ПОЛЮС

УСТОЙЧИВЫЙ ПРОГРЕСС

ОТЧЁТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ
2018

УСТОЙЧИВЫЙ ПРОГРЕСС

WE SUPPORT

Polyus is committed to the UN Global Compact corporate responsibility initiative and its principles in the areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption.

ICMM International Council on Mining & Metals | MINING WITH PRINCIPLES

Содержание

Наши главные преимущества 4
Интервью с Генеральным директором 6
О Компании 8
География деятельности 10
Развитие практики управления устойчивым развитием 12
Наши приоритеты в области устойчивого развития в 2018 г. 14
- Подход к управлению устойчивым развитием 16
- Активная работа с персоналом 36
- Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды 50
- Обеспечение безопасности работников 60
- Охрана окружающей среды 68
- Поддержка местных сообществ 78

Приложения
- Об Отчёте 88
- Отчёт по заданию, обеспечивающему уверенность 90
- Таблица GRI 92
- Контакты 106

НАШИ ГЛАВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА

1 АКТИВНЫЙ РОСТ ПРОИЗВОДСТВА

- В 2018 г. произведено около 2,44 млн унций. Цель на 2019 г. — 2,8 млн унций
- Выход Наталки на полную проектную мощность в 2018 г.
- Портфель низкорисковых и экономически эффективных проектов по развитию действующих активов

2 АБСОЛЮТНОЕ ЛИДЕРСТВО ПО СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

- Лидер по себестоимости среди 10 ведущих золотодобывающих компаний мира
- Общие денежные затраты (TCC) и совокупные денежные затраты на производство и поддержание (AISC) — одни из самых низких в мировой отрасли

3 ВЫСОКИЕ ДИВИДЕНДЫ

- Регулярная выплата дивидендов в размере 30% от скорректированного показателя EBITDA
- Размер дивидендов, обеспечиваемый благодаря устойчивой денежной позиции и положительному свободному денежному потоку, — один из самых высоких в отрасли

4 СЛЕДОВАНИЕ ПРИНЦИПАМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

- Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM[1]) с 2015 г. в качестве первой компании из Восточной Европы среди 27 горно-металлургических компаний и 34 национальных и товарно-сырьевых ассоциаций. Участие в Глобальном договоре ООН в качестве подписанта с 2019 г.
- Оценка ESG по рейтингу Sustainalytics на 31 декабря 2018 г. — 71 («Компания, развивающаяся опережающими темпами»)
- Акции Компании входят в состав индекса FTSE4Good
- Показатель LTIFR[2] на уровне 0,09, что на 18,2% ниже показателя 2017 г.

5 БОГАТАЯ МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВАЯ БАЗА

- Запасы золота — одни из наиболее крупных в мире: доказанные и вероятные рудные запасы — 64 млн унций (без учёта Сухого Лога)
- В тройке крупнейших компаний мира по объёму ресурсов: оценённые, выявленные и предполагаемые минеральные ресурсы — 192 млн унций (с учётом Сухого Лога)
- Средний срок отработки месторождений — 26 лет (без учёта Сухого Лога)
- 100% добычи ведётся открытым способом

[1] Цель деятельности ICMM — распространение передовых отраслевых стандартов работы, обеспечивающих устойчивое развитие.

[2] Показатель частоты травматизма с потерей трудоспособности — число травм с потерей работником трудоспособности за отчётный период по отношению к общему отработанному количеству часов за указанный период.

ИНТЕРВЬЮ С ПАВЛОМ ГРАЧЁВЫМ ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ ПАО «ПОЛЮС»

В «Полюс», будучи членом ICMM, придерживается принципов ответственной добычи полезных ископаемых и стремится внедрять в свою деятельность лучшие практики в области устойчивого развития. Как именно это отражается на работе Компании?

О Для «Полюса» делать вклад в устойчивое развитие означает достигать экономического успеха и при этом обеспечивать высокий уровень промышленной безопасности и охраны труда, бережно относиться к окружающей среде, создавать новые возможности для сотрудников и местных жителей, а также поддерживать взаимовыгодные отношения со всеми заинтересованными сторонами.

Мы стремимся постоянно совершенствовать нашу деятельность в области устойчивого развития. Наш подход основан на внедрении лучших практик и содействии достижению Целей в области устойчивого развития ООН. Поскольку «Полюс» является членом ICMM, мы обязуемся соответствовать высоким стандартам в области устойчивого развития, принципам устойчивого развития ICMM и программным заявлениям этой организации.

В Каким был 2018 год для «Полюса»? Расскажите об основных результатах и достижениях Компании, особенно в области устойчивого развития.

О Для «Полюса» 2018 год был годом устойчивого роста. Мы смогли достичь высоких финансовых и операционных результатов, а также сохранить наш статус одного из производителей золота с самой низкой себестоимостью в мире.

Высокие результаты 2018 года были достигнуты благодаря реализации ряда крупномасштабных инвестиционных проектов. Я рад сообщить, что Наталка — один из наиболее значительных проектов Компании — вышел на полную производственную мощность. Кроме того, рост обеспечивается за счёт усовершенствований бизнес-процессов, реализованных в предыдущие годы.

Мы продолжаем совершенствовать систему управления и работаем над усилением конкурентных преимуществ Компании. Наиболее важным достижением в части устойчивого развития в 2018 году является сертификация интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды «Полюса» в соответствии со стандартами ISO 14001 и ISO 45001. Система позволила нам обеспечить комплексный подход к управлению рисками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, а также добиться синергетического эффекта и повысить наши показатели по этим направлениям.

Достижения «Полюса» в реализации принципов устойчивого развития на своих предприятиях были признаны в отчётном году профессиональным сообществом и ESG-аналитиками. В 2018 году «Полюс» занял второе место в рейтинге экологической открытости российских металлургических и горнодобывающих компаний Всемирного фонда дикой природы (WWF) и ООН, был отнесён агентством Sustainalytics к категории Outperformer «компания, развивающаяся опережающими темпами», а акции Компании впервые были включены в специализированный индекс FTSE4Good.

В Для обеспечения нулевого травматизма «Полюс» постоянно совершенствует свой подход к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности. Какие достижения вы можете отметить в этом направлении в 2018 году?

О Добыча золота сопряжена с высокими производственными рисками, поэтому обеспечение безопасных условий труда — первостепенная задача для «Полюса». В 2018 году нам удалось достигнуть снижения коэффициента травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) на 18% (с 0,11 в 2017 году до 0,09 в 2018 году), что является подтверждением повышения уровня безопасности на производстве.

К сожалению, несмотря на постоянные усилия, которые мы вкладываем в развитие системы охраны труда и промышленной безопасности, в 2018 году произошло два несчастных случая, приведших к гибели трёх человек. Мы провели тщательные внутренние расследования обоих случаев, проанализировали причины и приняли меры, направленные на предотвращение подобных инцидентов в будущем.

Чтобы повысить уровень промышленной безопасности, мы уделяем большое внимание внедрению риск-ориентированного подхода в нашу повседневную деятельность, а также развитию культуры безопасности. В 2018 году был запущен пилотный проект по предотвращению травматизма, связанного с работой с оборудованием или инструментами, на Куранахе. На все бизнес-единицы и профессиональные сервисы расширена система защитной блокировки LOTO, предназначенная для предотвращения травм от вращающихся деталей и ударов электрическим током. Помимо этого, продолжена кампания по предотвращению случаев поскальзывания, спотыкания и падения с высоты. Все эти мероприятия привели к сокращению травматизма и позволили повысить уровень культуры безопасности по шкале Брэдли с 2 в 2017 году до 2,3 балла в 2018 году.

Нашими приоритетными задачами в области охраны труда и промышленной безопасности также являются внедрение проактивного подхода к охране здоровья, предотвращение профессиональных заболеваний сотрудников, повышение транспортной безопасности и развитие культуры безопасности среди наших подрядчиков.

В На всех своих предприятиях «Полюс» внедряет системный подход к управлению экологическими вопросами. Какие мероприятия проводит Компания, чтобы снизить оказываемое воздействие на окружающую среду?

О Сохранение естественной окружающей среды в регионах присутствия «Полюса» — это важный аспект нашей работы, и мы стараемся постоянно улучшать нашу деятельность в области охраны природы. В 2018 году Компания реализовала ряд инициатив, целью которых было повысить качество управления различными аспектами охраны окружающей среды. Для оптимизации системы управления отходами во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах Компании мы реализовали кампанию «Разделяй и утилизируй». Мы уделяем особое внимание теме изменения климата. Чтобы уменьшить выброс парниковых газов, необходимо в первую очередь изменить способы генерации и потребления энергии. В 2018 году мы продвинулись по ряду наших энергетических проектов, включая проект «Тайга» в Красноярском крае, который позволил сократить потребление энергии из невозобновляемых источников. В совокупности усилия «Полюса» в 2018 году привели к сокращению удельных выбросов парниковых газов на 21,7% по сравнению с 2017 годом.

В рамках своих обязательств по управлению водными ресурсами мы стараемся повысить долю повторно и многократно использованной воды на наших предприятиях. Для снижения потенциального воздействия на окружающую среду мы непрерывно следим за обеспечением безопасной эксплуатации хвостохранилищ. Кроме этого, мы запустили ряд программ, нацеленных на сохранение биоразнообразия и экосистем, а также провели в 2018 году обширное исследование и мониторинг биоразнообразия во всех наших бизнес-единицах.

В Люди — это важнейший актив «Полюса». Какие инструменты использует Компания для поддержания высокого уровня мотивации и профессионализма своих сотрудников?

О Мы стараемся поддерживать меритократическую корпоративную культуру и такие условия работы, при которых сотрудники могли бы гордиться тем, что работают в «Полюсе». В связи с этим мы разрабатываем эффективную систему оплаты труда и льгот, которая обеспечивает конкурентоспособный уровень вознаграждения наших сотрудников. В 2018 году мы продолжили разработку комплексной корпоративной системы ключевых показателей эффективности (КПЭ).

Нам также удалось значительно улучшить систему обучения и профессиональной подготовки в Компании, что обеспечило многочисленные возможности для непрерывного профессионального развития. В 2018 году мы внедрили программу наставничества, начали проводить онлайн-обучение для сотрудников и разработали внутренний каталог программ обучения.

Вся эта работа стала возможной благодаря оптимизации и автоматизации наших бизнес-процессов. В 2018 году мы продолжили формирование Многофункционального центра, который позволяет нам контролировать, координировать и систематизировать все вспомогательные функции, включая управление персоналом. Мы также завершили создание системы на основе модуля SAP Success Factors, которая позволяет автоматизировать процессы набора персонала и обучения сотрудников.

Наконец, в 2018 году мы продолжили внедрение и совершенствование корпоративной культуры «Полюса». Корпоративные ценности, уважение прав человека и приверженность высочайшим стандартам деловой этики являются основными составляющими философии «Полюса» и неотъемлемыми компонентами всей нашей деятельности. Я с гордостью могу сказать, что в 2018 году в рамках развития культуры ответственности мы запустили волонтёрское движение, которое даёт нашим сотрудникам возможность принять участие в различных экологических инициативах и проектах, направленных на помощь детям в сложных жизненных ситуациях.

В Будучи крупной компанией, «Полюс» стремится внести свой вклад в социально-экономическое развитие регионов своего присутствия. Как Компания содействует улучшению жизни людей возле своих предприятий?

О У больших компаний — большая ответственность. От нас зависят тысячи людей, включая наших сотрудников, их семьи и население в регионах нашего присутствия в целом. Мы внимательно относимся ко всем заинтересованным сторонам и стремимся содействовать развитию тех мест, где Компания осуществляет свою деятельность.

«Полюс» является крупным работодателем и налогоплательщиком в ряде отдаленных регионов: в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях, Якутии. Компания поддерживает региональное развитие путём инвестиций в инфраструктуру, образование, спорт и сохранение местной культуры. Среди наших проектов — развитие транспортной инфраструктуры в Бодайбо и открытие современного лектория в Иркутском национальном исследовательском техническом университете.

С 2016 года в рамках поддержки культурных инициатив мы проводим ежегодный театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон». Помимо этого, с 2017 года мы ежегодно проводим театральный фестиваль «Территория». В 2018 году фестиваль прошёл в Красноярске.

В Каким вы видите будущее «Полюса» с точки зрения устойчивого развития?

О По мере роста производства ориентация на устойчивое развитие будет становиться всё более важной для «Полюса». Особенно это важно в связи с выходом Наталки на проектную мощность, а также учитывая перспективы освоения месторождения Сухой Лог, которое станет нашим ключевым драйвером роста в долгосрочной перспективе. Разработка Сухого Лога и других месторождений потребует применения всего накопленного опыта в области устойчивого развития, чтобы обеспечить соответствие лучшим мировым практикам и оставаться лидерами отрасли.

О КОМПАНИИ

«Полюс» сегодня

«Полюс»[1] — крупнейшая золотодобывающая компания в России и одна из крупнейших мировых золотодобывающих компаний. Будучи лидирующей компанией по добыче золота в России, мы стараемся сохранять передовые позиции в части внедрения лучших практик в области устойчивого развития и быть эталоном в области ответственного ведения горных работ. Мы считаем, что реализация упреждающего и интегрированного подхода к управлению устойчивым развитием является важнейшим условием для сохранения нашей лидирующей позиции в отрасли.

Наша миссия

«Полюс» — эталон золотодобычи. Добывая золото, мы обеспечиваем 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.

Наши ценности

Сотрудники каждого предприятия «Полюса» в своей деятельности руководствуются корпоративными ценностями и стремятся к постоянному развитию профессиональных навыков и достижению исключительных результатов в повседневной работе. Основные ценности нашей Компании:

- эффективность;
- развитие;
- безопасность;
- стабильность;
- профессионализм;
- сотрудничество.

Положение в отрасли

1-е место среди золотодобывающих компаний в России

1-е место по объёмам доказанных и вероятных запасов в России

2-е место по объёмам доказанных и вероятных запасов в мире

Основные показатели за 2018 г.

$2 915 млн выручка Компании

2 440 тыс. унций общий объём производства золота

19 942 человек среднесписочная численность

69% сотрудников прошли обучение

0,09 коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности

$19 млн расходы на ОТ, ПБ и ООС

$33,6 млн расходы на социальные проекты

$374,6 млн налоговые и лицензионные платежи в федеральный бюджет

30% доля закупок у местных поставщиков

21,7% снижение удельных выбросов парниковых газов по сравнению с 2017 г.

94% многократно и повторно использованной воды

Более 130 благотворительных и спонсорских проектов реализовано

[1] ПАО «Полюс» вместе с дочерними компаниями в Отчёте об устойчивом развитии за 2018 г. именуется «Компания», «Группа» или «Полюс». Полный перечень дочерних компаний см. в приложении 1 «Об Отчёте».

«Полюс» в основных ESG-рейтингах

Всемирный фонд дикой природы (WWF), HPA и ПРООН
- Второе место среди 34 российских компаний в ежегодном рейтинге открытости российских горнодобывающих и металлургических компаний в сфере экологической ответственности

Sustainalytics
- 71 балл (на 9 баллов выше, чем 62 за 2017 г.), что позволило войти в категорию Outperformer («компания, развивающаяся опережающими темпами»)

Рейтинг MSCI ESG
- «BB» (средний — ноябрь 2018 г.)

RobecoSAM
- Оценка корпоративной устойчивости: 27 (22-й процентиль — апрель 2018 г.)

FTSE4Good
- Компания включена в индекс развивающихся рынков FTSE4Good

Наши награды в 2018 г.

Награды «Полюса»
За постоянное внедрение новейших технологий и соблюдение принципов устойчивого развития — звание лидера в отрасли драгоценных металлов (2018 S&P Global Platts Global Metals Awards)
Звание «Привлекательный работодатель» — от кадрового портала SuperJob
Третье место в номинации «Лучший дизайн и навигация корпоративного сайта» на XXI ежегодном конкурсе годовых отчётов ПАО Московская Биржа
Премия ECO BEST AWARD 2018 за внедрение эффективной системы экологической безопасности в золотодобывающей отрасли
Второе место в номинации «Спонсорство культурных событий» на Профессиональной премии в области спонсорства в России 2018 г. за создание фестиваля современного искусства «Территория. Красноярск»
Награды бизнес-единиц и профессиональных сервисов
Вернинское: победа в конкурсе «100 лучших предприятий и организаций России. Экология и экологический менеджмент», а также сертификат и золотая медаль XII Всероссийской конференции «Экология и производство. Перспективы развития экономических механизмов охраны окружающей среды»
Куранах: победа в номинации «Экология и производство» в республиканском конкурсе экологически ответственных предприятий
АО «Полюс Логистика»: первое место в номинации «Лучшая практика по оптимизации транспортной логистики» в независимом рейтинге логистических компаний Logistic Chain Performance Rating 2018

ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В число активов «Полюса» входят первоклассные горнодобывающие предприятия, расположенные в отдаленных регионах России: в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и Якутии.

Осознавая свою ответственность за обеспечение экономического и социального процветания и благополучия этих регионов, «Полюс» стремится улучшить качество жизни в данных регионах, инициируя различные проекты по развитию инфраструктуры, предоставляя рабочие места, реализуя ответственный подход к окружающей среде, а также участвуя в благотворительных и спонсорских проектах.

Обозначения:

- Действующие активы
- Геолого-разведочные проекты
- Среднесписочная численность сотрудников
- Расходы на социальные проекты в регионе, $ тыс.
- Процент повторно и многократно использованной воды

Примечание. Низкий процент повторно используемой оборотной воды связан с отработкой россыпей дражным способом.

1 ОЛИМПИАДА И БЛАГОДАТНОЕ

Расположены в Красноярском крае

Доля в производстве «Полюса»: Олимпиада — 54%, Благодатное — 17%

Доля в скорректированной EBITDA «Полюса»: Олимпиада — 61%, Благодатное — 19%

Перерабатывающие мощности: Олимпиада — 13,3 млн т в год, Благодатное — 8,7 млн т в год

5 579 $1 243 96%

2 КУРАНАХ

Расположен в Республике Саха (Якутия)

Доля в производстве «Полюса»: 8%

Доля в скорректированной EBITDA «Полюса»: 7%

Перерабатывающие мощности: ЗИФ — 5,2 млн т в год, кучное выщелачивание — 1,5 млн т в год

1 869 $259,9 69%

3 НАТАЛКА

Расположена в Магаданской области

Доля в производстве «Полюса»: 5%

Доля в скорректированной EBITDA «Полюса»: 1%

Перерабатывающие мощности: 10,1 млн т в год

1 590 $398,6 83%

4 ВЕРНИНСКОЕ

Расположено в Иркутской области

Доля в производстве «Полюса»: 9%

Доля в скорректированной EBITDA «Полюса»: 10%

Перерабатывающие мощности: 3 млн т в год

1 289 $365,8 59%

5 РОССЫПНЫЕ МЕСТОРОЖДЕНИЯ

Расположены в Иркутской области

Доля в продукции «Полюса»: 6%

Доля в скорректированной EBITDA «Полюса»: 3%

2 925 $2 267 1%

6 ПАНИМБА И РАЗДОЛИНСКОЕ

Расположены в Красноярском крае

Оценённые, выявленные и предполагаемые ресурсы: 2,6 млн унций

7 ЧЁРТОВО КОРЫТО

Расположено в Иркутской области

Оценённые, выявленные и предполагаемые ресурсы: 3,6 млн унций

8 СУХОЙ ЛОГ

Расположен в Иркутской области

Оценённые, выявленные и предполагаемые ресурсы: 63 млн унций

9 БАМСКОЕ

Расположено в Амурской области

Оценённые, выявленные и предполагаемые ресурсы: 1,1 млн унций

РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

В 2011 г. Компания пересмотрела стратегический подход к ведению бизнеса и взяла курс на проактивное управление устойчивым развитием, предполагающее полное соответствие деятельности не только требованиям применимого законодательства, но и лучшим мировым практикам. С 2011 г. «Полюс» провёл значительную работу по совершенствованию процессов управления в таких сферах, как охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды и взаимодействие с местными сообществами. В рамках данной работы были разработаны и внедрены политики и стандарты, регулирующие соответствующие области деятельности Компании, оптимизирована организационная структура управления устойчивым развитием, проведена работа по совершенствованию системы отчётности в области устойчивого развития. Компания также взяла на себя и последовательно выполняет обязательства в рамках международных инициатив в области устойчивого развития.

В совокупности эти мероприятия позволили нам приблизиться к конечной цели — стать горнодобывающей компанией мирового уровня, которая отвечает за свои результаты и делает ставку на долгосрочные показатели.

2011

- Принятие проактивного подхода к управлению устойчивым развитием, в соответствии с которым Компания не ограничивается соблюдением применимого законодательства
- Внедрение новых систем управления ОТ, ПБ и ООС, основанных на требованиях стандартов ISO 14001 и OHSAS 18001
- Создание при Совете директоров Комитета по ОТ, ПБ, ООС

2012

- Подготовка первого отчёта об устойчивом развитии «Полюса» и его независимая проверка
- Разработка Золотых правил безопасности
- Начало процесса вступления в Международный совет по горному делу и металлам (ICMM)

2013

- Внедрение интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС
- Разработка Политики взаимодействия с заинтересованными сторонами и Политики по правам человека

2014

- Запуск полномасштабной программы по развитию культуры безопасности, предполагающей проведение поведенческих аудитов, оценку рисков и анализ корневых причин происшествий
- Создание Комитета по ОТ и ПБ

2015

- Вступление в ICMM и разработка плана мероприятий по приведению деятельности Группы в области устойчивого развития в соответствие требованиям ICMM
- Разработка документов, регламентирующих функционирование системы управления устойчивым развитием в соответствии с требованиями IFC и ICMM
- Постановка стратегических целей устойчивого развития
- Создание рабочей группы в области устойчивого развития

2016

- Разработка и внедрение целого спектра внутренних документов по различным аспектам деятельности в области устойчивого развития
- Внедрение механизма подачи жалоб и обращений для представителей местных сообществ
- Внедрение риск-ориентированного подхода в области экологического менеджмента

2017

- Успешное прохождение оценки деятельности Группы экспертной панелью ICMM и подтверждение членства в организации
- Подготовка Отчёта об устойчивом развитии в соответствии со Стандартами GRI
- Определение приоритетных целей устойчивого развития
- Обновление Кодекса корпоративной этики

2018

- Успешный запуск автоматизированной системы управления данными и процессами в области ОТ, ПБ и ООС
- Сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС на соответствие требованиям стандартов ISO 14001 и ISO 45001
- Второе место в экологическом рейтинге Всемирного фонда дикой природы (WWF) из 34 российских металлургических и горнодобывающих компаний, включение в категорию Outperformer («компания, развивающаяся опережающими темпами») рейтинга Sustainalytics ESG и в международный индекс FTSE4Good

2019 (план)

- Повышение прозрачности в области ESG за счёт публикации подробной информации на корпоративном сайте, расширения отчётности об устойчивом развитии, а также публикации других общедоступных материалов

НАШИ ПРИОРИТЕТЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2018 Г.

Мы оцениваем результаты в области устойчивого развития по четырём основным направлениям, которые определены в Отчёте как охрана труда и промышленная безопасность, активная работа с персоналом, охрана окружающей среды и поддержка местных сообществ.

Наши приоритеты	Статус на 2018 г.	Планы на 2019 г.
Активная работа с персоналом		
Достойное вознаграждение	• Определение метрик оценки эффективности работы сотрудников • Актуализация долгосрочной программы премирования	• Создание дерева целей
Привлечение и удержание лучших специалистов	• Аудит системы подбора персонала • Автоматизация процесса подбора персонала на основе модуля SAP Success Factors (завершён дизайн системы)	• Разработка руководств, регламентирующих процесс подбора персонала для бизнес-единиц
Обучение и профессиональное развитие	• Внедрение системы наставничества • Формирование кадрового резерва	• Формирование базы дистанционных программ обучения
Достойные условия труда и жизни	• Разработка долгосрочного плана строительства и восстановления общежитий для рабочих	• Разработка дорожных карт по развитию социальной инфраструктуры и условий проживания
Сильная корпоративная культура	• Запуск волонтёрского движения • Информационная кампания о Кодексе корпоративной этики • Разработка дистанционного курса обучения по правам человека	• Распространение волонтёрского движения во всех регионах присутствия Компании • Актуализация Политики в области защиты прав человека
Охрана труда и промышленная безопасность		
Предотвращение травматизма	• Снижение коэффициента частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) на 18%, до 0,09 • Снижение коэффициента ДТП (AARk) на 23%, до 0,37 • Внедрение системы LOTO и программы предотвращения падений во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах	• Снижение показателя LTIFR: 5% • Снижение показателя AARk: 5% • Распространение пилотных проектов по ОТ и ПБ «Предотвращение травматизма при обращении с оборудованием и инструментами» и «Предотвращение технических рисков, связанных с резервуарами и трубопроводами» на все бизнес-единицы и профессиональные сервисы • Поддержание доли оборудования, эксплуатируемого в пределах установленного срока службы, на уровне не ниже 95%
Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом	• Произошло три несчастных случая со смертельным исходом	• Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом

Развитие культуры безопасности	• Повышение уровня культуры безопасности с 2 в 2017 г. до 2,3 балла по шкале Брэдли
	• Проведение корпоративных тренингов:
	  • Минимум по ОТ и ПБ: > 90%;
	  • Предотвращение травматизма: > 75%
	• Внедрение стандарта «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС»
		• Повышение уровня культуры безопасности до 2,4 балла по шкале Брэдли
		• Проведение корпоративных тренингов:
		  • Минимум по ОТ и ПБ: > 90–95%;
		  • Предотвращение травматизма: > 95%

Охрана труда	• Улучшение системы медосмотров MedChecks путём введения ежедневных осмотров и проверок перед каждой сменой	• Установка цифровых модулей MedChecks и создание центральной станции MedChecks

Наши приоритеты	Статус на 2018 г.	Планы на 2019 г.
Развитие практик управления ОТ и ПБ	• Сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС • Внедрение стратегии «Управление безопасностью подрядных организаций» • Введение риск-ориентированного подхода для обеспечения производственной безопасности и внедрение стандарта «Идентификация опасных ситуаций и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС»	• Внедрение стандарта «Управление безопасностью подрядных организаций» во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах • Обновление и дальнейшее внедрение стандарта «Обеспечение и организация автотранспортной безопасности»
Охрана окружающей среды		
Сокращение выбросов парниковых газов	• Сокращение удельных выбросов парниковых газов на 22% по сравнению с 2017 г.	• Поддержание показателя удельных выбросов парниковых газов на уровне 2018 г.
Охрана водных ресурсов	• Водозабор из природных источников из расчёта на тонну добытой руды оставался на уровне 2017 г.: 0,27 $м^3$ на тонну	• Водозабор из природных источников из расчёта на тонну добытой руды: 0,24 $м^3$ на тонну
Управление отходами	• Утилизация автомобильных покрышек: 24% • Реализация кампании «Разделяй и утилизируй»	• Утилизация автомобильных покрышек: ≥ 40% • Ввод в эксплуатацию измельчителя пластика и шредера для шин в Красноярске
Сохранение биоразнообразия	• Внедрение стандарта «Сохранение биоразнообразия» • Исследования и оценка состояния биоразнообразия: пилотные проекты на Вернинской и Красноярской бизнес-единицах	• Расширение оценки биоразнообразия на другие бизнес-единицы
Развитие практик управления ООС	• Сокращение платежей за сверхнормативное воздействие на окружающую среду с $52,8 тыс. в 2017 г. до $40,2 тыс. • Наличие основных разрешительных документов: ≥ 93% • Сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС • Внедрение стандартов «Ликвидация и рекультивации месторождений» и «Обращение с цианидами» • Разработка курса по охране окружающей среды	• Сокращение платежей за сверхнормативное воздействие на окружающую среду до $37,5 тыс. • Наличие основных разрешительных документов: ≥ 90% • Сертификация на соответствие Международному кодексу использования цианидов на Вернинском • Внедрение нового руководства по отчётности в области ООС
Поддержка местных сообществ		
Развитие инфраструктуры в регионах присутствия Компании	• Подписание соглашения о сотрудничестве между «Полюсом», администрацией Магаданской области и российской энергетической компанией ПАО «РусГидро» о строительстве ВЛ «Усть-Омчуг — Омчак Новая»	• Дальнейшее развитие транспортной инфраструктуры в Бодайбо
Благотворительность, пожертвования и спонсорство	• Утверждение регламента «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности» • Спонсирование третьего театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон»	• Спонсирование различных проектов в рамках празднования 90-й годовщины со дня основания г. Магадана
Реализация федеральных и национальных проектов по обеспечению социальных и экономических льгот	• Оборудование лекционной аудитории Иркутского национального исследовательского технического университета	• Совместный культурный проект с Музеями Московского Кремля

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Приверженность принципам устойчивого развития и непрерывному улучшению заложена в основе корпоративной культуры «Полюса». Мы уделяем большое внимание ответственному ведению бизнеса и созданию ценности для наших акционеров, сотрудников, бизнес-партнёров, представителей местных сообществ и других заинтересованных сторон.

Подход к управлению

«Полюс» реализует интегрированный подход к управлению экономическими, социальными и экологическими аспектами своей деятельности. Нашим приоритетом является обеспечение максимального положительного воздействия предприятий Группы на общество и окружающую среду при одновременном предотвращении, сокращении или смягчении любых негативных последствий. На каждом этапе жизненного цикла предприятия и на каждом действующем активе мы учитываем интересы заинтересованных сторон и стремимся к созданию ценности для Компании, местного населения и будущих поколений.

Системный подход

В основе мероприятий по управлению устойчивым развитием лежит системный подход, который охватывает постановку целей, построение эффективной организационной структуры, внедрение бизнес-процессов и разработку корпоративной документации в части устойчивого развития. Деятельность «Полюса» в области устойчивого развития осуществляется в соответствии с корпоративной Системой управления устойчивым развитием (СУУР), которая является неотъемлемой частью нашей бизнес-модели.

Для обеспечения эффективного и непрерывного управления вопросами устойчивого развития СУУР охватывает все основные стадии ежегодного цикла управления: от планирования и определения целей до управления улучшениями, а также весь жизненный цикл предприятий «Полюса» — от разведки до закрытия месторождения. Важным компонентом СУУР является интегрированная система управления ОТ, ПБ и ООС, которая обеспечивает соответствие деятельности «Полюса» самым строгим стандартам в экологической и социальной сферах.

СУУР была разработана в соответствии со Стандартами деятельности 1–8 Международной финансовой корпорации (IFC), принципами устойчивого развития и программными заявлениями ICMM, а также другими действующими государственными и международными стандартами и руководствами по устойчивому развитию.

Система управления устойчивым развитием «Полюса»

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ продолжение

Основные направления устойчивого развития

Управление экономическими, социальными и экологическими воздействиями деятельности «Полюса» ведётся по четырём основным направлениям: активная работа с персоналом, охрана труда и промышленная безопасность, охрана окружающей среды и поддержка местного населения. Системная работа по всем этим направлениям создаёт основу экономической устойчивости «Полюса».

Основные направления деятельности в области устойчивого развития

Активная работа с персоналом

Наша задача:

создание команды профессионалов, навыки которых помогут Компании выйти на лидирующие позиции в отрасли

Для этого мы:

- обучаем и развиваем своих сотрудников
- непрерывно улучшаем систему оплаты труда и вознаграждений
- соблюдаем права человека

Дополнительную информацию см. в разделе «Активная работа с персоналом» на с. 36

Охрана труда и промышленная безопасность

Наша задача:

достижение нулевого травматизма путём создания и поддержания культуры безопасности мирового уровня

Для этого мы:

- управляем рисками и развиваем культуру безопасности
- обеспечиваем безопасные условия труда для рабочих и подрядчиков

Подробнее см. раздел «Обеспечение безопасности работников» на с. 60

Поддержание стабильного экономического положения

Наша задача:

достижение первоклассных финансовых результатов и эффективности на каждом этапе жизненного цикла актива при соблюдении принципов устойчивого развития на наших предприятиях

Для этого мы:

- ведём свою деятельность в соответствии с принципами целостности бизнеса
- управляем цепочкой поставок согласно принципам устойчивого развития
- непрерывно улучшаем наши производственные процессы

См. раздел «Создание экономической стоимости для заинтересованных сторон» на с. 29

Охрана окружающей среды

Наша задача:

эффективное управление экологическими рисками, уменьшение отрицательного и максимизация положительного воздействия на окружающую среду

Для этого мы:

- ведём свою деятельность в соответствии с действующими законодательными требованиями и применяем наилучшие доступные технологии
- непрерывно улучшаем систему управления ООС
- оцениваем воздействия на окружающую среду и предотвращаем, смягчаем и (или) компенсируем выявленные воздействия

Подробнее см. раздел «Охрана окружающей среды» на с. 68

Поддержка местных сообществ

Наша задача:

содействие социально-экономическому развитию в регионах присутствия Компании и поддержание взаимовыгодного партнёрства с заинтересованными сторонами

Для этого мы:

- обеспечиваем рабочие места в регионах нашей работы
- занимаемся спонсорской поддержкой и благотворительностью
- поддерживаем открытый диалог с заинтересованными сторонами, включая коренных малочисленных народов

Подробнее см. раздел «Поддержка местных сообществ» на с. 78

Внутренние документы в области устойчивого развития

В «Полюсе» действует ряд внутренних корпоративных документов, которые регулируют деятельность в области устойчивого развития на всех стадиях производственного цикла и устанавливают процедуры для определения и эффективного управления вопросами устойчивого развития и связанными с ними рисками. Корпоративные политики формализуют обязательства «Полюса», а корпоративные стандарты закрепляют подход к управлению отдельными аспектами устойчивого развития, а также служат основой для разработки более детальных и узконаправленных руководств и процедур и документов регионального уровня.

Основным документом, регулирующим деятельность «Полюса» в области устойчивого развития, является Стандарт по системе управления устойчивым развитием, который формализует организацию СУУР, включая основные приоритетные направления и распределение обязанностей.

Управление конкретными аспектами устойчивого развития, например взаимодействие с заинтересованными сторонами, охрана окружающей среды и закрытие месторождения, регулируется отдельными корпоративными документами. Это обеспечивает применение комплексного подхода, в рамках которого внимание уделяется всем значимым направлениям устойчивого развития.

В 2018 г. мы продолжили совершенствование нашей внутренней нормативной базы. Например, мы разработали интегрированную Политику по ОТ, ПБ и ООС и актуализировали два корпоративных стандарта — стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений» и стандарт «Обращение с цианидами». Более подробную информацию о внутренних документах и их статусе можно найти в соответствующем разделе настоящего Отчёта.

Внутренние нормативные документы в области устойчивого развития

Политики и кодексы

- Кодекс корпоративной этики
- Политика в области защиты прав человека
- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Кодекс корпоративного управления
- Антикоррупционная политика
- Политика благотворительной и спонсорской деятельности
- Политика по управлению рисками и внутреннему контролю
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Стандарт «Система управления устойчивым развитием»

Корпоративные стандарты и положения

Привлечение сотрудников

- Стандарт «Условия труда и социально-бытовые условия»
- Положение «Оплата и стимулирование труда работников»
- Регламент «Адаптация персонала в управляющей компании»
- Регламент «Наставничество»
- Регламент «Организация внутренних коммуникаций»

Обеспечение безопасности сотрудников, охрана окружающей среды

- Стандарт «Интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью, экологией и устойчивым развитием»
- Стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Стандарт «Лидерство в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций»
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды, учёт и отчётность по экологическим показателям»
- Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»
- Стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений»
- Стандарт «Обращение с цианидами»

Поддержка местного населения

- Стандарт «Деятельность по переселению и совместному недропользованию»
- Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»
- Регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»
- Регламент «Взаимодействие при работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления и инфраструктурными организациями, занятыми в сфере обслуживания населения»

Руководства и процедуры

Документы регионального уровня

Более полный перечень внутренних корпоративных документов, регулирующих деятельность в области устойчивого развития, представлен в соответствующих разделах настоящего Отчёта.

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Управление устойчивым развитием

Управление вопросами устойчивого развития — это неотъемлемая часть корпоративной системы управления «Полюса». Обязанности по управлению экономическими, социальными и экологическими аспектами деятельности предприятий «Полюса» распределены по всем организационным уровням Компании: ПАО «Полюс» (Холдинговая компания), ООО «УК Полюс» (Управляющая компания) и на операционном уровне (бизнес-единицы и профессиональные сервисы). Благодаря этому ни один аспект устойчивого развития не остаётся без внимания.

Более подробную информацию о системе корпоративного управления «Полюса» и соответствующем распределении ролей и обязанностей можно найти в разделе «Корпоративное управление» Годового обзора.

Уровень Холдинговой компании
Совет директоров и исполнительные комитеты активно вовлечены в процесс управления устойчивым развитием в «Полюсе» и «задают тон». Конечную ответственность за устойчивое развитие несет Совет директоров, который определяет стратегическое видение и основные направления устойчивого развития, а также имеет право окончательного согласования отчётности по устойчивому развитию. Совет директоров оценивает результаты управления устойчивым развитием «Полюса» на ежегодной основе. Ключевую роль в надзоре за управлением устойчивым развитием на уровне Совета директоров играет Уиллиам Чампион, Независимый директор. Используя свой 30-летний опыт в горнодобывающей отрасли, г-н Чампион содействует внедрению практик управления устойчивым развитием мирового уровня в «Полюсе». Более подробную информацию можно найти в разделе «Корпоративное управление» Годового обзора.

Исполнительные комитеты оказывают поддержку Совету директоров в части рассмотрения вопросов, связанных с финансовой отчётностью и раскрытием информации, управлением рисками, аудитами, назначением кандидатов и вознаграждения, стратегией и операционной деятельностью.

Уровень Управляющей компании
На уровне Управляющей компании Генеральный директор (CEO) Павел Грачёв осуществляет контроль за распределением обязанностей в области управления устойчивым развитием между функциональными подразделениями.

Для оптимизации процесса рассмотрения и принятия решений по вопросам устойчивого развития на уровне Управляющей компании функционируют два совещательных органа — Центральный комитет по безопасности и Рабочая группа по устойчивому развитию.

В обязанности Центрального комитета по безопасности входят непрерывный анализ и оценка деятельности Компании в области промышленной безопасности и защиты окружающей среды. Его основная цель заключается в принятии своевременных мер по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Комитет возглавляет Старший вице-президент по операционной деятельности. В состав Комитета входит высшее руководство «Полюса» и генеральные директора бизнес-единиц и профессиональных сервисов.

Другим совещательным органом, рассматривающим вопросы, связанные с ответственным ведением бизнеса, является Рабочая группа по устойчивому развитию. Рабочая группа служит платформой для информирования и интегрирования принципов устойчивого развития в операционную деятельность «Полюса». Основные функции Рабочей группы включают определение задач в области устойчивого развития и обеспечение соответствия деятельности «Полюса» принципам устойчивого развития. В Рабочую группу входят главы функциональных подразделений, участвующие в решении различных вопросов, связанных с устойчивым развитием. Деятельность Рабочей группы координируется руководителем Рабочей группы, а также контролируется Директором по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию (ОТ, ПБ, Э и УР).

Результаты деятельности Рабочей группы в 2018 г.

В 2018 г. Рабочая группа провела шесть заседаний, в повестку которых, помимо прочего, входили следующие вопросы:

- сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС;
- диагностический аудит соответствия Международному кодексу использования цианидов на пилотной бизнес-единице (Вернинское);
- определение существенных тем в соответствии со Стандартами GRI;
- переоценка и ранжирование целей устойчивого развития ООН, наиболее значимых для деятельности «Полюса»;
- актуализация внутренних стандартов по устойчивому развитию: стандарта «Ликвидация и закрытие месторождений» и стандарта «Обращение с цианидами».

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Стратегическое планирование устойчивого развития

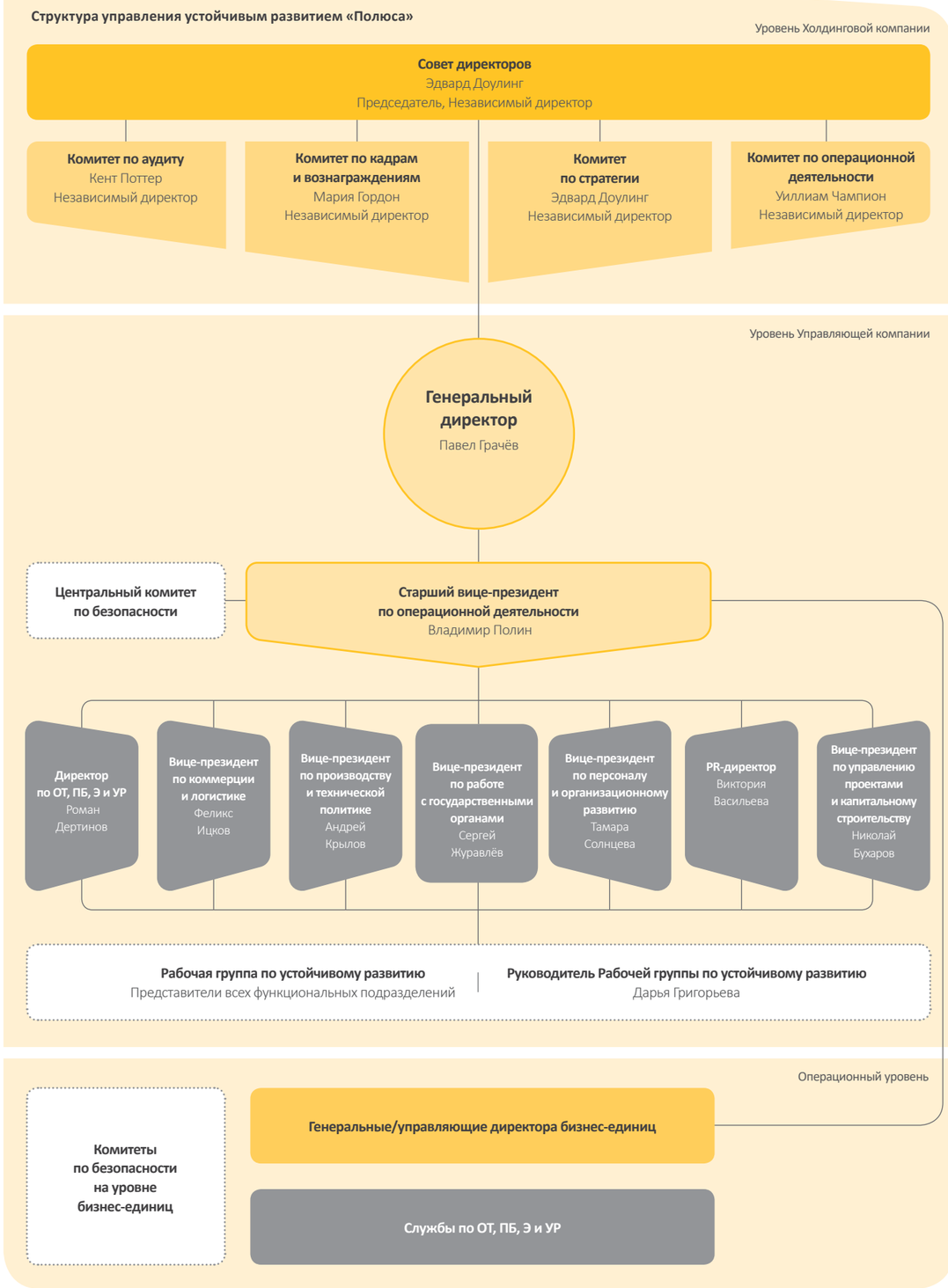
Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Операционный уровень
В «Полюсе» создана интегрированная организационная структура управления вопросами ОТ, ПБ и ООС, действующая в каждой бизнес-единице и профессиональном сервисе. В рамках интегрированной организационной структуры действуют службы ОТ, ПБ и ООС, возглавляемые директорами по ОТ, ПБ и ООС, рабочие группы и комитеты по безопасности.

Директора по ОТ, ПБ и ООС бизнес-единиц и профессиональных сервисов осуществляют контроль за управлением в области ОТ, ПБ и ООС, обеспечивают соответствие всех мероприятий внутренним требованиям, установленным Управляющей компанией, и отвечают за соблюдение законодательных требований в области ОТ, ПБ и ООС в соответствующей бизнес-единице. Специалисты по ОТ, ПБ и ООС в бизнес-единицах обеспечивают соблюдение персоналом необходимых требований по безопасности. Директора по ОТ, ПБ и ООС отчитываются непосредственно перед генеральными директорами каждой бизнес-единицы и профессионального сервиса, а также перед директором по охране труда, промышленной безопасности, охране окружающей среды и устойчивому развитию на уровне Управляющей компании.

В каждой бизнес-единице действует специальный комитет по безопасности. Он выполняет те же функции, что и Центральный комитет по безопасности, который, в свою очередь, координирует и контролирует деятельность комитетов на уровне бизнес-единиц. На уровне бизнес-единиц есть специальные структуры и (или) специалисты, отвечающие за координацию и контроль за реализацией корпоративных социальных проектов.

Структура управления устойчивым развитием «Полюса»



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ продолжение

Управление рисками в области устойчивого развития

Необходимым условием осуществления эффективного руководства устойчивым развитием является непрерывное управление экологическими, социальными и экономическими рисками. Управление рисками в области устойчивого развития осуществляется в рамках корпоративной системы управления рисками. В рамках данной системы ведётся регулярная работа по выявлению, оценке и мониторингу рисков как на уровне управляющей компании, так и на уровне бизнес-единиц и профессиональных сервисов.

«Полюс» определил перечень из 20 основных корпоративных рисков, в который вошли следующие риски, связанные с устойчивым развитием:

- несоблюдение требований законодательства;
- геологические риски, включая обрушение бортов и дорог карьеров;
- негативное воздействие на окружающую среду;
- нехватка квалифицированного персонала;
- несчастные случаи и аварии на производстве;
- использование неэффективных технологических решений, недостаточность и (или) низкое качество знаний и испытаний новых технологий;
- дефицит электроэнергии;
- слабое взаимодействие с государственными органами.

Более подробная информация о 20 ключевых рисках представлена в разделе **«Основные риски и факторы неопределённости»** на с. 32 Годового обзора.

Членство в ICMM

Руководство «Полюса» убеждено, что сотрудничество и обмен лучшими отраслевыми практиками в области устойчивого развития играют ключевую роль в построении эффективной системы управления вопросами устойчивого развития.

Начиная с 2015 г. «Полюс» является членом Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) — престижной международной организации, занимающейся продвижением ответственного подхода к добыче полезных ископаемых. «Полюс» является единственной компанией в Восточной Европе и одной из трёх компаний, действующих на развивающихся рынках, принятых в ICMM.

Являясь членом ICMM, «Полюс» берёт на себя обязательство следовать своду требований, установленных ICMM и предъявляемых к членам организации, а также 10 принципам ICMM и восьми программным заявлениям. Это требует от «Полюса» ответственного ведения бизнеса и открытого диалога со всеми заинтересованными сторонами. В связи с этим «Полюс» готовит отчётность в области устойчивого развития в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчётности (GRI), в которой освещает, каким образом Компания обеспечивает соответствие её деятельности принципам ICMM, а также проводит независимый аудит данной отчётности.

Информация о различных мероприятиях «Полюса», направленных на обеспечение соответствия деятельности Компании принципам и программным заявлениям ICMM, более подробно представлена в соответствующих разделах настоящего Отчёта.

Соответствие Компании принципам и программным заявлениям ICMM[1]

Принципы ICMM	Программные заявления	Разделы Годового обзора / настоящего Отчёта
Применение этичных бизнес-практик и устойчивых систем корпоративного управления и прозрачности для поддержки устойчивого развития	• Прозрачность доходов от минеральных ресурсов	• Годовой обзор: Корпоративное управление • Отчёт: Активная работа с персоналом: Корпоративная этика и права человека
Интегрирование принципов устойчивого развития в корпоративную стратегию и процессы принятия решений		• Отчёт: Подход к управлению устойчивым развитием: Управление устойчивым развитием • Годовой обзор: Стратегический отчёт
Уважение фундаментальных прав человека, культуры, обычаев и ценностей всех лиц, затрагиваемых деятельностью Компании	• Коренные народы и горная добыча	• Отчёт: Поддержка местных сообществ • Отчёт: Активная работа с персоналом: Корпоративная этика и права человека • Отчёт: Подход к управлению устойчивым развитием: Взаимодействие с заинтересованными сторонами
Реализация эффективных стратегий и систем по управлению рисками, основанных на проверенной информации, научных данных и восприятии риска заинтересованными сторонами		• Годовой обзор: Основные риски и факторы неопределённости • Отчёт: Подход к управлению устойчивым развитием
Стремление к постоянному улучшению показателей охраны труда и промышленной безопасности с конечной целью нулевого вреда (zero harm)		• Отчёт: Обеспечение безопасности работников: Предотвращение травматизма
Постоянное стремление к улучшению показателей в сфере охраны окружающей среды, таких как рациональное использование водных ресурсов, использование энергии преимущественно от возобновляемых источников и противодействие изменению климата	• Использование водных ресурсов • Безопасная эксплуатация хвостохранилищ • Принципы разработки политики по борьбе с изменением климата	• Отчёт: Охрана окружающей среды: Рациональное использование водных ресурсов, Потребление энергии и изменение климата
Способствование сохранению биологического разнообразия и применение комплексных подходов к планированию использования земельных ресурсов	• Горная добыча и охраняемые природные территории	• Отчёт: Охрана окружающей среды: Сохранение биоразнообразия
Стимулирование и поддержка базы знаний и систем для ответственной разработки, использования, переработки и утилизации продукции, содержащей металлы и минеральное сырье		• Отчёт: Охрана окружающей среды: Ответственное обращение с отходами, Обращение с цианидами и опасными веществами
Нацеленность на постоянное улучшение социальных показателей и внесение вклада в социальное, экономическое и институциональное развитие стран добычи и местных сообществ	• Партнёрства в сфере горной добычи в целях развития	• Отчёт: Поддержка местных сообществ
Открытое, прозрачное и проактивное взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам устойчивого развития. Эффективное предоставление отчётности и независимый контроль в отношении прогресса и показателей	• Партнёрства в сфере горной добычи в целях развития • Прозрачность доходов от минеральных ресурсов	• Отчёт: Подход к управлению устойчивым развитием: Членство в ICMM • Отчёт: Подход к управлению устойчивым развитием: Взаимодействие с заинтересованными сторонами • Отчёт: Подход к управлению устойчивым развитием: Управление цепочкой поставок

[1] Программное заявление по управлению рисками, связанными с ртутью, в таблице не приведено в связи с тем, что ртуть не используется в производственных процессах «Полюса».

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ продолжение

В 2015 г. Независимая экспертная комиссия ICMM рассмотрела вопрос принятия Компании в состав ICMM и провела комплексную экспертную оценку деятельности «Полюса» в области охраны окружающей среды и устойчивого развития. После этого «Полюсом» был разработан и одобрен план мероприятий, направленных на приведение деятельности Компании в соответствие требованиям ICMM. Реализация плана мероприятий была завершена в 2017 г., и Независимая экспертная комиссия ICMM высоко оценила проделанную работу.

Несмотря на проделанную работу, членство в ICMM не является самоцелью. Для нас это значит придерживаться определённых принципов и ценностей в повседневной деятельности и при планировании дальнейшего развития. Членство в ICMM позволяет «Полюсу» пользоваться преимуществами от взаимодействия с ICMM, обмениваться лучшими практиками в области устойчивого развития с другими членами организации, а также продвигать стратегические цели и ценности ICMM среди российских компаний.

Одним из форматов сотрудничества «Полюса» с ICMM является участие представителей «Полюса» в различных программах и рабочих группах организации. Так, в 2018 г. «Полюс» принял участие в обсуждении двух программных заявлений ICMM по управлению водными ресурсами и хвостохранилищами. В рамках непрерывного сотрудничества «Полюса» с другими членами ICMM Директор «Полюса» по ОТ, ПБ, Э и УР регулярно принимает участие в форумах по охране труда и промышленной безопасности ICMM. Компания в лице Генерального директора, являющегося членом Совета генеральных директоров ICMM, и руководителя направления по устойчивому развитию принимает участие в работе Главного комитета по связям ICMM, который отвечает за реализацию стратегии ICMM. В 2018 г. «Полюс» также участвовал в формулировании Ожидаемых результатов деятельности металлургических и горнодобывающих компаний (Performance Expectations) — инициативы по определению критериев, которым должны соответствовать социально и экологически ответственные компании металлургического и горнодобывающего секторов. Ожидаемые результаты деятельности являются новой инициативой организации, направленной на продвижение принципов устойчивого развития, и затрагивают новые области ответственной добычи, ранее не освещённые в принципах или программных заявлениях ICMM. Инициативу планируется запустить в середине 2019 г., однако «Полюс» стремится уже сейчас обеспечить наиболее полное соответствие своей деятельности Ожидаемым результатам ICMM.

Благодаря членству в ICMM у «Полюса» также есть возможность напрямую взаимодействовать с другими компаниями-членами. Такой обмен знаниями и опытом чрезвычайно важен, так как позволяет Компании участвовать в обсуждении конкретных практик устойчивого развития — начиная с охраны труда и промышленной безопасности и заканчивая технологическими усовершенствованиями. В рамках инициативы по обмену опытом в 2018 г. группа геологов «Полюса» посетила рудник «Поркьюпайн» (Porcupine) компании Goldcorp в Канаде. Другая группа, состоящая из представителей бизнес-единиц «Полюса», посетила рудник «Чукикамта» (Chuquicamata) CODELCO в Чили с целью обмена знаниями по практикам управления промышленной безопасностью, а представитель AngloGold Ashanti посетил Олимпиадинское месторождение «Полюса».

Основное внимание «Полюса» направлено на качество, точность и прозрачность раскрываемой информации с целью полного соответствия требованиям всех заинтересованных лиц. Мы стремимся к поддержанию высоких стандартов прозрачности, продвигаемых ICMM, а также другими международными отраслевыми организациями, с которыми мы сотрудничаем в рамках членства в ICMM.

Мы открыты к дальнейшему участию в рабочих группах ICMM, твёрдо намерены вносить свой вклад в формирование будущего развития горнодобывающей и металлургической отраслей, а также поддерживать инициативы ICMM в области устойчивого развития.

Партнёрства в сфере горной добычи в целях развития

«Полюс» добровольно взял на себя обязательства по разъяснению и продвижению принципов ICMM среди горнодобывающих и металлургических компаний России. Мы организуем открытые мероприятия, посвящённые отдельным аспектам устойчивого развития, которые являются наиболее актуальными для отрасли.

Так, в июне 2018 г. в рамках традиционно организуемых «Полюсом» отраслевых мероприятий мы провели в Красноярске семинар, темой которого была «Ответственная добыча: акцент на безопасности» (темой аналогичного семинара в 2017 г. было управление водными ресурсами). В обмене опытом и обсуждении передовых практик в сфере управления безопасностью приняли участие представители крупных российских и зарубежных горнодобывающих компаний, включая представителей компаний — членов ICMM, а также и представители ICMM. В рамках семинара обсуждались различные вопросы, связанные с темой промышленной безопасности, включая следующие: цифровые технологии, управление операционными рисками, стратегические подходы к управлению безопасностью, конкретные технологии, направленные на повышение безопасности (например, проектные решения по защите бортов карьеров), обучение персонала и коммуникационные кампании.

Мы надеемся продолжить данную практику и планируем в апреле 2019 г. провести мероприятие, посвящённое вопросам управления отходами.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Программное заявление ICMM: «Партнёрства в сфере горной добычи в целях развития»

Прозрачность доходов от минеральных ресурсов

«Полюс» признаёт важность прозрачности доходов для функционирования экономики, управления и устойчивого развития стран и сообществ. Являясь членом ICMM, «Полюс» нацелен на прозрачное раскрытие информации о доходах от минеральных ресурсов в Отчёте об устойчивом развитии и на корпоративном сайте (см. подробную информацию на сайте http://polyus.com/en/investors/disclosure/). Мы также поддерживаем Инициативу прозрачности добывающих отраслей (см. подробную информацию на сайте https://eiti.org/supporter/polyus).

Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI) объединяет правительства, компании, группы гражданского сообщества, институциональных и международных инвесторов, которые стремятся к совершенствованию управления и разработке международного стандарта по мониторингу и сопоставлению налоговых отчислений, поступающих от нефтяных, газовых и горнодобывающих компаний. ICMM поддерживает Инициативу прозрачности добывающих отраслей и её принципы (установленные в 2003 г.), которые являются основополагающим элементом Инициативы (https://eiti.org/standard/principles).

«Полюс» уделяет внимание раскрытию всей необходимой информации о платежах и отчислениях в государственный бюджет, внедряет ответственные закупочные процедуры, и обеспечивает достаточность раскрываемой информации для целей заинтересованных сторон.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Программное заявление ICMM: «Прозрачность доходов от минеральных ресурсов»

Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН

Наш подход к управлению устойчивым развитием направлен на то, чтобы привести деятельность Компании в соответствие принципам международных инициатив по устойчивому развитию и лучшим отраслевым практикам. «Полюс» поддерживает Цели в области устойчивого развития (ЦУР) ООН, принятые в 2015 г. Генеральной ассамблеей ООН, и стремится вносить значимый вклад в их достижение. В 2019 г. «Полюс» планирует официально присоединиться к Глобальному договору и сети Глобального договора ООН в России.

Признавая значимость всех 17 целей в области устойчивого развития ООН, «Полюс» сосредоточил усилия на девяти из них, которые особенно актуальны для нашего бизнеса и в достижение которых Компания способна внести наибольший вклад. В 2018 г. «Полюс» пересмотрел перечень наиболее значимых для Компании ЦУР и включил в него «Цель 6: Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех».

В приведенной ниже таблице представлены девять целей в области устойчивого развития, находящихся в центре внимания «Полюса», а также вклад Компании в успешное достижение этих целей. Конкретные инициативы «Полюса» в области устойчивого развития и их вклад в достижение ЦУР проиллюстрированы кейсами и соответствующими пиктограммами по тексту Отчёта.

Вклад «Полюса» в достижение Целей в области устойчивого развития ООН

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте
- Обеспечение наличия у всех сотрудников и подрядчиков необходимых знаний и возможностей для безопасного выполнения трудовых обязанностей
- Обеспечение медицинского обслуживания для всех сотрудников Компании

Пример из практики: Кампания «Мужское и женское здоровье», с. 67

4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех
- Обеспечение возможностей обучения для сотрудников
- Сотрудничество с колледжами и университетами

Пример из практики: Оборудование лекционной аудитории Иркутского национального исследовательского технического университета, с. 84

6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ

Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех
- Снижение воздействия на поверхностные водные объекты путём уменьшения объёмов водозабора и повышения эффективности очистки сточных вод

Пример из практики: Безопасная эксплуатация хвостохранилищ, с. 70

7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ

Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надёжным, устойчивым и современным источникам энергии для всех
- Повышение энергоэффективности
- Развитие энергетической инфраструктуры в удалённых регионах страны

Пример из практики: Ввод в эксплуатацию подстанции «Тайга»: движущий фактор социально-экономического развития и улучшения окружающей среды в регионе, с. 72

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех
- Создание высококачественных рабочих мест и экономических возможностей в регионах
- Обеспечение достойных условий труда

Пример из практики: «Узнай цену золота!», с. 40

9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА

Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям
- Развитие объектов инфраструктуры в регионах деятельности в рамках программ социального партнёрства с местными органами власти

Пример из практики: Развитие транспортной инфраструктуры в Бодайбо, с. 83

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства
- Повышение эффективности использования природных ресурсов
- Работа с ответственными поставщиками товаров и услуг

Пример из практики: Кампания «Разделяй и утилизируй», с. 73

13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями
- Сокращение выбросов парниковых газов за счёт частичного перехода на возобновляемые источники энергии
- Повышение энергоэффективности

Пример из практики: Ввод в эксплуатацию подстанции «Тайга»: движущий фактор социально-экономического развития и улучшения окружающей среды в регионе, с. 72

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнёрства в интересах устойчивого развития
- Поддержка инициатив в области устойчивого развития, реализуемых российскими и международными отраслевыми организациями

Пример из практики: Партнёрства в сфере горной добычи в целях развития, с. 24

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

«Полюс» стремится активно взаимодействовать с заинтересованными сторонами и устанавливать с ними открытые, уважительные и взаимовыгодные отношения, а также своевременно информировать их о деятельности Компании. Для «Полюса» крайне важно понимать ценности и потребности заинтересованных сторон.

Основными заинтересованными сторонами для «Полюса» являются те, чьи интересы, решения, состояние здоровья и безопасность могут быть затронуты деятельностью Компании или, наоборот, которые могут самостоятельно влиять на неё. В их число входят акционеры, местные и федеральные органы власти и надзорные органы, сотрудники и подрядчики, местное население, поставщики, НПО и СМИ.

В «Полюсе» действует обширная нормативно-правовая база, которая регламентирует взаимодействие с заинтересованными сторонами. Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами определяет общий подход к управлению взаимодействием с заинтересованными сторонами и подход к разработке стратегий взаимодействия со всеми группами заинтересованных сторон.

Также взаимодействие Компании с заинтересованными сторонами регламентируется следующими внутренними документами: **Кодекс корпоративного управления, Кодекс корпоративной этики, Политика по защите прав человека, стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами», а также Политика благотворительной и спонсорской деятельности.**

В 2018 г. «Полюс» разработал регламент «Взаимодействие при работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления и инфраструктурными организациями», направленный на повышение эффективного взаимодействия с органами государственной власти.

Кроме того, за отчётный период с целью повышения эффективности взаимодействия внутри Компании был обновлён и утверждён регламент «Организация внутренних коммуникаций».

«Полюс» использует широкий ряд инструментов и механизмов, позволяющих установить открытый диалог с заинтересованными сторонами. В зависимости от группы заинтересованных сторон и конкретных обстоятельств «Полюс» разрабатывает индивидуальную схему взаимодействия, учитывающую потребности всех групп заинтересованных сторон (подробная информация об используемых механизмах представлена в таблице ниже).

Понимание потребностей и опасений заинтересованных сторон и оперативное реагирование на них являются приоритетами «Полюса». Компания предоставляет заинтересованным сторонам широкий спектр инструментов обратной связи: круглосуточная горячая линия, установленные в бизнес-единицах ящики для конфиденциальных обращений и электронный адрес (info@polyus.com). «Полюс» делает всё, чтобы ни один голос не остался неуслышанным.

В 2018 г. мы продолжили активно взаимодействовать с заинтересованными сторонами через различные онлайн-ресурсы. На регулярной основе «Полюс» обновляет двуязычный сайт (www.polyus.com), который оказался эффективным механизмом получения прямых запросов от внешних заинтересованных сторон (например, потенциальных поставщиков).

В 2018 г. сайт «Полюса» занял третье место в категории «Лучший дизайн и навигация корпоративного сайта» на XXI ежегодном конкурсе годовых отчётов, проводимом Московской фондовой биржей.

Взаимодействие с коренными малочисленными народами

«Полюс» не осуществляет свою деятельность в непосредственной близости от территорий проживания коренных народов, таким образом, не оказывает на них непосредственного влияния. Однако в целях эффективного управления социальными рисками и готовности к возможному диалогу Компания разработала стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами», в котором представлен подход по выстраиванию взаимоотношений.

Согласно данному стандарту Компания стремится к тому, чтобы сотрудники уважали права человека, достоинства, культуру и традиции, а также хозяйственную жизнедеятельность коренного населения. В своей деятельности «Полюс» прилагает максимум усилий для оценки и предотвращения негативного влияния на местные сообщества, поддержания благоприятного взаимодействия в течение всего жизненного цикла производственных объектов и при необходимости для минимизации или компенсации любого нанесённого ущерба.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Права человека

Программное заявление ICMM: «Коренные народы и горная добыча»

В 2018 г. в ответ на растущий интерес инвесторов к экологическому и социальному аспектам деятельности «Полюса» Компания существенно расширила информацию на сайте по данным темам и об устойчивом развитии в целом.

«Полюс» также активно использует различные социальные сети (включая Facebook и «ВКонтакте»). В 2018 г. Компания создала аккаунт в Instagram для дальнейшего расширения каналов коммуникаций с заинтересованными сторонами. В целом за 2018 г. на страницы «Полюса» в социальных сетях подписалось более 22 000 новых читателей. Для измерения эффективности коммуникаций в социальных сетях рассчитывается степень вовлечённости[1]. В Instagram этот показатель составляет 15,8%, в Facebook — 0,9% и во «ВКонтакте» — 0,7%. В 2018 г. было получено 394 запроса через Facebook, «ВКонтакте» и Instagram, большая часть из которых касалась возможностей трудоустройства и сотрудничества.

Для поддержания высокого уровня информационной прозрачности и присутствия, а также комплексного раскрытия информации в 2018 г. Компания активно взаимодействовала с российскими и международными СМИ, что позволило увеличить количество опубликованных статей о «Полюсе». Кроме того, в 2018 г. Генеральный директор Павел Грачёв дал интервью агентствам Bloomberg и Reuters по итогам года. «Полюс» и в дальнейшем намерен сотрудничать как с российскими, так и с зарубежными СМИ. Так, в 2019 г. Компания планирует организовать пресс-тур на Наталкинское месторождение, чтобы продемонстрировать новый производственный объект.

[1] Степень вовлечённости рассчитывалась как общее количество ответов подписчиков, поделённое на общее число подписчиков и умноженное на 100%.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Группа заинтересованных сторон	Акционеры, кредиторы и держатели облигаций	Органы государственной власти и надзорные органы	Сотрудники
Интересы заинтересованных сторон	• Рост капитализации в долгосрочной перспективе путём обеспечения стабильно высоких финансовых результатов	• Соблюдение нормативно-правовых требований • Деятельность в социальной и экологической сферах, режимы налогообложения	• Охрана труда и промышленная безопасность • Условия труда • Карьерные возможности • Заработная плата, льготы и социальный пакет • Обучение и образование
Механизмы взаимодействия	• Ежегодные общие собрания • Регулярное предоставление информации в бумажном или электронном виде • Регулярные встречи с институциональными инвесторами • Доступ через веб-сайт Компании www.polyus.com	• Соглашения о социально-экономических партнёрствах • Благотворительные и спонсорские инициативы • Конференции и форумы • Членство в ассоциациях	• Коммуникация с сотрудниками через непосредственных руководителей и менеджмент • Корпоративная газета «Территория Полюса» • Внутренний веб-портал • Корпоративные информационные рассылки • Круглосуточная горячая линия • Конфиденциальные ящики для обратной связи • Корпоративные спортивные и культурные события, профессиональные соревнования • Волонтёрские проекты
Ответственный департамент в Компании	• Высшее руководство • Департамент по связям с инвесторами	• Департамент по работе с государственными органами	• Департамент по подбору и развитию персонала • Департамент организационного развития • Департамент ОТ, ПБ, Э и УР • Департамент операционной эффективности
Ключевые события 2018 г.	• Взаимодействие с рейтинговыми агентствами и аналитика по ESG-вопросам (включая MSCI, FTSE Russell и Sustainalytics) • Проведение Дня инвестора на Лондонской фондовой бирже	• Соглашение о сотрудничестве между Республикой Саха (Якутия), «Полюсом» и АК «АЛРОСА» • Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с правительством Магаданской области • Соглашение о сотрудничестве между правительством Магаданской области, «Полюсом» и «РусГидро»	• Запуск волонтёрского движения • Проведение первого корпоративного профессионального соревнования • Актуализация внутреннего портала «Полюса» с разделами по регионам, включая регионы присутствия • Покупка единых информационных стендов для всех бизнес-единиц
Подробная информация	• Раздел «Корпоративное управление» в Годовом обзоре, с. 84	• Раздел «Поддержка местных сообществ», с. 78	• Раздел «Активная работа с персоналом», с. 36

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ продолжение

Группа заинтересованных сторон	Местное и коренное население	Поставщики и подрядчики	Неправительственные и отраслевые организации	СМИ
Интересы основных заинтересованных сторон	• Потенциальное воздействие на окружающую среду и общества • Возможности трудоустройства • Развитие инфраструктуры	• Соглашения о поставках и подрядных работах • Процедуры расчётов	• Социальные и экологические показатели деятельности • Минимизация нефинансовых рисков • Вопросы, связанные с функционированием отрасли	• Широкий ряд вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны
Механизмы взаимодействия	• Информационная рассылка и специализированная коммуникация • Открытые собрания и встречи • Ящики для конфиденциальных обращений • Благотворительная деятельность • Социальные программы	• Тендеры • Договорные отношения • Семинары для поставщиков	• Регулярное взаимодействие с компетентными российскими и зарубежными организациями	• Пресс-релизы, брифинги • Презентации и интервью • Посещение производственных объектов Компании
Ответственный департамент в Компании	• Департамент по связям с общественностью • Департамент по работе с государственными органами	• Блок по коммерции и логистике	• Департамент по связям с общественностью • Департамент по работе с государственными органами	• Департамент по связям с общественностью
Ключевые события 2018 г.	• Успешное проведение третьего фестиваля «Полюс. Золотой сезон» в Красноярске • Сотрудничество «Полюса» с Музеями Московского Кремля • Спонсорская поддержка праздника «Ысыах Олонхо», посвящённого празднованию Нового года по традициям Республики Саха (Якутия)	• Обучение поставщиков и подрядчиков	• Участие в рабочих группах ICMM и международных ассоциациях • Обмен знаниями по управлению устойчивым развитием в рамках взаимодействия в формате «один на один» с другими членами ICMM	• Запуск официальной страницы «Полюса» в Instragram • Интервью Павла Грачёва по итогам года агентствам Bloomberg и Reuters
Подробная информация	Раздел «Поддержка местных сообществ», с. 78	Раздел «Управление цепочкой поставок», с. 34	Разделы «Членство в ICMM», с. 22 и «Обязательства по участию во внешних инициативах», с. 28	Официальный веб-сайт «Полюса» (www.polyus.com)

Обязательства по участию во внешних инициативах

Одну из основных групп заинтересованных сторон для «Полюса» составляют неправительственные и отраслевые организации. Компания признаёт, что решение ряда экологических и социальных проблем, с которыми сталкивается бизнес-сообщество в целом и «Полюс» в частности, может быть возможно только при сотрудничестве и объединении усилий с другими заинтересованными сторонами. Поэтому Компания активно взаимодействует со многими промышленными ассоциациями, национальными и зарубежными общественными организациями, в числе которых:

- Международный совет по горному делу и металлам (ICMM; членство с 2015 г.);
- «Горное дело» (всероссийская организация поддержки горнодобывающей промышленности);
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП; независимая неправительственная организация);
- Союз золотопромышленников России (некоммерческая организация);
- Национальная ассоциация по экспертизе недр (некоммерческое партнёрство);
- Общероссийское межотраслевое объединение работодателей — производителей никеля и драгоценных металлов (профсоюз);
- Ассоциация «Сообщество потребителей энергии» (в 2018 г. «Полюс» направил заявку и станет членом в 2019 г.).

Представители Компании принимают активное участие в работе различных совещательных органов и рабочих групп; в 2018 г. Павел Грачёв стал членом Совета РСПП.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Программное заявление: «Партнёрства в сфере горной добычи в целях развития»

Создание экономической стоимости для заинтересованных сторон

В рамках своей деятельности «Полюс» создаёт экономическую стоимость, которая распределяется среди многих заинтересованных сторон: поставщиков и подрядчиков, сотрудников, акционеров, государственных органов и местных сообществ. Это позволяет Компании добиваться результатов в ключевых сферах устойчивого развития.

Та часть сформированной экономической стоимости, которая не распределяется среди заинтересованных сторон, реинвестируется в дальнейшее развитие бизнеса. За отчётный период экономическая стоимость, созданная Компанией, увеличилась на 6,4%, с $2 763 млн в 2017 г. до $2 941 млн в 2018 г. Рост показателя связан с увеличением объёмов производства с учётом роста выпуска золота на Олимпиадинском месторождении и выхода на проектную мощность Наталкинского месторождения.

Прямая экономическая ценность, созданная и распределённая, $ млн[1]

Показатель	Заинтересованная сторона	2018	2017	2016
Прямая созданная экономическая стоимость		**2 941**	**2 763**	**2 498**
Выручка от реализации золота	**Широкий спектр заинтересованных сторон**	**2 876**	2 684	2 429
Выручка от прочей реализации		**39**	37	29
Доход от финансовых инвестиций		**26**	28	40
Доход от продажи активов		**0**	14	0
Распределённая экономическая стоимость		**(1 999)**	**(2 202)**	**(1 530)**
Операционные расходы	**Поставщики и подрядчики**	**(383)**	(450)	(445)
Зарплата и прочие выплаты сотрудникам	**Сотрудники**	**(433)**	(407)	(332)
Выплаты поставщикам капитала	**Акционеры и кредиторы**	**(845)**	(903)	(296)
выплаты акционерам		**(578)**	(586)	(15)
выплаты кредиторам		**(267)**	(317)	(281)
Налоговые расходы и прочие отчисления государству	**Государственные органы**	**(306)**	(401)	(443)
включая расходы по налогу на прибыль		**(127)**	(242)	(297)
Инвестиции в развитие местных сообществ	**Местные сообщества**	**(32)**	(41)	(14)
Нераспределённая экономическая стоимость		**942**	**561**	**968**

[1] В соответствии с рекомендациями Глобальной инициативы по отчётности по раскрытию информации 201-1, в таблице была использована информация из отчётности Компании, составленной в соответствии с МСФО. Данные представлены в соответствии с методом начисления.

Противодействие коррупции

Неотъемлемым аспектом деятельности Компании является выстраивание прозрачных и честных отношений с заинтересованными сторонами. Таким образом, «Полюс» нацелен на противодействие коррупции и создание эффективной антикоррупционной системы.

Внедрение и поддержание сильной антикоррупционной культуры попадает в сферу ответственности Департамента по безопасности и сохранности активов. Все антикоррупционные меры и стратегии реализуются при непосредственном участии высшего руководства Компании. Совет директоров и Комитет по аудиту регулярно анализируют и обсуждают важные вопросы, связанные с коррупционными рисками.

Основной корпоративный документ, регулирующий эти вопросы, — **Антикоррупционная политика**, разработанная в 2011 г. Данная политика основывается на российских и международных нормах в сфере противодействия коррупции и отражает риск-ориентированный подход к противодействию коррупции, принятый в «Полюсе». Антикоррупционная политика определяет десять принципов, на которых базируется работа по противодействию коррупции в «Полюсе».

«Полюс» на регулярной основе актуализирует Антикоррупционную политику с целью постоянного совершенствования системы противодействия коррупции и соответствия всем законодательным изменениям. Последнее обновление политики состоялось в 2017 г.

Антикоррупционная политика распространяется на весь персонал «Полюса» независимо от занимаемой должности, а также на юридические лица, связанные с «Полюсом» и его деятельностью, включая подрядчиков, поставщиков, агентов и консультантов. При трудоустройстве все сотрудники информируются об Антикоррупционной политике, а также о прочих документах, касающихся антикоррупционных инициатив «Полюса». Новые сотрудники также обязаны подписать документ, подтверждающий, что они ознакомились с соответствующими политиками.

Что касается третьих сторон, Компания выполняет детальную оценку рисков и анализ каждого контрагента и проверяет все юридические сделки. По требованию Департамента безопасности и сохранности активов контрагент может предоставить дополнительную информацию, например, о субподрядчиках, а также о прочих аспектах, которые могут влиять на результат сделки. Кроме стандартных статей о противодействии коррупции, в договорах также определяется, что не допустимо в рамках договорных отношений с «Полюсом». Компания оставляет за собой право проводить проверку контрагента и безоговорочно отказаться от любой сделки в случае антикоррупционных нарушений.

Ключевые принципы «Полюса» в области противодействия коррупции

Результаты 2018 г.

«Полюс» непрерывно совершенствует систему соответствия законодательным и нормативным актам, выполняя дополнительный анализ рисков и разрабатывая процедуры управления. В отчётном периоде «Полюс» провел тщательный анализ антикоррупционных рисков бизнес-процессов, связанных с благотворительной деятельностью и пожертвованиями. На основании полученных результатов были определены наиболее важные аспекты деятельности и создана соответствующая матрица рисков. Для усовершенствования существующих методов управления коррупционными рисками результаты анализа были учтены при разработке регламента «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности», принятого в 2018 г. В регламент были включены требования по распределению обязанностей, а также обеспечению комплексной отчётности и анализу завершённых проектов.

В 2018 г. Компания также уделила особое внимание вопросам обучения с целью формирования антикоррупционной культуры среди своих сотрудников. Департамент по внутреннему контролю и соблюдению процедур регулярно проводит практические семинары и информационные совещания с сотрудниками Компании. Начиная с 2017 г. во всех бизнес-единицах «Полюса» проводится новый курс дистанционного обучения по противодействию коррупции; в целевую аудиторию входят сотрудники, задействованные в деловых процессах, связанных с коррупционными рисками. Основные цели курса:

- ознакомить сотрудников с основными нормами законодательства и корпоративными ожиданиями;
- изучить практические случаи, связанные с коррупцией;
- обеспечить надлежащее понимание сотрудниками Антикоррупционной политики «Полюса», а также необходимости соответствия нормативным требованиям, действующим в отношении официальных лиц.

За отчётный период 4 637 сотрудников Управляющей компании и бизнес-единиц прошли курс дистанционного обучения по противодействию коррупции, или 91% целевой аудитории.

Компания также предоставляет большой объём обучающих программ для сотрудников профильных подразделений, деятельность которых направлена на пресечение коррупции, это позволяет повысить уровень компетентности в данной области и способствует дальнейшему совершенствованию антикоррупционной системы «Полюса». Так, в отчётный 2018 г. несколько сотрудников Департамента безопасности и сохранности активов получили сертификат Международной ассоциации по комплаенсу (ICA).

В 2019 г. «Полюс» планирует провести внутреннюю оценку эффективности всей антикоррупционной системы, включая Антикоррупционную политику и действующие процедуры обеспечения соответствия законодательным и нормативным актам. Всё это позволит «Полюсу» подготовиться к последующей независимой оценке антикоррупционной системы Компании.

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ продолжение

Горячая линия безопасности «Полюса»

Горячая линия безопасности, действующая в бизнес-единицах и дочерних компаниях, — один из наиболее популярных каналов внутренней коммуникации для заинтересованных сторон. Основная цель горячей линии заключается в том, чтобы выявлять, предотвращать и минимизировать коррупционные риски, а также не допускать репутационного и экономического ущерба в отношении интересов и активов «Полюса». Ещё одной целью горячей линии безопасности являются получение и анализ вопросов, связанных с правами человека и деловой этикой, поступающих от заинтересованных сторон «Полюса».

«Полюс» обеспечивает лёгкий доступ к горячей линии безопасности. Сообщения можно отправить по почтовому или электронному адресу (hotline@polyus.com), сообщить по телефону (8 (495) 662-40-85) или лично.

С августа 2019 г. работает бесплатный федеральный номер (8 (800) 301-54-44), по которому, в зависимости от проблемы, заявитель может набрать соответствующий номер доступа из предлагаемых: 1 — безопасность, 2 — этика, 3 — охрана труда и промышленная безопасность.

Чтобы облегчить процедуру передачи сообщений и обращений, в бизнес-единицах, профессиональных сервисах и Управляющей компании установлены конфиденциальные ящики.

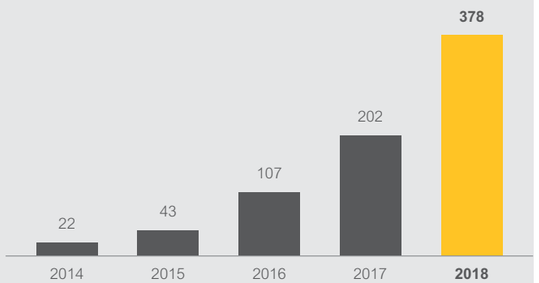
«Полюс» стремится к тому, чтобы все заинтересованные стороны знали о существовании горячей линии. Информация о горячей линии регулярно публикуется в корпоративной газете и вывешивается на информационных досках. Компания также распространяет специальные брошюры с инструкцией по использованию горячей линии в бизнес-единицах, профессиональных сервисах и Управляющей компании.

«Полюс» гарантирует отсутствие преследования и других мер отрицательного воздействия в отношении обратившихся с жалобой по горячей линии. Компанией обеспечивается конфиденциальность лиц, добросовестно сообщивших о любых нарушениях Антикоррупционной политики. Данный подход закреплён в Антикоррупционной политике «Полюса», а также в Кодексе корпоративной этики и транслируется на плакатах в офисах Компании.

Перед принятием каких-либо действий «Полюс» тщательно проверяет каждый отчёт и предоставляет соответствующую обратную связь на все поступившие вопросы. Подход к обработке полученных сообщений официально сформулирован в документе «Положение об организации и использовании коммуникационной системы «Горячая линия безопасности». Ответственные сотрудники аккумулируют и анализируют статистику по полученным обращениям и ежеквартально представляют результаты анализа. В случае если обращение связано с корпоративной этикой, трудовыми отношениями или заработной платой, оно направляется на анализ в блок по управлению персоналом.

Схема работы горячей линии безопасности

Количество запросов

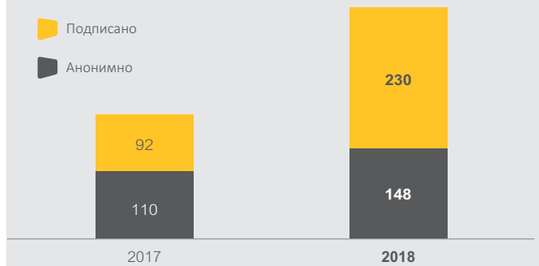


Количество сообщений, поступающих на горячую линию безопасности, растёт с каждым годом, что свидетельствует о доверии заинтересованных сторон к этому средству коммуникации. В 2018 г. поступило 336 сообщений по первой и 42 сообщения по второй линии (с августа 2018 г.). Большинство сообщений было связано с нарушением прав сотрудников и контрагентов, корпоративной этики, требований внутренних документов и расхищением. Все сообщения были рассмотрены, организованы расследования в тех ситуациях, когда нарушение было подтверждено.

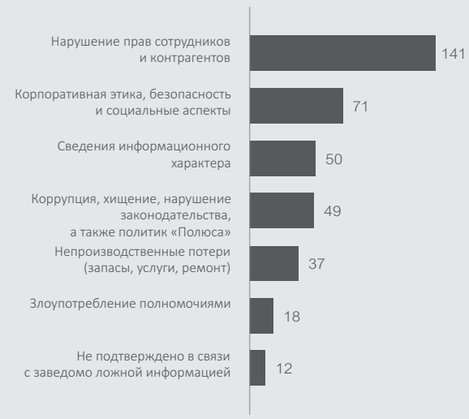
Как показывают результаты за 2018 г., число подписанных сообщений возросло значительнее, чем число анонимных сообщений, что говорит об укреплении доверия заинтересованных сторон и повышении прозрачности коммуникации.

В отчётный год в отношении «Полюса» и сотрудников Компании не было подано ни одного судебного иска, связанного с коррупцией.

Анонимность сообщений



Категории запросов



Категории запросов, касающихся прав человека[1]

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Этичное ведение бизнеса | Права человека | Управление рисками

[1] 101 запрос, связанный с деловой этикой и правами человека, разбит на категории.

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Управление цепочкой поставок

Ответственное управление цепочкой поставок важно для достижения главной цели «Полюса» — обеспечить устойчивое развитие бизнеса и минимизировать воздействие на население и окружающую среду. В своей деятельности Компания стремится к прозрачному управлению цепочкой поставок, справедливой конкуренции и обеспечению этичных деловых практик.

На уровне высшего руководства вице-президент по коммерции и логистике отвечает за планирование деятельности по управлению закупками. На уровне Управляющей компании управление закупками осуществляется несколькими департаментами, включая Департамент планирования, Департамент закупок, Департамент закупок для капитального строительства, Департамент закупок услуг, Департамент логистики. Эти подразделения управляют вопросами снабжения, включая выбор поставщиков и подрядчиков, а также планируют меры по снижению возможных рисков.

Бизнес-единицы «Полюса» также могут независимо осуществлять закупки. В структуре каждой бизнес-единицы есть ответственный департамент, который заключает договоры с региональными деловыми партнёрами на местном уровне.

«Полюс» классифицирует поставщиков в зависимости от уровня их значимости. Для Компании критическими поставщиками являются поставщики, предоставляющие такие товары или услуги, отсутствие которых в случае нарушения цепочки поставок может существенно повлиять на деятельность «Полюса».

В зависимости от критичности поставщика закупки осуществляются либо на уровне бизнес-единиц, либо на уровне Управляющей компании. Управляющая компания осуществляет закупки более 40% материалов и услуг, необходимых для нужд бизнес-единиц.

Процедура выбора поставщика — это механизм управления, позволяющий выбрать лучших поставщиков и исключить тех, которые не соответствуют требованиям «Полюса». Компания проводит простые закупки или открытые тендеры, включающие процедуры предварительной оценки. Предварительная оценка поставщика подразумевает получение свидетельства того, что компания соответствует минимальным требованиям для поставки продукции и услуг или превосходит их. Процесс предварительной оценки может включать запрос дополнительной информации о поставщике, в том числе подтверждения соблюдения законодательства или соответствия отдельным отраслевым стандартам. При необходимости «Полюс» проводит аудиты поставщиков, самостоятельно или с привлечением внешних аудиторов.

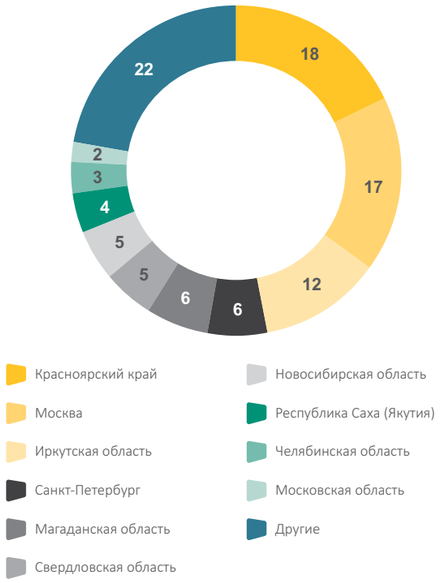
Особое внимание Компания уделяет поставщикам опасных веществ. Все действующие поставщики цианидов сертифицированы в соответствии с требованиями Международного института обращения с цианидами (ICMI).

Приобретая товары и услуги, «Полюс» отдаёт предпочтение местным и региональным поставщикам, таким образом стимулируя развитие региональных цепочек поставок. В 2018 г. 30% поставок товаров и услуг были осуществлены поставщиками из регионов присутствия «Полюса».

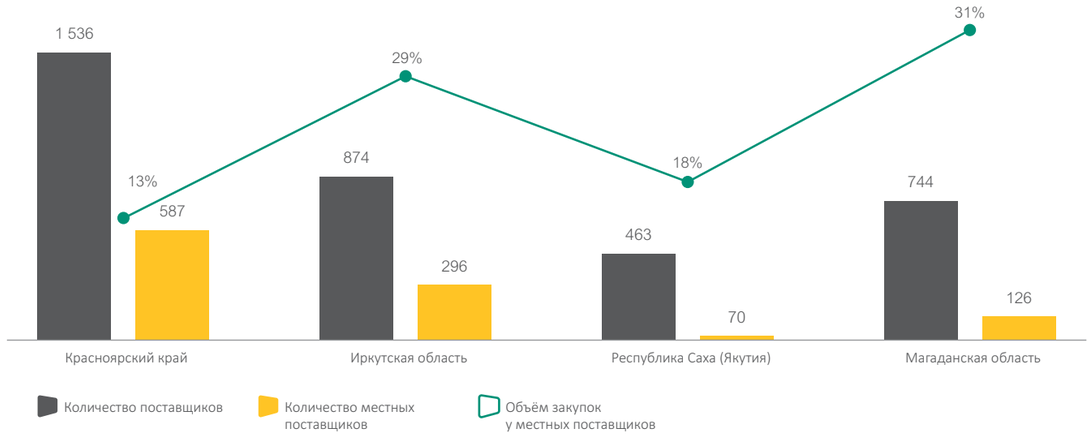
Поставщики представляют собой важную часть процесса создания стоимости, в рамках которого Компания взаимодействует со следующими заинтересованными сторонами:

- **Поставщики товаров:** Компания полагается на сеть поставщиков продукции и материалов, необходимых для осуществления деятельности, включая добычное оборудование и запасные части, взрывчатые вещества, электроэнергию, эксплуатационные и расходные материалы, а также химреагенты для обогащения.
- **Поставщики услуг и подрядчики:** часть работ «Полюс» отдаёт на аутсорсинг третьим сторонам, что, как правило, связано с экономической эффективностью такого решения или отсутствием технических возможностей. Обычно поставщиками услуг выполняются техническое обслуживание тяжелого добычного оборудования, электрические и строительные работы, общее разведочное бурение, а также консультации по техническим вопросам и вопросам проектирования.
- **Заказчики:** сплав Доре и шлих перерабатываются в золотые слитки и реализуются в основном российским коммерческим банкам через полностью прозрачную процедуру продаж.

Распределение поставщиков по регионам в 2018 г., %



Закупки у местных поставщиков по регионам в 2018 г.



Прямой диалог с поставщиками

Для поддержания высоких стандартов управления цепочкой поставок «Полюс» повышает осведомлённость подрядных организаций по вопросам в области устойчивого развития.

В 2018 г. «Полюс» организовал вторую ежегодную конференцию для поставщиков, объединившую более 300 компаний. В рамках программы «Полюс» озвучил ожидания в отношении поставщиков и подрядчиков, включая те, которые связаны с их показателями устойчивого развития, получил обратную связь от поставщиков. «Полюс» планирует регулярно проводить аналогичные мероприятия.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Программные заявления ICMM: «Партнёрства в сфере горной добычи в целях развития»

В рамках проекта по автоматизации и интеграции бизнес-процессов в 2018 г. «Полюс» начал работу по автоматизации и оптимизации функции закупок в Компании. В отчётном периоде был реализован крупный проект в Красноярской бизнес-единице по автоматизации процесса закупок. В 2019 г. данный проект будет тиражирован в других бизнес-единицах. Проект направлен на повышение эффективности цепочки поставок, оптимизацию запасов и минимизацию потенциальных рисков и потерь.

Логистика является неотъемлемым элементом цепочки поставок «Полюса». «Полюс Логистика» выступает основным поставщиком логистических услуг Компании и отвечает за хранение и транспортировку большинства материалов и товаров. Для осуществления деятельности «Полюсу» требуется погрузка-разгрузка и транспортировка значительных объёмов опасных веществ, включая цианиды. В 2018 г. порядка 5% поставщиков участвовали в транспортировке опасных веществ. Компания уделяет большое внимание подрядчикам, занимающимся транспортировкой опасных веществ, и стремится выбрать только надёжных и лицензированных поставщиков.

АКТИВНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

Основные показатели за 2018 г.

Среднесписочная численность персонала

19 942

Коэффициент текучести кадров

23,5%

13 579

сотрудников прошли обучение

447

студентов из колледжей и университетов проходят стажировку в «Полюсе»

Существенные темы

- Присутствие на рынках
- Занятость
- Обучение и образование
- Разнообразие и равные возможности
- Соответствие социально-экономическим требованиям

Основные события

- Кадровый портал SuperJob назвал «Полюс» «Привлекательным работодателем»
- Проведение аудитов системы оплаты труда во всех бизнес-единицах
- Запуск волонтёрского движения

Глобальные цели в области устойчивого развития

Принципы устойчивого развития ICMM

Права человека

Подход в области менеджмента

Сотрудники — главный актив «Полюса»: операционная и производственная эффективность «Полюса» напрямую зависит от уровня их профессионализма, а также социального и физического благополучия. В «Полюсе» создана эффективная система управления персоналом, которая создаёт благоприятные условия труда, гарантирует социальное обеспечение и защиту прав работников, в том числе в части соблюдения принципов равенства и недопущения дискриминации.

Задачей системы управления персоналом Компании являются привлечение и удержание лучших специалистов, а также совершенствование их профессиональных компетенций, что создаёт дополнительные преимущества для Компании. «Полюс» использует привлекательную систему материальной и нематериальной мотивации, обеспечивает достойные социально-бытовые условия и условия труда, предлагает перспективы карьерного роста. Профессиональное развитие наших сотрудников направлено на совершенствование практических аспектов бизнеса, таких как производственная деятельность, операционные процессы, управленческие и деловые навыки.

При формировании кадровой политики «Полюс» соблюдает требования российского законодательства и все применимые международные стандарты. В «Полюсе» разработан ряд ключевых внутренних документов, регулирующих процессы управления персоналом: **Кадровая политика, Политика в области защиты прав человека и Кодекс корпоративной этики**, которые были созданы в соответствии с местной нормативно-правовой базой, Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН и принципами ICMM.

«Полюс» постоянно совершенствует свои нормативные документы, обновляя существующие и разрабатывая новые. В 2018 г. были разработаны два новых документа: **регламент Компании «Наставничество» и регламент ООО «УК Полюс» «Адаптация персонала в УК»**. Регламент «Наставничество» устанавливает единый подход к организации процедур наставничества с целью повышения эффективности обучения на рабочем месте. Основная цель регламента ООО «УК Полюс» «Адаптация персонала в УК» заключается в разработке процедур социальной и профессиональной адаптации новых сотрудников Управляющей компании. Реализация данных положений позволит сократить время, необходимое для проведения вводных инструктажей новых сотрудников и достижения оптимального уровня эффективности на раннем этапе.

Организационная структура системы управления персоналом «Полюса» чётко сформирована. На уровне высшего руководства контроль осуществляется вице-президентом по персоналу и организационному развитию, который управляет тремя департаментами: Департаментом организационного развития, Департаментом по подбору и развитию персонала и Департаментом по административно-хозяйственному и социальному обеспечению, а также двумя управлениями: управлением по кадровому администрированию и управлением по вознаграждению персонала и социальной политике. Департаменты, в свою очередь, координируют работу в установленных зонах ответственности.

На уровне бизнес-единиц также действуют департаменты по управлению персоналом, контроль за деятельностью которых осуществляется Управляющей компанией.

Структура управления персоналом

Компания постоянно стремится к совершенствованию процессов управления персоналом и внедряет передовые международные практики в данной сфере. Начиная с 2017 г. «Полюс» работает над развитием Многофункционального центра (МФЦ), направленного на централизацию вспомогательных функций, включая те, которые связаны с бухгалтерским учётом, налогообложением, ИТ, административной поддержкой, а также некоторых функций, связанных с управлением персоналом.

Многофункциональный центр (МФЦ)

МФЦ позволяет сместить фокус внимания региональных кадровых служб с административных вопросов в пользу операционных. В 2018 г. Компания выполнила дополнительный анализ процедур, связанных с вспомогательными функциями в бизнес-единицах и профессиональных сервисах, скорректировала сферы ответственности и полномочия сотрудников и перевела ряд функций по управлению персоналом бизнес-единиц в МФЦ. Данные изменения существенно повлияли на бизнес-процессы, связанные с фондом оплаты труда, социальной работой, подбором и обучением персонала.

В 2018 г. в МФЦ были переданы функции по переводу текстов и сопровождению командировок. Была проведена автоматизация процессов и выбран единый внешний подрядчик. В результате сотрудники могут самостоятельно бронировать билеты и гостиницы, а при необходимости обращаться к специалистам МФЦ для получения дополнительной информации.

МФЦ тесно сотрудничает со всеми бизнес-единицами и профессиональными сервисами и с 2018 г. взаимодействие между менеджерами по персоналу осуществляется в рамках бизнес-партнёрств. Бизнес-партнёры взаимодействуют с бизнес-единицами и профессиональными сервисами по функциональным вопросам, а также поддерживают связь с представителями МФЦ.

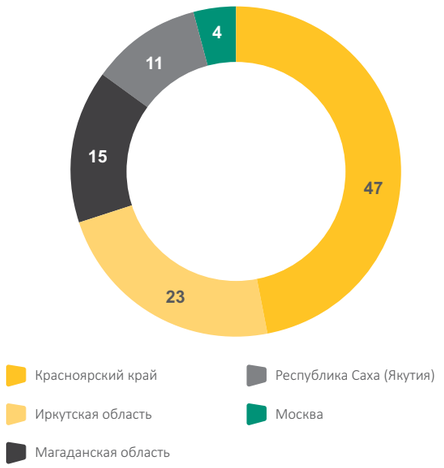
В отчётный период была проведена автоматизация процесса управления кадрами во всех бизнес-единицах «Полюса» с использованием системы «1С:Зарплата и управление персоналом». В рамках данной работы к системе 1С был добавлен модуль «Бюджетирование», позволяющий консолидировать все затраты на управление персоналом в единой системе. В конце 2018 г. «Полюс» протестировал расчёт зарплат в новой системе по всем уровням — от участков добычи и до Управляющей компании. Полное внедрение и запуск системы запланированы на начало 2019 г.

АКТИВНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ продолжение

Кадровый состав

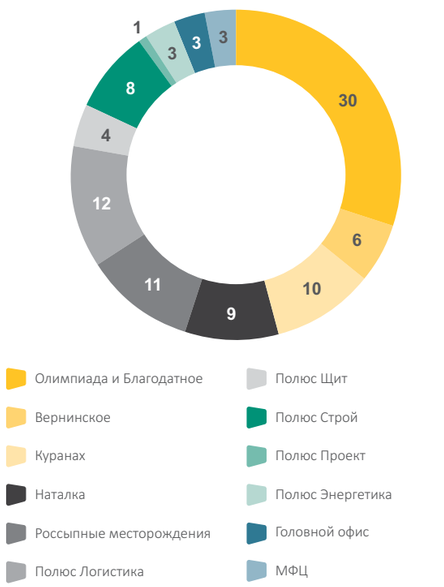
В 2018 г. среднесписочная численность работников Компании составляла 19 942 человека. Почти 50% сотрудников работают в Красноярском крае, где располагаются крупнейшие производственные активы «Полюса». Наименьшая часть сотрудников (4%) располагается в Москве, где базируется Управляющая компания.

Структура персонала по регионам в 2018 г., %



В распределении персонала между бизнес-единицами и профессиональными сервисами самая большая доля традиционно приходится на Красноярскую бизнес-единицу (Олимпиада и Благодатное) (30%), а самая малая — на «Полюс Проект» (1%).

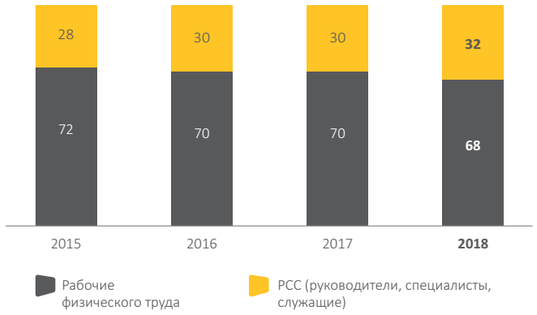
Структура персонала по бизнес-единицам в 2018 г., %



Почти все сотрудники Компании работают на условиях полной занятости (98%), почти 90% — на основе бессрочных трудовых договоров. Исключение составляет «Полюс Строй», где значительная доля сотрудников (80%) работает на основе срочных договоров, что объясняется изменчивостью кадровых потребностей на крупных строительных проектах.

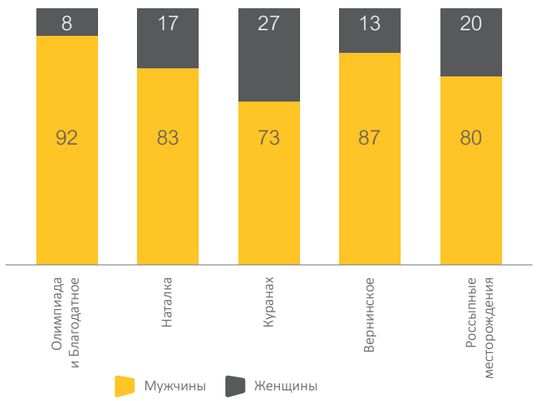
Соотношение численности рабочих и РСС (руководители, специалисты, служащие) в целом остаётся стабильным из года в год. Работники, занятые на производстве, традиционно составляют наибольшую часть персонала Компании — около 70%.

Структура персонала по категориям, %



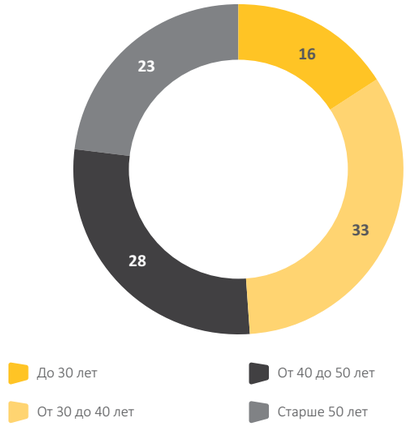
Учитывая общий характер деятельности и специфику работы профессиональных сервисов «Полюса», кадровый состав по полу относительно сбалансирован. Ввиду специфики работы в горнодобывающей отрасли, а также требований российского законодательства, не допускающего женщин к выполнению опасных промышленных работ, мужчины в 2018 г. составили 85% от общего числа сотрудников. Самая высокая доля женщин в активах приходится на Многофункциональный центр (58%), а самая низкая — на «Полюс Щит» (2%).

Структура персонала по полу и бизнес-единицам в 2018 г., %



Политика Компании в области привлечения и удержания сотрудников запрещает дискриминацию по возрасту. В 2018 г. 16% от общего числа сотрудников составляли специалисты в возрасте до 30 лет, 28% — в возрасте 40–50 лет, 23% — в возрасте 50 лет и старше. Наибольшую часть рабочих составляют сотрудники в возрасте 30–40 лет.

Структура персонала по возрастным группам в 2018 г., %



«Полюс» соблюдает все требования законодательства в отношении трудоустройства лиц с инвалидностью. Компания предоставляет возможности переобучения и перевода во вспомогательные функции тех сотрудников, которые получили травму на рабочем месте. В 2018 г. в «Полюсе» работали 43 человека с инвалидностью, 35% из них — на Россыпных месторождениях.

В целях совершенствования процессов привлечения и удержания персонала «Полюс» разработал и применяет анкетирование увольняющихся сотрудников. Этот инструмент помогает получить данные для определения причин текучести кадров и выявления возможностей для совершенствования процессов, которые будут включены в планы кадровой работы. Необходимо отметить, что основная производственная деятельность «Полюса» на некоторых активах подразумевает сезонную работу. В 2018 г. коэффициент текучести кадров[1] составил 23,5%.

Подбор персонала

«Полюс» является известным и одним из крупнейших работодателей в регионах присутствия. Компания осознаёт всю важность привлечения высококвалифицированных, заинтересованных в работе и мотивированных сотрудников и постоянно совершенствует процедуры подбора и удержания персонала.

Привлекательный работодатель — 2018

«Полюс» отлично зарекомендовал себя на рынке и неоднократно удостаивался различных наград. В отчётном периоде кадровый портал SuperJob вновь присвоил «Полюсу» звание «Привлекательный работодатель». Компании, получающие такие награды, должны соответствовать следующим критериям:

- уровень вознаграждения, предлагаемый в вакансиях, не ниже среднерыночного;
- отсутствие жалоб соискателей на вакансии работодателя;
- отсутствие жалоб соискателей на невыполнение работодателем условий трудового соглашения.

Каждый актив имеет собственные политики в отношении подбора персонала, основанные на рекомендациях Управляющей компании. Благодаря разработке стандартной схемы описания вакансий и размещения объявлений о приёме на работу специалисты по кадрам могут более точно определять требования к кандидатам на открытые вакансии и использовать карты поиска персонала.

Кроме того, «Полюс» продолжает совершенствовать процесс подбора персонала с использованием последних решений и разработок в сфере информационных технологий. В 2018 г. Компания завершила разработку проекта по автоматизации процессов подбора и обучения персонала с помощью сервиса SAP SuccessFactors. Система позволяет вести единую базу данных кандидатов для всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов, а также регистрировать все взаимодействия с кандидатами. Автоматизация системы также позволяет отслеживать все этапы процедуры подбора персонала онлайн, выявляя и предупреждая любые задержки. В 2019 г. данное решение будет внедрено на всех бизнес-единицах, а также в некоторых профессиональных сервисах.

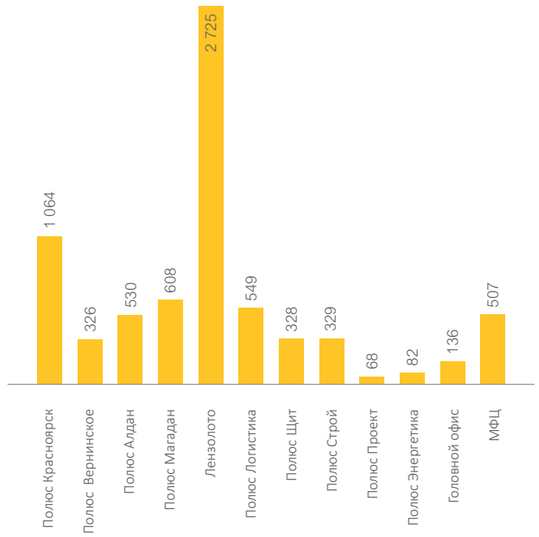
В 2018 г. был проведен аудит процесса подбора персонала во всех регионах присутствия. На основании полученных результатов был разработан обучающий курс для кадровых специалистов. Обучение было проведено в конце отчётного периода, в нем приняли участие около 30 сотрудников.

Все эти меры позволили оптимизировать процедуру подбора персонала и сократить время, необходимое для выполнения стандартных административных задач, а также снизить соответствующие затраты. Всего в 2018 г. Компания приняла на работу 7 252 сотрудника. Наибольшее число сотрудников (38%) были наняты на Россыпные месторождения в связи с сезонным характером работы.

[1] При расчёте текучести кадров учитываются работники, выбывшие по причине текучести, в том числе работники, покинувшие организацию по собственному желанию, уволенные по другим причинам, вышедшие на пенсию или умершие, будучи работниками организации. Коэффициент текучести кадров рассчитывается как отношение количества работников, выбывших по причине текучести, к среднесписочной численности работников.

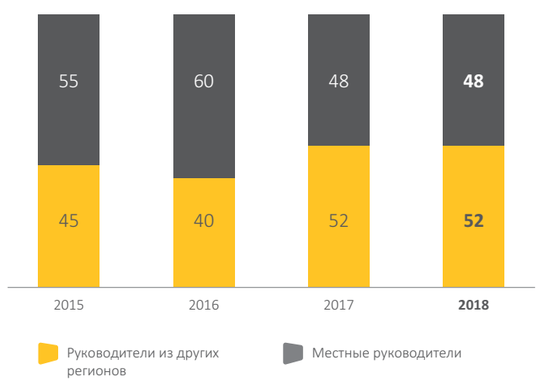
АКТИВНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ продолжение

Сотрудники, принятые на работу в 2018 г.



Бизнес-активы «Полюса» расположены в удалённых регионах, и Компания стремится нанимать персонал, в том числе на руководящие должности, преимущественно среди местного населения. Однако если в регионах присутствия Компании нет специалистов, обладающих необходимыми навыками, Компания нанимает их в других регионах. В 2018 г. доля руководителей, нанятых из числа представителей местного населения, осталась на том же уровне, что и в 2017 г. (48%).

Доля руководителей, нанятых из числа представителей местного населения, %



Привлечение молодых специалистов

«Полюс» прилагает особые усилия для привлечения молодых специалистов и повышения качества их обучения. Компания на постоянной основе проводит большое количество различных мероприятий в школах, колледжах и университетах во всех регионах присутствия. К постоянным партнёрам Компании относятся Иркутский национальный исследовательский технический университет, Сибирский федеральный университет и Северо-Восточный государственный университет. В рамках долгосрочного сотрудничества с образовательными учреждениями «Полюс» реализует программу для выпускников профильных учебных заведений, в рамках которой бизнес-единицы приглашают студентов пройти производственную практику на предприятиях Компании с возможностью трудоустройства по окончании обучения.

Узнай цену золота!

Более 10 лет Компания успешно реализует программу «Узнай цену золота!». Данная программа призвана помочь студентам принять решение в отношении будущей профессии. Кроме того, она направлена на развитие профессиональных навыков молодых инженеров (выпускников университетов) в трудовом коллективе.

В 2018 г. к участию в программе были приглашены студенты, изучающие металлургию, геодезию и геологию, а также геолого-разведочное дело. Конкурс состоял из трёх этапов: тестирование, бизнес-игры и защита проектов. Все участники получили памятные призы, а у финалистов появилась возможность пройти производственную практику в бизнес-единицах «Полюса». По результатам данной программы практику в Компании прошли 447 студентов из колледжей и университетов.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Вознаграждение

Достойный уровень оплаты труда мотивирует сотрудников работать продуктивно и эффективно. В 2016 г. «Полюс» запустил процесс перехода на новую систему вознаграждения и работает над внедрением регулирующих данную систему процессов и документов.

Положение об оплате и стимулировании труда работников — это основной документ, в котором официально определены составляющие пакетов оплаты и стимулирования труда сотрудников — базовая заработная плата (оклад) и премиальная составляющая. Система вознаграждений в «Полюсе» привязана к системе грейдов, поэтому уровень базовой заработной платы зависит от грейда сотрудника.

В дополнение к базовой части вознаграждение включает премиальную составляющую, которая отражает эффективность работы сотрудника, учитываемую относительно ключевых показателей эффективности (КПЭ). Последние привязаны к реализации стратегических целей на функциональном и операционном уровнях. В Компании приняты три типа КПЭ:

- корпоративные — для всех сотрудников;
- функциональные — для каждой функции;
- индивидуальные — для каждого сотрудника.

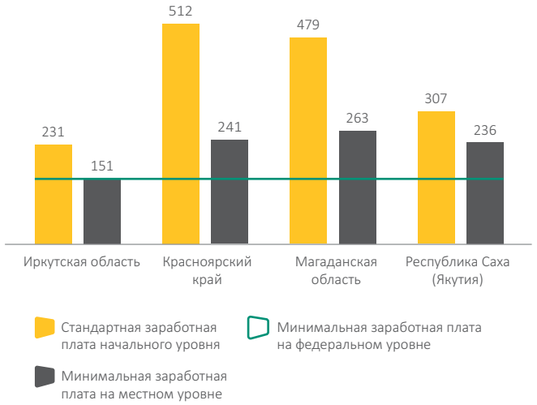
В рамках дальнейшего развития системы оплаты труда «Полюс» также планирует создание «дерева целей» с учётом операционных КПЭ для всех работников добывающих и обогатительных переделов, от Генерального директора до рабочего. В течение отчётного периода Компания проанализировала показатели эффективности работников и определила параметры, которые могли быть использованы в качестве основы для дальнейшей разработки КПЭ. Для тех групп, которым КПЭ уже установлены, была проведена актуализация методики их расчёта и шкал достижения целевых значений.

В 2018 г. «Полюс» оценил эффективность применения новых стандартов и единого подхода, внедрённых в рамках перехода на новую систему оплаты труда. Существенных отклонений от новых требований выявлено не было, что доказывает, что система и стандарты функционируют эффективно.

«Полюс» предлагает сотрудникам конкурентоспособную оплату труда. Оклады для стартовых позиций в Компании выше, чем установленный уровень минимальной заработной платы в регионах присутствия. Например, в 2018 г. оклад для таких должностей в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное) составлял $734, что более чем в два раза превышает минимальный уровень заработной платы в регионе.

Пакет компенсаций и льгот «Полюса»

Стандартная заработная плата начального уровня в «Полюсе» и минимальная заработная плата в регионе, по бизнес-единицам в 2018 г., эквивалент $



АКТИВНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ продолжение

Социальная поддержка

«Полюс» стремится к обеспечению социальной защищённости и созданию комфортных условий труда для своих сотрудников. В дополнение к базовому окладу и премиям Компания предлагает работникам ряд социальных гарантий, оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком, страхование жизни, страхование на случай смерти в результате несчастного случая, добровольное медицинское страхование, оздоровительные программы, программы поддержки сотрудников в сложных жизненных ситуациях и различные корпоративные бонусы.

В 2018 г. в Управляющей компании и бизнес-единицах было утверждено и внедрено **Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам**. Социальная поддержка, предусмотренная данным положением, направлена на повышение эффективности труда и обеспечение более высокого уровня гарантий и льгот, чем установлено законом.

Социально-бытовые условия

Большинство сотрудников «Полюса» живут и трудятся в регионах с экстремальными климатическими условиями, где работа осуществляется вахтовым способом. Поэтому большое значение для Компании имеет обеспечение сотрудников достойными условиями труда и социально-бытовыми условиями.

Реализуя комплексный подход к решению этих задач, «Полюс» работает над долгосрочными планами по развитию приоритетных объектов социальной инфраструктуры. Компания разработала и уже реализовала план по строительству и ремонту общежитий, а на 2019 г. намечена разработка мероприятий по усовершенствованию социально-бытовых условий во всех бизнес-единицах в течение ближайших лет.

«Полюс» управляет большим числом объектов социальной инфраструктуры, в связи с чем крайне важно оценить уровень значимости таких объектов, а также срочность и приоритетность капитальных вложений. В 2018 г. Компания организовала центр финансовой ответственности для обеспечения административной и экономической поддержки подобных объектов. Все затраты и бюджеты в данной сфере сведены в единую автоматизированную систему. Специалисты, назначенные для отслеживания функционирования системы, пройдут необходимое обучение в 2019 г.

Дополнительные аспекты предоставляемого Компанией социального обеспечения, в том числе вспомогательные функции по непрофильным видам деятельности, таким как организация питания, уборки и эксплуатации зданий, осуществляют внешние подрядчики. При этом ремонтные работы осуществляются собственными силами, поскольку «Полюс» придаёт особое значение вопросам охраны труда и технике безопасности. Компания уделяет пристальное внимание качеству услуг, предоставляемых внешними подрядчиками, и их надёжности, оценивая соблюдение требований к поставщикам услуг уже на этапе их отбора.

Система социальной поддержки «Полюса»

Забота о жизни и здоровье работников и членов их семей

- Добровольное медицинское страхование и страхование жизни
- Дополнительный отпуск
- Компенсация расходов на питание и проезд
- Создание условий для занятий спортом

Поддержка молодых семей и семей с детьми

- Финансовая поддержка в связи с заключением брака / рождением ребёнка

Поддержка сотрудников в сложных жизненных ситуациях

- Финансовая поддержка в случае непредвиденных событий, смерти сотрудника или его родственников

Социальный пакет

- Корпоративная мобильная связь
- Предоставление корпоративного автотранспорта

Релокационные пакеты

Поддержка при выходе на пенсию

Примеры новых социальных объектов в бизнес-единицах «Полюса»

Вернинское
На Вернинском открыта гостиница для вахтовиков на 285 мест. Новая гостиница представляет собой жилой комплекс, включающий современные инженерные системы и инфраструктуру.

Олимпиада
В двух столовых на Олимпиаде открыты закусочные, где установлены печи для выпекания пицц, кофе-машины, автоматы с напитками и стойки с мороженым. Как и ожидалось, данная услуга оказалась очень востребована среди работников.

Куранах
После завершения всех ремонтных работ в Нижнем Куранахе открылась новая столовая. Выполнен капитальный ремонт в основном зале и во вспомогательных помещениях, закуплены новое оборудование и мебель.

Обучение и развитие персонала

Все сотрудники Компании имеют широкие возможности профессионального и карьерного развития. Для обеспечения соответствия квалификационным требованиям сотрудникам всех бизнес-единиц предоставляется доступ к различным профессиональным и общекорпоративным учебным программам.

Бóльшая часть программ проводится Корпоративным университетом, который объединяет все обучающие и образовательные курсы для руководителей, специалистов и рабочих.

Основные направления программы развития системы обучения «Полюса»

Корпоративный университет

- **Обучение руководителей и специалистов**
  - **Целевое обучение**
  - **Заявочное обучение**
  - **Подготовка кадрового резерва**
- **Обучение рабочих**
  - **Профессиональная подготовка рабочих**
  - **Развитие системы наставничества в бизнес-единицах**

Развитие руководителей и специалистов

У «Полюса» имеются различные виды образовательных программ для повышения квалификации руководителей и специалистов. Базовое обучение для руководителей и специалистов — целевое профессиональное обучение. Это групповые сессии, цель которых — передавать сотрудникам необходимые знания для достижения их отделами стратегических целей.

За отчётный период целевое профессиональное обучение прошли 2 384 сотрудника. Одним из примеров является уникальный для России учебный курс по геомеханике. Сотрудники «Полюса» проходят обучение по данной программе в целях подтверждения или получения квалификации для работы в сфере геомеханики.

«Полюс» также предоставляет заявочное обучение для руководителей и специалистов. Это краткосрочные курсы, направленные на развитие профессиональных знаний, навыков и компетенций определённых сотрудников, организуемые по запросу руководителей отделов. Данный вид обучения проводится внешними поставщиками. В 2018 г. разработан **регламент «Процесс управления заявочным обучением работников»**, в котором описан подход к организации и составлению бюджетов на обучение. «Полюс» также создал внутренний каталог обучающих программ, которые предоставляются сотрудникам по запросу.

Программа «Полюс знаний» является неотъемлемой частью обучения и профессионального развития руководства «Полюса».

Программа кадрового резерва играет важную роль в развитии и подготовке специалистов к работе на более высоких должностях. Её цель — выявить наиболее мотивированных и активных сотрудников для замещения руководящих должностей. В «Полюсе» действуют две программы кадрового резерва: «Золотой стандарт» и «Золотой запас».

«Полюс знаний»

Программа «Полюс знаний» была специально разработана для руководителей и направлена на обеспечение корпоративного подхода к управлению персоналом, а также единое понимание ключевых бизнес-процессов. Программа затрагивает все основные вопросы руководства и лидерства и помогает сотрудникам развить требуемые компетенции для эффективного выполнения своих обязанностей.

В 2018 г. обучение по программе «Полюс знаний» было продолжено. Мы непрерывно обновляем и совершенствуем наши образовательные модули и в соответствии с собственными потребностями в 2018 г. разработали два новых модуля: «Управление проектами» и «Операционная эффективность».

В 2019 г. Компания планирует разработать новые модули «Подбор и адаптация персонала», «Закупки» и продолжить доработку существующих. Мы также планируем обновить форматы наших обучающих курсов и предложить в 2019 г. дистанционный формат обучения по модулю «Технологии золотодобычи».

Аудиторные модули

Сессия 1
- Лидерство. Управление командой
- Операционная эффективность

Сессия 2
- Эффективная коммуникация
- Управление проектами

Сессия 3
- Лидерство и приверженность руководителей в области безопасности
- Финансы для нефинансистов
- Постановка целей и обратная связь

Онлайн-модуль

- Технология золотодобычи

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

АКТИВНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ продолжение

Структура кадрового резерва

Кадровый резерв

	Золотой стандарт *(программа преемственности руководящих кадров)*	Золотой запас *(для сотрудников с высоким потенциалом (HiPo))*
Цель	Подготовка мотивированных и высококвалифицированных сотрудников к определённым руководящим должностям, которые они могут занять в будущем. Задача программы — развитие чётко определённых компетенций, соответствующих профилю должности, для которой готовится резервист.	Развитие пула талантливых сотрудников с лидерским потенциалом, которые станут движущей силой Компании для достижения стратегических целей, и способностью принимать возможные вызовы. Программа направлена на развитие широкого диапазона личных качеств и профессиональных навыков, необходимых для эффективного решения различных функциональных и проектных задач.

Программа «Золотой стандарт» направлена на развитие хорошо выраженных компетенций, соответствующих определённой должности, которую резервный сотрудник должен быть готов занять при необходимости в будущем. Реализация «Золотого стандарта» начинается с отбора участников на основе критериев индивидуальной эффективности, возраста, профессионального образования, рекомендаций непосредственного руководителя. Первый цикл программы преемственности, запущенный в 2017 г., был завершён в 2018 г. В отчётный период для участия в программе «Золотой стандарт» были отобраны 70 сотрудников.

Программа «Золотой запас», в свою очередь, направлена на развитие широкого диапазона корпоративных и профессиональных компетенций с целью обучения сотрудников решению возможных проблем, с которыми они могут столкнуться при выполнении своих обязанностей. Программа делится на три части: очные программы, тренинги от экспертов (получение обратной связи, консультации с кураторами) и обучение на рабочем месте (саморазвитие, проектная работа). В 2018 г. был утверждён **регламент «Управление пулом талантов»**. Данный документ описывает путь, который должен быть пройден кандидатом для попадания в кадровый резерв. В отчётный период в программу «Золотой запас» были включены 111 новых кандидатов.

Кадровый резерв

Развитие рабочих

«Полюс» заинтересован в профессиональном развитии своих сотрудников. Для Компании важно непрерывно совершенствовать навыки сотрудников путём повышения квалификации и профессионального мастерства.

В Компании реализуются программы профессионального обучения. В 2018 г. с целью совершенствования методов организации обучения «Полюс» внедрил концепцию повышения системы подготовки рабочего персонала. Концепция была разработана после проведения аудита учебных центров и методических материалов в различных бизнес-единицах. Она нацелена на разработку корпоративных профессиональных стандартов, обновление образовательных и методических материалов и модернизацию учебных центров.

В отчётном периоде в рамках внедрения концепции был разработан 41 корпоративный профессиональный стандарт. Были скорректированы образовательные программы для наиболее востребованных в «Полюсе» профессионалов, в том числе программы для стропальщиков, рабочих люльки, рабочих, работающих с сосудами под давлением, водителей экскаваторов и операторов буровых установок.

Еще одним акцентом программы профессионального развития «Полюса» является программа наставничества, предназначенная для лучшей интеграции новых сотрудников. В рамках программы более опытные коллеги выступают в качестве наставников и кураторов, помогают новым сотрудникам Компании. В 2018 г. был разработан регламент «Наставничество» — единый профессиональный стандарт наставника, действующий во всех бизнес-единицах. В документе описаны цели и задачи программы, шаги по выбору наставника, соответствующие функции и подходы, используемые для оценки эффективности наставников. В 2018 г. была также разработана система стимулирующих выплат для наставников.

Для участия в программе наставничества в 2018 г. были отобраны 160 человек. Данная группа прошла тренинги и получила профессиональные сертификаты, дающие им право выступать в роли наставника. Начиная с 2019 г. все обученные сотрудники станут наставниками. В 2019 г. мы планируем обучить ещё 250 наставников.

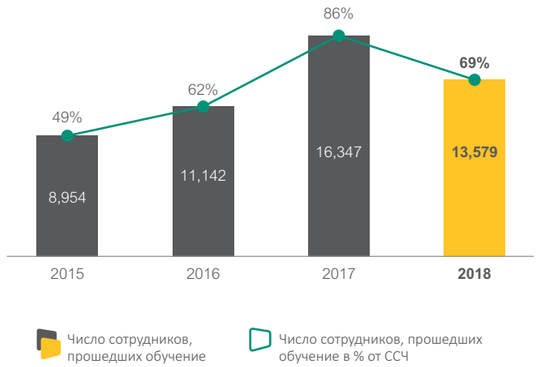
Специальные задачи по разработке системы обучения

Компания также нацелена на разработку образовательных механизмов и подходов, применимых ко всем категориям сотрудников (руководители/специалисты и рабочие), а также на комплексное повышение эффективности образовательных процессов. В 2018 г. «Полюс» работал над следующими приоритетными задачами:

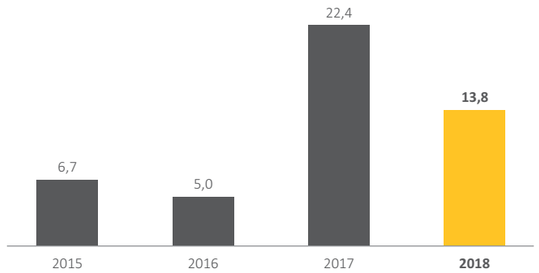
- **Развитие программ дистанционного обучения.** В 2018 г. было разработано несколько электронных обучающих курсов. Запуск данных курсов снижает нагрузку по теоретической подготовке с обучающего персонала в учебных центрах.
- **Разработка электронной «Золотой библиотеки».** В рамках данной инициативы отдел по подбору и развитию персонала составляет списки рекомендуемой литературы, и сотрудники всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов получают доступ к электронным книгам. В 2018 г. у библиотеки было почти 1 500 активных пользователей.
- **Укрепление сотрудничества с университетами и колледжами.** В 2018 г. Компания регулярно взаимодействовала со студентами из ведущих профильных университетов и колледжей. Кроме того, «Полюс» спонсировал капитальный ремонт и техническое оснащение аудитории в Иркутском национальном исследовательском техническом университете, с которым сотрудничает уже несколько лет.
- **Внедрение SAP SuccessFactors** — кадрового программного обеспечения для автоматизации управления учебными процессами. В 2018 г. «Полюс» разработал систему и начал опытную эксплуатацию обучающего модуля. Сервис SAP SuccessFactors позволяет предоставлять обучение большему количеству сотрудников и организует процесс обучения более эффективно. Компания планирует разработать мобильное приложение, которое предоставит дистанционный доступ к большинству образовательных программ даже в периоды межвахтового отдыха.

В 2018 г. количество сотрудников, прошедших обучение в течение года, снизилось на 17% и составило 68% от среднесписочной численности. Данное снижение связано в основном с тем, что в IV квартале 2017 г. во всех бизнес-единицах был проведён курс по антикоррупционной политике, требующий массового участия. В 2018 г. пройти данный курс должны были только новые сотрудники. Среди прочих причин снижения можно назвать создание и оптимизацию программ обучения с целью снижения количества часов обучения и увеличения числа краткосрочных программ. Несмотря на это, среднее количество часов обучения на сотрудника возросло до 66 по сравнению с 63 в 2017 г.

Количество сотрудников, прошедших обучение[1]



Среднее количество часов обучения на одного работника в течение года



Корпоративная культура

Мы уверены, что развитая корпоративная культура является ключом к формированию интегрированной и мотивированной команды; поэтому «Полюс» непрерывно работает над развитием и поддержанием высокого уровня корпоративной культуры. С этой целью Компания проводит различные спортивные и культурные мероприятия, поддерживает участие сотрудников в соревнованиях по профессиональному мастерству и в волонтёрской деятельности.

Корпоративные мероприятия

Одним из наших крупнейших корпоративных мероприятий является ежегодная летняя спартакиада «Полюса». В 2018 г. в регламент соревнований были внесены изменения с целью упрощения процесса организации мероприятий.

Корпоративная спартакиада

В 2018 г. в Иркутске прошла VI корпоративная спартакиада. В Иркутск приехали спортсмены из Москвы, Магадана, Красноярска, Бодайбо и Алдана, которые приняли участие в четырёхдневных соревнованиях.

В 2018 г. количество участников в 10 командах возросло до 180, а программа состязаний была расширена. Вместе с традиционными соревнованиями (мини-футбол, волейбол, перетягивание каната, шахматы) в спартакиаду 2018 г. вошли соревнования по легкой атлетике, настольному теннису и тяжёлой атлетике. Основные мероприятия прошли в спортивном комплексе «Байкал-Арена». Мероприятие началось с яркой церемонии открытия с представлениями танцевальных коллективов из Байкальского региона.

Кроме спартакиады, сотрудники «Полюса» активно участвуют в различных других спортивных событиях в бизнес-единицах и профессиональных сервисах. Также «Полюс» традиционно отмечает такие праздники, как День металлурга, Новый год, 8 Марта и 23 февраля. В эти дни мы проводим масштабные мероприятия и фестивали во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах, куда приглашаются не только сотрудники «Полюса», но также члены их семей и жители регионов присутствия.

Сотрудники «Полюса» регулярно участвуют в различных профессиональных соревнованиях. WorldSkills является наиболее популярным и уважаемым профессиональным состязанием в мире, и в 2018 г. на региональных этапах команда молодых профессионалов Олимпиады продемонстрировала свои способности в компетенции «Сварочные технологии», а работники Куранаха — в компетенции «Электромонтаж».

В отчётном периоде мы также впервые провели корпоративное соревнование по профессиональному мастерству. Сотрудники всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов померялись силами в семи категориях, а победители получили призы и награды. «Полюс» планирует проводить данное мероприятие регулярно и в будущем организовать соревнования с другими компаниями.

[1] Число сотрудников, обученных в 2016 г., было уточнено и пересмотрено. В число сотрудников, представленных в Отчёте об устойчивом развитии 2016 г., не вошли сотрудники, обученные в «Полюс Щит».

Волонтёрство

Важным фактом развития современной корпоративной культуры «Полюса» является увеличение числа волонтёров среди сотрудников Компании. Волонтёрская программа в «Полюсе» была запущена в начале 2018 г. Основная деятельность направлена на реализацию экологических инициатив и проектов по поддержанию детей в сложных жизненных обстоятельствах. Кроме того, сотрудники «Полюса» активно участвуют в спортивных мероприятиях, поддерживая различные благотворительные фонды. Волонтёрская помощь «Полюса» заключается именно в предоставлении физической или интеллектуальной поддержки различным социальным фондам и благотворительным организациям, а не в сборе средств. В 2019 г. волонтёрская программа будет расширена на все регионы присутствия «Полюса».

Волонтёром может стать любой сотрудник Компании или члены его семьи. Данная деятельность является добровольной: некоторые участники весьма активны и не только принимают участие во всех имеющихся инициативах, но также запускают и организуют новые; другие волонтёры выбирают отдельные кампании и мероприятия на основе своих личных интересов и обстоятельств. Чтобы стать членом волонтёрской программы «Полюса», сотрудник может присоединиться к группе волонтёров, направив соответствующее заявление.

Поддержка фонда «Большая перемена»

В начале апреля в московском офисе «Полюса» был проведён сбор гуманитарной помощи для сирот в поддержку образовательного фонда «Большая перемена». Данный фонд помогает сиротам найти своё место в жизни и получить достойное образование. Всего за два дня было собрано более 60 кг продуктов длительного хранения и сладостей. Представители фонда выразили благодарность всем участникам и волонтёрам кампании.

Благотворительный забег

Весной волонтёры «Полюса» приняли участие в благотворительном забеге «5275» в поддержку фонда «Линия жизни». Преодолевая сложные погодные условия и низкие температуры, сотрудники пробежали две дистанции: 5 и 10 км. Все полученные от мероприятия средства были пожертвованы для тяжело больных детей.

Экологическая кампания на Ясной Поляне

21 апреля сотрудники «Полюса» организовали корпоративный экологический выезд в музей-усадьбу «Ясная Поляна» известного русского писателя Льва Толстого. Большая часть территории Ясной Поляны покрыта лесом, а некоторые деревья были высажены самим Львом Толстым. Несколько лет назад болезнь почти полностью уничтожила более трёх гектаров охраняемого леса, и в настоящее время персонал пытается восстановить зелёные насаждения.

Во время посещения Ясной Поляны волонтёры вместе со своими детьми и семьями помогли высадить более 200 деревьев — рекордное число. Администрация музея-усадьбы выразила благодарность сотрудникам и их семьям и пригласила всех в свободное время посетить заповедник, а также принять участие в будущих экологических кампаниях.

Корпоративная этика и права человека

Корпоративную культуру невозможно развить без чёткого понимания и осознания сотрудниками важности вопросов корпоративной этики и прав человека. В последние годы «Полюс» внёс существенный вклад в развитие корпоративной этики Компании и в дальнейшем планирует ещё больше усовершенствовать существующие механизмы управления вопросами, связанными с правами человека.

Корпоративная этика

В «Полюсе» разработан **Кодекс корпоративной этики**, который определяет миссию и корпоративные ценности Компании. Однако при необходимости по мере стратегического развития «Полюс» продолжит изучать и пересматривать данные процедуры. Последний раз Кодекс был обновлён в конце 2017 г.

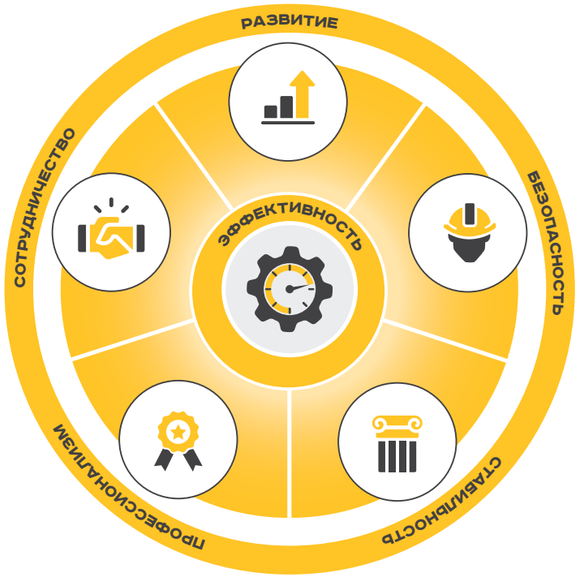
Кодекс определяет внутренние стандарты работы и правила поведения, учитывая специфику взаимодействия внутри Компании, с бизнес-партнёрами и обществом в целом. Таким образом, Кодекс служит основой для регулирования корпоративных коммуникаций.

В 2018 г. «Полюс» начал проведение корпоративной кампании по внедрению Кодекса по всей Группе, которая включала разработку курса дистанционного обучения требованиям Кодекса и определению миссии.

Соответствие требованиям Кодекса также обеспечивается посредством таких каналов коммуникации, как внутренний корпоративный портал и горячая линия безопасности (более детальную информацию см. в разделе «Противодействие коррупции»: Горячая линия безопасности «Полюса» на с. 30, 32.

В «Полюсе» разработана система рассмотрения обращений. Ответственные лица — координаторы по этике — оперативно изучают обращения и в случае, если они не анонимны, направляют ответ. Обращения самими координаторами не рассматриваются. Координаторы направляют их соответствующим специалистам и организуют процесс получения своевременных ответов, они наделены полномочиями самостоятельно разрешать проблемы по мере их возникновения и также информировать сотрудников о состоянии и результатах рассмотрения.

Корпоративные ценности «Полюса»



АКТИВНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ продолжение

Права человека

Соблюдение прав человека является особо важным вопросом для Компании, которая стремится соответствовать передовым международным практикам в данной области. **Политика в области защиты прав человека** действует в «Полюсе» с 2015 г. Она была разработана в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека, Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Добровольными принципами безопасности и прав человека, а также принципом 3 ICMM по уважению прав человека и интересов, культур, обычаев и ценностей работников и местных сообществ, на которые оказывает влияние наша деятельность.

Политика в области прав человека содержит 10 принципов, которые наиболее полно отражают обязательства «Полюса» в отношении соблюдения прав наших сотрудников и прочих заинтересованных сторон.

Принципы Политики «Полюса» в области прав человека

Политика «Полюса» в области прав человека
Справедливое отношение ко всему персоналу и поставщикам товаров, работ и услуг
Соблюдение права работников на свободу собраний и объединений, свободу мнения и выражения
Запрет принудительного и детского труда
Обеспечение достойных условий труда и его компенсации
Обеспечение безопасной и здоровой производственной среды на рабочих местах
Соблюдение действующего законодательства в области ОТ, ПБ и ОСС
Уважение прав, культурных особенностей и обычаев местных сообществ в регионах присутствия Компании, в том числе коренных малочисленных народов
Открытый диалог с заинтересованными сторонами
Абсолютная нетерпимость в отношении взяточничества
Соблюдение сотрудниками службы безопасности Компании всех требований применимого законодательства

«Полюс» не допускает дискриминации по каким-либо признакам, включая пол, возраст, национальность, религию, сексуальную ориентацию или физические особенности, а также делает всё возможное для предотвращения притеснения и запугивания на рабочем месте. Кроме того, «Полюс» уважает право сотрудников на положенный отдых и не нарушает законодательных требований к рабочему времени. «Полюс» планирует дальнейшее продвижение Политики в области прав человека среди сотрудников.

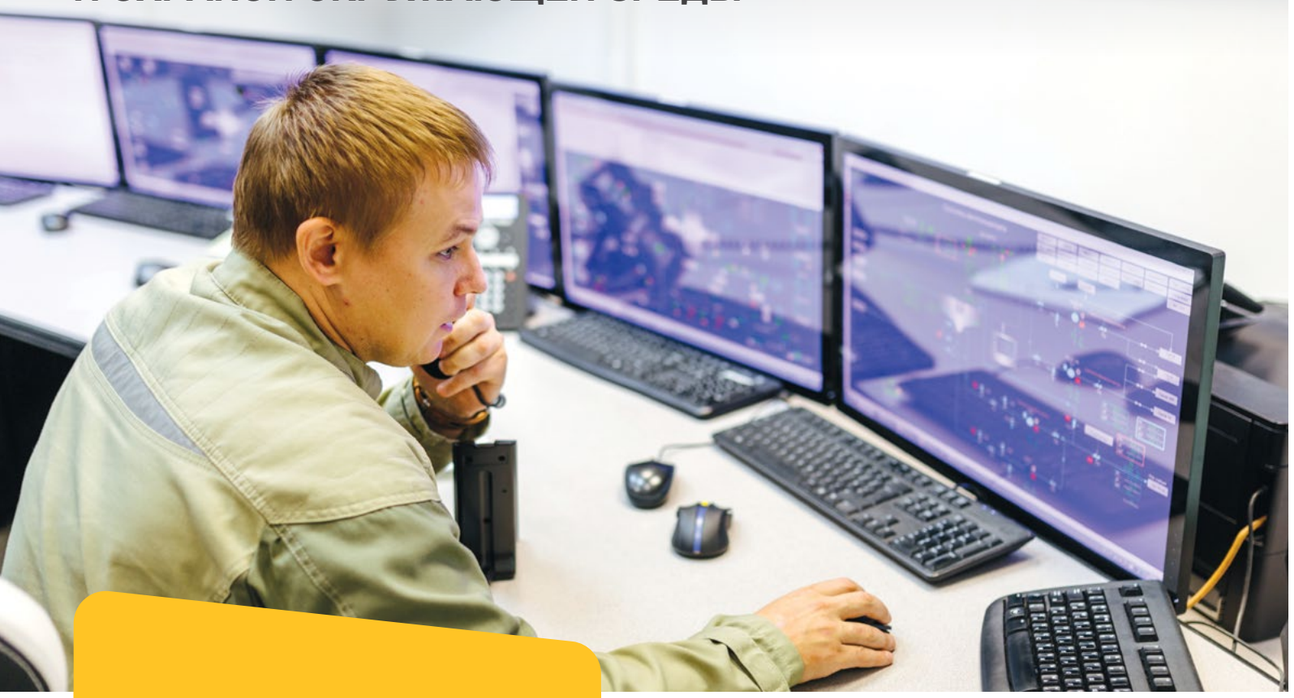
В 2018 г. мы внедрили инициативу по дистанционному обучению, которое в том числе охватывает вопросы, связанные с противодействием коррупции. Данная инициатива также нацелена на вопросы соблюдения прав человека. Мы также планируем обновить Политику в области прав человека, которая выступает в качестве нашего программного заявления по данному вопросу.

Планы на 2019 г. и среднесрочную перспективу

«Полюс» непрерывно совершенствует систему управления персоналом. Из года в год Компания внедряет новые инициативы, автоматизирует процессы и применяет передовые мировые практики. В следующем отчётном периоде и среднесрочной перспективе «Полюс» планирует внедрить инициативы в следующих сферах:

- разработка руководства по подбору персонала для бизнес-единиц;
- анализ внедрения процессов наставничества, внесение поправок в регламент «Наставничество» (при необходимости), обучение порядка 200 новых наставников и внедрение методики наставничества во всех бизнес-единицах;
- внедрение регламента «Адаптация персонала во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах»;
- подготовка долгосрочных планов развития всех социальных и жилых объектов на следующие несколько лет;
- тиражирование SAP SuccessFactors (модули подбора и обучения персонала) на все бизнес-единицы;
- внедрение мобильного приложения, которое предоставит дистанционный доступ к большинству образовательных программ, даже в периоды межвахтового отдыха;
- разработка программ взаимодействия с университетами и выбор ключевых институтов-партнёров;
- разработка обучающих курсов в формате дистанционного обучения;
- проведение исследования уровня вовлечённости и удовлетворённости сотрудников;
- расширение волонтёрского движения на все регионы присутствия Компании.

РАЗВИТИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



Безопасность сотрудников и охрана окружающей среды — это два из четырёх основных направлений устойчивого развития нашей Компании. В 2018 г. нами были приложены значительные усилия к выработке и внедрению интегрированного подхода к управлению данными направлениями. Мы считаем, что выработанный комплексный подход обеспечит эффект синергии и выведет нашу работу по обеспечению безопасности и охране окружающей среды на новый уровень.

«Полюс» всецело заинтересован в обеспечении безопасности производственных процессов и снижении негативного воздействия на окружающую среду. Эти ценности есть, всегда были и останутся ключевыми приоритетами устойчивого развития Компании. Наши специалисты по ОТ, ПБ и ООС постоянно изучают передовой опыт в целях его внедрения в Компании.

За последние несколько лет «Полюс» предпринял значительные усилия по объединению отдельных систем управления ОТ и ПБ и ООС в единую систему. Интегрированная система управления ОТ, ПБ и ООС (ИСУ ОТ, ПБ и ООС) была внедрена в 2017 г. в Управляющей компании, всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах.

Одним из главных достижений отчётного года стала сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС на соответствие стандартам ISO 14001 и ISO 45001. Ранее активы Компании сертифицировались и подтверждали сертификацию отдельно: в 2018 г. «Полюс» получил единый сертификат для Управляющей компании, бизнес-единиц и профессиональных сервисов[1].

В 2018 г. во время подготовки к сертификации возникла необходимость обновления **стандарта «Интегрированная система управления ОТ, ПБ и ООС»** с целью обеспечения соответствия международным стандартам. Стандарт определяет концепцию и требования к 12 элементам интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС. В 2018 г. мы приложили все усилия, чтобы обеспечить соответствие международным стандартам всех 12 элементов интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС.

[1] В 2018 г. Красноярская бизнес-единица (Олимпиада и Благодатное), Вернинское, Наталка, Куранах, «Полюс Строй» и «Полюс Проект» были сертифицированы на соответствие стандартам ISO 14001 и ISO 45001.

Процесс сертификации

С мая по сентябрь 2018 г. специалистами службы ОТ, ПБ и ООС был выполнен значительный объём работ по подготовке бизнес-единиц и профессиональных сервисов к сертификации, включая анализ и обновление необходимой документации, анализ практики ОТ, ПБ и ООС и устранение выявленных недостатков.

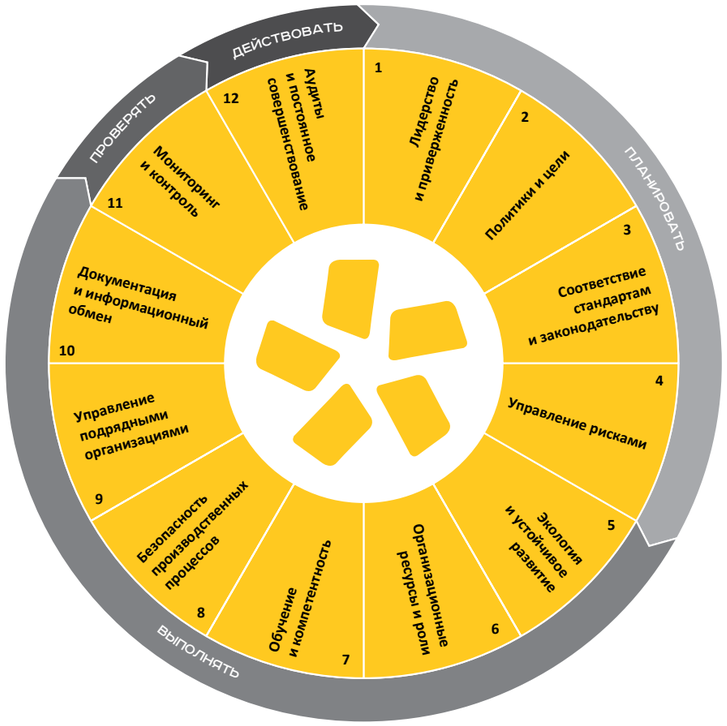
С 1 октября по 15 ноября 2018 г. был проведён сертификационный аудит силами внешней организации:

- документальный аудит Управляющей компании и её основных бизнес-единиц и профессиональных сервисов;
- «зонтичная» сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС на пилотных предприятиях: Красноярская бизнес-единица (Олимпиада и Благодатное) и Куранах, в «Полюс Строй» и «Полюс Проект».

Сертификационный аудит не выявил значительных несоответствий. «Полюс» получил сертификат со сроком действия до 2021 г. на Управляющую компанию, все бизнес-единицы и профессиональные сервисы.

На следующий год для подтверждения сертификации будет проведён нормативный аудит Управляющей компании, Красноярской бизнес-единицы (Олимпиада и Благодатное), Вернинского, Куранаха, «Полюс Строй» и «Полюс Проект».

Элементы интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС



Благодаря внедрению и централизованной сертификации ИСУ ОТ, ПБ и ООС мы значительно (примерно на 50%) снизили административные и финансовые затраты, связанные с сертификацией. Кроме того, мы смогли повысить качество аудитов, так как Управляющая компания полностью контролировала подготовку. Повысилась осведомлённость по вопросам ОТ, ПБ и ООС в других функциональных подразделениях, задействованных в процессе сертификации.

РАЗВИТИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Элемент 1. Лидерство и приверженность

Первый элемент, необходимый для эффективного функционирования интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС, — лидерство в вопросах ОТ, ПБ и ООС. Руководство Компании должно быть полностью вовлечено и демонстрировать лидерство и приверженность в сфере ОТ, ПБ и ООС. Для этого в 2017 г. мы разработали стандарт «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС» для руководителей, с чёткими и измеримыми указаниями для руководителей всех уровней.

В 2018 г. мы начали внедрение стандарта «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС»: на основании критериев лидерства руководители высшего и среднего звена взяли на себя личные обязательства в отношении ОТ, ПБ и ООС, в том числе проведение обсуждений на тему охраны труда и производственной безопасности с представителями работников. Выполнение личных обязательств подлежит ежегодному контролю. В отчётном году мы также организовали тренинги для высшего руководства, управляющих директоров бизнес-единиц и профессиональных сервисов по вопросам лидерства в области ОТ, ПБ и ООС.

Примеры личных обязательств руководителей:

- участие в поведенческих аудитах безопасности (ПАБ);
- участие во внутренних расследованиях происшествий;
- личный пример использования средств индивидуальной защиты (СИЗ) и ремней безопасности;
- прохождение обучения по курсу «Лидерство и приверженность в области ОТ, ПБ и ООС»;
- встречи с работниками для освещения статуса и задач по ОТ, ПБ и ООС и ответов на вопросы;
- личное участие в проведении аудитов, в том числе с посещением производственных участков;
- награждение работников, предотвративших несчастный случай и (или) остановивших опасные работы и (или) добившихся значительных результатов в области ОТ, ПБ и ООС.

В 2019 г. мы планируем расширить действие стандарта «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС» до уровня линейных руководителей (мастеров). Кроме того, планируется связать результаты выполнения личных обязательств с системой мотивации КПЭ и продолжать проведение тренингов по лидерству в области ОТ, ПБ и ООС для высшего и среднего руководства и линейных руководителей.

Элемент 2. Политики и цели

Политика в области ОТ, ПБ и ООС «Полюса» лежит в основе всей деятельности Компании, связанной с ОТ, ПБ и ООС, и интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС. До отчётного года отдельно существовали две политики (ОТ и ПБ и ООС), которые в 2018 г. были интегрированы в единый документ, действительный для всех предприятий и подрядчиков «Полюса». Новая интегрированная Политика в области ОТ, ПБ и ООС была представлена в 2018 г. и активно продвигалась среди работников и подрядчиков Компании.

Основной задачей Политики в области ОТ, ПБ и ООС является эффективное управление рисками, связанными с ОТ, ПБ и ООС, и улучшение показателей в этих областях. Высшее руководство «Полюса» будет ежегодно проводить анализ внедрения политики и обновлять её при необходимости.

Политика в области ОТ, ПБ и ООС формирует основу разработки стратегии, планирования и целеполагания в области ОТ, ПБ и ООС. Предприятия Компании в своей производственной деятельности руководствуются положениями Стратегии развития ОТ, ПБ и ООС на 2016–2020 гг. Данный документ ставит целью исключение несчастных случаев со смертельным исходом, снижение травматизма, повышение культуры безопасности и выполнение природоохранных обязательств. Кроме того, в отчётном году Компания начала внедрение двух важных стратегических документов, разработанных ранее — в 2017 г.:

- **Стратегии обучения и развития ОТ, ПБ и ООС на 2017–2020 гг.,** обозначающей важные шаги по развитию у работников и руководства необходимых знаний и умений;
- **Стратегии управления подрядчиками на 2018–2020 гг.**, целью которой является выведение практики ОТ, ПБ и ООС подрядчиков на новый уровень.

На основании Политики в области ОТ, ПБ и ООС и различных стратегических документов специалисты «Полюса» устанавливают КПЭ по ряду направлений ОТ, ПБ и ООС. Управляющая компания формулирует корпоративные стратегические КПЭ, обязательные для всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов. В отчётном году мы провели работы по систематизации и приоритизации природоохранных корпоративных КПЭ; предприятия «Полюса» могут устанавливать дополнительные КПЭ, соответствующие их специфике. Подробнее о природоохранных КПЭ см. в разделах **«Обеспечение безопасности работников»** (с. 60) и **«Охрана окружающей среды»** (с. 68).

Стратегические КПЭ в области ОТ и ПБ	Стратегические природоохранные КПЭ
Снижение коэффициента травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) на 20% к 2020 г. по сравнению с 2016 г.	Снижение платежей за сверхнормативное воздействие на окружающую среду до 2,3 млн руб. к 2020 г.
Снижение коэффициента ДТП (AARk) на 20% к 2020 г. по сравнению с 2016 г.	Сокращение удельных выбросов парниковых газов на 15% к 2020 г. по сравнению с 2015 г.
Повышение уровня культуры безопасности до 2,5 балла по шкале Брэдли к 2020 г.	Наличие основных разрешительных документов: ≥ 90 % каждый год
Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом	Утилизация 50% шин и пластика к 2020 г.
Корпоративное обучение: • Минимум по ОТ и ПБ: > 98% работников к 2020 г.; • Предотвращение травматизма: > 98% работников к 2020 г.	Удельный водозабор из природных источников: ≤ 0,23 м^3 на тонну переработанной руды к 2020 г.

Элемент 3. Соответствие стандартам и законодательству

Обязательство соблюдать все применимые законы, нормы по охране труда и промышленной безопасности и природоохранные требования заложено в Политике в области ОТ, ПБ и ООС «Полюса». Специалисты Компании регулярно отслеживают изменения в российском законодательстве, проводят информационные кампании и аудиты соответствия. Кроме соблюдения всех российских природоохранных нормативов, Компания обеспечивает соответствие передовым практикам с более высокими требованиями: международным стандартам (ISO 14001, ISO 45001) и инициативам (принципы устойчивого развития и программные заявления ICMM, Цели в области устойчивого развития ООН).

Вклад «Полюса» в развитие природоохранного законодательства

Специалисты Компании не только обеспечивают соблюдение всех применимых законодательных требований, но и вносят вклад в разработку природоохранного законодательства, принимая участие в совместных комитетах, экспертных советах и рабочих группах. «Полюс» добровольно предоставляет контролирующим органам экспертные оценки и рекомендации по различным отраслевым и межотраслевым вопросам.

Профессиональные знания и опыт Компании позволили нам внести ценный вклад в разработку и редактирование руководства по наилучшим доступным технологиям для российского сектора добычи драгоценных металлов.

В отчётном году в Красноярске Управляющая компания при поддержке Бюро наилучших доступных технологий и при непосредственном участии Красноярской бизнес-единицы провела деловую игру под названием «Выдача комплексного экологического разрешения золотодобывающему предприятию». Целью деловой игры была апробация порядка выдачи комплексных экологических разрешений для отрасли добычи драгоценных металлов. Это событие способствовало развитию связей между представителями бизнеса, в частности нашей Компании, и представителями государственной власти, которые в дальнейшем будут координировать и выдавать комплексные экологические разрешения.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Программное заявление ICMM: «Партнёрство в сфере горной добычи в целях развития»

У «Полюса» есть корпоративные стандарты и нормативы для областей с наибольшими рисками. В рамках работы по совершенствованию ИСУ ОТ, ПБ и ООС специалисты Компании активно обновляют, дополняют и внедряют основные внутренние документы. Эти усилия в основном направлены на дальнейшую оптимизацию и стандартизацию бизнес-процессов ОТ, ПБ и ООС.

Стандарты и нормативы по ОТ, ПБ и ООС, обновлённые, расширенные и внедрённые в 2018 г.

Обновлённые документы

- Стандарт «Обращение с цианидами»
- Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»
- Инструкция по экологической отчётности
- Стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений»

Дополненные документы

- Стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС»
- Руководство по проведению внутренних аудитов соответствия интегрированным стандартам ОТ, ПБ и ООС и безопасной эксплуатации аллювиальных хвостов золотоизвлекательных фабрик

Документы в процессе внедрения

- Стандарт «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС»
- Стандарт по управлению безопасностью дорожного движения
- Положение о порядке выполнения подрядными организациями, допустившими нарушения требований по ОТ, ПБ и ООС, превентивных мероприятий взамен требований уплаты штрафа
- Положение о мотивировании водителей
- Стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций»
- Стандарт по обучению в области ОТ, ПБ и ООС

Кроме того, в 2018 г. мы утвердили ряд документов более низкого уровня, в том числе новый корпоративный каталог СИЗ, Руководство по применению особых режимов и Методические инструкции по проведению количественной оценки ущерба от несчастных случаев и чрезвычайных ситуаций.

РАЗВИТИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Элемент 4. Управление рисками

Управление рисками ОТ, ПБ и ООС — один из важнейших элементов ИСУ ОТ, ПБ и ООС, дополняющий практику устойчивого развития «Полюса». Каждая бизнес-единица и каждый профессиональный сервис ежегодно выполняет работы по выявлению и оценке рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по снижению рисков. Процесс управления рисками регулируется стандартом «Управление рисками и внутренний контроль», а также различными нормативами, разработанными на уровне бизнес-единиц и профессиональных сервисов.

В 2018 г. был разработан и утверждён стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС». Причинами для разработки стандарта стали: различия во внутренних документах различных бизнес-единиц и профессиональных сервисов, различные области применения и отсутствие единых критериев оценки рисков, которые можно было объединить в корпоративную систему управления рисками.

Новый стандарт применим ко всем предприятиям Компании и нацелен на стандартизацию подхода к выявлению опасностей и управлению рисками ОТ, ПБ и ООС. Требования к оценке рисков включены в корпоративный стандарт «Управление рисками и внутренний контроль» в целях оптимизации и повышения эффективности обмена информацией и процесса принятия решений.

При разработке стандарта авторы стремились к созданию на основе различных техник управления рисками наиболее эффективного, простого и понятного механизма для линейных руководителей и работников. Внедрение стандарта началось в декабре 2018 г. и продолжится в 2019 г.

Дополнения к стандарту «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС»

1. Порядок поиска рисков для проведения оценки рисков
Документ описывает шаги и требования к выявлению опасностей и анализу рисков. Он также формирует основу для создания реестра рисков и мер по их снижению для контроля выявленных рисков и отклонений, а также предотвращения их повторного появления.

2. Руководство по подготовке анализа безопасности работ
Документ описывает подход к подробному анализу опасностей и оценке рисков для линейных руководителей, проводящих эти оценки. Руководство содержит перечень действий и работ, связанных с высоким уровнем риска (перечислены 16 типов). Это не исчерпывающий перечень, он может дополняться линейным руководителем.

3. Руководство по выявлению и оценке экологических рисков
Это руководство было разработано для описания подходов к выявлению и оценке экологических рисков во время производственной деятельности. Целью руководства является ранжирование рисков и выбор наиболее эффективных мер по их снижению.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Управление рисками

Компания считает необходимым внедрение комплексной оценки рисков ОТ, ПБ и ООС, основанной на корпоративном стандарте. В 2018 г. мы разработали план действий и сформировали мультидисциплинарную рабочую группу опытных специалистов из различных подразделений «Полюса». К концу 2019 г. «Полюс» планирует внедрить единый подход к управлению рисками в области ОТ, ПБ и ООС во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах и провести обучение 100% своих работников.

В процессе внедрения нового стандарта мы планируем представить инструмент динамической оценки рисков — недокументальный метод оценки текущего уровня риска, проводимой в начале и во время выполнения каждой производственной операции. Каждый сотрудник, рабочий и руководитель должен быть знаком с методикой динамической оценки рисков и ежедневно применять её в своей работе.

Элементы 5 и 8. Охрана окружающей среды и устойчивое развитие, промышленная безопасность

Ведение бизнеса в соответствии с принципами устойчивого развития важно для достижения наших стратегических целей и получения статуса золотодобывающей компании мирового класса. Ежегодно мы прикладываем значительные усилия к укреплению практик устойчивого развития. Эта работа включает разработку множества различных внутренних документов, совершенствование организационной структуры и неизменное выполнение обязательств по устойчивому развитию.

Являясь добывающей компанией, мы осознаём свою важную роль в защите окружающей среды. Любые предприятия и производственные процессы «Полюса», имеющие негативное экологическое воздействие, мы рассматриваем с точки зрения «экологических аспектов». Мы постоянно совершенствуем управление экологическими аспектами — на каждом этапе развития жизненного цикла проектов.

Соблюдение требований охраны окружающей среды, промышленной безопасности и снижение рисков для здоровья — основные приоритеты системы управления ОТ, ПБ и ООС «Полюса». Мы постоянно совершенствуем операционные и управленческие аспекты деятельности для предотвращения травматизма, исключения несчастных случаев со смертельным исходом и улучшения охраны здоровья работников.

Подробнее об устойчивом развитии «Полюса», включая показатели и результаты ОТ, ПБ и ООС см. в разделах **«Подход к управлению устойчивым развитием»** на с. 16, **«Обеспечение безопасности работников»** на с. 60 и **«Охрана окружающей среды»** на с. 68.

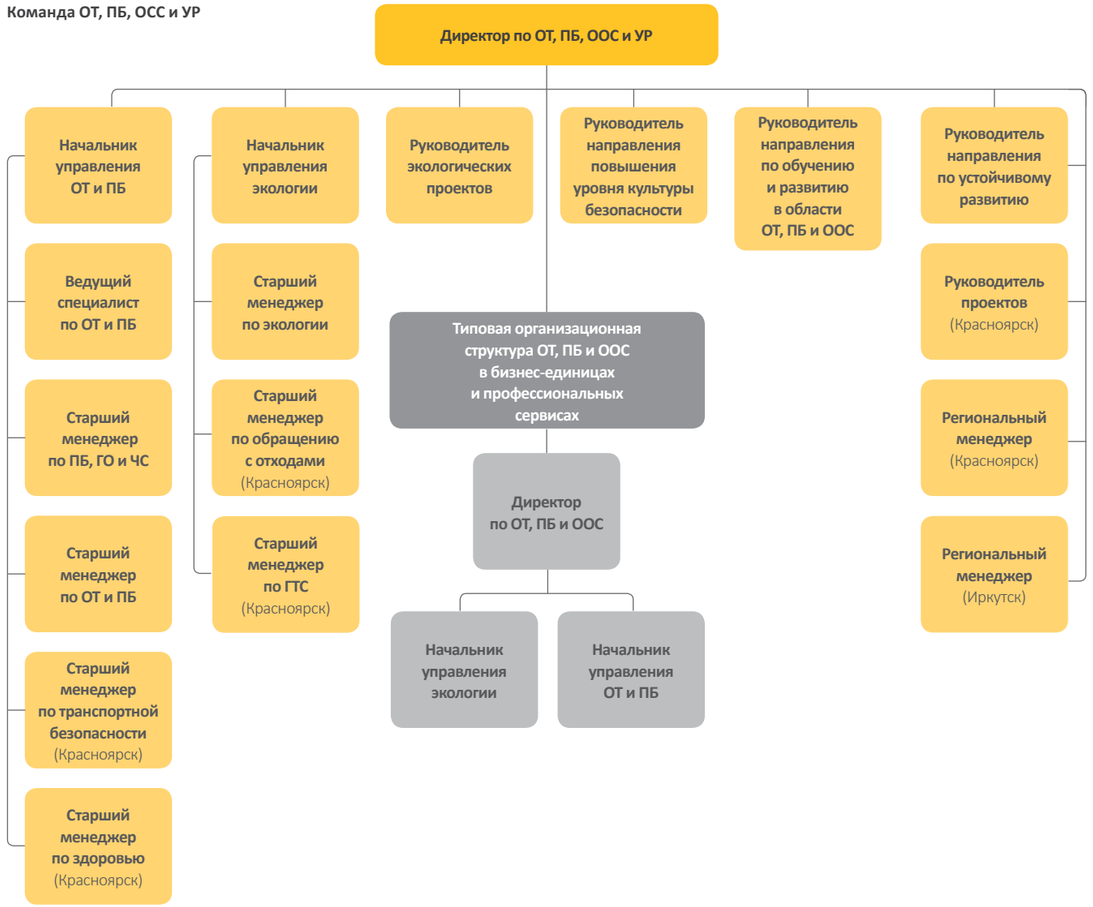
Элемент 6. Организационные ресурсы и роли

Мы поддерживаем эффективность ИСУ ОТ, ПБ и ООС обеспечивая для этого необходимые организационные и финансовые ресурсы. Одним из важнейших аспектов этой работы является распределение функциональных обязанностей, ответственности и полномочий.

В «Полюсе» создана единая вертикальная структура управления ОТ, ПБ и ООС для всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов. На уровне Совета директоров вопросы ОТ, ПБ и ООС курирует независимый директор Уильям Чампион и Комитет по операционной деятельности. На уровне Управляющей компании вопросами ОТ, ПБ и ООС занимается Департамент ОТ, ПБ, ООС и устойчивого развития. Департаментом руководит Директор по ОТ, ПБ, ООС и УР. Кроме того, мы организовали Центральный комитет по ОТ и ПБ, ответственный за анализ и оценку вопросов в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды в Компании.

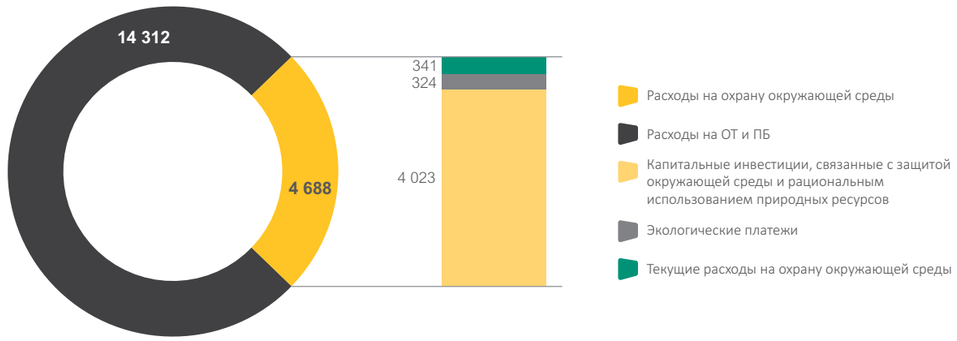
На уровнях бизнес-единиц и профессиональных сервисов интегрированная структура управления состоит из директоров по ОТ, ПБ и ООС, функциональных подразделений, рабочих групп и комитетов по ОТ и ПБ.

Команда ОТ, ПБ, ОСС и УР



В соответствии с принятыми обязательствами каждый год «Полюс» внедряет ряд мер по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды. Эта деятельность требует значительных инвестиций; в 2018 г. общие затраты на ОТ, ПБ и ООС составили $19 млн.

Затраты на ОТ, ПБ и ООС, $ тыс.



РАЗВИТИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Элемент 7. Обучение и компетентность

Развитие компетенций работников — ключ к построению культуры безопасности и минимизации рисков ОТ, ПБ и ООС. Система корпоративного обучения «Полюса» в области ОТ, ПБ и ООС имеет комплексный характер и состоит из ряда взаимосвязанных элементов. Процесс обучения регулируется специально разработанными внутренними документами и подлежит постоянному мониторингу с последующим анализом результатов и, при необходимости, пересмотром учебных программ.

Программа обучения работников включает обязательные курсы, прохождение которых обеспечивает соблюдение как норм российского законодательства, так и корпоративных стандартов Компании. Обязательное обучение предусмотрено требованиями российского законодательства и включает более 200 учебных курсов в следующих областях:

- охрана труда;
- промышленная безопасность;
- пожарная безопасность;
- экологическая безопасность;
- транспортная безопасность;
- радиационная безопасность;
- электробезопасность;
- гражданская оборона и предупреждение чрезвычайных ситуаций;
- первая помощь.

Выполнение персоналом тех или иных действий или работ без подтверждения соответствующих компетенций является противозаконным и влечёт за собой строгие меры дисциплинарной ответственности. «Полюс» тщательно контролирует исполнение этих требований. В 2018 г. обязательное обучение по ОТ, ПБ и ООС прошли 95% работников Компании.

Корпоративное обучение соответствует передовым практикам и является частью системы, охватывающей нужды работников всех уровней компетенций. В зависимости от характера выполняемых работ сотрудники должны иметь соответствующий уровень корпоративного обучения.

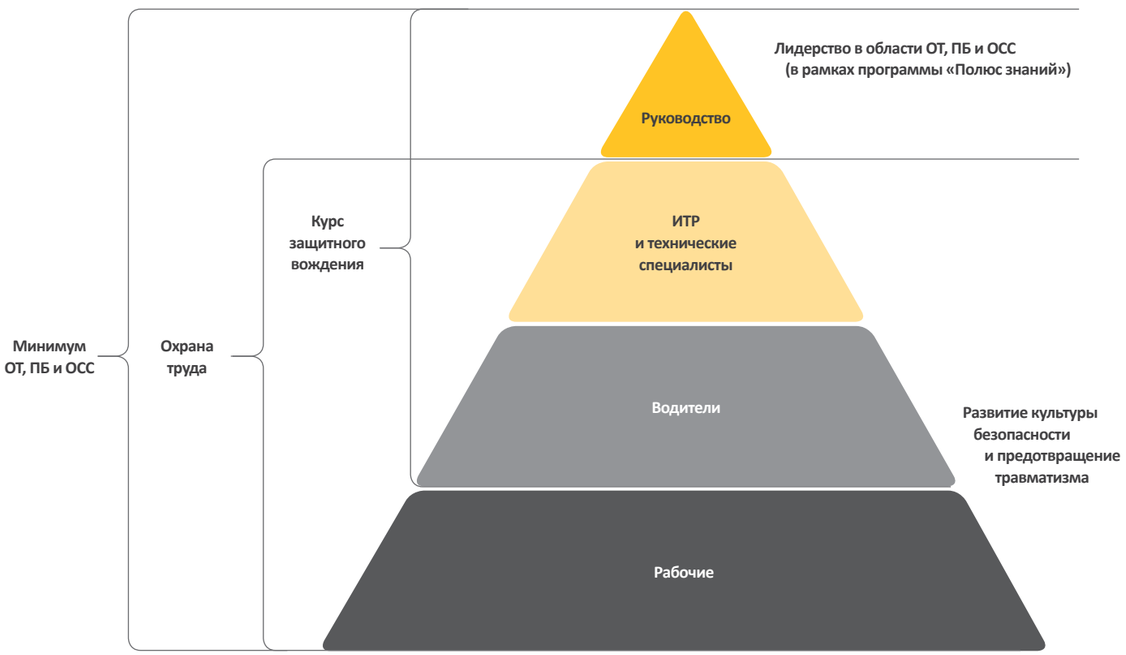
В структуру корпоративного обучения входят пять основных образовательных блоков, обеспечивающих формирование базовых и специализированных знаний в области ОТ, ПБ и ООС у отдельных категорий работников. Эти блоки включают: :

- минимальный блок обучения по ОТ, ПБ и ООС — для всех сотрудников;
- лидерство в области ОТ, ПБ и ООС — для высшего руководства;
- развитие культуры безопасности и предотвращение травматизма — для рабочих специальностей;
- курс защитного вождения;
- охрана труда.

Прохождение минимального курса обучения по ОТ, ПБ и ООС обязательно для всех работников вне зависимости от их должности и вида деятельности. В рамках обучения проводится ознакомление с действующей в «Полюсе» системой ОТ, ПБ и ООС, а также с конкретными требованиями в отдельных областях. В 2018 г. более 90% работников Компании прошли минимальный курс обучения по ОТ, ПБ и ООС.

В 2018 г. «Полюс» продолжил реализацию широкомасштабной программы корпоративного обучения для представителей рабочих специальностей, направленную на развитие культуры безопасности на рабочем месте и предотвращение травматизма. В программу обучения включены как теоретические, так и практические блоки, и в 2018 г. около 75% работников «Полюса» прошли курсы по развитию культуры безопасности и предотвращению травматизма.

Структура обучения в области ОТ, ПБ и ООС



За отчётный год мы внедрили ряд новых обучающих инициатив в области ОТ, ПБ и ООС, таких как:

- разработали учебный план и организовали учебные сессии для высшего руководства по программе лидерства в области ОТ, ПБ и ООС: 26 ноября — для вице-президентов, 26 декабря — для управляющих директоров бизнес-единиц;
- провели обучение аудиторов по стандартам ISO 14001 и ISO 45001 в рамках программы сертификации «Полюса»;
- пересмотрели программы обучения по ОТ и ПБ для линейных руководителей;
- разработали систему обучения по ООС для руководителей, специалистов, инженеров и рабочих специальностей: обучение будет проводиться онлайн с использованием программы OLYMPOKS.

Компания также проводит обучение персонала в области охраны здоровья. В течение года работники «Полюса» прошли обязательные онлайн- и практическое курсы по следующим направлениям: злоупотребление алкоголем и наркотиками, грипп и ОРВИ, клещевые инфекции, оказание доврачебной медицинской помощи (сердечно-сосудистые заболевания, первая помощь и сердечно-лёгочная реанимация), двухдневный практический курс по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Элемент 9. Управление подрядными организациями

В соответствии с лучшими практиками «Полюс» уделяет пристальное внимание вопросам ОТ, ПБ и ООС при взаимодействии с подрядчиками. Важной частью общих усилий Компании в области ОТ, ПБ и ООС является повышение осведомлённости, уровня знаний и ответственности подрядчиков.

В 2017 г. была разработана и представлена руководству **Стратегия управления подрядчиками на 2018–2020 гг**., закрепляющая аспекты ОТ, ПБ и ООС в качестве важного критерия при выборе подрядных организаций. Стратегия управления подрядчиками также предусматривает минимальные требования к прохождению внешними и внутренними подрядчиками (в лице профессиональных сервисов) обучения в области ОТ и ПБ. Соблюдение нормативно-правовых требований российского законодательства, а также обучение предложенному Компанией минимуму по ОТ, ПБ и ООС являются обязательными условиями для получения соответствующих разрешений на выполнение работ на производственных объектах «Полюса».

«Полюс» устанавливает требования по ОТ, ПБ и ООС и штрафные санкции за их невыполнение в договорах с подрядными организациями. Мы также внедряем определённые меры по предотвращению участия подрядных организаций в незаконной деятельности. В этой связи Компания разработала **Положения о порядке выполнения подрядными организациями, допустившими нарушения требований по ОТ, ПБ и ООС, превентивных мероприятий взамен требований уплаты штрафа.**

В 2019 г. «Полюс» продолжит улучшать систему управления ОТ, ПБ и ООС подрядных организаций. Важным этапом станет внедрение **стандарта «Управление безопасностью подрядных организаций»**, устанавливающего требования в области ОТ, ПБ и ООС, относящиеся к подрядчикам Компании. В числе прочих мер:

- внедрение оценки рисков в области ОТ, ПБ, ООС договоров подряда в рамках пилотного проекта в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное) с последующим распространением на все бизнес-единицы и профессиональные сервисы;
- оценка системы контролей в области ОТ, ПБ и ООС (работы, связанные с высоким риском) в снабжении;
- проведение аудитов подрядчиков с высоким риском;
- оснащение транспортных средств бортовыми системами мониторинга (опасные грузы и пассажирские автомобили);
- планирование специальных мероприятий по награждению лучших сотрудников подрядных организаций;
- внедрение системы рейтингов в области ОТ, ПБ и ООС для подрядных организаций на время пилотного проекта в бизнес-единицах и сбор данных в течение года.

Развитие системы управления подрядчиками: основные мероприятия в 2018 г.

Этап взаимодействия	Основные мероприятия в 2018 г.
Подписание договора	• Разработаны методы оценки рисков в области ОТ, ПБ и ООС
Выбор подрядчика	• Оценка системы ОТ, ПБ и ООС подрядчика на стадии закупки — пилотный проект в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное)
Допуск к работе	• Разработан порядок допуска подрядчика к работе и внедрён в рамках пилотного проекта в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное)
Мониторинг эффективности	• Минимальный курс обучения ОТ и ПБ прошли почти 50% подрядчиков Компании • Подготовлены обучающие видеоматериалы по правилам безопасности для подрядчиков • Обучение безопасному вождению (опасные грузы и пассажирские перевозки) для подрядчиков, предоставляющих транспортные услуги • Оснащение трёхточечными ремнями безопасности (опасные грузы и пассажирские перевозки) • Разработка нематериальных поощрений для лучших подрядчиков
Оценка эффективности	• Разработаны методы оценки безопасности подрядных организаций • Комплектация штата дирекций ОТ, ПБ и ООС бизнес-единиц специалистами по безопасности подрядных организаций: принято 12 человек

Элемент 10. Документация и информационный обмен

Документирование информации является обязательной частью ИСУ ОТ, ПБ и ООС, помогает регулировать процессы, повышает эффективность обмена информацией и процесса принятия решений, а также повышает осведомлённость о показателях ОТ, ПБ и ООС Компании среди сотрудников и местного населения. Типы и содержание документов определяются в соответствии:

- с требованиями международных стандартов ISO 14001 и ISO 45001;
- требованиями законодательства Российской Федерации в области ОТ, ПБ И ООС;
- обязательствами перед заинтересованными сторонами;
- внутренними требованиями «Полюса».

Информация может храниться на бумаге либо в предпочитаемом электронном формате. Правила подготовки, хранения и передачи документов прописаны в специальных внутренних положениях.

РАЗВИТИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Элементы 11 и 12. Мониторинг и контроль, аудиты и постоянное совершенствование

Принцип постоянного совершенствования лежит в основе ИСУ ОТ, ПБ и ООС. Следовательно, мы внедряем и поддерживаем процессы регулярного мониторинга и контроля показателей ОТ, ПБ и ООС.

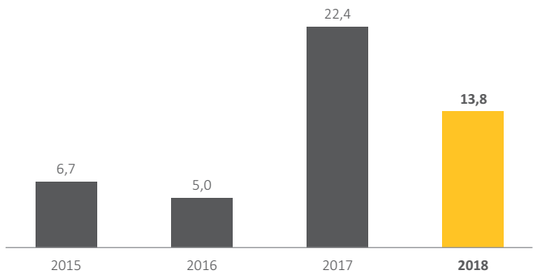
В бизнес-единицах и профессиональных сервисах «Полюса» регулярно проводятся различные виды мониторинга аспектов ОТ, ПБ и ООС, в том числе экологический мониторинг лицензионных участков, мониторинг потребления природных ресурсов, производственный контроль рабочих мест с вредными условиями труда, мониторинг состояния здоровья сотрудников.

Кроме того, Компания отслеживает и оценивает общую эффективность ИСУ ОТ, ПБ и ООС путём проведения ежегодных внутренних аудитов. Аудиты проводятся в соответствии с корпоративным **стандартом «Проведение аудита ИСУ ОТ, ПБ и ООС»**, обновленным в 2018 г. За отчётный период мы провели обучение внутренних аудиторов, которые теперь имеют компетенции как в вопросах ОТ и ПБ, так и в вопросах охраны окружающей среды.

Эффективный мониторинг и контроль невозможны без стандартизированной системы отчётности и раскрытия прозрачной и точной информации по вопросам ОТ, ПБ и ООС. В связи с этим в 2018 г. «Полюс» реорганизовал систему экологической отчётности и привёл её в соответствие с требованиями как производственной, так и публичной отчётности. Было разработано и утверждено новое руководство по экологической отчётности. В 2020 г. мы планируем внедрить новое руководство и с помощью проекта SAP ERP оптимизировать и автоматизировать процесс отчётности.

Кроме того, ежегодно проводятся государственные аудиты предприятий, чтобы убедиться в том, что Компания выполняет обязательства перед заинтересованными сторонами. В 2018 г. сумма штрафов снизилась по сравнению с 2017 г. и составила $13,8 тыс.

Общий объём штрафов за нарушение природоохранного законодательства, $ тыс.



Наши специалисты по ОТ, ПБ и ООС тщательно анализируют несоответствия, выявленные в ходе внутренних и внешних проверок и принимают соответствующие меры по их устранению.

Модуль ОТ, ПБ и ООС в проекте внедрения SAP ERP

В 2017 г. «Полюс» запустил масштабный проект перехода на автоматизированную систему управления предприятием на платформе SAP. Этот проект объединит функциональные подразделения в одно информационное пространство, ускорит и упростит обмен информацией и работу над совместными проектами. Кроме того, будут автоматизированы и стандартизованы бизнес-процессы во всех функциональных подразделениях, упростится и ускорится процесс подготовки отчётности, при этом снизятся расходы на персонал.

В конце 2018 г. был успешно завершён первый этап перехода: проектирование общей информационной системы (разработка целевых бизнес-процессов и концепции). Следующий этап — внедрение: развёртывание системы, обучение пользователей, первое закрытие периода и подготовка к внедрению SAP ERP на всех предприятиях Компании.

Этапы проекта внедрения SAP ERP

Этап проекта	2017	2018		2019		2020	
	2П	1П	2П	1П	2П	1П	2П
Подготовка проекта							
Проектирование информационной системы							
Подготовка к пилотному внедрению							
Пилотное внедрение на Вернинском, в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное) и «Полюс Логистика»							

Процессы ОТ, ПБ и ООС вошли в отдельный модуль внедрения программы SAP. В 2018 г. разработано и спроектировано 13 приоритетных бизнес-процессов в области ОТ, ПБ и ООС (первая волна). Эти процессы частично охватывают следующие области:

- построение системы управления ОТ, ПБ И ООС;
- обеспечение промышленной безопасности;
- обеспечение охраны труда;
- обеспечение экологической безопасности.

В следующем году параллельно с этапом внедрения будут разработаны остальные бизнес-процессы (вторая волна). В рамках выполнения этих работ наши специалисты разработают процесс автоматического сбора экологических данных. Процессы отчётности будут интегрированы во все смежные системы. В результате мы планируем практически полную автоматизацию процесса подготовки экологической отчётности, в том числе и для документов в рамках Глобальной инициативы по отчётности (GRI).

Часть бизнес-процессов не войдёт в SAP, управление ими будет осуществляться в других ИТ-решениях. Мы называем эти бизнес-процессы интегрированными, так как для каждого из них разрабатываются правила взаимодействия между информационными системами.

Для бизнес-процессов в области ОТ, ПБ и ООС, часто подразумевающих удалённую работу сотрудников, будет разработано специальное мобильное приложение. Это позволит работникам Компании своевременно сообщать о несчастных случаях и нарушениях не только через ПК, но и через различные мобильные устройства. Таким образом будет создана единая база данных, структурирующая всю входящую информацию, обеспечивающая её прозрачность и доступность для анализа и повышения эффективности управленческих решений.

Основные преимущества SAP ERP: модуль ОТ, ПБ и ООС

Общие	• Единое решение для всех бизнес-процессов и процедур на едином информационном портале ОТ, ПБ и ООС для вовлечения сотрудников, контроля и проверок системы управления ОТ, ПБ и ООС • Повышение прозрачности и качества данных во всей организации
Бизнес-процесс	• Неразрывный процесс с возможностью получения уведомлений и моментального реагирования • Данные, относящиеся к нарушениям, рискам, опасностям и ответные меры сведены в единую базу данных • Управление действиями и контроль в одном месте • Мониторинг КПЭ в реальном времени
Отчётность и аналитика	• Упрощение отчётности, наивысший возможный уровень автоматизации форм отчётности • Комплексный анализ для повышения эффективности использования данных / принятия решений

Таким образом, модуль ОТ, ПБ и ООС проекта внедрения АСУП SAP поможет интегрировать все процессы ОТ, ПБ и ООС с производственной деятельностью, упростит взаимодействие между департаментами и обеспечит поддержку стратегий и процесса целеполагания в области ОТ, ПБ и ООС.

Планы на 2019 г. и среднесрочную перспективу

В следующий отчётный период и в среднесрочной перспективе «Полюс» планирует продолжить развивать интегрированную систему управления ОТ, ПБ и ООС и внедрять инициативы в следующих областях:

- подтверждение сертификатов ISO 14001 и ISO 45001 для ИСУ ОТ, ПБ и ООС;
- подготовка программы SAP ERP (модуля ОТ, ПБ и ООС) к пробному запуску в Управляющей компании и пилотному внедрению в бизнес-единицах с 1 января 2020 г.;
- запуск автоматизированной системы обязательного и корпоративного обучения по ОТ, ПБ и ООС, то есть внедрение пилотного модуля SuccessFactors во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах;
- усовершенствование системы управления ОТ, ПБ и ООС подрядчиков (включая введение оценки рисков, связанных с ОТ, ПБ и ООС при заключении договоров с подрядчиками с высоким уровнем риска, установку бортовых систем мониторинга автотранспорта и награждение лучших сотрудников подрядных организаций);
- внедрение корпоративных стандартов (стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС», стандарт «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС», стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций»);
- введение нового подхода к оценке рисков в области ОТ, ПБ и ООС во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ

Создание безопасной и здоровой рабочей среды является одним из ключевых приоритетов устойчивого развития «Полюса» и краеугольным камнем нашей стратегии. Основными направлениями деятельности по охране труда и промышленной безопасности являются развитие культуры безопасности, проведение обучения в области охраны труда и промышленной безопасности, охрана здоровья, обеспечение безопасности дорожного движения и готовность к чрезвычайным ситуациям.

Основные показатели за 2018 г.

Достигнут уровень культуры безопасности

2,3 балла

по шкале Брэдли

Снижение коэффициента частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR)

18,2%

Снижение коэффициента ДТП (AARk)

22,9%

Снижение показателя профессиональной заболеваемости

35,7%

Существенные темы

- Здоровье и безопасность на рабочем месте
- Готовность к чрезвычайным ситуациям
- Обучение и профессиональное развитие

Ключевые события

- Внедрение риск-ориентированного подхода в целях обеспечения безопасности производства, утверждение стандарта «Идентификация опасностей и управление рисками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Успешный запуск и расширение программ по снижению уровня травматизма
- Закупка 40 модулей автоматизированной системы медицинских осмотров MedCheck
- Запуск кампаний по снижению количества смертельных случаев, вызванных заболеваниями, не относящимися к числу профессиональных

Принципы устойчивого развития ICMM

Глобальные цели в области устойчивого развития

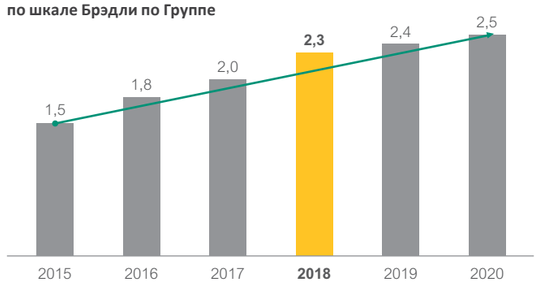
Совершенствование ОТ и ПБ | Управление рисками

Развитие культуры безопасности

Развитие культуры безопасности в Компании — это масштабный проект, нацеленный на повышение осведомлённости работников в вопросах ОТ и ПБ. Культура безопасности предполагает распространение в Компании ценностей, связанных с безопасной организацией труда, и обеспечение приверженности данным ценностям сотрудников на всех уровнях Компании. Благодаря этому обеспечивается непрерывность хозяйственной деятельности и благополучие работников.

Признавая важность вопросов ОТ и ПБ, руководство «Полюса» включило показатель уровня развития культуры безопасности в число четырёх основных корпоративных КПЭ[1]. Независимые аудиторы проводят ежегодную оценку уровня культуры безопасности по 14 основным элементам управления производственной безопасностью в Компании. Для измерения этого показателя «Полюс» применяет признанную во всём мире шкалу Брэдли.

Уровень развития культуры безопасности по шкале Брэдли по Группе



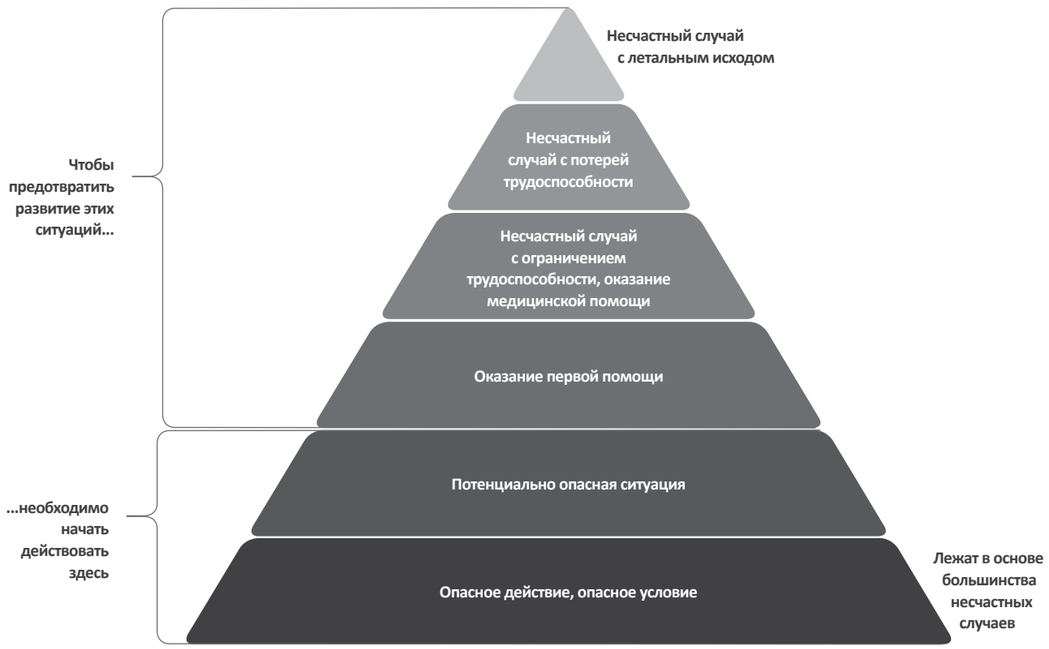
Четвёртый год подряд в Компании отмечается рост уровня культуры безопасности по шкале Брэдли в бизнес-единицах и профессиональных сервисах. В 2018 г. средний показатель культуры безопасности вырос до 2,3 пункта с 2 пунктов в 2017 г. Для нас это означает, что работники всё больше вовлекаются в вопросы безопасности и хотят работать в безопасных условиях.

Руководство Компании убеждено, что должный уровень промышленной безопасности может быть достигнут не только путём совершенствования систем управления и технической инфраструктуры, но и личной вовлеченностью каждого работника в процесс внедрения мер безопасности. С 2018 г. «Полюс» начал внедрение риск-ориентированного подхода к обеспечению безопасности. На пилотных предприятиях мы внедрили стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС».

Цели этого пилотного проекта – обеспечить мотивацию и обучить работников не проходить мимо, а выявлять опасности, сообщать об их обнаружении и устранять их. Задачей каждого из нас является переход от типичной реакции «это не мое дело» к принципу «я не оставляю опасности без внимания». Для облегчения регистрации опасных действий, условий и происшествий была разработана специальная, простая в использовании карта определения опасностей, устанавливающая различные категории опасности.

Как определено в новых руководствах и ряде других внутренних документов Компании, любой работник, ставший свидетелем отклонения от норм и правил безопасного ведения работ, имеет право приостановить работы, чтобы предотвратить потенциальное происшествие. Работники также обязаны прекратить работы при обнаружении опасности, угрожающей их жизни и здоровью. Для регистрации отказа от проведения работ необходимо заполнить специальную форму «Отказ от выполнения работ».

Структура несчастных случаев по степени тяжести



[1] Полный перечень стратегических КПЭ Компании см. в разделе «Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды: Элемент 2. Политики и цели» на с. 52.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Непрерывное развитие культуры безопасности дополнительно обеспечивается посредством эффективной коммуникации по вопросам ОТ и ПБ с внутренними и внешними заинтересованными сторонами, в основном представителями работников и профсоюзами. «Полюс» стремится обеспечить свободный и своевременный обмен надёжной информацией в отношении политик и стандартов ОТ и ПБ, обязательств и целей, инициатив по предотвращению травматизма и происшествий.

Внутренние каналы коммуникации по вопросам ОТ и ПБ:

- заседания Совета директоров;
- заседания Центрального комитета по безопасности и комитетов по безопасности бизнес-единиц и профессиональных сервисов;
- совещания руководителей по ОТ и ПБ Управляющей компании, бизнес-единиц и профессиональных сервисов;
- информационные кампании по рискам и опасностям в сфере ОТ и ПБ;
- все типы инструкций по ОТ и ПБ, соответствующее обучение и тренинги;
- проверки и аудиты по ОТ и ПБ;
- коммуникация по электронной почте, телефону и мобильным устройствам;
- информирование сотрудников посредством информационных стендов, постеров, видеоматериалов, корпоративных публикаций на уровне бизнес-единиц и профессиональных сервисов.

«Полюс» держит все внешние заинтересованные стороны в курсе вопросов по ОТ и ПБ, публикуя соответствующую информацию и результаты деятельности в открытых источниках и рассылая информацию определённым заинтересованным сторонам по запросу или в соответствии с требованиями законодательства. Кроме того, все подрядчики информированы о требованиях Компании в отношении безопасности, и соответствующие пункты включаются в договоры с подрядчиками. Для подрядчиков также организуется специальный тренинг по ОТ и ПБ.

«Полюс» активно организует и участвует в различных инициативах и событиях, связанных с ОТ и ПБ, например, дни охраны труда, соревнования между работниками, форумы по конкретным вопросам, конференции и круглые столы. Мы привлекаем и задействуем в таких мероприятиях не только своих работников, но и представителей бизнес-сообщества, власти и международных организаций. Мы делимся опытом со своими российскими и зарубежными коллегами, тщательно изучаем наилучшие мировые практики, что позволяет нам развиваться и работать эффективно и безопасно.

В 2018 г. «Полюс» принял участие и содействовал организации нескольких мероприятий, на которых рассматривались темы, связанные с ОТ и ПБ.

Всероссийская неделя охраны труда

Одной из основных тем Всероссийской недели охраны труда в 2018 г. было создание эффективной культуры безопасности и предложение нового подхода к профилактике несчастных случаев — Vision Zero (нулевой травматизм). Это качественно новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления — безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства. Представители Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО), российское Министерство труда и социальной защиты дали рекомендации по внедрению концепции нулевого травматизма. «Полюс» приветствует любые инициативы, которые будут способствовать развитию практик ОТ и ПБ и реализации стратегических целей Компании.

IV научно-практическая конференция «Промышленная безопасность предприятий минерально-сырьевого комплекса в XXI веке»

Эта конференция является крупной площадкой для обсуждения вопросов промышленной безопасности. В этом году мероприятие посетили более 200 представителей научного сообщества и крупнейших добывающих и металлургических компаний из разных стран. Основными темами обсуждения стали повышение безопасности труда и введение культуры нулевого травматизма. Представители «Полюса» поделились с участниками конференции информацией о важных инициативах и передовых практиках, применяемых в Компании.

Всемирный день охраны труда

«Полюс» традиционно организует ряд мероприятий, приуроченных к Всемирному дню охраны труда. В 2018 г. мероприятия впервые прошли в Управляющей компании. Московский офис организовал проведение тематических лекций для сотрудников и раздачу сувенирной продукции на тему безопасности. На Наталке, в свою очередь, была организована интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?», посвящённая вопросам ОТ и ПБ. На Олимпиадинском ГОКе прошла двухдневная конференция по вопросам охраны труда на производственных площадках.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Программное заявление ICMM: «Партнёрство в сфере горной добычи в целях развития»

Предотвращение травматизма

Предотвращение производственного травматизма — неотъемлемая часть развития культуры безопасности в «Полюсе» и обеспечения достойных условий работы.

Компания всецело заинтересована в достижении нулевых показателей несчастных случаев с летальным исходом и предотвращении травматизма. Для этого «Полюс» регулярно проводит образовательные мероприятия для рабочих и руководителей производственных участков. Кроме того, обеспечивается нужный уровень работы систем управления безопасностью и их соответствие требованиям законодательства, международным и отраслевым стандартам. Компания предоставляет работникам средства индивидуальной защиты (СИЗ) и постоянно следит за их применением. В течение отчётного периода мы разработали спецификацию СИЗ для бизнес-единиц и и профессиональных сервисов «Полюса» в целях повышения качества СИЗ и снижения тяжести травм.

Каждый случай производственного травматизма расследуется в соответствии с требованиями законодательства. Кроме того, мы проводим анализ корневых причин происшествия в соответствии с внутрикорпоративными методическими указаниями. Ежегодно по результатам расследований и анализа корневых причин мы определяем ключевые факторы риска. Были установлены четыре основных фактора риска в области ОТ и ПБ, приводящих к несчастным случаям с серьёзными последствиями:

- воздействие оборудования/механизмов и ручного инструмента;
- падения с высоты / поскальзывания и спотыкания;
- удары электрическим током;
- дорожно-транспортные происшествия.

Для того чтобы снизить эти четыре серьезные фактора риска, в 2018 г. мы продолжили внедрение специальных информационных кампаний в области охраны труда и запустили ряд новых инициатив.

Предотвращение травм, связанных с оборудованием

В 2018 г. на Куранахе был запущен пилотный проект, нацеленный на предотвращение травм, связанных с воздействием оборудования, и снижение сопутствующих рисков. В результате на Куранахе в 2018 г. не зарегистрировано ни одного несчастного случая, связанного с воздействием оборудования, по сравнению с двумя зарегистрированными случаями в 2017 г. В 2019 г. проект будет расширен на другие добывающие бизнес-единицы.

Кампания «Дай пять!»

Кампания «Дай пять!» была представлена во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах после успешной апробации в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное). Этот проект был разработан для предотвращения травм рук при работе с вращающимися механизмами и использовании ручных инструментов. Для работников «Полюса» был проведен ряд мероприятий, повышающих осведомлённость о факторах опасности, включая обучение, размещение плакатов и предупреждающих знаков, а также проведение поведенческих аудитов безопасности, оценки рисков на рабочих местах и медосмотров.

Кампания «Предотвращение поскальзываний, падений с высоты и спотыканий»

Эта профилактическая кампания началась в 2017 г. на пилотном предприятии и затем была расширена в течение отчётного года на все добывающие бизнес-единицы. В неё вошли аудиты выполняемых высотных работ, определение безопасных маршрутов передвижения по территории предприятия, принятие мер по замене неисправных СИЗ и защитных ограждений, закупке учебного оборудования и обучению персонала. По результатам проведения кампании процент травматизма снизился на 63% (19 случаев в 2016 г. и семь в 2018 г.). В 2019 г. продолжением проекта станет внедрение системы предотвращения падений с высоты.

Система LOTO (LockOut-TagOut)

Ещё один пилотный проект системы защитной блокировки и предупреждения LOTO (LockOut-TagOut) был тиражирован на все бизнес-единицы и профессиональные сервисы в 2018 г. Система предназначена для предотвращения травм в результате воздействия вращающихся механизмов и поражения электрическим током при выполнении опасных работ. В рамках кампании проведены аудит и оценка источников опасности, доставка и монтаж оборудования LOTO, интеграция требований LOTO в существующие методы работы, а также обучение персонала. В 2019 г. будет продолжено внедрение этих мероприятий для поддержки системы LOTO.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Совершенствование ОТ и ПБ

В числе других важных инициатив — реализация пилотного проекта по предотвращению технических рисков, связанных с резервуарами и трубопроводами в «Полюс Логистика» (промышленная площадка «Лесосибирск»). На основании результатов оценки технических рисков были подготовлены матрицы рисков и предложены меры по устранению выявленных рисков. Эти мероприятия, а также распространение проекта на другие предприятия Компании запланированы на 2019 г.

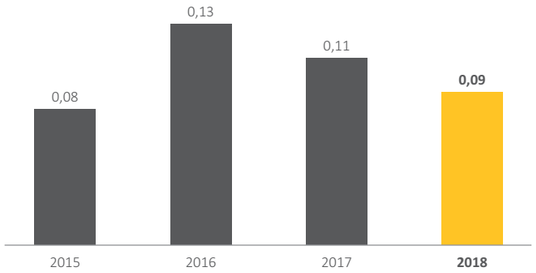
Вышеперечисленные меры позволили Компании улучшить большинство показателей по ОТ и ПБ в отчётном году. В 2018 г. не было зарегистрировано ни одной производственной травмы с серьёзными последствиями. Тем не менее, к нашему глубокому сожалению, несмотря на внедрение всех мер по ОТ и ПБ, два несчастных случая, произошедших в 2018 г. в Красноярской и Иркутской бизнес-единицах, привели к трём смертям. В обоих случаях были проведены расследования и выявлены первопричины: происшествие в Красноярске произошло из-за недостаточного производственного контроля состояния площадки обслуживания оборудования, а в Иркутске причиной аварии стали недостаточные меры предосторожности при работе с газовым баллоном. На основании результатов расследований был разработан ряд мер и пилотных проектов по обеспечению безопасности.

Общее число несчастных случаев со смертельным исходом среди работников

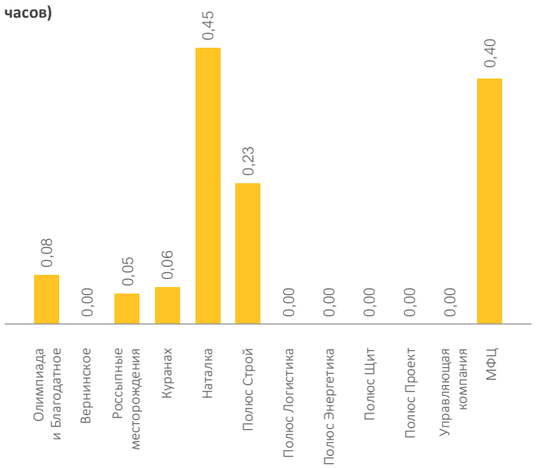
ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ продолжение

Кроме того, была проведена оценка рисков травматизма на основе статистики происшествий за десять лет. Во время проведения этого анализа мы определили наиболее опасные типы работ и составили график разработки пошаговых инструкций их выполнения — стандартных операционных процедур (СОП). Эта работа ведётся на всех предприятиях Компании. На конец 2018 г. было подготовлено около 70–80% СОП.

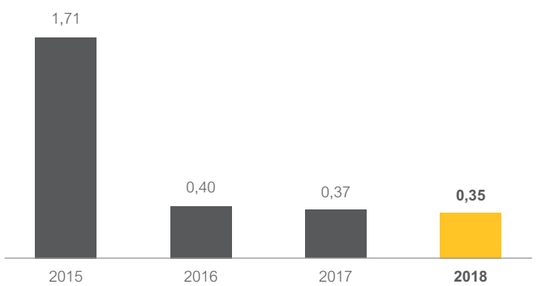
Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR[1]) (из расчёта на 200 тыс. раб. часов)



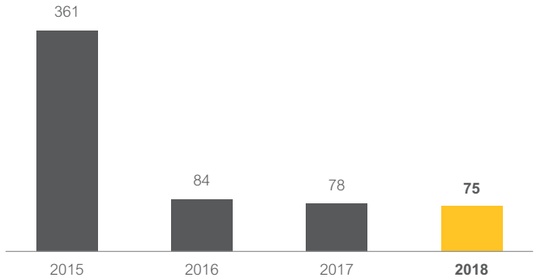
Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) по бизнес-единицам за 2018 г. (из расчёта на 200 тыс. раб. часов)



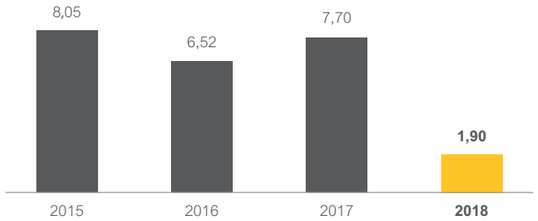
Общий коэффициент частоты травматизма (TRIFR[2]) (из расчёта на 200 тыс. раб. часов)



Общее число зарегистрированных травм (TRI)

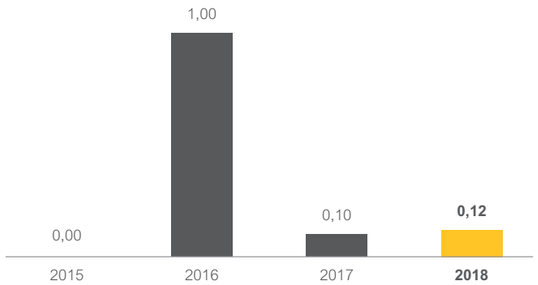


Коэффициент потерянных дней



В 2018 г. Компания выполнила большой объём работ по обеспечению безопасности подрядчиков. Меры обеспечения ОТ и ПБ применялись на всех этапах работы с подрядчиками: заключение договоров, выбор, выдача разрешений на выполнение работ, мониторинг и оценка эффективности работы подрядчиков. Реализация этих мероприятий привела к положительному результату: с 2015 г. среди наших подрядчиков не было зарегистрировано случаев производственного травматизма со смертельным исходом. Более подробно о стандарте «Управление безопасностью подрядных организаций» см. в разделе **«Развитие интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС»** на с. 57.

Коэффициент травматизма среди подрядчиков



[1] Показатель LTIFR рассчитан как общее количество травм с потерей трудоспособности, разделённое на общее количество отработанных часов и умноженное на 200 000 часов.

[2] TRIFR рассчитан как общее количество зарегистрированных травм, связанных с профессиональной деятельностью, разделённое на общее количество отработанных часов и умноженное на 200 000 часов.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

«Полюс» на регулярной основе реализует мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций (ЧС) как природного, так и техногенного характера. В соответствии с требованиями российского законодательства ежегодно разрабатываются планы мероприятий по ликвидации и локализации последствий аварий (ПМЛЛПА). ПМЛЛПА содержат описание производственных объектов Компании, возможных причин возникновения и сценариев развития аварий, а также характеристик аварийности и травматизма на таких объектах. Каждый план предусматривает порядок действий работников в аварийных ситуациях и порядок взаимодействия с государственными аварийно-спасательными службами в случае аварии на объекте.

В офисах и на производственных участках проводятся регулярные теоретические и практические занятия по защите от ЧС, причём в учениях также принимают участие руководители высшего звена и представители заказчиков. Компания стремится обеспечить наличие всех необходимых ресурсов для ликвидации ЧС любого типа.

Для повышения эффективности процесса отчётности по ЧС в 2018 г. была внедрена электронная информационная система по ЧС. В данной системе регистрируются все факты, относящиеся к ЧС и происшествиям (в том числе обращения в пункт оказания первой помощи). Вся информация незамедлительно рассылается по определённым адресам, перечень которых заложен в системе.

В регионах присутствия Компании отмечается повышенный уровень пожароопасности. Поэтому Компания имеет отдельные, регулярно вводимые планы по предотвращению лесных пожаров.

Безопасное вождение

Один из наиболее значимых операционных рисков связан с использованием транспортных средств и тяжёлой карьерной техники, поэтому «Полюс» уделяет особое внимание вопросам безопасности в этой области.

В 2018 г. была продолжена работа по внедрению стандарта «Обеспечение и организация автотранспортной безопасности», и в настоящее время реализовано более 92% всех предусмотренных мер. В каждой бизнес-единице и профессиональном сервисе реализуются отдельные планы повышения безопасности, предусматривающие ряд технических и организационных мер. Реализованные в 2018 г. технические меры включали оборудование транспортных средств системами наблюдения (в частности, камерами заднего вида), трёхточечными ремнями безопасности и бортовыми системами мониторинга. За отчётный год мы также провели оценку ресурсов, необходимых для оборудования пассажирских и малотоннажных автомобилей, работающих в карьерах, системами защиты при опрокидывании (ROPS). Соответствующие затраты были включены в бюджет на 2019 г.

Единая диспетчерская служба по управлению поездками

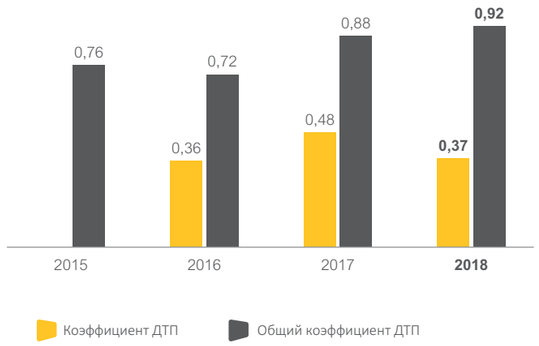
В 2018 г. мы продолжили работу по пилотному проекту единой диспетчерской службы по управлению поездками (ДСУП). Основная цель этого проекта заключается в отработке процесса принятия решений, связанных с управлением автотранспортом, с одновременным учётом различных факторов. В течение года была разработана аргументация в поддержку внедрения ДСУП в «Полюс Логистика». Мы планируем, что «Полюс Логистика» согласует включение средств в бюджет и реализацию проекта в 2019 г.

Организационные меры включают разработку учебных материалов и планов управления движением ТС. «Полюс» также организует различные обучающие программы, в том числе курсы защитного вождения, в ходе которых водители учатся принимать решения в сложных ситуациях на дороге и получают навыки вождения в сложных погодных условиях. Кроме того, была внедрена практика подготовки ежемесячных отчётов о случаях превышения скорости на основе данных бортовых систем мониторинга.

В течение отчётного года были разработаны материалы для целевых кампаний «Осторожно, опрокидывание!» (весна, осень), «Трезвое вождение», «Безопасность пассажира» и «Снизь скорость», которые были проведены во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах.

После реализации всех мер повышения транспортной безопасности относительный коэффициент ДТП (AARk) Группы в 2018 г. составил 0,37, что ниже, чем в предыдущем году (0,48), хотя общий относительный коэффициент ДТП (TAARk) увеличился.

Общий относительный коэффициент ДТП (TAARk)[3] и относительный коэффициент ДТП (AARk)[4]



К основным причинам ДТП относятся: нарушение режима труда и отдыха, нарушение правил дорожного движения третьими сторонами, столкновения из-за нарушения правил движения задним ходом, непринятие в расчёт габаритов транспортного средства и съезд с дороги. Мы регулярно анализируем статистику ДТП и на основании результатов анализа разрабатываем и реализуем новые меры по смягчению последствий выявленных факторов риска.

[3] TAARk учитывает все типы ДТП: A — крупные, B — значительные, C — незначительные и D — мелкие. Такая классификация применяется во всей корпоративной отчётности в целях анализа и учёта всех ДТП. В предыдущих отчётах об устойчивом развитии Группы этот показатель обозначался как AARk. TAARk вычисляется как общее количество ДТП уровней A, B, C и D, умноженное на общий километраж с начала отчётного периода и поделённое на 1 000 000 км.

[4] AARk является ключевым показателем эффективности обеспечения транспортной безопасности в Группе и впервые раскрывается в Отчёте об устойчивом развитии Группы. Он вычисляется как общее количество ДТП уровней A, B и C, умноженное на общий километраж с начала отчётного периода и поделённое на 1 000 000 км. ДТП уровня D не учитываются в этих КПЭ, чтобы побудить сотрудников сообщать о всех ДТП. Данные AARk за 2015 г. не представлены ввиду отсутствия ведомостей регистрации ДТП в соответствии с вышеприведённой классификацией.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Охрана здоровья

В Группе придаётся серьёзное значение вопросам охраны здоровья наших работников. В 2018 г. мы уделяли пристальное внимание следующим ключевым вопросам: профилактика профессиональных заболеваний и снижение смертности по причине сердечно-сосудистых заболеваний.

В отчётном году мы сфокусировались на принятии предупредительных мер: были разработаны планы расширенных мероприятий в области здравоохранения с учётом специфики различных бизнес-единиц и профессиональных сервисов и включают четыре основных раздела:

- мероприятия по совершенствованию медицинских осмотров;
- мероприятия по совершенствованию системы противодействия потреблению алкогольной продукции, наркотических средств, психотропных и сильнодействующих веществ и их аналогов;
- поддерживающие мероприятия стандарта «Медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи»;
- мероприятия по реализации кампании «Первая помощь».

Концепция охраны здоровья «Полюса»

Промышленная гигиена и санитария

- Специальная оценка условий труда
- Контроль опасных и вредных факторов на рабочих местах
- Контроль санитарно-бытовых условий
- Питьевой режим
- Дезинфекция, дезинсекция и дератизация

Промышленная медицина

- Медицинские осмотры
- Диспансерный учёт
- Медицинская эвакуация
- Медицинское обеспечение промышленных объектов
- Обучение работников навыкам оказания первой помощи

Культура здоровья

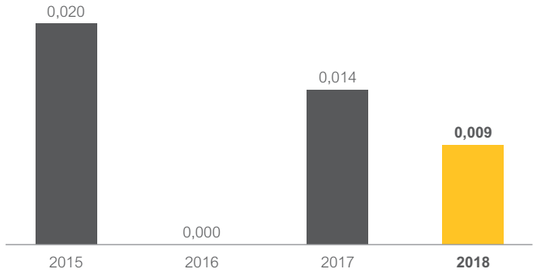
- Санитарно-просветительская работа
- Вакцинация
- Корпоративное обучение

Деятельность горнодобывающих предприятий сопряжена с множеством опасных для здоровья факторов, поэтому «Полюс» на регулярной основе проводит мониторинг рисков профессиональных заболеваний и реализует мероприятия по их предотвращению. В отчётном году мы сосредоточили внимание на повышении качества медосмотров, в том числе посредством внедрения дополнительных медицинских обследований, в частности предвахтовых медицинских осмотров, не требующихся по нормам законодательства. Мы также организовали общий тендер по выбору клиник, которые будут проводить предварительные медосмотры и психиатрические освидетельствования кандидатов при приёме на работу в Группу.

Кроме того, в 2018 г. мы приступили к реализации проекта ежедневных цифровых медицинских осмотров с помощью специальных автоматизированных модулей. Автоматизированные системы медосмотров доказали свою эффективность в предыдущие годы, особенно в вопросе исключения человеческого фактора во время медицинских обследований. В рамках нового проекта в 2018 г. Группа провела тендер и приобрела 40 аппаратно-программных комплексов автоматизированного медицинского осмотра для рудника «Олимпиада» и три комплекса для месторождения Сухой Лог. В наступающем году мы планируем установить 40 данных комплексов (три уже были установлены), а также создать «Полюс Хаб» — специальную платформу для сбора и анализа медицинской информации.

В рамках комплексной работы, выполненной в 2018 г., в «Полюсе» разработан **Регламент диспансерного наблюдения работников**, на основе которых в компаниях были сформированы группы диспансерного наблюдения сотрудников и регламентированы сроки их обследований. Эти мероприятия были реализованы в целях профилактики развития хронических заболеваний у сотрудников Компании. В результате этого в 2018 г. число профессиональных заболеваний составляло всего два, и оба заболевания были установлены у одного работника.

Профессиональная заболеваемость[1]



Помимо деятельности, направленной на снижение профессиональной заболеваемости, в 2018 г. были реализованы следующие мероприятия:

- четыре специалиста по охране здоровья Компаний окончили международные курсы BLS/AED, ITLS и ACLS;
- 3 123 работника прошли вакцинацию против гриппа и 330 — против клещевого энцефалита;
- 31 учебно-тренировочное занятие по оказанию первой и медицинской помощи было проведено;
- 2 043 работника прошли обучение по оказанию продвинутой первой помощи;
- расширены медицинские лицензии для здравпунктов и медицинских кабинетов;
- на всех удалённых участках работ были созданы вертолётные площадки в целях оперативного оказания неотложной медицинской помощи с использованием вертолётного транспорта.

[1] Профессиональная заболеваемость рассчитана как общее количество случаев профессиональных заболеваний, разделённое на общее количество отработанных часов и умноженное на 200 000 часов.

Значительная работа была проделана в целях снижения смертности от заболеваний сердца и сосудов, которая по-прежнему остаётся основной причиной смертности в Группе (восемь несчастных случаев со смертельным исходом такого рода имели место в 2016 году, семь – в 2017, и шесть – в 2018). В 2018 г. Группа впервые провела комплексное дополнительное обследование сотрудников на предмет выявления сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний на Олимпиаде, Куранахе, Наталке и Вернинском. Эти дополнительные медицинские обследования были включены в программу в рамках специально проводимых кампаний «Здоровое сердце» и «Мужское и женское здоровье».

Указанные кампании были разработаны для проведения медицинских обследований в более широком масштабе, чем предписывается нормами законодательства. Более 6 700 сотрудников Группы приняли участие в дополнительных медицинских обследованиях. Результаты этих кампаний показали всю их важность, поэтому мы планируем продолжать их реализацию и в будущем.

Кампания «Мужское и женское здоровье»

Целью кампании является выявление онкологических и эндокринных заболеваний. Она включала ультразвуковые обследования щитовидной и предстательной желёз, молочных желёз и почек, а также проведение анализа крови на онкомаркеры. В кампании приняли участие более 400 сотрудников. В результате сотрудники получили медицинские рекомендации и при необходимости посетили эндокринолога, онколога и уролога или маммолога. Сотрудники с хроническими заболеваниями были включены в состав группы диспансерного наблюдения.

Выявлено **5 случаев** онкологических заболеваний на раннем этапе развития.

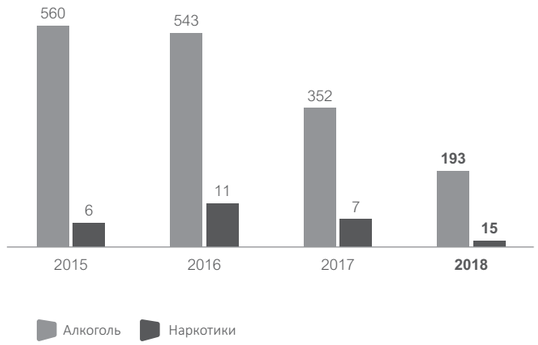
Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Совершенствование ОТ и ПБ

В «Полюсе» действует принцип нулевой толерантности к алкоголю и наркотикам, закреплённый Политикой в отношении оборота и употребления алкогольных напитков и наркотических веществ, которая была скорректирована в последнем отчётном году. В 2018 г. число зарегистрированных нарушений, связанных с употреблением алкоголя, снизилось на 45%. Таких результатов удалось добиться благодаря масштабной работе, проделанной в этой области, включая повышение общей культуры безопасности в Компании, внедрение автоматизированных систем медосмотров и выборочного обследования работников.

Определённые категории работников регулярно проходят ежедневные предсменные и предрейсовые медицинские осмотры. Проект организации хаба, собирающего данные ежедневных медосмотров с использованием автоматизированных систем, также имеет целью повышение эффективности медицинских осмотров. Комплексы новой цифровой системы медосмотров будут надёжным подспорьем в проведении медицинских обследований и выявлении случаев алкогольного опьянения.

Число выявленных случаев нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения



Планы на 2019 г. и среднесрочную перспективу

Группа и далее продолжит осуществлять меры по обеспечению безопасности и охране здоровья своих сотрудников. Группа ежегодно определяет целевые уровни для ключевых показателей эффективности по ОТ и ПБ, и на 2019 г. они следующие:

- повышение культуры безопасности до показателя 2,4 (по шкале Брэдли);
- снижение коэффициента частоты травматизма с потерей трудоспособности на 19% по сравнению с 2015 г. и относительного коэффициента ДТП (AARk) на 15% по сравнению с 2015 г.;
- проведение корпоративных тренингов (по минимальному блоку обучения по ОТ и ПБ и предотвращению травматизма) с участием 95% сотрудников.

В целях достижения этих КПЭ в следующем отчётном периоде и в среднесрочной перспективе Компания планирует осуществить следующие мероприятия:

- продолжение проведения кампаний по предотвращению травматизма: «Дай пять!», «Предотвращение поскальзываний, падений с высоты и спотыканий»; дальнейшее внедрение системы LOTO;
- запуск пилотных проектов по ОТ и ПБ «Предотвращение травматизма при обращении с оборудованием и инструментами» и «Предотвращение технических рисков, связанных с резервуарами и трубопроводами» в масштабе всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов»;
- поэтапное расширение реализованного на Россыпях пилотного проекта «Работай безопасно!» до других бизнес-единиц и профессиональных сервисов;
- обновление и дальнейшее внедрение стандарта «Обеспечение и организации автотранспортной безопасности»;
- одобрение и запуск экспериментального проекта единой диспетчерской службы по управлению поездками в «Полюс Логистика»;
- установка системы защиты от опрокидывания (ROPS) на малотоннажных и пассажирских автомобилях, совершающих рейсы в рудники;
- установка цифровых комплексов медосмотров и создание «Хаба Полюс» – специальной платформы для сбора и анализа медицинской информации.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Рациональное использование природных ресурсов и приверженность принципам сохранения и качественного улучшения окружающей среды составляют неотъемлемую часть деятельности Компании. Мы прилагаем значительные усилия, чтобы выполнять взятые на себя обязательства в области охраны окружающей среды, непрерывно искать возможности для повышения операционной и управленческой эффективности в целях снижения негативного воздействия на окружающую среду, в том числе в вопросах энергоэффективности и изменения климата, выбросов загрязняющих веществ, управления водными ресурсами и отходами, а также сохранения земельных ресурсов и биоразнообразия. Результатом наших усилий в этой области является отсутствие за последние два года чрезвычайных происшествий с ущербом для окружающей среды.

Основные показатели за 2018 г.

93,7%
доля повторно и многократно использованной воды

21,7%
сокращение удельных выбросов парниковых газов по сравнению с 2017 г.

6,8%
сокращение общего объёма потребления топлива из невозобновляемых источников

9,6 кВт · ч
на 1 кг произведённого золота — общий объём энергии, сэкономленной за счёт энергосбережения и мер повышения энергоэффективности

Принципы устойчивого развития ICMM

Существенные темы

Соответствие требованиям природоохранного законодательства	Энергия	Сбросы и отходы
Вода	Выбросы	Биоразнообразие

Основные события

- Строительство и ввод в эксплуатацию ВЛ «Раздолинская — Тайга» и подстанции «Тайга»
- Реализация кампании «Разделяй и утилизируй»
- Проведена оценка состояния биоразнообразия в Иркутской области и Красноярском крае
- Получена премия ECO BEST AWARD 2018 за внедрение эффективной системы экологической безопасности в золотодобывающей отрасли
- Присуждено второе место среди 34 компаний в рейтинге открытости горнодобывающих и металлургических компаний России в сфере экологической ответственности Всемирного фонда дикой природы (WWF) и ООН

Глобальные цели в области устойчивого развития

Экологическая эффективность | Вклад в сохранение биоразнообразия | Утилизация отходов

Программные заявления ICMM

- Принципы разработки политики по борьбе с изменением климата
- Горная добыча и охраняемые природные территории
- Безопасная эксплуатация хвостохранилищ
- Использование водных ресурсов

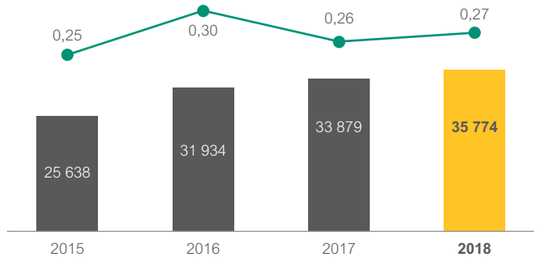
Рациональное использование водных ресурсов

Деятельность «Полюса» сопряжена с потреблением значительных объёмов водных ресурсов, поэтому вопросам рационального водопользования в Компании уделяется большое внимание. Наши активы расположены в регионах, где имеются большие запасы природных вод, при этом наше воздействие на источники неизменно остаётся в допустимых пределах.

Мы прилагаем максимальные усилия для сокращения объёмов забора воды и увеличения объёмов её повторного использования. Мы не осуществляем водозабор из поверхностных источников на экологически уязвимых территориях или в местах, где вода имеет важное значение для благополучия местного населения или коренных народов. При этом мы также стремимся к сокращению объёма сточных вод и повышению их качества.

В 2018 г. в рамках обновления нашей стратегии охраны окружающей среды мы ввели отдельный КПЭ по снижению удельного забора воды из природных источников. В связи с этим мы разработали и внедрили меры по снижению водопотребления из природных источников и по переходу на использование карьерной воды, а также отработанной и повторно используемой воды. В 2018 г. водозабор из природных источников из расчёта на производственную единицу составил 0,27 м³ на тонну.

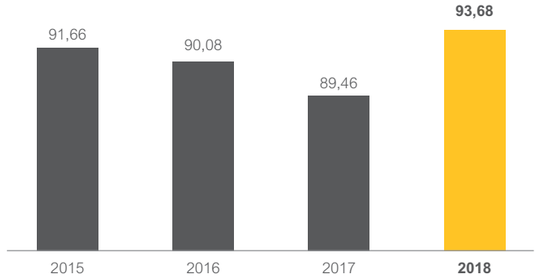
Общий и удельный объём водозабора[1]



Общий забор воды, тыс. м³ | Удельный водозабор свежей воды на производственную единицу, м³ на тонну переработанной руды

Структура водозабора в 2018 г.[2], тыс. м³

Доля многократно и повторно использованной воды, %



Предприятия Группы оснащены лабораториями, постоянно контролирующими качество поступающей и сбрасываемой воды, а также осуществляющими мониторинг эффективности работы сооружений очистки сточных вод. Мы постоянно совершенствуем методы анализа и модернизируем техническое оснащение данных лабораторий в целях повышения эффективности их работы и точности измерений.

После предъявления в 2017 г. высокого штрафа за превышение допустимых объёмов сброса сточных вод на предприятиях россыпной добычи, Группа внедрила в своих бизнес-единицах меры усиленного контроля в целях предотвращения негативного воздействия хозяйственной деятельности на водные ресурсы. Данная работа привела в 2018 г. к снижению штрафов, связанных с отрицательным воздействием на водные ресурсы.

Для минимизации неблагоприятных воздействий на окружающую среду Группа также эксплуатирует очистные сооружения, позволяющие повысить качество сточных вод. В 2018 г. мы официально ввели в эксплуатацию сооружения по очистке хозяйственно-бытовых и сточных вод на Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное), реконструированные в 2017 г. Кроме того, в отчётном году мы завершили строительство очистных сооружений на Вернинском для нового жилого корпуса, предназначенного для персонала предприятия. В наступающем году Группа планирует построить сооружения биологической очистки сточных вод и поступающей воды из поверхностных источников для «Полюс Логистика».

Общий объём сброса сточных вод, тыс. м³

Одной из наших главных природоохранных целей является безопасное использование гидротехнических сооружений, способствующих поддержанию рационального использования водных ресурсов и предотвращению негативных воздействий на окружающую среду отходов производства. В 2018 г. Компания продолжила работы по контролю безопасности хвостохранилищ и их соответствия нормативным требованиям. Российское законодательство в данной области детально проработано, основано на широкой исследовательской базе и во многом превосходит международные стандарты. В отчётном году был проведен аудит 100% хвостохранилищ Группы.

[1] Цифры за 2016–2017 гг. отличаются от цифр, приведённых в отчётах об устойчивом развитии за предыдущие периоды, вследствие корректировок значений «Полюс Энергетика»: объёмы водозабора на Мамаканской ГЭС были исключены из расчёта, так как основной объём воды поступает на водоснабжение местного населения пос. Мамакан, а не на производственные нужды.

[2] Общий объём водозабора, включая карьерную воду на производственные нужды и объёмы, сбрасываемые без использования, составляет 35 774 тыс. м³. Общий объём водозабора на производственные нужды рассчитан, исключая сброс неиспользованной карьерной воды, и равен 20 927 тыс. м³. Начиная с отчёта за 2019 г. мы будем отдельно раскрывать информацию об объёмах водозабора на производственные нужды и объёмах карьерной воды, сбрасываемой без использования раздельно.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ продолжение

Безопасная эксплуатация хвостохранилищ

Хвосты являются неизбежным побочным продуктом золотодобычи. Обеспечение безопасной эксплуатации хвостохранилищ и предотвращение негативных воздействий на окружающую среду являются важными направлениями природоохранной деятельности на предприятиях Группы.

На протяжении всего времени эксплуатации на предприятиях Группы не было опасных происшествий, причиной которых явились бы недостаточная надёжность и устойчивость дамб хвостохранилищ.

Хвостохранилища, всего	11
Эксплуатируемые:	6
намывные	5
наливные	1
Неэксплуатируемые:	5
намывные	1
наливные	4

В соответствии с законодательством Российской Федерации все проекты хвостохранилищ проходят государственную экологическую и главгосэкспертизы. Хвостохранилища Группы имеют все надлежащие разрешения и заключения, требуемые по российскому законодательству.

Дополнительно к государственным экспертизам все технические решения проектов хвостохранилищ предприятий Группы сертифицируются независимыми международными экспертными организациями.

Хвостохранилища Компании находятся в удалённых, труднодоступных или редконаселённых местах. На потенциально опасных территориях вблизи хвостохранилищ нет никаких населённых пунктов или промышленных предприятий.

На всех предприятиях Группы действует система мониторинга безопасности хвостохранилищ. Эта система включает в себя внутренний производственный и природоохранный контроль, а также внешний контроль со стороны государственных надзорных органов и независимых экспертных организаций. Не менее одного раза в год представители БВА и специалисты по охране окружающей среды Департамента ОТ, ПБ, Э и УР Управляющей компании проводят инспекционные проверки эксплуатационной безопасности хвостохранилищ.

Группа осуществляет мониторинг реализации мероприятий по управлению рисками, связанными с хвостохранилищами. Разработаны матрицы процедур оценки рисков и контроля, связанных с управлением хвостохранилищами, а также критерии оценки степени эффективности методов управления и текущего контроля рисков для каждого гидротехнического сооружения хвостохранилища. Данные критерии были одобрены уполномоченными государственными органами.

Результаты проводимых инспекционных проверок и текущего контроля публикуются в специализированных журналах, а сделанные заявления и соответствующие отчёты анализируются руководством Группы. В случае выявления каких-либо недостатков разрабатываются меры их устранения и назначаются ответственные за реализацию этих мер.

В дополнение к законодательным нормам, регулирующим эксплуатацию хвостохранилищ, Группа разработала дополнительную внутреннюю методическую документацию, определяющую единообразие подходов и требований в отношении безопасной эксплуатации хвостового хозяйства. Кроме того, руководители и специалисты служб эксплуатации хвостового хозяйства обязаны регулярно проходить специальные тренинги и аттестации, установленные Ростехнадзором в целях проверки их знаний требований безопасности.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ

Экологическая эффективность

Программное заявление ICMM: «Использование водных ресурсов»

Программное заявление ICMM: «Безопасная эксплуатация хвостохранилищ»

Потребление энергии и изменение климата

Изменение климата является одним из основных глобальных вызовов времени и факторов риска, с которым приходится сталкиваться предприятиям и местным сообществам. В 2015 г. «Полюс» выразил намерение поддерживать и продвигать инициативы и ценности, содержащиеся в Рамочной конвенции ООН об изменении климата, подписанной на Конференции по климату в Париже (COP21) в 2015 г. Мы берём на себя обязательства должным образом реагировать на изменение климата, и наши стандарты в этой области зачастую превосходят требования торгово-промышленных объединений и соответствующих законодательств.

Высшее руководство Компании и Совет директоров уделяют значительное внимание этой теме, которую, наряду с другими вопросами устойчивого развития, курирует наш Независимый директор Уиллиам Чампион (William Champion).

Для успешного решения этого вопроса и создания низкоуглеродного будущего требуются соответствующие изменения методов производства и потребления энергии, равно как и методов управления выбросами парниковых газов. Мы отдаём себе отчёт в том, что деятельность Группы связана с потреблением большого количества энергии и сопровождается значительными выбросами парниковых газов в атмосферу, в связи с чем нами принята на вооружение независимая **Энергетическая стратегия**. Кроме того, одним из наших стратегических КПЭ до 2020 г. по охране окружающей среды является снижение выбросов парниковых газов.

Группа предпринимает необходимые шаги к постоянному совершенствованию своих подходов и методов ответственного управления выбросами парниковых газов и оперативного реагирования на быстро меняющееся российское законодательство в этой области. Мы можем с гордостью заявить, что в 2018 г. мы досрочно достигли стратегического КПЭ. Нашей целью было снижение удельных выбросов парниковых газов (на производственную единицу) на 15% в 2020 г. по сравнению с 2015 г. К 2018 г. мы уже добились 38% снижения (по сравнению с 2015 г.), что составляет 21,7% по сравнению с 2017 г. Это достижение является результатом целого ряда начинаний, включая мероприятия по сокращению выработки электроэнергии и анализу источников выбросов парниковых газов, при постоянном наращивании объёмов нашего производства.

В течение последних пяти лет наша работа по повышению энергоэффективности и снижению выбросов, связанных с производством энергии, была основана на корпоративной **Энергетической стратегии**.

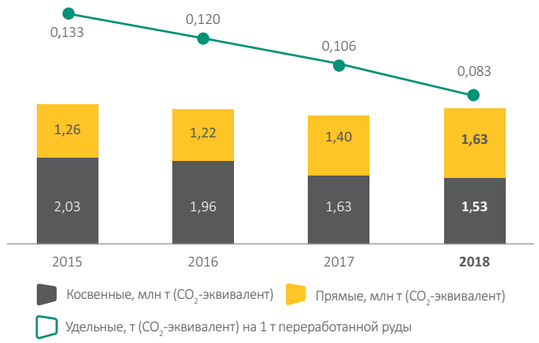
Снижение удельных выбросов парниковых газов

Запланировано на 2020 г.: ▼**15%** по сравнению с 2015 г.

Достигнуто в 2018 г.: ▼**38%** по сравнению с 2015 г.

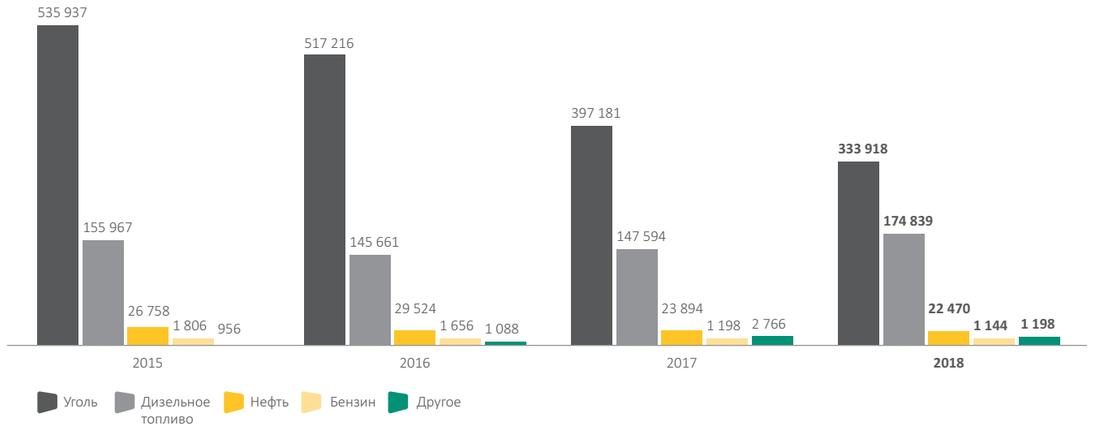
К концу 2018 г. все мероприятия, имеющие отношение к данной стратегии, находились на заключительных этапах реализации. В 2019 г. будет проведён внутренний энергоаудит активов Группы, с тем чтобы наглядно показать эффективность этой стратегии. В 2018 г. общая экономия электроэнергии благодаря природоохранным мерам и повышению эффективности производства составила 9,6 кВт · ч на 1 кг произведённого золота.

Общие и удельные выбросы парниковых газов



Общее потребление энергии:	**3 481 516 МВч**
Косвенное потребление энергии:	**2 293 688 МВч**
Всего произведено энергии:	**1 187 827 МВч**

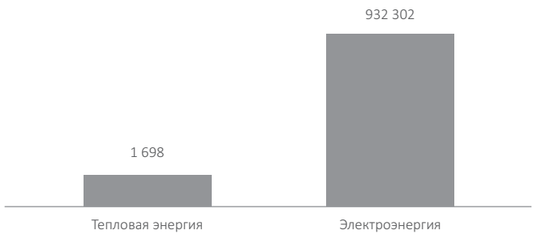
Потребление топливной энергии из невозобновляемых источников, т



В 2018 г. объём потребления энергии предприятиями Группы достиг почти 1 млрд ГДж. Стоимость потребляемой энергии приведена в Годовом обзоре Группы за 2018 г. (с. 62).

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ продолжение

Объём использованных энергоресурсов, ТДж



Закуплено тепловой энергии: 22 032 Гкал

В течение отчётного года Группа завершила важный проект в Красноярском крае — строительство и ввод в эксплуатацию высоковольтной линии 220 кВ «Раздолинская — Тайга» и новой подстанции 220 кВ «Тайга». Этим была обеспечена поставка требуемого количества электроэнергии активам Группы — месторождениям Благодатное и Олимпиада, а также другим компаниям этого региона. В 2018 г. мы также продолжили строительство ВЛ 220 кВ «Усть-Омчуг — Омчак Новая». Этот проект является стратегическим для Магаданской области: данная высоковольтная линия обеспечит энергию, необходимую для разработки месторождения Наталка, а также покроет будущие потребности в электроэнергии других горнодобывающих компаний.

Вышеуказанные проекты имеют огромное значение для Группы, поскольку они обеспечат существующие и осваиваемые активы более надёжным и экономичным источником энергии, а также позволят предприятиям Группы сократить выбросы парниковых газов за счёт снижения собственной выработки электроэнергии.

Ввод в эксплуатацию подстанции «Тайга»: движущий фактор социально-экономического развития и улучшения окружающей среды в регионе

Начиная с 2015 г. Компания реализует в Красноярском крае ряд крупных энергетических проектов, направленных на обеспечение растущих потребностей этого региона в электроэнергии. Эти проекты играют важную роль в развитии не только ключевых активов Группы — Благодатного и Олимпиады, но также и иных горнодобывающих и лесоперерабатывающих предприятий региона.

Этап 1

В рамках первого этапа (2015–2017) была построена и введена в эксплуатацию ВЛ 220 кВ «Раздолинская — Тайга» и новая подстанция 220 кВ «Тайга», благодаря чему стало возможным поставлять предприятиям Компании электроэнергию, вырабатываемую на Богучанской ГЭС. В 2017 г. подстанция «Тайга» начала снабжать электроэнергией всю группу потребителей Благодатного.

Этап 2

В рамках второго этапа (2017–2019) Компания приступила к строительству трёх важных энергетических объектов: двухцепной ВЛ 1110 кВ «Тайга — Олимпиада», а также двух подстанций 110 кВ: ПС 110/35/6 кВ для проекта «БИО-4» и ПС 110/35/6 кВ «Видная». Благодаря реализации этих проектов потребители Олимпиадинского ГОКа и карьера «Восточный» будут также подключены к внешнему электроснабжению через подстанцию «Тайга».

Ключевые результаты проектов

1. Поставка электроэнергии в соответствии с растущими потребностями активов Компании, как существующих, так и на стадии освоения. Проект позволил увеличить переток электрической мощности с Богучанской ГЭС со 150 до 400 МВт.

2. Снижение затрат на энергоснабжение на существующих предприятиях Компании после перехода от покупной и самостоятельно генерируемой электроэнергии на более дешёвую внешнюю энергию от Единой энергетической системы.

3. Обеспечение непрерывного процесса производства золота за счёт повышения качества напряжения, благодаря применению современного технического оборудования на подстанции «Тайга» и наличию возможности подсоединения активов Компании к другим источникам электроэнергии в случае необходимости.

4. Улучшение состояния окружающей среды в регионе благодаря снижению потребления электроэнергии, произведённой за счёт невозобновляемых источников энергии (уголь и нефть) на собственных ТЭС и дизельных электростанциях. В результате будет достигнуто существенное сокращение объёмов выбросов парниковых газов / загрязняющих веществ в атмосферу. Кроме того, снизится потребление водных ресурсов, используемых для охлаждения турбин ТЭС.

5. Стимулирование социально-экономического развития региона. Благодаря дополнительной электрической мощности другие промышленные предприятия региона смогут наращивать объёмы своего производства и в результате создавать новые рабочие места и увеличивать налоговые поступления в бюджет региона.

Результаты по месторождению Благодатное

- Ежегодное снижение стоимости электроэнергии (средняя цена):
  2016 г. — 6 руб. / кВт · ч;
  2017 г. — 4,28 руб. / кВт · ч;
  2018 г. — 2,84 руб. / кВт · ч.
- В результате ежегодного сокращения потребление угля (ТЭС-2) составляло:
  2016 г. — 213 771 т;
  2017 г. — 111 438 т;
  2018 г. — 30 232 т.
- В результате ежегодного сокращения выбросы парниковых газов составляли:
  2016 г. — 0,6 млн т (CO_2-эквивалент);
  2017 г. — 0,3 млн т (CO_2-эквивалент);
  2018 г. — 0,1 млн т (CO_2-эквивалент).

Будущие проекты

- 2019 г.: подключение Олимпиады к Единой энергосистеме России.
- 2019–2022 гг.: модернизация подстанции «Тайга».

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ | 13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА | Экологическая эффективность | **Программное заявление ICMM: «Принципы разработки политики по борьбе с изменением климата»**

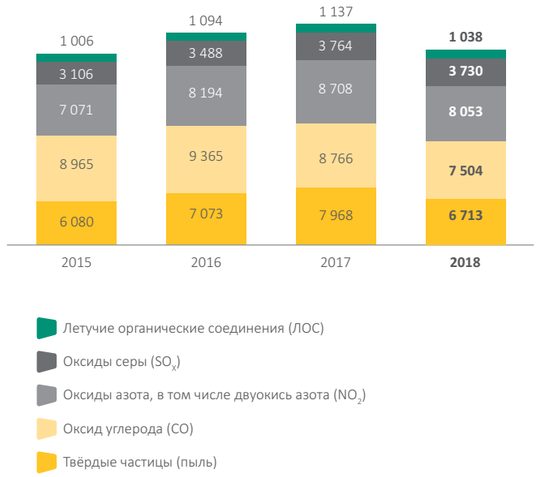
В рамках мероприятий по совершенствованию подхода к управлению энергопотреблением в 2018 г. «Полюс» приступил к внедрению автоматизированной системы технического учёта энергоресурсов (АСТУЭ) на опытном участке Верниньское. Благодаря новой системе потребление энергии может прослеживаться отдельно для каждой единицы оборудования, что будет способствовать совершенствованию анализа и управления процессом принятия решений в этой области.

Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу

Загрязнение воздуха является важной проблемой для местных сообществ в регионах присутствия Компании. В результате деятельности «Полюса» происходят выбросы в атмосферу различных веществ, среди которых оксиды азота, серы, углерода, летучие органические соединения и твёрдые частицы.

«Полюс» стремится выстраивать деятельность таким образом, чтобы обеспечить снижение негативного воздействия на качество воздуха. Поэтому мы регулярно отслеживаем работу наших газоочистных сооружений и осуществляем модернизацию оборудования, а также внедряем технологические усовершенствования. В 2018 г. мы продолжили техническое переоснащение газоочистительных мощностей и вентиляционных систем в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное). Проект призван способствовать организации эффективного процесса мониторинга объёмов выбросов и снизить воздействие на атмосферу.

Выбросы в атмосферу ключевых загрязняющих веществ, т[1]



[1] Количественные данные о выбросах в атмосферу «Полюса» в цифрах отличаются от данных, представленных в формах государственной статистической отчётности (ФГСО), из-за специфического учёта выбросов в Республике Саха (Якутия) по АО «Полюс Алдан» (Куранах). В соответствии с приказом Росстата от 8 ноября 2018 г. № 661 «Об утверждении статистического инструментария для организации Федеральной службой по надзору в сфере природопользования федерального статистического наблюдения за охраной атмосферного воздуха» технологический транспорт, перемещающийся по установленным маршрутам в пределах организации, считается стационарным источником, и его выбросы должны быть включены в форму 2-ТП (воздух) государственной статистической отчётности. Тем не менее территориальный орган Росприроднадзора в Республике Саха (Якутия) указал на необходимость исключения всех выбросов автомобильного транспорта, в том числе технологического транспорта, из формы отчётности 2-ТП. Таким образом, в целях полного раскрытия данные, представленные в Отчёте, состоят из данных, включённых в ФГСО, и дополнительных расчётов выбросов в атмосферу от технологического транспорта по АО «Полюс Алдан» (Куранах).

Ответственное обращение с отходами

«Полюс» уделяет пристальное внимание управлению всеми видами отходов на каждом этапе жизненного цикла активов Компании, постоянно совершенствуя методы обращения с ними. В течение отчётного года обращение с отходами являлось одной из наших приоритетных задач, так как в России начались масштабные реформы системы управления отходами. Новые системные требования предусматривают:

- обязательный раздельный сбор отходов;
- санкции за отсутствие утилизации отходов;
- поэтапное введение запрета на захоронение на полигонах отходов, подлежащих утилизации.

Понимая важность этого вопроса, Компания установила стратегический КПЭ: к 2020 г. утилизировать 50% шин и отработанного пластика.

В настоящее время Компания готовится ко второму этапу вышеуказанных реформ, который будет включать запрет на захоронение шин и пластика. В 2018 г. «Полюс» провел кампанию «Разделяй и утилизируй», включающую всесторонний анализ существующих процессов управления отходами и оптимизацию процессов раздельного сбора отходов, включая обучение сотрудников, унификацию площадок сбора отходов и разработку схем транспортировки отходов.

Кампания «Разделяй и утилизируй»

Цель этой кампании — подготовить активы «Полюса» к новым государственным экологическим требованиям по управлению отходами (которые вступят в силу в 2019 г.) и внедрить современную корпоративную культуру управления отходами. Кампания была успешно запущена в 2018 г. и выполнила свои приоритетные задачи по организации раздельного сбора отходов, оптимизации процесса утилизации и повышению осведомлённости персонала в этой области.

Благодаря кампании «Разделяй и утилизируй» на всех активах «Полюса» были достигнуты положительные результаты в экологической и социальной сферах. Значительный экономический эффект был достигнут и в ряде бизнес-единиц Компании в результате увеличения утилизации отходов в 2018 г. Например, количество утилизированного пластика на Верниньском в 2018 г. достигло 228 т по сравнению с 48 т, утилизированными в 2017 г. Кроме того, выручка от продажи переработанных материалов выросла более чем в три раза, до 5,5 млн руб.

В результате реализации кампании «Разделяй и утилизируй» активы «Полюса» были подготовлены к изменениям в законодательстве:

- сотрудники и подрядчики получили уведомления о подготовке «Полюса» к изменениям природоохранного законодательства;
- были составлены реестры отходов, запрещённых к размещению на полигонах;
- контейнеры для раздельного накопления отходов были приобретены, доставлены и установлены на активах «Полюса»;
- были приобретены установки для обезвреживания отходов («Форсаж-1», «Форсаж-2», КТО 50);
- были пересмотрены условия договоров с компаниями, ответственными за транспортировку и дальнейшую переработку отходов, подписаны новые контракты.

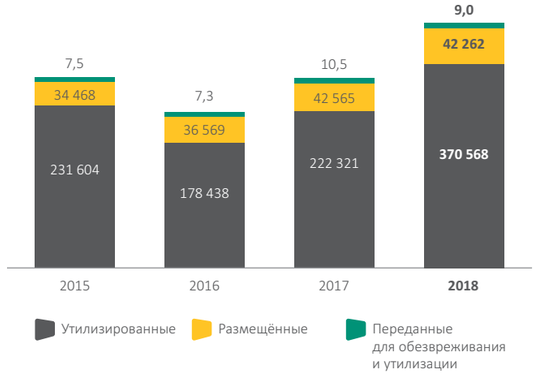
Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО | Экологическая эффективность | Утилизация отходов

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ продолжение

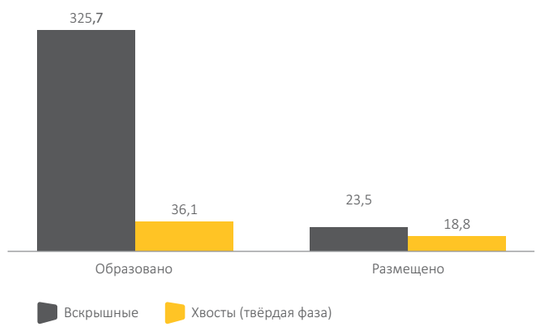
Наряду с кампанией «Разделяй и утилизируй» «Полюс» реализовал ряд важных проектов, направленных на повышение эффективности управления отходами и подготовку к соответствующим изменениям законодательства. В отчётном периоде мы завершили строительство комплекса по утилизации и переработке отходов на Олимпиаде. Этот комплекс будет перерабатывать пластик, отработанные шины, бумагу и стекло для повторного использования непосредственно на территории Олимпиады. В рамках строительства нового комплекса по утилизации отходов были установлены дробилка пластика и машина для резки шин. Компания планирует ввести этот комплекс в эксплуатацию в 2019 г.

Объём утилизированных, размещённых, переданных для обезвреживания и утилизации отходов, тыс. т



Показатели, представленные на диаграмме, демонстрируют общее количество отходов, перерабатываемых/утилизируемых на объектах «Полюса». Поскольку вскрышные породы и хвосты являются специфическими отходами горной добычи, мы дополнительно раскрываем объёмы их образования и хранения отдельно от всех отходов. Количество использованных вскрышных пород и хвостов можно рассчитать путём вычитания значения «размещено» из «образовано»[1] . Утилизацию других опасных и неопасных отходов можно рассчитать путём вычитания объёмов вскрышных пород и хвостов из суммарного значения количества отходов.

Общий объём образованных и размещённых вскрышных пород и хвостов в 2018 г., млн т



Обращение с цианидом и опасными веществами

«Полюс» применяет максимально строгие стандарты безопасности при работе с цианидом и другими опасными веществами, последовательно повышая грамотность сотрудников в этих вопросах.

На всех площадках, на которых реализуются процессы с использованием цианида, соблюдаются все применимые нормативные требования, а также стандарт Компании **«Обращение с цианидом»**, который был скорректирован в 2018 г. Этот стандарт был введён для обеспечения соответствия Международному кодексу по обращению с цианидом. По стандарту требуется, чтобы наши поставщики цианидов соблюдали кодекс, а также запрещаются закупки цианида у несертифицированных поставщиков.

В 2018 г. на АО «Полюс Вернинское» был начат диагностический аудит с целью обеспечения соответствия требованиям Международного кодекса по обращению с цианидом. Его результаты будут использованы при составлении Плана действий на 2019 г.

[1] В 2018 г. доля утилизированных вскрышных пород и хвостов в общем объёме образования указанных отходов составила 102%, поскольку были дополнительно утилизированы 51 035 тыс. т вскрышных пород на предприятиях россыпной добычи, ранее временно накопленных на полигонах хранения.

[2] Площадь рекультивированных земель в 2018 г. не включает рекультивированные земли, работы на которых не были приняты владельцами земель.

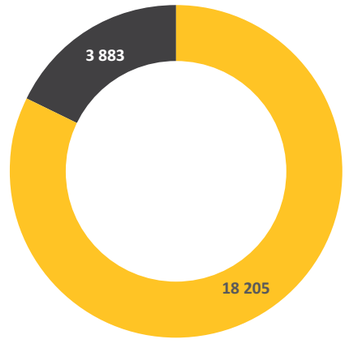
Охрана и рациональное использование земель

Восстановление нарушенных земель является неотъемлемой частью деятельности «Полюса». Компания делает всё возможное, чтобы привести земельные участки в состояние, наиболее близкое к их естественному и первоначальному, и тщательно управляет всеми существующими и потенциальными рисками, связанными с ликвидацией активов. Компания проводит значительную работу по сохранению ландшафтов и сокращению площади нарушенных земель при расширении географии своей деятельности.

Общая площадь нарушенных и рекультивированных земель[2], га

В «Полюсе» разработан собственный стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений», который был обновлен в 2018 г. Этот стандарт устанавливает ключевые принципы и подходы планирования и организации работ, связанных с ликвидацией активов, и обеспечивает соответствие требованиям российского законодательства, принципам устойчивого развития ICMM и положениям комплекта инструментов ICMM по планированию комплексного закрытия месторождений.

Распределение нарушенных и невосстановленных земель на 31 декабря 2018 г. по категориям использования, га



Перспективное планирование рекультивации земель

В соответствии с российским законодательством Компания планирует деятельность по ликвидации активов на ранних стадиях проекта и оценивает затраты, связанные с работами по восстановлению земель. Впоследствии, в ходе реализации проекта, периодически проводится переоценка затрат.

Для проведения оценки затрат привлекаются внешние оценщики, применяющие программу стандартизированной оценки затрат, необходимых для восстановления земель (SRCE). Данная программа была разработана SRK Consulting и Департаментом охраны окружающей среды штата Невада и используется для расчёта числовых значений (площадь, объём и т. д.), производительности и количества часов, необходимых для осуществления любых запланированных мероприятий по ликвидации и рекультивации месторождений.

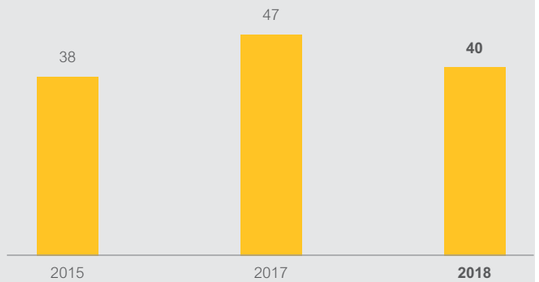
«Полюс» также имеет набор специальных учётных политик, которые охватывают учёт предполагаемых затрат на ликвидацию активов, а также раскрытие указанных затрат в финансовой отчётности Компании в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учёта (РСБУ) и международными стандартами финансовой отчётности (МСФО). Информация о текущих обязательствах «Полюса» по ликвидации активов раскрывается в Консолидированном отчёте о финансовом положении (с. 69 Годового обзора), а также в примечаниях к Консолидированной финансовой отчётности (с. 120 Годового обзора). В 2018 г. обязательства, связанные с восстановлением земель, выводом объектов из эксплуатации и экологическими обязательствами, составили $40 млн.

Требования к планированию и проведению работ по ликвидации активов и восстановлению нарушенных земель распространяются на все активы «Полюса».

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Вклад в сохранение биоразнообразия

Обязательства, связанные с восстановлением земель, выводом объектов из эксплуатации и экологическими обязательствами, $ млн



Обязательства бизнес-единиц, связанные с восстановлением земель, выводом объектов из эксплуатации и экологическими обязательствами, $ млн

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ продолжение

Сохранение биоразнообразия

«Полюс» стремится минимизировать влияние своей деятельности на биоразнообразие. Компания реализует ряд программ по сохранению биоразнообразия и охране дикой природы и экосистем. В случаях, когда потери неизбежны, Группа рассматривает варианты смягчения воздействий, включая использование компенсационных мероприятий.

Компания в своей деятельности по сохранению биоразнообразия наряду с требованиями законодательства Российской Федерации руководствуется стандартами ICMM (Руководство по передовым стандартам в области добычи полезных ископаемых и биологического разнообразия) и Международной финансовой корпорации (IFC) («Стандарт деятельности 6. Сохранение биоразнообразия и устойчивое управление природными ресурсами»), где применимо.

Наш подход к управлению биоразнообразием изложен в стандарте Компании «Сохранение биологического разнообразия». Для минимизации негативного воздействия на ранней стадии каждого проекта Компания проводит подробные исследования по оценке биоразнообразия на прилегающих территориях и делится основными результатами с заинтересованными сторонами. На основе результатов оценок биоразнообразия и воздействия на окружающую среду «Полюс» разрабатывает соответствующие планы по сохранению территорий, где крайне важно поддерживать биоразнообразие (например, маршруты миграции животных и птиц, места зимовки и размножения).

Мероприятия Компании по сохранению биоразнообразия включают:

- сотрудничество с региональными организациями и государственными органами по актуальным вопросам оценки биоразнообразия;
- программы компенсации ущерба, причинённого водной фауне (например, выпуск ценных видов рыб в местные реки);
- кампании по экономии бумаги и посадка молодых деревьев.

В 2018 г. для сотрудников была создана специальная памятка, рассказывающая о подходе «Полюса» к сохранению биоразнообразия, включая информацию о предотвращении ущерба растительности и почвам, а также о необходимости строго соблюдать границы строительных площадок.

В 2018 г. «Полюс» инвестировал почти $284 тыс. в исследования и сохранение биоразнообразия, включая компенсационные мероприятия.

Компенсационные мероприятия

В соответствии с корпоративным стандартом «Сохранение биологического разнообразия», который был пересмотрен и обновлен в 2018 г., активы «Полюса» ежегодно реализуют компенсационные мероприятия, заключающиеся в разведении, перевозке и выпуске различных видов рыб в местные реки. В 2018 г. такие меры включали:

- в Красноярском крае — выпуск 96 000 мальков хариуса в реку Енисей;
- в Иркутской области — выпуск более 223 000 мальков хариуса и более 29 000 мальков пеляди в Братское водохранилище;
- в Магаданской области — выпуск 400 000 мальков чира и 1 500 мальков осетровых в реку Колыму.

Эти компенсационные мероприятия проводились с помощью местных экспертов по рыбным ресурсам и в сотрудничестве со специализированными организациями, такими как Магаданский научно-исследовательский институт рыбного хозяйства.

В 2019 г. компенсационные мероприятия будут также проведены в Республике Саха (Якутия).

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Вклад в сохранение биоразнообразия

Экологическая эффективность

Программное заявление ICMM: «Горная добыча и охраняемые природные территории»

Кроме того, «Полюс» давно сотрудничает с учеными из Магаданской области в сфере мониторинга биоразнообразия в районе Наталкинского ГОКа. На основе результатов наблюдений Компания разрабатывает планы и меры по сохранению биоразнообразия и предотвращению уничтожения мест обитания животных. В случае если негативного влияния не избежать, Компания разрабатывает меры по минимизации отрицательного воздействия.

В 2018 г. Компания запустила пилотные проекты по изучению и оценке биоразнообразия в двух других регионах своего присутствия — в Иркутской области и Красноярском крае. При проведении мониторинга и оценок биоразнообразия «Полюс» работает в сотрудничестве с местными научно-исследовательскими институтами:

- Институтом леса Сибирского отделения Российской академии наук в Красноярском крае, который провёл исследование биоразнообразия вокруг Олимпиады и составил подтверждённый список местных видов флоры и фауны (мелких млекопитающих и насекомых);
- ВНИИ-1 в Магаданской области;
- Институтом прикладной экологии Севера в Республике Саха (Якутия), который изучил состояние гидробиоценоза в реке Большой Куранах в районе работ АО «Полюс Алдан».

На основе обновлённого стандарта и результатов исследований будут разработаны комплексные программы по сохранению биоразнообразия.

Мониторинг биоразнообразия в Иркутской области

В 2018 г. АО «Полюс Вернинское» и Витимский заповедник подписали соглашение об изучении разнообразия популяций и видов флоры и фауны в окрестностях Вернинского.

В результате проведения полевых исследований в отчётном году было выявлено присутствие в этом районе различных растений и животных. После обработки и детального анализа собранных материалов был составлен видовой список животных и растений для описания биоразнообразия региона.

Был также проведён сравнительный анализ биоразнообразия нарушенных и незатронутых экосистем. Несмотря на небольшое снижение показателя видового богатства в окрестностях Вернинского, основные характерные черты флоры и фауны с точки зрения биологического разнообразия сохранены.

На основе полученных данных АО «Полюс Вернинское» и исследовательская группа Витимского заповедника проведут более глубокий всесторонний анализ.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Вклад в сохранение биоразнообразия

Программное заявление ICMM: «Горная добыча и охраняемые территории»

Мы не разрабатываем месторождения полезных ископаемых на объектах Всемирного наследия или в заповедниках, охраняемых региональными или федеральными властями. «Полюс» реализует политику запрета браконьерства со стороны сотрудников и подрядчиков в заповедниках, а также охоты и рыболовства в районах осуществления деятельности.

Планы на 2019 г. и среднесрочную перспективу

Постоянный рост эффективности системы экологического менеджмента и возможностей решения любых вновь возникающих проблем позволяет нам уверенно смотреть в будущее. Мы продолжим работу по достижению наших стратегических КПЭ, включая сокращение удельного водозабора из природных источников (до 0,23 м^3 на тонну переработанной руды к 2020 г.) и утилизацию 50% шин и использованного пластика к 2020 г.

В 2019 г. и в течение среднесрочного периода мы планируем работать по следующим направлениям:

- реализация мероприятий по увеличению объёма очищенной воды, используемой в промышленных целях;
- строительство двухцепной ВЛ 1 110 кВ «Тайга — Олимпиада» и подключение Олимпиады к федеральным сетям;
- расширение мероприятий по утилизации шин и пластика;
- запуск на АО «Полюс Вернинское» плана действий по сертификации Кодекса по обращению с цианидами;
- ввод в эксплуатацию комплекса объектов по утилизации и переработке отходов на Олимпиаде;
- аккредитация лаборатории биотестирования в Куранахе и реализация соответствующих мер биоконтроля;
- проведение дальнейших оценок биоразнообразия во всех бизнес-единицах.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Основные показатели за 2018 г.

$33,6 млн

выделено на меры по социальной поддержке

более 130

благотворительных и спонсорских проектов реализовано,

включая 50

крупных проектов

Глобальные цели в области устойчивого развития

Существенные темы

Местные сообщества

Непрямые экономические воздействия

Основные события

Принятие регламента «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»

Подписание пятилетнего соглашения о сотрудничестве в области социально-экономического развития с администрацией Магаданской области

Подписание соглашения о сотрудничестве между «Полюсом», администрацией Магаданской области и ПАО «РусГидро» в отношении строительства ВЛ «Усть-Омчуг — Омчак Новая»

Подписание соглашения о сотрудничестве между «Полюсом», Республикой Саха и АК «АЛРОСА», направленное на развитие энергетической инфраструктуры в Республике Саха и Иркутской области

Успешное проведение третьего фестиваля «Полюс. Золотой сезон» в Красноярске

Участие в ключевых форумах и конференциях, включая Восточный экономический форум — 2018, Российский инвестиционный форум — 2018, Петербургский международный юридический форум — 2018 и Санкт-Петербургский международный экономический форум — 2018

Принципы устойчивого развития ICMM

Этичное ведение бизнеса | Права человека | Развитие местных сообществ

Подход в области менеджмента

Являясь одним из крупнейших производителей золота в мире, мы осознаём свою ответственность за экономическое процветание и социальное благополучие людей, живущих в регионах нашей деятельности, а также в стране в целом, и стремимся выстраивать нашу деятельность и реализовывать социальные инициативы в соответствии с 9-м принципом ICMM «Нацеленность на постоянное улучшение социальных показателей и внесение вклада в социальное, экономическое и институциональное развитие стран добычи и местных общин».

Мы ведем активную внешнюю социальную политику, стремясь максимально увеличить наше положительное воздействие на местные сообщества и свести к минимуму любые потенциальные негативные последствия нашей производственной деятельности. В связи с этим мы реализуем широкий спектр социально-экономических проектов и инициатив в регионах присутствия (более подробную информацию см. в разделе «Вклад в социально-экономическое развитие регионов», с. 81), что соответствует нашей бизнес-стратегии. Кроме того, мы считаем, что наша социальная ответственность выходит за рамки регионального уровня, поэтому мы также стремимся принести пользу более широкому сообществу (более подробную информацию см. в разделе «Федеральные проекты», с. 85).

Управление вопросами внешней социальной политики осуществляется на всех организационных уровнях, распределение обязанностей закреплено во внутренних нормативных документах.

Распределение обязанностей по взаимодействию с местными сообществами

Федеральный уровень

Управляющая компания

Департамент по работе с государственными органами (GR)
Департамент отвечает за взаимодействие с местными сообществами и играет ведущую роль в координации этого процесса. В его задачи входят контроль за реализацией соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с региональными органами власти и обеспечение государственной поддержки инфраструктурных проектов. Он также определяет направления благотворительной деятельности Компании на федеральном и региональном уровнях.

Департамент по связям с общественностью (PR)
Департамент выполняет вспомогательную роль в процессе взаимодействия с местными сообществами и отвечает за управление и координацию различных культурных и социальных проектов. Он также помогает повысить прозрачность социальных инициатив «Полюса» через СМИ, социальные сети и другие формы взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Региональный и местный уровни

Ответственные лица в бизнес-единицах
Назначенные специалисты отвечают за поддержание контактов с местными сообществами и их поддержку посредством благотворительных проектов, а также за предоставление финансовой и технической помощи в случаях, когда масштаб деятельности не требует вовлечения Управляющей компании.

«Полюс» внедрил набор политик и стандартов управления, которые регулируют социальную ответственность и взаимодействие с местными сообществами. Внутренняя нормативная база разработана в соответствии с принципами устойчивого развития ICMM и включает следующие документы:

- **Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами;**
- **Политика в области защиты прав человека;**
- **регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»;**
- **регламент «Взаимодействие при работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления и инфраструктурными организациями»;**
- **стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами».**

«Полюс» стремится оказывать благотворительную и спонсорскую помощь в соответствии с едиными подходами, при этом принимая во внимание особенности каждого отдельного региона. С учётом этого в 2018 г. мы разработали внутренний **регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»**. Этот документ дополняет нашу **Политику благотворительной и спонсорской деятельности**. Основной целью регламента является формализация процедур, общих принципов и подходов к организации бизнес-процессов благотворительной деятельности и спонсорства в Компании. Новый регламент также способствует эффективному кросс-функциональному взаимодействию внутри Компании и разграничивает соответствующие полномочия. Регламент устанавливает механизм отбора, планирования и реализации благотворительных проектов на уровне Управляющей компании и бизнес-единиц.

Принятый документ также регламентирует вопросы мониторинга и контроля, связанные со спонсорской и благотворительной деятельностью Компании. Соответственно, в регламенте подчеркивается необходимость подготовки отчётности и предоставления закрывающих документов, которые подтверждают целевое использование средств контрагентами. Регламент также предусматривает проведение оценки эффективности реализованных проектов.

Наш бизнес оказывает прямое и косвенное социально-экономическое воздействие на местные сообщества в регионах нашего присутствия, в частности в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и Республике Саха.

Косвенное воздействие предполагает регулярные и прозрачные налоговые отчисления, осуществляемые предприятиями «Полюса» в региональные бюджеты, что, в свою очередь, способствует росту экономики регионов. В 2018 г. выплаты в пользу государственных органов, включая подоходный налог и платежи по налогу на добычу полезных ископаемых (роялти), составили $374,56 млн.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ продолжение

Выплаты в пользу государственных органов в 2018 г., $ тыс.

* Прочие платежи включают платежи от УК «Полюс», ПАО «Полюс», «Полюс Логистика», Сухого Лога и других консолидированных и выделенных компаний.

Распределение расходов по направлениям социальной поддержки в 2018 г., %

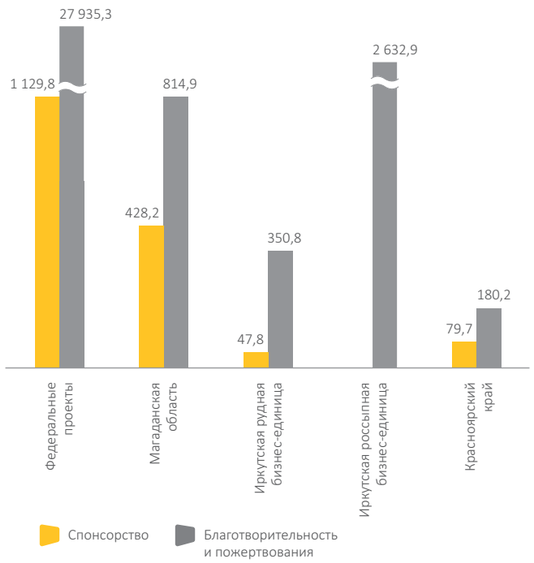
Являясь одним из крупнейших региональных промышленных предприятий, «Полюс» также вносит значительный вклад в обеспечение занятости на местах, предоставляя рабочие места с привлекательными условиями труда и хорошими карьерными перспективами. Кроме того, наша операционная деятельность косвенно стимулирует общее развитие региональных экономик, в том числе благодаря нашей работе с местными производителями, которые поставляют нам товары и услуги.

Наше непосредственное влияние на местные сообщества включает предоставление социальной поддержки посредством благотворительных инициатив, пожертвований, спонсорства и реализации проектов, которые приносят широкий спектр социальных и экономических выгод.

Мы развиваем наши инициативы по социальной поддержке в различных сферах, включая образование, защиту окружающей среды, а также проекты в области искусства и культуры.

В 2018 г. «Полюс» приложил значительные усилия для поддержки местных сообществ в регионах присутствия и участвовал в социальных проектах на федеральном уровне. В отчётном периоде наши суммарные инвестиции в такие инициативы составили $33,6 млн. В 2018 г. мы продолжили уделять пристальное внимание развитию образования и науки. На эти направления приходится 66,9% общих расходов на социальную поддержку в регионах и на федеральном уровне.

Структура оказываемой «Полюсом» социальной поддержки в разбивке по регионам и видам[1] в 2018 г., $ тыс.



[1] Включая только Управляющую компанию и производственные бизнес-единицы (без профессиональных сервисов).

Вклад в социально-экономическое развитие регионов

Красноярский край

«Полюс» владеет крупнейшими горнодобывающими активами в Красноярском крае. Красноярская бизнес-единица (Олимпиада и Благодатное) вносит существенный вклад в экономическую стабильность и социальное развитие региона. С 2016 г. между Компанией и правительством Красноярского края действует соглашение о социально-экономическом партнёрстве.

В соответствии с данным соглашением Компания обязуется увеличивать объёмы производства в течение пяти лет и, соответственно, свои налоговые отчисления. В общей сложности «Полюс» планирует выделить около $1 196 млн в консолидированный бюджет Красноярского края, а региональное правительство в свою очередь намерено выделить средства на инфраструктурные проекты, которые повысят уровень жизни и улучшат условия труда в отдаленных районах деятельности «Полюса».

В Красноярском крае уже несколько лет проводятся различные спонсорские, волонтёрские, образовательные и благотворительные программы, также многие проекты находятся на стадии планирования. В рамках этой деятельности в регионе проводятся различные образовательные и просветительские мероприятия в области геологии драгоценных металлов для школьников.

Школа юных геологов

«Полюс» спонсирует обучение юных геологов, чтобы познакомить молодых людей с предметом и помочь им выбрать свой профессиональный путь.

Школа ГЕОС в Красноярске (Школа юных геологов) ставит перед собой в том числе профориентационную задачу, поддерживая региональные конкурсы и тесты, а также организуя полевые экскурсии и экспедиции. В результате многие выпускники школы ГЕОС продолжают изучать геологические специальности в высших учебных заведениях. С 10 лет любой школьник может присоединиться к этому образовательному проекту бесплатно. В 2018 г. в школе ГЕОС обучались 32 ученика.

В 2018 г. «Полюс» оказал содействие в проведении ремонта геологического зала и классной комнаты и обеспечил школу всей необходимой литературой и методическими материалами. «Полюс» также является основным партнёром школьной команды на Всероссийской олимпиаде юных геологов.

Компания планирует и дальше сотрудничать со Школой юных геологов — например, организовать класс для детей, в рамках которого будут изучаться особенности золотодобычи. Для красноярских подростков школа предоставляет уникальную платформу, объединяющую молодых специалистов с раннего возраста.

«Полюс» пропагандирует здоровый образ жизни и спонсирует ряд крупных спортивных мероприятий. Компания также спонсирует местные спортивные клубы и команды, помогая им участвовать в крупных турнирах и соревнованиях.

Спонсорство всероссийских соревнований по художественной гимнастике

В 2018 г. «Полюс» выступил генеральным спонсором Всероссийских соревнований по художественной гимнастике «Весенний кубок», которые проходили в Красноярске. В кубке приняли участие 532 спортсмена из 18 регионов России. Спортсмены Красноярского края завоевали 17 медалей: три золотые, шесть серебряных и восемь бронзовых.

Помимо поддержки в организации мероприятия, «Полюс» предоставил специальные призы победителям конкурса.

Мы стремимся приносить пользу для жителей городов, где расположены наши активы. Поэтому Компания регулярно спонсирует общегородские социальные и культурные мероприятия.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ продолжение

Зелёный летний фестиваль

Компания поддержала организацию Зелёного городского фестиваля на острове Татышев. В течение двух дней фестиваль посетили около 100 000 красноярцев и гостей города.

Красноярская бизнес-единица подготовила уникальное место проведения фестиваля — «Золотой пляж Полюса», который был разделён на две части: развлекательная зона, украшенная фотографиями, с размещённой наглядной информацией с логотипом Компании, и образовательная зона, где посетители могли узнать о тонкостях добычи золота в «Полюсе» и выполнить простые химические эксперименты. В образовательной программе приняли участие более 500 человек.

Новогодний праздник «Белая ярмарка»

Белая ярмарка — это новогоднее мероприятие для жителей Красноярска, организованное в сотрудничестве с администрацией центрального района города. Ярмарка приурочена к празднованию новогодних и рождественских каникул. На ярмарке были представлены различные развлечения, в том числе детские игровые площадки, каток и концертная площадка.

В праздничной ярмарке приняли участие не только сотрудники Компании и их семьи, но и большое количество жителей и гостей города. Ежедневное количество посетителей превысило 1 000 человек.

Магаданская область

Ключевым активом «Полюса» в Магаданской области является Наталка, которая занимает шестое место в мире по объёму неразработанных запасов золота. В 2018 г. Наталка вышла на полную производственную мощность и в результате стала одним из самых динамично развивающихся проектов в регионе.

Важным событием для «Полюса» в 2018 г. стало подписание соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с правительством Магаданской области. В рамках сотрудничества мы разработаем программы социально-экономического развития региона. «Полюс» также обеспечит условия для социальной, транспортной, энергетической, коммунальной и производственной инфраструктуры по мере развития деятельности Компании в Магаданской области. Подписание соглашения является стратегически важным для Компании в связи выходом Наталки на полную производственную мощность.

Ещё одним важным событием года стало подписание соглашения о сотрудничестве между «Полюсом», правительством Магаданской области и ПАО «РусГидро». Это соглашение касается вопросов эксплуатации высоковольтной линии электропередачи «Усть-Омчуг — Омчак Новая», которую «Полюс» строит с использованием средств федерального бюджета. Стороны договорились, что после завершения строительства объекты энергетической инфраструктуры будут сданы в аренду ПАО «Магаданэнерго» и переданы в собственность Магаданской области. Проект является отличным примером государственно-частного партнёрства и вносит значительный вклад в развитие электроэнергетики в Магаданской области, способствуя строительству новых промышленных объектов.

В 2018 г. «Полюс» активно развивал проекты в Магаданской области по ряду направлений социальной поддержки.

Международный конкурс ледовых скульптур в Магадане

В 2018 г. «Полюс» выступил спонсором нескольких мероприятий, связанных с 12-м Международным конкурсом ледовых скульптур «Магаданский кристалл». Этот конкурс стал главным новогодним праздником для жителей Магадана, собрав участников со всего мира. Независимым скульпторам и командам была предоставлена возможность продемонстрировать свой талант в создании ледовых скульптур.

В 2018 г. в соревнованиях приняли участие 16 команд из Магадана, Республики Саха, Биробиджана, Королёва (Московская область) и Беларуси. Общей темой конкурса стала «Северная рапсодия», и это событие ознаменовало предстоящее 90-летие города Магадана. Победители и участники были награждены грамотами, наградами и денежными призами.

Школьные волонтёрские группы в сёлах Омчак и Усть-Омчуг

«Полюс» поддерживает деятельность школьных волонтёрских групп в сёлах Омчак и Усть-Омчуг Тенькинского района.

Группы проводят различные мероприятия по благоустройству Тенькинского района. Деятельность волонтёрских групп не только улучшает внешний вид окружающих территорий, но также способствует развитию ответственности и добросовестности у подрастающего поколения.

«Полюс» стремится повысить уровень осведомлённости о золотодобывающей промышленности среди населения и гостей регионов присутствия путём организации досуга и общественных мероприятий. Проведение увлекательных культурных мероприятий также стимулирует туризм в регионе.

Конкурс по промывке золота в Магаданской области

В 2018 г. в Магадане в четвертый раз при поддержке «Полюса» прошел конкурс «Старательский фарт». Это событие является уникальным примером соревнований по промывке золота в России, призванных повысить интерес к золотодобывающей отрасли. Проект также поддерживает законопроект о восстановлении частной добычи россыпного золота российскими гражданами, который уже несколько лет находится на рассмотрении Правительства Российской Федерации.

С каждым годом популярность конкурса растёт среди жителей не только Магаданской области, но и других регионов, в том числе Хабаровского края, Республики Саха, Белгородской и Иркутской областей. «Полюс» отвечает за организацию конкурса, а также программу для юных и взрослых гостей мероприятия.

Иркутская область

Вернинское и «Лензолото» являются ключевыми активами «Полюса», которые активно инвестируют в развитие территории. Месторождение Вернинское эксплуатируется с 2011 г., а вот «Лензолото» приближается к своему 100-летию. Россыпная бизнес-единица «Полюса» — уникальный производственный актив, который занимается добычей россыпного золота в промышленных масштабах и при этом ежегодно подтверждает свою экономическую эффективность.

Ряд перспективных проектов «Полюса» также расположен в Иркутской области, в том числе Сухой Лог, один из крупнейших в мире проектов по разработке неосвоенных месторождений.

Поскольку наши активы работают в регионе в течение длительного времени, мы хорошо понимаем потребности и нужды местного населения. Соответственно, мы реализуем социальные проекты, направленные на решение наиболее актуальных проблем региона. Например, мы уделяем большое внимание разработке инфраструктурных проектов, в частности в отдаленном Бодайбинском районе, который является нашей основной зоной присутствия в Иркутской области. Мы также участвуем в проектах по повышению уровня жизни, например в реализации проектов развития социальной инфраструктуры и строительства спортивных сооружений.

Развитие транспортной инфраструктуры в Бодайбо

«Полюс» поддерживает крупный проект развития транспортной инфраструктуры в сотрудничестве с государственными органами города Бодайбо. Особое внимание уделяется расширению аэропорта и реконструкции терминала. Предпринимаются также усилия по интеграции аэропорта в комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры.

Кроме того, ведутся работы по обновлению проектно-сметной документации, связанной со строительством моста через реку Витим.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Физкультурно-оздоровительный комплекс в Бодайбо

«Полюс» выступил спонсором проекта по строительству физкультурно-оздоровительного комплекса в Бодайбо. Строительство комплекса заняло два года и велось при поддержке «Полюса» и правительства Иркутской области. В 2018 г. комплекс открылся для первых посетителей.

В спортивно-оздоровительном центре есть универсальная игровая комната и зона, где посетители могут поиграть в волейбол, баскетбол, мини-футбол и заняться другими видами спорта. Также планируется проводить различные спортивные мероприятия для групп и занятия по физическому воспитанию для школьников. В здании предусмотрены все необходимые условия для занятий спортом.

Вернинское и Россыпные месторождения стремятся привлекать мотивированных и талантливых специалистов из молодёжи, проживающей в регионе. Мы регулярно организуем профориентационные мероприятия, чтобы повысить интерес к деятельности «Полюса» среди молодёжи, а также обеспечить заинтересованным людям возможность будущего трудоустройства в Компании. Мы стремимся зажечь интерес к золотодобывающей промышленности среди студентов, а также предоставить им подходящие условия для обучения.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ продолжение

Открытие современного лекционного зала в Иркутском национальном исследовательском техническом университете

«Полюс» профинансировал капитальный ремонт аудитории в Иркутском национальном исследовательском техническом университете (ИРНИТУ). «Лензолото» и Вернинское вложили $44 174 в реализацию проекта, который включал реконструкцию второго лекционного зала университета.

Зал оснащён современным техническим оборудованием и обставлен удобной мебелью для студентов. Символика «Полюса» представлена в оформлении лекционного зала.

Во время выступления на церемонии открытия руководство Компании подчеркнуло, что студентам и выпускникам ИРНИТУ рекомендуется применить свои знания и навыки при разработке золоторудного месторождения Сухой Лог.

Республика Саха

Куранах является старейшим золотодобывающим активом в Республике Саха, и именно с этого актива начиналась вся золотодобывающая промышленность региона. Мы стремимся содействовать благосостоянию населения Республики Саха и, тесно сотрудничая с местными властями, реализуем совместные инициативы по стимулированию экономического роста в регионе. «Полюс» заключил соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с правительством республики в 2011 г. В рамках этого соглашения мы регулярно проводим благотворительные проекты и мероприятия.

Важным событием в 2018 г. стало подписание соглашения о сотрудничестве между Республикой Саха, «Полюсом» и АК «АЛРОСА». В рамках этого соглашения мы планируем развивать генерирующие мощности гидроэлектростанций в западной части региона. Для Республики Саха основным результатом соглашения станет снижение темпов роста тарифов на энергоносители и дальнейшее развитие проектов в области энергетической инфраструктуры.

Куранах также реализует ряд социальных проектов в сферах образования, медицины, физической культуры и спорта. В целях поддержания здорового социального климата в регионе Компания строит объекты досуга и отдыха в населённых пунктах и помогает в развитии необходимой сопутствующей инфраструктуры.

Развитие спортивных сооружений в селе Нижний Куранах

В течение ряда лет «Полюс» финансирует деятельность спорткомплекса «Металлург», принадлежащего Компании, в селе Нижний Куранах, ежегодно выделяя на эти цели $382 700. Материально-техническая база комплекса регулярно обновляется, и Компания предоставляет современные тренажёры и спортивное оборудование.

Благодаря регулярной поддержке «Полюса» все жители Нижнего Куранаха, а также сотрудники Компании и их семьи имеют доступ к спортивным и развлекательным мероприятиям.

«Полюс» ценит и уважает культурные традиции местных сообществ в регионах деятельности. Мы регулярно поддерживаем организацию национальных праздников и региональных культурных мероприятий.

Сохранение национальной культуры

В 2018 г. Компания стала генеральным спонсором празднования Нового года по традициям Республики Саха.

Жители республики отмечают Ысыах Олонхо с 2006 г., после признания ЮНЕСКО героического якутского эпоса произведением искусства в 2005 г. Коренные жители Республики Саха, такие как эвенки и эвены, также участвуют в празднике.

В рамках празднования были созданы характерные столбы с ажурной резьбой, украшенные символами Республики Саха, Алданской области и логотипами «Полюса». Совместно с партнёрами мы создали различные зоны для гостей праздника: сцену, беседку и ритуальную поляну, чтобы приветствовать солнце в соответствии с традицией. В 2018 г. Ысыах Олонхо собрал положительные отзывы более 4 000 участников праздника.

Соответствующие цели устойчивого развития ООН, принципы и программные заявления ICMM:

Права человека

Программное заявление ICMM: «Коренные народы и горная добыча»

Федеральные проекты

Помимо спонсорской и благотворительной деятельности в регионах присутствия, «Полюс» организует и финансирует выполнение ряда крупных федеральных проектов. Компания уделяет особое внимание инициативам по развитию образования и культуры, в том числе строительству образовательных центров и проведению культурных мероприятий.

Сотрудничество «Полюса» с Музеями Московского Кремля

Сотрудничество Компании с Музеями Московского Кремля началось в сентябре 2018 г. «Полюс» оказал содействие в перевозке уникального пасхального яйца Фаберже «Великий Сибирский путь» для выставки «Карта России. Вехи истории» в Государственном музее им. Арсеньева во Владивостоке, посвящённой Восточному экономическому форуму 2018 г. В 2019 г. «Полюс» планирует продолжить взаимодействие с Музеями Московского Кремля. Музеи планируют предложить сотрудникам Компании и их детям возможность регулярного посещения музейных экспозиций.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ продолжение

«Полюс. Золотой сезон»

В 2018 г. Компанией в Красноярске был организован третий региональный театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон». Данный проект направлен на развитие социально-культурной деятельности в регионах России.

В 2018 г. в конкурсе приняли участие 32 театра из Красноярского края, Республики Саха, Иркутской и Магаданской областей. Экспертный совет отметил, что с каждым годом не только растёт количество участников, но и улучшается художественный уровень театральных представлений.

Победители фестиваля «Полюс. Золотой сезон» приняли участие в Фестивале современного искусства «Территория. Красноярск» — совместном проекте «Полюса», Международного фестиваля-школы «TERRITORIЯ» и Московского музея современного искусства (ММОМА).

Более 5 000 зрителей посетили 40 мероприятий фестиваля в Красноярске. В 2018 г. мероприятие привлекло большое внимание средств массовой информации и в прессе появилось более 400 публикаций.

Проекту присуждено второе место в конкурсе Russian Sponsorship Awards 2018 в номинации «Спонсорство культурных проектов».

Руководство Компании прекрасно понимает, что наилучшим способом развития бизнеса и экономики регионов и страны в целом является взаимовыгодное партнёрство представителей крупного бизнеса и органов государственной власти. Поэтому Компания регулярно участвует в различных местных и международных конференциях и в значительной степени вкладывает время и усилия в организацию таких мероприятий.

В 2018 г. «Полюс» принял участие в следующих ключевых мероприятиях:

- Восточный экономический форум во Владивостоке;
- Российский инвестиционный форум в Сочи;
- Петербургский международный юридический форум;
- Петербургский международный экономический форум.

Информация о сотрудничестве Компании с различными организациями и отраслевыми инициативами представлена в разделе **«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»** на с. 26.

Планы на 2019 г. и среднесрочную перспективу

«Полюс» будет стремиться к повышению уровня жизни во всех регионах присутствия, внося вклад в развитие и осуществление инфраструктурных и социальных проектов наряду с реализацией новых благотворительных программ. Мы продолжим развивать наше социально-экономическое партнёрство с регионами присутствия в рамках соглашений с органами государственной власти, а также организовывать и поддерживать крупные долгосрочные проекты, которые оказывают положительное влияние на каждый из регионов нашего присутствия, нашу Компанию, наших сотрудников и местные сообщества. Мы также продолжим поддерживать реализацию проектов на федеральном уровне.

Среди других наших планов на 2019 г.:

- организация выставки «Награды России» во Владивостоке и спонсирование разработки и продвижения нового музейно-выставочного комплекса на Красной площади в сотрудничестве с Музеями Московского Кремля;
- организация четвёртого областного театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон» и проведение второго фестиваля «Территория. Магадан», 10–16 июня.

ПРИЛОЖЕНИЯ
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБ ОТЧЁТЕ

Подход к подготовке отчётности

В Отчёте об устойчивом развитии за 2018 г. (далее — Отчёт) представлены основные результаты деятельности ПАО «Полюс» и его управляемых обществ в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2018 г., а также планы Компании на 2019 г. и среднесрочную перспективу.

«Полюс» публикует ежегодные отчёты об устойчивом развитии начиная с 2012 г. Предыдущий отчёт Компании, опубликованный в 2018 г., раскрывает результаты деятельности за 2017 г. Отчёты «Полюса» доступны на сайте Компании: http://polyus.com/investors/results-and-reports/. Кроме того, на сайте размещается дополнительная информация о деятельности «Полюса» в области устойчивого развития: http://polyus.com/en/sustainability/. Как и отчёты предыдущих лет, Отчёт об устойчивом развитии за 2018 г. был подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчётности в области устойчивого развития (Стандарты GRI), «расширенным» вариантом раскрытия. При подготовке Отчёта об устойчивом развитии Компания, как и ранее, руководствовалась применимыми требованиями Отраслевого приложения GRI для горнодобывающих и металлургических предприятий.

Кроме того, в данном Отчёте раскрывается информация о соответствии деятельности Компании в области устойчивого развития Целям в области устойчивого развития ООН (ЦУР), а также Стандартам устойчивого развития ICMM, включая 10 принципов устойчивого развития ICMM и восемь программных заявлений.

Границы отчётности

Информация об устойчивом развитии, представленная в настоящем Отчёте, относится к деятельности бизнес-единиц (БЕ) и профессиональных сервисов «Полюса».

Активы, входящие в границы Отчёта об устойчивом развитии

Наименование дочернего общества	Наименование в Отчёте об устойчивом развитии
Бизнес-единицы	
АО «Полюс Красноярск» (Красноярская бизнес-единица)	Олимпиада и Благодатное
АО «Полюс Вернинское» (Иркутская рудная бизнес-единица)	Вернинское
АО «Полюс Алдан» (Якутская (Куранахская) бизнес-единица)	Куранах
АО «Полюс Магадан» (Магаданская бизнес-единица)	Наталка
ПАО «Лензолото» (Иркутская россыпная бизнес-единица)	Россыпные месторождения
Профессиональные сервисы	
АО «Полюс Логистика»	«Полюс Логистика»
ООО «Полюс Строй»	«Полюс Строй»
ООО «Полюс Проект»	«Полюс Проект»
ООО ЧОП «Полюс Щит»	«Полюс Щит»
ООО «Полюс Энергетика», включая АО «Витимэнерго», АО «Витимэнергосбыт» и ЗАО «Мамаканская ГЭС»	«Полюс Энергетика»
Многофункциональный центр	Многофункциональный центр (МФЦ)

Сведения о практике трудовых отношений в Компании также включают в себя показатели ПАО «Полюс» (Холдинговая компания) и ООО «УК Полюс» (Управляющая компания). Данные по МФЦ учитывались только при расчёте показателей производительности труда и промышленной безопасности. Данные о благотворительной и спонсорской деятельности приводятся без учёта данных по профессиональным сервисам. Данные за 2015 г. включают сведения об АО «ЮВГК» (Геолого-разведочная бизнес-единица), которое впоследствии было исключено из границ отчётности об устойчивом развитии.

В других случаях, когда границы отчётности для тех или иных показателей отличаются от описанных выше, информация о предприятиях, включённых в границы отчётности, приводится дополнительно в тексте Отчёта об устойчивом развитии.

Оценка существенности

Для определения тем, наиболее значимых для Компании и требующих отражения в Отчёте об устойчивом развитии, была проведена оценка их существенности. Оценка проходила в три этапа: анализ открытых источников, сбор мнений заинтересованных сторон и составление списка существенных тем. В соответствии со Стандартами GRI в рамках подготовки Отчёта об устойчивом развитии мы ежегодно выполняем оценку существенности тем, имеющих важное значение для наших внутренних и внешних заинтересованных сторон. При оценке существенности темы учитываются два основных критерия: значимость экономического, экологического или социального влияния и влияние на оценки и решения заинтересованных сторон.

Подход к выявлению существенных тем

1. Анализ открытых источников

- Анализ тенденций и рисков в отрасли
- Анализ общедоступной информации о Компании
- Сравнительный анализ существенных тем, раскрываемых аналогичными предприятиями
- Анализ предварительного списка существенных тем в области устойчивого развития

- Предварительный список существенных тем

2. Сбор мнений заинтересованных сторон

- Проведение интервью с представителями функциональных подразделений, вовлечённых в процесс управления устойчивым развитием
- Анализ результатов анкетирования внутренних и внешних заинтересованных сторон
- Анализ запросов от инвесторов и аналитиков ESG

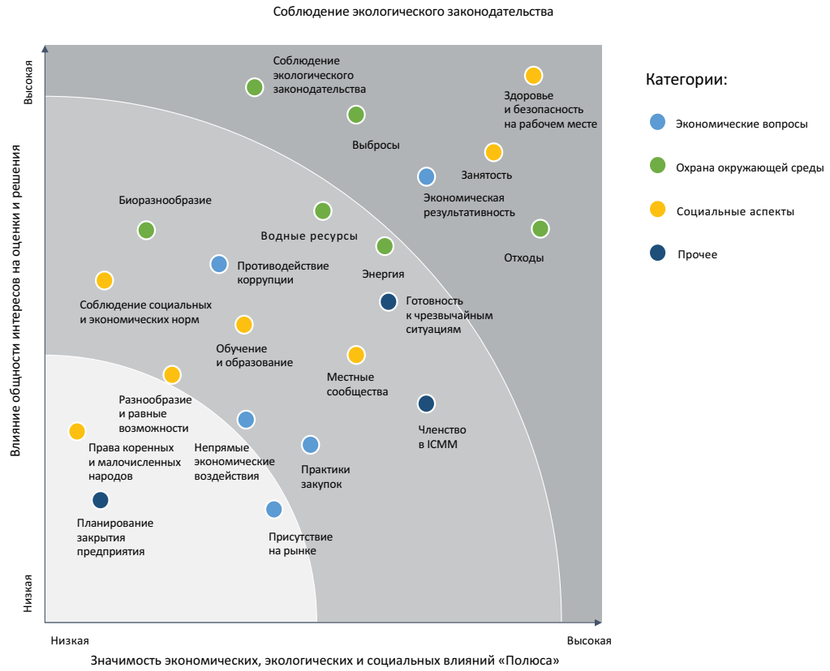
- Уточнённый список существенных тем

3. Финальное формирование списка существенных тем

- Согласование списка существенных тем рабочей группой по устойчивому развитию
- Представление списка существенных тем Совету директоров

- Согласованный список существенных тем для отражения в Отчёте

Матрица существенности



Методы подготовки данных

Сбор данных о результатах деятельности в области устойчивого развития для Отчёта осуществлялся в рамках корпоративной системы отчётности. В рамках этой системы ответственные специалисты на уровне отдельных бизнес-единиц и профессиональных сервисов осуществляют первоначальный сбор и анализ данных в области устойчивого развития, которые впоследствии на регулярной основе консолидируются и проверяются на уровне Управляющей компании.

Данные в Отчёте об устойчивом развитии представлены в единицах международной системы. Показатели GRI рассчитаны в соответствии с требованиями GRI или внутренними требованиями Группы по расчёту соответствующих показателей. Приведённые в отчётности финансовые показатели были конвертированы в доллары США по средневзвешенному годовому обменному курсу за 2018 г.

Для сбора данных и расчёта выбросов парниковых газов «Полюс» применяет рекомендации Протокола по парниковым газам — Стандарта корпоративного учёта и отчётности. Требования в отношении порядка измерения выбросов парниковых газов, представления отчётности и проверки отчётных показателей выбросов предусмотрены Рабочей программой ICMM в области охраны окружающей среды и изменения климата, и Компания стремится в максимальной степени соответствовать этим требованиям.

В структуре занятости Компании работники мужского пола преимущественно задействованы на производстве в соответствии с российским трудовым законодательством, запрещающим применение женского труда на некоторых видах работ, а также в связи со специфическими условиями, присущими горнодобывающей отрасли. Работники женского пола преимущественно заняты в работе вспомогательных подразделений (например, административных служб, медицинских центров, столовых), и их количество относительно невелико. В связи с этим представление Компанией некоторых статистических данных, которые согласно Стандартам GRI требуется приводить отдельно для мужчин и женщин (например, статистика в области ОТ и ПБ), не было бы показательным, и «Полюс» не собирает такие сведения в рамках корпоративной системы отчётности.

Пересмотр данных и существенные изменения

Существенных изменений в методах расчёта показателей, за исключением указанных выше, в 2018 г. не было.

Независимая проверка Отчёта об устойчивом развитии

Компания привлекла АО «Делойт и Туш СНГ» для независимого заверения Отчёта об устойчивом развитии в целях обеспечения высокого качества, точности и полноты представленных в Отчёте сведений, а также содействия в улучшении процесса подготовки отчётности в области устойчивого развития в целом.

В 2018 г. заверение Отчёта проводилось в соответсвии с международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (МСЗОУ) 3000 (пересмотренный) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов» и выражает ограниченную уверенность. Более подробная информация о границах и объёме заверения Отчёта об устойчивом развитии доступна в приложении 2 «Отчет по заданию, обеспечивающему уверенность» на с. 90 и в приложении 3 «Таблица GRI» на с. 92.

Контактная информация

Компания внимательно изучает отзывы заинтересованных сторон в отношении полноты, объективности и значимости информации, представленной в отчётах об устойчивом развитии. Это позволяет нам совершенствовать процессы управления устойчивым развитием и подготовки нефинансовой отчётности. Мы приветствуем ваши предложения по вопросам, относящимся к Отчёту об устойчивом развитии и результатам деятельности Компании, и стремимся использовать их для дальнейшего развития в рамках Компании и отрасли. Контактная информация для вопросов и предложений:

Дарья Григорьева,
руководитель направления по устойчивому развитию
Адрес: Москва, ул. Красина, д. 3
Email: grigorevaDK@polyus.com

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ОТЧЁТ ПО ЗАДАНИЮ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕМУ УВЕРЕННОСТЬ

Настоящий отчёт по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, подготовлен АО «Делойт и Туш СНГ» (далее — «Делойт») для Совета директоров ПАО «Полюс» в отношении Отчёта об устойчивом развитии за год, закончившийся 31 декабря 2018 г.

Объём задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Мы были привлечены ПАО «Полюс» для проведения задания в соответствии с международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (далее — МСЗОУ) 3 000 (пересмотренный) («Стандарт») с целью выражения ограниченной уверенности в отношении выбранных нефинансовых показателей, а также утверждений, касающихся соблюдения принципов устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) и требований Стандартов Глобальной инициативы по отчётности в области устойчивого развития (далее — Стандарты GRI), содержащихся в Отчёте об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2018 г., подготовленном в соответствии со Стандартами GRI (далее — Отчёт) за год, закончившийся 31 декабря 2018 г.

Процедуры задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, и функции

Основные процедуры задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Мы провели процедуры, обеспечивающие ограниченную уверенность в отношении (1) выбранных основных индикаторов деятельности, указанных ниже, и (2) утверждений в отношении реализации ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития ICMM и соблюдения Стандартов GRI. Для получения уверенности МСЗОУ 3 000 (пересмотренный) требует проведения анализа процессов, систем и компетенций, используемых при подготовке отчётности по тем вопросам, в отношении которых мы проводим задание, обеспечивающее ограниченную уверенность. Учитывая риск возникновения существенных ошибок, наша работа была спланирована и проведена таким образом, чтобы мы имели возможность получить все данные и разъяснения, необходимые с нашей точки зрения для обеспечения достаточных доказательств для формирования вывода по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность.

В целях формирования наших выводов мы выполнили следующие процедуры:

- проанализировали и изучили на выборочной основе основные структуры, системы, процессы, процедуры, а также средства контроля, относящиеся к процессам сопоставления, консолидации, проверки выбранных основных индикаторов деятельности в области устойчивого развития и формирования отчётности по ним;
- изучили информацию и обоснованность содержащихся в Отчёте утверждений касательно проведения мер в отношении устойчивого развития в 2018 г.;
- изучили содержание Отчёта с учётом результатов вышеупомянутых процедур и при необходимости предоставили рекомендации по улучшению;
- направили запросы руководству и высшему руководству для получения понимания общей среды управления и среды внутреннего контроля, управления рисками, оценки существенности и процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, имеющих отношение к выявлению, управлению и формированию отчётности по основным вопросам устойчивого развития, а также выбранным основным индикаторам деятельности и раскрытию информации ICMM;
- для выбранных утверждений ICMM, содержащихся в Отчёте, мы изучили подтверждающие документы.

Мы полагаем, что полученные нами доказательства являются достаточным и надлежащим основанием для формирования вывода по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность.

Неотъемлемые ограничения

Неотъемлемые ограничения относятся ко всем заданиям, обеспечивающим ограниченную уверенность, в связи с выборочным тестированием соответствующей информации. Таким образом, недобросовестные действия, ошибки и несоответствия могут возникать и могут быть не обнаружены. Кроме того, нефинансовая информация, содержащаяся в документах Отчёта, подвержена неотъемлемым ограничениям в большей степени, чем финансовая информация, учитывая природу и методы, применимые к определению, расчёту и отбору или оценке такого рода информации.

Функции и ответственность

- Члены Совета директоров несут ответственность за подготовку данных и заявлений об устойчивом развитии, содержащихся в Отчёте. Они несут ответственность за определение целей устойчивого развития ПАО «Полюс», а также за создание и поддержание функционирования соответствующих систем управления деятельностью и внутреннего контроля, являющихся источником отражаемой в Отчёте информации, в том числе описания способов применения и соблюдения ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития ICMM.
- Наша обязанность заключается в формировании вывода по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении соответствующих индикаторов на основе выполненных нами процедур. Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполнено в соответствии с МСЗОУ 3 000 (пересмотренный), опубликованным Советом по международным стандартам аудита и заданий, обеспечивающих уверенность. В соответствии с данным стандартом, мы обязаны соблюдать принципы независимости и профессиональной этики, а также планировать и выполнять задания, обеспечивающие уверенность, таким образом, чтобы иметь возможность получения достаточных и надлежащих доказательств для формирования вывода по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность. Указанное задание было выполнено в соответствии с политикой «Делойт» по соблюдению требований независимости, которая учитывает все требования Кодекса этики Международной федерации бухгалтеров, а в некоторых случаях накладывает более строгие ограничения. Мы применяем Международный стандарт контроля качества 1 и, соответственно, обеспечиваем комплексную систему контроля качества, включая задокументированные политики и процедуры в отношении соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований. Наши процедуры обеспечивают ограниченную уверенность по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в соответствии с определением в МСЗОУ 3000 (пересмотренный). Наши процедуры, осуществлённые при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и срокам и меньше по объему, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность; соответственно уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, более низкий, чем уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность.
- Наша работа заключалась в предоставлении Компании нашего вывода по вопросам, требующим рассмотрения в данном Отчёте, и не преследовала никакой иной цели. В максимальной степени, разрешённой законом, мы не принимаем и не берём на себя ответственность перед какими-либо лицами, кроме ПАО «Полюс», за свою работу, за данный Отчёт или за сделанные нами выводы.

(1) Выбранные нефинансовые показатели для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Индикаторы, в отношении которых проводилось задание, обеспечивающее ограниченную уверенность

Совет директоров ПАО «Полюс» привлёк нас для проведения процедур по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении следующих основных показателей деятельности за 2018 отчётный год:

Состав органов управления и данные о сотрудниках в разбивке по категориям работников	• Количество сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, функциям, гендерному признаку и возрастной группе • Процентное соотношение сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, функциям, гендерному признаку и возрастной группе (%)
Текучесть кадров	• Общее количество вновь нанятых сотрудников • Текучесть кадров (%)
Развитие карьеры	• Количество обученных сотрудников • Доля обученных сотрудников в процентном соотношении от общей численности сотрудников (%)
Несчастные случаи с летальным исходом	• Несчастные случаи с летальным исходом на производстве • Коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом (по Компании) на 200 000 отработанных часов
Коэффициенты производственного травматизма	• Коэффициент частоты травматизма (LTIFR) в разбивке по сотрудникам бизнес-единиц (на 200 000 отработанных часов) • Коэффициенты производственного травматизма на 200 000 отработанных часов (несчастные случаи с летальным исходом, травмы с временной потерей трудоспособности, травмы, требующие медицинской помощи – MTI)
Потребление энергии/ электроэнергии и изменение климата	• Приобретение первичных источников энергии (т) • Потребление первичных источников энергии (т) • Количество произведённой и проданной электроэнергии (млн кВт • ч) • Количество произведённой и проданной тепловой энергии (тыс. Гкал) • Количество приобретенной электроэнергии (тыс. кВт • ч) • Количество приобретённой тепловой энергии (тыс. Гкал)
Выбросы парниковых газов	• Общий объём выбросов парниковых газов (млн т) • Прямые выбросы парниковых газов (CO_2) (млн т) • Косвенные выбросы парниковых газов (CO_2) (млн т)
Значительные выбросы в атмосферу	• Выбросы оксида углерода (CO) (т) • Выбросы диоксида серы (SO_2) (т) • Объём выбросов оксидов азота, в том числе NO_2 (т) • Выбросы мелких твёрдых частиц (PM2.5 и PM10) (т)
Отходы	• Общая масса образующихся отходов (тыс. т)
Вода	• Общий объём забираемой воды (тыс. м^3) • Общий объём забираемой воды по источникам (тыс. м^3) • Общий объём стоков (тыс. м^3)
Соблюдение нормативных требований	• Общая стоимость экологических штрафов в денежном выражении ($ тыс.) • Число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований
Спонсорство и благотворительность	• Общая стоимость благотворительных и спонсорских пожертвований в денежном выражении ($ тыс.)

(2) Утверждения в отношении реализации ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития ICMM и соблюдения Стандартов GRI

- Утверждения и раскрытия информации в отношении применения ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) на с. 23–24 Отчёта.
- Собственное заявление о подготовке Отчёта в соответствии с требованиями Стандартов GRI, как указано на с. 88 Отчёта.

Вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность

На основании осуществлённых процедур и полученных доказательств в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что указанные отдельные ключевые показатели деятельности и утверждения в отношении реализации ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития ICMM и соблюдения Стандартов GRI, выбранные для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, как указано выше в разделе «Функции и ответственность», не являются достоверными во всех существенных аспектах.

Капризина Наталья Владимировна,
руководитель задания

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ТАБЛИЦА GRI

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 102 ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЁТНОСТИ				
1. ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ				
GRI 102-1	Название организации	Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-2	Виды деятельности, бренды, продукция и услуги	Годовой обзор: Обзор операционных результатов, с. 37		
GRI 102-3	Местонахождение штаб-квартиры организации		Штаб-квартира Компании расположена в г. Москве, Российская Федерация	
GRI 102-4	География осуществления деятельности	География деятельности, с. 10		
GRI 102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88 Годовой обзор: Отчёт Совета директоров, с. 108		
GRI 102-6	Рынки, на которых работает организация	География деятельности, с. 10 Годовой обзор: Бизнес-модель, с. 12		
GRI 102-7	Масштаб организации	О Компании, с. 8 География деятельности, с. 10 Годовой обзор: Обзор операционных результатов, с. 37 Годовой обзор: Обзор финансовых результатов, с. 56		
GRI 102-8	Информация о сотрудниках и других работниках	Кадровый состав, с. 38	Структура персонала по типу трудовых договоров: срочный – 1 709, бессрочный – 17 221; по типу занятости: полная занятость – 18 844, частичная занятость – 76	
GRI 102-9	Цепочка поставок	Управление цепочкой поставок, с. 34		
GRI 102-10	Существенные изменения в организации и её цепочке поставок		За отчётный период существенных изменений в цепочке поставок не произошло	
GRI 102-11	Применение принципа предосторожности		В отчётном периоде Компания не применяла принцип предосторожности для выявления и мониторинга рисков и управления ими	
GRI 102-12	Внешние инициативы	Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН, с. 25 Членство в ICMM, с. 22 Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 26		
GRI 102-13	Членство в ассоциациях	Членство в ICMM, с. 22 Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 26		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
2. СТРАТЕГИЯ				
GRI 102-14	Заявление старшего должностного лица, принимающего решения в организации	Интервью с Генеральным директором Павлом Грачёвым, с. 6 Годовой обзор: Интервью с Председателем Совета директоров Эдвардом Доулингом, с. 6 Годовой обзор: Интервью с Генеральным директором Павлом Грачёвым, с. 14		
GRI 102-15	Ключевые воздействия, риски и возможности	Интервью с Генеральным директором Павлом Грачёвым, с. 6 Годовой обзор: Основные риски и факторы неопределённости, с. 32 Управление устойчивым развитием, с. 20 Обеспечение безопасности работников, с. 60 Активная работа с персоналом, с. 36 Охрана окружающей среды, с. 68 Поддержка местных сообществ, с. 78		
3. ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ				
GRI 102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения	Кодекс корпоративной этики Политика в области защиты прав человека Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами Политика многообразия Противодействие коррупции, с. 30		
GRI 102-17	Механизмы обращения за консультациями по вопросам этичного поведения и сообщения о неэтичном поведении	Противодействие коррупции, с. 30		
4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ				
GRI 102-18	Структура корпоративного управления	Управление устойчивым развитием, с. 20 Годовой обзор: Корпоративное управление, с. 84		
GRI 102-19	Делегирование полномочий	Управление устойчивым развитием, с. 20		
GRI 102-20	Ответственность руководства за решение экономических, экологических и социальных проблем	Управление устойчивым развитием, с. 20		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 102-21	Проведение консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между организацией и заинтересованными сторонами		Функциональные подразделения Компании отвечают за сбор отзывов заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют. Полученные отзывы передаются высшим органам руководства в рамках представления результатов работы функциональных подразделений за отчётный период	
GRI 102-22	Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	Годовой обзор: Совет директоров, с. 86		
GRI 102-23	Председатель высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор: Совет директоров, с. 86		
GRI 102-24	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор: Совет директоров, с. 86 Годовой обзор: Дивидендная политика, с. 106		
GRI 102-25	Конфликт интересов	Годовой обзор: Совет директоров, с. 68		
GRI 102-26	Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, её ценностей и стратегии	Управление устойчивым развитием, с. 20		
GRI 102-27	Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления	Управление устойчивым развитием, с. 20 Годовой обзор: Совет директоров, с. 86		
GRI 102-28	Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор: Дивидендная политика, с. 106		
GRI 102-29	Определение экономического, экологического и социального воздействия организации и управление им	Управление устойчивым развитием, с. 20 Управление рисками в области устойчивого развития, с. 22 Годовой обзор: Основные риски и факторы неопределённости, с. 32		
GRI 102-30	Эффективность процессов управления рисками	Годовой обзор: Совет директоров, с. 86		
GRI 102-31	Рассмотрение экономических, экологических и социальных вопросов	Годовой обзор: Основные риски и факторы неопределённости, с. 32 Управление устойчивым развитием, с. 20		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 102-32	Роль высшего органа корпоративного управления в процессе подготовки отчётности в области устойчивого развития		Отчёт об устойчивом развитии утверждается Советом директоров	
GRI 102-33	Информирование о критически важных вопросах	Годовой обзор: Комитеты Совета директоров, с. 96		
GRI 102-34	Характер и общее количество критически важных вопросов		Значимые вопросы в области устойчивого развития доводятся до сведения Совета директоров ежеквартально	
GRI 102-35	Политика вознаграждения	Годовой обзор: Дивидендная политика, с. 106		
GRI 102-36	Порядок определения размера вознаграждения	Годовой обзор: Дивидендная политика, с. 106		
GRI 102-37	Участие заинтересованных сторон в определении вознаграждения	Годовой обзор: Дивидендная политика, с. 106		
GRI 102-38	Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Годовой обзор: Дивидендная политика, с. 106 Вознаграждение, с. 41		
GRI 102-39	Отношение процента роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	Годовой обзор: Дивидендная политика, с. 103 Вознаграждение, с. 41		
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ				
GRI 102-40	Список заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 26		
GRI 102-41	Коллективные договоры		В 2018 г. доля работников, охваченных коллективными договорами, составила 96%	
GRI 102-42	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 26		
GRI 102-43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 26 Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 102-44	Ключевые темы и опасения, поднятые заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 26		
6. ПРАКТИКА ОТЧЁТНОСТИ				
GRI 102-45	Перечень юридических лиц, чья отчётность была включена в консолидированную финансовую отчётность	Годовой обзор: Обзор финансовых результатов, с. 56		
GRI 102-46	Методы определения содержания отчёта и границ аспектов	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-47	Список существенных аспектов	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-48	Пересмотр данных прошлых отчётов	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-49	Изменения в отчётности	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-50	Отчётный период	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-51	Дата публикации предыдущего отчёта	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-52	Цикл отчётности	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-53	Контактное лицо для вопросов по отчёту	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-54	Указание варианта подготовки отчёта в соответствии со Стандартами GRI	Приложение 1. Об Отчёте, с. 88		
GRI 102-55	Указатель содержания GRI	Приложение 3. Таблица GRI, с. 92		
GRI 102-56	Внешнее заверение	Об Отчёте, с. 88 Приложение 2. Отчёт по заданию, обеспечивающему уверенность, с. 90		
СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ				
GRI 200 КАТЕГОРИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ»				
GRI 201 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Годовой обзор: Бизнес-модель, с. 12 Годовой обзор: Стратегия, с. 27		
GRI 201-1	Созданная и распределённая прямая экономическая стоимость	Подход к управлению устойчивым развитием: Создание экономической стоимости для заинтересованных сторон, с. 29 Годовой обзор: Обзор финансовых результатов, с. 56		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 201-3	Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами		Компания в полном объёме соблюдает российское законодательство в отношении отчислений в пенсионный фонд	
GRI 201-4	Финансовая помощь, полученная от государства		В течение отчётного периода Компания не получала финансовую помощь от государства	
GRI 202 ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Подбор персонала, с. 39 Вознаграждение, с. 41		
GRI 202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	Вознаграждение, с. 41	Компания не приемлет любой дискриминации, поэтому все работники независимо от пола или иных различий получают равную оплату за работу, равную по объёму и количеству и качеству затраченного труда	
GRI 202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	Подбор персонала, с. 39		
GRI 203 НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Поддержка местных сообществ, с. 78		
GRI 203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Поддержка местных сообществ, с. 78		
GRI 203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	Поддержка местных сообществ, с. 78		
GRI 204 ПРАКТИКА ЗАКУПОК				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Управление цепочкой поставок, с. 34		
GRI 204-1	Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков	Управление цепочкой поставок, с. 34		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 205 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Противодействие коррупции, с. 30 Годовой обзор: Противодействие коррупции, с. 95		
GRI 205-1	Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции, с. 30 Годовой обзор: Противодействие коррупции, с. 95		
GRI 205-2	Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции, с. 30 Годовой обзор: Противодействие коррупции, с. 95	Антикоррупционная политика и процедуры Компании доводятся до сведения заинтересованных сторон с помощью различных каналов коммуникации, включая веб-сайт Компании. В 2018 г. 4 637 сотрудников Управляющей компании и бизнес-единиц прошли курс дистанционного обучения по противодействию коррупции, что составляет 24% от всего количества сотрудников Компании или 91% целевой аудитории, представленной руководящими работниками и ИТР	
GRI 205-3	Подтверждённые случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции, с. 30 Годовой обзор: Противодействие коррупции, с. 95		
GRI 300 КАТЕГОРИЯ «ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ»				
GRI 302 ЭНЕРГИЯ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 302-1	Потребление энергии внутри организации	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 302-2	Потребление энергии за пределами организации			Учёт в рамках существующей системы отчётности не ведётся
GRI 302-3	Энергоёмкость		Коэффициент энергоемкости: 0,46 ГДж / тыс. т переработанной руды. Знаменатель коэффициента: тыс. т переработанной руды. В расчёте использованы данные учёта потребления из первичных источников энергии внутри организации	
GRI 302-4	Сокращение энергопотребления	Охрана окружающей среды, с. 68		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 302-5	Снижение потребности в энергии на производство продукции и оказание услуг			Неприменимо в связи со спецификой производимой продукции
GRI 303 ВОДА				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 303-1	Водозабор в разбивке по источникам	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 303-3	Водозабор	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 303-4	Сброс воды	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 303-5	Водопотребление	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 304 БИОРАЗНООБРАЗИЕ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 304-2	Существенное воздействие деятельности организации, её продукции и услуг на биоразнообразие	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 304-3	Сохранённые или восстановленные местообитания	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 304-4	Виды, занесённые в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, места обитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	Охрана окружающей среды, с. 68		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 305 ВЫБРОСЫ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (Область охвата 2)	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Область охвата 3)			Учёт в рамках существующей системы отчётности не ведётся
GRI 305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов		Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов: 10,58. Интенсивность выбросов парниковых газов измеряется в тысячах тонн CO_2-эквивалента на тысячу тонн добытой горной массы. Выбросы парниковых газов включают прямые (Область охвата 1) и косвенные (Область охвата 2) выбросы. Газы, учтённые при расчёте этого показателя: CO_2, NH_4, N_2O	
GRI 305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ		В отчётном периоде не было зафиксировано значительных выбросов озоноразрушающих веществ	
GRI 305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO_2), оксидов серы (SO_2) и других значимых загрязняющих веществ	Охрана окружающей среды, с. 68		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 306 СБРОСЫ И ОТХОДЫ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 306-1	Общий объём сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта		Принимающие объекты: р. Кокуй, р. Енашимо, руч. Титимухта, руч. Олимпиадинский (КБЕ); р. Ныгри (Иркутская рудная бизнес-единица); р. Омчак (Магаданская бизнес-единица); реки водного бассейна р. Лены (Иркутская россыпная бизнес-единица)	
GRI 306-2	Отходы с разбивкой по видам и методам обращения	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 306-3	Существенные разливы		В 2018 г. не было выявлено существенных разливов (подлежащих включению в отчётность инцидентов экологического характера)	
GRI 306-4	Перевозка опасных отходов		Компания не занимается перевозкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, которые считаются опасными в рамках Базельской конвенции (Приложения I, II, III и VIII)	
GRI 306-5	Водные объекты, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и (или) поверхностный сток с её территории	Охрана окружающей среды, с. 68	Сбросы Компании оказывают существенное влияние на 22 водных объекта. Ни один из них не находится на охраняемых территориях	
G4-MM3	Общий объём вскрышных пород, горной массы, хвостов и бурового шлама, а также связанные с ними риски	Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 307 СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50 Охрана окружающей среды, с. 68		
GRI 307-1	Несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50	В 2018 г. Компания получила 14 нефинансовых предписаний	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 400 КАТЕГОРИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ»				
GRI 401 ЗАНЯТОСТЬ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Кадровый состав, с. 38 Подбор персонала, с. 39		
GRI 401-1	Количество новых работников и текучесть кадров	Кадровый состав, с. 38 Подбор персонала, с. 39	Коэффициент текучести кадров в Компании составил 23,5%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по бизнес-единицам: КБЕ — 9,6%; Иркутская рудная бизнес-единица — 10,9%; Якутская бизнес-единица — 14,2%; Магаданская бизнес-единица — 26,5%; Иркутская россыпная бизнес-единица —73,5%	Учёт показателей текучести кадров в разбивке по возрастной группе и полу в рамках существующей системы отчётности не ведётся
GRI 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	
GRI 401-3	Отпуск по уходу за ребёнком		Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по уходу за ребёнком, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности	
GRI 403 ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50 Обеспечение безопасности работников, с. 60		
GRI 403-1	Системы управления ОТ, ПБ И ООС	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50		
GRI 403-2	Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50 Обеспечение безопасности работников, с. 60		
GRI 403-3	Службы охраны труда	Обеспечение безопасности работников, с. 60		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 403-4	Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТ, ПБ И ООС	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50 Обеспечение безопасности работников, с. 60		
GRI 403-5	Обучение работников в сфере ОТ, ПБ И ООС	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50 Обеспечение безопасности работников, с. 60		
GRI 403-6	Профилактика и охрана здоровья рабочих	Обеспечение безопасности работников, с. 60		
GRI 403-7	Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТ и ПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями			Не применимо
GRI 403-8	Работники, попадающие под действие системы управления ОТ, ПБ И ООС	Развитие интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, с. 50	ИСУ ОТ, ПБ и ООС охватывает 100% сотрудников Компании. Сотрудники и подрядчики всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов, исключая Россыпные месторождения и МФЦ, охвачены системой управления ОТ и ПБ, сертифицированной в соответствии с ISO 18001 и ISO 45001 и прошедшей внешний аудит. Доля таких сотрудников составляет 82% от общей численности работников Компании	
GRI 403-9	Производственный травматизм	Обеспечение безопасности работников, с. 60		
GRI 403-10	Уровень профессиональных заболеваний	Обеспечение безопасности работников, с. 60		
GRI 404 ПОДГОТОВКА И ОБРАЗОВАНИЕ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Вознаграждение, с. 41 Обучение и развитие персонала, с. 43		
GRI 404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	Обучение и развитие персонала, с. 43		Учёт среднегодового количества часов обучения на одного работника в разбивке по полу в рамках существующей системы отчётности не ведётся

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 404-2	Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Обучение и развитие персонала, с. 43		
GRI 404-3	Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры		Все работники проходят оценку результатов их работы на основе системы функциональных и индивидуальных КПЭ	
GRI 405 ЭТНИЧЕСКОЕ И КУЛЬТУРНОЕ МНОГООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Кадровый состав, с. 38 Годовой обзор: Корпоративное управление: Совет директоров, с. 84		
GRI 405-1	Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей Компании	Кадровый состав, с. 38 Годовой обзор: Корпоративное управление, Совет директоров, с. 88	Структура Совета директоров по полу: мужчины – 89%, женщины – 11%, Структура Совета директоров по возрастным группам: 21–30 — 11%, 31–40 — 11%, 41–50 — 33%, 50 и старше — 44%	
GRI 405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин		Компания не приемлет любой дискриминации, поэтому все работники независимо от пола получают равную оплату за работу, равную по объёму и количеству и качеству затраченного труда	
GRI 413 МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Поддержка местных сообществ, с. 78		
GRI 413-1	Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ		Все новые производственные площадки и активы в стадии строительства прошли процедуру оценки воздействия на окружающую среду. Программы развития местных сообществ на всех производственных площадках реализуются в рамках благотворительной и спонсорской деятельности Компании	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества		Все производственные площадки Компании стремятся усилить положительное влияние и в то же время свести к минимуму негативное воздействие, которое их деятельность может оказывать на местные сообщества. В отчётном периоде не было выявлено ни одного значимого случая негативного воздействия на местные сообщества	
GRI 419 СООТВЕТСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ТРЕБОВАНИЯМ				
GRI 103	Подходы в области менеджмента	Годовой обзор: Консолидированная финансовая отчётность, с. 156		
GRI 419-1	Несоответствие требованиям законодательства в социально-экономической сфере	Годовой обзор: Консолидированная финансовая отчётность, с. 156	В отчётном периоде не было наложено существенных штрафов или санкций за несоблюдение требований законодательства в социальной сфере	
ОТРАСЛЕВОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ GRI: ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ				
G4-DMA	Готовность к чрезвычайным ситуациям	Обеспечение безопасности работников, с. 60		
ОТРАСЛЕВОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ GRI: ПЛАНИРОВАНИЕ ЛИКВИДАЦИИ МЕСТОРОЖДЕНИЙ				
MM10	Количество и процентное соотношение активов с планами ликвидации	Охрана и рациональное использование земель, с. 75 Охрана окружающей среды, с. 68		

КОНТАКТЫ

ПАО «ПОЛЮС»

Россия, 123104, Москва, Тверской бульвар, д. 15/1

+7 (495) 641-33-77

info@polyus.com

По темам устойчивого развития

Дарья Григорьева,
руководитель направления по устойчивому развитию

+7 (495) 641-33-77

GrigorevaDK@polyus.com

Для инвесторов

Виктор Дроздов,
Директор по связям с инвесторами

+7 (495) 641-33-77

drozdovvi@polyus.com

Для СМИ

Виктория Васильева,
Директор по связям с общественностью

+7 (495) 641-33-77

vasilevavs@polyus.com