую линию с руководством «Полюса». На встрече присутствовали вице-президент по персоналу и организационному развитию, вице-президент по стратегии и развитию бизнеса, вице-президент по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию. Также дистанционно в мероприятии принимали участие все управляющие директора бизнес-единиц. Мероприятие прошло в онлайн-формате с подключением из четырех регионов и послужило наглядным примером открытого диалога, где каждый желающий может задать вопрос и рассказать о возникших проблемах. На прошедшей встрече сотрудников больше всего волновали социальные вопросы, связанные с оплатой труда, льготами и компенсациями. Руководство в прямом эфире ответило более чем на 100 вопросов, по оставшимся обращениям сотрудники получили обратную связь после эфира. По этому же принципу в конце года руководители бизнес-единиц «Полюса» проводили внутренние прямые линии с коллективами.

Раз в два года «Полюс» проводит исследование уровня вовлеченности сотрудников. После анализа полученных данных каждая бизнес-единица готовит план корректирующих мероприятий, направленных на повышение уровня вовлеченности сотрудников. Например, исследование 2021 года выявило, что сотрудников беспокоит отсутствие связи на производственных площадках. По итогам выполнения программы мероприятий, реализованных совместно с IT-службой, был значительно расширен и улучшен доступ к Wi-Fi. В Еруде (территория Олимпиадинского ГОКа) установлено более 1 100 точек доступа, проведены мероприятия по улучшению интернет-канала, полоса которого была увеличена почти в три раза. Это позволило работникам пользоваться сервисами в интернете и оставаться на связи с семьями.

Еще одной выявленной зоной для развития стал недостаточный уровень информированности сотрудников о происходящих изменениях и мероприятиях Компании. Для решения этой проблемы совместно с Департаментом по связям с общественностью была пересмотрена система информирования сотрудников. Прямые линии с руководством на местах стали проводиться регулярно в удобном для каждой бизнес-единицы формате, а также существенно расширился пул выступающих спикеров. После завершения периода пандемии дни информирования были переведены в очный формат. Так, в 2022 году в «Полюс Магадане» увеличено количество выездов на ГОК HR-директора и бизнес-партнеров по управлению персоналом для встреч с коллективами и обсуждения острых вопросов.

В отчетном периоде было продолжено развитие информационной программы «Полюс для нас», в рамках которой создавались видеоролики, распространялись плакаты, еженедельно транслировалась актуальная справка о спортивных корпоративных мероприятиях, которая включала в себя ценности и миссию Компании, социальные программы, обучение, карьерный рост.

Соревнования – важная составляющая развития корпоративной культуры Компании. В прошедшем году в «Полюсе» был проведен третий чемпионат профессионального мастерства среди работников Красноярского края, Якутии, Иркутской и Магаданской областей. Наблюдать за соревнованиями и болеть за коллег и родных можно было и в режиме реального времени. Общее количество подключений к прямой трансляции чемпионатов в 2022 году составило более семи тысяч.

В конкурсе принимали участие победители внутренних соревнований: водители автосамосвалов, погрузчиков, машинисты экскаваторов, буровых установок, бульдозеров, мельницы, электрослесари и электрогазосварщики. Конкурсная программа включала теоретическую часть – ответы на профессиональные вопросы, проверку знания «Золотых правил безопасности», Кодекса корпоративной этики и, конечно, практическую часть.

Практические соревнования проходили в девяти номинациях: «лучший машинист бульдозера», «лучший машинист экскаватора», «лучший машинист погрузчика» и «лучший машинист самосвала». Участники конкурса мастеров высочайшей квалификации выполняли сложные задания на технику, скорость и знание правил безопасности. Кульминацией соревнований стала смешанная командная эстафета, в которой впервые сборные команды формировались путем жеребьевки вне зависимости от принадлежности к бизнес-единице. Капитанам команд удалось замотивировать и правильно настроить коллег на совместную работу в условиях ограниченного времени и пристального внимания камер прямого эфира.

В период проведения соревнований на Красноярском месторождении был зафиксирован официальный рекорд для Книги рекордов России по самой большой общей длине пробуренных скважин, одной буровой установкой за 30 дней. Результат составил 20 192,5 м.

В рамках развития функции внутренних коммуникаций в 2022 году была проведена образовательная программа для внутренних коммуникаторов и координаторов по корпоративной этике.

Обучение состояло из трех модулей и включало в себя серию из пяти вебинаров, очных и заочных встреч, межмодульную домашнюю работу и отчетный экзамен. Тематика обучения была посвящена управлению контентом и работе с текстами, видео- и фотоформатами, созданию видеографики, визуализации смыслов и разработке инфографики, актуальным задачам по развитию внутренних и антикризисных коммуникаций.

Для соблюдения стандартов работы и правил поведения в отчетном году 3 870 сотрудников прошли электронный курс «Кодекс корпоративной этики».

Продолжила развитие программа «Наставничество» – по итогам 2022 года в Компании зарегистрировано 995 наставников, 414 из которых были задействованы в обучении новичков. Благодаря работе наставников поддержку получили 802 сотрудника. В 2022 году было обучено 464 новых наставника, что составило 99,4% от запланированного количества. По итогам программы «Наставничество» награждены 58 наставников.

Также проведено дополнительное обучение 10 тренеров по наставничеству с применением бизнес-симуляции. Всего в Компании 12 действующих внутренних тренеров, которые могут проводить бизнес-симуляции. По итогам обучения наставников был актуализирован итоговый тест (экзамен).

Для линейных руководителей разработана информационная презентация о системе наставничества.

## Практический пример

### «Полюс» расширяет каналы взаимодействия с сотрудниками

Важным каналом связи в последние годы стали Telegram-каналы. В 2022 году в «Полюс Красноярске» был запущен собственный Telegram-канал @Eруда Life. На 1 января 2023 года к каналу подключилось более 30% работников бизнес-единицы. Для «Полюс Красноярска» это первая онлайн-платформа для рабочих вахты, находящаяся удаленно на территории Северо-Енисейского района. Проект позволил решить множество задач для работы с этой целевой аудиторией:

- размещение медийного контента – видеороликов и фотогалерей;
- оперативное донесение новостей;
- проведение опросов;
- организация проектов по исследованию аудитории;
- обучение навыкам использования цифровых сервисов и услуг.

В 2022 году проект занял призовое место в XIII Международной премии за лучший проект в области корпоративных коммуникаций InterComm.

### Полученный опыт

Благодаря активному развитию Telegram-канала Компании удалось улучшить процесс взаимодействия с персоналом. Социальные сети и мессенджеры пользуются популярностью среди сотрудников и выполняют роль оперативного решения возникающих проблем и вопросов благодаря простоте и удобству использования.



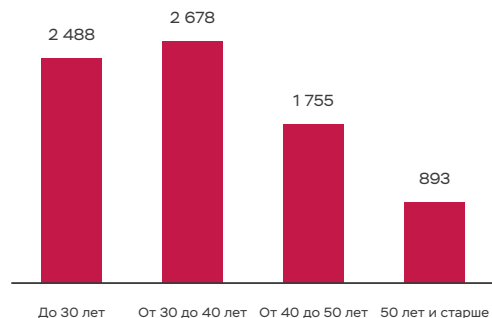
# Подбор персонала

## GRI 401-1

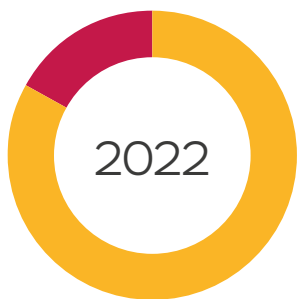
В 2022 году общая численность новых сотрудников «Полюса» составила 7 814 человек.

В разрезе возрастных групп наибольшее число новых сотрудников было в возрасте от 30 до 40 лет (34%), а наименьшее – от 50 лет и старше (11%). Сотрудники в возрасте до 30 лет составили 32%, от 40 до 50 лет – 22% от числа всех новых сотрудников.

Количество нанятых сотрудников в разбивке по возрастным группам, человек



Количество нанятых сотрудников в разбивке по полу, человек



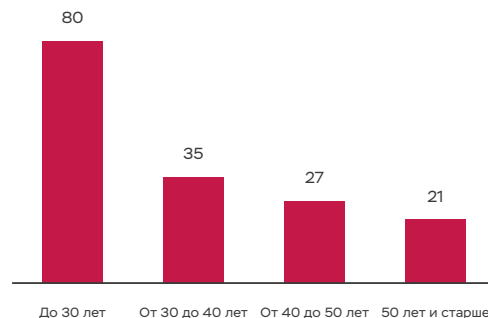
Мужчины	6 502
Женщины	1 312

Больше всего новых сотрудников (2 386 человек) было нанято на Россыпах, что обусловлено спецификой сезонной работы предприятия.

Расходы Компании, связанные с наймом персонала, составили 136,8 млн руб.

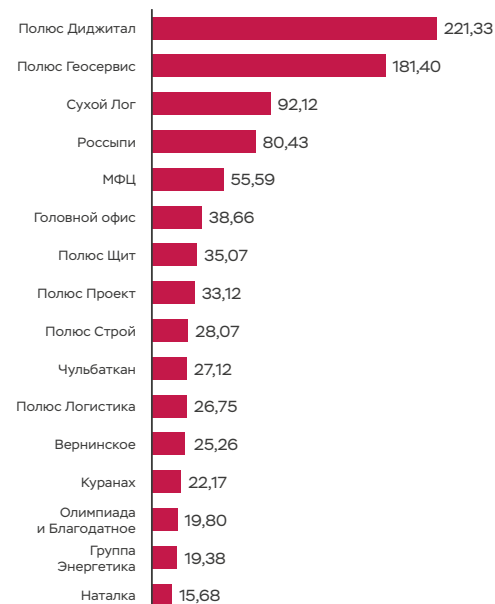
Отношение вновь нанятых работников к численности сотрудников Компании составило 36%. Отношение вновь нанятых женщин к общей численности женщин в «Полюсе» – 36%, мужчин – аналогично.

Отношение нанятых сотрудников к численности сотрудников Компании по возрастным группам, %



В отношении процесса адаптации в каждой бизнес-единице приняты локальные нормативные акты, охватывающие все категории должностей. Каждому новому сотруднику назначается куратор/наставник. Также в Компании разработаны памятки для новых сотрудников, приложение для смартфонов, где можно ознакомиться с базовой информацией о «Полюсе», найти ответы на популярные вопросы о корпоративных сервисах и льготах, как непосредственно перед началом работы в Компании, так и в период адаптации. Для новых сотрудников проводятся ориентационные семинары в онлайн-формате, собирается и анализируется обратная связь по итогу адаптации в Компании.

Отношение вновь нанятых работников к общей численности персонала с разбивкой по бизнес-единицам и сервисным компаниям, %



Сотрудники, принятые на работу, в разбивке по бизнес-единицам и сервисным компаниям, человек



<sup>1</sup> Включает в себя сезонных работников.

## Подбор персонала (продолжение)

### Практический пример

#### Создание частного агентства занятости

В 2022 году было принято решение о создании частного агентства занятости (ЧАЗ), которое будет выступать глобальным ресурсным центром Компании. В функции ЧАЗ будет входить комплектование персонала по рабочим позициям для бизнес-единиц.

В «Полюс Красноярске» для решения задачи привлечения в Компанию квалифицированных кадров создан Центр подготовки персонала (ЦПП).

ЦПП подбирает кандидатов по необходимым профессиям и в течение трех месяцев ведет их профессиональное обучение. Оно включает как теорию, так и производственную стажировку в том подразделении, куда был подобран кандидат. Работника закрепляют за высококвалифицированным наставником, под руководством которого он проходит весь процесс обучения. Для некоторых профессий в процессе подготовки используются высокоточные тренажеры-симуляторы.

По итогам квалификационного экзамена принимается решение о трудоустройстве. Так, весной 2022 года было трудоустроено 126 водителей самосвала, 10 машинистов бульдозера, шесть помощников машиниста буровых установок, по другим профессиям – 47 человек. В перспективе – расширение перечня обучающих программ по востребованным в «Полюсе» специальностям.

#### Полученный опыт

Создание ЧАЗ и ЦПП предоставит Компании возможность оперативно закрывать потребность в привлечении персонала на рабочие позиции в соответствии с потребностями бизнеса.



### GRI 202-2

Приоритетом Компании при поиске сотрудников, в том числе руководителей высшего звена, является привлечение представителей местного населения<sup>1</sup>. При этом «Полюс» предъявляет высокие квалификационные требования и рассматривает кандидатов из других регионов, если среди местного населения не удается найти соискателей с требуемой квалификацией, знаниями и опытом. В 2022 году представители местного населения составили 59% руководителей.

#### Структура руководящего состава по месту проживания, %



## Развитие персонала

### GRI 3-3, GRI 404-1, GRI 404-2

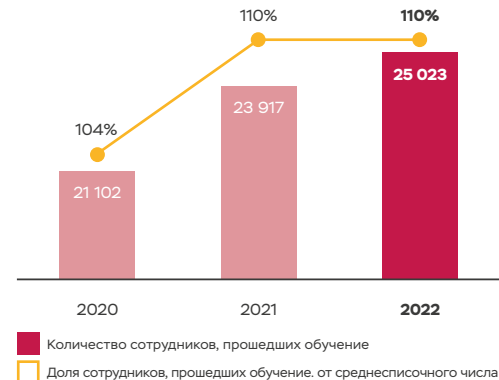
В «Полюсе» большое внимание уделяется обучению и развитию профессиональных навыков сотрудников. Применяемые инструменты профессионального роста помогают сотрудникам идти в ногу с современными технологиями и поддерживать актуальность знаний.

В Компании в 2022 году происходил пересмотр подходов к обучению и работе с кадровым резервом. Принятая программа обучения и развития сотрудников направлена на повышение профессиональной экспертизы и производительности, а также обеспечение управленческой защищенности. Программа включает в себя три направления:

- развитие менеджмента для подготовки на ключевые позиции;
- развитие среднего производственного менеджмента;
- развитие линейного производственного менеджмента.

В 2022 году для инструкторов и руководителей проводилось обучение в сфере операционной эффективности. Руководители «Полюса» обучались применению инструментов производственной системы Компании. Полученные знания руководители применяли в работе – занимались поиском улучшений с использованием новых инструментов. Около 4 500 сотрудников подтвердили, что знают и применяют новые инструменты на практике. Сотрудники Департамента операционной эффективности также прошли обучение на черные пояса по системе бережливого производства, которое позволяет узнавать и внедрять эффективные методы ведения бизнеса, оптимизировать расходы и повышать удовлетворенность клиентов посредством усовершенствования всех бизнес-процессов.

#### Количество сотрудников, прошедших обучение

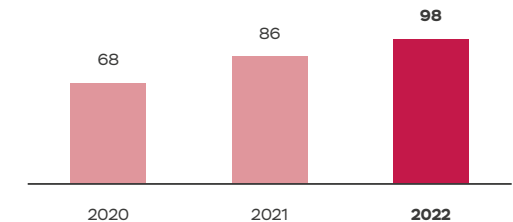


В отчетном периоде разработаны два электронных курса: «Управление проектами. Классический подход» и «Финансы для нефинансистов». На курсе «Управление проектами. Классический подход» сотрудники изучают классическую методологию управления проектами в соответствии с общепринятыми мировыми стандартами, осваивают инструменты проектной деятельности. Курс «Финансы для нефинансистов» знакомит слушателей с ключевыми финансовыми показателями и учит читать финансовую отчетность. Курсы разработаны совместно с внутренними экспертами и учитывают специфику Компании.

### GRI 404-1

Количество сотрудников, прошедших обучение в течение года, в 2022 году увеличилось на 4,6%. Среднее время обучения в расчете на одного сотрудника выросло на 14,5% по сравнению с 2021 годом до 98 часов, при этом среди женщин оно составило 65 часов, а среди мужчин – 112. Это стало возможно благодаря развитию существующих и созданию новых онлайн-курсов и дистанционных образовательных программ.

#### Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника



#### Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника в разбивке по категориям

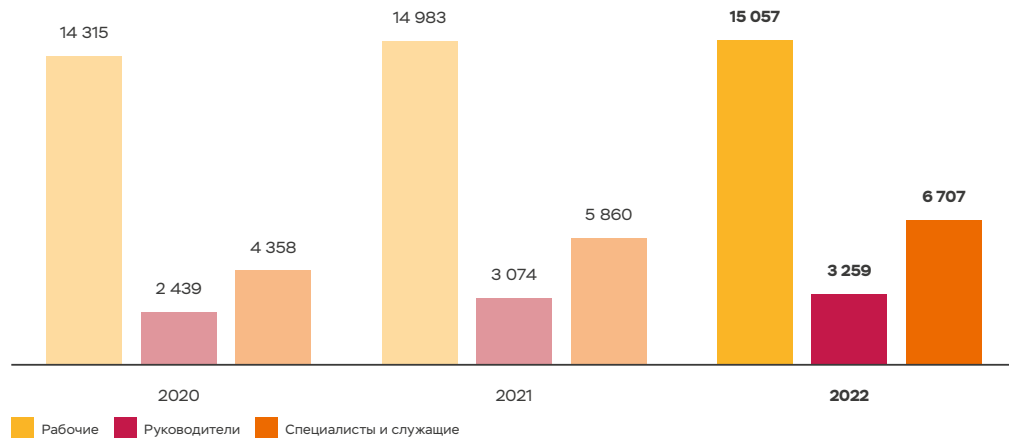


1 К местному населению относятся лица, которые родились или имеют законное право проживать неограниченное время (например, лица, получившие постоянное гражданство или постоянную визу) в том же географическом регионе, что и субъект деятельности. Если деятельность бизнес-единицы или сервисного предприятия осуществляется в нескольких регионах, то лица, которые родились или имеют законное право проживать неограниченное время в любом из них, определяются как местное население.

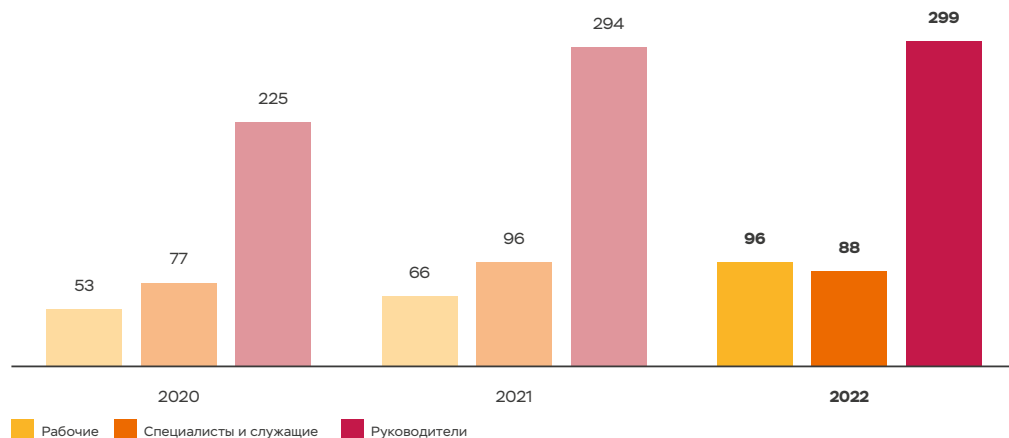
2 Значение превышает 100%, поскольку часть сотрудников могла пройти обучение и уволиться.

## Развитие персонала (продолжение)

Количество сотрудников<sup>1</sup>, прошедших обучение, по категориям



Корпоративный кадровый резерв



<sup>1</sup> Суммарное число сотрудников, прошедших обучение по всем категориям в 2020 году, отличается от количества отдельных сотрудников, прошедших обучение, поскольку в нем дважды учитываются сотрудники, которые в отчетном году перешли из одной категории в другую и прошли обучение в разных категориях.

В отчетном периоде система кадрового резерва претерпела ряд изменений. С учетом бизнес-вызовов и внутренних потребностей производства было решено трансформировать сложившуюся структуру кадрового резерва с целью повышения ее эффективности. Согласно новому подходу на высшем уровне управления определяются ключевые должности, на которые необходимо готовить кадровый резерв, тем самым обеспечивается управленческая защищенность в перспективе 3-5 лет. Проект по развитию управленческой защищенности состоит из масштабной программы кросс-функциональных стажировок и ротаций. В результате реализации проекта будет сформирован кадровый резерв на должности управляющих директоров бизнес-единиц, директоров по направлениям в производственной вертикали.

Также была создана программа «Развитие среднего менеджмента». Развитие персонала, занимающего соответствующие должности, планируется выстраивать в рамках модульной программы, состоящей из трех блоков:

- I блок – корпоративные знания, участники получают знания по межфункциональным направлениям (операционная эффективность, основы экономики предприятия, управление персоналом, культура безопасности);
- II блок – профессиональная экспертиза (технология и практика, применяемая на бизнес-единицах, лучшие мировые практики, выезд на производство, разбор кейсов);

- III блок – управленческий (взаимодействие со смежными подразделениями, мотивация, контроль и анализ выполнения работ и другие компетенции).

Также предусмотрена межмодульная работа, в рамках которой необходимо реализовать проект по повышению производительности. В 2023 году планируется разработать и реализовать модульную программу для таких направлений, как обогащение, горные работы и управление производственными активами.

Подготовка линейного производственного менеджмента не претерпела серьезных изменений и будет, как и раньше, осуществляться через Школу мастера и Школу начальника участка.

Компании удалось интегрировать модель компетенций в отбор кандидатов при формировании кадрового резерва и создании профиля должности. Также в корпоративной электронной библиотеке «Полюса» был сформирован каталог развивающей литературы, разделенный по компетенциям.

В 2022 году 2,2% вакансий в Компании замещались работниками из кадрового резерва.





# Развитие персонала (продолжение)

## Возможности для молодых специалистов

Привлечение и удержание молодых специалистов – основа будущего развития. «Полюс» совершенствует программы привлечения школьников и студентов. В 2022 году профориентационные мероприятия прошли во всех регионах присутствия Компании.

В рамках образовательного проекта «Полюс-класс» проведено обучение учителей школ-партнеров в Красноярском крае, Иркутской области и Республике Саха (Якутия) организации профориентационных мероприятий по техническим профессиям, востребованным в регионе проживания и для Компании. В дальнейшем «Полюс» планирует провести онлайн-марафон для детей сотрудников Компании, учащихся 7–11 классов, на котором будет рассказано о востребованных в Компании профессиях.

Помимо профориентационных мероприятий, проведенных непосредственно в школах, в которых приняли участие более 1 000 учеников, состоялись экскурсии для школьников в «Полюс Вернинское» и в Исследовательском центре «Полюс Красноярск». Основная ценность экскурсий – возможность пообщаться с представителями профессий, влюбленными в свою работу. Такой формат мероприятий позволяет расширить представление школьников об инженерных профессиях, развеять стереотипы и открыть ученикам интересные направления деятельности.

Для эффективного сотрудничества со студентами Компания взаимодействует с 15 целевыми учебными заведениями: реализует корпоративные программы подготовки студентов, организует производственную практику и проводит имиджевые мероприятия. В 2022 году «Полюс» провел 150 таких мероприятий. Количество студентов, прошедших производственную практику, в отчетном периоде составило 325 человек. Особо эффективное взаимодействие осуществляется с Сибирским федеральным университетом (СФУ), с которым Компания реализует большинство программ.

Компания «Полюс» в 2022 году впервые использовала формат хакатона для привлечения студентов. Первый хакатон был разработан и проведен совместно с ИРНИТУ «Экологический хакатон Полюса». В рамках хакатона студенты совместно с экспертами Компании участвовали в обсуждении экологического воздействия промышленных предприятий и креативном решении задач, актуальных для подобных организаций.

Кроме того, для «Полюс Диджитал» в отчетном году был разработан IT-хакатон, в котором студенты решали бизнес-задачу на стыке золотодобычи и IT. К задачам данного хакатона относились:

- сформировать резерв на программу стажировки;
- получить новые смелые идеи и решения;
- рассказать о приоритетных для компании направлениях работы;
- повысить осведомленность IT-сообщества о «Полюс Диджитал» как о привлекательном работодателе;
- протестировать собственные гипотезы и идеи.

### Практический пример

#### «Я – профессионал»

В 2022 году в Москве прошла церемония награждения золотых медалистов олимпиады «Я – профессионал», в которой приняли участие представители «Полюса». Компания впервые стала генеральным партнером проекта в 2021 году, в рамках которого совместно с СФУ создала новое направление – «Металлургия».

Золотыми медалистами 2022 года по этому направлению стали студенты СФУ и Иркутского национального исследовательского технического университета (ИРНИТУ) – вузов-партнеров «Полюса». Это еще раз доказывает, что такое сотрудничество помогает выпускать на рынок труда специалистов, которые востребованы реальным сектором и готовы решать задачи бизнеса. Компания планирует и дальше поддерживать олимпиаду, давая будущим металлургам возможность проявить себя.

#### Полученный опыт

Активное участие Компании в олимпиаде «Я – профессионал» позволяет не только повысить привлекательность бренда «Полюса» как потенциального работодателя для молодых специалистов, но и популяризировать горную индустрию в целом. Поддерживая проведение олимпиады, Компания дает возможность будущим металлургам проявить себя и начать карьеру в «Полюсе».



### Практический пример

#### Чемпионат CASE-IN

Инженерный чемпионат CASE-IN – это международная система соревнований по решению инженерных кейсов среди школьников, студентов и молодых специалистов отраслей топливно-энергетического и минерально-сырьевого комплексов.

Специалисты «Полюс Магадана» стали экспертами отборочного тура. Этап соревнований прошел в Северо-Восточном государственном университете в онлайн-формате. По направлению «Геологоразведка» для трех команд студентов экспертами выступили сотрудники «Полюса» и специалисты других горнодобывающих предприятий. Эксперты постарались не только оценить реальный сектором, но и дополнить их решения с точки зрения своего опыта.

#### Полученный опыт

Чемпионат реализуется в соответствии с Планом мероприятий по популяризации рабочих и инженерных профессий, утвержденным в 2015 году. Участники CASE-IN предлагают интересные решения кейсов и имеют возможность получить обратную связь от профессионалов отрасли. «Полюс», в свою очередь, будучи заинтересованным в привлечении талантливой молодежи, может продвигать бренд Компании среди целевой аудитории, а также формировать внешний кадровый резерв из числа участников чемпионата.



### Практический пример

#### Оборудование для студентов

АО «Полюс Вернинское» предоставило Бодайбинскому горному техникуму современные учебные электротехнические приборы и расходные материалы. Они предназначены для практических занятий студентов по направлению «Техническая эксплуатация электрооборудования». Также в техникум будет доставлено оборудование для двух лабораторий, где станут обучаться будущие обогатители полезных ископаемых, геологи и горняки. Общая сумма спонсорской помощи «Полюс Вернинского» техникуму составила более 3,5 млн руб.

#### Полученный опыт

Новое оборудование позволяет ребятам на практике развивать профессиональные навыки, готовиться к чемпионату профессионального мастерства WorldSkills, сдать итоговый демонстрационный экзамен и в целом повышает интерес к золотодобывающей отрасли.



# Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей

В отчетном периоде в Компании была утверждена новая Политика по правам человека, в которой закреплено обязательство «Полюса» выступать против любых форм дискриминации в отношении каждого человека на основании расы, пола, возраста, религии, национальности, социального статуса, сексуальной ориентации или иных характеристик.

Дополнительно «Полюс» обязуется:

- прiderживаться принципа «равное отношение за равный уровень профессионализма и равный вклад» от приема на работу до выплаты компенсации и продвижения по службе;
- продвигать ценности многообразия и участия на всех организационных уровнях – от начального до уровня высшего менеджмента.

«Полюс» стремится обеспечивать безопасные условия труда всех сотрудников. Оценка рисков в отношении трудовых вопросов в Компании выполняется для потенциальных новых и существующих предприятий или проектов.

В поддержку взятым обязательствам в 2022 году в «Полюсе» принята Позиция по многообразию и участию, которая отражает намерение Компании не допускать возникновения дискриминации по различным признакам. Именно благодаря различным взглядам, опыту и знаниям людей разного пола, возраста и происхождения «Полюс» может эффективнее достигать бизнес-результатов, разрабатывать новые решения и гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды. Позиция Компании распространяется на всех работников.

Аспекты многообразия и участия переплетены с ценностями Компании. В соответствии с миссией «Полюс» нацелен на то, чтобы быть самой эффективной компанией в золотодобыче, поэтому эффективность находится в центре системы и объединяет вокруг себя другие ценности Компании. Стандарты работы и правила поведения работников Компании определены в Кодексе корпоративной этики – главном инструменте работника при принятии решений в повседневной работе и в случае возникновения непростой ситуации, в том числе связанной с притеснениями, дискриминацией и злоупотреблением любого характера.

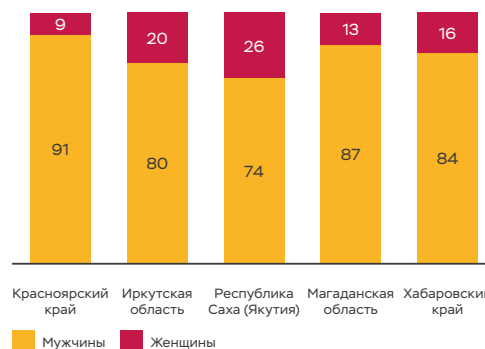
Информация о деятельности «Полюса» в рамках соблюдения этики и прав человека раскрыта в разделе «Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека».

## GRI 2-7

Преобладающее количество мужчин среди работников Компании обусловлено спецификой горнодобывающей отрасли. Необходимость большой физической силы и работы с тяжестями объясняет наличие гендерного дисбаланса. Кроме того, вследствие законодательных ограничений в отрасли наблюдается крайне малое число разрешенных для женщин профессий, так как они могут привести к неблагоприятным последствиям для здоровья.

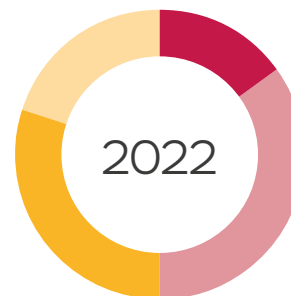
В 2022 году численность мужчин составила 17 846 человек (83% сотрудников Компании), численность женщин – 3 633. Наибольшая доля женщин в добывающих бизнес-единицах в «Полюсе» (26%) наблюдается в Республике Саха (Якутия).

## Доля сотрудников добывающих бизнес-единиц в разбивке по полу и региону, %



«Полюс» выступает против дискриминации сотрудников по возрасту. Это положение закреплено в Позиции Компании по многообразию и участию и Политике по правам человека. В 2022 году доля сотрудников в возрасте до 30 лет составляла 15% от общей численности персонала (3 119 человек), от 40 до 50 лет – 30% (6 462 человека), 50 лет и старше – 20% (4 319 человек). Сотрудники в возрасте от 30 до 40 лет составляют наибольшую часть персонала – 35% всех трудящихся (7 581 человек).

## Структура персонала по возрастным группам, %



- До 30 лет
- От 30 до 40 лет
- От 40 до 50 лет
- 50 лет и старше

В отношении трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями «Полюс» соблюдает все требования законодательства. В 2022 году в Компании работал 41 сотрудник с ограниченными возможностями здоровья.

Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех работников, независимо от пола или иных различий, оплачивается на равных основаниях исходя из вида, объема и качества затраченного труда.

# Повышение мотивации сотрудников

Для достижения высоких производственных показателей и удержания высококвалифицированных кадров в «Полюсе» действует система комплексной мотивации сотрудников, включающая материальное и нематериальное стимулирование.

В 2022 году обновлены документы, определяющие основные составляющие пакетов оплаты и стимулирования труда, включая Положение об оплате и стимулировании труда работников и Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам.

## Предоставляемый «Полюсом» пакет компенсаций и льгот



# Повышение мотивации сотрудников

(продолжение)

Компания продолжила развивать проект грейдинга рабочих, позволяющий определить ценность каждой профессии в общей иерархии. На основе полученных результатов Компания пересмотрела заработную плату рабочих различных профессий и провела индексацию. По остальным категориям (руководители, специалисты и служащие) в рамках ежегодного пересмотра заработной платы «Полюс» провел исследование уровня вознаграждения и отношения к рынку по каждому функциональному направлению. Результаты исследования были использованы для пересмотра заработной платы, что привело к снижению показателя текучести.

Разработанная система ключевых показателей эффективности (КПЭ) также является фактором мотивации сотрудников. При выполнении намеченных показателей работник может получить право на дополнительную компенсацию, помимо базового оклада. В отчетном периоде Компании удалось полностью автоматизировать систему КПЭ сотрудников. Благодаря этому все руководители, специалисты и служащие (более 8 тыс. человек) проходили процесс постановки и оценки целей в разработанной системе. В дальнейшем «Полюс» планирует сконцентрироваться на повышении качества КПЭ.

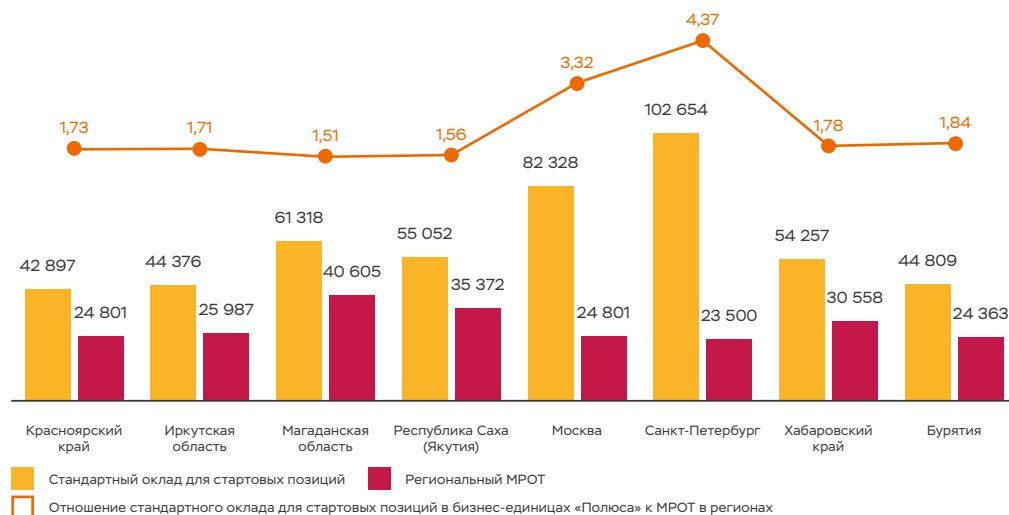
В рамках запущенных проектов по целевому организационному дизайну блоков инжиниринга, производства и структуры по управлению активами разработан набор библиотек показателей для разных уровней сотрудников. Часть этих показателей планируется использовать в 2023 году при постановке специализированных КПЭ для различных рабочих мест.

«Полюс» обеспечивает своих сотрудников оплатой труда на уровне или выше среднерыночных значений. Размер окладов стартовых позиций во всех бизнес-единицах выше, чем минимальный размер оплаты труда соответствующего региона. Так, ежемесячный оклад для стартовой позиции в Республике Бурятия составляет 44 809 руб., что на 84% выше минимальной заработной платы по региону. Размер медианной заработной платы в 2022 году составил 46 556 руб.

В 2022 году был запущен пилотный проект по разработке корпоративного подхода к сдельной системе оплаты труда в «Полюс Красноярск». В отчетном периоде проект реализован для этапа бурения – разработана методология. В настоящий момент ведется автоматизация процесса. В будущем планируется тиражировать проект на новые бизнес-единицы.

Коэффициент удержания персонала в «Полюсе» в 2022 году составил 98,28%.

## Стандартный оклад для стартовых позиций в бизнес-единицах и минимальная заработная плата в регионах<sup>1</sup>, руб.



<sup>1</sup> Размер МРОТ указывается в соответствии с законодательством региона, в котором расположена планово-бюджетная единица. Если для региона не определен размер МРОТ, указывается федеральный МРОТ (для Российской Федерации).

# Социальная поддержка сотрудников

Политика социальной поддержки «Полюса» является одним из важнейших аспектов развития сотрудников, привлечения лучших кадров и их долгосрочной мотивации. Наличие полного социального пакета – значимый пункт в создании достойных условий труда в Компании. В него входят дополнительные льготы и компенсации сверх установленных законодательством нормы.

В 2022 году «Полюс» сосредоточил усилия на сохранении мер социальной поддержки. Компании удалось в полной мере сохранить социальный пакет сотрудников, несмотря на возникшие сложные внешние условия ведения деятельности. «Полюс» сохранил систему страхования от несчастных случаев для всех категорий сотрудников.

Расходы на социальные программы для работников составили 1 292 млн рублей, из них 19 млн рублей было потрачено на санаторно-курортное лечение.

## Социально-бытовые условия и инфраструктура

В отчетном году в целом по Компании удалось провести ряд мероприятий по улучшению социально-бытового обслуживания. В результате на площадке «Полюс Вернинское» заключен договор с новым оператором питания и сервисного обслуживания. Пересмотрен подход к организации этих услуг и расширен спектр социально-бытового обслуживания. В бизнес-центре «Баланс»

для офиса группы в Красноярске также выбран новый оператор из числа крупных сетевых компаний общественного питания.

В настоящий момент Компания активно занимается централизацией внутригрупповых перевозок, пересматривает подход к трансферу персонала из аэропортов на производственные площадки совместно с бизнес-единицей «Полюс Логистика». Также доработана отельная программа, добавлен 21 корпоративный отель, подписан трехсторонний договор с авиакомпанией «Аэрофлот – Российские авиалинии» для предоставления дополнительных скидок сотрудникам компании «Полюс».

В отчетном периоде удалось сформировать единый управленческий подход к контролю и управлению бюджетами по таким статьям, как хозяйственные и канцелярские товары, инструменты и оборудование по административно-хозяйственной деятельности. Совместно с коммерческим блоком утверждена единая номенклатура и формируется автоматизация процесса по закупке данных позиций на платформе маркетплейса.

С целью непрерывного мониторинга и улучшения качества социально-бытовых условий проживания работников на объектах Компании запущен процесс оценки качества услуг, предоставляемых сервисными подрядчиками, с использованием корпоративного чат-бота.

## Система социальной поддержки «Полюса»



## Социальная поддержка сотрудников (продолжение)

На производственных площадках проведены мероприятия по благоустройству территорий, зон отдыха (озеленение участков, бетонирование дорожек), капитальный или частичный ремонт общежитий и столовых, продолжается обновление постельных принадлежностей для общежитий. На «Полюс Вернинском» в 2022 году оборудованы летнее кафе и специализированный спортивный зал, благоустроена аллея перед общежитием. В «Полюс Строе» организована новая столовая на 50 посадочных мест, а в «Полюс Магадане» на базе столовой открыты кафетерий и зона отдыха. Кроме того, в Северо-Енисейском районе для водителей «Полюс Логистика» открылась новая база «Брянка», включающая в себя кемпинг с возможностью размещения 80 сотрудников одновременно, столовую и зону технического осмотра и мелкосрочного ремонта транспорта.

### Практический пример

#### Дома повышенной комфортности

«Полюс Логистика» приобрела новые автономные вагоны-дома для сотрудников якутского филиала. Дома мобильны: при необходимости можно перенести объект в другое место. Вагоны-дома характеризуются высокими теплоизоляционными свойствами, экологичностью и безопасностью. Они адаптированы для многократной передислокации и эксплуатации в условиях Крайнего Севера при температуре до -60 °С. Абсолютное новшество — электрический теплый пол в жилой зоне. Размер вагона 8,0 x 2,8 м<sup>2</sup> позволяет сделать деление на несколько зон. В спальном отсеке располагаются две широкие двухъярусные кровати, рундуки для хранения личных вещей, шкафы-гардеробы. Зона приема пищи оборудована под мини-кухню. Она оснащена обеденным столом и стандартным набором бытовой техники: холодильник, чайник, мультиварка. Вагон-дом обустроен туалетом, душевой кабиной, есть стиральная машина. В каждом вагоне предусмотрены телевизор и кондиционер.

#### Полученный опыт

Проект обновления жилищных условий направлен на улучшение социально-бытовых условий работников Компании. Работники, находящиеся на отдаленных объектах, теперь имеют возможность проживать в комфортных условиях в любое время года.



В 2022 году в Санкт-Петербурге открылся новый офис на 240 рабочих мест для «Полюс Проекта» и «Полюс Геосервиса». Также в Москве было дополнительно организовано и оборудовано 328 рабочих мест для сотрудников Компании. Запроектированы и строятся шесть административно-бытовых комплексов на производственных площадках «Полюс Алдана», которые будут сданы в апреле 2023 года.

В ближайшем будущем Компания намерена пересмотреть подход к планам развития офисной и социально-бытовой инфраструктуры с целью приоритизации объектов на первоочередные, средней и перспективной степени важности.

### Практический пример

#### Обновление автопарка для вахтового персонала

Компания приобрела семь новых автобусов для перевозки сотрудников внутри производственных площадок и доставки вахтового персонала до места работы.

Водители новых транспортных средств высоко оценили их технические характеристики, отметив устойчивое движение и надежное управление на любой дорожной поверхности. В свою очередь пассажиры обратили внимание на повысившийся уровень комфорта: теплый салон в любую погоду, индивидуальное освещение, климат-контроль. Кроме того, есть возможность зарядить мобильное устройство от бортовой электросети. Пассажиропоток в Компании постоянно увеличивается, поэтому вопросу обеспечения безопасных условий пассажирских перевозок уделяется повышенное внимание. В будущем плановое обновление всех транспортных подразделений Компании будет продолжено.

#### Полученный опыт

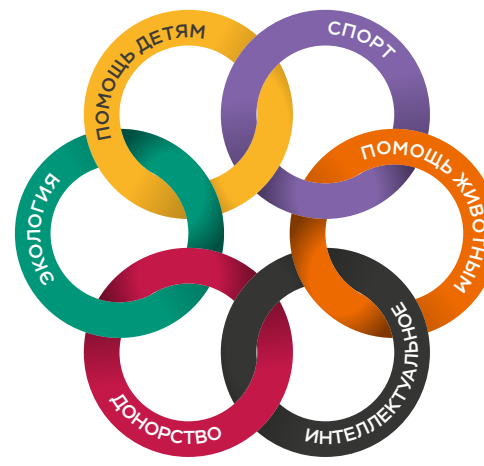
Закупка новых автобусов позволяет перевозить сотрудников по пассажирским маршрутам с комфортом и соблюдением всех норм безопасности. Доставка сотрудников в таких условиях помогает им эффективнее выполнять трудовые обязанности.



## Волонтерские программы

Одним из важнейших социальных проектов в 2022 году стало развитие корпоративного волонтерства. Система корпоративного волонтерства «Полюса» сформирована с учетом внутренней политики корпоративных социальных проектов. По выбранным направлениям волонтерства Компания реализует мероприятия, направленные на развитие той или иной области.

### Направления волонтерства



Среди некоммерческих организаций (НКО) и благотворительных фондов Компанией определены основные партнеры, с которыми «Полюс» выстраивает долгосрочное сотрудничество. При поддержке партнеров по корпоративному социальному волонтерству у Компании есть возможность оказывать помощь тем целевым группам благополучателей, которым она действительно необходима. Компания ведет открытый диалог с волонтерами, обеспечивает помощь и обратную связь по каждому проекту, проводит встречи с амбассадорами движения для разработки новых идей и планов развития. Во внутрикорпоративных источниках Компания информирует сотрудников о приближающихся акциях и отчетных материалах.

Внутри «Полюса» волонтерство позиционируется как площадка для общения и взаимодействия сотрудников. В волонтерских мероприятиях также могут принимать участие семьи сотрудников, что дает им возможность проводить больше времени вместе, создавать полезное и значимое для общества и окружающего мира. В конце года Компания поощряет самых вовлеченных и активных сотрудников, распространяет информацию об их достижениях по внутрикорпоративным каналам. В Москве почти 200 сотрудников «Полюса» — участники программы корпоративного волонтерства.

В 2022 году в рамках донорской акции сотрудники Компании сдали кровь для детей, которые находятся на лечении в Национальном медицинском исследовательском центре детской гематологии, онкологии и иммунологии. В акции приняли участие 50 волонтеров, удалось собрать 25 литров крови. Также удалось провести два благотворительных забега в пользу Фонда борьбы с лейкемией и благотворительного фонда «Арифметика добра». Более 30 волонтеров приняли участие в забегах.

В отчетном периоде интеллектуальные волонтеры «Полюса» помогли благотворительному фонду «Озеро Байкал». Перечень решений, который уже удалось реализовать фонду:

- Таргетированные e-mail-рассылки. Рассылки разработаны с учетом работы над сегментацией целевой аудитории для разных сторонников фонда, с ключевым сообщением и наполнением под каждую аудиторию. Фонду удалось настроить регулярную коммуникацию, которая направлена на удержание существующих сторонников, совершающих пожертвования через сайт, без уменьшения количества благотворителей с момента старта кампании в июле.
- Привлечение большего числа сторонников из аудитории «Родители маленьких детей» через новые партнерства. Благодаря партнерству с детским изданием «Самокат» вышла новая книга о Байкале, партнером которой стал благотворительный фонд «Озеро Байкал». И уже в 2023 году пожертвования от продажи книги начнут поступать в фонд. Также сотрудники фонда начали более тесное взаимодействие со школами Байкальского региона.

Во время выезда в фонд северных ездовых собак Husky Help более 70 волонтеров выгуливали 150 собак, мыли миски, помогали разбирать и сортировать материалы, вещи и инвентарь приюта.



## Волонтерские программы (продолжение)

В рамках корпоративного мероприятия, которое было посвящено Дню металлурга, сотрудники «Полюса» приняли участие в благотворительном велоэезде. Суммарно участники заезда преодолели более 350 км. В результате 350 тыс. руб. было пожертвовано Компанией в благотворительный фонд Husky Help для приобретения нужд приюта и закупки инвентаря.

Также в 2022 году волонтеры совершили три экovyезда. На территории усадьбы Быково команда «Полюса» проводила комплексные экороботы: волонтеры подготовили почву острова, входящего в состав комплекса, к посадке более чем 300 тюльпанов, очистили береговую линию реки Быковки от упавшего дерева.

На территории Ботанического сада МГУ волонтеры Компании под руководством кураторов сада провели работы по расчистке и подготовке территории, а также осуществили посадку саженцев сакуры, которая уже в следующем году сможет порадовать посетителей сада невероятным цветением.

На территории усадьбы в Ясной Поляне волонтеры «Полюса» высаживали березы взамен утраченных старовозрастных деревьев, погибших от болезней и неблагоприятных климатических условий.

В 2022 году активно развивался проект управляющей компании «Зеленый офис». Было собрано:

- 1 150 кг макулатуры;
- 49 кг батареек;
- 44 кг техники;
- 57 кг крышечек;
- 621 кг одежды;
- 76 кг пластиковой и алюминиевой тары.

Вторсырье отправляется на переработку, в том числе для проекта «Добрые крышечки» фонда «Волонтеры в помощь детям сиротам». Собранная одежда передается проекту Charity Shop и фонду «Второе дыхание».

В рамках проекта корпоративного волонтерства в Компании уже в третий раз прошел Грантовый конкурс. Гранты выделяются на финансирование добровольческих проектов в таких сферах, как экология, социальная защита, донорские акции. Коллеги со всех уголков страны присылают свои заявки, а жюри рассматривает их на предмет долгосрочности и эффективности. По итогам конкурса выбирается пятерка лучших идей, которые получают финансирование от Компании. В отчетном периоде победу одержали четыре проекта, которые направлены на:

- улучшение качества жизни детей с нарушением опорно-двигательного аппарата с помощью творческой реабилитации;
- развитие культуры ответственного отношения к раздельному сбору и грамотной утилизации отходов;
- поддержка приюта для помощи бездомным животным и проведение уроков доброты для молодого поколения;
- формирование навыков проведения ежедневных специальных физических упражнений у родителей с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

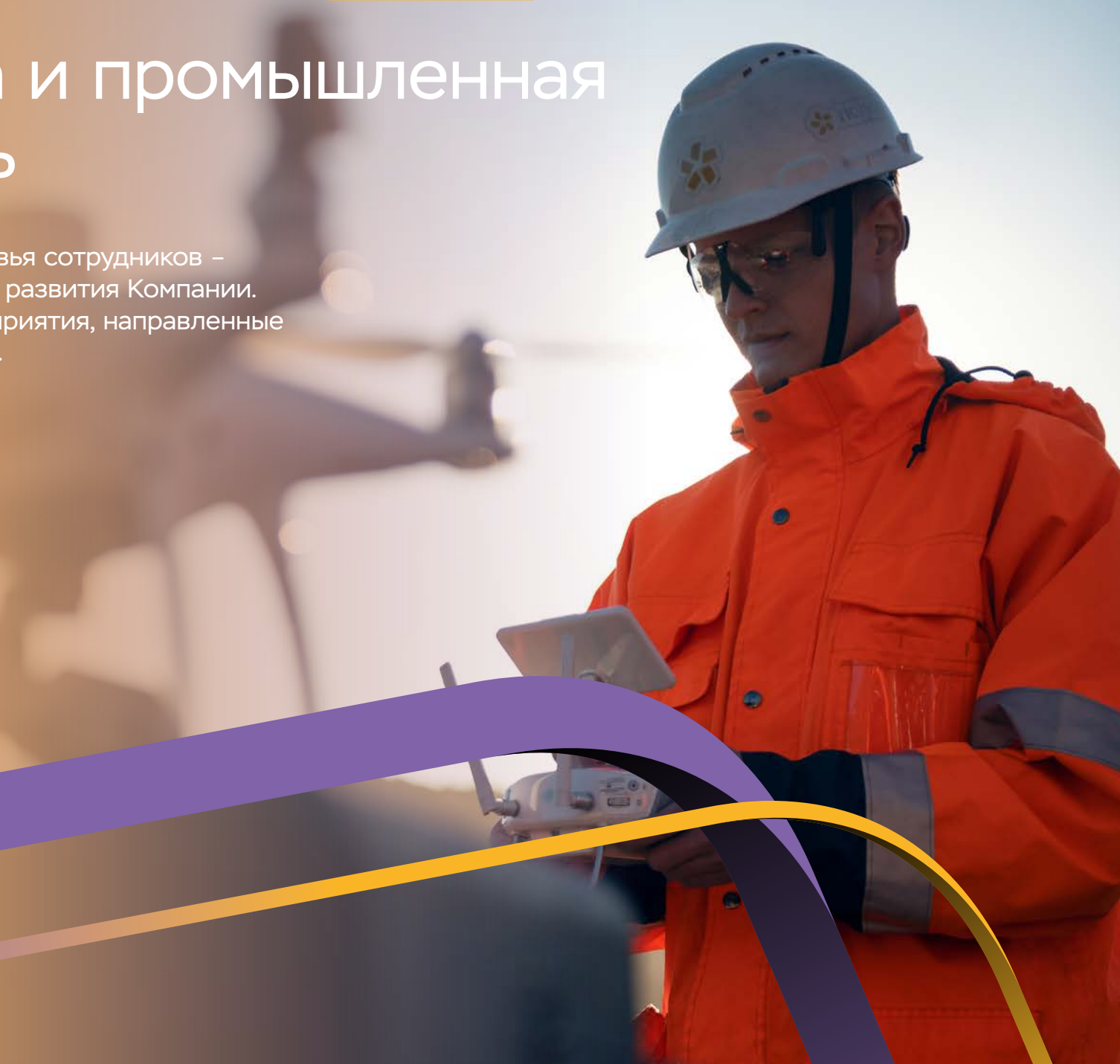
## Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

- сделать упор на повышении производительности труда;
- проанализировать рабочие процессы в управляющей компании и бизнес-единицах, чтобы в дальнейшем разработать и внедрить мероприятия по оптимизации процессов, устранить дублирование функций и отказаться от лишних контрольных процедур;
- сохранить все меры социальной поддержки;
- продолжить внедрение сдельной системы оплаты труда рабочего персонала;
- совершенствовать систему мотивации;
- продолжить автоматизацию процессов;
- централизовать функции по управлению вознаграждением, социальной политике и управлением численностью;
- нормировать труд;
- продолжить реализацию проекта грейдинга рабочих и других сотрудников Компании;
- привлекать и готовить персонала в новом формате – аутстаффинге.

# Охрана труда и промышленная безопасность

Безопасность труда и охрана здоровья сотрудников – одно из приоритетных направлений развития Компании. «Полюс» регулярно проводит мероприятия, направленные на развитие культуры безопасности.

Подход в области менеджмента .....	44
Повышение культуры безопасности .....	46
Профилактика травматизма .....	46
Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности .....	48
Безопасное вождение .....	49
Управление подрядными организациями .....	50
Медицина и охрана здоровья .....	51
Предупреждение чрезвычайных ситуаций .....	52
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу .....	52



# Охрана труда и промышленная безопасность



## Существенные темы

- Здоровье и безопасность на рабочем месте
- Готовность к чрезвычайным ситуациям

## Основные события

- Формирование программы маркировки безопасных зон передвижения персонала и транспорта
- Автоматизация учета происшествий и мероприятий
- Создание единого вводного модульного инструктажа для всей Компании в соответствии с новыми требованиями законодательства

## Глобальные цели ООН в области устойчивого развития



## Цели и их достижение в 2022 году

Цель	Прогресс за 2022 год
Стабилизирование и удержание уровня культуры безопасности не ниже итогового результата 2021 года	Сформированы и утверждены планы мероприятий по охране труда, промышленной безопасности и экологии
	Не менее 90% мероприятий планов реализованы

2,6

показатель культуры безопасности по шкале Брэдли

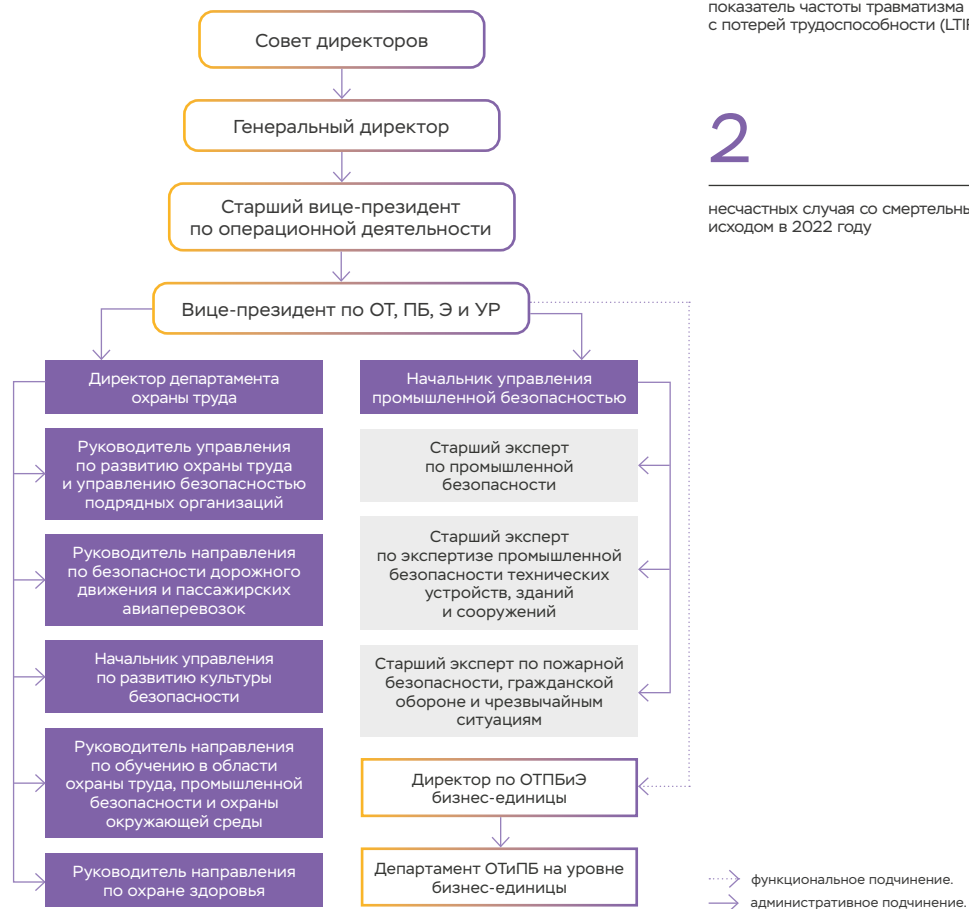
0,14

показатель частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR)

2

несчастных случая со смертельным исходом в 2022 году

## Распределение обязанностей



# Подход в области менеджмента

## Нормативные документы

### Внутренние

- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Политика в отношении злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами
- Политика в области безопасности дорожного движения
- Золотые правила безопасности
- Стандарт «Интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью, экологией и устойчивым развитием»:
  - Стандарт Компании «Лидерство в развитии культуры производства»
  - Стандарт Компании «Управление рисками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
  - Стандарт Компании «Порядок корпоративного обучения и проверки знаний в области охраны труда, ПБ и охраны окружающей среды»
  - Стандарт по качеству и использованию средств индивидуальной защиты
  - Стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций»
  - Стандарт «Обеспечение и организация автотранспортной безопасности»
  - Стандарт Компании «Порядок проведения внутреннего аудита интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС»
  - Методические указания Компании «Поведенческие аудиты безопасности»
  - Стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»
  - Стандарт «Охрана здоровья, медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи»

### Внешние

- ISO 45001
- Федеральные законы и нормативные правовые акты Российской Федерации

### GRI 3-3, GRI 403-1

Специфика деятельности «Полюса» обуславливает высокий уровень профессиональных рисков, поэтому вопросы охраны труда и промышленной безопасности являются приоритетом и ключевым элементом корпоративной стратегии. Компания ориентирована на своевременное выявление и снижение уровня рисков в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) путем идентификации и анализа рисков травматизма, аварий, инцидентов и принятия проактивных мер по их предупреждению.

«Полюс» применяет комплексный превентивный подход к вопросам ОТиПБ, внедряет лучшие отраслевые практики и технологии и поддерживает комфортные и безопасные условия труда для сотрудников, что позволяет Компании неукоснительно соблюдать требования национального законодательства, внутренних корпоративных стандартов, правил и процедур по ОТиПБ.

В «Полюсе» внедрена интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС) с целью соответствия передовым международным практикам, национальному законодательству, добровольным инициативам, а также сертификационным требованиям на соответствие стандартам ISO 45001 и ISO 14001.

В 2022 году Компания успешно прошла надзорный аудит, по результатам которого было установлено, что система управления ОТ, ПБ и ООС соответствует требованиям стандарта ISO 45001. Кроме того, 19 наиболее крупных и опасных производственных объектов (ОПО) прошли внешний аудит по промышленной безопасности, из них пять объектов в «Полюс Красноярск» и 14 – в «Полюс Логистике». Аудит был проведен независимыми техническими экспертами экспертной организации, профильной для отраслевой специфики «Полюса». Целью аудита являлась независимая оценка соблюдения требований промышленной безопасности на ОПО, выявление системных проблем в обеспечении промышленной безопасности на ОПО. В ходе аудита экспертами проанализирована деятельность производственных подразделений ОПО Компании по обеспечению промышленной безопасности технологических процессов, выполняемых работ, эксплуатации зданий и сооружений, технических устройств на ОПО с целью определения дальнейших мер по повышению промышленной безопасности на этих ОПО.

### GRI 403-8

Система управления ОТ, ПБ и ООС является вертикально интегрированной и охватывает все бизнес-единицы Компании. В состав блока по ОТ, ПБ, Э и УР входят четыре подразделения – департамент охраны труда, управление охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, департамент устойчивого развития и департамент охраны окружающей среды и безопасности гидротехнических сооружений. Деятельность департамента охраны труда направлена на развитие таких направлений, как:

- охрана здоровья;
- охрана труда и управление безопасностью подрядных организаций;
- безопасность дорожного движения и пассажирских авиаперевозок;
- развитие культуры безопасности;
- обучение в области ОТ, ПБ и ООС.

Деятельность управления промышленной безопасностью направлена на обеспечение безопасности ОПО на всех этапах их жизненного цикла и ведется по таким направлениям, как проектирование ОПО, осуществление текущей производственной деятельности, консервация и ликвидация ОПО, а также координация деятельности бизнес-единиц.

В 2022 году Центральный комитет по безопасности был переформирован в Комитет по охране труда и противодействию COVID-19 группы «Полюс» (Штаб по охране труда). Ежемесячные собрания штаба проводятся под руководством старшего вице-президента по операционной деятельности, на них присутствуют представители блока по ОТ, ПБ, Э и УР, вице-президенты и управляющие директора бизнес-единиц. На собраниях штаба прежде всего обсуждаются общие вопросы в области безопасности, сообщаются результаты мероприятий, проведенных в блоках и отдельных бизнес-единицах.

В своей непосредственной деятельности Комитет по охране труда оценивает эффективность реализуемых мероприятий по ОТиПБ и принимает решения по дальнейшим действиям в области повышения безопасности, например осуществляет активное централизованное взаимодействие с объединенным Социальным фондом России по вопросам финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Соблюдение положений системы управления ОТ, ПБ и ООС обязательно к исполнению всеми сотрудниками и подрядчиками. При этом «Полюс» придерживается позиции, что вопросы безопасности – это во многом вопросы культуры, правильного примера, демонстрируемого высшим руководством. Компания старается расширить круг лиц, вовлеченных в вопросы лидерства и ОТиПБ сотрудников, в том числе из числа высшего руководства. В ходе совещаний руководители информируются и вовлекаются в обсуждение причин и обстоятельств произошедших нарушений или несчастных случаев с целью выявления пробелов и предотвращения повторения подобного в будущем. В 2022 году элементы развития культуры производства включены в КПЭ практически всех руководителей.

В 2022 году для повышения качества системы управления ОТ, ПБ и ООС также были реализованы следующие проекты:

- разработана методика и инструменты для проведения проверки участников закупки в области ОТ, ПБ и ООС;
- подготовлен проект Методических указаний по мотивации сотрудников подрядных организаций для формирования культуры безопасности и вовлеченности сотрудников в соблюдение требований и правил безопасности;
- обновлены методические указания «Порядок расчета рейтинга безопасности подрядных организаций в области ОТ, ПБ и ООС». Документ позволяет формировать рейтинг для единой базы подрядных организаций в процессе производственной деятельности на этапе технической оценки;
- в рамках реализации проекта «МФЦ 2.0» успешно запущен пилотный проект по передаче рутинных операций по выбору подрядных организаций на этапе тендерных процедур и мониторингу выполнения мероприятий по устранению нарушений, выявленных в ходе проверок.

Одним из основных способов достижения поставленных «Полюсом» целей и выполнения обязательств в области ОТиПБ в отчетном периоде стала централизация процессов, направленная на создание центра сопровождения процессов охраны труда на базе МФЦ и передаче рутинных операций по ОТиПБ со всех бизнес-единиц Компании.

Целями проекта являлись:

- оптимизация ресурсов – высвобождение эквивалента полной занятости высококвалифицированного ресурса компаний для исполнения процессов, требующих экспертизы в области ОТиПБ;
- эффективность и прозрачность – повышение эффективности и прозрачности исполнения процессов за счет четких метрик оценки качества оказания услуг и инструментов предоставления и анализа обратной связи МФЦ;
- качество – повышение уровня достоверности, глубины и доступности данных / аналитических материалов для поддержки принятия управленческих решений;
- стандартизация – повышение уровня унификации процессов, методологии и модели данных для всех бизнес-единиц Компании, создание «единой версии правды»;
- сроки – сокращение сроков исполнения процессов.

В рамках трансформации функции ОТиПБ были определены направления запуска и развития сервисов по трансформации, часть из которых уже удалось реализовать в 2022 году частично или полностью. В функционал «МФЦ 2.0» были переданы следующие функции:

- STOP COVID;
- Smart drive. Мониторинг безопасности поездок;
- SMARTmed;
- обучение персонала (ОТиПБ);
- управление подрядными организациями;
- учет несчастных случаев (травм) и происшествий.



# Подход в области менеджмента (продолжение)

Направление STOP COVID занимается консолидацией информации о количестве заболевших ОРВИ, с предварительным положительным тестом или подтвержденным диагнозом COVID-19, вакцинированных и ревакцинированных сотрудников и подрядных организаций во всех бизнес-единицах.

В рамках направления Smart drive в «Полюс Логистике» происходит системный анализ данных, получаемых на регулярной основе из используемых систем автоматизации и с приборов бортовых систем мониторинга и контроля транспортных средств. Мониторинг безопасности поездок позволяет фиксировать отклонения от требований Стандарта Компании по безопасности дорожного движения и целевых бизнес-процессов, а также получать обратную связь, развивая методологию и систему учета отклонений. Регулярное формирование отчетности и анализ происшествий позволяют повышать безопасность поездок в Компании.

Проект SMARTmed направлен на унификацию медицинского обеспечения ГОКов Компании. [Подробнее см. раздел «Медицина и охрана здоровья».](#)

## GRI 403-2

Основой системы управления ОТ, ПБ и ООС «Полюса» является риск-ориентированный подход, позволяющий Компании эффективно управлять вопросами безопасности, предотвращать несчастные случаи и снижать показатели травматизма. На новых предприятиях Компании проводятся процедуры дью-диліджанса и оценки рисков планируемых работ. Так, для бизнес-единицы «Полюс Геосервис» были проведены данные процедуры по работам, запланированным на 2023–2024 годы.

В отчетном периоде на одном из участков предприятия «Полюс Магадан» реализован пилотный проект для определения эффективных инструментов по управлению рисками. Также проведена корректировка механизма переноса данных по рискам из карты анализа и оценки рисков в общекорпоративный реестр рисков. В 2023 году планируется распространить новый подход к управлению рисками на все подразделения «Полюс Магадана» и «Полюс Вернинского».

Для повышения эффективности управления рисками в области ОТ, ПБ и ООС Компания планирует в 2023 году пересмотреть Стандарт по управлению рисками и Методические указания по оценке профессиональных рисков.

Сотрудники «Полюса» активно участвуют в выявлении и устранении опасных производственных факторов. Идентификация и анализ рисков проводятся как при проектировании производственных объектов с применением общепризнанных методов идентификации, оценки и анализа техногенных рисков HAZard and OPerability Study, HAZard IDentification, соответствующих рекомендациям Ростехнадзора для применения в проектах на ОПО, так и на этапе эксплуатации объектов производства для выявления профессиональных рисков. В случае идентификации опасной ситуации работник должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю, может поделиться предложениями по улучшению условий работы. Выявленные нарушения оперативно устраняются.

При этом Компания гарантирует, что сотрудники в случае сообщения о нарушениях, выявленных на производственных площадках, защищены от штрафных санкций со стороны руководства, а сокращение информации о происшествии на любом уровне является прямым нарушением требований безопасности и влечет за собой дисциплинарную ответственность.

Работники «Полюса» уполномочены приостанавливать или прекращать работу в случае выявления возможной опасной ситуации или небезопасных действий на рабочем

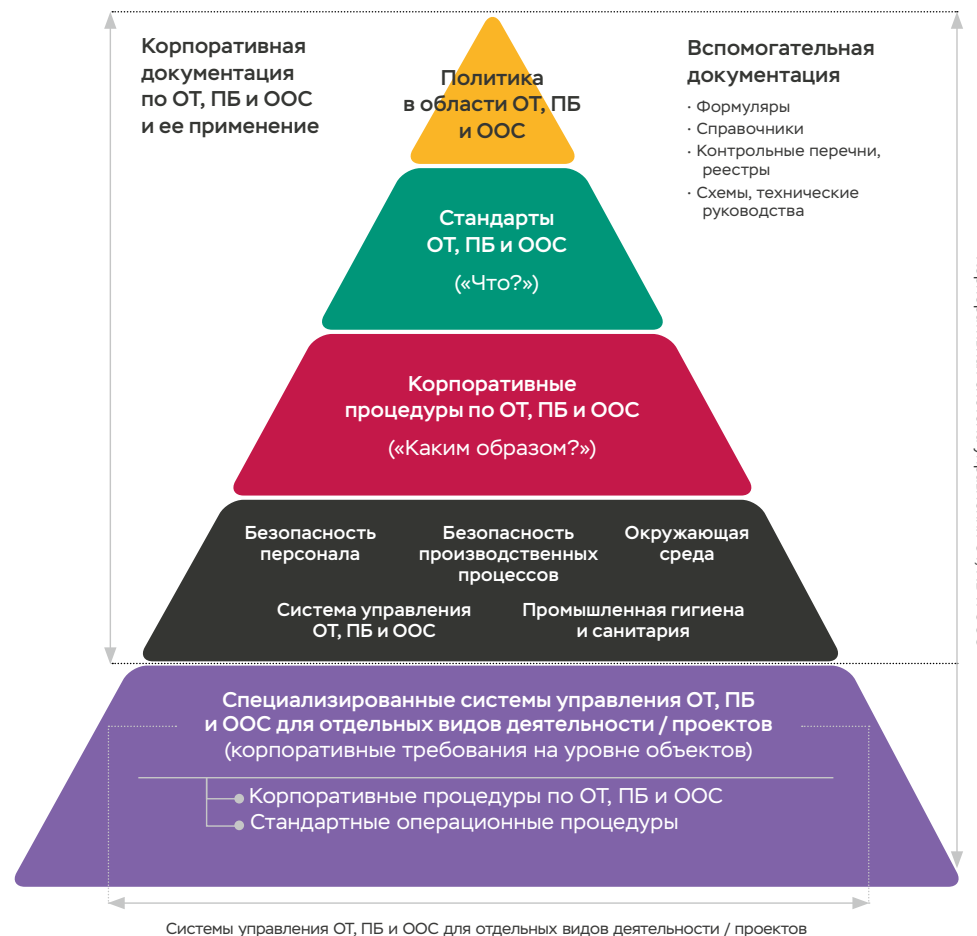
месте. Для предотвращения подобных инцидентов в будущем Компания проводит подробный анализ всех случаев прерывания работы. Важным элементом эффективной работы системы управления ОТ, ПБ и ООС Компании являются внутренние обязательные стандарты и правила, которые относятся ко всем бизнес-подразделениям независимо от региона их деятельности. Эти нормативы регулярно пересматриваются и обновляются для соответствия передовому международному опыту и требованиям законодательства.

Основные принципы в области ОТ, ПБ и ООС зафиксированы в Политике в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, задающей вектор деятельности в этой сфере для всех предприятий Компании. Политика была пересмотрена в 2022 году. Обновленный документ соответствует текущему подходу Компании к культуре производства, предусматривающему интеграцию культуры безопасности и операционной эффективности. «Полюс» уже достиг уровня, когда сотрудники понимают, что такое культура безопасности и эффективное производство, а следующим этапом развития стала интеграция этих двух направлений.

Также в 2022 году был запущен и активно внедрялся обновленный стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий», включающий в себя новый, расширенный классификатор определения типов происшествий и порядка действий при их возникновении. Новая процедура расследования происшествий предполагает вовлечение высшего руководства: старшего вице-президента по операционной деятельности / генерального директора, вице-президента по ОТ, ПБ, Э и УР, а также управляющего директора бизнес-единицы, в которой произошел несчастный случай, в лидирование всего расследования, обсуждение причин и обстоятельств несчастного случая с целью выявления пробелов и недопущения повторения в будущем. В ходе обновления стандарта был оптимизирован и оцифрован процесс информирования о происшествиях – такой подход помогает быстрее получать информацию, анализировать ее и управлять процессом в целом. Кроме того, была разработана система внедрения корпоративного стандарта «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий», подготовлены учебные материалы и проведены тренинги с персоналом. Сотрудники департамента охраны труда выступали в роли корпоративных тренеров, посещали различные площадки Компании и проводили обучение локальных команд на предприятиях. За четыре месяца силами департамента по охране труда проведено обучение кураторов бизнес-единиц и 55% потенциальных членов Комиссии по расследованию. В 2023 году планируется продолжить обучение, в том числе представителей топ-менеджмента Компании до уровня директоров направлений.

Таким образом, новый углубленный анализ причин происшествий, включая микротравмы, позволит предотвратить их повторение и значительно снизить уровень травматизма.

## Корпоративная система управления и документация по ОТ, ПБ и ООС



# Повышение культуры безопасности

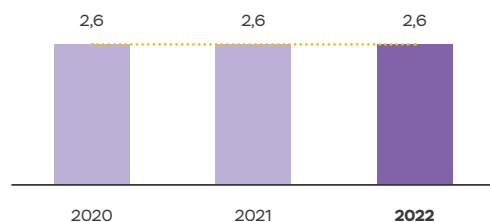
Основной целью в области культуры безопасности является удержание текущих достижений на уровне отдельных бизнес-единиц и Группы в целом, а также соответствие законодательству в области ОТ, ПБ и ООС. В 2022 году блок по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию «Полюса» запустил партнерский проект совместно с департаментом по операционной эффективности с целью развития культуры производства, выстраивания и нахождения баланса между эффективным и безопасным производством. Внедрение и реализация данного подхода означает, что эффективное производство не может быть опасным, а опасное – не может быть эффективным.

В отчетном периоде Компания продолжила постепенно реализовывать процесс отказа от включения реактивных корпоративных показателей в КПЭ по ОТ/ПБ. В 2022 году руководитель при желании мог сохранить реактивный показатель КПЭ, однако приоритетным является выполнение личных обязательств по лидерству. На 2023 год планируется применение исключительно проактивных показателей КПЭ, в том числе реализация личных обязательств по лидерству.

С целью развития культуры производства был обновлен стандарт по лидерству – в критериях карт руководителей объединены лидерские обязательства по охране труда, промышленной безопасности и операционной эффективности.

Отдельно выделяются успехи «Полюс Красноярск» и «Полюс Логистике» в повышении культуры безопасности в 2022 году. На предприятии «Полюс Красноярск» впервые за долгие годы удалось избежать несчастных случаев, произошло снижение показателя тяжести происшествий (с временной потерей трудоспособности) вследствие инцидентов и пожаров. Благодаря этим достижениям уровень культуры безопасности по шкале Брэдли в «Полюс Красноярске» составил 2,9 при целевом значении 2,8, а в «Полюс Логистике» – 2,2 при целевом значении 1,9. Повышение показателя в «Полюс Логистике» объясняется тем, что руководство бизнес-единицы на всех уровнях демонстрирует понимание важности вопросов ОТ/ПБ и улучшения уровня культуры безопасности. Кроме того, штат отделов ОТ/ПБ полностью укомплектован и относительно стабилен, а все линейные руководители имеют личные обязательства лидера.

## Культура безопасности по шкале Брэдли



В 2022 году благодаря ответственному подходу сотрудников и руководства к вопросам безопасности труда, а также реализации комплексных программ и проектов в области ОТ/ПБ уровень культуры безопасности в «Полюсе» сохранился на уровне прошлых лет и составил 2,6.

Активную роль в развитии культуры производства «Полюса» играют сотрудники Компании – лучшие руководители, активно внедряющие ценности и становящиеся лидерами в своих подразделениях. Так, программа «Лидеры изменений» успешно реализуется на «Полюс Вернинском» и «Полюс Магадане». В ближайшей перспективе планируется масштабирование программ на все бизнес-единицы.

Обмен опытом между руководителями различных бизнес-единиц также способствует повышению общей культуры производства. Управляющие директора имеют возможность делиться идеями, проблемами и лучшими практиками, а также выбрать наиболее успешные пилотные проекты и при необходимости реализовать их в своей бизнес-единице.

### Практический пример

#### Сигнал об опасности в «Полюс Магадане»

Летом 2022 года в «Полюс Магадане» появились первые красные ярлыки на ленточном конвейере для выявления и устранения потенциально проблемных зон при работе оборудования.

Красные ярлыки – сигнальные карточки с номерами, которыми обозначаются проблемные зоны. Номера карточек соответствуют профильным подразделениям, отвечающим за устранение выявленных замечаний.

С помощью красных карточек сотрудники отмечают области с замечаниями, после чего производят фотофиксацию и определяют необходимые меры по устранению недостатков. Специалисты дирекции по операционной эффективности курируют и еженедельно отслеживают устранение замечаний с трансляцией статистики на стенде повышения эффективности работы конвейера. Ярлыки снимаются только после фиксации факта устранения замечаний.

Сотрудники «Полюс Магадана» в дальнейшем планируют тиражировать полученный положительный опыт на все передель фабрики.

#### Полученный опыт

Внедрение красных ярлыков позволяет повышать безопасность производственных объектов и избегать возникновения серьезных происшествий и травм среди сотрудников Компании.



# Профилактика травматизма

### GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-9

Сохранение жизни и здоровья сотрудников является первоочередной задачей Компании. «Полюс» обязуется обеспечивать безопасные условия труда и способствовать предотвращению производственного травматизма.

С целью исключения случаев травматизма и смертельных случаев на рабочем месте «Полюс» активно продвигает концепцию создания и поддержания безопасной рабочей среды среди всех своих сотрудников и подрядчиков. Работники Компании принимают активное участие в выявлении и устранении факторов травматизма.

Вопросы травматизма ежемесячно обсуждаются на заседаниях Комитета по охране труда, на которых присутствуют представители высшего руководства Компании и управляющие директора бизнес-единиц. Проводится факторный анализ травматизма, а также анализируются мероприятия, реализуемые для минимизации происшествий на производстве. Как ответственный работодатель, «Полюс» проводит специальную оценку условий труда сотрудников на рабочем месте и на основании этой оценки разрабатывает соответствующие меры профилактики и контроля. При проведении оценки Компания руководствуется положениями нормативных актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), требованиями государственных и внутренних стандартов.

В «Полюсе» принята иерархия средств контроля, позволяющая классифицировать мероприятия по степени воздействия на риски и опасности и таким образом определять уровень их эффективности.

### Иерархия средств контроля



Мероприятия уровня «устранение» наиболее эффективны для предотвращения в будущем происшествия, аналогичного уже произошедшему, или для полного устранения опасности. Мероприятия по устранению направлены на изменение рабочего процесса, рабочей операции таким образом, чтобы полностью исключить опасный фактор. При этом необходимо оценить целесообразность выполнения такой рабочей операции. Возможно, данный рабочий процесс можно исключить.

Мероприятия уровня «замещение» также являются достаточно эффективными для предупреждения в будущем происшествия, аналогичного уже произошедшему. Мероприятия по замещению направлены на изменение рабочего процесса или рабочей операции таким образом, чтобы заменить опасный фактор, вызвавший происшествие, на менее опасный. При этом необходимо определить наличие возможности замены данного рабочего процесса на другой, более безопасный.

К категории «инженерно-технический контроль» относятся технические средства, проектные и технические решения, физические препятствующие реализации опасного фактора, ставшего причиной происшествия. При этом опасный фактор остается, но его воздействие на человека, окружающую среду или имущество сдерживается или ограничивается физически.

Средства уровня «административный контроль», представляющие собой инструкции, положения, регламенты, приказы, графики, малоэффективны, так как направлены на организацию контроля опасного фактора, как правило, одним или несколькими специалистами.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ), призванные снизить воздействие опасного фактора, являются наименее эффективными способами предупреждения происшествий.

В «Полюсе» установлены локальные требования к расследованию происшествий и определению коренных причин их возникновения на основании требований национального законодательства и с учетом специфики производственной деятельности с целью выявления и устранения пробелов, которые привели к несчастному случаю.

В 2022 году основными реализовавшимися опасностями при возникновении травм стали неудовлетворительное состояние поверхностей для передвижения людей, удары отлетающими предметами, пыль / инородные тела в воздухе. Неудовлетворительное состояние поверхностей привело к возникновению 13 травм.

К сожалению, в отчетном периоде произошло два несчастных случая со смертельным исходом. Движущийся автотранспорт / техника стали причиной четырех травм, одна из которых явилась смертельным несчастным случаем. Воспламеняющиеся вещества вызвали одну травму и еще один несчастный случай со смертельным исходом.

# Профилактика травматизма (продолжение)

С 21 июля 2022 года в Компании утвержден стандарт «Управление происшествиями в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии: оперативное сообщение, расследование и учет», согласно которому установлены пять уровней происшествий: А – критический, В – высокий, С – значительный, D – умеренный, E – незначительный. Также в «Полюсе» приняты три категории происшествий:

- I категория – происшествия, произошедшие на территории Компании с работниками Компании и подрядчиками, связанные с производственной деятельностью Компании;
- II категория – происшествия, не связанные с производственной деятельностью Компании, но произошедшие на ее территории, и связанные с ее работниками, подрядчиками или имуществом;
- III категория – события, не связанные с Компанией и ее деятельностью, но которые могут быть связаны с ее сотрудниками или имуществом.

Все происшествия уровней А, В, С, D I категории в соответствии с требованиями стандарта Компании в отчетном периоде были расследованы: определены коренные причины происшествия и разработаны мероприятия по предотвращению подобных происшествий в будущем.

Среди подрядчиков коэффициент травматизма со смертельным исходом равен нулю, а коэффициент травматизма с потерей трудоспособности – 0,13.

Всего в отчетном периоде сотрудники отработали 50 244 351 часов.

В 2022 году произошло снижение коэффициента частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) до 0,14 с уровня 0,18 в 2021 году. Положительная динамика свидетельствует об определенных успехах «Полюса» на пути развития культуры производства и учета рисков в сфере ОТИПБ.

В 2022 году показатель TRI снизился на 30% по сравнению с 2021 годом (117 случаев) и составил 82 случая.

Среди подрядчиков в отчетном периоде был зарегистрирован 31 случай травмирования на производстве.

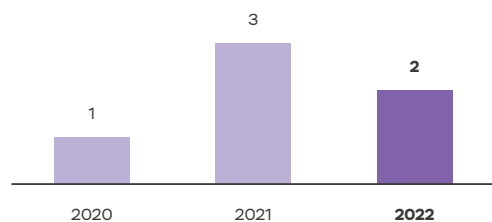
Коэффициент TRIFR снизился на 44%, до 0,33.

Количество случаев оказания медицинской помощи без потери трудоспособности (МТС) в 2022 году снизилось по сравнению с 2021 годом и составило 45 случаев.

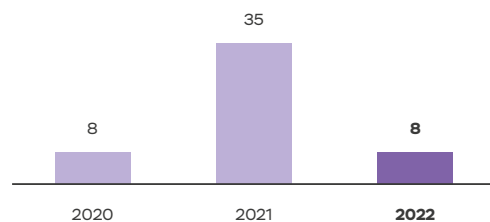
## Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) среди работников по бизнес-единицам и сервисным компаниям, на 200 тыс. рабочих часов



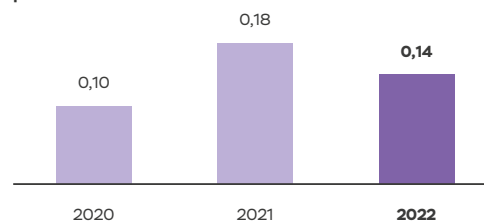
Общее число несчастных случаев со смертельным исходом среди работников



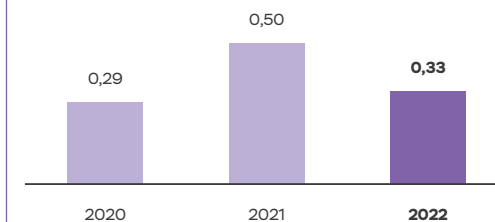
Количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине несчастных случаев на производстве (LTI)



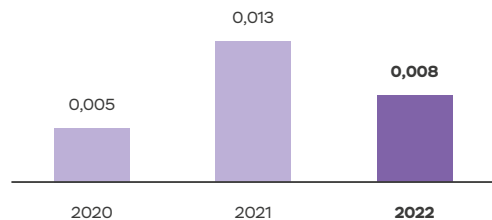
Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) среди работников, на 200 тыс. рабочих часов



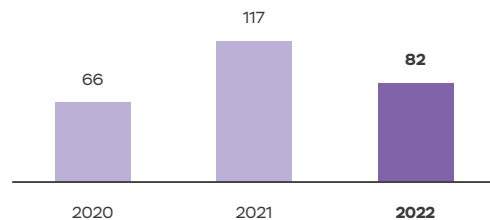
Общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма (TRIFR) среди работников<sup>3</sup>, на 200 тыс. рабочих часов



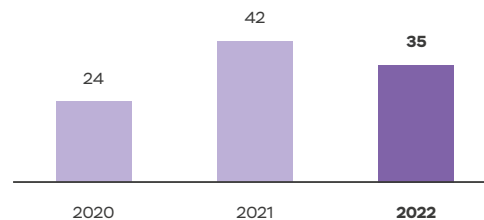
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR)



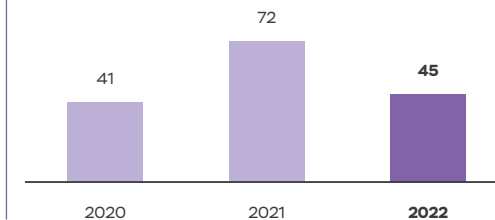
Общее число зарегистрированных травм (TRI) среди работников<sup>1</sup>



Количество травм с временной потерей трудоспособности (LTI) среди работников



Травмы, требующие медицинской помощи (МТС), среди работников



1 В общее число зарегистрированных травм входят травмы со смертельным исходом, тяжелой и легкой степени тяжести, а также микротравмы с оказанием первой медицинской помощи.  
 2 К остальным относятся «Полюс Вернинское», Чульбаткан и сервисные компании.  
 3 Показатель рассчитывается как количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве, умноженное на 200 тыс. и разделенное на общее количество часов работы персонала.

## Профилактика травматизма (продолжение)

### Практический пример

#### «Ударное» предложение

В «Полюс Магадане» прошел конкурс на лучшее предложение по безопасности при работе с ударным инструментом.

Интересные идеи представили 15 сотрудников Компании. Все они направлены на снижение риска травматизма работников из-за разрушения кувалды или молотка при ударе. Лучшей признана инициатива по использованию прорезиненных или фторопластовых насадок кувалд и молотков. Такие приспособления предотвращают образование и разлет мелких металлических осколков при ударе инструментом по деталям и заготовкам. Насадки готовят сами сотрудники по размерам в зависимости от формы бойка и веса ударного инструмента. Перед применением инструментов и приспособлений Компания обеспечивает их содержание и эксплуатацию в соответствии с требованиями Правил (№ 835н от 27 ноября 2020 года) и технической документации. В дальнейшем такие приспособления планируется использовать не только в ремонтно-механических мастерских, но и на других участках производства.

#### Полученный опыт

Организация подобных мероприятий способствует вовлечению сотрудников в повышение производственной безопасности на предприятии. Конкурсы идей по безопасности процессов позволяют Компании не только достигать поставленных целей в области ОТиПБ, но и формировать стремление сотрудников выполнять свою работу самым безопасным и защищенным способом.



### Практический пример

#### Планово-предупредительный ремонт с использованием футеровочной машины

Уникальный робот предназначен для проведения ремонтных работ на одном из ключевых переделов золотоизвлекательной фабрики – процессе измельчения. Перефутеровка мельницы мокрого полусамои измельчения – очень емкая, объемная и технически сложная работа. Запуск футеровочной машины принципиально изменил процесс. Теперь в значительной степени механизирован ручной труд обслуживающего персонала, также возросла безопасность действий. Футеровочная машина перемещает футеровочные плиты и фиксирует их на месте монтажа. Управляет техникой обученный безопасным приемам и управлению оператор манипулятора из числа обслуживающего персонала.

Главная цель применения футеровочной машины – повышение уровня безопасности работников и механизация ручных операций при проведении перефутеровки мельницы мокрого полусамои измельчения.

#### Полученный опыт

Использование футеровочной машины позволяет безопасно проводить ремонтно-восстановительные и пусконаладочные работы, повышать эффективность работы оборудования и безопасность рабочего пространства. Проведение ремонта с использованием нового оборудования облегчает труд работников, активно принимающих участие в ремонте.



## Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности

### GRI 403-5

Для укрепления лидерского потенциала и повышения корпоративной культуры безопасности «Полюс» регулярно проводит обучение сотрудников, направленное на повышение их осведомленности о рисках, и способствует развитию ответственного поведения сотрудников. В частности, такое поведение подразумевает освещение опасных происшествий, угрожающих жизни и здоровью.

Обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда и промышленной безопасности проводится в соответствии с национальным законодательством и внутренними стандартами Компании. Все сотрудники проходят регулярные обязательные инструктажи, включая вводные, первичные, повторные, внеплановые и целевые. Кроме того, ряд сотрудников проходит обучение по оказанию первой помощи, что может оказаться незаменимым в случае получения травм как самим работником, так и его коллегами, подрядчиками.

В 2022 году проводилась актуализация существующих корпоративных учебных материалов по ОТ, ПБ и ООС с учетом обновленных стандартов. Составлен приоритизированный перечень учебных курсов на пересмотр с учетом имеющихся ресурсов (управление происшествиями, минимальный блок по ОТиПБ, управление рисками). Количество курсов оптимизировано с 528 до 160.

В «Полюсе» отсутствовал единый подход к визуализации проектов по направлениям работы блока ОТ, ПБ, Э и УР. Для решения этой проблемы были проведены централизованные коммуникационные кампании с целью создания единой визуализации для всех бизнес-единиц Компании – производственных площадок и офисов.

Также в Компании отсутствовал единый подход к созданию вводных инструктажей, материалы не отвечали новым требованиям действующего законодательства, имели разную продолжительность и стилистику. В 2022 году началась разработка единого вводного модульного инструктажа для всей Компании в соответствии с новыми требованиями законодательства по организации обучения в сфере охраны труда.

В 2022 году был заключен единый договор с компанией, предоставляющей актуальные учебные материалы по государственным требованиям (сейчас в системе 125 курсов). В автоматизированную систему были загружены курсы по обновленным государственным требованиям. Изменившееся законодательство дополнительно требует обучения работников по использованию и применению СИЗ, по безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии опасных и вредных факторов. Актуальные автоматически обновляющиеся курсы загружены в автоматизированную систему и доступны для прохождения всеми работниками.

В 2022 году в сфере ОТиПБ проведено 64 852 человеко-курса.

### Доля сотрудников, прошедших обучение на корпоративных курсах, %





# Безопасное вождение

## GRI 403-2

Ежедневно в своей деятельности «Полюс» сталкивается с рисками в области безопасности дорожного движения и уделяет особое внимание безопасности своих водителей с целью недопущения дорожно-транспортных происшествий и несчастных случаев на дорогах. Для мониторинга безопасности поездок «Полюс» использует Smart Drive – центр мониторинга поездок, созданный на базе МФЦ. Smart Drive позволяет проводить системный анализ данных, получаемых на регулярной основе из используемых систем автоматизации и с приборов бортовых систем мониторинга и контроля транспортных средств, фиксировать отклонения от требований стандарта Компании по безопасности дорожного движения и целевых бизнес-процессов, формировать отчетность, а также получать обратную связь (ведение реестра мероприятий и принятых мер, развитие методологии и системы учета отклонений).

В рамках оптимизации процесса воздействия на водителя Smart Drive предоставляет ответственным лицам информационные справки по подтвержденным нарушениям.

### Smart Drive в цифрах

10

интерактивных дашбордов

346

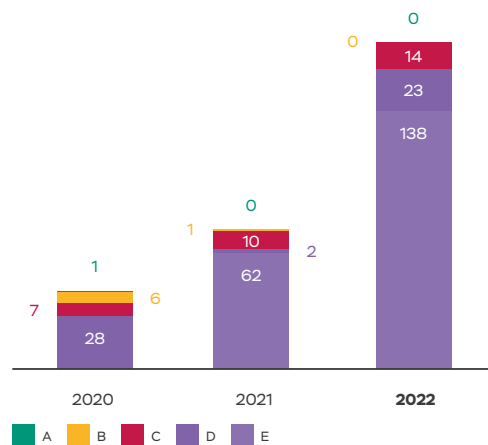
сформированных отчетов

6 100

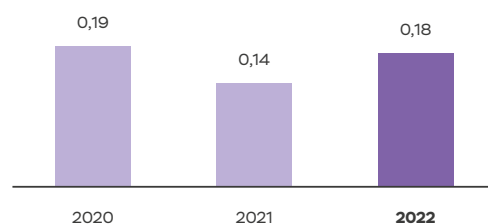
обработано инцидентов «Антисон»

В 2022 году рост количества ДТП связан с повышением уровня прозрачности регистрируемых ДТП, внедрением стандарта «Управление происшествиями» и реализацией инструмента регистрации и учета ДТП в рамках проекта «МФЦ 2.0».

### Анализ тяжести ДТП



### Коэффициент дорожно-транспортных происшествий (AARK), на 1 млн км



## Практический пример

### Искусственный интеллект на страже безопасности

В 2022 году «Полюс» продолжил внедрять систему «Антисон» – видеорегистратор с бортовой нейросетью, предназначенный для автоматического мониторинга состояния водителя за рулем путем постоянного слежения за набором ориентиров и подачи звукового/светового сигнала в случае обнаружения признаков нарушений дисциплины за рулем.

Система «Антисон» отслеживает следующие события:

- засыпание (состояние утомления/усталости);
- заслон камеры;
- отсутствие водителя в кадре;
- отвлечение внимания;
- курение во время вождения;
- разговор по телефону;
- не пристегнут ремень безопасности.

Процесс отработки инцидентов включает следующие этапы:

- ежедневный анализ инцидентов;
- формирование отчетности;
- подтверждение нарушений ответственными лицами;
- формирование информационной справки;
- применение мер воздействия в соответствии с матрицей.

За два года работы было установлено более 180 случаев фиксации предпосылок к засыпанию, в 10 из них водители засыпали прямо во время движения. Благодаря системе «Антисон» были предотвращены возможные ДТП. В результате внедрения этой системы у водителей повысилась дисциплина за рулем, количество критичных инцидентов снизилось в три раза, отсутствуют ДТП с участием транспортных средств, оборудованных системой.

На данный момент система «Антисон» установлена на 271 транспортном средстве в «Полюс Логистике» и на 70 – в «Полюс Строе».

### Полученный опыт

Использование системы «Антисон» позволяет выявлять тревожные признаки нарушения требований безопасности движения водителями, благодаря чему предотвращаются возможные ДТП. Мониторинг безопасности поездок и формирование отчетности по возникающим инцидентам способствует принятию своевременных управленческих решений, направленных на сохранение жизни и здоровья водителей.



В качестве перспективы развития Smart Drive можно отметить следующие направления:

- формирование индивидуального рейтинга водителей;
- разработка офлайн-навигатора;
- внедрение чек-листов для проверки транспортных средств и состояния мест остановки/стоянки на маршрутах перевозок пассажиров и грузов.

Индивидуальный рейтинг водителей позволит сформировать систему мотивации водителей к безопасному вождению. При этом у них будет возможность проводить самоконтроль рейтинга посредством использования чат-бота.

Офлайн-навигатор повысит уровень безопасности и удобства поездок для водителей, так как на многих участках дорог отсутствует сеть и возможность отслеживания маршрута. Таким образом, использование офлайн-навигатора позволит:

- вести маршрут от начальной до конечной точки согласно паспорту маршрута;
- видеть все разрешенные остановки и опасные участки;
- отслеживать время в пути, расстояние и минимальное количество остановок для соблюдения режима труда и отдыха;
- отслеживать ограничение скоростного режима и текущую скорость транспортного средства;
- быстро сообщать диспетчеру о ЧП на дороге.

Использование чек-листа осмотра транспортного средства позволит провести проверку технического состояния транспортного средства на месте остановки, произвести фотофиксацию транспортного средства и неисправностей и в случае необходимости оперативно направить информацию о требующемся ремонте.

Чек-лист осмотра места остановки даст возможность водителю проверить состояние остановки, провести фотофиксацию выявленных отклонений и направить информацию в соответствующее подразделение для их оперативного устранения.

# Управление подрядными организациями

## GRI 403-7, GRI 403-9

«Полюс» тщательно подходит к выбору подрядчиков, оценивая их уровень охраны труда и промышленной безопасности. Процесс управления безопасностью подрядных организаций состоит из восьми основных направлений:

- формирование технического задания;
- анализ опросных листов;
- формирование технического заключения;
- заключение договора с требованиями в области ОТ, ПБ и ООС;
- проведение установочных совещаний;
- допуск персонала на объекты заказчика;
- проведение проверок в области ОТ/ПБ;
- формирование рейтинга безопасности подрядных организаций.

В отчетном периоде был завершен пилотный проект разработки методических рекомендаций по выбору подрядных организаций на этапе до тендерного предложения. По итогам реализации проекта подрядные организации были распределены по трем категориям уровня риска: низкий, средний и высокий.

В 2022 году удалось реализовать проект дашборда по подрядным организациям, по которому можно будет отслеживать статистику травматизма.

На ежемесячных собраниях Штаба по охране труда докладывается информация по управлению подрядными организациями: количество подрядчиков, сотрудников, происшествий.

«Полюс» продолжает реализацию ежегодных риск-ориентированных кампаний «Осторожно, опрокидывание!», «Пристегнись» и «Дай пять!» для подрядных организаций во всех бизнес-единицах Компании, а подрядные организации регулярно отчитываются о результатах.

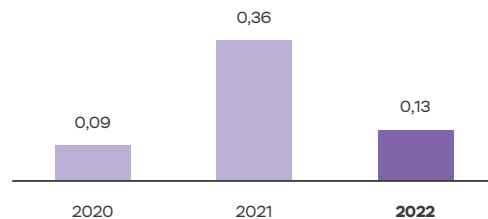
В Компании также остается возможность использовать превентивные мероприятия вместо выплаты штрафов за невыполнение требований по ОТ/ПБ.

В рамках развития «МФЦ 2.0» в конце 2022 года для высвобождения ресурсов на местах от рутинных операций был запущен пилотный проект по управлению подрядными организациями за счет:

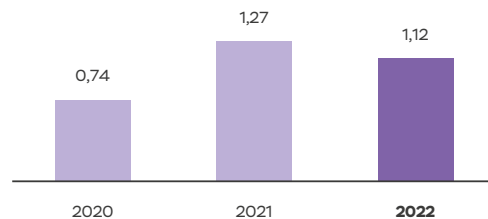
- квалификации подрядчиков по вопросам ОТ/ПБ;
- анализа проверочных мероприятий в адрес подрядных организаций;
- контроля исполнения подрядными организациями планов по итогам проверочных мероприятий.

Таким образом, благодаря реализации комплекса мероприятий в отчетном периоде удалось значительно снизить количество травм и ДТП среди подрядных организаций. Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) по подрядчикам, рассчитанный на 200 тыс. рабочих часов, сократился почти в три раза, с 0,36 до 0,13, а коэффициент дорожно-транспортных происшествий (AARK) в подрядных организациях уменьшился на 6%, с 1,27 до 1,12.

## Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) по подрядчикам, на 200 тыс. рабочих часов



## Коэффициент дорожно-транспортных происшествий (AARK) в подрядных организациях, на 1 млн км



Во 2-м квартале 2023 года планируется пересмотр основного документа «Полюса», регулирующего вопросы охраны труда и промышленной безопасности при управлении подрядными организациями, — стандарта «Управление безопасностью подрядных организаций». В обновленный стандарт войдут методические рекомендации по выбору подрядных организаций на этапе до тендерного предложения и программа практики оценки подрядных организаций. В 2022 году был разработан проект по мотивации подрядных организаций, результаты которого будут также учтены в обновленном стандарте.

## Практический пример

### Совещания с подрядчиками по вопросам ОТ/ПБ

В 2022 году в Компании состоялось ежегодное совещание с подрядчиками, посвященное обсуждению итогов работы по ОТ, ПБ и ООС в 2021 году. В мероприятии приняли участие руководители «Полюс Красноярск», служб и отделов ОТ, ПБ и Э и представители предприятий-подрядчиков. В «Полюс Красноярск» действует Стандарт по взаимодействию с подрядными организациями. Работа с подрядчиком начинается уже при инициации закупки. При составлении технического задания инициатор прописывает требования к планируемому работам/услугам, в соответствии в которых планируется работа/услуге присваивается определенный уровень риска (А, В, С). Все участники закупочной процедуры проходят предквалификацию, в ходе которой проверяется их соответствие законодательным и локальным требованиям по охране труда. После заключения договора в каждой организации назначается ответственный, который курирует вопросы охраны труда. Все подрядные компании проходят процедуру допуска перед началом работ на производственных объектах. Подрядчик может приступить к работе только после успешного окончания проверки. Вся его деятельность во время реализации поставленных задач контролируется сотрудниками отдела охраны труда.

Специалисты проанализировали текущую ситуацию на объектах, определили необходимые мероприятия для дальнейшего улучшения. Подрядные организации примут участие в тренировках по отработке навыков безопасного выполнения работ на высоте, а также в противоаварийных тренировках по предотвращению сценариев чрезвычайных ситуаций. Им будет оказана методическая помощь в формировании пакетов документов федеральных норм и правил и локальных нормативных актов в подрядных организациях в зависимости от вида выполняемых работ.

### Полученный опыт

Регулярное проведение подобных совещаний с подрядчиками позволяет сравнивать, как организована работа по охране труда в различных подрядных организациях и при необходимости перенимать опыт коллег.



# Медицина и охрана здоровья

## GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-10

«Полюс» постоянно совершенствует корпоративную систему медицины и охраны здоровья с целью сохранения здоровья и повышения трудового долголетия работников и подрядчиков. На всех производственных площадках имеются здравпункты, в которых:

- оказывается неотложная медицинская помощь работникам;
- проводятся ежедневные автоматизированные предсменные, предрейсовые и послерейсовые, послесменные медосмотры;
- проводится вакцинация работников и подрядчиков против основных инфекционных заболеваний.

Также внедряется практика «цехового терапевта» с динамическим наблюдением работников с хроническими заболеваниями на ГОКах.

С 2022 года стартовал проект SMARTmed. Его цель – создание единой непрерывной системы наблюдения за здоровьем работников с момента приема на работу до выхода на пенсию.

Задачи проекта:

- перевод здравпунктов на аутсорсинг единому стороннему медицинскому провайдеру;
- хранение и анализ медицинской информации посредством единой медицинской информационной системы;
- определение показателей эффективности работы медицинского провайдера; подготовка дашбордов;
- снижение дней и количества случаев временной утраты трудоспособности по причине заболеваемости работников;
- снижение количества медицинских эвакуаций работников в лечебные учреждения по причине заболеваний;
- повышение удовлетворенности работников качеством оказания медицинской помощи на ГОКах.

В рамках проекта в 2022 году в «Полюс Красноярске» реализованы:

- перевод собственной медицинской службы на аутсорсинг в профильную медицинскую компанию ООО «ММЦ Профмедицина»;
- косметический ремонт здравпунктов, аптечных киосков и медицинских кабинетов;
- дозаккупка медицинской мебели, оборудования и медикаментов;
- дополнительное обучение медицинских работников.

На 2023 год запланировано тиражирование проекта на «Полюс Магадане», «Полюс Вернинском» и «Полюс Сухом Логе».

Для определения уровня здоровья коллектива был проведен анализ заболеваемости работников с временной утратой трудоспособности (ВУТ) за три года. Анализ заболеваемости с ВУТ дает возможность выявить заболевания, требующие особого внимания, и неблагоприятные факторы, влияющие на здоровье работников. К наиболее часто встречающимся заболеваниям по Группе можно отнести болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани и болезни органов дыхания.

С целью выявления неблагоприятных факторов проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в отчетном периоде было передано в направление по охране здоровья. Данное решение связано с тем, что именно вредные производственные факторы являются одной из причин возникновения профессиональных заболеваний, а комплексный подход к уменьшению воздействия вредных производственных факторов позволит снизить заболеваемость работников и продлить их трудовое долголетие.

Было подготовлено расширенное техническое задание по выбору единого поставщика следующих услуг:

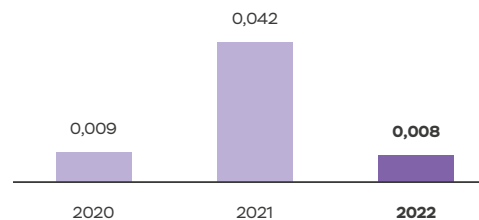
- проведение СОУТ;
- подготовка/актуализация программ производственного контроля;
- проведение инструментальных замеров в рамках реализации программ производственного контроля для всех обществ группы «Полюс» на три года.

Были проведены плановые и внеплановые СОУТ в обществах, по результатам которых на некоторых рабочих местах достигнуто снижение класса условий труда по степени вредности и (или) опасности. Следующим этапом будет модернизация рабочих мест для снижения воздействия вредных факторов на работников.

Состояние условий труда является основной причиной, оказывающей наиболее существенное влияние на здоровье работников и, как следствие, на уровень общей, производственно обусловленной и профессиональной заболеваемости.

Основной патологией в структуре профессиональной заболеваемости работников Компании является хроническая тугоухость по причине высокого уровня шума на рабочих местах. Благодаря качеству периодических медосмотров в Компании выявляются работники с начальными признаками профессиональных заболеваний. Таких работников направляют на санаторно-курортное лечение или переводят на другое рабочее место, где вредные факторы на них уже не влияют.

## Коэффициент профессиональной заболеваемости<sup>1</sup>



Команда «МФЦ 2.0» продолжает вести работу по учету заболевших ОРВИ и COVID-19 во всех бизнес-единицах в рамках направления STOP COVID. В 2022 году большое внимание было уделено кампаниям по вакцинации, проведена коммуникационная кампания по одновременной вакцинации против COVID-19 и гриппа. К концу года общая доля работников «Полюса» с активной иммунизацией к COVID-19 составила 74,9%. Компания продолжает внимательно следить за ситуацией, чтобы при необходимости принять срочные меры по недопущению распространения заболевания.

## Практический пример

### Оказание качественной медицинской помощи

Для поддержания высокого уровня оказания медицинской помощи Компания и медицинский подрядчик проводят очное обучение и вебинары, посвященные различным заболеваниям. В отчетном периоде было организовано пятидневное выездное практическое обучение «Тренировка навыков оказания медицинской помощи при неотложных состояниях».

Для медицинского персонала проведен ряд обучающих вебинаров по таким программам, как «Организация и проведение предрейсовых/предсменных и послерейсовых/послесменных медицинских осмотров», «Обращение с отходами от медицинских организаций в рамках требований современного санитарного и экологического законодательства для среднего медицинского персонала» и «Актуальные вопросы вакцинопрофилактики».

Регулярное проведение тренингов направлено на повышение квалификации медицинского персонала и позволяет подготовить работников удаленных объектов к тому, что на рабочем месте может что-то случиться.

### Полученный опыт

Приобретенные знания помогают грамотно оказывать неотложную помощь и спасать жизнь людей в экстренных ситуациях. Так, в 2022 году качественная и своевременная медицинская помощь спасла жизнь четвертым сотрудникам «Полюса» и подрядных организаций.



<sup>1</sup> Профессиональная заболеваемость рассчитана как общее количество случаев профессиональных заболеваний, разделенное на общее количество отработанных часов и умноженное на 200 тыс.

## Предупреждение чрезвычайных ситуаций

### GRI 3-3

Все предприятия и бизнес-единицы «Полюса» оснащены современными средствами реагирования на чрезвычайные ситуации различного происхождения.

В Компании в каждой бизнес-единице разрабатываются планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий, а также планы ликвидации аварийных разливов нефтепродуктов в соответствии с требованиями российского законодательства. В данных документах содержится полная информация об объекте, в том числе о наличии конструкций и материалов повышенной пожарной опасности и других технологических особенностях, а также описание мер, принимаемых в случае возникновения чрезвычайной ситуации. «Полюс» проводит регулярную проверку планов и координирует планирование с местными органами власти и общественными организациями. В обязательном порядке все работники Компании периодически проходят обучение по вопросам гражданской обороны и пожарной безопасности. В 2022 году все планы по обучению были выполнены.

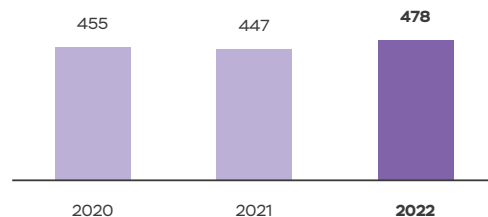
Режим функционирования предприятий Компании определяется в зависимости от обстановки и прогнозирования угрозы чрезвычайной ситуации. Существуют режим повседневной деятельности, режим повышенной готовности и режим чрезвычайной ситуации.

В обязательном порядке на всех объектах «Полюса» проводится оценка рисков возникновения чрезвычайных ситуаций. Риски учитываются при разработке паспорта безопасности объекта. По завершении разработки паспорта безопасности объект страхуется на сумму рисков от чрезвычайных ситуаций природного или техногенного характера. В соответствии с требованиями законодательства создана и поддерживается в состоянии готовности локальная система оповещения населения близлежащей территории о чрезвычайной ситуации.

На каждом предприятии Компании организована служба профессиональных аварийно-спасательных формирований. Все сотрудники оснащены современным обмундированием, оборудованием, специальной техникой. Аварийно-спасательные формирования постоянно находятся в состоянии готовности к локализации и ликвидации аварий. Это достигается в том числе за счет проведения тренировок с персоналом.

«Полюс» организует регулярное обучение работников действиям в случае возникновения чрезвычайных ситуаций в соответствии с требованиями российского законодательства. На предприятиях ежемесячно проводятся противопожарные и противоаварийные тренировки с привлечением специальной аварийно-спасательной техники, персонала и тренеров. В 2022 году в общей сложности проведено 478 учебных тренировок, что на 7,5% больше, чем было запланировано.

Количество учений по действиям в аварийных ситуациях



## Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

- удерживать уровень культуры безопасности, достигнутый в 2022 году;
- пересмотреть Стандарт по управлению рисками;
- масштабировать процессы «СОУТ» и «Медицинские осмотры» на все бизнес-единицы;
- пересмотреть стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций» и подготовить платформу единой базы подрядчиков;
- разработать и поэтапно внедрить в 2023–24 годах единую общекорпоративную систему производственного контроля на ОПО и систему внутренних аудитов по промышленной безопасности и безопасности гидротехнических сооружений;
- улучшать показатели охраны труда и промышленной безопасности и следовать единым программам развития по ОТиПБ в рамках каждой бизнес-единицы;
- расширять функционал «МФЦ 2.0» по таким направлениям, как обучение персонала (ОТиПБ) и управление подрядными организациями.



# Охрана окружающей среды

«Полюс» с большой ответственностью подходит к вопросу сохранения окружающей среды. Компания добилась значительных успехов благодаря построению эффективной системы экологического менеджмента, которая позволяет достигать положительной динамики по ключевым показателям.

Подход в области менеджмента .....	55
Рациональное использование водных ресурсов .....	57
Выбросы в атмосферу .....	58
Обращение с отходами .....	59
Обращение с цианидами и опасными веществами .....	60
Обеспечение безопасности хвостохранилищ .....	60
Сохранение биоразнообразия .....	61
Охрана и рациональное использование земель .....	63
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу .....	63



# Охрана окружающей среды



## Существенные темы

- Воздействие на водные ресурсы
- Выбросы в атмосферу
- Ответственное управление хвостохранилищами
- Обращение с отходами
- Биоразнообразие

## Основные события

- Оценка рисков на месторождении Чульбаткан по методологии Компании
- Ввод в эксплуатацию санитарно-экологической лаборатории в «Полюс Магадане», продолжение работ по развитию экологической лаборатории на Куранахе
- Установка станка для измельчения покрышек на «Полюс Вернинском»
- Подтверждение «Полюс Вернинским» сертификации на соответствие Международному кодексу по обращению с цианидами

## Глобальные цели ООН в области устойчивого развития



## Цели и их достижение в 2022 году

Цель	Достижение	Прогресс за 2022 год
Завершение Водной кампании, интеграция мероприятий в повседневную деятельность	Достигнута	Все мероприятия интегрированы в повседневную деятельность «Полюса»
Предварительная оценка соответствия Глобальному отраслевому стандарту управления хвостохранилищами	Достигнута	Проведен аудит, выпущен Отчет о состоянии гидротехнических сооружений хвостохранилищ
Разработка системной методологии мониторинга и оценки рисков биоразнообразия для всех бизнес-единиц	Достигнута	Разработан регламент «Оценка риска и проведение мониторинга биоразнообразия»
Продолжение проектной деятельности по поддержке биоразнообразия в Иркутской области, Алданском районе Республики Саха (Якутия) и реализация проекта по сохранению биоразнообразия на острове Талан (Магаданская область)	Достигнута	Проект по поддержке популяции диких копытных и эндемиков в Витимском заповеднике продолжился в 2022 году, проведены исследовательские работы по оценке состояния азиатской дикуши при поддержке «Полюс Алдана», начаты дистанционные наблюдения за морскими перелетными птицами, гнездящимися на острове Талан в Охотском море
Проектирование автоматизированной системы мониторинга хвостохранилищ	Достигнута	Завершено проектирование системы на большей части объектов, осуществляется пилотная эксплуатация
Строительство полигона для утилизации промышленных отходов на Куранахе	В процессе	Ведется строительство, завершение планируется в 2023 году

143

млн руб.<sup>1</sup>  
плата за негативное воздействие на окружающую среду

93,22%

доля многократно и повторно использованной воды

18

млн руб.  
затраты на сохранение биоразнообразия

450

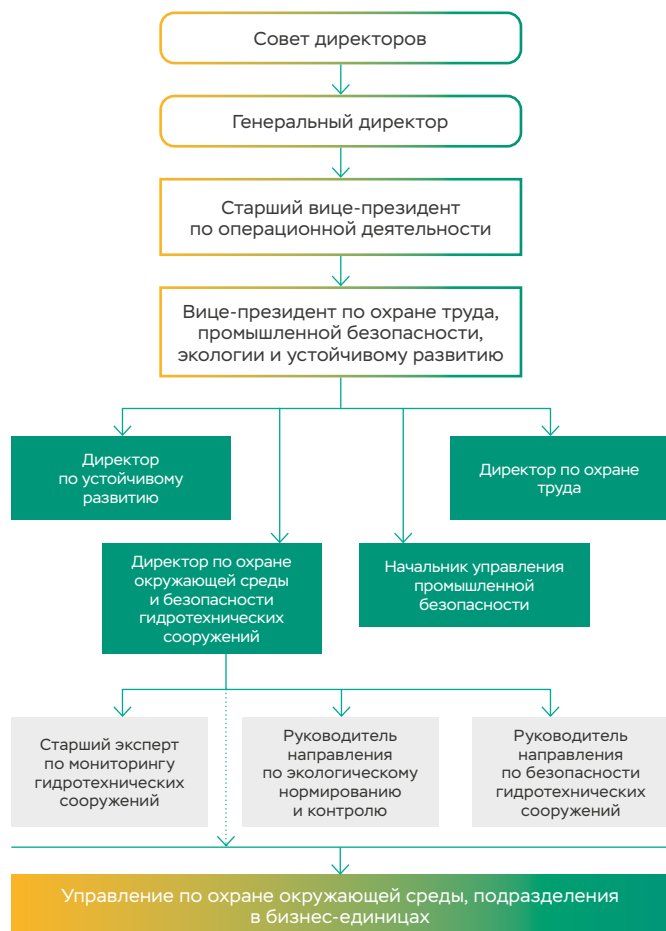
га  
земель рекультивировано

<sup>1</sup> Количественные экологические показатели учитываются с момента постановки объектов на учет как объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду (НВОС).



# Подход в области менеджмента

## Распределение обязанностей



## Нормативные документы

### Внутренние

- Экологическая политика
- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Инструкции по составлению отчетности в области охраны окружающей среды, Положение о контроле за своевременным предоставлением отчетности
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды, учет и отчетность по экологическим показателям»
- Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»
- Стандарт «Обращение с цианидами»
- Стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу»
- Стандарт «Взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Стандарт «Система оценки качества отходов на золотых месторождениях»
- Стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС», включая методические указания «Идентификация и оценка экологических рисков»
- Стандарт «Ликвидация или консервация горных выработок и рекультивация земель»

### Внешние

- ISO 14001
- Международный кодекс по обращению с цианидами
- Федеральные законы и нормативные правовые акты Российской Федерации

## GRI 3-3

Сохранение окружающей среды в регионах присутствия, минимизация негативного влияния и использование природных ресурсов наиболее рациональным образом – направления, которым «Полюс» уделяет особое внимание в процессе своей деятельности. Мы стремимся применять наилучшие доступные технологии (НДТ) для наиболее эффективного достижения целей по защите окружающей среды.

### Практический пример

#### Наилучшие доступные технологии на предприятиях «Полюса»

На своих производственных рудных и россыпных месторождениях Компания применяет 31 из 43 НДТ, указанных в основном отраслевом информационно-техническом справочнике по наилучшим доступным технологиям «Добыча драгоценных металлов» (утв. приказом Росстандарта от 15 декабря 2017 года № 2840). В том числе, на предприятиях «Полюса» используются такие НДТ, как оборотное водоснабжение (НДТ 43), обезвреживание цианосодержащих пульп реагентами (НДТ 38), кучное выщелачивание (НДТ 29), бактериальное вскрытие минерального сырья (НДТ 20), применение скоростной флотации (НДТ 19) и др. Наилучшие доступные технологии, которые не реализованы в производственных процессах Компании, в основном связаны с отсутствием необходимости их применения; например, переработка лежалых хвостов амальгамации (НДТ 25) не применяется на предприятиях «Полюса» по причине отсутствия таких хвостов.

Одновременно с этим Компания применяет НДТ, установленные другими утвержденными информационно-технологическими справочниками. Например, НДТ 2–4 справочника «Очистка сточных вод» (утв. приказом Росстандарта от 15 декабря 2015 года № 1578) – сокращение водозабора и образования сточных вод – лежит в основе стратегии управления рациональным использованием водных ресурсов (см. раздел «Рациональное использование водных ресурсов»).

### Полученный опыт

Применение НДТ в производственных процессах позволяет «Полюсу» минимизировать негативное влияние, оказываемое операционной деятельностью на окружающую среду: сократить объем водозабора, эффективно обезвреживать опасные отходы.



## Практический пример

### Система управления лабораторной информацией (LIMS)

В период с 2019 по 2022 год «Полюс» разработал типовое решение системы управления лабораторной информацией (Laboratory Information Management System, LIMS) на базе LabWare LIMS. Внедрение LIMS позволило автоматизировать ряд лабораторных процессов: заказ испытаний, регистрацию результатов испытаний и их анализ, предоставление отчетов и протоколов заказчиком испытаний, а также управление документооборотом, лабораторным оборудованием, обучением персонала и внутрилабораторным контролем. Система была реализована в таких бизнес-единицах, как АО «Полюс Красноярск», АО «Полюс Вернинское», АО «Полюс Алдан».

### Полученный опыт

Типовое решение на базе LabWare LIMS облегчает и ускоряет работу лабораторий за счет автоматизации их важнейших процессов, а также существенно сокращает число бумажных отчетов в Компании.



Система экологического менеджмента направлена на повышение эффективности природоохранной деятельности. В 2022 году под председательством старшего вице-президента по операционной деятельности был создан Комитет по промышленной безопасности и охране окружающей среды. Задачей комитета является обеспечение эффективного управления вопросами охраны окружающей среды, формирование рекомендаций для руководителей и планов митигации рисков. Идентификация и оценка экологических рисков осуществляются в соответствии с действующими корпоративными документами и процедурами.

# Подход в области менеджмента (продолжение)

## Практический пример

### Оценка рисков на месторождении Чульбаткан

В отчетном периоде в состав «Полюса» вошло месторождение Чульбаткан, которое было включено в общий периметр оценки экологических рисков. Оценка производилась согласно общей корпоративной методологии, утвержденной в Компании. Оцененные экологические риски в основном связаны с эксплуатацией базы, ремонтными работами на территории и проживанием людей. По итогам идентификации и оценки было установлено, что деятельность на месторождении оказывает минимальное негативное воздействие на окружающую среду.

### Полученный опыт

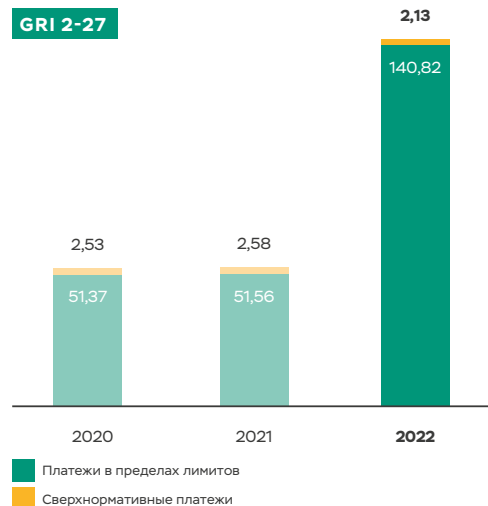
Система экологического менеджмента месторождения Чульбаткан в части управления экологическими рисками была успешно интегрирована в корпоративные процедуры экологического менеджмента Компании.



Для мотивации достижения целей, связанных с охраной окружающей среды, в «Полюсе» действует система установления ключевых показателей эффективности (КПЭ) для сотрудников и руководителей. Среди основных КПЭ – плата за сверхнормативное воздействие, которая не должна превышать определенных уровней, и показатель наличия разрешительной экологической документации (не менее 95%). Показатель эффективности, связанный с разрешительной экологической документацией, в 2022 году составил 98,76%. В отчетном периоде сумма за сверхнормативное воздействие составила 2,13 млн руб.<sup>1</sup>, данный показатель снизился на 17% по сравнению с 2021 годом. Инвестиции в основной капитал на мероприятия по охране окружающей среды составили 877,7 млн руб.

Плата за негативное воздействие на окружающую среду в пределах нормативов в отчетном периоде выросла вследствие законодательных ограничений возможности использования вскрышной породы и в связи с этим перехода предприятий Компании от ее использования к размещению. В конце 2022 года требования законодательства в отношении использования вскрышной породы претерпели изменения, и в настоящее время эксперты «Полюса» занимаются разработкой корпоративной стратегии Компании по использованию отходов недропользования.

### Плата за негативное воздействие на окружающую среду<sup>2</sup>, млн руб.



## Практический пример

### «Полюс» провел экологический форум

В 2022 году «Полюс» провел экологический форум «Осознанная промышленная экология» в Иркутске на базе Иркутского национального исследовательского технического университета (ИРНИТУ). В мероприятии приняли участие ученые и студенты, представители органов власти Российской Федерации и экологи крупных промышленных предприятий. На форуме обсуждались актуальные вопросы экологии и рационального природопользования и были подведены итоги экологического хакатона ИРНИТУ и «Полюса», в котором принимали участие команды студентов ИРНИТУ, разработавшие инновационные проекты в области охраны окружающей среды. На хакатоне студентам предлагалось решить проблемы переработки автомобильных шин, применения современных технологий на производстве и сохранения биоразнообразия в регионе.

### Полученный опыт

Значимость форума состояла в целенаправленном повышении осведомленности в вопросах охраны окружающей среды не только специалистов Компании и профессионалов в области промышленной экологии, но и общественности. Студенты, принявшие участие в мероприятии, получили ценный для их будущей профессиональной деятельности опыт и пообщались с профессионалами в формате круглых столов. Такой формат получил наибольшее одобрение участников, так как позволил обсудить актуальные проблемы охраны окружающей среды и найти их решение во время дискуссий.



На всех предприятиях «Полюса» ежегодно осуществляются проверки надзорными органами. Надзорные органы не выявили существенных нарушений природоохранного законодательства, на Компанию не было наложено значительных штрафов и санкций. В 2022 году не зарегистрировано крупных или значительных экологических инцидентов. Общий объем штрафов за нарушение природоохранного законодательства составил 60 тыс. рублей.

Повышение осведомленности сотрудников по вопросам экологии является важным направлением деятельности «Полюса» в области охраны окружающей среды. С этой целью Компания регулярно проводит образовательные мероприятия, работники проходят обучение по индивидуальным программам. В 2022 году была организована обучающая экологическая сессия для сотрудников экологических служб предприятий, профессиональных сервисов Компании и санитарно-экологических лабораторий. В ходе мероприятия участники получили информацию о результатах природоохранной деятельности Компании, рисках в области охраны окружающей среды для отрасли, изменениях в природоохранном законодательстве, повышении эффективности при обращении с отходами и рациональном водопользовании, планируемых мероприятиях и инициативах.

<sup>1</sup> \$0,03 млн, при среднегодовом курсе рубля к доллару США в 2022 году – 68,55.

<sup>2</sup> \$2 085 тыс. в 2022 году, при среднегодовом курсе рубля к доллару США в 2022 году – 68,55.



# Рациональное использование водных ресурсов

## GRI 3-3, GRI 303-1, GRI 303-2

В силу особенностей производственного процесса «Полюс», как и другие горнодобывающие компании, нуждается в использовании водных ресурсов. Вода используется для производственных, бытовых и питьевых нужд. Одна из задач Компании, которой уделяется большое внимание – наиболее рациональное водопотребление и сокращение водозабора свежей воды из природных источников.

Осуществляя операционную деятельность, «Полюс» тщательно соблюдает законодательные требования в области водопользования, зачастую ставя более жесткие цели.

«Полюс» применяет стандарт «Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды, учет и отчетность по экологическим показателям», который регулирует деятельность Компании в том числе в области водопользования.

Несмотря на то, что «Полюс» не имеет активов, расположенных на территориях с высоким риском вододефицита, одна из важных задач – поддержание достигнутого уровня водозабора из природных источников. Для реализации этой цели Компания применяет технологические решения и наилучшие доступные технологии, такие как замкнутые системы водоснабжения (НДТ 43 справочника НДТ «Добыча драгоценных металлов»).

### Практический пример

#### Санитарно-экологические лаборатории «Полюса»

Компания проводит модернизацию, расширение и аккредитацию экологических лабораторий, что позволит осуществлять тщательный мониторинг на всех предприятиях Группы. В отчетном периоде продолжилось расширение лаборатории на Куранахе (Республика Саха (Якутия)), производится закупка оборудования для ее оснащения. В 2022 году была создана и запущена новая лаборатория на Наталке (Магаданская область). Планируется ее дальнейшее дооснащение в соответствии с принятой программой. В планах Компании вывести все имеющиеся лаборатории до уровня, позволяющего проводить большинство необходимых измерений собственными силами.

### Полученный опыт

Оснащенные санитарно-экологические лаборатории позволяют осуществлять процесс мониторинга по всем необходимым показателям на каждом предприятии «Полюса».



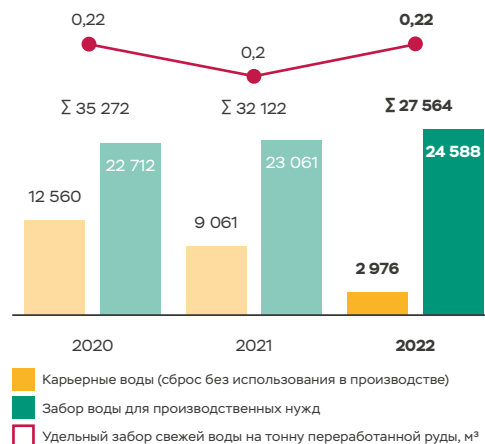
При этом усилия Компании направлены на максимально возможное замещение свежей воды из природных источников (поверхностные и подземные водные объекты) попутной водой (карьерные, ливневые, талые воды).

Компания в обязательном порядке отслеживает качество сточных вод. Предприятия «Полюса» оснащены очистными сооружениями, которые регулярно проходят модернизацию, что позволяет обеспечивать качественную очистку перед водоотведением.

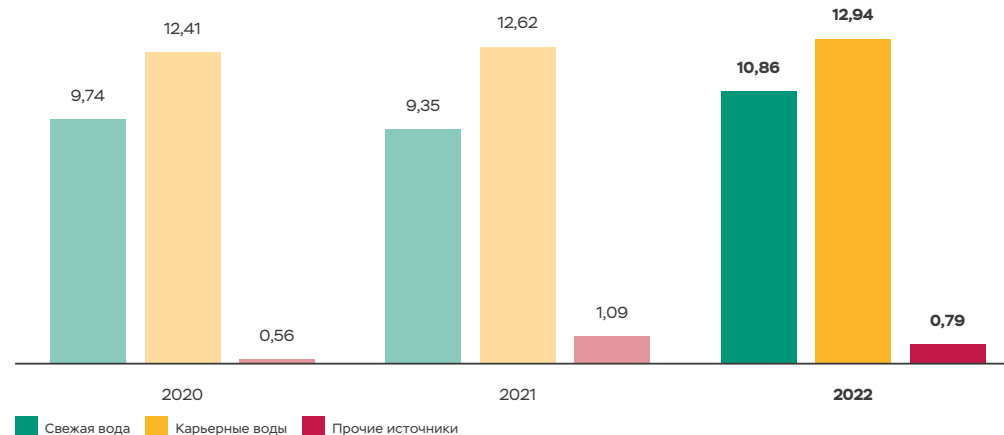
По итогам 2022 года забор свежей воды из природных источников составил 10,86 млн м³. По сравнению с 2021 годом показатель увеличился на 1,51 млн м³ в связи с началом освоения трех новых участков россыпной добычи, увеличением переработки руды на «Полюс Вернинском» и «Полюс Алдане» и увеличением орошения на участке кучного выщелачивания «Полюс Алдана». Расход воды в системах оборотного водоснабжения составил 338,25 млн м³, что на 4,3% больше по сравнению с предыдущим годом. 93,22% воды было использовано повторно.

## GRI 303-3

Объем водозабора, сброса карьерных вод, тыс. м³, и удельный забор свежей воды<sup>1</sup>, м³ на тонну переработанной руды



## Забор воды для производственных нужд, млн м³



## GRI 303-3

Источники забора воды, млн м³



## GRI 303-4, GRI 303-5

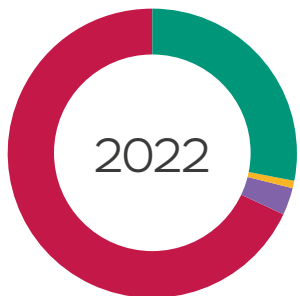
Сброс сточных вод производится исключительно в поверхностные водные объекты, незначительная часть передается сторонним организациям. Наибольшую долю отводимых сточных вод составляет вода из систем осушения карьеров, производственные воды россыпных месторождений, а также прочие регулируемые воды (ливневые и талые воды, собранные на предприятии), не использованные в производстве. Сброс в регионах с дефицитом водных ресурсов не осуществляется. В 2022 году общий объем водосброса составил 10,53 млн м³ нормативно чистой воды. Сброс загрязненных сточных вод без очистки не осуществлялся. В 2022 году общий объем водопотребления составил 14,1 млн м³.

<sup>1</sup> В отчетном году произошел рост удельного водопотребления относительно 2021 года, что связано с особенностями учета переработки руды при реализации технологии кучного выщелачивания. В этом процессе руда отражается как переработанная в момент укладки штабеля, а к началу фактического орошения вся руда уже указана в качестве переработанной. В результате удельный показатель водопотребления оказывается ниже в годы, когда осуществляется укладка штабеля, и выше – в годы, когда осуществляется орошение.

## Рациональное использование водных ресурсов (продолжение)

### GRI 303-4

Источники сброса сточных вод, тыс. м³



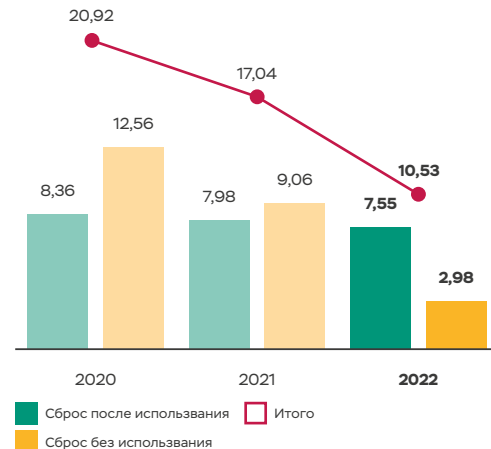
Карьерные воды (без использования)	2 976,54
Хозяйственно-бытовые воды	78,50
Ливневые воды	331,0
Промышленные воды (после использования в производстве)	7 139,21

### GRI 303-2

Компания осуществляет очистку сточных вод перед сбросом для минимизации негативного влияния на окружающую среду. Соблюдение установленных нормативов контролируется в рамках производственного экологического контроля Компании и в рамках проверок, осуществляемых государственными органами. В 2022 году не было зарегистрировано случаев превышения установленных нормативов.

### GRI 303-4

Общий объем сброса сточных вод (отработанные воды и неиспользованные карьерные воды), млн м³



В отчетном периоде не вносились изменения в систему управления водными рисками. Подробная информация об использовании водных ресурсов Компанией отражена в Водном отчете «Полюса», выпущенном в 2021 году.

В 2022 году затраты Компании, связанные с водными рисками и охраной водных объектов, составили 881,08 млн руб.

## Выбросы в атмосферу

### GRI 3-3

«Полюс» реализует мероприятия по повышению качества атмосферного воздуха и снижению выбросов загрязняющих веществ в результате производственной деятельности. Строгое соблюдение действующих требований экологического законодательства является обязательным условием осуществления деятельности Компании.

Наибольший объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу при осуществлении деятельности «Полюса» образуется при транспортировке руды и вследствие процесса пыления на отвалах, поэтому мы уделяем большое внимание оптимизации маршрутов транспортных средств и проведению работ по предотвращению запыления прилегающих территорий (например, полив дорог с целью пылеподавления), внедряя наилучшие доступные технологии в этой области, такие как организация хранения, перегрузки и транспортировки горной массы (НДТ 10) и орошение пылящих поверхностей (НДТ 11) (основной отраслевой справочник ИТС-49 по НДТ «Добыча драгоценных металлов»).

Все стационарные источники выбросов в обязательном порядке оборудованы высокоэффективными системами пылегазоулавливания. Компания проводит регулярное обслуживание систем газоочистки, включающее техническое обслуживание и своевременный ремонт в рамках утвержденных планов, программ и регламентных работ.

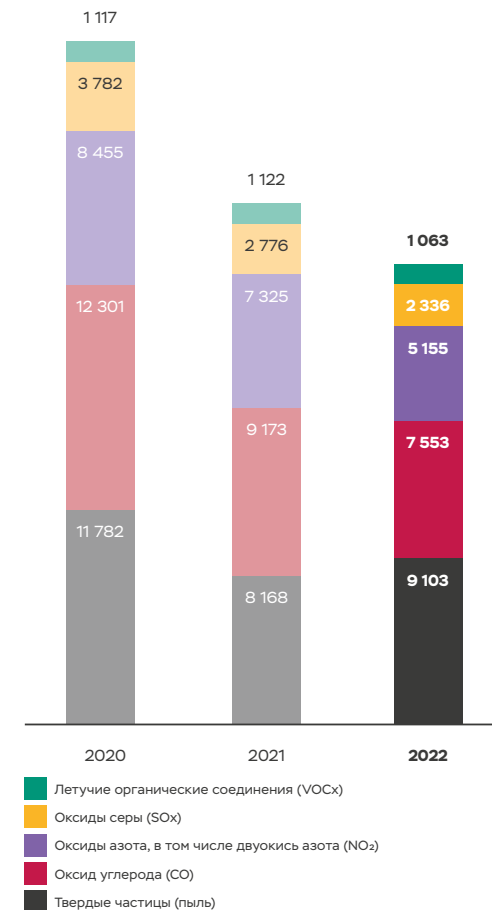
Эффективность осуществляемых мероприятий в сфере обеспечения качества атмосферного воздуха подтверждается регулярными измерениями, проводимыми в рамках программы производственного экологического контроля для источников выбросов и в зонах воздействия наших предприятий. По результатам мониторинга установлено, что выбросы загрязняющих веществ бизнес-единиц «Полюса» оказывают минимальное воздействие на качество атмосферного воздуха регионов присутствия.

### GRI 305-7

В 2022 году валовый объем выбросов предприятий «Полюса» составил 28,22 тыс. т. Превышений установленных нормативов выбросов не зафиксировано. Общий объем выбросов в 2022 году на 8,8% меньше, чем в предыдущем отчетном периоде. Удельные выбросы загрязняющих веществ на тонну переработанной руды составляют 0,58 т.

Наиболее опасным веществом, выбрасываемым в атмосферный воздух в результате производственной деятельности Компании, является цианистый водород, поэтому «Полюс» применяет высокоэффективные системы по улавливанию и очистке отходящих газов от цианистого водорода. Выбросы цианистого водорода в отчетном периоде составили 115,14 тыс. т, что на 0,1% меньше, чем в 2021 году.

### Значительные выбросы в атмосферу, т



# Обращение с отходами

## GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2

«Полюс» ответственно относится к безопасному обращению с отходами. Для Компании важно производить их утилизацию или переработку в максимально возможном объеме. Компания активно реализует мероприятия, направленные на повышение эффективности утилизации отходов. В том случае если проведение переработки или утилизации не представляется возможным, «Полюс» производит обезвреживание или размещение отходов на собственных объектах или передает их специализированным организациям. Собственные объекты размещения отходов «Полюса» включены в государственный реестр, что подтверждает их соответствие установленным нормативным требованиям.

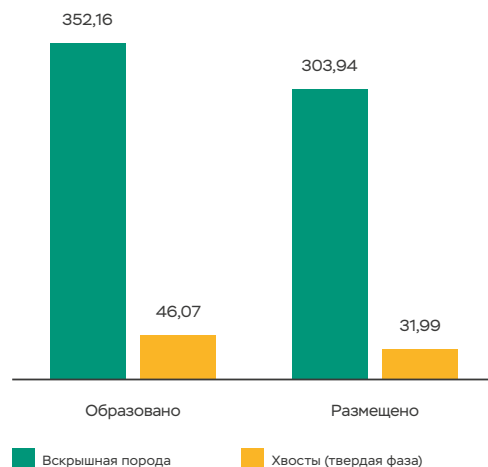
Компания стремится к уменьшению объемов размещенных отходов, используя для достижения этой цели современные технологии. Уже на протяжении нескольких лет успешно проводится измельчение пластиковой тары для реагентов при помощи дробилки на Вернинском комбинате. В результате удается получить хорошо поддающийся рециклингу полиэтилен низкого давления, который устойчив к воздействию ультрафиолета, растворителей и других факторов. Из этого сырья производится большое количество различных товаров.

В отчетном периоде продолжилось строительство полигона для утилизации промышленных отходов на Куранахе, стартовавшее в 2021 году. Строительство планируется завершить в 2023 году. Сооружение возводится с соблюдением всех нормативных требований российского природоохранного законодательства.

«Полюс» регулярно осуществляет мониторинг мест размещения отходов. Значительных нарушений в области обращения с отходами не выявлено. В 2022 году Компанией было сгенерировано 398 млн т отходов, из которых вскрышные породы составили 352 млн т, хвосты – 46 млн т. Отходы, генерируемые Компанией, относятся к различным классам опасности. В 2022 году было образовано 21,1 тыс. т опасных<sup>1</sup> отходов и 42 тыс. т неопасных<sup>2</sup> без учета вскрышных пород и хвостов.

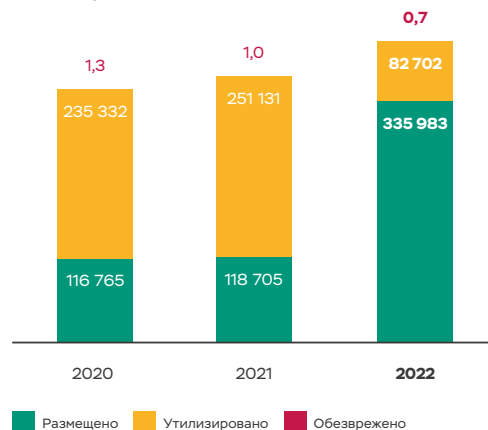
## GRI 306-3, GRI MM3

Общая масса вскрышных пород и хвостов, млн т



## GRI 306-4, 306-5

Масса размещенных, утилизированных и обезвреженных отходов, тыс. т<sup>3</sup>



## GRI 306-4, 306-5

Способы обращения с опасными и неопасными отходами (без учета вскрышных пород и хвостов), тыс. т



## Практический пример

### Утилизация покрышек

Крупногабаритные покрышки от карьерных самосвалов – один из видов отходов, образующихся в результате деятельности Компании. Для их перевозки в цельном виде необходим специализированный транспорт и наличие разрешения Министерства транспорта Российской Федерации из-за их массивности и крупных габаритов. В 2022 году «Полюс» установил станок для измельчения покрышек на Вернинском ГОКе и успешно ввел его в эксплуатацию. Благодаря этому появилась возможность перевозить измельченные отходы в обыкновенных грузовых автомобилях.

### Полученный опыт

Перевозка измельченных отходов значительно снизит логистические издержки, а также позволит сократить потребление топлива и уменьшить негативное воздействие на атмосферу за счет сокращения выбросов от транспортных средств.



Способы обращения с отходами Компании (за исключением хвостов и вскрышной породы), тыс. т

	В пределах Компании		За пределами Компании		Всего	
	Опасные	Неопасные	Опасные	Неопасные	Опасные	Неопасные
Размещение	5,1	37,5	0,8	2,2	5,9	39,7
Утилизация	1,8	1,8	13,0	0,5	14,8	2,3
Обезвреживание	0,1	0,1	0,4	0,1	0,6	0,2

1 К опасным «Полюс» относит отходы I-III классов опасности, а также некоторые категории, относящиеся к IV классу опасности, такие как резинотехнические изделия.  
 2 К неопасным «Полюс» относит отходы V класса опасности, а также некоторые категории, относящиеся к IV классу опасности, такие как отходы, аналогичные твердым коммунальным, биологические и золошлаковые отходы.  
 3 В целях данного отчета в качестве понятия GRI «landfilling» понимается определение «размещение отходов», применяемое в российском законодательстве. В соответствии со статьей 1 Федерального закона Российской Федерации "Об отходах производства и потребления" от 24.06.1998 N 89-ФЗ под размещением отходов понимается их хранение и захоронение. В связи с изменением требований законодательства в части использования вскрышных пород для рекультивации, в 2022 г. мы перешли от их использования к размещению.

# Обращение с цианидами и другими опасными веществами

В процессе работ по извлечению золота из руды применяются цианиды. «Полюс» уделяет особое внимание безопасности работ по обращению с цианидами и другими опасными веществами, руководствуясь Международным кодексом по обращению с цианидами (ICMI) и собственным корпоративным стандартом «Обращение с цианидами». Стандарт Компании предписывает соблюдение мер безопасности при работе с цианидами, наличие средств индивидуальной защиты для работников, обучение и поддержание квалификации специалистов, взаимодействующих с этими веществами, контроль безопасности транспортировок, формирование отчетности.

## Практический пример

### Сертификация «Полюс Вернинского»

В 2022 году по результатам проведенного диагностического аудита предприятие «Полюс Вернинское» подтвердило сертификацию на соответствие Международному кодексу по обращению с цианидами, который был разработан Международным институтом по управлению цианидами. Получение сертификата подтверждает высокий уровень безопасности при работе с цианидом. Сертификат по итогам аудита был получен еще в 2021 году, но в связи с появлением новых требований в кодексе (обязательная окраска цианидов для повышения безопасности и визуального определения в случае проливов и просыпов) был разработан план дополнительных мероприятий для наиболее полного соответствия. Специалисты Компании подобрали подходящий краситель, рассчитали его необходимый расход и убедились в отсутствии ущерба технологическому процессу при его применении. Для подтверждения сертификации предприятие планирует проходить аудит с привлечением независимых экспертов каждые три года.

### Полученный опыт

Подтверждение сертификации свидетельствует о профессионально выстроенных процессах при обращении с цианидом и высоких стандартах безопасности на «Полюс Вернинском».



# Обеспечение безопасности хвостохранилищ

## GRI 3-3, GRI 306-2, GRI MM3

В результате переработки золотосодержащих руд образуются хвосты, состоящие из остатков пород, воды и частиц реагентов, применяемых для извлечения золота. Компания заботится о безопасной эксплуатации хвостохранилищ, строго придерживаясь законодательных требований.

В 2022 году была завершена предварительная оценка соответствия Глобальному отраслевому стандарту управления хвостохранилищами<sup>1</sup> и составлена дорожная карта, позволяющие определить необходимые мероприятия для достижения полного соответствия. Для этого была создана рабочая группа специалистов, анализирующая соответствие хвостохранилищ требованиям стандарта. В основном Компания соответствует требованиям, тем не менее работы по внедрению продолжаются.

Одно из требований данного стандарта – прозрачность и публичное раскрытие информации о хвостохранилищах. В связи с этим в отчетном периоде «Полюс» опубликовал Отчет о состоянии гидротехнических сооружений хвостохранилищ. В документе представлена информация о том, каким образом Компания осуществляет контроль и мониторинг безопасности хвостохранилищ, приведены подробные данные о каждом хвостохранилище и действующих планах ликвидации возможных аварий.

В 2022 году Компания завершила этап проектирования автоматизированной системы мониторинга и управления хвостохранилищами. В 2023 году намечено ее введение в опытную эксплуатацию на хвостохранилище Олимпиадинского ГОКа, после чего систему планируется внедрить на всех хвостохранилищах Компании.

В отчетном периоде на всех хвостохранилищах Компании был проведен внешний аудит. На Компанию не было наложено крупных взысканий, серьезные нарушения не обнаружены, а незначительные нарушения оперативно выявлены и устранены. В ходе обязательных внутренних аудитов также не было обнаружено серьезных нарушений.

Производственный актив	Месторождение	Хвостохранилище	Тип	Проектная мощность, млн м³	Объем размещенных хвостов, млн м³	Статус
«Полюс Алдан»	Куранах	Хвостохранилище на ручье Латышский	Намывное	200,0	110,7	
		Старое хвостохранилище секции 0-1-2-3	Отходы не размещаются с 1977 года	Хвостохранилище законсервировано.	11,03 млн т	Хвостохранилище законсервировано
				Данных по мощности нет		
«Полюс Вернинское»	Вернинское	Хвостохранилище управления хвостохранилищами ЗИФ на ручье Кадаликан	Намывное	24,6	20,6	
		Хвостохранилище хвостов флотации	Наливное	-	-	Проект в разработке
		Хвостохранилище хвостов гидromеталлургии (две карты)	Наливное	1,2	0,7	Реконструкция карты № 2 в 2022 году. Увеличена емкость (мощность)
		Хвостохранилище ЗИФ «Первенец»	Наливное	1,0	0,5	Хвостохранилище законсервировано
		Хвостохранилище ЗИФ участка «Западный»	Наливное	4,7	3,6	Хвостохранилище законсервировано
«Полюс Красноярск»	Олимпиада и Благодатное	Хвостохранилище хвостов гидromеталлургии участка «Западный»	Наливное	0,1	0,0 (0,03)	Хвостохранилище законсервировано
		Хвостохранилище ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3 Олимпиадинского ГОКа	Намывное	194,1	149,4	
		Хвостохранилище ЗИФ-4 Олимпиадинского ГОКа (месторождение Благодатное)	Намывное	96,4	74,5	
«Полюс Магадан»	Наталка	Основное хвостохранилище Наталкинской ЗИФ	Намывное	170,3	18,1	
		Временное хвостохранилище для Наталкинской ЗИФ	Намывное	20,8	20,2	Хвостохранилище законсервировано
		Хвостохранилище ОПУ на ручье Глухарь	Наливное	8,3	6,9	Хвостохранилище законсервировано
«Полюс Сухой Лог»	Сухой Лог	Хвостохранилище хвостов флотации	Наливное	-	-	Проект в разработке

1 Global Industry Standard on Tailings Management, ICMM.



# Сохранение биоразнообразия

## GRI 3-3

Осуществление мероприятий по мониторингу и сохранению биоразнообразия является значимым направлением природоохранной деятельности «Полюса». Компания не только стремится минимизировать собственное воздействие на биологические ресурсы в регионах присутствия, но и реализует долгосрочные программы в области сохранения биоразнообразия.

При планировании и осуществлении деятельности мы руководствуемся применимыми нормативными документами Российской Федерации и лучшими практиками в сфере сохранения биоразнообразия, в том числе:

- Стандартом деятельности ICMM для горнодобывающих компаний в области сохранения биоразнообразия;
- Стандартом деятельности международной финансовой корпорации «Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление живыми природными ресурсами»;
- принципом 7 ICMM «Сохранение биологического разнообразия»;
- Практическими рекомендациями для сбора исходных данных по биоразнообразию CSBI;
- ГОСТ Р 57007-2016 «Наилучшие доступные технологии. Биологическое разнообразие. Термины и определения»;
- ГОСТ Р 59782-2021 «Охрана окружающей среды. Биологическое разнообразие. Рекомендации по формированию и реализации коммерческой организацией программы по сохранению биологического разнообразия»;
- корпоративным стандартом «Сохранение биологического разнообразия».

В 2022 году по результатам мониторинга биоразнообразия «Полюс» разработал регламент и обновил стандарт, направленные на контроль и координацию усилий Компании в сфере сохранения биоразнообразия:

- **Стандарт «Сохранение биологического разнообразия» (обновлен)**  
Формирование единых требований и подходов Компании к предотвращению негативного воздействия на биоразнообразие, а также осуществление компенсационных мероприятий
- **Регламент «Оценка риска и проведение мониторинга биоразнообразия»**  
Контроль, управление и митигация риска в области биоразнообразия, связанного с осуществлением Компанией хозяйственной деятельности


Осуществляя природоохранную деятельность, «Полюс» стремится учесть потребности и мнения всех заинтересованных сторон, в том числе при разработке корпоративных документов. В 2022 году было проведено обсуждение промежуточных результатов разработки стандарта «Сохранение биологического разнообразия» как с внутренними экспертами – экологами бизнес-единиц Компании, так и с учеными Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева.

Реализуя мероприятия по мониторингу и оценке состояния биоразнообразия во всех регионах присутствия, «Полюс» сотрудничает с профильными научно-исследовательскими и специализированными профильными организациями, имеющими большой опыт работы в регионах присутствия Компании:

- Федеральным исследовательским центром Института леса (Сибирское отделение Российской академии наук, Красноярск);
- Сибирским государственным университетом науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева (Красноярск);
- Восточным научно-исследовательским институтом золота и редких металлов (ВНИИ-1, Магадан);
- Институтом биологических проблем Севера ДВО РАН (Магадан)
- Государственным природным заповедником «Витимский» (Иркутская область);
- научно-исследовательской компанией ООО «ГидроБиоКонсалтинг» (Иркутск).


**ЗДК «Лензолото»**

В отчетном периоде осуществлен комплекс работ на АО «ЗДК «Лензолото», связанный с осуществлением производственного экологического контроля на трех площадках. Исследования собранного материала показали, что деятельность предприятия соответствует проектным решениям и действующим нормативным требованиям в части воздействия на состояние биоразнообразия и экосистем.



**«Полюс Вернинское»**

В 2022 году АО «Полюс Вернинское» и Государственный природный заповедник «Витимский» заключили договор на исследование биоразнообразия района нахождения Вернинского ГОКа, продолжая исследовательские работы, начатые в 2018 году. В 2022 году было заложено пять пробных площадей в ключевых фитоценозах на территории ГОКа, на которых выполнены полные геоботанические описания. На пробных площадях, заложенных в предыдущие годы исследования, были сделаны повторные геоботанические описания.




## GRI 304-2, GRI 304-4

«Полюс» не осуществляет операционную деятельность на территориях объектов Всемирного наследия ЮНЕСКО и на территориях с высокой значимостью биоразнообразия, а также не оказывает воздействия на виды, занесенные в Красный список угрожаемых видов Международного союза охраны природы (МСОП).

Для оценки собственного воздействия на территориях зон влияния производственных объектов Компания проводит мониторинг состояния биоразнообразия. В 2022 году работы осуществлялись на всех добывающих площадках – на территориях предприятий АО «Полюс Алдан», АО «Полюс Вернинское», АО «Полюс Красноярск», АО «Полюс Магадан», АО «ЗДК «Лензолото».


**«Полюс Алдан»**

На территории Куранахского рудного поля и в зоне возможного влияния в 2022 году проводились полевые работы и сбор фитомассы индикаторных видов растений. Существенное влияние на биоразнообразии не выявлено.




**«Полюс Магадан»**

В 2022 году в рамках оценки состояния объектов окружающей среды в границах зон воздействия АО «Полюс Магадан» был проведен гидробиологический мониторинг макрозообентоса бассейнов рек Интриган и Омчак. Было выявлено 25 таксонов донных беспозвоночных, что на шесть таксонов меньше, чем было установлено в 2008–2009 годах, однако в целом результаты соответствуют полученным в 2017–2021 годах.



**«Полюс Красноярск»**

Для оценки воздействия деятельности АО «Полюс Красноярск» на биоразнообразие в отчетном году проведены дистанционные и наземные исследования территории Олимпиадинского ГОКа и прилегающей к нему фоновой территории. В 2022 году были заложены дополнительные пробные площадки для учета видового разнообразия, проведен анализ собранного в полевых условиях материала по видовому составу растительности и животных, почвенному и ландшафтному разнообразию.



## Лесопользование

### GRI 304-3

Деятельность «Полюса» в сфере сохранения биоразнообразия направлена не только на минимизацию воздействия на биологические ресурсы, но и на проведение мероприятий по их восстановлению. Компания стремится обеспечить высочайшее качество работ по лесовосстановлению, чтобы вырастить высокопродуктивные здоровые леса, и реализует долгосрочные проекты в сфере лесовосстановления, опираясь на требования российского законодательства.

В связи с тем, что 92% объектов Компании находится на землях лесного фонда, для качественной поддержки бизнеса мы сопровождаем все процессы лесопользования:

- проводим анализ запретов и ограничений земли и лесопользования;
- используем систему учета, контроля оборота и реализации древесины, а также ее использования для собственных нужд Компании;
- осуществляем контроль рубок леса и соблюдения правил заготовки древесины;
- контролируем выполнение мероприятий пожарной и санитарной безопасности в лесах.

Все процессы, связанные с лесопользованием и лесовосстановлением, курируются управлением сопровождения лесопользования департамента по работе с недвижимостью, земельным отношениям и лесопользованию.

Подход Компании к лесовосстановлению отражен в корпоративных документах «Полюса». Это актуализированные в 2022 году:

- регламент «Лесовосстановление с учетом климатических и иных особенностей»;
- «Оценка обязательств по компенсационному лесовосстановлению».

В своей деятельности «Полюс» предъявляет высокие требования к качеству осуществляемых работ, в том числе проводимых подрядными организациями. По этой причине Компания на постоянной основе контролирует и оценивает собственный подход к осуществлению деятельности. С целью контроля качества работ специалисты «Полюса» проводят выездные проверки на участки лесовосстановления и проверяют 100% участков лесовосстановления перед сдачей работ уполномоченным государственным органам.

«Полюс» реализует работы по лесовосстановлению в регионах присутствия. В 2022 году реализован пилотный проект по переносу лесовосстановления из Магаданской области в Иркутскую область. Общая площадь лесовосстановления составила 995 га, высажено более 2 млн хвойных деревьев. Бюджет мероприятий превысил 178 млн руб. «Полюс» планирует продолжать проведение работ по лесовосстановлению.

# Сохранение биоразнообразия (продолжение)

Сотрудники «Полюса» вносят вклад в разработку и совершенствование лесного законодательства Российской Федерации, принимая участие в заседаниях рабочих групп по земельной, экологической и лесной тематикам на площадках Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации и Федерального агентства лесного хозяйства (Рослесхоз). В 2022 году наши сотрудники рассмотрели более 60 проектов нормативных правовых актов и подготовили поправки с целью доработки этих документов.

## Лесовосстановление на урочище Налды

В 2022 году «Полюс Алдан» оценил приживаемость лесных культур, высаженных в предыдущем отчетном периоде на территории урочища Налды Нерюнгринского района, — ее значение достигло 96%. Столь высокий показатель приживаемости стал возможен благодаря правильности выбора метода лесовосстановления, качеству выполненных работ и использованию семян, выращенных из местных семян. Более 1,5 млн молодых сосен на площади порядка 800 га было высажено на месте масштабного лесного пожара. Ожидается, что через пять лет молодой лес превратится в мощный лесной массив, впервые высаженный искусственно в условиях сурового климата Якутии.

## Воспроизводство водных ресурсов

«Полюс» реализует программы искусственного воспроизводства водных ресурсов в целях сохранения видового разнообразия естественных водоемов и прироста численности ценных промысловых рыб. Работы проводятся с привлечением специализированных рыболовных предприятий под контролем Федерального агентства по рыболовству.

В 2022 году в Вилюйское водохранилище было выпущено около 380 тыс. мальков пеляди на сумму более 1 млн руб., в Енисей — 145 тыс. молоди стерляди. В общей сложности в реки Иркутской области выпущено более 137 тыс. мальков хариуса. Всего с 2019 года Компанией выпущено более 1,26 млн мальков промысловых рыб.

## «Заповедная территория «Полюса»

«Заповедная территория «Полюса» — масштабная программа, реализуемая во всех регионах присутствия «Полюса» в целях сохранения биоразнообразия и реализации лучших практик в отношении биологических ресурсов. В рамках программы Компания сотрудничает с особо охраняемыми природными территориями (ООПТ), местными органами власти и другими заинтересованными сторонами для совместной работы над проектами, направленными на решение актуальных вопросов, связанных с сохранением биоразнообразия.

### Практический пример

#### Видеоролик про «Заповедную территорию «Полюса» отмечен наградой

В 2022 году видеоролик «Полюса» «Сохраняя биоразнообразие», посвященный деятельности Компании в рамках проекта «Заповедная территория «Полюса», победил в номинации «Корпоративная социальная ответственность» XII Международного фестиваля социальной рекламы и коммуникаций LIME.

#### Полученный опыт

Тестируем новые форматы для повышения осведомленности общественности о деятельности в области сохранения биоразнообразия.



В Иркутской области в 2022 году в сотрудничестве с ФГБУ «Государственный природный заповедник «Витимский» были реализованы два проекта: исследование и поддержка диких копытных (продолжение реализации проекта, стартовавшего в 2021 году) и сохранение и увеличение численности редких птиц.

В рамках проекта по исследованию диких копытных проведены мониторинговые и прикладные научные исследования на территории заповедника, на подкормочных комплексах с установленными фотоловушками, и учетные маршрутные работы. Объектами исследования были представители отряда парнокопытных (семейство оленевые) — северный олень, лось, благородный олень (изюбрь), сибирская косуля. Исследования включали изучение сезонных ритмов жизни животных, этологию, состав и численность популяций. Полученные данные были использованы при составлении государственного кадастра объектов животного мира, который ведет Витимский заповедник. В 2023 году планируется увеличение протяженности зимних маршрутных учетов.

В 2022 году были начаты работы по созданию искусственных гнездовий для редких и водоплавающих птиц. В районе озера Орон установлены две платформы для хищных птиц, на берегах Оронской протоки и в смешанном лесу на надпойменной террасе — пять дуплянок и искусственных гнездовий для околводных и водоплавающих птиц, проводится мониторинг установленных гнездовий. Во время маршрутных учетов водоплавающих птиц были отмечены следующие редкие виды птиц озера Орон, протоки и реки Витим: орлан-белохвост, скопа, гуменик сибирский таежный (Красная книга России, 2021; Красная книга Иркутской области, 2020), каманушка, огарь (Красная книга Иркутской области, 2020).

### Практический пример

#### Поддержка популяции редких животных в 2022 году

Проект по поддержке популяции диких копытных в Витимском заповеднике продолжился при поддержке «Полюс Вернинского». Данные, полученные в ходе проекта, станут основой для мониторинга и будут использоваться для дальнейших исследований.

В аэропорту Бодайбо была организована выставка редких снимков диких животных из заповедной зоны. Часть фотографий сделаны с помощью фотоловушек, оборудованных в рамках проекта в 2021 году, остальные — сотрудниками заповедника. Выставка фотографий была также размещена на территории Вернинского ГОКа для ознакомления сотрудников «Полюса».

В 2022 году был проведен районный творческий конкурс рисунков «Краснокишжные и редкие птицы Витимского заповедника и их гнездовья». В конкурсе приняли участие 166 учеников из 15 учреждений образования и культуры Бодайбинского и Мамско-Чуйского районов Иркутской области. Победители конкурса и активные участники награждены грамотами, призами и сувенирами с символикой заповедника.

#### Полученный опыт

Проект и общественные мероприятия позволили собрать необходимые для дальнейших исследований данные эндемиков, осветить необходимость поддержки популяций редких видов животных.



Большое значение имеет сохранение биоразнообразия острова Талан. Остров Талан отнесен к ключевым орнитологическим территориям России международного значения. На нем расположена одна из наиболее значимых колоний морских птиц в северной части Охотского моря. На острове встречается 21 вид птиц, из которых 11 — морские колониальные птицы: моввки, топорки, тихоокеанские чайки, ипатки, коноги, белобрюшки, очковые чистики, старики, баклапы. Здесь также гнездятся редкие краснокишжные виды: белоплечий орлан и сокол-сапсан.

### Практический пример

#### Мониторинг морских перелетных птиц на острове Талан

В 2022 году «Полюс» поддержал организацию автономной системы круглогодичного мониторинга на территории памятника природы федерального значения «Остров Талан» Институтом биологических проблем Севера Дальневосточного отделения Российской академии наук.

В рамках программы «Заповедная территория «Полюса» были установлены автономные станции контроля и наблюдения, оснащенные технологией беспроводной передачи данных и подключением к интернету, что позволяет вести круглогодичное дистанционное наблюдение за склонами гнездования морских и редких птиц, не беспокоя их.

Дистанционный мониторинг позволил получить уникальные данные о сроках прилета и особенностях биологии изучаемых объектов в ранневесенний и позднесенний периоды, когда ледовые условия делают остров недоступным. Важное значение имеет возможность вести непрерывное наблюдение за отдельными участками склонов, где гнездятся такие виды, как топорок, ипатка и большая конога, и получать информацию об их поведении. Кроме того, появилась возможность осуществлять видеофиксацию и подсчет больших коног в момент их одновременного утреннего подлета к острову — это позволит уточнить данные, которые были получены при использовании других методов учета.

#### Полученный опыт

Автономная система мониторинга позволила Компании вести непрерывное круглогодичное наблюдение за поведением морских перелетных птиц острова Талан и собирать данные для дальнейшего анализа в ходе исследований.



«Полюс Алдан» поддерживает проведение исследовательских работ, направленных на оценку состояния азиатской дикуши на территории Алданского района. Это малоизученный и редкий краснокишжный вид птиц Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), находящийся на грани исчезновения. Азиатская дикуша является эндемиком и ареал ее обитания охватывает дальневосточную тайгу — между Тихоокеанским побережьем и истоками реки Зей.

## Сохранение биоразнообразия

(продолжение)

### Практический пример

#### Оценка состояния азиатской дикуши

С 2022 года «Полюс Алдан» поддерживает проведение исследовательских работ по оценке состояния краснокишного вида птиц – азиатской дикуши – на территории Алданского района.

В 2022 году государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Дирекция биологических ресурсов, особо охраняемых природных территорий и природных парков» при поддержке «Полюс Алдана» провела оценку состояния дикуши на территории Алданского района в целях предотвращения исчезновения популяции. В рамках проекта были проведены камеральные исследования, анкетные опросы, полевые исследования, начаты работы по выявлению основных лимитирующих факторов, влияющих на выживание птиц в природе. Работы по поиску азиатской дикуши были проведены на ГПЗ «Суннагино-Силигинский» и на сопредельных территориях, которые расположены в среднем течении реки Алдан, в предгорьях Алдано-Учурского хребта. Полевые работы, направленные на изучение особенностей и среды обитания дикуши, запланированы на 2023 год.

#### Полученный опыт

Проведенные в 2022 году камеральные и полевые исследования позволили определить дальнейшее направления изучения особенностей азиатской дикуши. Промежуточные результаты проекта были представлены ГБУ Республики Саха (Якутия) «Дирекция биологических ресурсов, особо охраняемых природных территорий и природных парков» на пресс-конференции в декабре 2022 года и переданы в Институт биологических проблем криолитозоны Сибирского отделения Российской академии наук для учета в работе.



В 2023 году реализация программы «Заповедная территория «Полюса» будет продолжена во всех регионах присутствия Компании – Магаданской и Иркутской областях, Красноярском крае, Республике Саха (Якутия). Планируется начать реализацию проекта по изучению и сохранению рыси в Красноярском крае совместно с национальным парком «Красноярские Столбы». Рысь обыкновенная – один из наиболее уязвимых видов на территории национального парка, требующий особой охраны. Она занесена в приложение к Красной книге Красноярского края как уязвимый вид с сокращающейся численностью. Скрытый образ жизни этого представителя семейства кошачьих обуславливает применение специальных методов исследования его жизнедеятельности, учета численности и распределения животных по территории.

## Охрана и рациональное использование земель

### GRI MM1

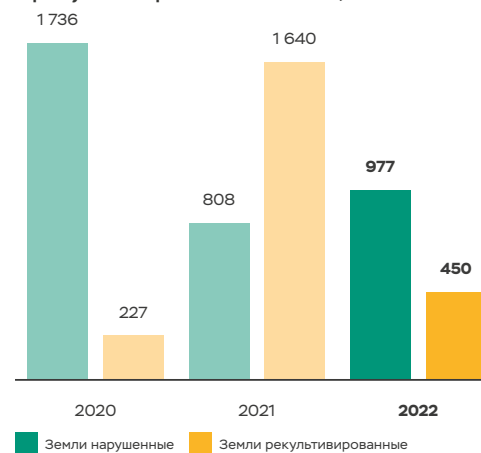
«Полюс» осознает ответственность за состояние земель, на которых Компания осуществляет свою деятельность. Компания стремится к максимальному сохранению природных ландшафтов и уменьшению площади нарушенных земель. «Полюс» продолжает использовать подход, регламентированный корпоративным стандартом «Ликвидация и рекультивация месторождений», составленным на основании требований российского законодательства и принципов устойчивого развития ICMM. Согласно этому подходу земельный покров, нарушенный в ходе осуществления нашей деятельности, подлежит рекультивации.

На начало отчетного периода площадь нарушенных и невозстановленных земель составляла 25 247 га, на конец – 25 875 га. В 2022 году общая площадь рекультивированных земель составила 450 га. Более 98% нарушенных и невозстановленных земель использовались для текущих горных работ. «Полюс» планирует увеличивать количество мероприятий, направленных на восстановление нарушенных земель.

#### Распределение общей площади земель по категориям

Категория земель	Площадь, га	Количество земельных участков
Земли лесного фонда	256 040,94	994
Земли населенных пунктов	456,83	443
Земли промышленности	10 113,56	175
Без категории	319,62	1
<b>Всего</b>	<b>266 930,95</b>	<b>1 613</b>

#### Общая площадь нарушенных и рекультивированных земель, га



#### Распределение нарушенных и не восстановленных земель по категориям использования на 31 декабря 2022 года, га



Используемые земли	25 470
Земли, на которых не ведется деятельность	405

## Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

- дооснастить лаборатории на Наталке;
- закончить строительство полигона для утилизации промышленных отходов на Куранахе;
- внедрить автоматизированную систему мониторинга хвостохранилищ на Олимпиадинском хвостохранилище;
- продолжить программу «Заповедная территория «Полюса».



# Потребление энергии и изменение климата

«Полюс» полностью признает важность последствий климатических изменений, поэтому Компания ведет активную работу в области энергоэффективности и по декарбонизации производства. Ориентируясь на международные стандарты и лучшие отраслевые практики, «Полюс» разработал Климатическую стратегию, в рамках которой стремится к достижению нулевого уровня выбросов к 2050 году.

Подход в области менеджмента .....	66
Управление энергопотреблением .....	66
Изменение климата и выбросы парниковых газов .....	68
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу .....	70



# Потребление энергии и изменение климата



## Существенные темы

- Углеродный и энергетический менеджмент

## Основные события

- Утверждение Климатической стратегии «Полюса»<sup>1</sup>
- Утверждение Функциональной стратегии блока по производству и технической политике (БПИТП) в части управления производственными активами (УПА) до 2027 года

## Глобальные цели ООН в области устойчивого развития



## Цели и их достижение в 2022 году

Цель	Прогресс за 2022 год
Полное обеспечение потребностей производственных активов в электроэнергии за счет возобновляемых источников	<b>Достигнута</b> Доля возобновляемой электроэнергии в структуре потребления Компании составила 100%
Разработка и утверждение Климатической стратегии «Полюса»	<b>Достигнута</b> Стратегия утверждена. Определены зоны ответственности подразделений. Запущена деятельность по основным направлениям
Внедрение автоматизированной системы учета энергоресурсов в бизнес-единицах	<b>В процессе</b> Ведется работа по поиску поставщиков оборудования и подготовке проектной документации
Разработка программы повышения энергоэффективности	<b>Достигнута</b> Разработана и утверждена в рамках Функциональной стратегии БПИТП в части управления производственными активами до 2027 года

100%

потребления электроэнергии «Полюс» покрывает за счет возобновляемых источников

28%

сокращение удельных выбросов парниковых газов по сравнению с базовым годом Климатической стратегии (2020)

4%

сокращение потребления угля по сравнению с 2021 годом

## Распределение обязанностей



<sup>1</sup> Подробнее о Климатической стратегии см. на сайте «Полюса» по ссылке.

# Подход в области менеджмента

## Нормативные документы

### Внутренние

- Климатическая стратегия «Полюса»
- Функциональная стратегия БПИТП в части управления производственными активами до 2027 года
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»
- Стандарт «Планирование и учет потребления электроэнергии»
- Стандарт расчета удельных показателей энергопотребления

### Внешние

- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)
- Рекомендации Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК)
- Стандарт корпоративного учета и отчетности «Протокол по парниковым газам»
- Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года

## GRI 3-3, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-28

В условиях глобального энергетического кризиса, обострения геополитической и экономической ситуации ответственность «Полюса», наряду с другими производителями металлов, в отношении проблем изменения климата и доступности энергетических ресурсов только возрастает. Понимая это, руководство продолжает прилагать усилия к снижению углеродного следа и повышению энергоэффективности производств. 2022 год ознаменовался для Компании появлением двух важнейших стратегических документов – климатической стратегии и функциональной стратегии управления производственными активами которые определяют подход Компании к управлению климатическим, энергетическим и другими аспектами устойчивого развития на годы вперед.

На высшем уровне за вопросы климата и энергоэффективности отвечает Совет директоров «Полюса», который утвердил Климатическую стратегию. На операционном уровне вопросами адаптации к изменению климата занимается Управляющий совет по вопросам изменения климата под председательством старшего вице-президента по операционной деятельности. В 2022 году Управляющий совет провел заседания, посвященные результатам оценки климатических рисков, обсуждению текущих и прогнозных показателей выбросов областей охвата 1 и 2 для установления целей по сокращению, результатам оценки выбросов по области охвата 3.

Вопросы энергопотребления и повышения энергоэффективности курирует дирекция по управлению производственными активами, руководство которой также осуществляет старший вице-президент по операционной деятельности. Кроме того, в отчетном периоде состоялись заседания Управляющего совета, темой которых стали обсуждение и утверждение программы повышения энергоэффективности «Полюса» до 2027 года.

## Практический пример

### Сотрудничество в области противодействия изменению климата

При реализации своей климатической политики «Полюс» в том числе опирается на стратегию социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года. Компания приветствует и поддерживает развитие национального углеродного регулирования, сохраняет приверженность открытости и намерена повышать объемы и качество раскрытия климатической информации. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2022 года № 707 Компания предоставит Отчет об объемах выбросов для крупных эмитентов (более 150 тыс. т) в 2023 году. Результаты оценки прямых выбросов по методике Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации и особенности такого подхода описаны в разделе «Изменение климата и выбросы парниковых газов».

«Полюс» продолжает подробно раскрывать информацию для заинтересованных сторон по международным стандартам. В предыдущие отчеты об устойчивом развитии был включен TCFD-навигатор, в котором описывались существующие практики по направлениям «Корпоративное управление», «Стратегия», «Управление рисками», «Метрики и цели» с учетом рекомендаций TCFD<sup>1</sup>. В 2023 году «Полюс» выпустит полноценный TCFD-отчет в рамках Годового обзора Компании.

«Полюс» поддерживает сотрудничество в области противодействия изменению климата, развивая кооперацию и согласовывая усилия с заинтересованными сторонами. В 2022 году «Полюс» стал одним из учредителей Национального ESG-альянса, миссией которого является содействие переходу к модели устойчивого развития российской экономики за счет партнерства и консолидации усилий заинтересованных сторон для сохранения окружающей среды, благополучия общества и долгосрочного роста бизнеса. Компания входит в состав комитета по экологии, климату и охране окружающей среды.



# Управление энергопотреблением

## GRI 2-13, GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 302-4

Добыча и производство золота и других металлов являются крайне энергоемкими процессами. Поэтому деятельность по сокращению потребления энергии и повышению энергоэффективности производственных процессов важна для «Полюса» как в контексте сокращения углеродного следа, так и для обеспечения устойчивости и управления рисками в условиях глобального энергоперехода.

В отчетном периоде претерпела изменения организационная структура управления энергопотреблением в Компании. Нововведением стало в том числе появление менеджера по энергоэффективности, в функционал которого входит сбор и мониторинг данных энергопотребления, реализация и учет эффектов от соответствующих проектов и инициатив. Новая организационная структура была внедрена в управляющей компании и в «Полюсе Красноярск». В 2023 году планируется ее тиражирование и появление менеджера по энергоэффективности в каждой бизнес-единице Компании.

Также к первым результатам реализации программы энергоэффективности Компании относится разработка внутреннего Стандарта по методике расчета удельных показателей энергопотребления производственной деятельности. Разработка общей Политики энергоэффективности «Полюса» запланирована на 2024 год.

Важным направлением деятельности «Полюса» в 2022 году стала разработка и утверждение функциональной стратегии БПИТП в части управления производственными активами (УПА) до 2027 года. Основным направлением реализации упомянутой стратегии и по объемам затрат, и по прогнозируемым эффектам является внедрение системы управления энергоэффективностью. Соответствующие мероприятия формируют программу энергоэффективности Компании. При разработке программы была определена проблематика и разработаны мероприятия по трем основным направлениям:

### Снижение удельного потребления электроэнергии:

- оптимизация расхода сжатого воздуха;
- снижение потерь в сети «Полюса»;
- внедрение систем технического учета.

### Снижение потребления и затрат на теплоэнергию:

- максимальное использование побочных источников тепловой энергии на производстве – приостановка работы ТЭС в летний период;
- повышение КПД котлоагрегатов;
- создание цифрового двойника теплосети;
- модернизация тепловых пунктов;
- поиск альтернативного топлива.

### Разработка и внедрение энергетической политики:

- стандартизация методик оценки затрат на электро- и теплоэнергию, единые требования к созданию систем учета;
- пилотный проект по внедрению дистанционного управления электрохозяйством в «Полюс Красноярске».

<sup>1</sup> Международная Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата: [www.fsb-tcdf.org](http://www.fsb-tcdf.org)

# Управление энергопотреблением (продолжение)

Для контроля за ходом реализации программы энергоэффективности были установлены следующие метрики эффективности:

- удельное потребление энергоресурсов;
- общее потребление теплотенергии;
- эксплуатационные затраты на управление энергохозяйством;
- КПД котлов;
- соблюдение графика реализации инициативы;
- доля сотрудников, прошедших тренинги в области энергоэффективности.

Важным компонентом деятельности «Полюса» является приведение системы энергетического менеджмента в подразделениях Компании в соответствие с требованиями стандарта ISO 50001. В 2022 году «Полюс Вернинское» успешно прошел ресертификационный аудит.

Требованием стандарта ISO 50001 является внедрение на предприятии автоматизированной системы технического учета энергоресурсов. В настоящее время идет процесс согласования, и в ближайшем будущем ожидается внедрение автоматизированных систем управления топливно-энергетическими ресурсами. К началу 2022 года такая система была успешно внедрена на «Вернинском». За год работы автоматизированная система получила исключительно положительные отзывы от специалистов «Полюса». При этом стоит отметить, что силами специалистов разных профилей Компания проводит непрерывную работу по модернизации и оптимизации функционирования системы.

В планах Компании на 2022 год было внедрение системы и подготовка к сертификации по ISO 50001 еще одного предприятия – «Полюс Магадана» на Наталке. В начале года проект уже находился на стадии готовности проектной документации. Началу реализации помешало изменение экономических условий и прекращение сотрудничества с выбранными поставщиками оборудования. С тех пор «Полюс» проводит работу по поиску альтернативных решений и уже утвердил новых поставщиков. В ближайшее время будет обновлена и вновь принята проектная документация, выстроена система энергетического менеджмента «Полюс Магадана», и Компания вернется к вопросу ее сертификации на соответствие стандарту ISO 50001.

## Потребление энергии

### GRI 302-1, GRI 302-3

Потребление энергии в «Полюсе» обеспечивается за счет приобретения ископаемого топлива и генерации энергии на собственных ТЭЦ и котельных, а также за счет закупки тепловой энергии и электроэнергии из сети. Электроэнергия также приобретается из возобновляемых источников энергии – напрямую от гидроэлектростанций (ГЭС).

Совокупный объем энергопотребления на всех предприятиях Компании в 2022 году составил 25 080 ТДж<sup>1</sup>. Удельное энергопотребление на тонну переработанной руды составило 373 МДж. 65% от совокупного объема энергопотребления или 16 334 ТДж приходится на ископаемое топливо.

В отчетном периоде для сжигания на мобильных (транспортные средства) и стационарных (ТЭЦ, котельные) источниках была использована 491 тыс. тонн энергоносителей, среди которых основными являются дизельное топливо и уголь.

В 2022 году в «Полюс Красноярске» и «Полюс Алдане» была проведена работа по оптимизации режимной карты угольных котлов и подбору оптимального вида топлива. После тестирования угля нескольких десятков различных марок и производителей был определен каменный уголь марки Д (длиннопламенный), который обеспечивает наиболее эффективную работу оборудования, минимальные выбросы парниковых газов и загрязняющих веществ. Ввиду наличия на производственных площадках значительных запасов

ранее использовавшихся энергоносителей видимое сокращение потребления и выбросов от сжигания угля новой конфигурации прогнозируется к концу 2023 года. В отчетном году потребление угля Компании и связанные с ним выбросы парниковых газов снизились на 4%.

Также в рамках реализации Климатической стратегии ведется работа по переводу источников теплоснабжения «Полюс Алдан» с угля на газ, что позволит снизить прямые выбросы. В 2022 году началась подготовка к газификации объектов. Завершение проекта запланировано на 2026 год.

Объем потребления тепловой энергии по сравнению с предыдущим годом снизился на 7% и составил 1 987 ТДж. Потребление электроэнергии в «Полюсе» также сократилось на 14%, до 7 753 ТДж.

Результатом многолетних последовательных усилий «Полюса» по включению возобновляемых источников энергии в энергобаланс Компании стало достижение в 2021 году 100% потребления электроэнергии за счет ВИЭ. Этого удалось достичь благодаря закупке зеленой электроэнергии от ГЭС вкупе с приобретением сертификатов зеленой электроэнергии I-REC для покрытия оставшейся доли энергопотребления за счет невозобновляемых источников.

В 2022 году «Полюс» сумел вновь покрыть 100% потребления электроэнергии ВИЭ, несмотря на уход из России I-REC. Компания приобрела 87% возобновляемой электроэнергии, произведенной на гидроэлектростанциях. Оставшиеся 13% собственного электропотребления Компании покрыла за счет покупки и погашения национальных сертификатов зеленой электроэнергии.

В 2023 году Компания приобрела и погасила сертификаты безуглеродной электрической энергии, ООО «Н2 Чистая Энергетика» на общий объем потребления 271 601 МВт·ч., выпущенные в 2023 г.

«Полюс» не только потребляет тепловую и электроэнергию, но также самостоятельно производит ее и продает сторонним потребителям вместе с закупленной ранее и неиспользованной энергией.

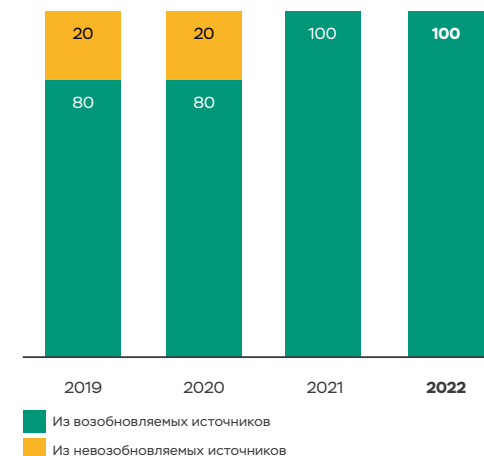
## Количество энергии, проданной сторонним потребителям

Электроэнергия, кВт · ч	855 010 075
Тепловая энергия, Гкал	80 806

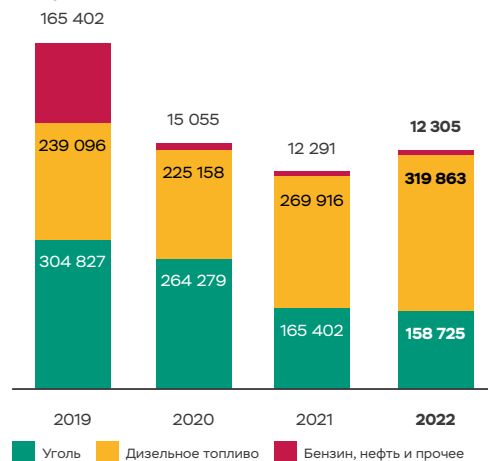
В 2022 году собственными силами «Полюс» произвел 529 тыс. Гкал тепловой энергии и 411,5 млн кВт·ч электрической энергии.

### GRI 302-1

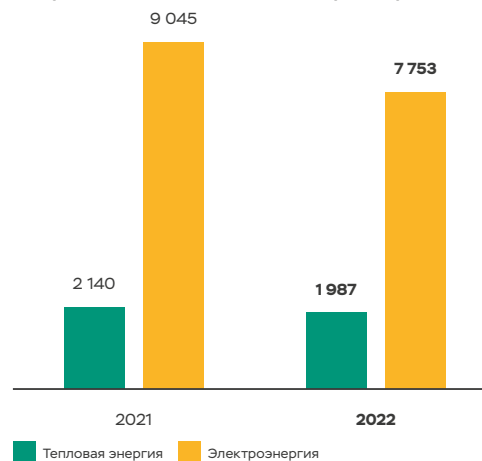
## Доля потребления электроэнергии, полученной за счет ВИЭ, на производственных активах, %



## Потребление ископаемого топлива, тонн



## Потребление тепловой и электроэнергии, ТДж



<sup>1</sup> Подход к расчету совокупного энергопотребления «Полюса» в отчетном году приведен в соответствие с требованием стандарта GRI 302-1. В общее энергопотребление вошло потребление ископаемого топлива, а также потребление закупаемой тепловой и электроэнергии.



# Изменение климата и выбросы парниковых газов

## GRI 3-3, GRI 2-25, GRI 305-2

На мировую металлургическую и горнодобывающую промышленность приходится значительная доля глобальных выбросов парниковых газов, что оказывает существенный вклад в изменение климатической системы планеты. Подобная ответственность требует от «Полюса» и других компаний отрасли скоординированных, последовательных и эффективных действий по борьбе с изменением климата.

«Полюс» на протяжении многих лет неизменно развивает политику Компании в вопросах изменения климата.

В 2022 году в Компании завершилась масштабная работа по объединению методологии расчета, текущих и будущих инициатив по сокращению углеродного следа Компании в рамках общей климатической стратегии.

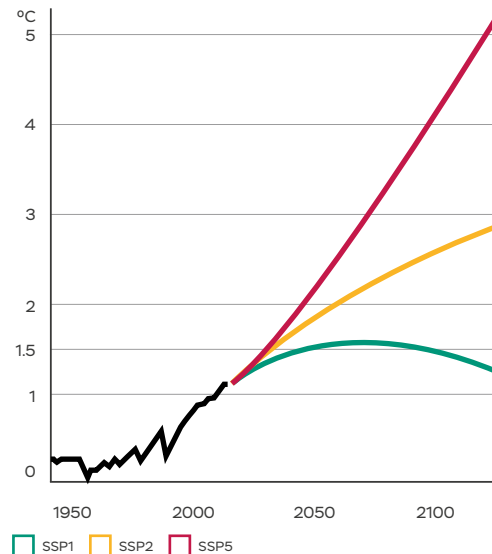
### Климатическая стратегия «Полюса» признана лучшим проектом устойчивого развития на конкурсе «Российская Горная Награда» (ESG Minex)

Жюри конкурса отметило Климатическую стратегию как уникальный проект, направленный на достижение углеродной нейтральности в рамках борьбы с изменением климата. Также были приняты во внимание выход «Полюса» на 100%-ное покрытие своих потребностей электроэнергией за счет возобновляемых источников и системный подход к оценке рисков и постановке целей на пути декарбонизации.

Климатическая стратегия «Полюса» определяет пять основных направлений деятельности Компании. В рамках снижения воздействия на климат «Полюс» ориентирован на повышение энергоэффективности, сокращение удельных выбросов по областям охвата 1 и 2, мониторинг и последующее сокращение выбросов в области охвата 3. Стратегия устанавливает среднесрочную цель – сокращение прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов на 40–50% к 2032 году и достижение Net Zero – нулевых выбросов – к 2050 году. Поставленные цели учитывали планы горных работ для действующих активов, а также запуск месторождения Сухой Лог, где сейчас ведутся строительные работы. «Полюс» продолжает учет выбросов в области охвата 3 и оценивает возможности по их сокращению.

В рамках адаптации Компания планирует повышать устойчивость к последствиям изменения климата, для чего использует методы качественной и количественной оценки как физических, так и переходных рисков. При оценке рисков «Полюс» использует следующие сценарии:

- Sustainability (SSP1 – 2,6 °C) – сценарий в рамках Парижского соглашения, предполагающий сдерживание темпов роста среднегодовой температуры воздуха в мире в пределах +1,8 оC к 2100 году;
- Middle of the Road (SSP2 – 4,5 °C) – срединный сценарий, рост температуры +2,8 оC к 2100 году;
- Taking the Highway (SSP5 – 8,5 °C) – сценарий наибольшего воздействия физических рисков, рост температур +4,4 оC к 2100 году.



С момента принятия Климатической стратегии «Полюс» определил основные мероприятия и ответственных лиц за реализацию ключевых направлений.

## Практический пример

### Риски и возможности в рамках климатической стратегии

К наиболее значимым физическим рискам «Полюс» относит:

- изменение количества дней с экстремально низкими температурами, ведущих к возможной приостановке производства и ускоренному износу оборудования, – риск наиболее актуальный для Компании в рамках SSP5 – 8,5 °C;
- изменение количества дней с экстремальным ветром и недостаток водных ресурсов – риски актуальные для всех трех сценариев.

К ключевым переходным рискам Компании относится:

- возникновение дополнительных издержек, связанных с тенденциями декарбонизации.

«Полюс» также стремится использовать возможности, связанные с изменением климата, повышая тем самым показатели операционной эффективности.

### Полученный опыт

По результатам качественной и количественной оценки рисков «Полюс» выявил уровень значимости всех рекомендованных TCFD риск-факторов. Текущие результаты показали, что ни один из риск-факторов не оказывает критического влияния, в том числе благодаря удачному расположению наших активов (на территориях присутствия Компании есть зоны многолетней мерзлоты, но ни одно из предприятий не находится на многолетнемерзлых грунтах). В рамках разработки мероприятий по управлению рисками обозначены возможные решения по адаптации.



## GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5

Собственная методика расчета выбросов «Полюса» основана на рекомендациях Протокола по парниковым газам (The Greenhouse Gas Protocol) и Руководящих принципах национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года и предполагает расчеты по рыночному и региональному методам. Для сравнения динамики выбросов и отображения ключевых результатов «Полюс» традиционно использует результаты расчетов на основании рыночного метода, так как он позволяет оценить эффект от потребления возобновляемой энергии и применения компенсационных рыночных механизмов.

Для расчета косвенных выбросов парниковых газов «Полюс» использует коэффициенты эмиссии Carbon Footprint и расчетные коэффициенты для тепловой энергии, базирующиеся на данных Международного энергетического агентства (МЭА).

Косвенные энергетические выбросы области охвата 2 в «Полюсе» формируются за счет потребления тепловой и электроэнергии. При этом основным источником электроэнергии в Компании являются ВИЭ (64% в 2021 году и 87% в 2022 году), выбросы от которых в соответствии с рыночным методом эквивалентны нулю. А в расчет выбросов области охвата 2 включаются только выбросы от потребления электричества из невозобновляемых источников и тепловой энергии.

В предыдущем году выбросы от невозобновляемой электроэнергии были полностью компенсированы за счет приобретения сертификатов зеленой электроэнергии I-REC, и в расчет косвенных энергетических выбросов вошли только выбросы от тепловой энергии. В отчетном году «Полюс» реализовал такой же подход благодаря покупке и погашению национальных сертификатов зеленой электроэнергии.

1 Валовые выбросы областей охвата 1 и 2 в соответствии с региональным методом расчетов составили 2,2 млн. т CO2-экв. Подробнее с результатами расчетов можно ознакомиться в [Таблице GRI](#).



# Изменение климата и выбросы парниковых газов (продолжение)

## GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3

По отношению к валовым выбросам 2021 года совокупные выбросы областей охвата 1 и 2 в отчетном году увеличились на 13% и составили 1,5 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента<sup>1</sup>.

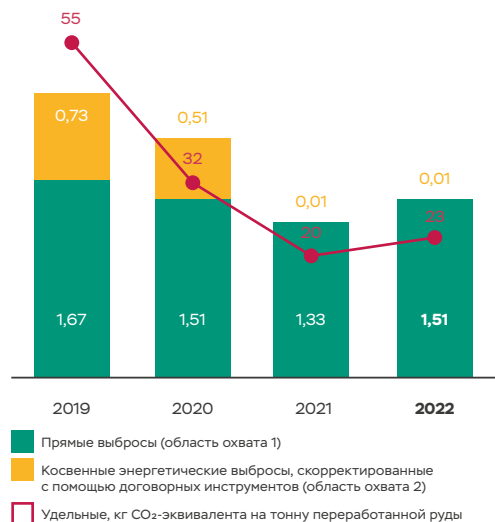
Рост выбросов связан с расширением деятельности Компании в отчетном году и обеспечен прямыми выбросами области охвата 1, которые выросли на 13% по сравнению с 2021 годом и составили 1 505 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента.

Общий объем косвенных энергетических выбросов от потребления электрической и тепловой энергии в 2022 году при расчете по рыночному методу составил 95 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв.

За счет погашения приобретенных в 2023 году сертификатов безуглеродной электрической энергии, выпущенных ООО «Н2 Чистая Энергетика», на общий объем потребления 271 601 МВт·ч, Компания полностью компенсировала косвенные энергетические выбросы от потребления электроэнергии в 2022 г. в объеме 88 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв.

## GRI 305-1

Общие прямые и косвенные энергетические выбросы парниковых газов в абсолютном и удельном выражении, млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента



Удельные выбросы областей охвата 1 и 2 к общей массе переработанной руды по Группе выросли на 15% и составили 23 кг CO<sub>2</sub>-эквивалента на тонну переработанной руды.

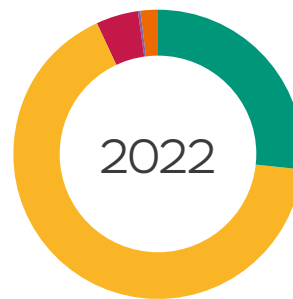
Удельные выбросы производственных объектов «Полюса» составили 21 кг CO<sub>2</sub>-эквивалента на тонну переработанной руды.

## Выбросы парниковых газов в разбивке по производственным объектам (области охвата 1 и 2)<sup>2</sup>, тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента



## GRI 305-1

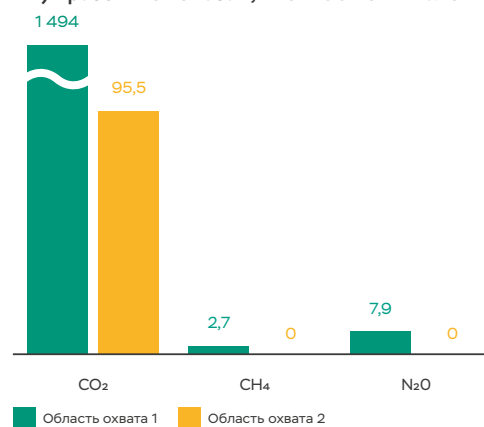
Прямые выбросы парниковых газов в разбивке по источникам, тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента



Стационарные источники	404
Мобильные источники	1 001
Обжиг извести	69
Использование смазочных материалов	3
Использование взрывчатых веществ	29

## GRI 305-1, GRI 305-2

Выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) в разбивке по газам, тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента



«Полюс» оценивает косвенные неэнергетические выбросы области охвата 3. Количественная оценка косвенных неэнергетических выбросов парниковых газов проведена в соответствии с GHG Protocol Scope 3 Calculation Guidance по восьми категориям выбросов области охвата 3. Основные допущения при расчете:

Категория «Транспортировка Upstream»:

- в случае если закупленная продукция перевозилась автомобильным транспортом, маршрут также просчитывался до перевалочных баз;
- расстояния перевозки продукции, для которой отсутствовала информация об исходной точке, взяты по данным из файла о закупках материально-технических ресурсов;
- при расчете выбросов парниковых газов от использования нефтяных растворителей применяется коэффициент для бензина.

Категория «Командировки»:

- при перевозке автомобильным транспортом сделано допущение, что в автомобиле перевозится всего один человек.

Установленный уровень существенности при обработке данных по категориям «Закупаемые товары и услуги», «Средства производства» и «Транспортировка Upstream» – 1% денежной стоимости, при этом сумма существенных позиций не должна быть меньше 80% по стоимости.

В 2022 году выбросы парниковых газов области охвата 3 составили 2 755 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента<sup>3</sup>. Из них 99,99% приходится на сегмент Upstream. Иными словами, выбросы области охвата 3 практически полностью обусловлены закупкой сырья и материалов, средств производства и другими косвенными видами деятельности, связанными с топливно-энергетическим комплексом. Выбросы в сегменте Downstream сопряжены с транспортировкой и переработкой продукции, реализуемой Компанией, и в 2022 году составили 0,01% выбросов области охвата 3.

1 При проведении расчетов рыночным и региональным методами с учетом национальных сертификатов. При проведении расчетов региональным методом без учета сертификатов сумма валовых выбросов – 2,2 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента.

2 Низкие удельные выбросы на Россыпях связаны с низкой углеродоемкостью добычи и переработки золотого песка.

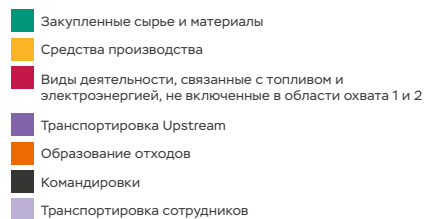
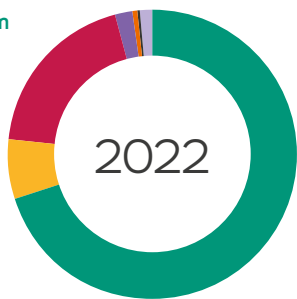
3 Количественная оценка выбросов области охвата 3 произведена для бизнес-единиц: «Полюс Алдан», «Полюс Вернинское», «Полюс Красноярск», «ЗДК «Лензолото», «Полюс Магадан».

# Изменение климата и выбросы парниковых газов (продолжение)

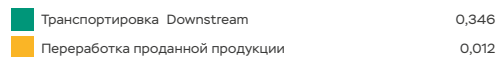
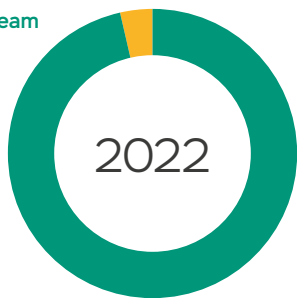
## GRI 305-3

Общие косвенные неэнергетические выбросы парниковых газов (область охвата 3)<sup>1</sup>, тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента

### Upstream



### Downstream



## Отчет о выбросах парниковых газов

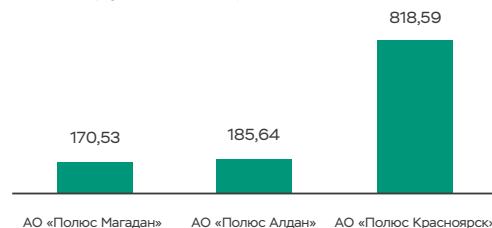
В 2023 году вступает в силу новое требование Российского законодательства<sup>2</sup> о предоставлении регулятору обязательной углеродной отчетности предприятиями, которые производят более 150 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента в год.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2022 года № 707 оценка выбросов для предоставления отчетности осуществляется в соответствии с методиками, утвержденными приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов» (далее – приказ № 371), вступившего в силу 1 марта 2023 года.

Упомянутая методика не используется для расчета косвенных выбросов (область охвата 2 и 3) и покрывает только прямые выбросы (область охвата 1).

В отчетном году «Полюс» произвел расчеты по национальной методике для всех бизнес-единиц. Предприятиями с объемом выбросов больше 150 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента в год стали «Полюс Красноярск», «Полюс Алдан» и «Полюс Магадан» – по ним в 2023 году органам государственной власти будет предоставлена специальная отчетность.

### Прямые выбросы парниковых газов, рассчитанные по методике Минприроды России (приказ № 371), тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента



# Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

- подготовить Отчет об объемах выбросов для предприятий «Полюса» с объемом выбросов парниковых газов более 150 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента в год в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2022 года № 707;
- разработать Политику энергоэффективности;
- провести сертификацию системы энергоменеджмента «Полюс Магадан» по стандарту ISO 50001;
- провести оценку возможности реализации климатических проектов;
- провести оценку возможности перевода угольных котельных на низкоуглеродные виды топлива.

<sup>1</sup> В 2021 году командировки не были учтены в общем объеме выбросов области охвата 3, так как составляли менее 1%.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 2 июля 2021 года № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов».

# Поддержка местных сообществ

«Полюс» стремится внести свой вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия и улучшить качество жизни местных жителей. Во всех регионах присутствия заключены соглашения о социально-экономическом партнерстве. Компания на системной основе реализует инфраструктурные проекты, социальные и благотворительные программы.

Подход в области менеджмента .....	73
Вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия .....	74
Выстраивание ответственной цепочки поставок .....	81
Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу .....	83





# Поддержка местных сообществ



## Существенные темы

- Местные сообщества
- Экономическая результативность
- Налоговая политика
- Цепочка поставок

## Основные события

- Актуализация подхода к благотворительной и спонсорской деятельности
- Обновление внутренних документов «Полюса» по взаимодействию с местными сообществами и органами власти
- Запуск программы расширения взаимодействия с национальными поставщиками и перестройка цепочки поставок, поиск новых рынков

## Глобальные цели ООН в области устойчивого развития



## Цели и их достижение в 2022 году

Цель	Прогресс за 2022 год
Завершение разработки концепции благотворительной и спонсорской деятельности	<p>Концепция разработана, для ее внедрения обновлены внутренние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Политика благотворительной и спонсорской деятельности,</li> <li>• регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»</li> </ul>
Проведение ежегодного фестиваля современного искусства «Территория»	<p>Фестиваль современного искусства «Территория. Якутск» проводился со 2 по 8 июня в партнерстве с международной школой-фестивалем современного искусства «Территория» и Московским музеем современного искусства (ММОМА)</p>
Проведение ежегодного фестиваля театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон»	<p>В рамках фестиваля «Территория. Якутск» прошел финал седьмого ежегодного конкурса театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон». Конкурс также стал лауреатом Всероссийской премии «Лучшие социальные проекты России» в категории «Культура, искусство, религия»</p>
Поддержка Музеев Московского Кремля	<p>«Полюс» продолжил сотрудничать с Музеями Московского Кремля. При поддержке «Полюса», к примеру, была организована выставка «Первый нарком иностранных дел Советского Союза. К 150-летию со дня рождения Г.В. Чичерина и 100-летию образования СССР»</p>
Создание благотворительного фонда «Полюс»	<p>Согласовано создание благотворительного фонда, ожидается финальное утверждение и официальная регистрация</p>
Реализация программы расширения взаимодействия с национальными поставщиками	<p>Создана Комиссия по расширению взаимодействия с национальными поставщиками</p>

5

млрд руб. выделено на меры социальной поддержки<sup>1</sup>

32,8

млрд руб. налоговых и лицензионных платежей перечислено в федеральный бюджет

16%

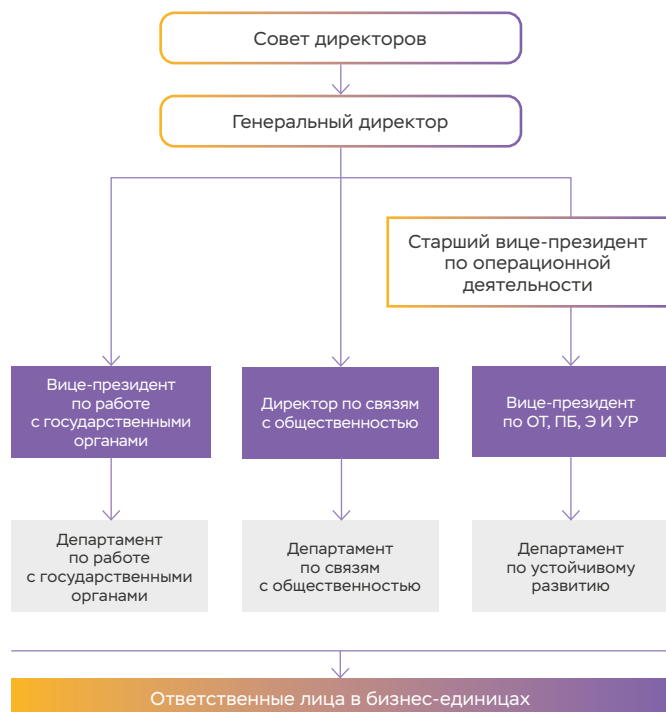
доля закупок у местных поставщиков

<sup>1</sup> \$72,6 млн по среднегодовому курсу обмена доллара США 68,55 руб.



# Подход в области менеджмента

## Распределение обязанностей



## Нормативные документы

### Внутренние

- Политика благотворительной и спонсорской деятельности
- Регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»
- Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»
- Стандарт «Деятельность по переселению»
- Положение Компании о взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления и инфраструктурными организациями
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Политика в области защиты прав человека
- Кодекс поведения поставщика
- Политика «Антикоррупционный комплаенс»
- Стандарт взаимодействия с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды

### Внешние

- Глобальный договор ООН

## GRI 3-3, GRI 413-1

Оставаться надежным партнером для всех заинтересованных сторон, включая местные сообщества, и обеспечивать открытый диалог – один из пяти приоритетов устойчивого развития «Полюса». По данному направлению цели охватывают развитие регионов присутствия, охрану здоровья местного населения, благотворительную и спонсорскую деятельность, а также меры социальной помощи. В 2022 году группа «Полюс» продолжила поддерживать широкий спектр социальных проектов и инициатив.

«Полюс» отслеживает возможные негативные воздействия от производственной деятельности и стремится уменьшить их влияние на местных жителей. Компания вносит свой вклад в развитие и благополучие регионов присутствия за счет создания рабочих мест, выплаты налоговых отчислений, создания экономической стоимости для заинтересованных сторон, участия в федеральных и региональных инвестиционных проектах, реализации мер по охране окружающей среды, улучшению инфраструктуры, осуществлению благотворительной и спонсорской поддержки.

В группе действует отлаженная структура управления взаимодействием с органами государственной власти и местными сообществами. Большую часть благотворительных и спонсорских проектов курирует Департамент по работе с государственными органами, а также ответственные за данное направление подразделения в бизнес-единицах. Часть благотворительных проектов инициируют и ведут Департамент по связям с общественностью и Департамент устойчивого развития. Все проекты осуществляются в рамках согласованного бюджета, незапланированные бюджетом проекты подлежат отдельному согласованию.

Обязанности по реализации благотворительных и спонсорских инициатив эффективно распределены между указанными департаментами и ответственными лицами в бизнес-единицах.

«Полюс» согласно плану завершил разработку новой концепции благотворительной и спонсорской деятельности. Цель концепции – создание эффективной рабочей стратегии и модели управления благотворительной деятельностью с учетом текущих тенденций в управляющей компании и бизнес-единицах, передовых отраслевых практик и Целей в области устойчивого развития ООН, а также федеральной и региональной специфики работы Компании.

Для внедрения изменений в сфере благотворительной деятельности «Полюс» обновил политику «Благотворительная и спонсорская деятельность». В ней закреплены ключевые аспекты реализации благотворительной и спонсорской деятельности «Полюса». В актуальной редакции политики:

- обновлены цель и задачи деятельности, уточнены существующие и добавлены новые ключевые понятия, необходимые для классификации деятельности;
- расширены основные направления благотворительной деятельности с указанием соответствия ЦУР ООН, а также выделены дополнительные направления, добавлены векторы благотворительной и спонсорской деятельности;

- добавлены новые инструменты реализации благотворительной и спонсорской деятельности, включая возможность использования корпоративного благотворительного фонда.

Также в рамках новой концепции был дополнен регламент Компании «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности». Среди ключевых изменений:

- разработаны и добавлены механизмы планирования и реализации благотворительной и спонсорской деятельности на уровне управляющей компании, управляемых обществ и корпоративного фонда;
- обновлены полномочия сторон по вопросам согласования незапланированных благотворительных и спонсорских проектов;
- добавлены критерии масштаба проектов и матрица дополнительного контроля за целевым использованием средств;
- разработаны метрики эффективности бизнес-процесса.

Таким образом, в отчетном периоде «Полюс» систематизировал и регламентировал процесс реализации благотворительной и спонсорской деятельности группы. Благодаря изменениям «Полюс» надеется повысить эффективность и адресность социальной поддержки в регионах присутствия, в том числе путем выделения приоритетных направлений, создания корпоративного благотворительного фонда и использования грантового подхода.

Совместная работа и обмен мнениями с заинтересованными сторонами в регионах присутствия представляют собой важную составляющую подхода Компании. «Полюс» стремится к учету и минимизации возможных негативных воздействий Компании на местные сообщества, а также к соблюдению прав местных жителей, включая права человека. «Полюс» собирает и анализирует обратную связь, чтобы отслеживать эффективность взаимодействия с местными сообществами и органами власти.

Основные механизмы получения обратной связи от местных сообществ указаны в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», стр. 16.

# Вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

## Взаимодействие с органами власти и отчисления в бюджет

**GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 3-3, GRI 413-1**

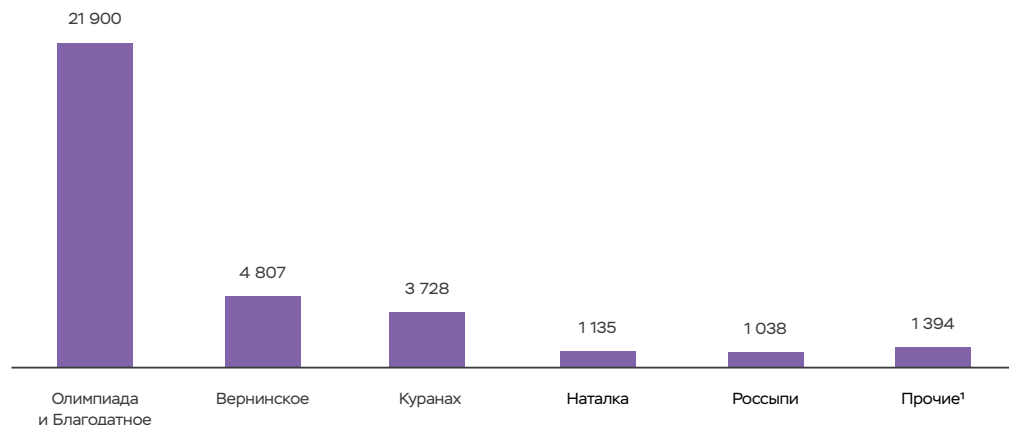
«Полюс» находится в пятерке крупнейших производителей золота в мире. Производственные активы Компании располагаются в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и в Республике Саха (Якутия). Группа «Полюс» осуществляет значительные налоговые отчисления в федеральный бюджет и бюджеты регионов присутствия и тем самым вносит положительный вклад в развитие региональных экономик.

Компания поддерживает конструктивные отношения с федеральными и региональными органами государственной власти и получает обратную связь по поводу своей

деятельности, в том числе благодарственные письма за вклад в развитие местных сообществ. Для реализации инфраструктурных и других социально значимых инвестиционных проектов «Полюс» заключает соглашения о социально-экономическом партнерстве с региональными и местными органами власти.

Так, в рамках реализации национального проекта «Безопасные качественные дороги» и соглашения о сотрудничестве между компанией «Полюс» и Правительством Красноярского края отремонтированы участки стратегически важной дороги. В Красноярском крае Компания также поддерживает комплексный инвестиционный проект «Енисейская Сибирь», который направлен на социально-экономическое развитие региона. Во всех регионах присутствия заключены соглашения о социально-экономическом партнерстве. В отчетном периоде обновлены пять соглашений, продолжена работа в рамках действующих соглашений.

## Отчисления в пользу государства в разбивке по активам, млн руб.



1 Включает ООО «УК Полюс» и ПАО «Полюс», ООО «Полюс Сухой Лог», АО «Полюс Логистика», ООО «Полюс Геосервис» и другие консолидированные компании и перерасчеты.

2 Рейтинг Forbes. [www.forbes.ru/biznes/480561-50-krupnejshih-kompanij-rossii-po-uplacenomu-nalogu-na-pribyl-2022-rejting-forbes](http://www.forbes.ru/biznes/480561-50-krupnejshih-kompanij-rossii-po-uplacenomu-nalogu-na-pribyl-2022-rejting-forbes) (дата обращения: 30.03.2023).

3 ООО «Полюс-Финанс» исключен из границ отчетности. Для сверки разницы между налогом на прибыль в Отчете о прибылях и убытках и налогом, подлежащим уплате, если действующая налоговая ставка применяется к прибыли/убытку до налогообложения, см. примечание 11 к консолидированной финансовой отчетности за год, закончившийся 31 декабря 2022 года.

4 При среднегодовом курсе рубля к доллару США в 2022 году – 68,55, в 2021 году – 73,65, в 2020 году – 72,15.

## Налоги

**GRI 207-1, GRI 207-2**

«Полюс» строго соблюдает все применимые положения налогового законодательства Российской Федерации и в полном объеме исполняет свои налоговые обязательства. «Полюс» входит в число 20 крупнейших налогоплательщиков Российской Федерации 2022 года по уплаченному налогу на прибыль². Отчисления в региональные и местные бюджеты вносят существенный вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия.

Налоговый учет, включая своевременную подготовку и подачу налоговых деклараций, для большинства бизнес-единиц «Полюса» ведет Многофункциональный центр (МФЦ), отдельное юридическое лицо в составе Компании. МФЦ обеспечивает применение единого подхода к налогообложению и налоговой методологии внутри Компании.

Налоговый департамент «Полюса» тесно сотрудничает с МФЦ для обеспечения надлежащего выполнения всех налоговых политик. Налоговый департамент является частью блока финансов и стратегии и разрабатывает налоговые политики для ключевых бизнес-единиц «Полюса».

Директор Департамента по налогообложению отвечает за управление налоговыми рисками и обеспечивает наличие соответствующих процессов и систем для контроля над этими рисками.

«Полюс» минимизирует налоговые риски, всегда выстраивая бизнес на основе разумных коммерческих принципов

и в соответствии с российским налоговым законодательством. «Полюс» считает налоговые риски исключительно важными и при их наличии раскрывает это в финансовой отчетности. Налоговые риски включены в двадцатку важнейших корпоративных рисков Компании.

Дополнительную информацию о том, как мы выявляем и отслеживаем налоговые риски, см. в разделе «Управление рисками» Годового обзора «Полюса» за 2022 год, стр. 28.

Мы обращаемся за внешней консультацией, если в отношении налогового риска есть сложность или неопределенность. Компания проводит периодические тренинги для сотрудников по налоговым вопросам, чтобы информировать их о текущих тенденциях и изменениях.

**GRI 207-3**

Деятельность Компании в области налогообложения регулярно проверяется внутренним и внешним аудиторами. Внешний аудитор также осуществляет процесс заверения финансовой отчетности «Полюса». Компания является ответственным налогоплательщиком, и в отчетном году от наших заинтересованных сторон не поступало сообщений о неэтичном поведении со стороны Компании в отношении налогообложения.

«Полюс» активно и регулярно взаимодействует с налоговыми органами в духе согласованного соблюдения требований, и мы стремимся решать любые спорные вопросы путем проактивного и прозрачного обсуждения и переговоров.

Дополнительную информацию см. в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» Годового обзора «Полюса» за 2022 год, стр. 24.

## Уплаченные налоги<sup>3,4</sup>, млн руб.

**GRI 207-4**

Показатель	Российская Федерация		
	2022	2021	2020
Основная деятельность	Добыча полезных ископаемых		
Количество сотрудников (на конец года)	21 481	21 301	20 729
Выручка от продаж третьим лицам	294 067	365 178	364 216
Выручка от внутригрупповых операций с другими налоговыми юрисдикциями	-	-	-
Прибыль/убыток до налогообложения	136 625	202 788	153 672
Материальные активы, кроме денежных средств и их эквивалентов	531 829	448 601	393 582
Уплаченный налог на прибыль	17 146	29 511	30 904
Налог на прибыль в Отчете о совокупном доходе	16 486	29 561	30 729
Общее вознаграждение сотрудников	53 267	47 883	43 232
Налоги, удержанные и уплаченные от имени сотрудников	19 660	18 864	16 198
Налоги, взимаемые с клиентов	0	0	0
Отраслевые налоги и другие налоги или платежи в пользу государства	16 968	20 084	18 071
<b>НДПИ</b>	15 377	18 554	16 618
<b>Налог на имущество</b>	1 485	1 406	1 337
<b>Прочие платежи</b>	106	124	117
Значимые неопределенные налоговые позиции	0	0	0

# Вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия (продолжение)

## Создание экономической стоимости для заинтересованных сторон

Прямая экономическая стоимость представляет собой стоимость, которую «Полюс» создает за счет своей деятельности, и которая затем распределяется между заинтересованными сторонами, включая местные сообщества. Любая нераспределенная экономическая стоимость реинвестируется Компанией в работу по развитию бизнеса.

В 2022 году экономическая стоимость, созданная «Полюсом», составила 296,7 млрд руб. (\$4 297 млн),

что на 19% меньше, чем в 2021 году – 366,4 млрд руб. (\$4 983 млн). Это связано с уменьшением выручки в результате снижения объемов производства, а также со снижением в годовом сопоставлении средней цены реализации аффинированного золота. Производство золота по сравнению с предыдущим годом снизилось с 2 717 тыс. до 2 541 тыс. унций. Руководство Компании целенаправленно решило уменьшить объемы добычи по сравнению с первоначальным планом горных работ из-за повышенного риска возможных перебоев в цепочке поставок запасных частей и горнотранспортного оборудования.

Тем не менее, Компания поддерживает устойчивые операционные и финансовые результаты, будучи одним из крупнейших мировых производителей золота с налаженным сбытом и высокой рентабельностью по EBITDA.

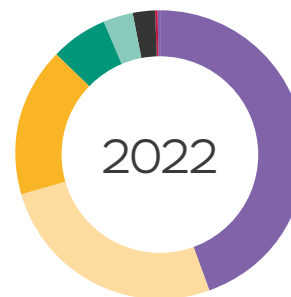
## Благотворительная и спонсорская деятельность

Группа «Полюс» стремится повысить качество жизни в регионах присутствия, реализуя социально значимые благотворительные и спонсорские инициативы. «Полюс» модернизирует инфраструктуру и городскую среду, поддерживает современное искусство, популяризирует здоровый образ жизни и спорт, вкладывается в образование и науку. С применением новой концепции Компания планирует с 2023 года выделить основные

и дополнительные направления благотворительной и спонсорской деятельности, а также использовать новые механизмы (фонд, грантовые заявки) для осуществления социальных проектов.

Несмотря на нестабильную ситуацию для российского бизнеса, «Полюс» в 2022 году сохранил в полном объеме уровень социальной поддержки, в том числе в регионах присутствия. В отчетном году социальные инвестиции составили 5 млрд руб. (\$72,6 млн), увеличившись на 5% по сравнению с 2021 годом.

## Распределение расходов по направлениям социальной поддержки, федеральные и региональные проекты, %

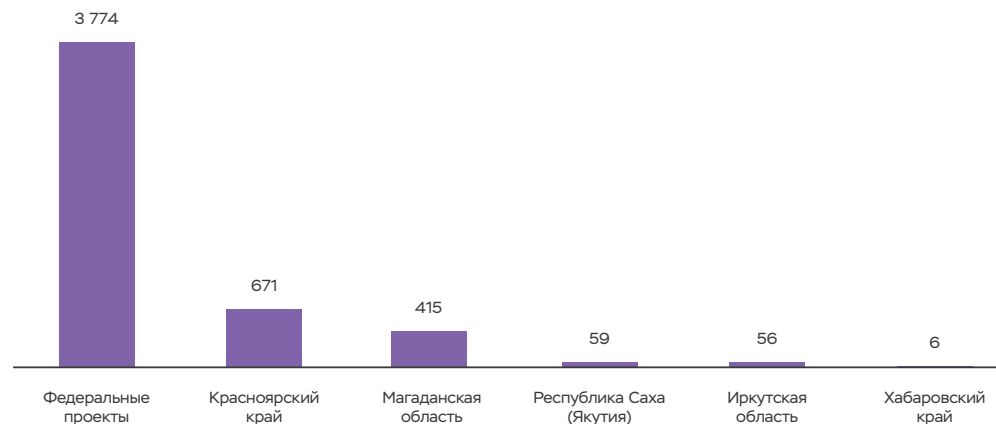


Культура и искусство	44,7
Содействие деятельности отраслевых союзов и объединений	25,9
Развитие регионов	16,8
Образование и наука	6,4
Помощь незащищенным слоям населения	3,4
Спорт и здоровый образ жизни	2,3
Экология и охрана окружающей среды	0,4
Волонтерство	0,2

## Прямая экономическая стоимость, созданная и распределенная<sup>1</sup>, млн руб.

GRI 201-1		2022	2021	2020
Позиция	Заинтересованная сторона			
<b>Прямая созданная экономическая стоимость</b>		<b>296 671</b>	<b>366 448</b>	<b>365 845</b>
Выручка от реализации золота	Широкий спектр заинтересованных сторон	288 464	360 660	361 196
Выручка от прочей реализации		5 603	4 518	3 020
Доход от финансовых инвестиций		2 037	1 057	1 569
Доход от продажи активов		567	213	60
<b>Распределенная экономическая стоимость</b>		<b>(148 331)</b>	<b>(250 079)</b>	<b>(218 130)</b>
Операционные расходы	Поставщики и подрядчики	(47 338) <sup>2</sup>	(47 543)	(38 243)
Зарплата и прочие выплаты сотрудникам	Сотрудники	(47 172)	(44 048)	(44 469)
Выплаты инвесторам	Акционеры и кредиторы	(15 337)	(105 799)	(83 351)
Выплаты акционерам		(265)	(91 058)	(66 380)
Выплаты кредиторам		(15 072)	(14 741)	(16 971)
Выплаты в пользу государства	Государство	(33 321)	(48 917)	(49 394)
Включая расходы по налогу на прибыль		(16 486)	(29 561)	(30 729)
Инвестиции в развитие местных сообществ	Местные сообщества	(5 163)	(3 772)	(2 673)
<b>Нераспределенная экономическая стоимость</b>		<b>148 340</b>	<b>116 368</b>	<b>147 714</b>

## Структура оказываемой социальной поддержки в развитии по регионам, млн руб.





<sup>1</sup> При среднегодовом курсе рубля к доллару США в 2022 году – 68,55, в 2021 году – 73,65, в 2020 году – 72,15.

<sup>2</sup> В 2022 году изменен метод расчета операционных расходов с косвенного на прямой.









# Вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия (продолжение)

## Значимые проекты по социально-экономическому развитию









### Красноярский край

-  Благоустройство скульптурно-мемориального комплекса «Сквер геологов»
-  Поддержка Музея геологии Средней Сибири
-  Выставка «Золото рядом» в Музее геологии Центральной Сибири
-  Международный турнир по художественной гимнастике «Весенний кубок»
-  Поддержка регбийного клуба «Красный Яр»
-  Полумарафон «Жара»
-  Создание многосерийной исторической драмы «Красный Яр»
-  Строительство лодочной станции «Остров»
-  Фестиваль граффити в Красноярске
-  Фестиваль Дмитрия Хворостовского
-  Реализация долгосрочной программы сохранения биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса»








### Иркутская область

-  Финансирование разработки архитектурно-планировочной концепции благоустройства «Бодайбо – золото Сибирской тайги»
-  Завершение реконструкции культурно-досугового центра в городе Бодайбо
-  Финансирование проектно-сметной документации по ремонту здания Бодайбинского горного техникума
-  Финансирование строительства ангара для автотехники дорожного хозяйства
-  Приобретение медицинского оборудования и лекарств для районной больницы в городе Бодайбо
-  Закупка мебели для общеобразовательной школы № 1 в городе Бодайбо
-  Приобретение тренажеров и спортивного инвентаря для детского оздоровительного центра в городе Бодайбо
-  Реализация долгосрочной программы сохранения биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса»



### Республика Саха (Якутия)

-  Фестиваль современного искусства «Территория. Якутск»
-  Седьмой театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон»
-  Строительство спортивной многофункциональной площадки в поселке Нижний Куранах
-  Приобретение переносного уличного светодиодного экрана для дома культуры «Металлург»
-  Ремонт (асфальтирование) автомобильных дорог в поселке Нижний Куранах
-  Создание лаборатории обогащения полезных ископаемых в Алданском политехническом техникуме
-  Приобретение и поставка спортивного инвентаря для четырех общеобразовательных школ
-  Реализация долгосрочной программы сохранения биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса»

### Магаданская область








-  Мероприятия по комплексному благоустройству поселка Усть-Омчуг
-  Финансирование подготовки и проведения VI Всероссийского золотого Фестиваля по промывке золота «Старательский фарт»
-  Финансирование оформления и оборудования детского сада «Сказка» в Магадане
-  Создание в школе поселка Усть-Омчуг кабинета здоровья
-  Поддержка изготовления и установки в городе Магадане стелы «Город трудовой доблести»
-  Строительство культурно-общественного центра в парке «Маяк»
-  Реализация долгосрочной программы сохранения биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса»

### Хабаровский край

-  Пожертвование денежных средств на приобретение техники для нужд района имени Полины Осипенко
-  Помощь коренным малочисленным народам Севера – строительству национальной деревни «Урыкан» и вручение новогодних подарков детям



### Категория

-  Инфраструктура и уровень жизни
-  Здравоохранение
-  Искусство и культура
-  Спорт и здоровый образ жизни
-  Наука и образование
-  Благотворительные и социальные проекты
-  Охрана окружающей среды



# Вклад в социально-экономическое развитие регионов (продолжение)

## КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

В Красноярском крае находятся два крупнейших месторождения «Полюса»: Олимпиада и Благодатное

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2022 году: искусство и культура, инфраструктурные проекты в рамках соглашений

# 671,3

млн руб. (\$9,8 млн)  
Объем социальных инвестиций

# 38

Реализовано проектов в сфере благотворительности и спонсорства

## Избранные проекты в Красноярском крае

### Практический пример

#### Фестиваль Дмитрия Хворостовского

С 8 по 23 октября 2022 года в Красноярске прошел фестиваль Дмитрия Хворостовского – крупнейшее музыкальное событие края. Приурочен к 60-летию со дня рождения артиста.

#### Полученный опыт

Фестиваль Дмитрия Хворостовского вносит свой вклад в развитие искусства в России и сохранение культурного наследия. При поддержке «Полюса» множество слушателей смогло насладиться концертами фестиваля в Красноярске.

### Практический пример

#### Фестиваль граффити в Красноярске

На фестивале Street Art собрались 26 уличных художников со всей России. Второй год подряд проект рассказывает жителям и гостям Красноярска об искусстве в городском пространстве. На новой выставке представлены образцы руды с месторождений «Полюса», макет самого большого золотодобывающего карьера России с детально проработанной горной техникой.

#### Полученный опыт

«Полюс» поддерживает современное искусство. Фестиваль Street Art предоставляет площадку художникам для развития современного уличного искусства, а местным жителям – возможность узнать о нем и посмотреть на него по-новому.

### Практический пример

#### Создание многосерийной исторической драмы «Красный Яр»

Историческая драма о золотой лихорадке XIX века в Сибири «Красный Яр». Состоит из восьми серий. Фильм посвящен 200-летию образования Енисейской губернии. Действие картины разворачивается параллельно в современности и в 1863 году. Съемки проходили в Красноярске и районах края. Премьера состоится в 2023 году.

#### Полученный опыт

Создание оригинальных фильмов и поддержка молодых талантов способствуют продвижению отечественной киноотрасли. Тематика исторической драмы «Красный Яр» будет интересна многим зрителям, фильм также играет просветительскую роль и показывает красоты Красноярского края.

### Практический пример

#### Поддержка выставок в музеях геологии

«Полюс» совместно с московским Политехническим музеем открыли выставку «Золото рядом» в Музее геологии Центральной Сибири. Экспозиция рассказывает о происхождении драгоценного металла и способах его добычи.

«Полюс» также приобрел витрины для выставочных экспозиций Музея геологии Средней Сибири. В обновленных витринах разместилось более 700 образцов уникальных минералов и камней, полученных в ходе геологических работ на территории Красноярского края, Тывы и Хакасии.

#### Полученный опыт

Экспозиции музеев представляют интерес как для студентов профильных специальностей и старшеклассников, так и для широкой аудитории. Помимо образовательной ценности, выставки способствуют продвижению науки геологии и золотодобычи как современной высокотехнологичной отрасли.

### Практический пример

#### Международный турнир по художественной гимнастике «Весенний кубок»

С 18 по 21 мая в Красноярске в девятый раз прошли Всероссийские соревнования по художественной гимнастике «Весенний кубок». Мероприятие традиционно поддерживает компания «Полюс». Главными звездами соревнований стали сестры-близняшки Дина и Арина Аверины.

#### Полученный опыт

Популяризация спорта и здорового образа жизни среди молодежи – одно из приоритетных направлений социальной политики «Полюса». Компания ежегодно помогает проводить международный турнир по художественной гимнастике «Весенний кубок».

### Практический пример

#### Благоустройство скульптурно-мемориального комплекса «Сквер геологов»

В центре площадки на постаменте возвышается 2,5-метровая бронзовая фигура геолога авторства красноярского скульптора Андрея Кияницына. Рядом расположена стела из различных видов гранита с нанесенным на нее изображением карты Красноярского края. Также установлены уличная мебель, дорожки, фонари.

#### Полученный опыт

Создание сквера, посвященного геологам, отражает уважение и благодарность профессионалам-первопроходцам. «Полюс» популяризирует науку геологию, чтобы молодое поколение продолжило дело предшественников. А у Красноярска появилось уникальное общественное пространство.

# Вклад в социально-экономическое развитие регионов (продолжение)

## ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

В Иркутской области располагаются следующие месторождения «Полюса»: Вернинское, Россыпи и Сухой Лог

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2022 году: развитие регионов и помощь незащищенным слоям населения

### Избранные проекты в Иркутской области

#### Практический пример

##### Финансирование разработки архитектурно-планировочной концепции благоустройства «Бодайбо – золото Сибирской тайги»

Благодаря поддержке «Полюса» проект благоустройства города Бодайбо победил в VI Всероссийском конкурсе лучших проектов создания комфортной городской среды Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации. В 2023 году на реализацию проекта будет выделено 90 млн руб. из федерального и областного бюджетов.

#### Полученный опыт

При помощи «Полюса» город Бодайбо получил передовой проект улучшения городской среды и финансирование, чтобы местные жители и работники Компании смогли жить в комфортных и современных городских условиях.

#### Практический пример

##### Завершение реконструкции муниципального казенного учреждения «Культурно-досуговый центр города Бодайбо и района»

Сотрудничество с культурно-досуговым центром продолжается уже пять лет. На средства «Полюса» отремонтированы коммуникации, обновлен интерьер кинозала. В 2022 году проведен капитальный ремонт помещения здания, закуплена мебель в фойе и кабинеты, уложен ковролин в кинозале.

#### Полученный опыт

Культурно-досуговый центр – это основное место для проведения культурных мероприятий города. Жители могут посмотреть здесь кино на больших экранах. В центре также занимаются творческие коллективы, молодежь, поэтому Компания обеспечила их красивым и безопасным домом для творчества.

#### Практический пример

##### Финансирование строительства ангара для автотехники дорожного хозяйства

Между компанией «Полюс» и правительством Иркутской области в 2022 году обновлено соглашение о социально-экономическом сотрудничестве по реализации инфраструктурных проектов. В частности, «Полюс» осуществляет реконструкцию дорожной сети в Бодайбинском районе.

#### Полученный опыт

Реализация проекта улучшит состояние бодайбинских дорог, что является стратегически важным для развития транспортной доступности региона.

#### Практический пример

##### Приобретение медицинского оборудования и лекарств для районной больницы города Бодайбо

В 2022 году для учреждения закуплены гастроскоп, палатный монитор для фиксации жизненно важных показателей пациентов реанимации, три аппарата ЭКГ, аппарат для массажа барабанной перепонки и другое оборудование.

#### Полученный опыт

Здоровье и благополучие местных жителей – первоочередная ценность для «Полюса». Компания поддерживала больницы во время пандемии COVID-19 и стремится обеспечить их необходимыми технологиями и лекарствами.

#### Практический пример

##### Финансирование проектно-сметной документации по ремонту здания Бодайбинского горного техникума

Капитальный ремонт не проводился много лет, поэтому необходимо распланировать и осуществить ремонт здания. Также в 2022 году на средства «Полюса» открыта лаборатория обогащения полезных ископаемых и приобретено электротехническое оборудование для практических занятий и демонстрационного выпускного экзамена.

#### Полученный опыт

«Полюс» уверен в необходимости поддерживать образование и давать молодежи возможность для развития. Спонсирование ремонта здания Бодайбинского горного техникума, открытие лаборатории и закупка оборудования успешно служат данным целям.

#### Практический пример

##### Закупка мебели для общеобразовательной школы № 1 города Бодайбо

Все начальные классы оборудованы новыми партами и стульями, закуплены шкафы и другое школьное оборудование.

#### Полученный опыт

«Полюс» заботится о подрастающем поколении и создает комфортные условия для обучения школьников в регионе присутствия.

# 55,9

млн руб. (\$816 тыс.)  
Объем социальных инвестиций

# 78

Реализовано проектов в сфере благотворительности и спонсорства

# Вклад в социально-экономическое развитие регионов (продолжение)

## РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)

В Якутии находится месторождение Куранах

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2022 году: развитие регионов, культура и искусство

# 58,9

млн руб. (\$860 тыс.)  
Объем социальных инвестиций

# 45

Реализовано проектов в сфере благотворительности и спонсорства

### Избранные проекты в Якутии

#### Практический пример

##### Проведение фестиваля современного искусства «Территория. Якутск» в Якутске

Организация и проведение фестиваля. В течение недели на шести площадках города Якутска состоялось 25 мероприятий. В их числе 13 спектаклей и читок современных пьес, которые посетили более 4 тыс. зрителей, а также 11 лекций и мастер-классов заслуженных экспертов театральной сферы – в них приняли участие 200 профессиональных артистов, включая представителей театров, одержавших победу в седьмом конкурсе региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон».

#### Полученный опыт

«Полюс» способствует развитию различных направлений современного искусства. Среди традиционных направлений поддержки Компании – театральное искусство. «Полюс» ежегодно помогает в организации фестиваля современного искусства «Территория» и театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон».

#### Практический пример

##### Строительство спортивной многофункциональной площадки в поселке Нижний Куранах

В 2022 году в рамках празднования столетия создания Якутской Автономной Советской Социалистической Республики (ЯАССР) и 75-летия поселка началось строительство спортивной многофункциональной площадки для жителей поселка. В 2023 году объект будет введен в эксплуатацию.

#### Полученный опыт

В рамках популяризации спорта и здорового образа жизни «Полюс» создает условия для массового отдыха жителей поселка.

#### Практический пример

##### Создание лаборатории обогащения полезных ископаемых в Алданском политехническом техникуме

В 2022 году «Полюс» выделил 1,6 млн руб. на проект по созданию лаборатории обогащения полезных ископаемых в Алданском политехническом техникуме, куда закуплено специализированное оборудование.

#### Полученный опыт

«Полюс» спонсирует учебные учреждения, чтобы обеспечить молодежь качественным образованием с использованием современного оборудования и популяризировать горное дело.

#### Практический пример

##### Приобретение и поставка спортивного инвентаря для школ

Четыре средние общеобразовательные школы в поселке Нижний Куранах, городах Алдан и Якутск Республики Саха (Якутия) получили от Компании необходимый спортивный инвентарь для занятий физкультурой.

#### Полученный опыт

«Полюс» делает спорт доступным для детей, чтобы подрастающее поколение имело удобные условия для занятий физической культурой в школе и поддержания здорового образа жизни.

#### Практический пример

##### Приобретение переносного уличного светодиодного экрана для дома культуры «Металлург»

«Полюс» приобрел переносной уличный светодиодный экран для проведения массовых культурных мероприятий на территории муниципального образования Нижний Куранах. С использованием нового экрана проведены культурные мероприятия в честь Дня металлурга, приуроченного к 65-летию рудника «Куранах» и 75-летию поселка Нижний Куранах.

#### Полученный опыт

У дома культуры появилась возможность проводить культурные массовые мероприятия для жителей поселка в более ярком и интерактивном формате.

#### Практический пример

##### Ремонт (асфальтирование) автомобильных дорог в поселке Нижний Куранах

Отремонтированы дороги по улицам Строительная, Трудовая и Школьная, по которым ежедневно перевозят работников Компании к месту работы и обратно.

#### Полученный опыт

Качество дорог – важная тема для жителей региона, поэтому «Полюс» улучшает состояние дорожного полотна для комфортного передвижения работников и местных жителей.

# Вклад в социально-экономическое развитие регионов (продолжение)

## МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

В Магаданской области «Полюс» владеет месторождением Наталка

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2022 году: развитие регионов и образование

415

млн руб. (\$6 млн)  
Объем социальных инвестиций

28

Реализовано проектов в сфере благотворительности и спонсорства

## Избранные проекты в Магаданской области

### Практический пример

#### Строительство культурно-общественного центра в парке «Маяк»

Строительство объекта реализуется в рамках федерального проекта «Формирование комфортной городской среды», национального проекта «Жилье и городская среда». За счет Компании проведены следующие виды работ: земляные работы (разработка котлована), устройство монолитных железобетонных конструкций стен подземного этажа и фундаментных балок, фундаментной плиты, монолитных фундаментов, гидроизоляционные работы; начаты работы по монтажу металлоконструкций каркаса здания.

#### Полученный опыт

«Полюс» занимается благоустройством городского пространства в регионах присутствия. В новом центре будут проводиться культурные и туристические мероприятия – выставки, форумы, конференции. У Магадана, таким образом, появится ультрасовременное общественное пространство для проведения массовых мероприятий и вместе с тем – туристическая достопримечательность.

### Практический пример

#### Создание в школе поселке Усть-Омчуг кабинета здоровья

Целью проекта является создание современных условий для сохранения и укрепления здоровья школьников и внедрения инновационных технологий. За счет Компании произведен ремонт помещений кабинета здоровья, приобретено высокотехнологичное оборудование (массажные кресла нового поколения, капсулы здоровья, ингаляторы, терапевтический аппарат для диагностики и лечения УФ-лучами и другое профилактическое оборудование).

#### Полученный опыт

«Полюс» заботится о здоровье подрастающего поколения и обеспечивает школы инновационными технологиями для сохранения здоровья детей и подростков.

### Практический пример

#### Мероприятия по комплексному благоустройству поселка Усть-Омчуг

Ремонт и окраска фасадов жилых домов с элементами художественной росписи торцевых стен; ремонт подъездов; финансирование разработки проектно-сметной документации для проведения капитального ремонта 10 объектов; приобретение современных архитектурных элементов для устройства аллеи.

#### Полученный опыт

Жители поселка в результате поддержки «Полюса» получают благоустроенные дворовые территории и отремонтированные жилые здания, что повысит уровень жизни местного населения.

### Практический пример

#### Финансирование подготовки и проведения VI Всероссийского золотого фестиваля по промывке золота «Старательский фарт»

Основными целями фестиваля являются: повышение интереса к золотодобывающей отрасли, повышение туристической привлекательности региона. Фестиваль прошел в Магадане в июле 2022 года.

#### Полученный опыт

«Полюс» считает, что проведение фестивалей и других культурных мероприятий способствует качественному досугу, просветительской деятельности и повышению туристического интереса к городу и региону.

### Практический пример

#### Финансирование оформления и оборудования детского сада «Сказка» в Магадане

В 2019 году «Полюс» финансировал разработку проектно-сметной документации на строительство детского дошкольного учреждения. Помощь детскому саду осуществляется в рамках национального проекта «Демография». «Полюс» выполнил художественное оформление интерьеров помещений, установил интерактивное и цифровое оборудование, приобрел развивающее игровое оборудование.

#### Полученный опыт

Благодаря «Полюсу» дошкольники будут ходить в красивый и оборудованный по лучшим стандартам детский сад.

### Практический пример

#### Поддержка изготовления и установки в Магадане стелы «Город трудовой доблести»

Мемориал призван увековечить трудовой подвиг магаданцев в годы Великой Отечественной войны, а также развивать сферу патриотического воспитания молодежи.

#### Полученный опыт

Компания «Полюс» чтит память о героях Великой Отечественной войны и стремится сохранить ее для настоящих и будущих поколений.



## Вклад в социально-экономическое развитие регионов (продолжение)

### Коренные малочисленные народы

**GRI 411-1, GRI MM5, GRI MM6, GRI MM7**

«Полюс» одинаково уважительно относится ко всем группам местного населения и учитывает их интересы в своей деятельности. При взаимодействии с коренными малочисленными народами «Полюс» ориентируется на ряд внутренних документов: Политику взаимодействия с заинтересованными сторонами, Политику в области защиты прав человека, стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами» и стандарт «Деятельность по переселению».

Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами» предписывает применение эффективного двустороннего канала связи с коренными малочисленными народами, поэтому представители таких народов могут оставить обращение на горячую линию «Полюса». Также Компания обычно проводит консультации с представителями коренных этнических групп по вопросам деятельности Компании. В отчетном периоде «Полюс» не выявил каких-либо нарушений прав коренных малочисленных народов, в том числе обычаев землепользования или традиционного уклада жизни.

Подробную информацию о теме прав человека и о работе горячей линии см. в разделах «Соблюдение прав человека», стр. 25, и «Прием обращений по вопросам этики и прав человека», стр. 26.

В отчетном году в состав группы «Полюс» вошло месторождение Чульбаткан (ООО «Удинск Золото»). Села Удинск и Оглонги являются местами компактного проживания коренных малочисленных народов Севера (КМНС). Компания стремится увеличить положительное воздействие своей деятельности на КМНС и минимизировать потенциальное отрицательное воздействие. На новую бизнес-единицу распространяются все политики, стандарты и подходы по взаимодействию с заинтересованными сторонами и соблюдению прав местных жителей и КМНС, принятые в группе «Полюс».

Несмотря на то что Чульбаткан присоединился к Группе в середине года, «Полюс» сохранил объем материальной поддержки местных жителей на существовавшем уровне, реализовал мероприятия по благоустройству и улучшению транспортной инфраструктуры. Компания также считает важным на постоянной основе содействовать проведению традиционных праздников коренных малочисленных народов. К примеру, в 2022 году «Полюс» профинансировал строительство этнической деревни «Урыкан» для проведения национального праздника «Бакалдын – встреча друзей». Бакалдын – традиционный эвенкийский праздник, в переводе с эвенкийского означает «встреча». Праздник ознаменует радостный сбор родовых общин и друзей после долгой зимы.

Для сохранения высокого уровня сотрудничества руководство Чульбаткана также провело встречу с председателем районного отделения региональной общественной организации «Ассоциация коренных малочисленных народов Севера Хабаровского края» муниципального района имени Полины Осипенко. Стороны обсудили перспективы сотрудничества на 2023 год и среднесрочную перспективу.

«Полюс Алдан» ежегодно помогает населенным пунктам в местах традиционного проживания КМНС Алданского района Республики Саха (Якутия). В частности, в 2022 году выделены средства на очистку питьевой воды для населения Беллетского эвенкийского национального наслега.

## Выстраивание ответственной цепочки поставок

### Подход в области менеджмента

**GRI 2-6, GRI 3-3, GRI 204-1**

В «Полюсе» функционирует развитая система управления цепочкой поставок, обеспечивающая бесперебойное снабжение Компании и ее операционную эффективность. Система включает блок коммерции и логистики (БКИЛ), а также специализированную транспортную компанию «Полюс Логистика» и функциональные подразделения бизнес-единиц.

Блок коммерции и логистики осуществляет общее руководство закупочной деятельностью, оказывает методологическую поддержку бизнес-единиц и «Полюс Логистика», а также осуществляет обучение их персонала.

Большую часть закупок Компании составляют сырье и оборудование, необходимые для ее функционирования. Со своими поставщиками «Полюс» стремится выстраивать долгосрочные отношения, благодаря чему обеспечивается бесперебойность поставок.

#### Практический пример

##### Расширение взаимодействия с национальными поставщиками

В 2022 году «Полюс» начал реализацию программы по расширению взаимодействия с национальными поставщиками и принял решение об организации системной работы, направленной на существенное снижение зависимости от иностранного оборудования. Для координации этой работы создано специальное структурное подразделение и сформирован коллегиальный орган – Постоянно действующая комиссия. Комплекс мероприятий, реализуемых для этой цели и учитывающих критичность и срочность, собран в соответствующей Программе.

На основании результатов анализа предложений рынка промышленного оборудования сформирован круг российских компаний, в партнерстве с которыми идет освоение производства аналогов, отвечающих потребностям Компании. Мы предполагаем проводить испытания полученных образцов в реальных условиях эксплуатации для проверки и подтверждения заявляемых технических характеристик. В случае положительных результатов применение продукции может быть масштабировано на производственных объектах Компании.

«Полюс» задает высокий уровень требований к применяемой продукции, который базируется на длительном опыте применения передовых иностранных технологий. Данное обстоятельство дополнительно стимулирует российского производителя к собственному технологическому развитию.

##### Полученный опыт

Реализация Программы по расширению взаимодействия с национальными поставщиками создает предпосылки к технологической независимости от иностранных технологий, оборудования, запасных частей и расходных материалов. При реализации новых проектов появляется потенциал для принятия проектных решений без привязки к иностранным производителям и поставщикам услуг, с возможностью технически обоснованного выбора.

Внедрение российских аналогов оборудования становится для «Полюса» гарантией от влияния внешних ограничений и обеспечивает устойчивую операционную деятельность и развитие Компании.



# Выстраивание ответственной цепочки поставок (продолжение)

## Ответственные закупки

Принципы устойчивого развития пронизывают все процессы «Полюса», это касается и закупочной деятельности. Учет аспектов устойчивого развития в цепочке поставок позволяет управлять различными ESG-рисками и минимизировать их влияние на Компанию.

ESG-принципы, соблюдения которых «Полюс» ожидает от всех своих поставщиков и подрядчиков, закреплены в Кодексе поведения поставщика. Кроме того, «Полюс» ожидает, что его контрагенты будут следовать указанным принципам кодекса в отношениях со всеми своими партнерами.

Принципы Кодекса поведения поставщика сгруппированы по шести аспектам устойчивого развития:

- экологическая ответственность;
- условия труда и соблюдение прав человека;
- охрана труда и промышленная безопасность;
- деловая этика, комплаенс и защита информации;
- политика закупок для собственных поставщиков;
- социальная ответственность.

«Полюс» проводит оценку своих поставщиков с использованием ESG-критериев. Все поставщики, допущенные к участию в тендерах, заполнили анкеты, содержащие вопросы соблюдения прав человека в подтверждение того, что их деятельность не противоречит законодательству.

Особое внимание уделяется предквалификации поставщиков по показателям в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС). Требования закреплены в Стандарте взаимодействия с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Выполнение указанных требований является обязательным для доступа к тендерам. Для всех бизнес-единиц Компании разработаны методические рекомендации для участников подразделений коммерции, которые помогают им на всех этапах процесса закупок.

Оценка поставщиков проводится на основании около 50 критериев, особо важные из них требуют документального подтверждения. Она позволяет оценить соответствие поставщиков стандартам «Полюса». В 2022 году существенных проблем в области ОТ, ПБ и ООС среди поставщиков выявлено не было.

«Полюс Логистика», в свою очередь, управляет вопросами транспортировки согласно Международному кодексу обращения с цианидами, что подтверждено соответствующим сертификатом. Логистическая компания оценивает необходимость доработки процессов и усиления транспортного контроля.

Закупочная деятельность организована на базе платформ, которые позволяют автоматизировать процессы закупок на всех этапах от выявления потребностей до взаимодействия с поставщиками. Для удобства функционируют чат-боты, которые поддерживают и упрощают взаимодействие с поставщиками.

Информация об актуальных закупках размещается Компанией на корпоративном сайте и платформе «РТС-тендер».

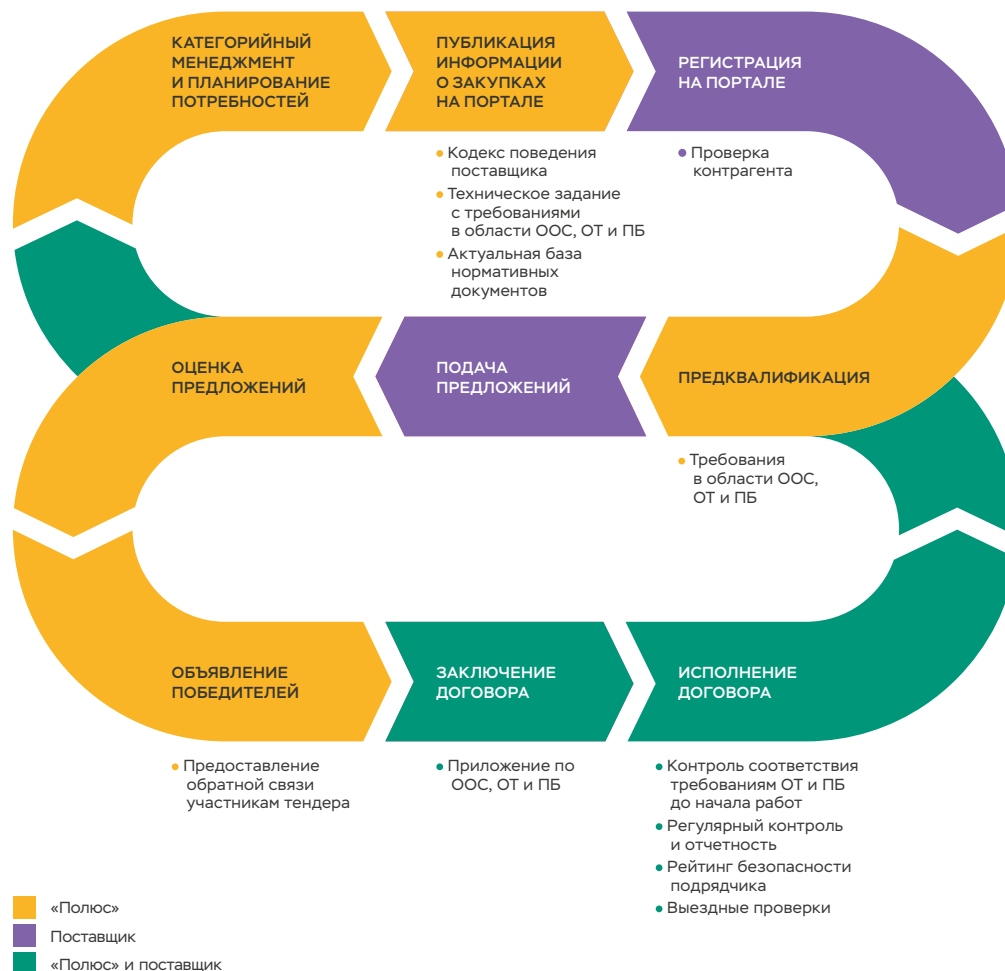
## Управление рисками в цепочке поставок

Риск нарушения цепочки поставок заключается в нарушении сроков поставки, а также в качестве поставляемых товаров.

«Полюс» проводит идентификацию критических поставщиков, которые являются крупнейшими поставщиками либо поставщиками наиболее важных компонентов. Их идентификация позволяет выявлять наиболее проблемные зоны в цепочке поставок и применять риск-ориентированный подход к управлению закупками.

В паспорте риска нарушения цепочки поставок закреплён владелец риска и различные мероприятия по управлению им. Паспорт риска был обновлен в 2022 году, его оценка была повышена в связи со значительными изменениями внешней среды. Департамент операционного контроля в составе блока внутреннего контроля и аудита ежеквартально проводит анализ результатов, эффективности и качества организации закупочных процедур «Полюса». Внутренний аудит также регулярно проводит независимые аудиты закупочной деятельности, уделяя особое внимание закупкам в отношении крупных инвестиционных проектов.

## Путь поставщика



# Выстраивание ответственной цепочки поставок (продолжение)

## Взаимодействие с поставщиками

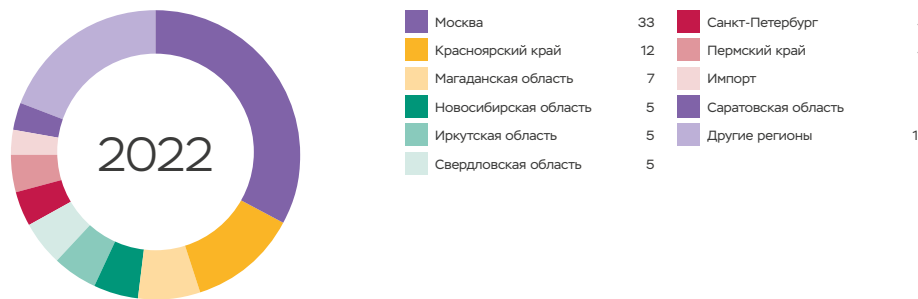
«Полюс» регулярно взаимодействует с поставщиками, в том числе по вопросам устойчивого развития. В ходе этих встреч поставщики могут задать интересующие их вопросы, а также обсудить с Компанией изменения в закупочных процессах.

В случае возникновения конфликтных ситуаций или жалоб все поставщики могут обратиться в [Конфликтную комиссию](#). Конфликтная комиссия призвана обеспечить прямой диалог с поставщиками и позволяет максимально оперативно решать проблемы, возникающие на этапе выбора поставщиков.

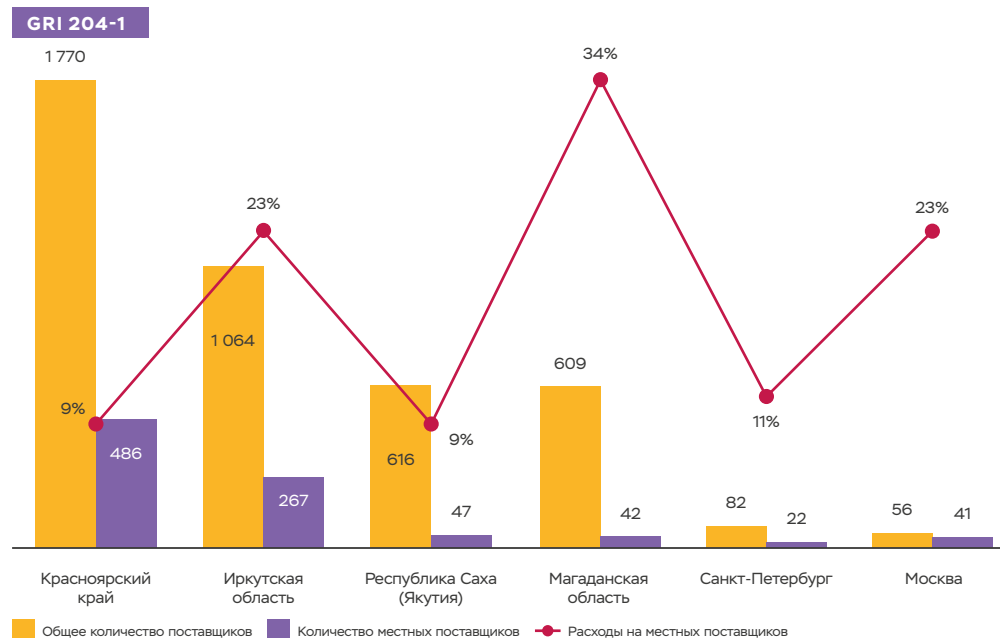
## Закупки у местных поставщиков

Деятельность «Полюса» косвенно стимулирует экономическое развитие в регионах присутствия за счет взаимодействия с местными производителями. Компания отдает приоритет местным поставщикам в случае их соответствия требованиям Компании. Закупки у компаний из регионов присутствия позволяют Компании обеспечить более тесные отношения с поставщиками и обеспечить лучшие условия за счет экономии на логистике. В 2022 году 16% закупок «Полюса» пришлось на местных поставщиков. Местных поставщиков «Полюс» определяет как поставщиков, действующих в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки.

Распределение поставщиков по регионам (по объему закупок), %



Закупки у местных поставщиков по регионам



## Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

- планомерно оказывать поддержку регионам присутствия в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве и в рамках традиционных направлений благотворительной и спонсорской деятельности Компании;
- зарегистрировать и начать работу благотворительного фонда;
- реализовать с помощью фонда грантовые благотворительные проекты и конкурсы в регионах присутствия;
- продолжить реализацию программы расширения взаимодействия с национальными поставщиками и перестройку цепочки поставок;
- продолжить интеграцию ESG-аспектов в цепочку поставок.



# Приложения

Мы ежегодно публикуем отчетность по устойчивому развитию, чтобы обеспечить наши заинтересованные стороны актуальной информацией о деятельности Компании.

Об Отчете .....	85
Таблица GRI .....	87
Отчет о независимой проверке .....	100
Контактная информация .....	102



# Об Отчете

## Подход к подготовке отчетности

### GRI 2-3

В Отчете об устойчивом развитии за 2022 год (далее – Отчет) представлены основные результаты деятельности «Полюса» в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2022 года, а также планы Компании на 2023 год и среднесрочную перспективу. Отчетный период совпадает с отчетным периодом финансовой отчетности «Полюса» по МСФО.

Публикация Отчета запланирована на дату не позднее 31 мая 2023 года.

«Полюс» ежегодно выпускает отчеты об устойчивом развитии начиная с 2012 года. Отчеты «Полюса» за последние годы доступны на сайте Компании по адресу: [www.polyus.com/ru/investors/results-andreports/](http://www.polyus.com/ru/investors/results-andreports/).

Дополнительная информация о деятельности Компании в области устойчивого развития публикуется в разделе: [www.sustainability.polyus.com/ru/](http://www.sustainability.polyus.com/ru/).

В 2022 году Отчет об устойчивом развитии был подготовлен в соответствии с обновленными в 2021 году Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Стандарты GRI). Компания также традиционно опиралась на применимые требования Отраслевого приложения GRI для горнодобывающих и металлургических предприятий.

В Отчете «Полюса» также описываются мероприятия по соблюдению принципов Глобального договора ООН и вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН (ЦУР). Подход к вопросам изменения климата Компания раскрывает с учетом рекомендаций Международной рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD). С 2021 года в рамках отчетов об устойчивом развитии раскрывалась информация с учетом TCFD. В 2023 году полноценный TCFD-отчет публикуется в рамках Годового обзора Компании за 2022 год.

Годовой обзор за 2022 год можно найти на сайте Компании по адресу: [www.polyus.com/ru/investors/disclosure/annual-reports/](http://www.polyus.com/ru/investors/disclosure/annual-reports/).

### GRI 2-14

Директор по устойчивому развитию Компании управляет процессом подготовки Отчета при участии назначенных ответственных коллег из профильных функциональных департаментов управляющей компании. На уровне Совета директоров проходит проверка и утверждение Отчета.

## Активы, входящие в границы Отчета об устойчивом развитии

Наименование общества	Наименование в Отчете	Основной регион присутствия (юридический адрес)
<b>Бизнес-единицы</b>		
ПАО «Полюс» и ООО «УК Полюс»	Головной офис	Москва
АО «Полюс Красноярск»	Олимпиада и Благодатное	Красноярский край
АО «Полюс Вернинское»	Вернинское	Иркутская область
АО «Полюс Алдан»	Куранах	Республика Саха (Якутия)
АО «Полюс Магадан»	Наталка	Магаданская область
АО «ЗДК «Лензолото» <sup>1</sup>	Россыпи	Иркутская область
ООО «Полюс Сухой Лог»	Сухой Лог	Иркутская область
ООО «Удинск Золото»	Чульбаткан	Хабаровский край
<b>Прочие (сервисные компании)</b>		
АО «Полюс Логистика»	«Полюс Логистика»	Красноярский край
ООО «Полюс Строй»	«Полюс Строй»	Красноярский край
ООО «Полюс Проект»	«Полюс Проект»	Красноярский край
ООО «ЧОП «Полюс Щит» и ООО «ЧОП «Полюс Щит-М»	«Полюс Щит»	Красноярский край
Группа Энергетика, включая АО «Витимэнерго», АО «Витимэнергосбыт», ЗАО «Мамаканская ГЭС» и АО «Витимэнергострой»	Группа Энергетика	Иркутская область
ООО «МФЦ Полюс»	Многофункциональный центр (МФЦ)	Красноярский край
ООО «Полюс Диджитал»	«Полюс Диджитал»	Москва
ООО «Полюс Геосервис»	«Полюс Геосервис»	Санкт-Петербург

## Границы отчетности

### GRI 2-2

«Полюс» ежегодно публикует консолидированную финансовую отчетность по МСФО, заверенную независимым аудитором. В Отчете об устойчивом развитии Компания использует аналогичный перечень бизнес-единиц. В 2022 году в состав группы включены компании: ООО «Удинск Золото» (Чульбаткан), ООО «Полюс Диджитал», ООО «Полюс Геосервис».

Консолидированная финансовая отчетность по МСФО доступна на [сайте Компании](#).

Данные по «Полюс Финанс» (Polyus Finance Plc) учитываются исключительно при расчете созданной и распределенной прямой экономической стоимости для обеспечения согласованности с информацией, приведенной в финансовой отчетности. Деятельность и результаты организации не включаются в налоговые и прочие данные, раскрываемые в Отчете.

Данные по новым активам включены в расчет показателей Группы начиная с 2022 года. Экологические показатели по месторождению Чульбаткан учитывались только за тот период, что предприятие входило в контур группы (второй – четвертый кварталы), по остальным показателям – за весь отчетный год.

Если границы отчетности для той или иной существенной темы отличаются от установленных, то в тексте Отчета дается дополнительное пояснение.

## Оценка существенности

### GRI 3-1

«Полюс» ежегодно проводит оценку существенности в три этапа по сложившейся процедуре. В 2022 году Компания модифицировала подход к оценке существенности в соответствии с обновленными в 2021 году Стандартами GRI.

На первом этапе «Полюс» провел анализ и определил потенциальные положительные и негативные воздействия на экономику, окружающую среду или социальную сферу, в том числе на права человека. В результате был определен список ключевых воздействий в области устойчивого развития.

На втором этапе прошло анкетирование заинтересованных сторон для оценки значимости воздействий. В опросе приняли участие 45 представителей внутренних и внешних заинтересованных сторон. По итогам анкетирования все выделенные воздействия «Полюса» признаны существенными, то есть оказались выше порога низкой значимости (менее 2,5 баллов из 5). Компания соотнесла воздействия с существенными темами, а затем приоритизировала темы с учетом полученных от заинтересованных сторон оценок.

На третьем этапе был согласован и утвержден финальный список тем.

## Подход к выявлению существенных тем

### 1 Анализ контекста и определение воздействий

- Анализ перечня существенных тем, раскрываемых в Отчете об устойчивом развитии за 2021 год
- Сравнительный анализ отчетов компаний отрасли
- Анализ тенденций и рекомендаций ESG-рейтингов
- Анализ бизнес-процессов, других материалов внутренними экспертами и определение списка воздействий Компании

- Список воздействий

### 2 Оценка воздействий и формирование списка существенных тем

- Проведение анкетирования заинтересованных сторон по оценке воздействий
- Соотнесение воздействий и существенных тем
- Ранжирование существенных тем на основе анализа

- Уточненный список существенных тем

### 3 Утверждение списка существенных тем

- Утверждение перечня существенных тем Директором по устойчивому развитию Компании и Советом директоров

- Согласованный список существенных тем

<sup>1</sup> В границы Отчета также включаются дочерние общества АО «ЗДК «Лензолото».

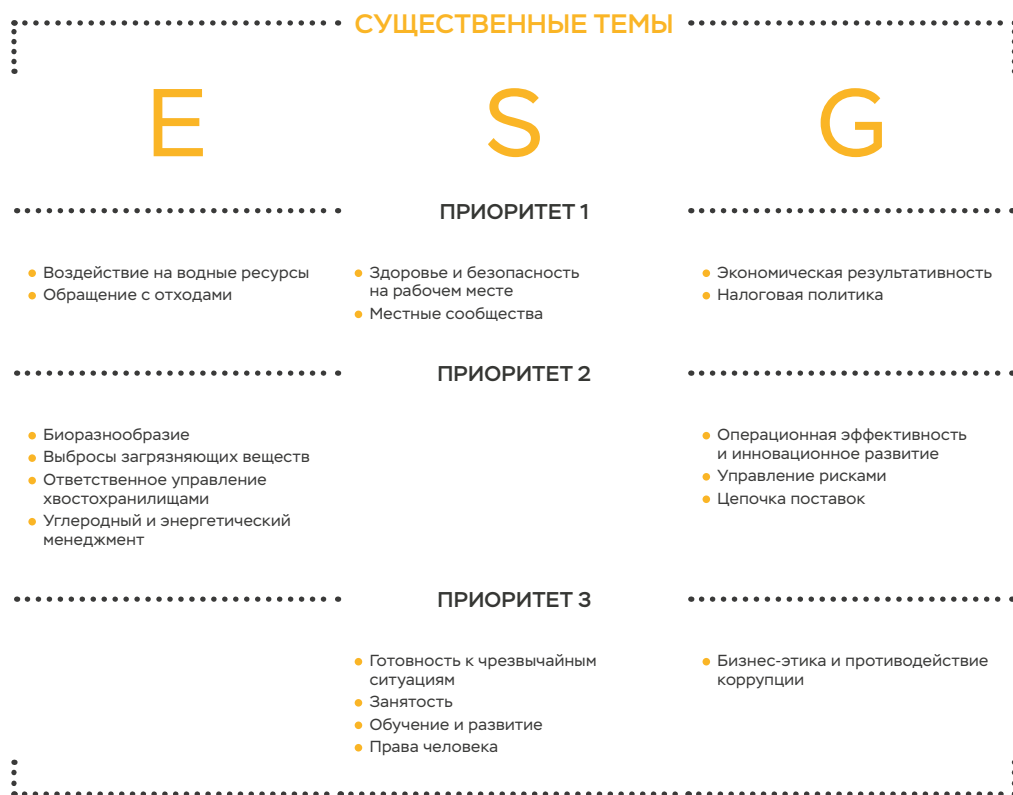
# Об Отчете (продолжение)

В результате оценки существенности 2022 года «Полюс» составил список из 18 существенных тем. По сравнению с 2021 годом:

- исключены темы «Планирование закрытия предприятий», «Соответствие требованиям законодательства» и «Противодействие COVID-19» на первом этапе по результатам анализа;

- темы «Противодействие коррупции» и «Этическое ведение бизнеса» объединены в тему «Бизнес-этика и противодействие коррупции»;
- тема «Эффективное использование ресурсов» интегрирована в «Углеродный и энергетический менеджмент».

## Ранжированный список существенных тем



## Методы подготовки данных

### GRI 3-1

Компания организует сбор данных для Отчета об устойчивом развитии в рамках корпоративной системы отчетности. Ответственные специалисты бизнес-единиц и сервисных компаний осуществляют первоначальный сбор и анализ данных в области устойчивого развития, которые впоследствии консолидируются и проверяются на уровне управляющей компании.

Показатели GRI представлены и рассчитаны в соответствии с признанными международными практиками и требованиями Стандартов GRI или соответствующими внутренними требованиями Компании. Приведенные в отчетности финансовые показатели были конвертированы в доллары США по средневзвешенному годовому обменному курсу Центрального банка Российской Федерации за 2022 год – 68,55 руб. к одному доллару США.

В прошлом отчетном периоде «Полюс» для сбора данных и расчета выбросов парниковых газов применял методику на основе рекомендаций Протокола по парниковым газам (The Greenhouse Gas Protocol) – Стандарта корпоративного учета и отчетности, а также Руководящих принципов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года.

В 2022 году в связи с требованиями национального законодательства расчет осуществлялся по двум методикам: по международным стандартам, как в прошлом отчетном году, и по методике, утвержденной приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 25 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов».

**Подробнее см. в разделе «Потребление энергии и изменение климата», стр. 64.**

## Пересмотр данных и существенные изменения

### GRI 2-4

В 2022 году была добавлена новая методика расчета выбросов парниковых газов, как упомянуто выше. Также изменен подход к расчету показателя GRI 302-1: помимо тепловой и электроэнергии, учитываемых в 2021 году, в общее энергопотребление вошло потребление ископаемого топлива. При изменении подхода к расчету того или иного показателя об этом дополнительно указывается в тексте Отчета.

Кроме того, в сравнении с предыдущим отчетным периодом все финансовые данные в Отчете раскрываются в российских рублях (в 2021 году – в долларах США).

## Независимая проверка Отчета

### GRI 2-5

Ежегодно отчеты об устойчивом развитии «Полюса» проходят процедуру внешнего подтверждения в целях обеспечения высокого качества, точности и полноты представленных в Отчете сведений. Кандидатуру аудитора отчета об устойчивом развитии согласовывает тендерная комиссия по результатам проведения конкурсной процедуры.

В 2022 году подтверждение проводилось в отношении всего Отчета на соответствие Стандартам GRI. Более подробная информация о границах и объеме заверения Отчета об устойчивом развитии доступна в приложениях «Отчет о независимой проверке», стр. 100, и «Таблица GRI», стр. 87.

Компания обратилась в Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) для проведения общественного заверения Отчета. В рамках процедуры Экспертный совет РСПП по нефинансовой отчетности предоставил заключение о значимости и полноте раскрываемой в Отчете информации.

**Подробнее см. на сайте Компании в разделе «Данные и отчеты»: [www.sustainability.polyus.com/ru/esg\\_data\\_and\\_reports/](http://www.sustainability.polyus.com/ru/esg_data_and_reports/).**

# Таблица GRI

<b>Заявление о применении</b>	ПАО «Полюс» подготовило Отчет в соответствии со стандартами GRI за отчетный период с 1 января по 31 декабря 2022 года
<b>GRI 1 применение</b>	GRI 1: Принципы 2021 года

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>Общие элементы отчетности</b>				
<b>1. Краткая информация об организации и подготовка отчетности</b>				
<b>GRI 2: Общие элементы отчетности 2021</b>	2-1. Подробная информация об организации	О «Полюсе», стр. 3	Штаб-квартира Компании расположена в г. Москве (Российская Федерация). Организационно-правовая форма: публичное акционерное общество (ПАО). Форма собственности: частная	
	2-2. Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Об Отчете, стр. 85		
	2-3. Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Об Отчете, стр. 85 Контактная информация, стр. 102		
	2-4. Изменения в информации	Об Отчете, стр. 85		
	2-5. Независимое подтверждение отчетности	Об Отчете, стр. 85		
<b>2. Деятельность и сотрудники организации</b>				
<b>GRI 2: Общие элементы отчетности 2021</b>	2-6. Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и иных деловых связях организации	О «Полюсе», стр. 3 Выстраивание ответственной цепочки поставок, стр. 81		
	2-7. Штатные сотрудники организации	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 31 Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей, стр. 38	В Компании не заключены трудовые договоры, которые не гарантируют отработку и оплату определенного числа рабочих часов	
	2-8. Внештатные сотрудники организации	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 31	Данные приведены на конец 2022 года. В 2022 году среднесписочная численность подрядчиков составила 5 772 человека	
<b>3. Корпоративное управление</b>				
<b>GRI 2: Общие элементы отчетности 2021</b>	2-9. Структура и состав управления	Годовой обзор, раздел «Совет директоров», стр. 125 Отчет эмитента за 12 месяцев 2022 года, стр. 20-27 Управление устойчивым развитием, стр. 10		
	2-10. Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Годовой обзор, раздел «Совет директоров», стр. 125	Подробную информацию о порядке избрания и утверждения Совета директоров см. в Уставе ПАО «Полюс»	
	2-11. Глава высшего органа управления	Годовой обзор, раздел «Совет директоров», стр. 125		
	2-12. Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 10 Противодействие коррупции, стр. 23 Потребление энергии и изменение климата. Подход в области менеджмента, стр. 66	Функциональные подразделения Компании отвечают за сбор отзывов заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют. Полученные отзывы передаются высшим органам управления в рамках представления результатов работы функциональных подразделений за отчетный период	
	2-13. Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 10 Потребление энергии и изменение климата. Подход в области менеджмента, стр. 66 Управление энергопотреблением, стр. 66		

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 2: Общие элементы отчетности 2021</b>	2-14. Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Управление устойчивым развитием, стр. 10 Об Отчете, стр. 85		
	2-15. Конфликт интересов	Противодействие коррупции, стр. 23	Члены Совета директоров стремятся не допускать возникновения конфликта интересов. В случае его возникновения информируют об этом Совет директоров и воздерживаются от голосования	
	2-16. Передача критически важной информации	Прием обращений по вопросам этики и прав человека, стр. 26 Годовой обзор, раздел «Совет директоров», стр. 125		
	2-17. Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления		В отчетном периоде обучение членов Совета директоров по вопросам в области устойчивого развития не проводилось	
	2-18. Оценка деятельности высшего органа управления	Годовой обзор, раздел «Совет директоров», стр. 125		
	2-19. Политика вознаграждения	Управление устойчивым развитием, стр. 10 Годовой обзор, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров», стр. 134	Все формы вознаграждения Совета директоров представлены в <b>Положении о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полюс»</b>	
	2-20. Порядок определения вознаграждения	Годовой обзор, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров», стр. 134	Разработка правил и определение размера вознаграждения регулируются Положением о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полюс». Консультанты по вознаграждению отсутствуют. В отчетном году заинтересованные стороны (в том числе акционеры) не пересматривали правила вознаграждения членов Совета директоров	
2-21. Годовой общий коэффициент компенсации			Показатель не раскрывается, исходя из соображений защиты персональной информации	
<b>4. Стратегия, политики и практики</b>				
<b>GRI 2: Общие элементы отчетности 2021</b>	2-22. Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение генерального директора, стр. 4		
	2-23. Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Управление устойчивым развитием, стр. 10 Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека. Подход в области менеджмента, стр. 22 Противодействие коррупции, стр. 23 Соблюдение прав человека, стр. 25		
	2-24. Внедрение закрепленных обязательств	Управление устойчивым развитием, стр. 10 Соблюдение прав человека, стр. 25		
	2-25. Механизмы снижения негативного воздействия	Управление устойчивым развитием, стр. 10 Соблюдение прав человека, стр. 25 Прием обращений по вопросам этики и прав человека, стр. 26 Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68		



## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 2: Общие элементы отчетности 2021</b>	2-26. Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 16 Противодействие коррупции, стр. 23 Прием обращений по вопросам этики и прав человека, стр. 26		
	2-27. Соблюдение законодательства	Противодействие коррупции, стр. 23	Общая сумма штрафов по Компании за 2022 год – 1 992 тыс. руб., предписания за 2021 и ранее – 558,1 тыс. руб. В отчетном периоде не было штрафов, превышающих порог существенности (300 тыс. руб.). Общее количество штрафов, выплаченных за отчетный период, – 66, включая 14 штрафов за предыдущие периоды. Существенные нарушения законодательства, результатом которых стали нефинансовые санкции, в отчетном периоде отсутствовали	
	2-28. Членство в ассоциациях	Приверженность принципам Глобального договора ООН, стр. 12 Участие во внешних инициативах, стр. 15 Потребление энергии и изменение климата. Подход в области менеджмента, стр. 66		
<b>5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>				
<b>GRI 2: Общие элементы отчетности 2021</b>	2-29. Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 16		
	2-30. Коллективные договоры		В 2022 году доля работников, охваченных коллективными договорами, составила 75,28%	
<b>Существенные темы</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-1. Порядок определения существенных тем	Об Отчете, стр. 85		
	3-2. Перечень существенных тем	Об Отчете, стр. 85		
<b>Налоговая политика</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
<b>GRI 207: Налоги 2019</b>	207-1. Подход к налогообложению	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74	В налоговую стратегию «Полюса» по мере необходимости вносятся дополнения и существенные изменения	
	207-2. Управление налогами, контроль и управление рисками	Годовой обзор, раздел «Управление рисками», стр. 37 Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
	207-3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами, связанными с налогообложением	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
	207-4. Отчетность по странам	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>Экономическая результативность</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
<b>GRI 201: Экономическая результативность 2016</b>	201-1. Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость  201-2. Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		Финансовые последствия климатических рисков и возможностей и затраты на принятие мер по управлению климатическими рисками и возможностями не раскрыты ввиду отсутствия учета формирования данных
<b>Местные сообщества</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
<b>GRI 203. Непрямые экономические воздействия 2016</b>	203-1. Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги  203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74  Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74	Все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано	
<b>GRI 413: местные сообщества 2016</b>	413-1. Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ  413-2. Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Поддержка местных сообществ. Подход в области менеджмента, стр. 73  Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74	Все новые участки/объекты в стадии разработки прошли оценку воздействия на окружающую среду.  Программы развития местных сообществ на всех объектах (100%) реализуются в рамках благотворительной и спонсорской деятельности Компании	Несмотря на то что мы не проводим оценку потенциального негативного воздействия, все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ
<b>Здоровье и безопасность на рабочем месте</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Охрана труда и промышленная безопасность. Подход в области менеджмента, стр. 44  Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 52		
<b>GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018</b>	403-1. Системы управления ОТиПБ  403-2. Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий  403-3. Службы охраны труда  403-4. Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТиПБ  403-5. Обучение работников в сфере ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность. Подход в области менеджмента, стр. 44  Охрана труда и промышленная безопасность. Подход в области менеджмента, стр. 44  Профилактика травматизма, стр. 46  Безопасное вождение, стр. 49  Медицина и охрана здоровья, стр. 51  Профилактика травматизма, стр. 46  Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности, стр. 48		

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018</b>	403-6. Профилактика и охрана здоровья рабочих	Медицина и охрана здоровья, стр. 51		
	403-8 Работники, попадающие под действие системы управления ОТ, ПБ и ООС	Охрана труда и промышленная безопасность. Подход в области менеджмента, стр. 44	Система управления ОТ, ПБ и ООС «Полюса» охватывает 100% сотрудников и подрядчиков (в 2022 году среднесписочная численность сотрудников составила 22 772 человека, подрядчиков – 5 772 человека). На всех работников (100%, 22 772 человека) и иных сотрудников, которые не являются работниками, но чья работа и/или рабочее место контролируется организацией (100%, 5 772 человека), также распространяется интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, прошедшая внешний аудит и сертификацию	
	403-9. Производственный травматизм	Профилактика травматизма, стр. 46 Управление подрядными организациями, стр. 50	Общее количество тяжелых производственных травм среди сотрудников (без смертельных исходов): · 2020 год – 3; · 2021 год – 9; · 2022 год – 1.  Коэффициент тяжелых производственных травм среди сотрудников (без смертельных исходов): · 2020 год – 0,01; · 2021 год – 0,04; · 2022 год – 0,004.  Общий коэффициент частоты травматизма среди подрядчиков на 200 тыс. рабочих часов: · 2020 год – 0,46; · 2021 год – 1,00; · 2022 год – 0,51.  Количество рабочих часов, отработанных персоналом подрядчиков – 12 243 314.	Расчет количества тяжелых травм и коэффициента тяжелых травм по подрядчикам не ведется ввиду отсутствия системы соответствующего учета
403-10. Уровень профессиональной заболеваемости	Медицина и охрана здоровья, стр. 51	Количество погибших сотрудников в результате профессиональных заболеваний: · 2020 год – 0; · 2021 год – 0; · 2022 год – 0.  Количество зарегистрированных случаев профессиональных заболеваний среди работников: · 2020 год – 2; · 2021 год – 10; · 2022 год – 2	Данные по работникам подрядных организаций и внештатным сотрудникам не собираются ввиду отсутствия учета формирования данных	
<b>Воздействие на водные ресурсы</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57		
<b>GRI 303: Вода и сбросы 2018</b>	303-1. Использование воды как общественного ресурса	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57	В настоящее время Компания не ведет с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы	
	303-2. Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57		
	303-3. Водозабор	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57	«Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов	

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 303: Вода и сбросы 2018</b>	303-4. Сброс воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57	Для каждого из загрязнителей установлены лимиты, при нормировании которых Компания руководствовалась значениями предельно допустимых концентраций веществ (ПДК) и фоновым состоянием водных объектов для определения концентрации химических веществ в воде, характерной для средних условий территории объекта. Для таких загрязнителей как нитрит-ионы, хлориды и сульфаты, установлен более жесткий норматив, чем установленный гигиеническими нормативами ГН 2.1.5.1315-03	
	303-5. Водопотребление	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57	Общее потребление воды – 14,1 млн м³. «Полюс» не ведет деятельность и не потребляет воду в регионах с дефицитом водных ресурсов. Изменение объема воды в накопителях не оказывает существенного воздействия на водные ресурсы	
<b>Обращение с отходами</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Обращение с отходами, стр. 59		
<b>GRI 306: Отходы 2020</b>	306-1. Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Обращение с отходами, стр. 59	Настоящий Отчет описывает воздействие отходов, образующихся в процессе собственной деятельности Компании. «Полюс» осознает, что образующиеся отходы могут нанести вред окружающей среде. Большую часть образующихся отходов составляют вскрышные породы, не оказывающие существенного воздействия на окружающую среду. Опасные отходы передаются в специальные организации по обращению с опасными отходами	
	306-2. Управление значительным воздействием, связанным с отходами	Обращение с отходами, стр. 59 Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 60	Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)	
	306-3. Образование отходов	Обращение с отходами, стр. 59		
	306-4. Отходы, которые не пойдут на захоронение	Обращение с отходами, стр. 59	В 2022 году сторонним организациям было передано 13 521 т отходов для утилизации	Данные собраны по методике 2ТП (отходы). В связи с отсутствием централизованного учета не приведена разбивка на следующие операции (отдельно – на предприятии, отдельно – сторонними организациями): 1) повторное применение отходов по прямому назначению (рециклинг); 2) возврат в производственный цикл после соответствующей подготовки (регенерация); 3) другие действия по утилизации
	306-5. Отходы, которые пойдут на захоронение и сжигание	Обращение с отходами, стр. 59	В 2022 году сторонним организациям было передано 3 037 т отходов для размещения, 509 т для обезвреживания. На обезвреживание было отправлено 725 т отходов, из которых 217,5 т обезврежено на собственных объектах	Сжигание отходов без извлечения энергии не выделено в отдельную категорию обращения с отходами. В целях данного отчета в качестве понятия GRI «landfilling» понимается определение «размещение отходов», применяемое в российском законодательстве. В соответствии со статьей 1 Федерального закона Российской Федерации «Об отходах производства и потребления» от 24 июня 1998 года № 89-ФЗ под размещением отходов понимается их хранение и захоронение



## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>Операционная эффективность и инновационное развитие</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	О «Полюсе», стр. 3		
<b>Выбросы загрязняющих веществ</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68		
<b>GRI 305: Выбросы 2016</b>	305-7. Выбросы в атмосферу оксидов азота (NOx), оксидов серы (SOx) и других значимых загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферу, стр. 58		Информация о выбросах опасных загрязнителей воздуха (ОЗВ) не раскрывается в связи с отсутствием такой категории загрязнителей в российском законодательстве. Компания не замеряет выбросы стойких органических загрязнителей
<b>Биоразнообразие</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Сохранение биоразнообразия, стр. 61		
<b>GRI 304: Биоразнообразии 2016</b>	304-1. Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям	–		Неприменимо. У «Полюса» в собственности, в аренде или под управлением отсутствуют производственные площадки, расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям
	304-2. Существенное воздействие деятельности организации, ее продукции и услуг на биоразнообразии	Сохранение биоразнообразия, стр. 61	Фактор, оказывающий наибольшее влияние на биоразнообразии в зонах хозяйственной деятельности «Полюса» – разделение ландшафта дорогами, карьерами и промышленными площадками, что препятствует зарастанию территории растительностью. Свое влияние также оказывают отвалы, выделяющие большое количество тепла, что влияет на видовой состав организмов путем изменения суточных колебаний температур	
	304-3. Сохраненные или восстановленные места обитания	Сохранение биоразнообразия, стр. 61		
<b>Ответственное управление хвостохранилищами</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 60		
<b>Управление рисками</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Годовой обзор, раздел «Управление рисками», стр. 37 Управление устойчивым развитием, стр. 10		

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>Углеродный и энергетический менеджмент</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68	<p>Электроэнергии закуплено для потребления: 2 145 144 715 кВт · ч. Теплоэнергии закуплено для потребления: 22 455 Гкал.</p> <p>Закуплено ископаемого топлива:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· угля – 159 743 т;</li> <li>· дизельного топлива – 311 408 т;</li> <li>· бензина – 1 523 т;</li> <li>· нефти – 10 089 т;</li> <li>· дров – 560 т;</li> <li>· керосина – 13 т;</li> <li>· масла – 29 т</li> </ul>	
<b>GRI 302: Энергия 2016</b>	302-1. Потребление энергии внутри организации	Управление энергопотреблением, стр. 66	<p>Для целей своей хозяйственной деятельности Компания не потребляет энергию охлаждения или пара.</p> <p>Компания не продает энергию охлаждения или пара.</p> <p>Коэффициенты перевода из натуральных единиц потребления топлива в ТДж:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· уголь – 18,9;</li> <li>· дизель – 43;</li> <li>· бензин – 44,3;</li> <li>· нефть – 42,3;</li> <li>· керосин – 43,8;</li> <li>· масло – 40;</li> <li>· дрова – 15</li> </ul>	
	302-3. Энергоемкость	Управление энергопотреблением, стр. 66	<p>Коэффициент энергоемкости 373 МДж/тонну руды.</p> <p>В расчете использованы данные учета потребления из первичных источников энергии, потребления тепло- и электроэнергии внутри организации за исключением топлива, использованного Полюс Алдан для отопления внешних объектов (поселка).</p> <p>Объем переработки руды для расчета удельных показателей включает объем промытого песка.</p>	
	302-4. Сокращение энергопотребления	Управление энергопотреблением, стр. 66	<p>Показатель не раскрывается.</p> <p>Объем покупаемой тепло- и электроэнергии в 2022 году сократился на 1445 Тдж.</p> <p>Совокупное сокращение энергопотребления будет рассчитано в будущем после проведения количественной оценки эффектов от реализации стратегии БПиТП.</p>	
<b>GRI 305: Выбросы 2016</b>	305-1. Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68	<p>Выбросы от сжигания биотоплива в 2022 году составили 11 т CO<sub>2</sub>-эквивалента.</p> <p>Объекты Компании не генерируют выбросов биогенного CO<sub>2</sub>.</p>	
	305-2. Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68	<p>Косвенные энергетические выбросы по Группе в соответствии с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· рыночным методом с учетом компенсации: 7 117 т CO<sub>2</sub>-экв.</li> <li>· рыночным методом: 95 534 т CO<sub>2</sub>-экв.</li> <li>· региональным методом: 708 606 т CO<sub>2</sub>-экв.</li> </ul>	

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 305: Выбросы 2016</b>	305-3. Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68		
	305-4. Интенсивность выбросов парниковых газов	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68	<p>Удельные выбросы по Группе в соответствии с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· рыночным методом с учетом компенсации: 23 кг CO<sub>2</sub>-экв. /тонна</li> <li>· рыночным методом: 25 кг CO<sub>2</sub>-экв. /тонна</li> <li>· региональным методом: 34 кг CO<sub>2</sub>-экв. /тонна</li> </ul> <p>Выбросы, учтенные при расчете удельных показателей: выбросы областей охвата 1 и 2.</p> <p>Объем переработки руды для расчета показателя удельных выбросов парниковых газов включает объем промытого песка.</p>	
	305-5. Сокращение выбросов парниковых газов	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 68	Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O.	В 2022 году в «Полюсе» не наблюдалось сокращения выбросов парниковых газов
<b>Цепочка поставок</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Выстраивание ответственной цепочки поставок, стр. 81		
<b>GRI 204: Практика закупок 2016</b>	204-1. Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков	Выстраивание ответственной цепочки поставок, стр. 81	Местные поставщики – это поставщики, действующие в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки	
<b>Занятость</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Наши сотрудники. Подход в области менеджмента, стр. 30		
<b>GRI 202: Присутствие на рынках 2016</b>	202-1. Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	Повышение мотивации сотрудников, стр. 38	Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех работников независимо от пола или иных различий оплачивается на равных основаниях исходя из типа, количества и качества затраченного труда	
	202-2. Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	Подбор персонала, стр. 34	<p>Руководителями высшего ранга являются генеральный директор и его заместители по функциональным направлениям деятельности (все они являются работниками Компании на условиях полной занятости).</p> <p>Работниками из числа представителей местного населения являются работники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица.</p> <p>Определение существенных мест ведения деятельности см. в разделе «География деятельности» (GRI 2-1)</p>	

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 401: Занятость 2016</b>	401-1. Количество новых работников и текучесть кадров	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 31 Подбор персонала, стр. 34	<p>Коэффициент текучести кадров в Компании составил 36,36%.<sup>1</sup></p> <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по бизнес-единицам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· головной офис – 30,60%;</li> <li>· «Полюс Геосервис» – 19,79%;</li> <li>· Чульбаткан – 29,48%;</li> <li>· Наталка – 15,57%;</li> <li>· МФЦ – 67,16%;</li> <li>· «Полюс Проект» – 18,43%;</li> <li>· Группа Энергетика – 22,59%;</li> <li>· Куранах – 22,61%;</li> <li>· «Полюс Диджитал» – 28,39%;</li> <li>· Олимпиада и Благодатное – 23,70%;</li> <li>· Вернинское – 24,85%;</li> <li>· «Полюс Щит» – 31,55%;</li> <li>· «Полюс Логистика» – 28,96%;</li> <li>· Сухой Лог – 44,58%;</li> <li>· «Полюс Строй» – 44,73%;</li> <li>· Россыпи – 87,68%.</li> </ul> <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по возрастным группам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· до 30 лет – 64,03%;</li> <li>· от 30 до 40 лет – 34,47%;</li> <li>· от 40 до 50 лет – 27,14%;</li> <li>· 50 лет и старше – 32,15%.</li> </ul> <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по половому признаку:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· женщины – 34,25%;</li> <li>· мужчины – 36,22%</li> </ul>	
	401-2. Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости		Компания предоставляет равные льготы всем работникам, за исключением дополнительной медицинской страховки, которая не предоставляется сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости	
<b>GRI 405: Социокультурное разнообразие и равные возможности 2016</b>	405-1. Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 31	<p>Гендерная структура Совета директоров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· мужчины – 89% (8 из 9 членов);</li> <li>· женщины – 11% (1 из 9 членов).</li> </ul> <p>Структура Совета директоров по возрастным группам (данные с учетом выбывшего 29.11.2022 члена Совета директоров):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· от 30 до 40 лет – 44,4%;</li> <li>· от 40 до 50 лет – 33,3%;</li> <li>· от 50 до 60 лет – 11,1%;</li> <li>· старше 60 лет – 11,1%</li> </ul>	
<b>Права человека</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Соблюдение прав человека, стр. 25		

<sup>1</sup> Компания в 2021 году изменила подход к расчету текучести на предприятиях группы ПАО «Лензолото» (ОАО «Лензолото», г. Севзото, г. Ленсб). Эти компании привлекают рабочих для выполнения сезонных работ на Россыпях. Продолжительность работы варьируется от трех до девяти месяцев и сопровождается прекращением трудовых отношений (январь-февраль), для оставшихся на подготовительные работы периоды трудоустройства заканчиваются с окончанием основного сезона (октябрь-декабрь). Компания нанимает на сезонные работы только по профессиям из установленного перечня. В 2022 году расчет произведен по обновленной методике.



## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 406: Отсутствие дискриминации 2016</b>	406-1. Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Прием обращений по вопросам этики и прав человека, стр. 26		
<b>GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 2016</b>	407-1. Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску		Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия. Согласно коллективным договорам и нашей Политике в области защиты прав человека гарантируется свобода объединений и ведения коллективных переговоров для сотрудников и поставщиков.  В отчетном году не были выявлены какие-либо риски нарушения прав человека в цепочке поставок	
<b>Бизнес-этика и противодействие коррупции</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Противодействие коррупции, стр. 23		
<b>GRI 205: Противодействие коррупции 2016</b>	205-1. Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции, стр. 23		
	205-2. Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции, стр. 23	О Политике и практике Группы в области противодействия коррупции проинформированы 100% членов Совета директоров и работников во всех регионах ведения деятельности.  В 2022 году Компания не проводила обучение членов Совета директоров по практике противодействия коррупции	
	205-3. Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции, стр. 23		
<b>Готовность к чрезвычайным ситуациям</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 52		
<b>Обучение и развитие</b>				
<b>GRI 3: Существенные темы 2021</b>	3-3. Управление существенными темами	Развитие персонала, стр. 35		
<b>GRI 404: Подготовка и образование 2016</b>	404-1. Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	Развитие персонала, стр. 35		Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола
	404-2. Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Развитие персонала, стр. 35		«Полюс» не имеет программ поддержания постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения
	404-3. Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры	-		Все работники (100%) проходят оценку результатов своей работы на основе системы функциональных и индивидуальных КПЭ
<b>Другие раскрываемые элементы отчетности GRI</b>				
<b>GRI 201: Экономическая результативность 2016</b>	201-4. Финансовая помощь, полученная от государства			В течение отчетного периода Компания не получала финансовую помощь от государства.  <b>Структура акционерного капитала «Полюса» представлена на сайте Компании</b>
	201-3. Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами			Компания в полном объеме соблюдает российское законодательство в отношении отчислений в пенсионный фонд. Корпоративные программы пенсионного обеспечения не вводились

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>GRI 302: Энергия 2016</b>	302-5. Снижение потребности в энергии на производство продукции и оказание услуг			Неприменимо ввиду характера продукции
<b>GRI 304: Биоразнообразие 2016</b>	304-4. Виды, занесенные в Красный список Международного союза охраны природы (МСОП) и национальный список охраняемых видов, места обитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	Сохранение биоразнообразия, стр. 61		Неприменимо. «Полюс» не осуществляет свою деятельность в местах обитания животных, растений и грибов, занесенных в Красный список МСОП и Красную книгу Российской Федерации
<b>GRI 305: Выбросы 2016</b>	305-6. Выбросы озоноразрушающих веществ		В 2022 году выбросы озоноразрушающих веществ отсутствовали. На предприятиях «Полюса» озоноразрушающие вещества не производятся и не применяются при изготовлении продукции. Использование данных веществ осуществляется только в рамках проведения химических анализов, а также для функционирования соответствующего оборудования (например, систем кондиционирования)	
<b>GRI 401: Занятость 2016</b>	401-3. Отпуск по уходу за ребенком		Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по материнству/отцовству, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности.  Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству: 21 481 человек (в том числе 3 634 женщины и 17 847 мужчин).  Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству: 217 человек (в том числе 179 женщин и 38 мужчин).  Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству: 124 человека (в том числе 106 женщин и 18 мужчин).  Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу: 100 человек (в том числе 87 женщин и 13 мужчин).  Доля работников, вернувшихся на работу: 71%. Доля мужчин, вернувшихся на работу: 49%. Доля женщин, вернувшихся на работу: 77%. Коэффициент удержания для женщин: 0,92. Коэффициент удержания для мужчин: 0,87	
<b>GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018</b>	403-7 Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТиПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями	Управление подрядными организациями, стр. 50	В Кодексе поведения поставщика «Полюса» обозначены требования по ОТиПБ к подрядчикам и поставщикам. «Полюс» ожидает от контрагентов сотрудничества в целях выявления возможностей повышения безопасности и сведения к минимуму рисков травмирования и воздействия на здоровье	
<b>GRI 405: Социокультурное разнообразие и равные возможности 2016</b>	405-2. Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин			Подсчет не ведется, так как в «Полюсе» не проводится различие между оплатой труда мужчин и женщин
<b>GRI 411: Права коренных малочисленных народов 2016</b>	411-1. Общее число нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
<b>GRI 415: Общественная политика 2016</b>	415-1. Взносы на политические цели		«Полюс» не оказывает поддержку политической деятельности	

## Таблица GRI (продолжение)

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>Элементы отчетности отраслевого приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической промышленности</b>				
<b>GRI G4-DMA</b>	Готовность к чрезвычайным ситуациям. Дополнительные указания	Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 52		
<b>GRI MM1</b>	Площадь земель, находящихся в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	Охрана и рациональное использование земель, стр. 63		
<b>GRI MM3</b>	Общий объем вскрышных пород, горной массы, хвостов и бурового шлама, а также связанные с ними риски	Обращение с отходами, стр. 59 Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 60		
<b>GRI MM4</b>	Количество забастовок и локаутов продолжительностью более одной недели		В отчетном году забастовки продолжительностью более недели в регионах присутствия отсутствовали	
<b>GRI MM5</b>	Общее количество операций на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, количество и доля операций или площадок, где существуют формальные договоренности с сообществами коренных и малочисленных народов	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
<b>GRI MM6</b>	Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
<b>GRI MM7</b>	В какой степени механизмы рассмотрения жалоб были использованы для разрешения споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае, и каковы результаты	Вклад в социально-экономическое развитие регионов, стр. 74		
<b>GRI MM9</b>	Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и влияние этого процесса на доходы		В отчетном периоде переселение домохозяйств ввиду строительства площадок Компании не осуществлялось	
<b>GRI MM10</b>	Количество и процентное соотношение активов с планами ликвидации		Информация по финансовому обеспечению для закрытия и выводу основных средств из эксплуатации площадок «Полюса» отражается в ежегодной отчетности по МСФО. По состоянию на 31 декабря 2022 года доля площадок, запланированных к закрытию / подвергшихся закрытию, составила 0%	

# Отчет о независимой проверке



**GRI 2-5**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ НЕЗАВИСИМОГО ПРАКТИКУЮЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАДАНИЮ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕМУ ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ**

Руководству Публичного акционерного общества «Полюс»

Мы выполняли задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в отношении прилагаемого Отчета об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2022 год (далее – Отчет).

**Ответственность Публичного акционерного общества «Полюс»**

Публичное акционерное общество «Полюс» (далее – ПАО «Полюс») отвечает за соблюдение при подготовке Отчета применимых критериев:

- Стандартов отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности<sup>2</sup> (далее – Стандарты), как указано в разделе Отчета «Таблица GRI»;
- Методик расчета и раскрытия показателей, перечисленных в таблице «Выбранные показатели» настоящего заключения (далее – Выбранные показатели);
- Требований Стандарта формирования, использования и учета Сертификатов безуглеродной электрической энергии ООО «Н2 Чистая Энергетика» (СТО Н2ЧЭ 1.1.1–2023) при подготовке следующего заявления, содержащегося в отчете на стр. 69 (далее Заявление): «За счет погашения приобретенных в 2023 году сертификатов безуглеродной электрической энергии, выпущенных ООО «Н2 Чистая Энергетика», на общий объем потребления 271 601 МВт·ч, Компания полностью компенсировала косвенные энергетические выбросы от потребления электроэнергии в 2022 г. в объеме 88 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв.»

(далее совместно – Применимые критерии).

ПАО «Полюс» отвечает также за выбор методик расчета и раскрытия Выбранных показателей, их соблюдение и раскрытие при подготовке Отчета. Эта ответственность включает в себя разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, применимой к подготовке Отчета, не содержащего существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок.

**Выбранные показатели**

Показатели	Методики расчета и раскрытия <sup>3</sup>
Состав органов управления и данные о сотрудниках в разбивке по категориям работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрасту;</li> <li>• Процентное соотношение сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрастной группе (%);</li> </ul>
Текущая численность кадров	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общее количество сотрудников, принятых на работу;</li> <li>• Текущая численность кадров (%);</li> </ul>
Развитие карьеры	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество сотрудников, прошедших обучение;</li> <li>• Доля обученных сотрудников в процентном соотношении от среднесписочной численности сотрудников (%);</li> </ul>
Несчастные случаи со смертельным исходом и производственный травматизм сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общее число несчастных случаев со смертельным исходом на производстве;</li> <li>• Общий коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов);</li> <li>• Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) в разбивке бизнес-единицам (из расчета на 200 тыс. раб. часов);</li> <li>• Общее число зарегистрированных травм (TRI);</li> <li>• Общий коэффициент частоты травматизма (TRIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов);</li> </ul>
Потребление энергии/электроэнергии и изменение климата	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Приобретение первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны);</li> <li>• Потребление первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны);</li> <li>• Количество произведенной и проданной электроэнергии (млн кВт·ч);</li> <li>• Количество произведенной и проданной тепловой энергии (тыс. Гкал);</li> <li>• Количество приобретенной электроэнергии (тыс. кВт·ч);</li> <li>• Количество приобретенной тепловой энергии (тыс. Гкал);</li> </ul>
Выбросы парниковых газов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прямые выбросы парниковых газов (млн т CO<sub>2</sub>-эквивалент);</li> <li>• Косвенные выбросы парниковых газов (млн т CO<sub>2</sub>-эквивалент);</li> </ul>
Значительные выбросы в атмосферу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбросы оксида углерода (CO) (тонны);</li> <li>• Выбросы оксидов серы (SO<sub>2</sub>) (тонны);</li> <li>• Объем выбросов оксидов азота, в том числе двуокись азота (тонны);</li> <li>• Выбросы твердых частиц пыли (тонны);</li> </ul>
Отходы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Объем утилизированных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т);</li> <li>• Объем размещенных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т);</li> <li>• Объем обезвреженных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т);</li> <li>• Общий объем образованных и размещенных вскрышных пород (млн т);</li> <li>• Общий объем образованных и размещенных хвостов (млн т);</li> </ul>
Вода	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общий объем водозабора на производственные нужды (тыс. м<sup>3</sup>);</li> <li>• Структура водозабора на производственные нужды (тыс. м<sup>3</sup>);</li> <li>• Общий объем сброса сточных вод (тыс. м<sup>3</sup>);</li> <li>• Доля многократно и повторно использованной воды (%);</li> </ul>
Соблюдение нормативных требований	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общий объем штрафов за нарушение природоохранного законодательства (тыс. долл. США);</li> <li>• Число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований;</li> </ul>
Спонсорство и благотворительность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Структура оказываемой социальной поддержки в разбивке по регионам и видам (тыс. долл. США).</li> </ul>

**Наша независимость и управление качеством**

Мы соблюдаем требования независимости и профессиональной этики, установленные Правилами независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексом профессиональной этики аудиторов, а также Международным кодексом этики профессиональных бухгалтеров (включая международные стандарты независимости), принятым Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров, которые основаны на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

Наша организация применяет Международный стандарт управления качеством 1, который требует от нашей организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления качеством, в том числе подтвержденной политикой или процедурами относительно соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

1 Отчёт включает в себя результаты деятельности ПАО «Полюс» и общества, указанных в разделе Отчета «Об Отчете» (далее совместно – «Полюс»);  
 2 GRI Sustainability Reporting Standards.  
 3 Необходимые пояснения к методикам расчета и раскрытия Выбранных показателей приведены в Отчете.



# Отчет о независимой проверке (продолжение)



## Наша ответственность

Наша ответственность заключается в том, чтобы на основании выполненных нами процедур и полученных доказательств предоставить вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, относительно соответствия Отчета Применимым критериям.

Мы выполняли наше задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов». Согласно этому стандарту данное задание планировалось и проводилось таким образом, чтобы получить ограниченную уверенность в том, что Отчет не содержит существенных искажений.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с данным стандартом, предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах организации ПАО «Полюс» применимых критериев в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения Отчета вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, предусматривает значительно меньший объем работ, чем задание, обеспечивающее разумную уверенность, в отношении как процедур оценки рисков, включая изучение системы внутреннего контроля, так и процедур, выполняемых в ответ на оцененные риски.

Проведенные нами процедуры основывались на нашем профессиональном суждении и включали направление запросов, инспектирование документов, аналитические процедуры, оценку надлежащего характера методов количественной оценки и политики по составлению отчетности, а также согласование или сверку с соответствующими данными.

Учитывая обстоятельства задания, при выполнении перечисленных выше процедур мы осуществили следующее:

- Проведение интервью и получение документальных подтверждений от представителей Менеджмента и сотрудников «Полюса».
- Изучение информации, имеющейся на сайте «Полюса», касающейся деятельности в контексте вопросов устойчивого развития.
- Изучение опубликованных заявлений третьих лиц, касающихся экономических, экологических и социальных аспектов деятельности «Полюса», с целью проверки обоснованности заявлений, сделанных в Отчете.
- Анализ нефинансовой отчетности сопоставимых компаний в целях бенчмаркинга.
- Изучение действующих процессов сбора, обработки, документирования, верификации, анализа и отбора данных, подлежащих включению в Отчет.
- Выборочное изучение документов и данных о результативности существующих в «Полюсе» систем управления экономическими, экологическими и социальными воздействиями.
- Изучение Стандарта формирования, использования и учета Сертификатов безуглеродной электрической энергии ООО «Н2 Чистая Энергетика» (СТО Н2ЧЭ 1.1.1-2023).
- Оценку соответствия Выбранных показателей, а также раскрываемой в Отчете информации, ссылки на которую представлены в разделе Отчета «Таблица GRI» и раскрытия которой необходимо для соответствия требованиям Стандартов, предоставленным нам документам, в том числе документам внешней и внутренней отчетности.
- Анализ информации в Отчете на соответствие Применимым критериям.

Процедуры проводились исключительно в отношении отчетных данных за 2022 год.

Процедуры не проводились в отношении заявлений прогнозного характера; заявлений, выражающих мнения, убеждения или намерения «Полюса» предпринять какие-либо действия, относящиеся к будущему времени; а также в отношении заявлений, в качестве источников которых в Отчете указаны экспертные суждения.

Процедуры проводились в отношении версии Отчета на русском языке, утвержденного Советом директоров ПАО «Полюс», а также подлежащего прохождению процедуры общественного заверения Экспертным советом РСПП и направлению в Глобальную инициативу по отчетности для уведомления об использовании Стандартов при подготовке Отчета.

Процедуры проводились в отношении версии Отчета, содержащей информацию, которая подлежит публикации на дату, указанную в рамках раскрытия элемента отчетности 2-3 Стандартов.

Процедуры, выполняемые в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и меньше по объему, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, значительно ниже, чем тот, который был бы получен при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, мы не выражаем мнения, обеспечивающего разумную уверенность, по соответствию Отчета во всех существенных аспектах Применимым критериям.

## Вывод по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

По итогам выполненных процедур и полученных доказательств нами не было выявлено каких-либо оснований для того, чтобы полагать, что Отчет не подготовлен во всех существенных аспектах в соответствии с Применимыми критериями.

## Важные обстоятельства

Мы обращаем внимание на информацию, представленную на стр. 69 Отчета, о том, что в целях компенсации косвенных энергетических выбросов от потребления электроэнергии в 2022 году ПАО «Полюс» в 2023 году были приобретены и погашены сертификаты безуглеродной электрической энергии, выпущенные ООО «Н2 Чистая Энергетика», на общий объем потребления 2022 года 271 601 МВт·ч. Мы не модифицируем свой вывод в связи с данным обстоятельством.

## Общество с ограниченной ответственностью «Финансовые и бухгалтерские консультанты»

### В.Ю. Скобарев

(ОПНЗ 21606080523)

Практикующий специалист

Партнер

на основании доверенности № 130/21 от 09 сентября 2021 года

Российская Федерация, г. Москва

30 мая 2023 года

# Контактная информация

## GRI 2-3

### ПАО «Полюс»

Адрес: **123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1**

Тел.: **+7 (495) 641 33 77**

Факс: **+7 (495) 785 45 90**

E-mail: **info@polyus.com**

Сайт: **www.polyus.com**

Telegram: **www.t.me/PaoPolyus**

VK: **www.vk.com/pao\_polyus**

Youtube: **www.youtube.com/@PaoPolyus**