



Команда профессионалов
Высококласные активы

УСТОЙЧИВАЯ ЦЕННОСТЬ

Отчёт об устойчивом развитии ПАО «Полюс»

2020

Команда профессионалов
Высококласные активы

УСТОЙЧИВАЯ ЦЕННОСТЬ



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

ICMM
International Council
on Mining & Metals

**MINING WITH
PRINCIPLES**

1

ОБРАЩЕНИЯ
РУКОВОДСТВА

2

О «ПОЛЮСЕ»

3

ПОДХОД
К УПРАВЛЕНИЮ
УСТОЙЧИВЫМ
РАЗВИТИЕМ

4

СУЩЕСТВЕННЫЕ
ТЕМЫ

5

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ИНФОРМАЦИЯ

4 Интервью
с председателем
Совета директоров

6 Интервью
с генеральным
директором

10 Общие сведения
о «Полюсе»

10 География
деятельности

12 Бизнес-модель

14 Достижения в сфере
устойчивого
развития в 2020 году

16 Наш опыт
в области
устойчивого
развития

20 Управление
устойчивым
развитием

26 Приверженность
принципам
Глобального
договора ООН

27 Вклад в достижение
целей устойчивого
развития

30 Членство
в Международном
совете по горному
делу и металлам
(ICMM)

36 Меры по предотвращению распространения
COVID-19



40 Этика и права
человека



54 Наши сотрудники



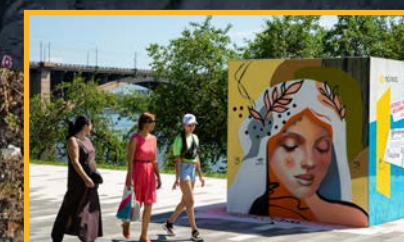
72 Охрана труда
и промышленная
безопасность



88 Охрана
окружающей среды



106 Потребление
энергии и изменение
климата



116 Поддержка
местных сообществ

136 Об Отчёте

140 Раскрытие
информации
с учётом
рекомендаций
TCFD

142 Таблица GRI

154 Отчёт
о независимой
проверке

158 Свидетельство
об общественном
заверении Отчёта

159 Контактная
информация

ОБРАЩЕНИЕ ЭДВАРДА ДОУЛИНГА, ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «ПОЛЮС»

“

Несмотря на трудности, с которыми всем нам пришлось столкнуться в прошедшем году, мы не оставили курс на устойчивое развитие, а, напротив, неизменно стремились совершенствоваться в этой области».

ЭДВАРД ДОУЛИНГ
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА
ДИРЕКТОРОВ



ТИКЕР НА МОСКОВСКОЙ
И ЛОНДОНСКОЙ ФОНДОВЫХ БИРЖАХ

PLZL

БЫЛО ВЫДЕЛЕНО В 2020 ГОДУ
НА ОРГАНИЗАЦИЮ МЕРОПРИЯТИЙ,
НАПРАВЛЕННЫХ НА БОРЬБУ
С НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ
ИНФЕКЦИЕЙ, ВКЛЮЧАЯ ПОДДЕРЖКУ
МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

\$155 млн

Q. В последние годы приверженность принципам устойчивого развития стала не просто желательным дополнением, а обязательным условием ведения бизнеса. Какую роль сегодня играет устойчивое развитие в «Полюсе»?

A. Рынки демонстрируют прямую взаимосвязь между первоклассным управлением и высокой доходностью. Устойчивое развитие является ключевым процессом корпоративного управления в «Полюсе». Сегодня компания, которая желает сохранить свою долю на рынке и быть конкурентоспособной, должна стремиться не только к получению прибыли, но и к созданию долгосрочной ценности для всех заинтересованных сторон. Более десяти лет «Полюс» придерживается стратегии, направленной на то, чтобы выходить за рамки простого соблюдения законодательства; Компания делает всё возможное и внедряет принципы устойчивого развития во все аспекты своей деятельности. Устойчивое развитие сегодня полностью интегрировано во все области нашего бизнеса и стало основой всей деятельности «Полюса».

Наш подход к устойчивому развитию также выходит за рамки наших собственных деловых интересов и интересов наших непосредственных заинтересованных сторон. Мы гордимся членством в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM) и имеем возможность формировать требования к устойчивому развитию, а также способствовать повышению эффективности мировой горнодобывающей промышленности в этой области. Таким образом, я могу сказать, что в «Полюсе» мы рассматриваем устойчивое развитие как возможность обеспечить здоровое настоящее и благополучное будущее, а также закрепить успех Компании и её долгосрочное положение на рынке.

Q. Вы упомянули, что вопросы устойчивого развития полностью интегрированы во все производственные и бизнес-процессы «Полюса». Не могли бы Вы подробнее рассказать о принципах устойчивого развития Компании?

A. Устойчивое развитие формирует нашу корпоративную культуру. Мы стремимся к тому, чтобы все наши действия выполнялись с пониманием последствий для сотрудников, сообществ и окружающей среды, и на основании этого мы стремимся принимать наиболее взвешенные и эффективные решения. Мы ожидаем, что все сотрудники и подрядчики «Полюса» будут придерживаться ключевых принципов устойчивого развития: деловой этики, уважения прав человека, безопасной работы и охраны здоровья, защиты окружающей среды.

Наша Компания выступает за устойчивое развитие, и мы стремимся внести свой вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН. Мы ежегодно представляем прозрачную отчётность о прогрессе в области устойчивого развития в соответствии со стандартами GRI, а также наиболее широко признанными стандартами в области защиты окружающей среды, корпоративного управления и социальной ответственности. Мы регулярно раскрываем информацию о нашей экологической деятельности, управлении персоналом, подходе к охране труда и взаимодействию с местными сообществами в регионах нашего присутствия. Во всех этих сферах мы делаем всё возможное, чтобы обеспечить максимальную ценность, а прозрачность и регулярная отчётность позволяют нам анализировать достигнутый прогресс и области для дальнейшего развития, а также сравнивать наши показатели устойчивого развития с показателями других компаний в отрасли.

Q. Как Вы оцениваете, движется ли «Полюс» в правильном направлении с точки зрения устойчивого развития?

A. Социально ответственное и ESG-инвестирование набирают обороты. Мы видим, что идея ведения бизнеса с более широкими целями представляется заинтересованным сторонам крайне привлекательной. За последние годы наши усилия по созданию ценности для Компании и для наших заинтересованных сторон привели к тому, что мы улучшили наши позиции в ведущих мировых рейтингах ESG. В 2020 году «Полюс» получил оценку «А» в рейтинге MSCI ESG (по сравнению с рейтингом «BBB» в 2019 году), улучшил свои позиции с точки зрения борьбы с изменениями климата и защитой водных ресурсов CDP, а также повысил свой рейтинг S&P. «Полюс» занял третье место в ежегодном рейтинге открытости горнодобывающих и металлургических компаний России в сфере экологической ответственности. Компания получила признание со стороны бизнес-сообщества и инвестиционного сообщества за свои усилия по заданию уровня в нефинансовой отчетности.

Более того, усилия Компании по развитию и установлению прочных отношений с местными сообществами вознаграждаются поддержкой наших инициатив по созданию улучшенных условий жизни в регионах, где мы работаем. Таким образом, мы повышаем доверие к «Полюсу», что, в свою очередь, поддерживает наши отношения и репутацию.

Q. Каково будущее устойчивого развития «Полюса»?

A. Мы полагаем, что когда речь идёт об устойчивом развитии, необходимо понимать, что изменения — это сложный и непрерывный процесс. Каждый год мы фиксируем прогресс в достижении наших целей и ставим перед собой новые задачи, отмечаем свои успехи и работаем над ошибками. Мы понимаем, что как компания можем сделать для наших заинтересованных сторон ещё больше. Сейчас мы находимся в начале пути к разработке нашей первой в истории климатической стратегии. Это станет важной вехой для нас по мере того, как мы наращиваем усилия по предотвращению наихудших последствий глобального потепления. Вопросы климата и оценка рисков были ключевыми темами обсуждения на заседаниях Совета директоров в 2020 году и останутся таковыми. Суть в том, что устойчивое развитие — это непрерывный процесс, который требует постоянного совершенствования деятельности Компании во всех областях.

Как упоминалось ранее, наши тесные связи с ICMM позволяют нам определять отраслевую повестку дня и возглавлять переход к устойчивому развитию и более глубокой интеграции мер по поддержке соблюдения прав человека и борьбе с изменением климата. Мы разрабатываем новые подходы, тестируем новые методы работы и распространяем их в отрасли.

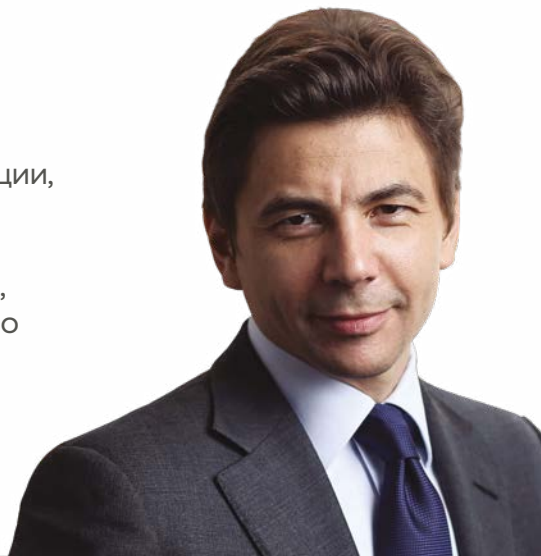
Наша цель — чтобы «Полюс» всегда воспринимался как ответственная компания, идейный лидер в области устойчивого развития, а также надёжный партнёр и стратегический инвестор, вносящий значительный вклад в развитие мировой золотодобывающей промышленности на благо людей, регионов и всего мира.

ОБРАЩЕНИЕ ПАВЛА ГРАЧЁВА, ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПАО «ПОЛЮС»

“

Из-за ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции, пришлось продлить сроки некоторых инженерных изысканий, что, однако, не повлияло на работоспособность наших предприятий».

ПАВЕЛ ГРАЧЁВ
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ПАО «ПОЛЮС»



Q. Устойчивое развитие является одним из приоритетов «Полюса». Как Компания управляет своей деятельностью в этой сфере?

A. Деятельность любой крупной производственной компании неизбежно оказывает воздействие на регионы, в которых она работает, в том числе на окружающую среду и местные сообщества. «Полюс» не стал исключением из этого правила. Мы осознаём огромную ответственность, которую это на нас налагает и со всей серьёзностью подходим к управлению таким воздействием.

Устойчивое развитие является неотъемлемой частью нашего бизнеса. Мы уделяем большое внимание управлению нашими производственными процессами максимально эффективно и ответственным образом и точно так же ответственно подходим к решению вопросов, связанных с устойчивым развитием. В 2017 году Компания поставила перед собой пять основополагающих целей по обеспечению устойчивого развития на период до 2020 года, охватывающих такие области, как формирование профессиональной команды, достижение хороших финансовых результатов и высокого роста производства, обеспечение нулевого уровня смертности, эффективное управление экологическими и социальными рисками, а также развитие местных сообществ. Наш новый цикл корпоративной стратегии на 2021–2027 годы будет способствовать дальнейшему внедрению принципов устойчивого развития в нашу деятельность; нашей конечной целью остаётся обеспечение нулевого уровня

смертности, минимизация воздействия на окружающую среду и положительный вклад в благосостояние местных сообществ в регионах нашего присутствия.

Компания разработала ряд политик и положений, которые комплексно регулируют нашу деятельность в области устойчивого развития. Экологические, социальные и экономические риски учитываются системой корпоративного управления.

Мы придерживаемся подхода, который призывает всех сотрудников соблюдать основополагающие принципы устойчивого развития, и это помогает нам достигать целей, заключающихся как в смягчении негативных последствий нашей деятельности, так и в повышении ценности для всех заинтересованных сторон.

Q. Какими достижениями в области устойчивого развития в 2020 году Вы особенно гордитесь?

A. В 2020 году пандемия COVID-19 поставила мировое бизнес-сообщество перед лицом беспрецедентных вызовов. На протяжении всего года мы принимали усиленные меры по обеспечению здоровья и безопасности наших сотрудников, подрядчиков и местных жителей. Я горжусь тем, что, несмотря на масштаб нашей деятельности и сложность производственных процессов, мы смогли быстро адаптироваться к новой реальности.

Все наши сотрудники сдавали тесты, и для всего персонала стали обязательными социальное дистанцирование и ношение масок

и перчаток. Компания обеспечивала наличие необходимых медикаментов и средств индивидуальной защиты, а также проводила ежедневную дезинфекцию помещений.

Для обеспечения здоровья и безопасности населения в регионах нашего присутствия мы приобрели медицинское оборудование для больниц, расположенных вблизи наших производственных активов. В медицинские учреждения было поставлено 45 аппаратов искусственной вентиляции легких. Кроме того, совместно с Фондом развития Дальнего Востока и Арктики (ФРДВ) мы учредили фонд по борьбе с COVID-19 и пригласили к участию другие крупные компании, работающие в регионе.

Скоординированные усилия «Полюса», органов власти и местного населения позволили держать эпидемиологическую ситуацию в регионах присутствия под контролем. Я горжусь нашей Компанией и всеми сотрудниками, поскольку мы ещё раз продемонстрировали, как важно быть надёжным партнёром и оказывать поддержку регионам присутствия, и доказали, что, несмотря на размер и сложность нашего бизнеса, мы были способны быстро и гибко адаптироваться к меняющейся и чрезвычайно сложной ситуации и поддержать наши сообщества в период пандемии.

Q. «Полюс» очень серьёзно относится к безопасности сотрудников. Какие инициативы в области охраны труда и промышленной безопасности были реализованы Компанией за отчётный период?

A. Здоровье и безопасность наших сотрудников являются нашим приоритетом, поскольку лежат в основе нашей способности работать эффективно. Основные цели Компании в области охраны труда и промышленной безопасности — добиться нулевого уровня тяжёлых травм и смертности на производстве, а также предотвратить несчастные случаи. Мы непрерывно работаем над повышением эффективности управления рисками в сфере охраны труда и безопасности, а также реализуем большое количество инициатив, направленных на формирование сильной культуры безопасности в «Полюсе».

Обучение является важным фактором в развитии и укреплении нашей культуры безопасности. За отчётный период 96% наших сотрудников прошли обучение по охране труда и промышленной безопасности, а 100% линейных руководителей завершили программу обучения лидерству в области охраны труда и промышленной безопасности.

По нашим правилам все сотрудники и подрядчики Компании должны придерживаться нашей корпоративной Политики в области охраны труда, промышленной безопасности и защиты окружающей среды и соблюдать принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM).

Эффективные меры, которые мы приняли в 2020 году, позволили нам повысить культуру безопасности до уровня 2,6 по шкале Брэдли (по сравнению с 2,4 в 2019 году). В 2020 году показатель частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) составлял 0,1, а коэффициент дорожно-транспортных происшествий снизился с 0,28 до 0,19.

Q. Сотрудники Компании — движущая сила роста производства и развития бизнеса. Что произошло в 2020 году с точки зрения управления персоналом?

A. 2020 год был непростым, и мы сосредоточили свое внимание на комплексных мерах по противодействию распространению COVID-19. Я благодарен всем сотрудникам и подрядчикам «Полюса» за понимание и принятие ограничений, более строгих протоколов безопасности и дополнительных медицинских осмотров, которые мы вынуждены были ввести. Всё это было сделано для защиты здоровья и благополучия всех, кто работает на наших предприятиях. В 2021 году мы планируем сохранить в силе протоколы по противодействию COVID-19 на всех наших объектах, чтобы минимизировать риски для наших сотрудников.

Несмотря на пандемию, мы продолжали уделять внимание развитию персонала, увеличив количество сотрудников, прошедших обучение по различным программам за отчётный период, на 16%. Мы гордимся тем, что наши сотрудники демонстрируют высокий уровень социальной ответственности и активно участвуют в волонтерской деятельности, такой как организация мероприятий для детей, поддержка уязвимых групп населения, сдача крови, и других инициативах, направленных на улучшение благосостояния и качества жизни людей. В 2020 году мы создали онлайн-школу волонтеров, чтобы помочь нашим сотрудникам виртуально поддерживать других людей во время пандемии. Планируется, что эта работа будет продолжена и в 2021 году.

Q. Почти все крупные компании оказывают значительное воздействие на окружающую среду. Что делает «Полюс» для снижения такого воздействия?

A. Мы стремимся сохранить окружающую среду в первозданном виде. Это означает, что мы делаем всё возможное, чтобы свести к минимуму любые негативные последствия нашей деятельности и увеличить положительное влияние, которое мы оказываем на окружающую среду. Одним из важных аспектов нашей деятельности по защите окружающей среды является безопасная эксплуатация и управление нашими хвостохранилищами. В 2020 году в качестве члена ICMM «Полюс» участвовал в разработке Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами, который, по нашему мнению, представляет собой значительный шаг для отрасли в направлении повышения стандартов безопасности хвостохранилищ. В настоящее время мы работаем над внедрением Стандарта на всех наших активах.

Мы также стремимся внести свой вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН и из года в год стараемся сокращать выбросы парниковых газов, повышать энергоэффективность и делать всё возможное, чтобы поддержать борьбу с изменением климата. Мы видим растущий спрос со стороны заинтересованных сторон в отрасли на то, чтобы «Полюс» и другие компании активно решали проблему изменения климата. В 2020 году мы начали очень важную работу по оценке климатических рисков в одной из наших бизнес-единиц. Этот проект стал первым важным шагом на пути к разработке нашей климатической стратегии. Мы прекрасно понимаем важность принятия не только ответных, но и упреждающих мер, чтобы оставаться на передовой в долгосрочной перспективе.

Ещё одним важным направлением деятельности является управление отходами. Мы очень внимательно следим за образованием отходов в Компании, уделяя особое внимание тому, как мы обращаемся с цианидом и другими опасными веществами. Для нас важно сохранить высокий уровень биоразнообразия в регионах нашего присутствия, поэтому мы вкладываем средства в соответствующие мероприятия, включая обширный экологический мониторинг и программы пополнения численности биологических видов там, где это необходимо.

Q. Какова политика социально-экономического развития «Полюса» в регионах присутствия? Какие успехи были достигнуты в работе с местными сообществами в 2020 году?

A. Как уже упоминалось, в 2020 году мы оказали значительную медицинскую помощь регионам присутствия. Помимо этого, мы продолжали уделять внимание развитию образования и спорта, улучшению инфраструктуры и сохранению местной культуры. Мы хорошо осознаем свою ответственность перед местными сообществами, в том числе коренными народами, и стремимся укреплять отношения и поддерживать взаимодействие и открытый диалог с такими заинтересованными сторонами, а также уважать права человека, достоинство, культуру и источники средств к существованию.

Наиболее значимые проекты, реализованные в отчётном периоде, включали реконструкцию дорог и строительство аэропорта в Бодайбо (совместно с местными властями), начало работ по строительству спортивного комплекса с бассейном в Нижнеудинске, а также реконструкцию жилья в Усть-Омчуге. Кроме того, Компания организовала ряд спортивных мероприятий, оказала финансовую поддержку образовательным учреждениям, приняла участие в организации культурных фестивалей, открыла различные музеи и мемориалы.

Q. И последний вопрос: будет ли устойчивое развитие оставаться приоритетом Компании в будущем?

A. Разумеется, да! Мы рады, что тема устойчивого развития приобрела значительную популярность в последние годы и сегодня объединяет компании со всего мира, стремящиеся к общей цели — вести бизнес добросовестно. Я считаю, что все компании должны нести ответственность за свои действия и использовать любую возможность для создания ценности для заинтересованных сторон. «Полюс» всегда ставил перед собой амбициозные цели, поскольку они способствуют быстрому развитию Компании. Мы всегда будем стремиться принимать все необходимые меры для увеличения нашего вклада в глобальное процветание и благополучие, наряду с ростом собственного производства и нашей Компании в целом.

О «ПОЛЮСЕ»

ПАО «Полюс» — крупнейший производитель золота в России и одна из десяти ведущих золотодобывающих компаний мира. Наша Компания имеет первые по величине запасы золота в мире.

- 10 Общие сведения о «Полюсе»
- 10 География деятельности
- 12 Бизнес-модель
- 14 Достижения в сфере устойчивого развития в 2020 году
- 16 Наш опыт в области устойчивого развития

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

GRI 102-4 · GRI 102-6

«Полюс» входит в десятку крупнейших горнодобывающих компаний мира. Мы располагаем первыми по величине запасами золота в мире — 104 млн унций доказанных и вероятных запасов золота. Компания осуществляет деятельность в богатейших золотодобывающих регионах России в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке: стабильно функционирующие горнодобывающие предприятия расположены в Красноярском крае, Иркутской, Магаданской областях и Республике Саха (Якутия).

Осознавая свою ответственность за влияние, которое мы оказываем на регионы нашего присутствия, мы прилагаем все усилия, чтобы улучшить жизнь людей и внести свой вклад в экономический рост и социальное развитие местных сообществ. Работа Компании в этом направлении включает программы, направленные на развитие инфраструктуры, применение эффективных подходов к охране окружающей среды, реализацию благотворительных инициатив.

«ПОЛЮС» СЕГОДНЯ

GRI 102-1

Во всех направлениях нашей деятельности мы придерживаемся ключевых принципов ответственного ведения горных работ и устойчивого развития. Мы стремимся создать компанию, которая постоянно демонстрирует первоклассные деловые практики и добывает золото с максимальной эффективностью, применяя первоклассные управленческие, технологические и экологические решения, и обеспечивая при этом безопасные условия труда. Являясь лидером отрасли, мы внедряем принципы устойчивого развития в наши ценности, стратегию и деятельность. Руководствуясь этими принципами в своей повседневной деятельности, мы стремимся обеспечить благополучие наших сотрудников и местных сообществ, установить взаимовыгодные партнёрские отношения с заинтересованными сторонами, а также улучшить экономические, социальные и экологические аспекты нашего бизнеса. Мы выступаем за ответственную добычу полезных ископаемых, учитывающую потребности и ожидания заинтересованных сторон. Постоянное взаимодействие с заинтересованными сторонами позволяет нам предвидеть возникающие проблемы и реагировать на них, а также поддерживать отношения сотрудничества.

НАША МИССИЯ

Добывая золото, мы вносим свой вклад в процветание и технологический прогресс России. Для достижения наших целей мы придерживаемся лучших отраслевых практик и стандартов. Мы нацелены выполнять нашу миссию наиболее эффективным и ответственным образом и создавать дополнительную ценность для всех наших заинтересованных сторон, наряду с защитой окружающей среды и обеспечением безопасных условий труда.

НАШИ ЦЕННОСТИ

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

- Эффективность
- Развитие
- Безопасность
- Устойчивое развитие
- Сотрудничество
- Профессионализм

ОСНОВНЫЕ АКТИВЫ

- Действующие активы
- Геологоразведочные проекты

¹ Здесь и далее зеленые боксы означают индикатор стандарта GRI, раскрытого в данной части Отчёта. Полный перечень стандартов GRI, раскрытых в Отчёте, приведен в Таблице GRI, [стр. 142](#).



ОЛИМПИАДА И БЛАГОДАТНОЕ

- Красноярский край
- 57% — доля в производстве «Полюса»
- Олимпиада 45%, Благодатное 17% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 5 649 — среднесписочная численность
- \$4,6 млн — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 1 285 тыс. т CO₂-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



РОССЫПИ

- Иркутская область
- 6% — доля в производстве «Полюса»
- 3% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 2 914 — среднесписочная численность
- \$1,06 млн — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 84 тыс. т CO₂-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



ВЕРНИНСКОЕ

- Иркутская область
- 11% — доля в производстве «Полюса»
- 10% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 1 204 — среднесписочная численность
- \$750 тыс. — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 112 тыс. т CO₂-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



КУРАНАХ

- Республика Саха (Якутия)
- 9% — доля в производстве «Полюса»
- 8% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 1 740 — среднесписочная численность
- \$155 тыс. — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 275 тыс. т CO₂-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



НАТАЛКА

- Магаданская область
- 18% — доля в производстве «Полюса»
- 16% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 1 785 — среднесписочная численность
- \$1,5 млн — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 162 тыс. т CO₂-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



СУХОЙ ЛОГ

- Иркутская область
- Завершено геолого-разведочное и заверочное бурение
- Идет подготовка feasibility study

ДОСТИЖЕНИЯ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2020 ГОДУ

В 2020 году «Полюс» продолжил реализацию инициатив, направленных на достижение целей устойчивого развития и повышение успешности нашего бизнеса.

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА 2020 ГОД

ВЫРУЧКА КОМПАНИИ, \$ МЛРД	ОБЩИЙ ОБЪЁМ ПРОИЗВОДСТВА ЗОЛОТА, ТЫС. УНЦИЙ	ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ ² , СОТРУДНИКОВ
5,0	2766	~6 000
СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ, ЧЕЛОВЕК	ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ ¹ , СОТРУДНИКОВ	КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)
20 385	104%	0,10
СНИЖЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 ГОДОМ	ОБЩИЕ РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ³ , \$ МЛН	МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ
28%	8,5	93,47%
ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ, \$ МЛН	НАЛОГОВЫЕ И ЛИЦЕНЗИОННЫЕ ПЛАТЕЖИ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ БЮДЖЕТ, \$ МЛН	БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ И СПОНСОРСКИХ ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ
50,6	645	73

¹ Исключается двойной учет сотрудников, которые в течение года перешли из одной категории в другую и прошли обучение по разным категориям.
² В 2020 году курс прошли 1 644 сотрудника, что составляет в общей сложности около 6 тыс. сотрудников с 2018 по 2020 год.
³ Учитывая средневзвешенный обменный курс доллара США к рублю на 2020 год – 72,15.

«ПОЛЮС» В ESG-РЕЙТИНГАХ ЗА 2020 ГОД

	ВСЕМИРНЫЙ ФОНД ДИКОЙ ПРИРОДЫ (WWF) И ООН В 2020 году «Полюс» занял третье место в ежегодном рейтинге открытости российских горнодобывающих и металлургических компаний в сфере экологической ответственности, разделив первое место в двух частях рейтинга: экологический менеджмент и раскрытие информации.		S&P GLOBAL CSA (РАНЕЕ SAM CSA) - Рейтинг Компании: 54 балла (по сравнению с 45 в 2019 году) - Процентиль: 72 (по сравнению с 63 в 2019 году)
	MSCI ESG RATING «А» (повышение с уровня «BBB», присвоенного в 2019 году) присвоен в начале 2020 года		SUSTAINALYTICS 27,5 по состоянию на апрель 2021: средний уровень риска (по шкале от 0 до 100, где 100 – наивысший уровень)
	CDP-РЕЙТИНГ В СФЕРЕ БОРЬБЫ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА «С» (повышение с уровня «D» в 2019 году)		CDP-РЕЙТИНГ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ «С» (повышение с уровня «D» в 2019 году)

НАШИ НАГРАДЫ В 2020 ГОДУ

	По итогам работы в 2020 году «Полюс» вошел в списки лидеров по двум индексам РСПП ⁴ : «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития».		«Полюс» стал лауреатом премии «Лучшее взаимодействие с инвесторами среди компаний с высокой капитализацией в России за 2020 год». «Полюс» также занял второе место в номинации «Лучшая компания в области ESG в России за 2020 год».
НАГРАДЫ БИЗНЕС-ЕДИНИЦ	- По итогам 2019 года «Полюс Магадан» стал победителем конкурса «Меценат года города Магадан» в номинации «Поддержка социально значимых проектов». - По итогам 2019 года «Полюс Вернинское» занял первое место в «Рейтинге хозяйствующих субъектов Иркутской области» в категории «Металлургический комплекс» за значительный вклад в социально-экономическое развитие региона.	НАГРАДЫ РУКОВОДСТВА⁵	- Михаил Стискин, старший вице-президент по финансам и стратегии ПАО «Полюс», занял третье место в категории «Лучший финансовый директор России – 2020». - Виктор Дроздов, директор Департамента деловых коммуникаций и связей с инвесторами ПАО «Полюс», был признан лучшим профессионалом в сфере связей с инвесторами в России за 2020 год.

⁴ Российский союз промышленников и предпринимателей.
⁵ Руководство «Полюса» получило ряд наград Московской биржи и издания Institutional Investor.

НАШ ОПЫТ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

За годы работы «Полюс» добился больших успехов в совершенствовании практик в области охраны труда, промышленной безопасности, защиты окружающей среды, деловой этики и управления персоналом. Мы придерживаемся ответственного подхода к достижению наших целей и созданию долгосрочной ценности. Сегодня «Полюс» является лидером как на российском, так и на мировом рынках.

Мы сделали все возможное, чтобы наша работа полностью соответствовала принципам устойчивого развития.

2012

- Подготовка первого отчета об устойчивом развитии «Полюса» и его независимая проверка

2013

- 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 коренных причин происшествий
- Создание комитетов по безопасности

2015

- Разработка документов, регламентирующих функционирование системы управления устойчивым развитием в соответствии с требованиями МФК и ICMM
- Создание рабочей группы в области устойчивого развития

2016

- Разработка целого спектра внутренних документов в области охраны труда, промышленной безопасности, охраны окружающей среды и социальной ответственности

2017

- Успешное прохождение оценки деятельности группы «Полюс» экспертной панелью ICMM и подтверждение членства в организации
- Определение приоритетных целей устойчивого развития ООН

2018

- 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

2019

- Повышение прозрачности в области ESG за счёт публикации подробной информации на корпоративном сайте и расширения отчетности об устойчивом развитии
- «Полюс Вернинское»: первая сертификация системы энергетического менеджмента на соответствие требованиям стандарта ISO 50001

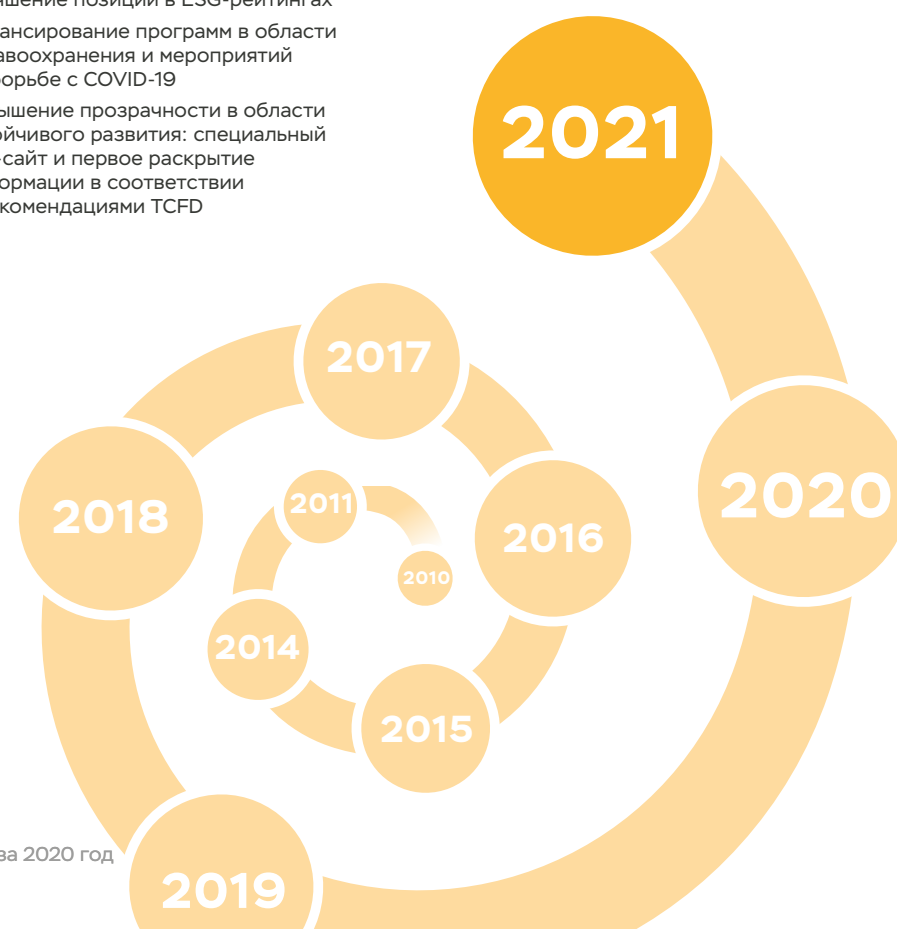
2020

- Публикация Официальной позиции группы «Полюс» по изменению климата
- Улучшение позиций в ESG-рейтингах
- Финансирование программ в области здравоохранения и мероприятий по борьбе с COVID-19
- Повышение прозрачности в области устойчивого развития: специальный веб-сайт и первое раскрытие информации в соответствии с рекомендациями TCFD

2021

(прогноз)

- Разработка климатической стратегии «Полюса» и более глубокая оценка климатических рисков
- Обеспечение эпидемиологической безопасности сотрудников
- Совершенствование организационной модели Компании
- Проведение первого в истории Компании комплексного анализа соблюдения прав человека



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Устойчивое развитие — неотъемлемая часть деятельности и корпоративной культуры «Полюса». Мы твёрдо убеждены в том, что ответственный подход к ведению горных работ будет способствовать экономическому, экологическому и социальному процветанию, а также поможет нам создавать и обеспечить максимальную стоимость для наших акционеров.

- 20 Управление устойчивым развитием
- 26 Приверженность принципам Глобального договора ООН
- 27 Вклад в достижение целей устойчивого развития
- 30 Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM)

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Мы уверены, что интеграция принципов устойчивого развития в наши бизнес-процессы является необходимым условием для развития и успеха Компании. При принятии стратегических решений мы всегда учитываем мнения заинтересованных сторон и потенциальное влияние наших решений на людей и окружающую среду.

«Полюс» стремится к максимальной эффективности используемых методов управления устойчивым развитием. В рамках системы управления устойчивым развитием эти методы базируются на корпоративной политике и стандартах по различным вопросам устойчивого развития, включая права человека и этику, благотворительные инициативы, взаимодействие с местными сообществами, а также защиту окружающей среды и охрану труда.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Действующая в Компании система управления деятельностью в области устойчивого развития является частью операционной модели «Полюса» и регламентирует все ключевые этапы годового цикла управления, начиная с планирования и постановки целей и заканчивая управленческими доработками, а также весь жизненный цикл активов Компании от геологоразведки до закрытия.

Система была разработана в соответствии с международными стандартами и рекомендациями, включая Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости 1–8 Международной финансовой корпорации, принципы устойчивого развития и программные заявления Международного совета по горному делу и металлам (ICMM).

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Для согласования действий по достижению существенных результатов в области устойчивого развития Компания определила пять стратегических целей на 2020–2027 годы.

1 Устойчивый рост производства при эффективном управлении экологическими и социальными рисками на каждой стадии жизненного цикла актива: геологоразведки, проектирования, добычи и обогащения, закрытия и рекультивации.

2 Высокие финансовые результаты на фоне следования принципам устойчивого развития в своей деятельности.

3 Достижение нулевого травматизма через культуру безопасности мирового уровня.

4 Выступать надёжным партнёром, в том числе для местных сообществ в регионах присутствия, и вести открытый диалог с заинтересованными сторонами, учитывая их интересы в процессе принятия решений.

5 Развитие команды профессионалов, нацеленных на достижение Компанией лидирующих позиций в отрасли, соблюдая принципы устойчивого развития.

В целях эффективной организации работы в сфере устойчивого развития в 2021 году «Полюс» обновил корпоративную стратегию. Стратегия развития Компании основана на пяти ключевых направлениях, работа по которым позволяет нам добиться устойчивости бизнеса.

На 2021 год «Полюс» поставил следующие цели по перераспределению наших приоритетов в рамках корпоративной стратегии:

- повышение требований в области ESG;
- повышение операционной эффективности;
- запуск новых гринфилд-проектов;
- усиление конкуренции за геологические активы;
- возможность реализации проекта подземной отработки Олимпиады.

ВНУТРЕННИЕ ДОКУМЕНТЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

«Полюс» разработал ряд корпоративных документов, регламентирующих внутренние практики по устойчивому развитию и управление связанными с ними рисками.

Основным документом, регулирующим деятельность «Полюса» в данной сфере, является стандарт по системе управления устойчивым развитием, который формализует организацию системы, включая основные приоритетные направления и распределение обязанностей.

Управление конкретными аспектами устойчивого развития, например взаимодействием с заинтересованными сторонами и безопасностью хвостохранилищ, регулируется отдельными корпоративными документами. Это обеспечивает применение комплексного подхода, в рамках которого внимание уделяется всем значимым направлениям устойчивого развития.

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

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

GRI 102-15 · GRI 102-29

GRI 102-30

В последнее время многие предприятия, включая наше, часто сталкиваются с тем, что, хотя определенные виды деятельности могут быть экономически выгодными, они влекут за собой неоднозначные экологические или социальные последствия. Мы считаем своей обязанностью учитывать наличие рисков и возможностей в области устойчивого развития и принимать взвешенные и этичные решения с их учётом.

В «Полюсе» действует система управления рисками и внутреннего контроля (см. раздел «Основные риски и факторы неопределённости» в [Годовом обзоре](#)). Система предназначена для выявления, оценки, принятия мер, контроля, повышения осведомленности и мониторинга различных рисков, с которыми сталкивается наша Компания.

Ответственность за систему управления рисками и внутреннего контроля несут как руководство, так и сотрудники Компании. Комитет по аудиту Совета директоров и генеральный директор отвечают за надёжность системы и максимальную эффективность мер, принимаемых для контроля и снижения рисков.

Оценка рисков выполняется по разным сферам (например, охрана труда и безопасность, финансовые последствия и т. д.). Особое внимание уделяется любому потенциальному влиянию, которое проект или инициатива могут оказать на отношения с заинтересованными сторонами (см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» на стр. 44). При оценке потенциального воздействия Компания всегда учитывает следующие факторы:

- интересы заинтересованных сторон, включая уязвимые и незащищенные группы населения, которые могут оказать влияние или оказаться под влиянием проекта, планируемого к реализации;
- потенциальные конфликты, которые могут поставить под угрозу проект или явиться следствием его реализации;
- возможности и отношения, которые могут быть построены в рамках реализации проекта.

“



Концепция устойчивого развития и Цели устойчивого развития ООН вдохновляют нас на трансформацию бизнеса. Мы гордимся тем, что состоим в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM), и стремимся использовать каждую возможность, чтобы внести свой вклад в развитие добывающей отрасли на основе интеграции ESG-принципов в управленческие

решения. Мы развиваем нашу нефинансовую отчётность, поскольку видим растущий запрос на нее со стороны заинтересованных сторон. Чтобы удовлетворить специальные запросы, мы решили выпустить наш первый отчёт по водопользованию. В будущем мы планируем публиковать более подробную информацию о хвостохранилищах и адаптации к изменению климата. Для нас прозрачность и подотчётность — это результат изменения структуры, движимой не только целеустремлённым руководством, но также культурой, убеждениями, процессами и практиками Компании».

ДАРЬЯ ГРИГОРЬЕВА

РУКОВОДИТЕЛЬ НАПРАВЛЕНИЯ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО КОМИТЕТА ICMM

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

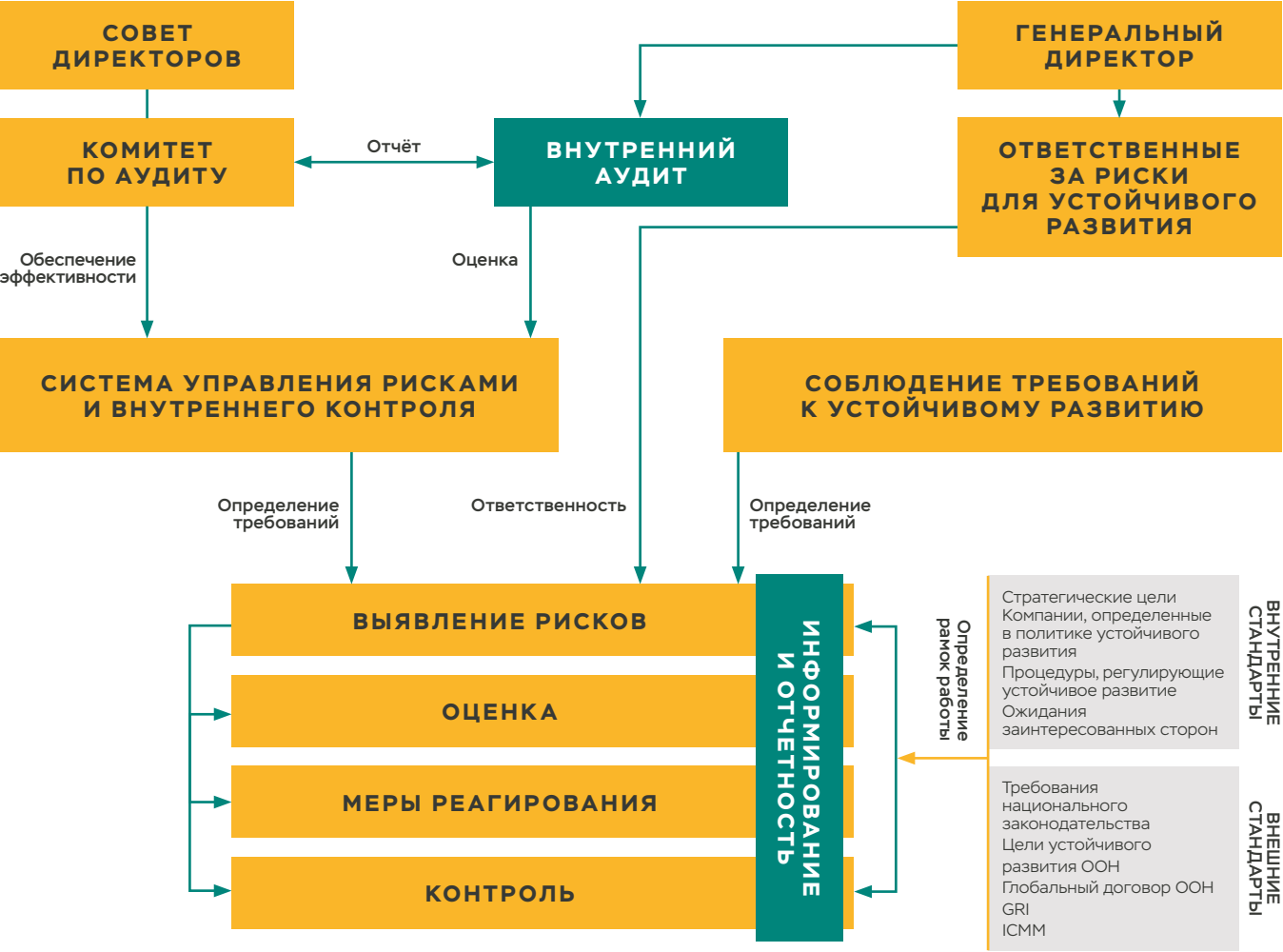
ПРОДОЛЖЕНИЕ

РИСКИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ «ПОЛЮСА»

ОСНОВНЫЕ РИСКИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ		
Область ESG, подверженная риску	Риск	Где узнать больше о риске
Защита окружающей среды		
Неблагоприятное воздействие на окружающую среду Неблагоприятное воздействие на окружающую среду: возможный ущерб окружающей среде, потенциальный вред флоре и фауне Прерывание деятельности из-за последствий изменения климата	ОПЕРАЦИОННЫЕ РИСКИ	Отчёт об устойчивом развитии, Охрана окружающей среды Отчёт об устойчивом развитии, раскрытие в соответствии с рекомендациями TCFD Годовой обзор, Основные риски и факторы неопределённости
Охрана труда и промышленная безопасность		
Профессиональные заболевания, несчастные случаи и производственный травматизм Безопасность на рабочем месте, в том числе соблюдение требований по охране труда и промышленной безопасности, а также ответственности и обязанностей работодателя Горные риски (обрушения бортов карьеров)	ОПЕРАЦИОННЫЕ РИСКИ	Отчёт об устойчивом развитии, Охрана труда и промышленная безопасность Годовой обзор, Основные риски и факторы неопределённости
Цепочка поставок		
Недостижение целей по обеспечению материально-техническими ресурсами (МТР), работами и услугами Недостижение целей по причине несвоевременной поставки, поставки некачественных МТР поставщиком, а также логистических ограничений	ОПЕРАЦИОННЫЕ РИСКИ	Годовой обзор, Основные риски и факторы неопределённости
Кадры		
Усиление конкуренции за квалифицированный персонал, включая технических специалистов Трудности с набором достаточного количества квалифицированных сотрудников и подрядчиков	ОПЕРАЦИОННЫЕ РИСКИ	Отчёт об устойчивом развитии, Наши сотрудники Годовой обзор, Основные риски и факторы неопределённости
Местные сообщества		
Взаимодействие с государственными органами Неспособность поддержать социально-экономическое развитие в регионах присутствия, что необходимо для поддержания выгодного сотрудничества с государственными органами	СТРАНОВЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ	Отчёт об устойчивом развитии, Местные сообщества Годовой обзор, Основные риски и факторы неопределённости
Корпоративное управление		
Несоблюдение требований законодательства и внутренних правил Несоблюдение операционных процедур, неэффективное управление изменениями или внутрикорпоративное мошенничество	ПРАВОВЫЕ РИСКИ	Годовой обзор, Корпоративное управление Годовой обзор, Основные риски и факторы неопределённости
Политика		
Усиление международного давления на Российскую Федерацию Риск, связанный с непредсказуемостью контекстных изменений на страновом и глобальном уровнях, включая введенные санкции или изменения в российских и межгосударственных нормативных актах	СТРАНОВЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ	Годовой обзор, Основные риски и факторы неопределённости

Перечень рисков в области устойчивого развития, конечно, намного шире. Существуют также другие риски в этой сфере, которые мы оцениваем, но которые не оказывают существенного влияния на нашу деятельность. Мы постепенно улучшаем систему управления рисками и внутреннего контроля и увязываем ее с вопросами ESG и повесткой в области изменения климата, чтобы оправдать ожидания социально ответственных инвесторов, сообществ, участвующих в продвижении концепции устойчивого развития, и других заинтересованных сторон.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОДОЛЖЕНИЕ

Управление вопросами устойчивого развития – неотъемлемая часть корпоративной системы управления «Полюса». Обязанности по управлению аспектами устойчивого развития в рамках деятельности предприятий «Полюса» распределены по всем организационным уровням Компании.

➤ Подробнее читайте в [Годовом обзоре](#).

УРОВЕНЬ ХОЛДИНГОВОЙ КОМПАНИИ

Совет директоров несет ответственность за определение стратегического видения и принятие основных решений в области устойчивого развития. Совет также отвечает за окончательное утверждение нефинансовой отчетности по устойчивому развитию и ежегодные обзоры результатов управления устойчивым развитием «Полюса».

Исполнительные комитеты оказывают поддержку Совету директоров в части рассмотрения вопросов, связанных с отчетностью и раскрытием информации, управлением рисками, аудитами, выдвижением кандидатур, вознаграждениями, а также стратегией и операционной деятельностью.

УРОВЕНЬ УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ

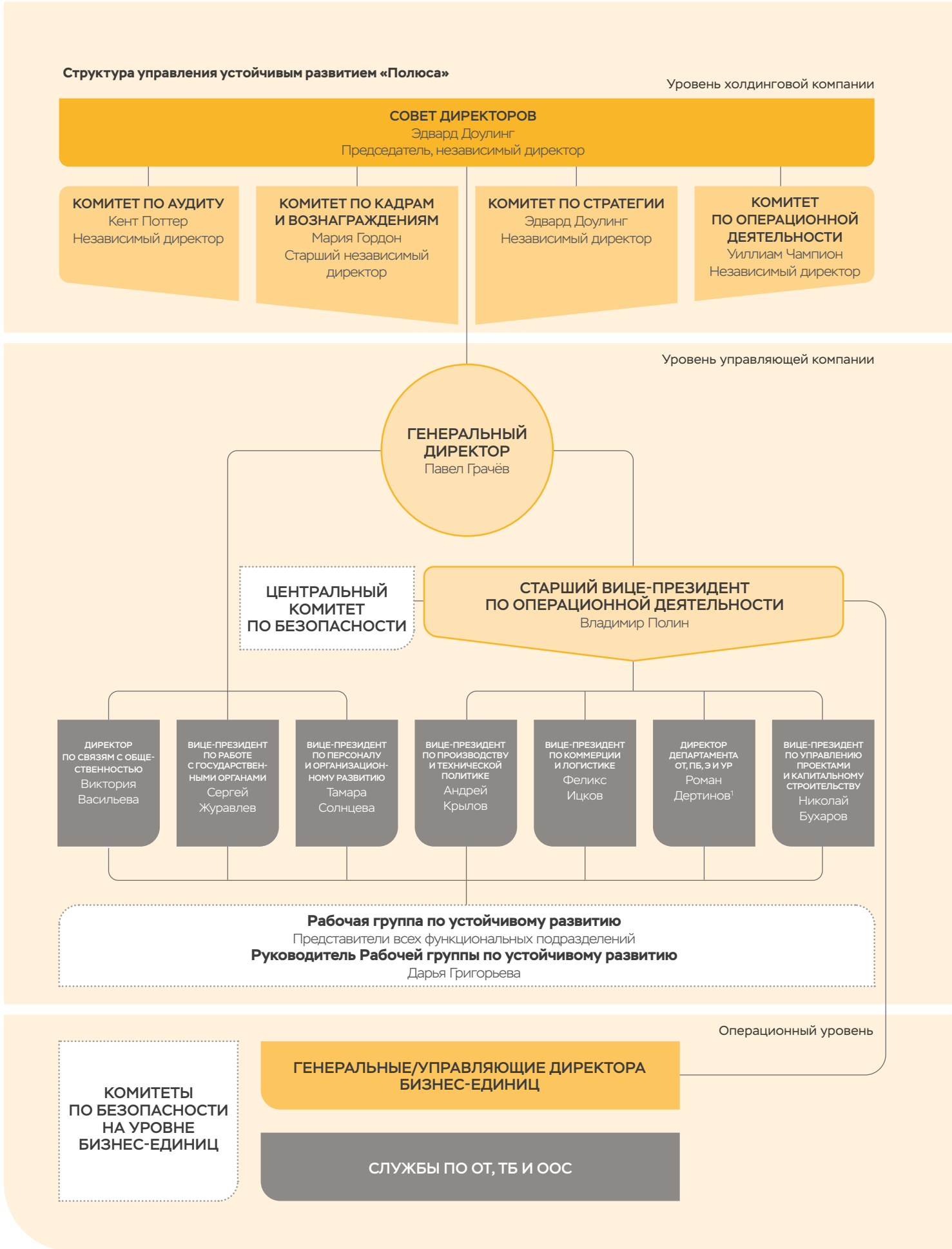
Генеральный директор осуществляет контроль за развитием системы устойчивого развития «Полюса», а также за распределением обязанностей, связанных с устойчивым развитием, между функциональными подразделениями. Центральный Комитет по безопасности обеспечивает своевременное принятие мер по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда и устранению экологических угроз. В ходе своей работы данный комитет непрерывно анализирует и оценивает проводимые Компанией мероприятия по обеспечению промышленной безопасности и защиты окружающей среды.

ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Роль Рабочей группы по устойчивому развитию заключается в интеграции принципов устойчивого развития в операционную деятельность «Полюса».

В «Полюс» создана интегрированная организационная структура управления вопросами ОТ, ПБ и ООС, действующая в каждой бизнес-единице и профессиональном сервисе. 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, выполняющий те же функции, что и центральный Комитет по безопасности.



¹ Роман Дертинов занимал эту должность до ноября 2020 года до своего ухода из Компании.

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРИНЦИПАМ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Принципы устойчивого развития всегда лежали в основе деятельности «Полюса». В марте 2019 года мы официально присоединились к инициативе Глобального договора ООН (ГД ООН) и продолжаем работать в этом направлении. Десять принципов Глобального договора в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией включены в существенные темы, которые Компания определила для себя как наиболее важные и актуальные.

В последние годы «Полюс» добился значительного прогресса в улучшении управленческих процессов в сфере управления персоналом, ОТ, ТБ и ООС и взаимодействия с местными сообществами. Также в соответствии с заложенными принципами Глобального договора ООН «Полюс» устанавливает новые стандарты деятельности, обновляет внутреннюю политику и постепенно повышает уровень раскрытия информации в области устойчивого развития.

ПРИНЦИПЫ	
1	Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека
2	Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека
3	Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров
4	Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда
5	Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда
6	Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости
7	Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности
8	Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды
9	Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий
10	Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество

СФЕРА/РАЗДЕЛ ОТЧЁТА	
	Права человека «Этика и права человека», стр. 40
	Трудовые отношения «Наши сотрудники», стр. 54
	Окружающая среда «Охрана окружающей среды», стр. 88
	Противодействие коррупции «Этика и права человека», стр. 48

ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



«Полюс» поддерживает Цели устойчивого развития (ЦУР) Организации Объединенных Наций, принятые в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН. Мы регулярно сопоставляем наши методы устойчивого развития с ЦУР и предпринимаем конкретные действия по тем ЦУР, в достижение которых Компания способна внести наибольший вклад. Признавая значимость всех 17 целей, «Полюс» сосредоточил внимание на восьми из них, которые особенно актуальны для нашего бизнеса. В своей деятельности мы фокусируемся на конкретных задачах в рамках этих Целей, чтобы максимально увеличить наш положительный вклад в их достижение.

Мы считаем, что с помощью ЦУР можем выстроить эффективную культуру устойчивого развития и продемонстрировать нашу приверженность принципам устойчивого развития инвесторам, акционерам и другим заинтересованным сторонам. Кроме того, полагаем, что, поддерживая повестку дня ООН по ЦУР, мы можем внести свой вклад в стабильное будущее для всех.

Вопросы ESG уже стали важным аспектом нашей деятельности. Чтобы повысить эффективность работы нашей Компании, мы интегрировали требования ESG в корпоративную стратегию и планируем и дальше повышать уровень соответствия Компании ESG-стандартам.

В 2021 году «Полюс» пересмотрит и обновит общую корпоративную стратегию и пересмотрит список соответствующих ЦУР для обеспечения его актуальности.



Цель 3: Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех и в любом возрасте

3.8. Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех.



Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех

4.4. К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.

Наши обязательства

- Строго следить за охраной труда и промышленной безопасностью на рабочем месте.
- Оказывать медицинские услуги сотрудникам.

Наши обязательства

- Обеспечение возможностей обучения для сотрудников.
- Сотрудничество с университетами и экспертами по обучению.
- Организация учебных программ и программ стажировки для студентов и выпускников.

Основные показатели за 2020 год

- «Полюс» представил программу тестирования сотрудников на COVID-19, [стр. 37](#).
- Компания сосредоточилась на устранении четырёх основных типов рисков для достижения эффективной профилактики травм и нулевого уровня аварийности, [стр. 78](#).

Основные показатели за 2020 год

- «Полюс» провел встречу «Открытый диалог» со студентами и преподавателями Сибирского федерального университета на темы финансов, налогов, управления персоналом и информационных технологий, [стр. 62](#).

155

ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19, \$ МЛН

>100

СТУДЕНТОВ ПРОШЛИ ПРАКТИКУ В КОМПАНИИ

ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

ПРОДОЛЖЕНИЕ



Цель 7: Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надёжным, устойчивым и современным источникам энергии для всех

7.1. К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к недорогому, надёжному и современному энергоснабжению.

7.2. К 2030 году значительно увеличить долю энергии из возобновляемых источников в мировом энергетическом балансе.



Цель 8: Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех

8.8. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.



Цель 9: Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям

9.1. Развивать качественную, надёжную, устойчивую и стойкую инфраструктуру, включая региональную и трансграничную инфраструктуру, в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех.



Цель 12: Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства

12.4. К 2020 году добиться экологически рационального использования химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла в соответствии с согласованными международными принципами и существенно сократить их попадание в воздух, воду и почву, чтобы свести к минимуму их негативное воздействие на здоровье людей и окружающую среду.

12.5. К 2030 году существенно уменьшить объём отходов путём принятия мер по предотвращению их образования, их сокращению, переработке и повторному использованию.



Цель 13: Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями

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



Цель 17: Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнёрства в интересах устойчивого развития

17.16. Укреплять Глобальное партнёрство в интересах устойчивого развития, дополняемое партнёрствами с участием многих заинтересованных сторон, которые мобилизуют и распространяют знания, опыт, технологии и финансовые ресурсы, с тем чтобы поддерживать достижение целей в области устойчивого развития во всех странах, особенно в развивающихся странах.

Наши обязательства - Проводить энергетические аудиты и повышать энергоэффективность. - Развивать энергетическую инфраструктуру в регионах присутствия «Полюса».	Наши обязательства - Предоставлять возможности трудоустройства и вносить экономический вклад в регионы присутствия. - Гарантировать достойные условия труда для всех сотрудников.	Наши обязательства Развитие объектов инфраструктуры в регионах деятельности в рамках программ социального партнёрства с местными органами власти.	Наши обязательства - Обеспечить рациональное использование природных ресурсов. - Работать только с ответственными поставщиками товаров и услуг.	Наши обязательства - Снизить выбросы парниковых газов за счёт постепенного перехода на возобновляемые источники энергии. - Повысить энергоэффективность деятельности Компании.	Наши обязательства - Поддерживать инициативы в области устойчивого развития, продвигаемые российским и мировым сообществом. - Сотрудничать с другими представителями отрасли. - Выстраивать взаимовыгодные отношения с местными властями.
--	--	--	--	---	--

Основные показатели за 2020 год «Полюс» ввел в эксплуатацию ВЛ 220 кВ «Усть-Омчуг — Омчак Новая», стр. 115. «Полюс» полностью отказался от производства энергии для своих потребностей из тяжёлых углеводородов, стр. 111.	Основные показатели за 2020 год Компания обновила Политику в области прав человека, стр. 56.	Основные показатели за 2020 год «Полюс» вложил средства в ремонт больниц в регионах присутствия, стр. 120. «Полюс» улучшил спортивную и детскую инфраструктуру в регионах присутствия, стр. 120.	Основные показатели за 2020 год «Полюс Вернинское» прошел сертификационный аудит в области обращения с цианидами, стр. 98. «Полюс» оптимизировал процессы управления на полигонах промышленных и бытовых отходов, стр. 98.	Основные показатели за 2020 год «Полюс» представил позицию Компании по изменению климата, стр. 110.	Основные показатели за 2020 год - В качестве члена ICMM «Полюс» участвовал в разработке Глобального отраслевого стандарта по управлению хвостохранилищами, стр. 30. - Экологи «Полюса» приняли участие в XVIII Всероссийском конгрессе «Охрана окружающей среды и обеспечение экологической безопасности: государственное регулирование — 2020»: стр. 88.
---	---	---	---	--	--

76%

ДОЛЯ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ В ПРОИЗВОДСТВЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

95,92%

СОТРУДНИКОВ БЫЛИ ОХВАЧЕНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ В 2020 ГОДУ

>50,6

ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, \$ МЛН

8,5

ИНВЕСТИРОВАНО В ПРИРОДООХРАННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, \$ МЛН

28%

СНИЖЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 ГОДОМ

6

ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ, В КОТОРЫХ ПРЕДСТАВЛЕН «ПОЛЮС»

ЧЛЕНСТВО В МЕЖДУНАРОДНОМ СОВЕТЕ ПО ГОРНОМУ ДЕЛУ И МЕТАЛЛАМ (ICMM)

10

ICMM
Партнёрство
в горнодобывающей
промышленности
в целях развития

В 2015 году «Полюс» вошёл в состав Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) — престижной международной организации, занимающейся продвижением ответственного подхода к добыче полезных ископаемых. Компания осознает, что многостороннее сотрудничество способствует эффективному управлению бизнесом и что членство в ICMM помогает «Полюсу» успешно решать экологические и социальные проблемы в деловой среде. Компания рассматривает работу с ICMM как отличный способ внести свой вклад в достижение Глобальных целей устойчивого развития. Мы заинтересованы в продолжении совместной работы и поддержке инициатив ICMM.

Наша работа с ICMM осуществляется в рамках тематических комитетов по разным существенным вопросам. По каждому такому вопросу существует профильная рабочая группа, которая разрабатывает и обновляет программы действий. Представителем Компании в Главном комитете по связям ICMM является руководитель направления по устойчивому развитию «Полюса» Дарья Григорьева, а в Совете ICMM Компанию представляет генеральный директор «Полюса» Павел Грачёв. В 2020 году наиболее интенсивную работу проводил Программный комитет по экологии. С гордостью сообщаем, что в марте 2021 года заместителем председателя этого комитета стала Дарья Григорьева.

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА «ПОЛЮСА» И ICMM

«Полюс» стремится реализовывать инициативы, продвигающие принципы и ценности устойчивого развития в горнодобывающей отрасли. Мы активно участвуем в разработке лучших отраслевых практик, которые, в свою очередь, помогают другим компаниям добиваться здорового прогресса в их собственном бизнесе.

Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами

В 2020 году была успешно завершена работа по разработке Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами (далее — Стандарт). Все компании — члены ICMM берут на себя обязательства по соблюдению требований нового стандарта. В начале 2021 года в «Полюсе» была создана внутренняя рабочая группа для решения организационных вопросов, связанных с внедрением Стандарта.

Наряду с Глобальным отраслевым стандартом управления хвостохранилищами «Полюс» принял участие в разработке практического руководства по внедрению Стандарта. Этот документ описывает рабочие примеры и инструменты, которые необходимо использовать для эффективного внедрения Стандарта в свои бизнес-процессы.

В 2020 году «Полюс» также активно работал над реализацией инициативы ICMM по созданию Протокола соответствия — контрольного списка для компаний, желающих соблюдать требования нового стандарта. «Полюс» имеет опыт обмена знаниями и навыками с другими организациями, и с помощью этого протокола компании смогут оценить свой прогресс по внедрению Стандарта в свою деятельность.

В 2021 году в рамках рабочей группы нашей основной задачей станет разработка плана внедрения Глобального стандарта. [Вся актуальная информация по этому вопросу размещена на нашем корпоративном сайте.](#)

Предложение к Конвенции ООН о биологическом разнообразии
В феврале 2020 года ICMM вместе с компаниями-участниками представил предложение в отношении Конвенции ООН о биологическом разнообразии. Предложение относится к плану действий на период после 2020 года по интеграции вопросов биоразнообразия в деятельность различных промышленных секторов. Как член ICMM, «Полюс» принимал непосредственное участие в подготовке этого предложения и готов внести свой вклад в его дальнейшее расширение. «Полюс», как компания, деятельность которой связана с добычей ресурсов и использованием экосистем, полностью осознает роль горнодобывающей промышленности в сохранении биоразнообразия, и мы поддерживаем усилия в рамках Конвенции по созданию глобальной программы сохранения биоразнообразия на период после 2020 года.

Программа Building Forward Better
В 2020 году в сотрудничестве с ICMM мы также тесно работали над созданием устойчивых сообществ, в том числе помогая сообществам оправиться от пандемии COVID-19. В сентябре ICMM в партнёрстве с международными неправительственными организациями Business Fights Poverty и The Partnering Initiative опубликовал программу Building Forward Better, цель которой — установить связь между краткосрочными и долгосрочными мерами по поддержке устойчивого развития сообществ. Эта программа также предоставляет компаниям практические инструменты и ресурсы, которые могут помочь им справиться с пандемией и определить оптимальные способы достижения роста. «Полюс» полностью поддерживает эту программу как пример совместной инициативы, способствующей позитивным изменениям в отрасли и мировой экономике.

РЕАЛИЗАЦИЯ ОЖИДАЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ICMM

В 2020 году мы планировали провести самостоятельную оценку выполнения требований ICMM на корпоративном уровне и во всех бизнес-единицах. Однако из-за пандемии COVID-19 было принято решение провести оценку только на корпоративном уровне и отложить полную оценку до 2021 года. Согласно результатам анализа 2020 года, деятельность Компании соответствует 15 ожидаемым результатам на корпоративном уровне из 29 проанализированных. Еще 13 ожиданий были частично достигнуты, а одно — неприменимо.



¹ Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

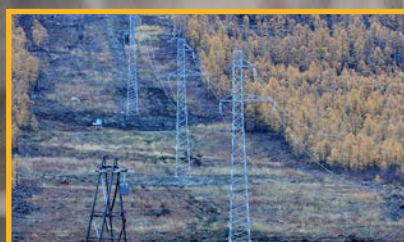
36 Меры по предотвращению распространения COVID-19



40 Этика и права человека



88 Охрана окружающей среды



54 Наши сотрудники



106 Потребление энергии и изменение климата



72 Охрана труда и промышленная безопасность

116 Поддержка местных сообществ

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

«Полюс» ставит целью обеспечение прогресса и развития во всех сферах, актуальных для нашей деятельности. При определении существенности мы также уделяем особое внимание мнению наших внутренних и внешних заинтересованных сторон. В связи с быстрым распространением COVID-19, существенной темой в 2020 году стала пандемия, и эта тема была включена в наш традиционно ответственный подход к обеспечению охраны труда и промышленной безопасности. Для «Полюса» важно, чтобы практики устойчивого развития Компании помогли нам укрепить свой портфель ESG-проектов и позиции в рейтингах ESG. Темы, представленные в таблице ниже, являются теми аспектами деятельности, по которым мы повысили наши рейтинги CSA S&P Global. Но мы не останавливаемся на достигнутом; у нас есть амбициозные цели в этих областях на будущее.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА «ПОЛЮСА»	ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА	НАШИ СОТРУДНИКИ	ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА	МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА
ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН		 		 	 	
ПРИНЦИПЫ ICMM	 № 1. Этические нормы ведения бизнеса № 3. Права человека № 10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	 № 2. Принятие решений № 10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	 № 4. Управление рисками № 5. Здоровье и безопасность	 № 6. Экологические показатели № 7. Сохранение биологического разнообразия № 8. Ответственное производство	 № 6. Экологические показатели	 № 9. Социальная деятельность
ПРОГРАММНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ICMM	Прозрачность доходов добывающей промышленности Партнёрство в горнодобывающей промышленности в целях развития			Рациональное использование водных ресурсов Подход к управлению хвостохранилищами Горные работы и охраняемые природные территории	Изменение климата	Коренные малочисленные народы
ПРИНЦИПЫ ГД ООН	№ 1–2. Права человека № 10. Противодействие коррупции	№ 3–6. Трудовые отношения		№ 7–9. Окружающая среда		
СТАНДАРТЫ GRI	201: Экономическая результативность 205: Противодействие коррупции 207: Налоги (новое) 405: Этническое и культурное многообразие и равные возможности 415: Общественная политика	202: Присутствие на рынке 401: Занятость 404: Подготовка и образование 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 419: Соответствие социально-экономическим требованиям	403: Здоровье и безопасность на рабочем месте	303: Вода 304: Биоразнообразие 305: Выбросы 306: Сбросы и отходы 307: Соответствие требованиям природоохранного законодательства	302: Энергетика 305: Выбросы	203: Непрямые экономические воздействия 204: Практика закупок 413: Местные сообщества
ВЛИЯНИЕ НА ОЦЕНКУ ESG (ПОВЫШЕНИЕ РЕЙТИНГА SAM В 2020 ГОДУ)	Значительное улучшение оценки ESG Корпоративное управление Кодекс этики Права человека	Значительное улучшение оценки ESG Привлечение и удержание кадров	Значительное улучшение оценки ESG Показатели трудовых практик Здоровье и безопасность на рабочем месте	Значительное улучшение оценки ESG Отчеты по экологии Политика защиты окружающей среды и системы управления Минеральные воды Риски, связанные с водными ресурсами	Небольшое улучшение оценки ESG. Наша цель достичь развития по данному направлению Операционная эффективность	Значительное улучшение оценки ESG Социальная отчётность Социальное воздействие на сообщества
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТЕМЫ НА 2020 ГОД	Меры по предотвращению распространения COVID-19, дополнительная информация на страницах 36 – 39	Меры по предотвращению распространения COVID-19	Готовность к чрезвычайным ситуациям Меры по предотвращению распространения COVID-19	Хвостохранилища Меры по предотвращению распространения COVID-19		Меры по предотвращению распространения COVID-19
СТРАНИЦА ОТЧЁТА	40	54	72	88	106	116

МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19



РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С COVID-19, \$ МЛН

155

ПЦР-ТЕСТОВ, ТЫС.

>187

ТЕСТОВ ИФА (IGG + IGM) ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ, ТЫС.

>31

ПРИБРЕТЕНО СИЗ, МЛН

>8,1

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Внедрение программы тестирования сотрудников на COVID-19.
- Создание фонда в размере \$13,9 млн для финансирования мероприятий по предотвращению распространения COVID-19 на Дальнем Востоке России.

Глобальный кризис 2020 года, вызванный пандемией COVID-19, бросил серьезный вызов «Полюсу» и потребовал принятия срочных мер, которые повлекли за собой реорганизацию производственных активов с целью сохранения как безопасности всех заинтересованных сторон, так и экономической стабильности. Своевременные действия по предотвращению распространения COVID-19 и управлению сопутствующими рисками позволили нам осуществлять нашу деятельность без перебоев, хотя мы были вынуждены отложить или реорганизовать несколько ранее запланированных проектов. Были затронуты некоторые ключевые инвестиционные проекты: результаты технико-экономического обоснования для ЗИФ-5 Благодатного и результаты предварительного технико-экономического расчёта для Сухого Лога были перенесены на второе полугодие 2020 года.

Принятие проактивных мер позволило нам сохранить устойчивость нашей деятельности. В целях предотвращения перебоев в работе и снижения рисков, связанных с процессами закупок, «Полюс» увеличил складские запасы.

Поставки расходных материалов и золота доре на аффинажные заводы не были прерваны и продолжались в соответствии с планом. Поставки оборудования и запчастей от российских и китайских партнёров также не пострадали; однако были перебои с поставками некритичных единиц оборудования от наших поставщиков в США и Европе. На предоставление услуг нашими подрядчиками также повлияли ограничения на полеты и требования самоизоляции. Такие услуги включали важные области деятельности, связанные с проектированием, бурением и строительством.

Безопасность и здоровье наших сотрудников и местного населения остаются основным приоритетом для «Полюса». На данный момент меры по противодействию COVID-19 остаются в силе на всех предприятиях, и Компания активно взаимодействует со специалистами в области здравоохранения и государственными службами экстренного реагирования, чтобы обеспечить упреждающий подход к любым изменениям эпидемиологической ситуации.

МЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2020 году «Полюс» представил ряд протоколов для борьбы с распространением COVID-19 среди сотрудников и активно поддерживает заболевших работников, чтобы обеспечить их успешное выздоровление. Мы строго придерживаемся актуальных рекомендаций федеральных и региональных медицинских служб, а также реализуем собственные инициативы по минимизации риска заражения COVID-19 внутри Компании.

ПЕРВОНАЧАЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

«Полюс» начал уделять пристальное внимание ситуации с COVID-19 на раннем этапе. По мере распространения вируса мы оперативно ввели комплекс мер по защите наших работников. К ним относятся обязательное ношение масок и перчаток, ежедневные проверки здоровья (включая измерение температуры) и ежедневная дезинфекция помещений, оборудования и транспортных средств. Мы также сформировали запасы средств индивидуальной защиты (СИЗ) и лекарств для работников и медперсонала. Сотрудники были проинформированы о мерах личной безопасности и призваны соблюдать правила социального дистанцирования. Разделение персонала на небольшие группы производилось как на производственных площадках, так и в офисах, рассадка людей в столовых была организована через одно сиденье.

Сроки работы работников на вахте были увеличены, а сотрудники московского головного офиса перешли на удалённую работу, за исключением тех, кто управляет критически важными системами, контролируемые исключительно из офиса. Были отменены служебные командировки в другие регионы России и за границу, а сотрудники Компании и члены их семей были проинформированы о необходимости воздерживаться от поездок по личным целям.

На всех производственных объектах «Полюса» были созданы карантинные зоны для борьбы со случаями COVID-19 среди сотрудников. В изоляторах работники получают лечение и диагностику с помощью компьютерной томографии. Сотрудники со средним или тяжёлым протеканием болезни переводятся в учреждения здравоохранения.

ПРОГРАММА ТЕСТИРОВАНИЯ НА COVID-19

GRI 403-6

«Полюс» также запустил программу тестирования на COVID-19, которая охватывает сотрудников всех подразделений, включая производственные активы и наши офисы в Красноярске, Бодайбо и Москве, а также подрядчиков «Полюса». Обнаружение на раннем этапе крайне важно для предотвращения широкого распространения инфекции. Это особенно касается вахтового персонала, поэтому для них тестирование является приоритетным.

Введено обязательное тестирование для сотрудников, намеревающихся посетить удалённые производственные

объекты; такие визиты разрешены только после получения отрицательного результата теста. Кроме того, любой сотрудник, у которого обнаружен COVID-19, должен соблюдать строгий карантин. На объектах созданы зоны обсервации для временного нахождения сотрудников и наблюдения за ними до того, как они будут допущены на предприятия.

Чтобы обеспечить своевременную обработку и получение результатов анализов для своих сотрудников, «Полюс» профинансировал закупку необходимого медицинского оборудования для лабораторий в четырёх основных регионах присутствия. В соответствии с действующей программой общее количество тестов, проведённых методом ПЦР, по состоянию на 31 декабря 2020 года составило 187 427, методом ИФА на IgG и IgM — свыше 31 тыс.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРОГРАММА ВАКЦИНАЦИИ

В рамках борьбы с COVID-19 Компания поставила цель создать и поддерживать коллективный иммунитет к вирусу среди сотрудников и подрядчиков.

В 2021 году на всех активах запускается программа вакцинации и регулярного тестирования методом ИФА, которое измеряет уровень антител IgG в крови, чтобы оценить наличие иммунитета и скорость изменения количества антител. Кроме того, была запущена масштабная информационная кампания в поддержку вакцинации от COVID-19.

К 1 апреля 2021 года слаженная работа всех задействованных подразделений позволила корпоративно вакцинировать 5 686 сотрудников первым компонентом вакцины «Спутник V». А 3 565 сотрудникам был введён уже второй компонент. К тому времени у 48,8% сотрудников «Полюса» выработались антитела к COVID-19 (у 26,6% — после вакцинации и у 22,2% — после болезни).

Реализация программы продолжается, и количество вакцинированных сотрудников растёт с каждым днём.

УРОВЕНЬ ВАКЦИНАЦИИ ОТ COVID-19 СРЕДИ СОТРУДНИКОВ «ПОЛЮСА», НОЯБРЬ 2020 — ЯНВАРЬ 2021



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Внедрение лучших доступных решений и быстрая адаптация к кризисам, таким как тот, что был вызван COVID-19, необходимы для поддержания безопасности и благополучия наших сотрудников.

МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРЫ

Наш ИТ-департамент позаботился о том, чтобы программное обеспечение Компании позволяло сотрудникам успешно переключаться на удалённый формат работы. Кроме того, в Компании активно используются новые и существующие корпоративные технологии для предотвращения распространения COVID-19, в том числе:

- цифровая система STOP.COVID, предназначенная для сбора, хранения и анализа данных о сотрудниках, включая результаты ПЦР и ИФА, информацию о перемещениях сотрудников, случаях госпитализации и вакцинации.
- чат-бот, который ежедневно отслеживает симптомы и собирает информацию о возможных контактах с инфицированными;
- QR-коды с информацией о планах действий и мерах, которые необходимо предпринять в случае повышенного риска заражения. QR-коды были впервые внедрены на Вернинском, чтобы ускорить процесс идентификации рисков на производственной площадке.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ¹

Являясь крупным предприятием в регионах нашего присутствия, мы осознаем свою ответственность за обеспечение безопасности и социального благополучия местных сообществ в сложившейся ситуации. «Полюс» вкладывает значительные средства в улучшение медицинской

инфраструктуры, оказывая региональным и местным учреждениям здравоохранения разнообразную поддержку — от приобретения необходимого медицинского оборудования и средств индивидуальной защиты до создания лабораторий для тестирования на COVID-19.

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

Около \$4,2 млн было направлено на поддержку медицинских учреждений в виде приобретения оборудования, средств для лечения и СИЗ.

Приобретены два компьютерных томографа для Олимпиады и Северо-Енисейской районной больницы. Кроме того, «Полюс» оснастил различные районные и городские больницы 23 аппаратами искусственной вентиляции легких (ИВЛ), четырьмя транспортировочными изолирующими боксами, переносным газоанализатором и лабораторным оборудованием.

Финансирование получили больницы в Ачинске, Лесосибирске, Енисейске, Канске, Северо-Енисейском и Красноярске, в том числе Красноярский краевой клинический центр материнства и детства.

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Объём финансирования, выделенного «Полюсом» на мероприятия по борьбе с COVID-19 в Иркутской области, превысил \$1,7 млн.

На эти средства закуплено оборудование для трех больниц в отдаленных селах области, а также для лечебно-диагностического комплекса районной больницы г. Бодайбо. Ранее «Полюс» уже профинансировал реконструкцию Бодайбинской больницы, которая получила компьютерный томограф, мобильный рентгеновский аппарат, анализатор свертывания крови, бесконтактные термометры и другое оборудование.

Также «Полюс» поставил 18 аппаратов ИВЛ другим учреждениям здравоохранения Иркутской области.

ЯКУТИЯ

Больницы Республики Саха получили девять аппаратов ИВЛ и другое медицинское оборудование, закупленное «Полюсом», в частности изоляционный бокс для пациентов, высокоэффективные комплекты фильтров для очистки воздуха и многофункциональные медицинские мониторы.

Для проведения тестирования была оборудована лаборатория COVID-19 в Алдане. В Алданскую центральную районную больницу, районную администрацию и поселок Нижний Куранах были переданы средства индивидуальной защиты.

Финансирование мероприятий по поддержке Республики Саха составило \$166 тыс.

МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

Медицинские учреждения Магаданской области получили от «Полюса» 15 аппаратов ИВЛ, а также современную систему компьютерной томографии. Приобретение последней спонсировалось совместно с «Золоторудной компанией Павлик».

Также было закуплено оборудование для Магаданского областного центра профилактики и борьбы со СПИД (оборудование для проведения ПЦР и расходные материалы) и Тенькинской районной больницы (помещения которой также ранее были отремонтированы при поддержке «Полюса»).

Общая сумма финансирования, направленного на предотвращение распространения COVID в регионе, составила около \$1,1 млн.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ФОНД ПО БОРЬБЕ С COVID-19 НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

«Полюс» совместно с Фондом развития Дальнего Востока учредили фонд по борьбе с распространением COVID-19 на Дальнем Востоке России с целевым объемом в размере \$13,9 млн. Средства идут на финансирование эпидемиологических мероприятий по борьбе с COVID-19, закупку медицинского оборудования и средств индивидуальной защиты для учреждений здравоохранения в регионах Дальнего Востока, в том числе больниц в Магаданской области и Якутии. Часть первого взноса «Полюса» в фонд в размере \$3,5 млн была направлена в эти два региона.

Оставшиеся средства пошли на поддержку всех регионов Дальневосточного федерального округа. Фонд также поддержали

и другие компании, работающие на Дальнем Востоке, которые были приглашены к участию в программе.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Столкнувшись с беспрецедентными вызовами, мы считаем, что стратегическое партнерство имеет решающее значение для поддержания устойчивости общества в условиях кризиса COVID-19. В регионах присутствия, таких как Магаданская область и Якутия, мы несём ответственность за местных жителей.

ЦЕЛИ НА 2021 ГОД

Пока пандемия не будет взята под контроль и риски для благополучия наших сотрудников и местных сообществ не будут полностью устранены, «Полюс» будет активно бороться с распространением COVID-19. В 2021 году мы продолжим принимать меры по следующим направлениям:

- обеспечение эпидемиологической безопасности сотрудников;
- повышение готовности медицинского персонала к мобилизации;
- оказание необходимой поддержки местным сообществам.

В начале 2021 года «Полюс» запустил общекорпоративную программу вакцинации от COVID-19 на всех производственных объектах. Наша цель — сделать вакцину доступной для всех сотрудников и подрядчиков.



¹ Суммы финансирования включают общий объем помощи, оказанной регионам как в денежной, так и в натуральной форме.

ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА



УРОВЕНЬ КОРРУПЦИИ

Нулевой

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ КУРС ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

~6000

ОЧНЫХ ИНСТРУКТАЖЕЙ ПО ВОПРОСАМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

>1000

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

- Экономическая эффективность
- Противодействие коррупции
- Налогообложение
- Многообразие и равные возможности
- Общественная политика
- Противодействие распространению COVID-19

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Публикация обновлённой Политики в области защиты прав человека.
- Проведение информационной кампании, посвящённой Кодексу корпоративной этики.
- Корректировка позиции коррупционных рисков в корпоративной системе управления рисками.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ISMM



ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2020 ГОДУ

Цель	Статус	Прогресс за 2020 год
Обновление Политики в области защиты прав человека	Достигнута	«Полюс» официально утвердил обновлённую Политику в области защиты прав человека, которая охватывает кадровую политику, условия труда, работу службы безопасности и другие вопросы. Политика основана на передовых международных практиках и нормах
Проведение информационной кампании о Кодексе корпоративной этики и корпоративных ценностях «Полюса»	Достигнута	Компания выпустила серию обучающих видеороликов о ценностях «Полюса», разработала онлайн-курс по Кодексу корпоративной этики, а также подготовила тематические плакаты

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

- Кодекс корпоративной этики
- Антикоррупционная политика
- Политика в области защиты прав человека
- Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами
- Стандарт по взаимодействию с коренными малочисленными народами

Внешние

- Конституция Российской Федерации
- Глобальный договор ООН
- Всеобщая декларация прав человека
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда
- Конвенция ООН против коррупции
- Конвенция ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок
- Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию

¹ Этические нормы ведения бизнеса.

² Права человека.

³ Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

“



Высокие этические стандарты и добросовестное поведение являются обязательными для любого лидера отрасли. Они также обеспечивают стабильную работу и устойчивое развитие такой растущей компании, как «Полюс». В течение последних нескольких лет Совет директоров и менеджмент Компании уделяли основное внимание созданию основ для этой культуры совершенства. Нам приятно видеть, что этот упорный труд проявляется в культуре Компании.

В равной степени Совет директоров и менеджмент разделяют мнение о том, что только за счёт прозрачности и честного корпоративного поведения Компания может приносить пользу своим заинтересованным сторонам. «Полюс» стремится придерживаться этих принципов не только в своей деятельности, но и во всей цепочке поставок».

МАРИЯ ГОРДОН
СТАРШИЙ НЕЗАВИСИМЫЙ
ДИРЕКТОР

GRI 103

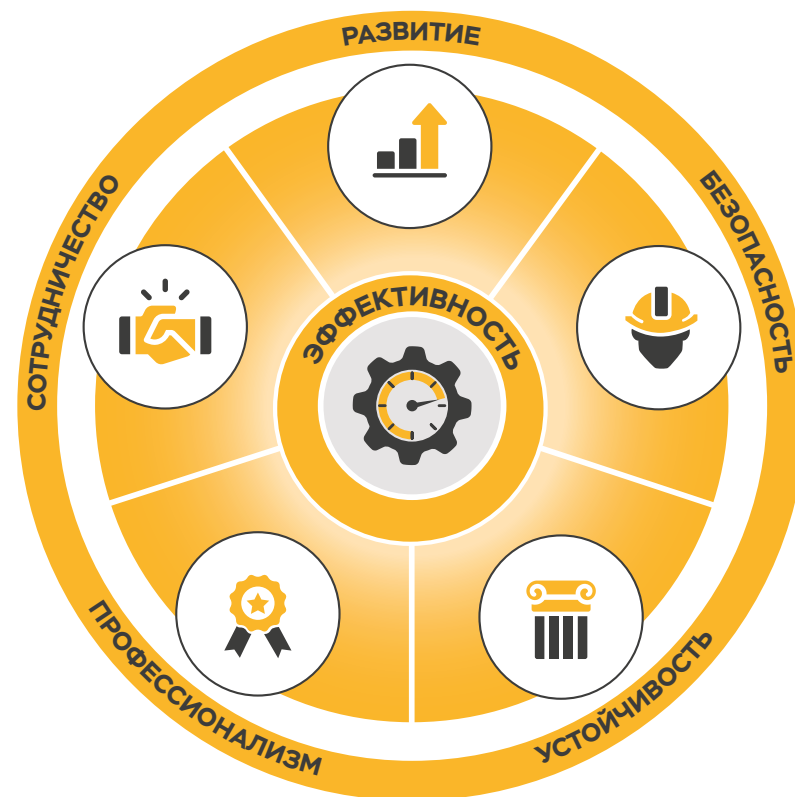
«Полюс» придерживается этического подхода к ведению бизнеса. Соблюдение прав сотрудников, партнёров, а также местных сообществ в регионах присутствия является нашим приоритетом.

В рамках социального взаимодействия Компания оказывает существенное влияние на все заинтересованные стороны и в этой связи мы считаем необходимым применять методы ответственного ведения деятельности. К ним относятся: абсолютная нетерпимость в отношении коррупции, поддержание открытого диалога, прозрачность и доступность информации, а также уважение прав всех внутренних и внешних заинтересованных сторон.

В «Полюсе» принят Кодекс корпоративной этики, отражающий миссию Компании и корпоративные ценности, по которым мы определяем правильность наших действий, а также стандарты, которых мы придерживаемся для обеспечения успешного взаимодействия на каждом уровне, как в рамках Компании, так и при взаимодействии с партнёрами и обществом.

«Полюс» – динамичная компания. Постоянное развитие, достижение успеха в ведении деятельности и положительный вклад в общество имеют для нас большое значение. Мы уделяем первоочередное внимание построению долгосрочных отношений с заинтересованными сторонами, которые базируются на уважении, честности и открытости. В перечень существенных аспектов устойчивого развития Компании также входит поддержание деловой репутации.

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ «ПОЛЮСА»



ЭТИКА И ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

«Полюс» стремится придерживаться высочайших стандартов этического ведения бизнеса. Мы постоянно информируем заинтересованные стороны о нашем принципе абсолютной нетерпимости в отношении коррупции и взяточничества. Компания принимает строгие меры по предотвращению и эффективному устранению последствий противоправных действий. Сотрудники бизнес-единиц Компании обязаны придерживаться этических принципов поведения, изложенных в корпоративных политиках и нормативных документах.

Одним из таких основополагающих документов является Кодекс корпоративной этики, который необходим нам, чтобы всегда помнить о наших глобальных целях, а также о том, что в основе нашей деятельности лежат такие ценности, как эффективность, профессионализм, сотрудничество, развитие, безопасность и устойчивое развитие.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАМПАНИЯ, ПОСВЯЩЕННАЯ КОДЕКСУ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КОРПОРАТИВНЫМ ЦЕННОСТЯМ

Для привлечения внимания и приобщения сотрудников к ценностям Компании «Полус» организовал в 2020 году крупномасштабную информационную кампанию, посвящённую корпоративным ценностям и Кодексу корпоративной этики. Кампания включала в себя ряд аспектов.

1. Подготовка серии видеоматериалов о миссии и ценностях «Полюса»

Видеоматериалы были посвящены следующим темам:

- миссия и ценности;
- эффективность;
- профессионализм;
- сотрудничество;
- безопасность;
- развитие;
- устойчивое развитие.

Видеоматериалы были направлены в Департамент по связям с общественностью, который разместил их в социальных сетях.



Материалы
коммуникационной
кампании

2. Дополнительный тираж Кодекса корпоративной этики

Дополнительно напечатано 3 тыс. экземпляров Кодекса корпоративной этики, которые направлены в Красноярск.

3. Внедрение корпоративных ценностей «Полюса» в образовательную политику Компании

Образовательная политика Компании охватывает разработку программ обучения и развития.

4. Разработка дистанционного курса обучения по Кодексу корпоративной этики, с практическими примерами для отработки конкретных рабочих сценариев

5. Оформление плакатов в поддержку информационной кампании

В целях визуального продвижения корпоративных ценностей, информирования о горячей линии и антикоррупционных инициативах «Полюса» была создана серия соответствующих плакатов.

6. Изготовление промоматериалов

Для каждой бизнес-единицы был выпущен дополнительный тираж информационных материалов в форме кубиков, на гранях которых изложены ценности Компании.



Материалы коммуникационной кампании



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Разнообразные способы привлечения внимания позволяют Компании охватить большее число сотрудников и донести до них всю необходимую информацию.

¹ Этические нормы ведения бизнеса.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Мы понимаем, что рост бизнеса во многом зависит от того, насколько успешно выстроены взаимоотношения с заинтересованными сторонами. В связи с этим мы стремимся в любых обстоятельствах учитывать мнение заинтересованных сторон и их экономические, социальные и экологические потребности.

Заинтересованные стороны Компании — это те социальные группы, чьи интересы, состояние здоровья и безопасность могут быть затронуты нашей деятельностью. Чтобы обеспечить надлежащий индивидуальный подход к каждой из заинтересованных сторон,

мы определяем соответствующие группы таких сторон, а также их потребности и ожидания. В число основных заинтересованных сторон Компании входят акционеры, местные и федеральные органы власти и надзорные органы, сотрудники и подрядчики, местное население, поставщики, СМИ, НГО и отраслевые организации.

В «Полюсе» принята Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами, регламентирующая основные аспекты взаимодействия между Компанией и заинтересованными сторонами. Данный внутренний документ

определяет подход к управлению взаимодействием с заинтересованными сторонами и разработке стратегий взаимодействия. В дополнение к внутренней политике наша система эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами включает широкий ряд интерактивных инструментов и механизмов. В частности, в Компании функционируют круглосуточная горячая линия, ящики для конфиденциальных обращений, установленные в бизнес-единицах, и электронный адрес (info@polyus.com) для получения обратной связи от заинтересованных сторон.



1 АКЦИОНЕРЫ, ЗАЁМЩИКИ, ДЕРЖАТЕЛИ ОБЛИГАЦИЙ

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

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

Механизмы взаимодействия

- Годовые общие собрания акционеров
- Регулярный обмен информацией в бумажном и электронном виде
- Регулярные встречи с институциональными акционерами
- Доступ через [сайт Компании](#)
- Информационная рассылка

Ответственные органы в Компании

- Высшее руководство
- Департамент деловых коммуникаций и связей с инвесторами

Ключевые события 2020 года

- Взаимодействие с организациями, определяющими ESG-рейтинг компаний (включая рейтинги MSCI, SAM и Sustainalytics)

2 СОТРУДНИКИ И ПОДРЯДЧИКИ

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Охрана труда и промышленная безопасность
- Условия труда
- Перспективы карьерного роста
- Оплата труда, льготы и социальный пакет
- Подготовка и образование

Механизмы взаимодействия

- Прямое взаимодействие с работниками через руководителей и менеджеров
- Корпоративная газета «Территория Полюса»
- Внутренний веб-портал
- Информационная рассылка на уровне предприятия
- Горячая линия
- Ящики для анонимных обращений
- Корпоративные спортивные и культурные мероприятия, профессиональные соревнования
- Волонтёрские проекты
- Опросы сотрудников
- Договорные отношения

Ответственные органы в Компании

- Департамент по подбору и развитию персонала
- Департамент ОТ, ПБ, Э и УР
- Блок по производству и технической политике

Ключевые события 2020 года

- Меры по предотвращению распространения COVID-19
- Открытие клуба саморазвития для сотрудников, занятых на Вернинском месторождении

Подробная информация в разделах «Наши сотрудники», «Охрана труда и промышленная безопасность»

3 ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И НАДЗОРНЫЕ ОРГАНЫ

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

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

Механизмы взаимодействия

- Соглашения о социально-экономических партнёрствах
- Благотворительные и спонсорские проекты
- Конференции и форумы

Ответственные органы в Компании

- Департамент по работе с государственными органами

Ключевые события 2020 года

- Меры по предотвращению распространения COVID-19
- Работа над социально-экономическими проектами в рамках действующих соглашений о сотрудничестве между «Полюсом» и органами власти в регионах нашего присутствия

Подробная информация в разделах «Меры по предотвращению распространения COVID-19», «Поддержка местных сообществ»

4 НГО И ОТРАСЛЕВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

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

Механизмы взаимодействия

- Регулярное взаимодействие с компетентными российскими и международными организациями
- Участие в деятельности комитетов и рабочих групп

Ответственные органы в Компании

- Департамент по связям с общественностью
- Департамент по работе с государственными органами
- Направление по устойчивому развитию

Ключевые события 2020 года

- Обмен знаниями об ESG-приоритетах и возможностях в рамках ESG Wage, организованной NRF¹
- Разработка Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами
- Приглашение принять участие в саммите лидеров ООН

Подробная информация в разделах «Наши сотрудники», «Охрана труда и промышленная безопасность»

5 ПОСТАВЩИКИ

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Соглашения о поставках товаров
- Порядок расчётов

Механизмы взаимодействия

- Тендеры
- Договорные отношения
- Семинары

Ответственные органы в Компании

- Подразделение коммерции и логистики

Ключевые события 2020 года

- Внедрение утверждённой стандартной процедуры закупок
- Внедрение системы каршеринга в Магадане

Подробная информация в разделе «Работа с поставщиками»

6 МЕСТНОЕ И КОРЕННОЕ НАСЕЛЕНИЕ

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Потенциальное воздействие на окружающую среду и общество
- Возможности трудоустройства
- Развитие инфраструктуры

Механизмы взаимодействия

- Информационная рассылка и специализированная коммуникация
- Открытые собрания и встречи
- Ящики для анонимных обращений
- Благотворительная деятельность
- Социальные программы
- Горячая линия

Ответственные органы в Компании

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

Ключевые события 2020 года

- Меры по предотвращению распространения COVID-19
- Модернизация спортивной площадки «Перевал» в национальном парке «Красноярские столбы»
- Капитальный ремонт лечебно-диагностического отделения районной больницы г. Бодайбо

7 СМИ

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Широкий круг вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны

Механизмы взаимодействия

- Пресс-релизы, брифинги
- Презентации и интервью
- Обмен информацией в электронном виде

Ответственные органы в Компании

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

Ключевые события 2020 года

- Проактивное взаимодействие с российскими и зарубежными СМИ

Подробная информация на официальном сайте «Полюса» (www.polyus.com)

¹ 8 октября 2020 года «Полюс» принял участие в конференции по вопросам ESG «Проблемы и возможности в горнодобывающем секторе: корпоративные тематические исследования» (Challenges and Opportunities in the Mining Sector — Company Case Studies). Мероприятие было организовано Natural Resources Forum (NRF) и посвящено обсуждению основных возможностей и препятствий, с которыми сталкиваются компании добывающей промышленности при реализации принципов устойчивого развития в своей деятельности. С более подробной информацией об участии «Полюса» в мероприятии можно ознакомиться на официальном сайте Компании.

ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

«Полюс» признаёт важность соблюдения прав человека и активно работает в этом направлении, интегрировав принципы и ценности в сферу прав человека в деятельность Компании. Кроме того, «Полюс» стремится к тому, чтобы подрядчики, поставщики и другие деловые партнёры так же внимательно относились к теме прав человека. Компания обязуется информировать их о требованиях своей политики в этой сфере. В своей деятельности Компания придерживается Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, утверждённых Советом ООН в 2011 году, а также

требований, которые содержатся в следующих документах:

- Конституции Российской Федерации;
- Всеобщей декларации прав человека;
- Международном пакте о гражданских и политических правах;
- Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах;
- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;

- Добровольных принципах по обеспечению безопасности и прав человека;
- Руководящих принципах ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека;
- Декларации Организации Объединённых Наций о правах коренных народов;
- Глобальном договоре ООН.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА GRI 102-16

В апреле 2020 года была официально утверждена обновлённая Политика Группы «Полюс» в области защиты прав человека, затрагивающая вопросы кадровой политики, условий труда и работы службы безопасности. Политика разработана на основании лучших международных практик и таких документов, как Всеобщая декларация прав человека, Глобальный договор ООН, Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека, Принципы ICMM и др.

Политика в области защиты прав человека дополняет нормы законодательного регулирования сферы деятельности службы безопасности «Полюса». Компания поддерживает высокий уровень профессионализма среди сотрудников своей службы безопасности благодаря тщательному отбору, системе обучения, разработанным корпоративным документам и внутренним регламентам.

В рамках своих обязательств по защите прав человека Компания придерживается определённых принципов, на которых основывается её текущая деятельность.

Для обеспечения соответствия внутренних политик и практик «Полюса» данным принципам Компания осуществляет мониторинг эффективности своей деятельности и выполняет оценку рисков в области защиты прав человека. Кроме того, в Компании налажено получение обратной связи от заинтересованных сторон через особые каналы и механизмы. Мы оперативно реагируем на нарушения, а также отвечаем на все запросы, касающиеся защиты прав человека. Чтобы ознакомить сотрудников Компании с принципами политики в области прав человека, был разработан дистанционный курс по положениям документа, который включает теоретическую и практическую части.



СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ

GRI 102-16

Предупреждение коррупции — одна из приоритетных задач Компании. Мы убеждены, что действия коррупционного характера препятствуют развитию бизнеса, и потому стремимся не допускать подобных нарушений.

В Компании утверждены 10 принципов в области противодействия коррупции, на которых строится соответствующая стратегия. Соблюдение данных принципов гарантирует не только эффективное функционирование Компании в настоящем, но и её устойчивое развитие в будущем.

ПРИНЦИПЫ «ПОЛЮСА» В ОБЛАСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ



СИСТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

GRI 102-25 · GRI 205-2

В рамках пересмотра действующей Антикоррупционной политики была внедрена система управления рисками в области противодействия коррупции. Данная система, принятая на всех уровнях Компании, определяет зоны ответственности каждого уполномоченного лица и органа. Требования Антикоррупционной политики распространяются на всех сотрудников Компании. Более чёткое распределение обязанностей и задач между сотрудниками поможет нам более эффективно реализовать свои планы и добиться поставленных целей в противодействии коррупции.

В этом году антикоррупционная система не претерпела существенных модификаций в связи с тем, что значительные изменения произошли в предыдущем отчётном периоде. В 2020 году мы сосредоточили свое внимание на более детальной проработке ряда аспектов системы. В частности, мы обновили Антикоррупционную политику и повысили профиль коррупционного риска в системе рисков корпоративного уровня.

В течение года Компания проводила масштабную работу по налаживанию механизмов информирования о предполагаемых случаях коррупции. В Компании создан специальный почтовый ящик для обращений по противодействию коррупции. В следующем году мы планируем автоматизировать сбор данных с помощью инструмента Compliance Sockpit. Такой механизм позволит сотруднику связаться с Компанией напрямую и сообщить о потенциальном конфликте интересов или обратиться за консультацией в отношении наличия/отсутствия потенциального конфликта интересов, а также обеспечит принятие необходимых мер в целях оперативного и эффективного разрешения проблемы.

КОРРУПЦИОННЫЕ РИСКИ

GRI 205-1

«Полюс» регулярно осуществляет оценку коррупционных рисков в Компании. До 2019 года такие риски относились к категории рисков, связанных с несоблюдением требований законодательства и внутренних процедур. Однако в 2020 году Компания пересмотрела эту классификацию и выделила коррупционные риски в отдельную категорию рисков корпоративного уровня. При этом в рамках общей оценки

СИСТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Генеральный директор	- Определяет стратегические направления антикоррупционной системы - Обеспечивает распределение ресурсов, необходимых для соблюдения законодательства о противодействии коррупции - Утверждает внутренние документы в области противодействия коррупции
Уполномоченное лицо	- Осуществляет контроль исполнения мер, принятых в рамках корпоративной и антикоррупционной политики - Обеспечивает информирование и консультирование сотрудников Компании в области противодействия коррупции
Управление противодействия коррупции	- Осуществляет разработку внутренних документов и практических мероприятий в области противодействия коррупции - Выполняет анализ коррупционных рисков - Отслеживает требования действующего законодательства - Обеспечивает взаимодействие подразделений Компании, её сотрудников и третьих лиц по вопросам противодействия коррупции
Блок внутреннего контроля и аудита	- Выполняет анализ результатов мероприятий по управлению рисками - Оказывает содействие вышестоящим уполномоченным лицам в ходе оценки рисков
Структурные подразделения по подбору и развитию персонала	- Обеспечивают ознакомление сотрудников с принципами антикоррупционной политики - Утверждают кандидатов на должности, обеспечивая выявление коррупционных рисков на раннем этапе

рисков было определено пять факторов риска: несоблюдение применимого антикоррупционного законодательства при осуществлении деятельности Компании, неспособность Компании предотвратить действие коррупционного характера, нарушение или несоблюдение местного законодательства в области противодействия коррупции, внутрикорпоративное мошенничество и конфликт интересов. Такие риски имеют большое значение для Компании, поскольку они сопряжены с потенциально серьёзными последствиями. В 2021 году мы не планируем снижать категорию таких рисков.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

В 2020 году мы успешно выполнили план мероприятий, направленных на противодействие коррупции: все стратегические задачи и инициативы завершены в срок, а результаты нашей деятельности получили высокую оценку Комитета по аудиту.

В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 «Полюс» столкнулся с серьёзными трудностями при закупке средств индивидуальной защиты и медикаментов. Рынок этих товаров неоднократно подвергался манипуляциям, поэтому мы тщательно отслеживали каждую операцию по закупке. Мы разработали упрощённую процедуру закупок, которая предусматривала особый контроль за обеспечением соблюдения внутренних требований Компании. В результате нам удалось избежать недобросовестных действий и предотвратить возможные нарушения. Случаев коррупции не выявлено. Следует отметить, что, несмотря на сложную ситуацию, нарушений планов закупок не произошло.

ОБУЧЕНИЕ
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ
КОРРУПЦИИ

GRI 205-2

Антикоррупционная политика распространяется на весь персонал Компании, и требования данной политики регулярно доводятся до сведения всех сотрудников. Как правило, соответствующие требования и обязательства изложены в договорах с контрагентами.

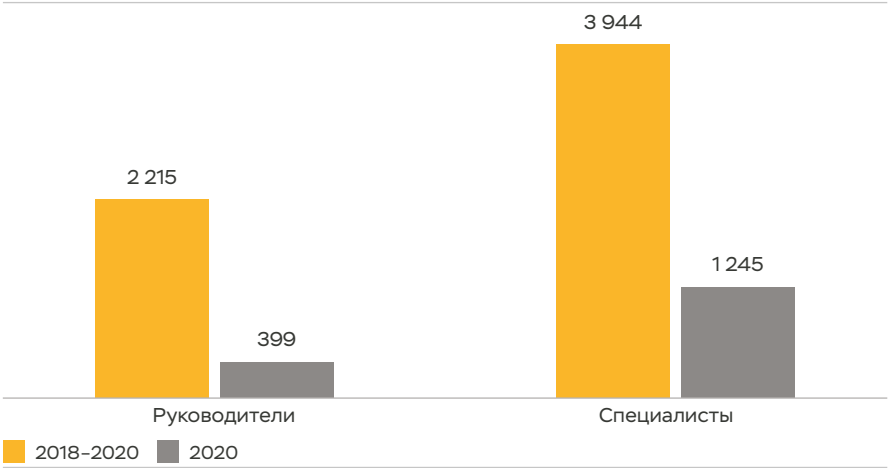
«Полюс» постоянно отслеживает количество сотрудников, прошедших обучение по противодействию коррупции. Программы обучения постоянно

пересматриваются, дополняются и обновляются в соответствии с внутренней политикой Компании и антикоррупционным законодательством с тем, чтобы поддерживать компетенции сотрудников на высоком уровне. В 2020 году курс дистанционного обучения по противодействию коррупции прошли 1 644 сотрудника, а за 2018–2020 годы в общей сложности около 6 тыс. сотрудников (90,6% целевой аудитории). Компания также реализует индивидуальный подход в области обучения по противодействию коррупции и предоставляет сотрудникам возможность личного общения и обсуждения любых интересующих их вопросов.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ КУРС ОБУЧЕНИЯ
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ В 2020 ГОДУ, ПО РЕГИОНАМ, %



КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ КУРС ОБУЧЕНИЯ
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ, ПО КАТЕГОРИЯМ¹



¹ В 2020 году курс прошли 1 644 сотрудника, что составляет в общей сложности около 6 тыс. сотрудников с 2018 по 2020 год.
² Этические нормы ведения бизнеса.
³ Права человека.
⁴ Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

ПРОЗРАЧНОСТЬ
И РАСКРЫТИЕ
ИНФОРМАЦИИ

Мы понимаем, что для успешной коммуникации с деловыми партнёрами и заинтересованными сторонами необходимы открытость и доверие. Чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами, мы стремимся всегда соблюдать строжайшие стандарты информационной открытости.

Являясь членом ICMM, «Полюс» также поддерживает Инициативу прозрачности добывающих отраслей (EITI), целью которой является обеспечение открытого и подотчётного управления в секторах природных ресурсов. Наша Компания содействует осуществлению положений EITI. Мы ежегодно раскрываем всю существенную информацию о платежах и налоговых отчислениях в государственный бюджет, включая роялти.

GRI 415-1

В соответствии с Кодексом корпоративной этики «Полюс» не оказывает поддержку политической деятельности каких-либо лиц. Компания не финансирует деятельность политических партий и частных лиц. Кроме того, запрещается использовать ресурсы Компании в целях осуществления политической деятельности.

GRI 102-17

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ «ПОЛЮСА»

«Полюс» осознает необходимость непрерывного отслеживания возможных нарушений принципов Компании в области корпоративной этики, противодействия коррупции и уважения прав человека. В связи с этим в Компании на уровне бизнес-единиц и профессиональных сервисов предусмотрена специальная горячая линия, которая представляет собой эффективный канал коммуникации для внутренних и внешних заинтересованных сторон. Основная цель горячей линии заключается в выявлении и предотвращении нарушений, которые могут отрицательно сказаться на репутации Компании, а также в получении и анализе обращений заинтересованных сторон по вопросам прав человека и деловой этики.

«Полюс» обеспечивает легкий доступ к горячей линии безопасности. Сообщения можно положить в почтовый ящик (ящики для конфиденциальной обратной связи установлены в бизнес-единицах, профессиональных сервисах и головном офисе), отправить по электронной почте (на адрес hotline@polyus.com), передать по бесплатной горячей линии или лично. В 2021 году мы планируем автоматизировать обработку обращений.

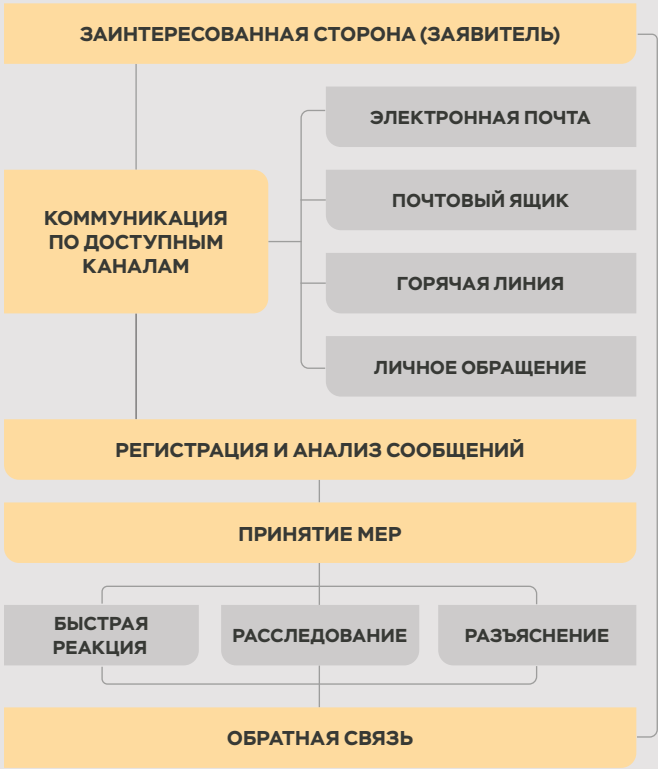
«Полюс» стремится к тому, чтобы все заинтересованные стороны знали о существовании горячей линии. Компания распространяет среди сотрудников информационные материалы с инструкцией по её использованию. Каждый квартал мы направляем работникам электронное письмо с информацией о принципах работы горячей линии и ключевых темах, о которых они должны знать, а также с контактными данными уполномоченных лиц.

Обращения могут направляться анонимно. «Полюс» обеспечивает конфиденциальность лиц, направивших обращение. Данный подход закреплён в Антикоррупционной политике «Полюса» и Кодексе корпоративной этики, а также транслируется на тематических плакатах о горячей линии и противодействии коррупции.

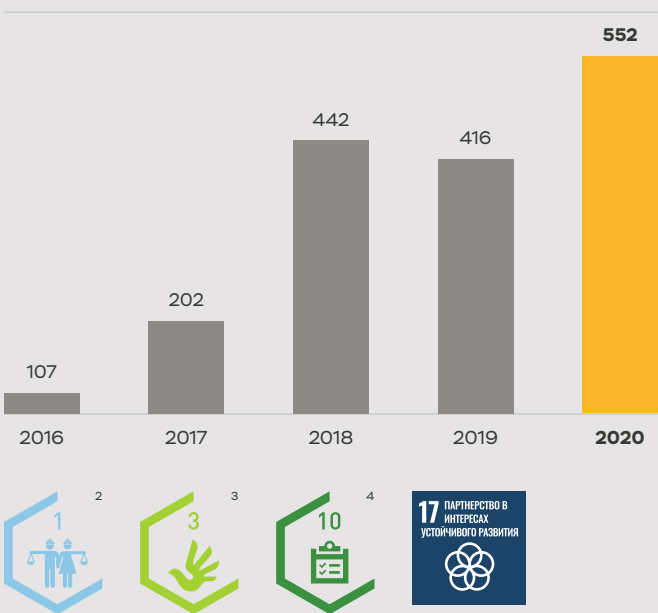
«Полюс» тщательно анализирует каждое обращение и стремится предоставить заявителю соответствующий ответ. Методика обработки обращений изложена в Политике организации и работы горячей линии по вопросам этики. За последние пять лет количество обращений на горячую линию увеличилось. Мы связываем это с повышением осведомлённости о горячей линии сотрудников и партнёров Компании, а также третьих лиц, взаимодействующих с ней. Кроме того, помимо информационных каналов в бизнес-единицах, существуют каналы коммуникации в головном офисе, которыми могут пользоваться все заинтересованные стороны.

В 2020 году горячую линию активно использовали по вопросам, связанным с распространением COVID-19. Большинство обращений касались организации работы в нестандартных условиях. В целях обеспечения оперативного взаимодействия были созданы дополнительные каналы коммуникации (например, чат-боты с использованием приложения Viber). Эти каналы позволили ускорить поиск информации и решений.

СХЕМА РАБОТЫ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ
БЕЗОПАСНОСТИ



КОЛИЧЕСТВО ОБРАЩЕНИЙ



GRI 102-17

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

В 2020 году в работу горячей линии безопасности внедрено существенное новшество. «Полюс» решил объединить усилия Конфликтной комиссии¹, функционирующей в настоящее время под руководством внутренних аудиторов, и усилия специалистов по обеспечению нормативно-правового соответствия при проведении проверок и рассмотрений, что позволило Компании повысить открытость и объективность процесса расследования. По окончании расследования всем заявителям направлялись ответы. Если в ходе расследования или проверки было выявлено нарушение, соответствующая информация подлежала публичному раскрытию. Это довольно важный шаг в противодействии нарушениям, поскольку мы смогли усилить свой потенциал и раскрыть информацию, которая ранее могла остаться закрытой.

Мы рады сообщить, что уровень доверия к Компании растёт и со стороны сотрудников, и со стороны подрядчиков, так как число анонимных обращений уменьшается. Люди всё чаще сообщают о проблемах открыто, не скрывая персональных данных.

КАТЕГОРИИ ЗАПРОСОВ ПО СОЦИАЛЬНЫМ АСПЕКТАМ В 2020 ГОДУ²

2020

Вознаграждения	43%
Негативное отношение со стороны руководства	26%
Условия проживания	13%
График работы	9%
Социальные льготы, северные надбавки	3%
Нарушение норм ОТ и ПБ	2%
Личные конфликты	2%
Невыплата премий	2%
Незаконное увольнение	0%

КОЛИЧЕСТВО ЗАПРОСОВ ПО ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ В 2020 ГОДУ, ПО КАТЕГОРИЯМ

Сведения информационного характера	172
Социальные аспекты	157
COVID-19	148
Нарушение корпоративных процедур	27
Мошенничество и коррупция	22
Охрана труда и промышленная безопасность	18
Прочее	8

КОЛИЧЕСТВО АНОНИМНЫХ СООБЩЕНИЙ

2018	2019	2020
Подписано: 230, Анонимно: 148	Подписано: 243, Анонимно: 173	Подписано: 301, Анонимно: 251

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Автоматизация процессов коммуникации упрощает и ускоряет сбор обращений на горячую линию и предоставление ответов, что повышает эффективность процесса.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- В 2021 году «Полюс» планирует завершить автоматизацию операций, в том числе за счёт:
- разработки автоматизированного компьютерного модуля для управления конфликтами интересов и оказания помощи в подготовке документов для анализа возможных ситуаций;
 - автоматизации проверок контрагентов;
 - автоматизации обработки обращений на горячую линию;
 - улучшения организации работы горячей линии в целях более эффективной обработки обращений.



¹ Конфликтная комиссия представляет собой особый орган, предназначенный для подачи жалоб и предложений от заинтересованных сторон (в дополнение к горячей линии).

² В 2020 году не было запросов по категории «Незаконное увольнение». Данная категория представлена в списке в целях обеспечения непрерывности данных.

НАШИ СОТРУДНИКИ



СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ
ЧИСЛЕННОСТЬ
ПЕРСОНАЛА, ЧЕЛОВЕК

20 385

КОЭФФИЦИЕНТ
ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

21,21%

ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ
В РАМКАХ РАЗЛИЧНЫХ
ПРОГРАММ, РАБОТНИКА

21 102

ПРОШЛИ СТАЖИРОВКУ
В «ПОЛЮСЕ», СТУДЕНТОВ

>100

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

- Присутствие на рынках
- Занятость
- Подготовка и образование
- Этническое и культурное многообразие и равные возможности
- Соответствие социально-экономическим требованиям
- Меры по предотвращению распространения COVID-19

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Число работников, прошедших обучение, увеличилось на 16%.
- Основное внимание в 2020 году было сосредоточено на проектах в области здравоохранения.

ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ISMM



ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2020 ГОДУ

Цель	Статус	Прогресс за 2020 год
Работа по сохранению кадров	В процессе	Запуск онлайн-модуля «Обратная связь» в рамках обучения, проводимого Компанией
Привлечение первоклассных специалистов и создание благоприятных условий труда	Достигнута	Новая программа адаптации персонала реализована во всех бизнес-единицах Сотрудничество с учреждениями высшего и среднего профессионального образования
Повышение производительности труда	В процессе	Для всех сотрудников созданы «деревья целей» с операционными КПЭ
Повышение качества HR-услуг	В процессе	Запуск расширенного проекта «МФЦ ³ 2.0» Внедрение дополнительных централизованных кадровых функций в области обучения и подбора персонала, согласующихся с другими процессами Компании

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

- Кадровая политика
- Кодекс корпоративной этики
- Политика в области защиты прав человека
- Положение об оплате и стимулировании труда работников
- Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам
- Регламент по программе «Наставничество»
- Регламент «Адаптация персонала в управляющей компании»
- Регламент «Процесс управления заявочным обучением работников»
- Регламент программы «Золотой запас»

Внешние

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

¹ Принятие решений.
² Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

³ С 2017 года «Полюс» работал над созданием Многофункционального центра (МФЦ), задача которого состоит в централизации непроизводственных вспомогательных функций, включая функции, связанные с бухгалтерским учётом, налогообложением, ИТ и административной поддержкой, а также некоторых функций, связанных с управлением персоналом.

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА



В 2020 году глобальная пандемия стала проверкой Компании на прочность. Очень ценным и незаменимым оказалось то, что коллеги были готовы подхватывать и помогать друг другу вне зависимости от зон ответственности, задач, организационных структур. Заметно повысилось качество взаимодействия между сотрудниками и взаимовыручка. Эти непростые времена проверили и подтвердили прочность команды «Полюса» и поддержку коллег».

ТАМАРА СОЛНЦЕВА
ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ
ПО ПЕРСОНАЛУ
И ОРГАНИЗАЦИОННОМУ
РАЗВИТИЮ

Фундаментальным элементом для многих крупных компаний, включая «Полюс», является система управления персоналом. Любой компании, независимо от размера и профиля, для выполнения планов и достижения целей необходима опытная команда профессионалов. Поэтому «Полюс» так стремится подбирать самых грамотных и квалифицированных специалистов и повышать уровень их знаний и подготовки, благодаря чему они становятся для Компании ещё полезнее. В целях мотивации сотрудников «Полюс» использует привлекательную систему стимулирования, обеспечивая гибкие и современные условия труда и приветствует ведение здорового образа жизни в рамках социума.

Ограничения, обусловленные COVID-19, были неизбежны. В России требовалось остановить распространение инфекции. Однако тотальных ограничений внутри Компании удалось избежать благодаря эффективному подходу к решению проблемы. Стремясь не допустить дальнейшего распространения COVID-19, с марта 2020 года «Полюс» тесно сотрудничает с экспертами в области здравоохранения и органами власти, предупреждающими и устраняющими последствия пандемии. Здоровье и безопасность сотрудников являются абсолютным приоритетом для Компании. «Полюс» выполняет все рекомендации Правительства Российской Федерации и региональных органов здравоохранения по принятию мер, направленных на ограничение распространения коронавирусной инфекции в мире. [Подробная информация об этом представлена в разделе «Меры по предотвращению распространения COVID-19».](#)

Стратегия системы управления персоналом, сформированная в 2019 году на два последующих года, стала фундаментом для дальнейшего преобразования и совершенствования данной системы. Стратегия определяет цели и рабочие процессы для развития системы управления персоналом «Полюса», а также обрисовывает конкретные проекты для внедрения на уровне Компании и бизнес-единиц в 2020 году.

Несмотря на наличие устоявшейся системы управления персоналом, «Полюс» продолжает развиваться в этой области. Институт бизнес-партнёров по персоналу, существующий уже не первый год, регулярно получает высокие оценки от профессионалов, участвующих в обучающих курсах Компании. Деятельность института контролируется непосредственно высшим руководством и представителями департаментов по персоналу бизнес-единиц и призвана обеспечить соответствие целей кадровых политик и процедур общей бизнес-стратегии Компании.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Многофункциональный центр (МФЦ) создан в 2019 году для централизации непроизводственных вспомогательных функций, включая функции, связанные с бухгалтерским учётом, налогообложением, ИТ и административной поддержкой, а также некоторых функций, связанных с управлением персоналом. Запуск расширенного проекта «МФЦ 2.0» был запланирован на начало 2020 года, но в связи с пандемией отложен. Как только ситуация с коронавирусной инфекцией нормализуется, передача этой бизнес-единицы централизованных процессов в области подготовки и подбора персонала возобновится.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Создание единых центров обслуживания, таких как МФЦ, способствует формированию гармоничной общей рабочей среды.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СОЗДАНИЕ СИЛЬНОГО HR-БРЕНДА

«Полюс» является лидером по объёму добычи золота в России (20% российского объёма добычи) и одной из крупнейших золотодобывающих компаний в мире. Запасы Компании, более половины которых находятся в Красноярском крае, составляют 104 млн унций (первое место в мире). В 2019 году шесть предприятий Компании произвели 2,84 млн унций золота, и с лета 2019 по июнь 2020 года стоимость её акций выросла почти в два раза.

В 2020 году «Полюс» сохранил позицию в первой десятке рейтинга 50 лучших работодателей России по версии издания «Форбс». Компании удалось добиться этого не только благодаря высокому уровню заработной платы и значительному социальному пакету, но и благодаря тем компенсациям, которые она выплачивает за работу в суровых условиях на предприятиях Красноярского края, Иркутской и Магаданской областей и Республики Саха (Якутия). Кроме того, «Полюс» занимает третье место среди горнодобывающих и металлургических компаний России по масштабу благотворительной деятельности: за последние два года Компания пожертвовала около 6 млрд руб., или 1% прибыли.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Являясь лидером отрасли, «Полюс» поддерживает как своих сотрудников, так и людей, которые живут в регионах присутствия Компании.

В 2020 году «Полюс» сообщил о том, что МФЦ Группы стал победителем общероссийского конкурса «Лучший общий центр обслуживания» в номинациях «Эффективные бизнес-процессы» и «Эффективный документооборот». «Полюс» принимал участие в конкурсе впервые и опередил 23 других номинанта. Учредителями конкурса выступают компания MSB Events и российское сообщество профессионалов выделенного сервиса «Клуб ОЦО». Результаты были объявлены в рамках 14-й онлайн-конференции «Общие центры обслуживания».

В 2020 году Красноярская бизнес-единица запустила проект «Водитель с нуля», призванный помочь в вопросе подбора водителей большегрузной техники для работы на карьерах. Проект представляет собой целевую программу подготовки водителей самосвалов Caterpillar. Российские учебные заведения не проводят комплексную подготовку специалистов в этой области, в связи с чем на рынке труда наблюдается дефицит таких водителей и соответствующие кадровые потребности «Полюса» удовлетворить невозможно. Компания решила проявить инициативу и создала собственную программу подготовки специалистов в Красноярском крае. Проект предполагает набор водителей с минимальным опытом и их качественное обучение работе на большегрузных автомобилях, в том числе соблюдению правил транспортной безопасности.

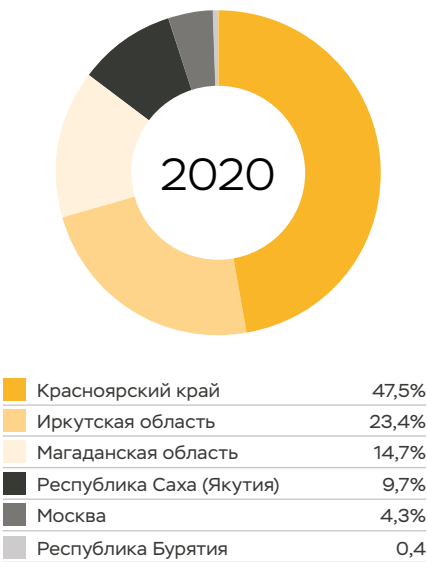
Многие водители откликаются на вакансии «Полюса», но не имеют соответствующей квалификации. Проект «Водитель с нуля» открывает возможности для широкого круга соискателей, а его популярность превзошла наши ожидания. Первая группа участников успешно завершает обучение на промышленной площадке, сформирована вторая группа. В 2021 году в рамках данного проекта Департамент по персоналу планирует подготовить 200 водителей большегрузной техники.

КАДРОВЫЙ СОСТАВ И РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

GRI 102-8

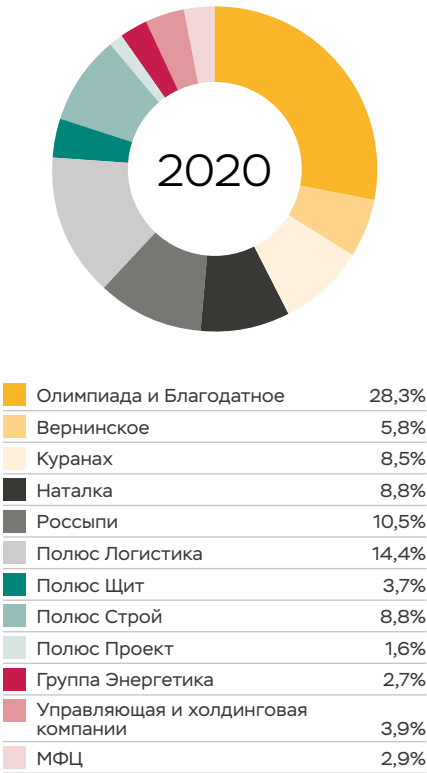
В 2020 году среднесписочная численность работников Компании составила 20 385 человек — на 3,6% больше по сравнению с показателем 2019 года. Свыше 47% сотрудников работают в Красноярском крае, где располагаются крупнейшие производственные активы «Полюса». Наименьшая часть сотрудников (0,4%) находится в Республике Бурятия.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО РЕГИОНАМ В 2020 ГОДУ



Среди бизнес-единиц и профессиональных сервисов самая большая доля персонала традиционно приходится на Красноярскую бизнес-единицу (Олимпиаду и Благодатное) — 28%, а самая малая — на «Полюс Проект» — приблизительно 2%.

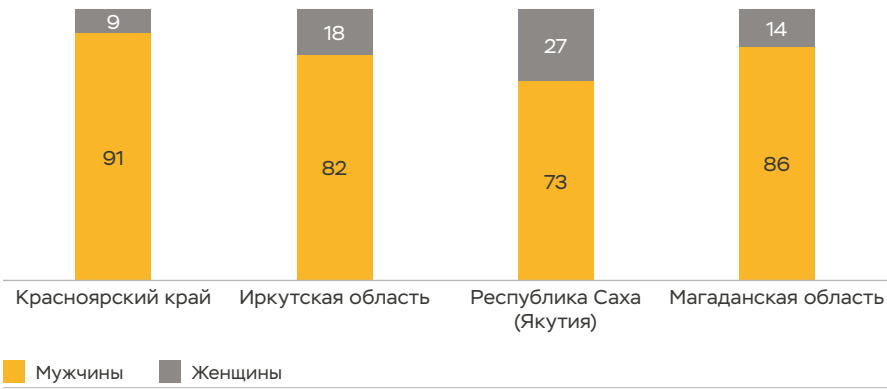
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО АКТИВАМ В 2020 ГОДУ



Гендерный состав работников Компании отражает особенности работы в горнодобывающей отрасли, где большая доля рабочей силы приходится на мужчин. В этом секторе гендерный дисбаланс — распространенное явление, хотя условия труда, как правило, равные. Дисбаланс связан с тем, что женщины обычно избегают работы, которая требует физической силы и предполагает поднятие тяжестей. Ещё одна причина заключается в том, что в отрасли крайне мало профессий для женщин. Отчасти это обусловлено законодательными ограничениями, которые будут упомянуты далее. Тем не менее в Компании действуют инициативы и стратегии по обеспечению многообразия кадрового состава, в рамках которых «Полюс» привлекает, способствует развитию и продвигает по службе талантливых сотрудников вне зависимости от расы, сексуальной ориентации, религии, возраста, пола, наличия или отсутствия группы инвалидности и других особенностей.

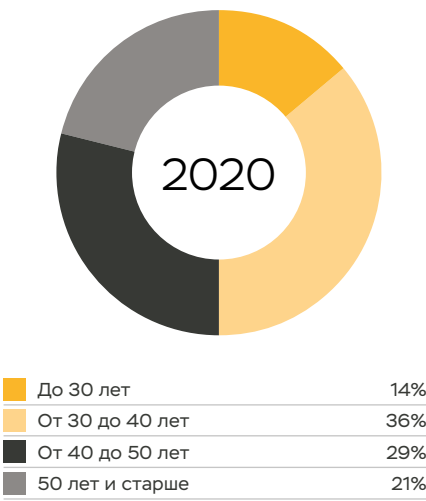
Российское трудовое законодательство накладывает ограничения на допуск женщин к работе в потенциально вредных или опасных условиях. В то же время «Полюс» прилагает большие усилия, чтобы обеспечить безопасные условия труда и профессионализм кадрового состава. В 2020 году мужчины составляли 85% от общего числа работающих в «Полюсе». Самая высокая доля женщин среди сотрудников на предприятиях «Полюса» отмечена в Республике Саха (Якутия), где на них приходится 27% рабочих мест.

ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО РЕГИОНАМ В 2020 ГОДУ¹, %



Политика «Полюса» в области привлечения и удержания сотрудников запрещает дискриминацию по возрасту. В 2020 году 14% от общей численности персонала составляли сотрудники в возрасте до 30 лет, 29% — в возрасте 40–50 лет, 21% — в возрасте 50 лет и старше. Наибольшая часть сотрудников — это сотрудники 30–40 лет (36% всех трудящихся).

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ В 2020 ГОДУ



«Полюс» соблюдает все требования законодательства в отношении трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. Компания также предоставляет возможности переобучения и перевода для сотрудников, которые получили травму на рабочем месте.

GRI 401-1

Департамент по подбору и развитию персонала «Полюса» тщательно отслеживает текучесть кадров и принимает различные меры по её снижению. В целях улучшения условий труда и исправления выявленных недостатков сотрудники, покидающие Компанию, по просьбе специалистов кадрового блока заполняют анкету о причинах ухода. В 2020 году текучесть кадров была на уровне 21,21%, при этом добровольная текучесть составила 18,6%.



¹ На графике представлена информация только по производственным бизнес-единицам.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

«Полюс» стремится непрерывно совершенствовать процедуры подбора персонала. В 2020 году во всех бизнес-единицах была реализована программа адаптации нового персонала. Общая численность новых сотрудников «Полюса» в 2020 году составила 5 754 человека. Самая большая часть новых сотрудников пришлась на «Лензолото» (1 302 человека). В 2020 году списочная численность работников «Полюса» увеличилась на 19% по сравнению с 2019 годом.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

КАРЬЕРА В ЭПОХУ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Каждый год «Полюс» вкладывает значительные средства в развитие цифровой инфраструктуры и трансформацию существующих бизнес-процессов. Среди утверждённых инициатив — создание автоматизированной системы контроля парка горно-транспортного оборудования, разработка систем технического мониторинга и оснащение технических средств и оборудования умными сенсорами.

Подбор квалифицированных специалистов в сфере информационных технологий является непростой задачей. В этой связи Компания запустила Программу взаимодействия с Сибирским федеральным университетом, которая позволит студентам узнать больше о «Полюсе» и обучиться секретам построения успешной карьеры в век цифровых технологий.



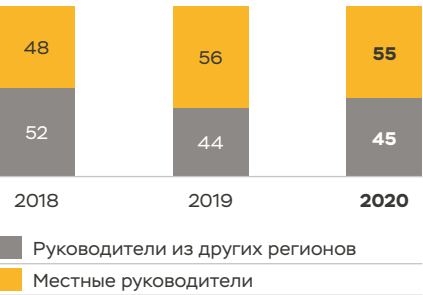
ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Цифровизация систем обучения, добычи и транспортировки полезных ископаемых — необходимое условие для обеспечения соответствия международным стандартам.

GRI 202-2

Так как активы «Полюса» расположены в удалённых регионах, Компания стремится искать кадры среди местного населения, в том числе и на руководящие должности. Однако, являясь отраслевым лидером, «Полюс» предъявляет высокие требования к квалификации соискателей, и, если в регионах присутствия нет специалистов, отвечающих этим требованиям и обладающих необходимыми навыками, Компания ищет их в других регионах. В 2020 году доля руководителей, нанятых из числа представителей местного населения составила 55% в целом по Группе, при этом наиболее высокий показатель был зарегистрирован в Красноярском крае (63%).

СТРУКТУРА РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ПО МЕСТУ ПРОИСХОЖДЕНИЯ, %



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР «ПОЛЮСА» ПРИНИМАЕТ ПЕРВЫХ СТАЖЁРОВ

«Полюс Красноярск» провёл набор стажёров для прохождения программы производственной практики в Исследовательском центре Компании с возможностью дальнейшего трудоустройства.

Стажировка продлится от года до полутора лет. За это время студенты смогут:

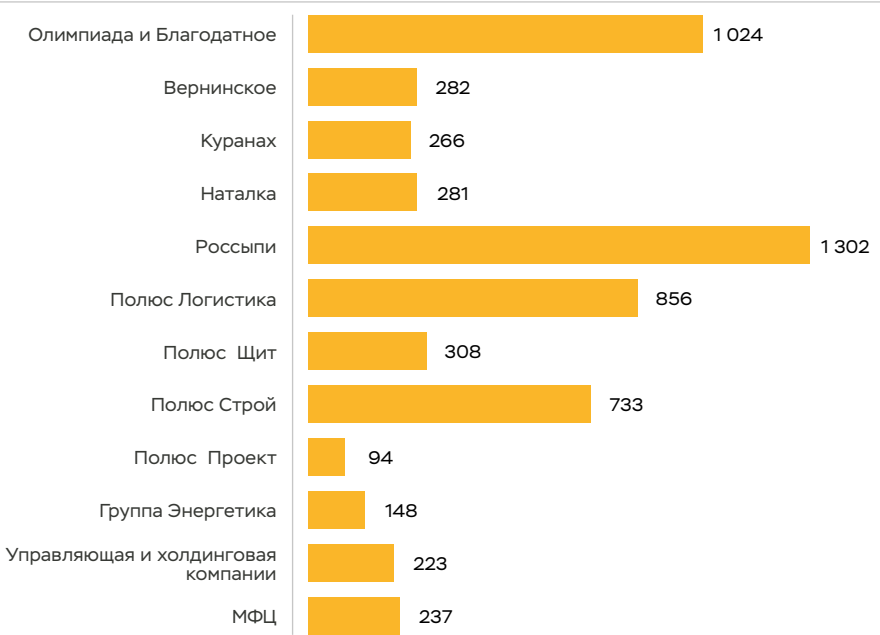
- познакомиться с Компанией;
- получить профессиональные теоретические знания и практические навыки;
- ознакомиться со специализированным программным обеспечением;
- посетить мастер-классы ведущих сотрудников лаборатории;
- попробовать себя в решении практических производственных задач и заданий для развития профессиональных навыков.



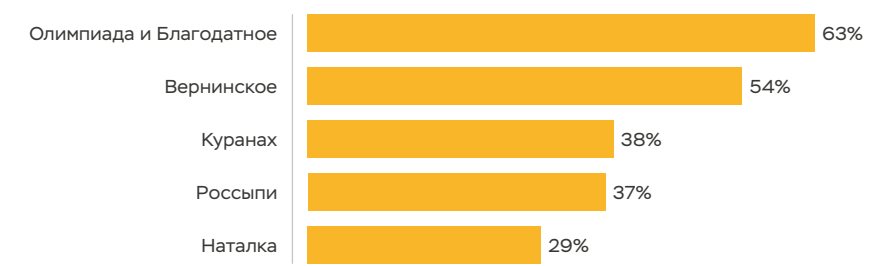
ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мотивация студентов через программы производственной практики — это важный первый шаг на пути формирования новых специалистов для нашей отрасли.

СОТРУДНИКИ, ПРИНЯТЫЕ НА РАБОТУ В 2020 ГОДУ, В РАЗРЕЗЕ БИЗНЕС-ЕДИНИЦ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СЕРВИСОВ



ДОЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ В 2020 ГОДУ, НАНЯТЫХ ИЗ ЧИСЛА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ДИАЛОГ МЕЖДУ СТУДЕНТАМИ И ИГРОКАМИ ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

Мы проводим встречи со студентами в различных форматах, стремясь включить в повестку широкий круг тем, в том числе обсуждение навыков, необходимых начинающим специалистам для построения успешной карьеры в горнодобывающей отрасли. На этих встречах в качестве выступающих принимают участие эксперты из Департамента по подбору и развитию персонала Компании и представители её высшего руководства, а также вице-президенты и управляющие директора.

В рамках встреч обсуждаются следующие вопросы:

- как пройти стажировку в крупнейшей золотодобывающей компании России;
- как получить предложение о трудоустройстве по окончании стажировки;
- какие качества необходимо развивать, чтобы добиться успехов в карьере.

В 2020 году руководители блока по персоналу Компании также приняли участие в летней онлайн-школе Турнира Трёх Наук, дав участникам практические советы для зачисления на производственную практику (и, разумеется, получения первого предложения о трудоустройстве). В целом наиболее острую необходимость в стажёрах и молодых специалистах испытывают наши основные бизнес-единицы.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Крайне важно принимать участие во встречах и конкурсах для студентов, чтобы объяснить им, как построить успешную карьеру в конкретном сегменте горнодобывающей отрасли.

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Молодое поколение — один из основных приоритетов Компании, и «Полюс» прилагает целенаправленные усилия для повышения качества обучения начинающих специалистов. У «Полюса» налажены партнёрские отношения с ведущими университетами в регионах присутствия: Сибирским федеральным университетом, Иркутским национальным исследовательским техническим университетом и Северо-Восточным государственным университетом. На базе этих вузов Компания реализует программы для выпускников, в рамках которых бизнес-единицы (в том числе «Полюс Проект») приглашают студентов пройти производственную практику.

В ближайшем будущем Компания планирует запуск целевых программ подготовки квалифицированного персонала для исследовательских центров. В рамках данных программ студенты университетов будут проходить специальную подготовку, исходя из потребностей «Полюса». Самые талантливые обучающиеся получат стипендию и возможность пройти стажировку на предприятиях Компании.

Ближе к выпуску «Полюс» приглашает студентов на работу. Выпускники, прошедшие конкурсный отбор, зачисляются на производственную практику в рамках корпоративной программы обучения. Компания даёт студентам возможность совмещать обучение с работой, принять участие в реализации практических проектов, получить новые и усовершенствовать имеющиеся практические знания, а также подготовить дипломную работу под руководством наставника.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРОГРАММА «УЗНАЙ ЦЕНУ ЗОЛОТА!»

Программа реализуется в «Полюсе» с 2008 года. Она направлена на привлечение широкого круга учащихся целевых специализированных университетов, колледжей и профессиональных училищ. Сегодня в программе участвуют более 40 профессиональных учебных заведений страны.

В рамках программы студенты могут пройти стажировку на одном из золотодобывающих предприятий Компании и под руководством опытных наставников стать высокопрофессиональными специалистами. Комплексная программа производственной практики реализуется на предприятиях от Красноярска до Магадана.

Каждый год производится набор приблизительно 400 студентов.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

В начале карьерного пути студенты и молодые специалисты зачастую стремятся транслировать свои мысли и соображения напрямую высшему руководству Компании.

ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ

В 2020 году многофункциональный центр «Полюс» в Красноярске в пробном режиме провёл встречу со студентами в новом формате — «Открытый диалог». В ней приняли участие более 40 студентов Сибирского федерального университета вместе с его преподавателями, а также экономисты, бухгалтеры, налоговики, специалисты в сфере ИТ и управления кадрами из МФЦ «Полюс».

В ходе «Открытого диалога» студенты и преподаватели вместе с руководителями функциональных направлений МФЦ «Полюс», «Полюс Логистики», «Полюс Проекта» и «Полюс Красноярска» обсудили и высказали свои ожидания и представления о производственной практике, карьерном росте и ценностных ориентирах поколений.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Необходимо комплексное вовлечение студентов в производственную практику на предприятиях горнодобывающей отрасли с тем, чтобы они могли получить все необходимые знания от высококлассных профессионалов, таких как наставники «Полюса».

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Достойный уровень вознаграждения за труд — главный инструмент мотивации сотрудников к эффективной работе. Положение об оплате и стимулировании труда работников — это основной внутренний документ Компании, в котором официально определены основные составляющие пакетов оплаты и стимулирования труда сотрудников (базовый оклад и дополнительные компенсации). Размер базовой заработной платы зависит от оценки сотрудника (в организации используется система грейдов). Компенсационный и льготный пакет сотрудников в 2020 году не изменился по сравнению с 2019 годом.

В дополнение к базовой части вознаграждение включает дополнительные выплаты, в том числе премии на основе достижения ключевых показателей эффективности (КПЭ). В рамках работы по развитию системы вознаграждений Компания усовершенствовала инструменты управления системой КПЭ. Во всех бизнес-единицах мы создали «дерево целей» с операционными КПЭ для всех сотрудников вне зависимости от занимаемой ими должности. К настоящему моменту ИТ-система позволяет увидеть индивидуальные КПЭ по каждой должности в онлайн-формате. За счёт определения и мониторинга КПЭ на уровне бизнес-единиц появляется возможность синхронизировать их с операционными задачами Компании и индивидуальными целями сотрудников. В целом по мере автоматизации системы КПЭ работников становятся всё более прозрачными и измеримыми.

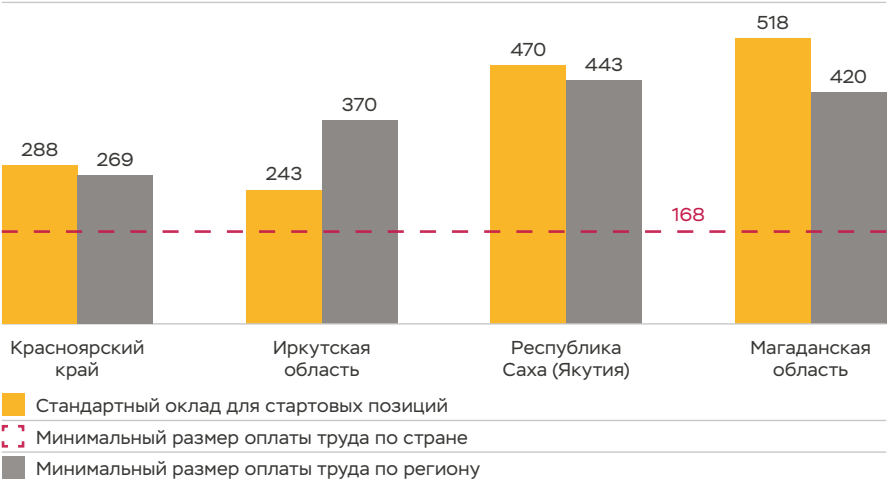
Поощрение и вознаграждение сотрудников, добивающихся высоких показателей, крайне важно для поддержания высокого уровня мотивации. «Полюс» стремится обеспечивать своим сотрудникам оплату труда на уровне — или выше — среднерыночных значений. Оклады для стартовых позиций во всех бизнес-единицах выше, чем минимальный размер оплаты труда по региону. Так, ежемесячный оклад для стартовой позиции в Магаданской области составляет \$518, что примерно на 25% выше минимальной заработной платы по региону и почти в три раза выше, чем минимальная заработная плата по стране по данным на 2020 год.

ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЙ «ПОЛЮСОМ» ПАКЕТ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ



GRI 202-1

СТАНДАРТНЫЙ ОКЛАД ДЛЯ СТАРТОВЫХ ПОЗИЦИЙ В БИЗНЕС-ЕДИНИЦАХ «ПОЛЮСА» И МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РЕГИОНАХ В 2020 ГОДУ, \$



ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

«Полюс» признаёт, что социальные гарантии и комфортные условия труда являются важнейшим фактором, обуславливающим достижение сотрудниками высоких результатов. В дополнение к базовому окладу и премиям Компания обеспечивает ряд социальных гарантий, в том числе оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком; кроме того, вне зависимости от занимаемой должности предлагает сотрудникам страхование жизни и здоровья. Компания стремится поддерживать благополучие и высокий уровень жизни сотрудников и их семей, помогая им в любых непростых обстоятельствах. Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых сотрудникам, реализуется как в управляющей компании, так и в бизнес-единицах. Социальная помощь, которая является частью системы социальной поддержки Компании, направлена на повышение эффективности труда и обеспечение более высокого уровня гарантий и льгот по сравнению с установленным законом.

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 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

СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ И ИНфраСТРУКТУРА

Большинство бизнес-единиц «Полюса» расположены в регионах с экстремальными климатическими условиями. Это обуславливает работу вахтовым способом и требует от Компании поддержания комфортных социально-бытовых условий для работников. Придерживаясь современного подхода к решению этих задач, «Полюс» формирует и реализует долгосрочные планы по совершенствованию основных объектов социальной инфраструктуры. В 2020 году Компания продолжила разработку дорожной карты по развитию социальной инфраструктуры и улучшению социально-бытовых условий. Так, в рамках мер, реализованных в Магаданской области, были построены новые столовые и общежития. В то же время Компании пришлось отложить большинство проектов социальной инфраструктуры, чтобы обеспечить защиту здоровья работников в условиях пандемии COVID-19.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА



Мы раскрываем потенциал сотрудников и предлагаем возможности для выпускников и опытных профессионалов. Наши люди — наша главная ценность, поэтому мы помогаем им развиваться. Компания реализует программы наставничества и доводит до высокого профессионального уровня навыки и умения своих сотрудников».

ЮЛИЯ АНДРОНОВСКАЯ
ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА ПО ПОДБОРУ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА

В силу высокого уровня технологического развития золотодобывающая отрасль нуждается в квалифицированной рабочей силе. Большинство золотодобытчиков сталкиваются с проблемой нехватки профессиональных кадров, которая проявляется как на глобальном, так и на местном уровне. «Полюс» не является исключением, поэтому активно развивает систему обучения персонала, совершенствует подготовку кадрового резерва и тесно сотрудничает с образовательными учреждениями. Сотрудникам всех должностных уровней для раскрытия их потенциала и развития профессионального мастерства предоставляется доступ к различным программам обучения. Для обеспечения соответствия квалификационным требованиям сотрудники всех бизнес-единиц проходят различные виды профессионального и общекорпоративного обучения.

«Полюс» также активно развивает программу наставничества. Основная задача наставника — помочь новичкам интегрироваться в рабочий процесс. Новые сотрудники могут легко отличить наставника по специальному знаку на униформе или специальному логотипу на каске.

В рамках данной программы Компанией разработаны краткие, но информативные справочники наставника, в которых содержатся инструкции по вопросам наставничества и чек-листы для работы с новыми кадрами. Кроме того, наставники проходят обучение (в том числе с помощью бизнес-симуляций) в учебных центрах Компании. В связи с пандемией COVID-19 в 2020 году Компания частично перевела обучение в дистанционный формат, в результате чего 80% наставников (127 из 161) прошли обучение онлайн.

«Полюс» намерен следить за дальнейшей реализацией программы наставничества. В 2020 году в резерв наставников Компании входил 591 сотрудник, из них почти половина — 47%, или 277 наставников, были заняты в обучении новых кадров.

В 2021 году программа наставничества будет активно развиваться. Например, планируется обновить ряд методологических инструментов, более полно информировать линейных руководителей о системе наставничества и обеспечить проведение регулярных совещаний между руководителями бизнес-единиц и наставниками.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ «ПОЛЮСА»



НАШИ СОТРУДНИКИ ПРОДОЛЖЕНИЕ

В «Полюсе» действует система корпоративного университета, в которую входят две подсистемы (для специалистов и рабочих) и которая предлагает программы обучения и повышения квалификации для рабочих, руководителей и специалистов. «Полюс» тщательно подходит к оценке профессионального обучения с целью обеспечения его релевантности и эффективности. Большинство рабочих сдают обязательные экзамены, предусмотренные программами обучения. Например, в 2020 году возможность проведения экзаменов была предусмотрена в системе SAP Success Factors. Кроме того, линейные руководители проходящего обучение персонала принимают участие в опросах и оценивают курсы обучения, а также их практическую пользу и результаты.

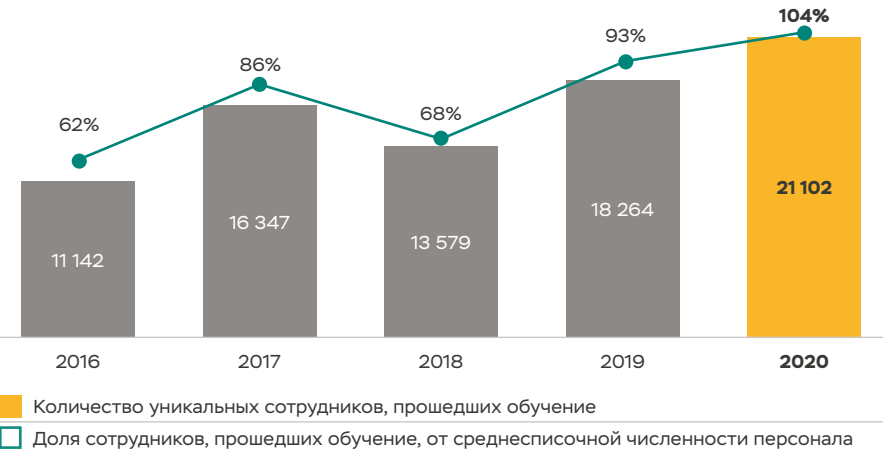
GRI 401-1

В 2020 году количество рабочих, прошедших обучение в течение года, увеличилось на 16% и составило около 104% от среднесписочной численности персонала. Из-за пандемии коронавирусной инфекции, которая привела к необходимости принятия мер социального дистанцирования, среднее количество часов обучения на сотрудника составило 68, что на 4% меньше, чем в 2019 году.

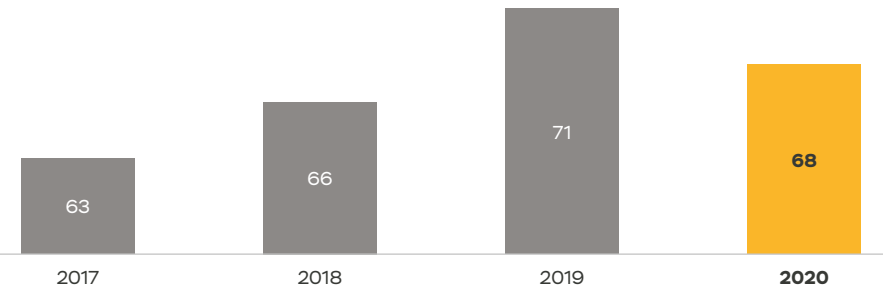
КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ, ПО КАТЕГОРИЯМ



КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ¹



СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО РАБОТНИКА В ТЕЧЕНИЕ ГОДА



Для повышения уровня понимания сотрудниками внутренних бизнес-процессов Компания запустила проект «Полюс знаний». Он посвящён важным проблемам управления и помогает работникам улучшить необходимые компетенции и продемонстрировать эффективное владение необходимыми знаниями.

В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 обучение по программе «Полюс знаний» проходило как очно, так и онлайн. Количество проведенных курсов составило 39, что оказалось выше ожидаемого значения. Курсы посетили в общей сложности 621 человек.

В ходе обучения рассматривались следующие темы: лидерство, управление проектами, эффективная коммуникация, финансы для нефинансовых менеджеров, управление закупками, подбор персонала, культура эффективности и публичные выступления.

В ноябре 2020 года был запущен дополнительный онлайн-модуль «Обратная связь», который приобрёл особую актуальность в текущей эпидемиологической обстановке.

В 2020 году «Полюс» разработал и внедрил 28 новых курсов для руководителей и рабочих, в том числе для специалистов, занятых на гидрометаллургическом участке, и машинистов бульдозеров.

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

В 2020 году Корпоративный университет начал новый этап программы обучения в сфере операционной эффективности, запущенной в 2019 году. В рамках направления «Опора производственной системы» был произведен дополнительный набор участников из числа руководителей. Данное новое направление обучения имеет ярко выраженный прикладной характер и привязано к бизнес-задачам Департамента операционной эффективности. Все обучающие модули включают актуальные практические задания с тематическими примерами.

Компания также продолжила реализацию другого образовательного проекта – обучающей программы для руководителей проектов и проектных команд в сфере капитального строительства. Программа охватывает лучшие российские и международные методы работы и помогает упрощать процесс внедрения собственных корпоративных процедур и положений в отношении управления проектами и капитального строительства.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ И ОРИЕНТАЦИЯ НА РАЗВИТИЕ

Обратная связь позволяет повысить эффективность работы сотрудников, оптимизировать процессы, обеспечить своевременное завершение проектов и внедрить другие положительные изменения в деятельность Компании.

Пройдя обучение по новому онлайн-курсу «Обратная связь», сотрудники Компании смогут правильно формулировать запросы на предоставление обратной связи, а также обеспечивать и получать такую обратную связь, что, в свою очередь, будет способствовать росту их продуктивности и профессиональному развитию.

В 2020 году обучение по данному направлению прошли 500 сотрудников Компании, при этом 96% из них высоко оценили полученные знания.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Благодаря системе обратной связи сотрудники «Полюса» смогут более эффективно развивать свои профессиональные компетенции.

«ТЕХНОЛОГИЯ ЗОЛОТОДОБЫЧИ»

Это базовый курс, состоящий из семи модулей, которые знакомят обучающихся со всеми этапами добычи и производства золота – от поисково-оценочных работ с целью открытия новых месторождений до буровзрывных работ, добычи, транспортировки и переработки руды и производства сплава доре, а также с оборудованием и технологиями, применяемыми Компанией.

Курс позволяет обучающимся посетить производственные объекты Компании не выходя из дома и даёт представление обо всех этапах производственного процесса. Кроме того, в рамках курса создан виртуальный личный помощник, отвечающий на вопросы.

В 2020 году обучение по данному курсу прошли 1 576 сотрудников Компании, при этом 96% из них высоко оценили полученные знания.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Разработка базового онлайн-курса по золотодобыче позволила Компании продолжить плановое обучение сотрудников во время пандемии COVID-19.

¹ На рис. «Количество сотрудников, прошедших обучение» приведено количество прошедших обучение сотрудников (21 102). Суммарное число сотрудников, прошедших обучение по всем категориям (21 112), отличается от количества уникальных сотрудников, прошедших обучение, поскольку в нём дважды учитываются сотрудники, которые в отчётном году перешли из одной категории в другую и прошли обучение в разных категориях.

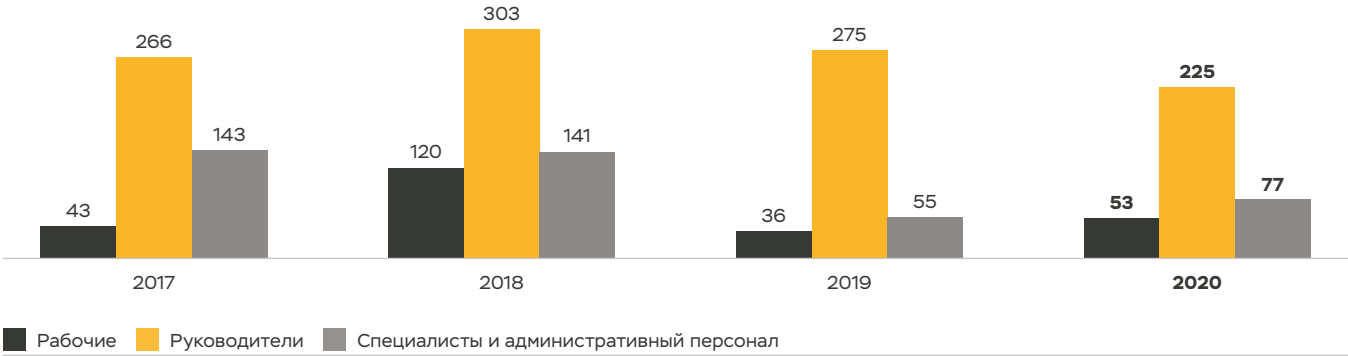
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Подготовка специалистов к работе на более высоких должностях происходит в рамках программы кадрового резерва, играющей важную роль в развитии и выявлении наиболее мотивированных и квалифицированных сотрудников. В «Полюсе» действуют две программы: «Золотой стандарт» и «Золотой запас». Согласно регламенту «Управление пулом талантов» для попадания в кадровый резерв сотрудник должен пройти три процедуры: отбор, развитие и оценку. Этап отбора также предусматривает выполнение профессиональных задач. В базе данных кадрового резерва хранится информация о сотрудниках, прошедших отбор на уровне Компании или бизнес-единицы.

СТРУКТУРА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА «ПОЛЮСА»



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Формирование корпоративной культуры — один из главных инструментов, с помощью которых мы можем сделать «Полюс» динамичнее и эффективнее. Стратегия по формированию такой культуры отражает цели и задачи нашей Компании. Корпоративная культура «Полюса» основана на принципах доверия и сотрудничества и призвана способствовать достижению высоких результатов за счёт постановки общих целей и соблюдения корпоративных норм.

В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 оценка вовлечённости персонала не проводилась. Следующая оценка запланирована на 2021 год и охватит двухлетний период. Её результаты помогут повысить эффективность, определить направления дальнейшей работы и оценить эффект от прошлых изменений.

В 2019 году Компания успешно провела ряд корпоративных социальных мероприятий, в том числе чемпионат «Полюса» по профессиональному мастерству и корпоративную спартакиаду для специалистов. Однако в 2020 году в связи с пандемией было принято решение перенести большинство социальных мероприятий и проектов на 2021 год.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА СТАЛА ДИСТАНЦИОННОЙ

Интерес к программе наставничества, которую активно продвигает руководство Компании, постоянно растёт даже после её перевода в онлайн-формат.

Цель «Полюса» — довести численность наставников до 10% от общего штата рабочих во всех бизнес-единицах. Планируется, что наставники будут во всех без исключения подразделениях, на каждой вахте и в каждой смене, по большинству специальностей и особенно по самым востребованным. А это в первую очередь смежные специальности, которые подразумевают овладение сразу несколькими профессиями.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Наставники помогают быстро перенять необходимые навыки и знания и усвоить принятые в организации культурные и социальные нормы — причём не только новым сотрудникам, но и опытным.

КЛУБ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА НА ВЕРНИНСКОМ

Работники «Полюс Вернинское» могут получить эмоциональную разгрузку в интеллектуальном клубе, открывшемся в вахтовом поселке предприятия. Мероприятия здесь проходят в формате игр и позволяют расслабиться после трудового дня. На занятиях решаются задания, помогающие развить смекалку, навыки общения и командной работы. Такая деятельность помогает снизить уровень стресса. Клуб открыт не только для работников Вернинского, но и для сотрудников подрядных организаций.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Если нужно повысить уровень удовлетворённости работой или помочь сотрудникам снять стресс, клубные мероприятия незаменимы.

ВОЛОНТЁРСТВО

В 2020 году программа корпоративного волонтерства реализовывалась в различных бизнес-единицах «Полюса». В рамках данной программы волонтеры оказывают помощь нуждающимся, принимают участие в экологических мероприятиях и сдают кровь в донорских центрах.

Волонтерство помогает сплотить трудовой коллектив и даёт возможность молодому поколению знакомиться и общаться с единомышленниками. Участие в благотворительных мероприятиях и организация социальных проектов способствуют развитию личных и профессиональных качеств работников и вызывают у них положительные эмоции от взаимодействия с коллегами. Волонтеры получают возможность внести свой вклад в улучшение качества жизни других людей, а также проявить заботу об окружающей среде.

На ближайшее время «Полюс» запланировал несколько важных мероприятий, в том числе открытие Онлайн-школы волонтерства, запуск конкурса грантов на реализацию социальных проектов и проведение волонтерского форума в Москве.

«Полюс» выработал руководящие правила, определяющие основные подходы к организации корпоративной волонтерской деятельности и управлению ею. Они охватывают:

- принципы корпоративного волонтерства;
- процедуры и механизмы реализации программы корпоративного волонтерства;
- возможный порядок организации систем управления волонтерской деятельностью на уровне головного офиса и бизнес-единиц, а также порядок взаимодействия участников процесса;
- основные виды волонтерской деятельности;
- порядок оказания поддержки и её типы;
- методы оказания коммуникационной поддержки;
- порядок оценки эффективности волонтерской деятельности и составления отчётности в области волонтерства.

«Полюс» поддерживает волонтерские инициативы и способствует развитию данного направления с целью решения следующих социальных и экологических задач:

- улучшения условий и качества жизни незащищенных слоёв населения;
- решения вопросов в области охраны окружающей среды;
- защиты дикой природы;
- поддержки общественных организаций.

Волонтерское объединение Компании включает всех сотрудников-волонтеров и выступает под брендом «Полюс».

Основные направления и проекты в области волонтерства определяются на каждый календарный год. Компания может самостоятельно отмечать приоритетные направления волонтерства или мероприятия с учётом потребностей местного населения, регионов присутствия и направлений бизнес-стратегии «Полюса».

При реализации волонтерских проектов в рабочее время обязательно соблюдение норм и правил охраны труда и промышленной безопасности, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, политиками Компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, а также Золотыми правилами безопасности «Полюса».

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

НОВОГОДНИЙ СЮРПРИЗ
ДЛЯ ДЕТЕЙ

В 2020 году в Алданском районе Республики Саха (Якутия) было организовано вручение новогодних подарков детям от управляющего директора АО «Полюс Алдан» Алексея Носкова. Волонтеры движения «Генератор САМ» нарядились Дедом Морозом и Снегурочкой и совместно с представителями Центра социально-психологической поддержки семьи и молодежи поздравили детей-инвалидов Алданского района и вручили им новогодние подарки.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Поддержка незащищенных слоев населения является неотъемлемой составляющей развития культуры благотворительности и гармоничных отношений в трудовом коллективе.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРЕДНОВОГОДНИЕ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ
АКЦИИ В БОДАЙБО

В канун Нового года сотрудники «Лензолота» организовали несколько необычных благотворительных мероприятий. Например, в одной из школ г. Бодайбо представители «Полюса» провели для учащихся разнообразные игры на тему правил дорожного движения, в ходе которых школьники выучили значения различных дорожных знаков и поучаствовали в дискуссии о том, как пешеходы могут избежать попадания в аварию на дороге. В конце мероприятия ученикам вручили подарки.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Данный социально ориентированный проект был полезен для школьников, поскольку в ходе него они получили знания, которые можно применять в повседневной жизни.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД
И СРЕДНСРОЧНУЮ
ПЕРСПЕКТИВУ

Развитие системы управления персоналом — ключевое направление деятельности «Полюса». Из года в год Компания внедряет новые инициативы и применяет передовые мировые практики. В следующем отчётном периоде и среднесрочной перспективе «Полюс» планирует развернуть инициативы в следующих сферах:

- развитие организационной модели;
- преобразование системы кадрового резерва «Полюса»;
- расширение системы компенсаций и льгот в целях охвата более широкого круга компетенций;
- обеспечение реализации Регламента об адаптации персонала во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах;
- подготовка долгосрочных планов развития социальной среды и улучшения качества жизни;
- развитие программ сотрудничества с университетами и профильными организациями;
- развитие программ дистанционного обучения;
- проведение исследования уровня вовлечённости и удовлетворённости сотрудников;
- стимулирование волонтерского движения во всех регионах присутствия Компании.





ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

УРОВЕНЬ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ

2,6

КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)

0,10

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

- Охрана труда и промышленная безопасность
- Готовность к чрезвычайным ситуациям

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Разработка и успешное внедрение ряда мер и процедур по предотвращению распространения COVID-19.
- Целенаправленная деятельность по управлению рисками, связанная с профилактикой травматизма.
- Применение принципов и стандартов Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) для улучшения системы управления охраной труда и промышленной безопасностью.

ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ICMM



¹ Управление рисками.
² Здоровье и безопасность.

ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2020 ГОДУ

Цель	Статус	Прогресс за 2020 год
Нулевой уровень смертности на производстве	В процессе	Коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом в 2020 году составил 0,005 (в 2019 году – 0,004)
Повышение уровня культуры безопасности	Достигнута	Уровень культуры безопасности в 2020 году повысился до 2,6 (в 2019 году – 2,4)
Снижение показателя AARk (общий коэффициент дорожно-транспортных происшествий)	Достигнута	Показатель AARk составил 0,19 (в 2019 году – 0,28) на фоне снижения случаев опрокидывания транспортных средств
Повышение уровня компетентности в вопросах охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) посредством реализации корпоративных программ обучения ОТ и ПБ	Достигнута	97% сотрудников прошли базовое обучение по ОТ и ПБ 100% линейных руководителей прошли обучение по программе для руководства по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС)
Сокращение числа выявленных случаев нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения	Достигнута	Число случаев нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения сократилось до 110 (↓37%; 177 – в 2019 году), в состоянии наркотического опьянения – до 6 (↓60%; 15 – в 2019 году)
Снижение уровня профессиональных заболеваний	Достигнута	Число случаев профессиональных заболеваний снизилось с пяти в 2019 году до двух в 2020 году

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Политика в отношении оборота и употребления алкогольных напитков и наркотических веществ
- Политика по управлению транспортной безопасностью
- Золотые правила безопасности
- Стандарт «Интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью, экологией и устойчивым развитием»
- Стандарт «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС»
- Стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС»
- Стандарт «Управление событиями в области ОТ, ПБ и ООС: уведомление, расследование и отчётность»
- Стандарт по обучению и компетентности в области ОТ, ПБ и ООС
- Стандарт «СИЗ»
- Стандарт «Охрана здоровья, медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи»
- Стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций»
- Стандарт «Обеспечение и организация автотранспортной безопасности»
- Стандарт по проведению аудитов системы управления ОТ, ПБ и ООС
- Стандарт по проведению поведенческих аудитов безопасности

Внешние

- ISO 45001

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА



Здоровье и безопасность наших сотрудников имеют решающее значение для нашего бизнеса, поскольку именно они лежат в основе нашей эффективной работы. Основными целями Компании в области охраны труда и промышленной безопасности являются нулевое количество смертельных случаев и тяжёлых травм; предотвращение травматизма. Мы постоянно работаем над повышением эффективности управления рисками и реализуем большое количество инициатив, направленных на формирование сильной культуры безопасности в «Полюсе».

ВЛАДИМИР ПОЛИН
СТАРШИЙ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ
ПО ОПЕРАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

GRI 403-1

В «Полюсе» охрана труда и промышленная безопасность — основной приоритет для всех сотрудников. Мы всегда стремимся соответствовать современным тенденциям и лучшим мировым практикам в этой области. Эффективное управление процессами и систематическое улучшение культуры безопасности помогают Компании спасать жизни и поддерживать здоровье наших сотрудников — самого ценного актива, которым мы располагаем. Для руководства «Полюса» главными целями в области охраны труда и промышленной безопасности являются профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также снижение риска несчастных случаев на производстве и пропаганда безопасного и здорового поведения среди сотрудников.

Пандемия COVID-19 резко изменила мир в марте 2020 года и заставила нас изменить приоритеты нашей деятельности. В начале года основной целью стала защита наших сотрудников и подрядчиков от COVID-19, и для этого в кратчайшие сроки были успешно внедрены новые профилактические меры и процедуры.

Наша интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды включает системы, соответствующие требованиям стандартов ISO 45001 и ISO 14001. Система сертифицирована до 2021 года и охватывает управляющую компанию и все бизнес-подразделения и профессиональные сервисы. Процессы и процедуры в рамках системы охраны труда и промышленной безопасности интегрированы на всех уровнях деятельности, от стратегий развития

до текущих рабочих вопросов. В основе процесса управления лежит управление рисками и лидерство; кроме того, «Полюс» поощряет личную инициативу и последовательно внедряет передовой опыт в области промышленной безопасности. Стратегические решения в области охраны труда и промышленной безопасности, а также охраны окружающей среды оцениваются и принимаются старшим вице-президентом по производственной деятельности. Директор Департамента ОТ, ПБ, Э и УР и директора бизнес-единиц несут ответственность за непосредственную реализацию этих решений.

GRI 403-8

Все сотрудники и подрядчики «Полюса» охвачены системой управления охраной труда и промышленной безопасности. На сотрудников всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов также распространяется интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, прошедшая внешний аудит и сертификацию.

GRI 403-2

Принятие риск-ориентированного подхода является основным приоритетом. «Полюс» достигает высоких результатов по предотвращению травматизма за счёт оценки рисков и управления ими. Система управления в каждой бизнес-единице включает в себя управление рисками, планы действий в чрезвычайных ситуациях и меры реагирования, систему отчётности об инцидентах и механизм обобщения полученного опыта, обучение персонала и систему корпоративного электронного обучения и тренингов. Процесс оценки особых условий труда в соответствии с российским законодательством используется для выявления факторов опасности на производстве и оценки рисков на рутинной и нестандартной основе, а также для применения иерархии средств контроля в соответствии с национальными требованиями с целью

устранения опасностей и минимизации рисков. Процесс оценки особых условий труда проводится внешней сервисной компанией с аккредитованной лабораторией. Внутренняя процедура идентификации рисков «Полюса» служит основой для составления реестра рисков и мер по их снижению для управления выявленными рисками и отклонениями в области ОТ, ПБ и ООС и предотвращения их повторения. В «Полюсе» также внедрён внутренний процесс для детального анализа факторов опасности и оценки рисков предприятий. Эта работа осуществляется линейными руководителями в рабочих группах, которые принимают решения, связанные с уровнями риска и мерами контроля.

В случае возникновения высокого риска для здоровья и безопасности любой сотрудник может заявить о необходимости остановить работу и сообщить о наличии опасности и её особенностях ответственному лицу (руководству). Каждая авария расследуется внутренней комиссией с участием государственного инспектора по труду и (или) инспектора Федеральной службы по экологическому, техническому и атомному надзору, если это необходимо в соответствии с федеральными требованиями.

Основным документом интегрированной системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды является Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и защиты окружающей среды. Она поддерживает основные принципы и подход «Полюса» к улучшению связанных процессов. На основе данной политики регулярно создаются и обновляются стандарты для обеспечения безопасного выполнения работ, действующие на всех объектах. Основное внимание здесь уделяется управлению критическими рисками. Для развития этого направления создана рабочая группа, в которую вошли вице-президенты Компании.



«Полюс» как крупнейшая золотодобывающая компания России должен подавать пример — и в первую очередь в вопросах здоровья и безопасности. Мы всегда ставим благополучие и безопасность людей — сотрудников, подрядчиков, местных сообществ — на первое место. Хотя 2020 год был трудным, мы смогли гибко и быстро отреагировать на пандемию COVID-19 и внедрить эффективные меры и процедуры, которые минимизировали риски для здоровья при сохранении производства».

ВАЛЕРИЙ ТУШЕВСКИЙ
НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ
ОХРАНЫ ТРУДА
И ПРОМЫШЛЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Достижение и поддержание эффективной культуры безопасности — ключевая цель Компании. Для ее достижения мы сосредоточились на формировании культуры, в которой такие вопросы, как безопасность, могут обсуждаться открыто и уважительно. Отзывы, полученные от работников, используются для повышения культуры безопасности и отработки процедур по охране труда и промышленной безопасности.

Вовлечённость сотрудников — важный элемент системы управления охраной труда и промышленной безопасностью для «Полюса». Мы гарантируем получение рабочими и их представителями по вопросам безопасности и охраны труда необходимых консультаций, информации и обучения по всем аспектам ОТ и ПБ, в том числе о действиях в чрезвычайных ситуациях на производстве.

GRI 403-4

Являясь ответственным работодателем, «Полюс» делает всё возможное, чтобы работники и их представители по вопросам безопасности и охраны труда имели время и ресурсы для активного участия в процессах организации, планирования, реализации, оценки и выполнения корректирующих мероприятий по улучшению системы управления охраной труда и промышленной безопасностью.

В соответствии с законодательством и передовой практикой «Полюс» обеспечивает создание комитетов по охране труда и промышленной безопасности на уровне бизнес-единиц с участием представителей службы безопасности и охраны труда при необходимости. Основные каналы связи по вопросам ОТ и ПБ:

- 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;
- указания по ОТ и ПБ;
- проверки и аудиты по ОТ и ПБ;
- коммуникация по электронной почте, телефону и мобильным устройствам;
- информирование сотрудников посредством информационных стендов, плакатов, видеоматериалов, корпоративных публикаций на уровне бизнес-единиц.

Мы считаем, что развитая культура безопасности — основа сильной внутренней корпоративной культуры. Изменение культуры нашей организации на культуру, приоритетом которой является безопасность, — это процесс, для которого важно участие каждого сотрудника. От руководителей высшего звена и специалистов по корпоративной безопасности и охране труда до производственного персонала — все несут личную ответственность за своих подчиненных и за свой участок. Наша система направлена на создание сильной этики безопасности, что находит отклик во всех подразделениях организации.

Уровень культуры безопасности — ключевой компонент системы охраны труда и промышленной безопасности. Для его повышения «Полюс» разработал в 2020 году и представил Совету

директоров в начале 2021 года стратегию в области культуры безопасности, осуществление которой запланировано на период до 2027 года. Ключевые аспекты новой стратегии сосредоточены на личностной и организационной культуре, управлении рисками и на соответствующих ценностях, включая повышение значения вопросов безопасности для Компании путём обновления Политики в области ОТ, ПБ и ООС.

Руководство «Полюса» ежегодно составляет комплексный план развития каждой бизнес-единицы. План по развитию культуры безопасности является частью этого процесса и включает 14 элементов управления безопасностью, созданных в соответствии со всемирно признанной шкалой Брэдли.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

АНОНИМНЫЙ ОПРОС ДЛЯ УСТРАНЕНИЯ ПРОБЕЛОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА (КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ)

В рамках итогового аудита культуры безопасности был проведен анонимный опрос, в котором приняли участие 3 188 сотрудников «Полюса». Опрос проводился среди сотрудников всех уровней. Сотрудники ответили на вопросы об уровне безопасности на объектах «Полюса», о подходе Компании к охране труда и других аспектах безопасности и гигиены труда.

Результаты исследования позволили более детально проанализировать текущую ситуацию в Компании и определить дальнейшие шаги по совершенствованию различных процессов.

Основные результаты опроса:

- 100% управляющих директоров участвуют в оперативном управлении вопросами охраны труда и промышленной безопасности;
- 94% сотрудников считают, что почти по всем происшествиям проводится расследование;
- 91% сотрудников считают, что «Полюс» обеспечивает безопасные условия труда;
- 88% сотрудников положительно относятся к изменениям в области охраны труда и промышленной безопасности;

- 87% сотрудников знают, что могут прекратить работу при наличии нарушений принципов охраны труда и промышленной безопасности, а 50% использовали это право в течение года;
- 83% сотрудников считают, что в прошлом году они прошли качественное и надлежащее обучение по ОТ, ПБ и ООС.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Культура безопасности — сложное явление, которое требует внутреннего изучения и состоит из отношений, восприятий, ценностей и убеждений, которые обязательно должны быть установлены в контексте. Результаты опросов помогают нам разработать корпоративную стратегию в области ОТ и ПБ, а также меры по повышению культуры безопасности в Компании.

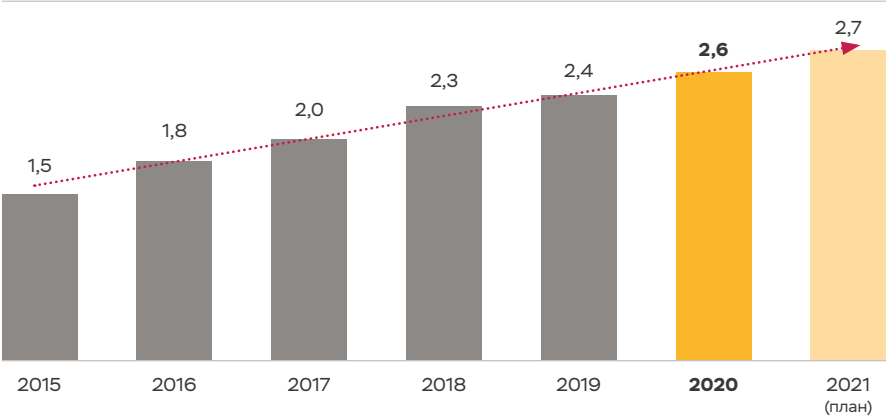
В 2020 году уровень культуры безопасности в «Полюсе» повысился, несмотря на ряд ограничительных мер в рабочих процессах и процедурах в связи с COVID-19. «Полюс Вернинское» является лидером в области культуры безопасности как в Компании, так и в России в целом. При проведении оценки уровня культуры безопасности его рейтинг составил 3,6 по шкале Брэдли. Этот высокий показатель достигнут благодаря ответственному подходу сотрудников и руководства к вопросам безопасности труда, а также благодаря реализации различных программ и проектов. Например, ещё в 2017 году были проанализированы коренные причины травматизма сотрудников, что позволило определить основные зоны риска по типам работ и производственным участкам. В результате «Полюс» реализовал корпоративные программы, направленные на снижение рисков травматизма. На Вернинском постоянно проводятся поведенческие аудиты безопасности, и каждый руководитель подразделения обязан проводить не менее двух аудитов два раза в месяц.

Департамент информационных технологий «Полюса» разработал специальное программное обеспечение, которое автоматически анализирует информацию, полученную в ходе аудитов, помогает сформировать полную картину происходящего в бизнес-единицах, а также создаёт основу оперативного отчёта для высшего руководства с информацией о наличии проблем, требующих изучения и устранения. Все практики, внедрённые на Вернинском, планируется распространить на все бизнес-единицы Компании.

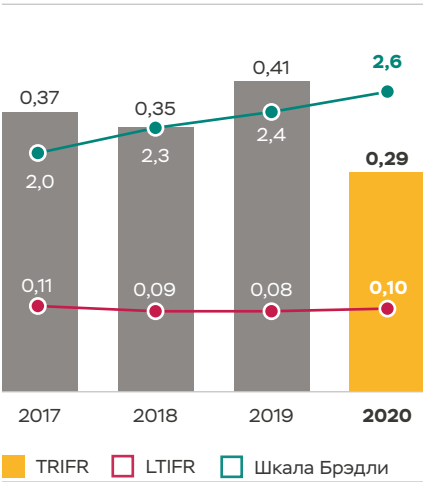
За последние четыре года в период разработки и осуществления комплексных программ, направленных на повышение уровня культуры безопасности, он вырос с 2,0 баллов по шкале Брэдли в 2017 году до 2,6 баллов в 2020 году, а общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма (TRIFR) снизился по сравнению с 2017 годом приблизительно на 22%. В сравнении с 2019 годом показатель TRIFR в 2020 году снизился на 30%.

Общий коэффициент дорожно-транспортных происшествий (AARk) и количество ДТП (AA) также снизились в 2020 году (по сравнению с 2019 годом) в результате повышения уровня культуры безопасности.

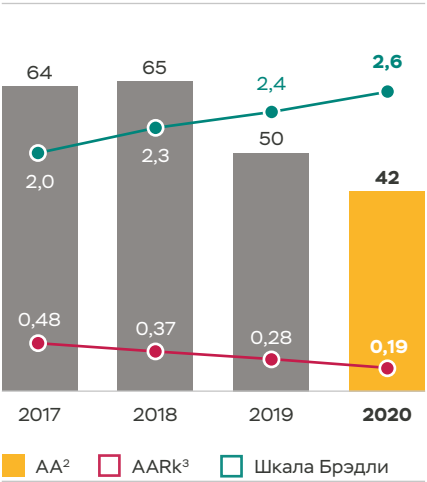
СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ



ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ УРОВНЕМ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ И УРОВНЕМ ТРАВМАТИЗМА, НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ



ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ УРОВНЕМ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБЩИМ КОЭФФИЦИЕНТОМ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ, НА 1 МЛН КМ



¹ Здоровье и безопасность.

² Количество ДТП (AA).

³ Общий коэффициент ДТП (AARk).

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРОФИЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМА

GRI 403-9

Профилактика травматизма – это упреждающий процесс, который помогает Компании определить и устранить опасные факторы и риски на рабочем месте до того, как кто-то пострадает. Мы знаем, что такие программы эффективны в снижении травматизма, количества заболеваний и смертельных случаев на производстве. Такие подходы уже приняты на многих рабочих местах, например в составе внутренних проектов по охране труда и промышленной безопасности или в рамках передовой практики.

Как ответственный работодатель и в соответствии с государственными требованиями и внутренними процедурами, мы оцениваем риски для наших сотрудников на любом новом рабочем месте или на рабочих местах после любых изменений условий труда и на основе этой оценки разрабатываем соответствующие меры профилактики и контроля. Применяются все виды мер, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Идеальный результат – устранение опасностей (например, разработка новых рабочих процессов); при невозможности этого – минимизация опасностей и защита работников с помощью следующей общепринятой иерархии средств контроля:

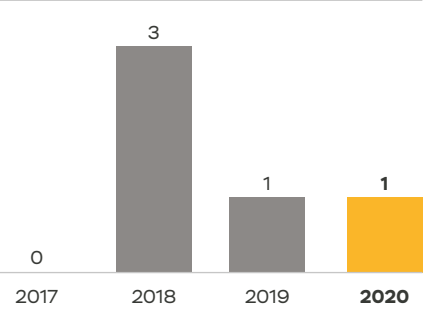
- технические меры (например, установка кожухов, защита от выхлопов, системы блокировки);
- организационные меры (например, оценка особых условий труда, в том числе инструментальная, что обеспечивает допуск к определённым работам только квалифицированных специалистов, а также обучение, рабочие инструкции);
- индивидуальные меры (например, использование средств индивидуальной защиты, выполнение определённых действий по ОТ и ПБ);
- поведенческие меры (например, наблюдение со стороны коллег, программы наблюдения и вмешательства, пятиминутки);
- медицинское страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве, включая систему социального страхования.

В 2020 году зафиксировано увеличение количества травм по сравнению с 2019 годом, когда произошло 17 несчастных случаев. Основная причина – учащение падений как на ровной поверхности, так и с высоты. В соответствии с процедурами «Полюса» проводились внутренние расследования и расследования с участием надзорных органов. Отчёты о травмах с подробным изложением всех факторов, связанных с получением производственных травм, указывают на следующие основные причины несчастных случаев в 2020 году:

- отсутствие/недостаточность лидерства и ответственного подхода;
- несоблюдение процедур и инструкций;
- недостаточное/некачественное обучение;
- плохая идентификация опасностей или ненадлежащая реакция на выявленные опасные ситуации.

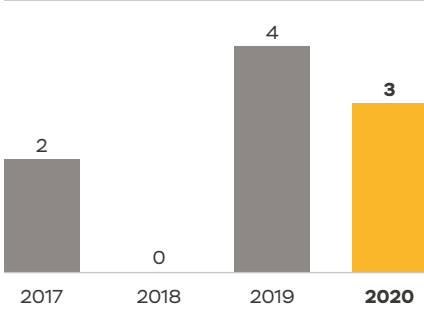
Пандемия COVID-19 также сыграла значительную роль в росте количества несчастных случаев, поскольку возросшее давление на сотрудников привело в результате к психологическому перенапряжению (из-за необходимости соблюдения дополнительных мер безопасности).

ОБЩЕЕ ЧИСЛО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ СРЕДИ РАБОТНИКОВ



К сожалению, в 2020 году один несчастный случай привел к смертельному исходу. Несчастный случай произошёл во время резки большого куска металлолома в ночное время, что является нестандартной операцией. После несчастного случая в «Полюсе» была введена новая особая контролирующая позиция, стали проводиться внеплановые проверки и введены дополнительные обязанности. В результате проведенного анализа установлены конкретные повторяющиеся нарушения и разработана программа мероприятий по их устранению. Одна из мер, введение которой запланировано на 2021 год, заключается в создании учебного полигона для стропальщиков для обучения безопасным методам работы с целью предотвращения таких несчастных случаев в будущем. Также необходимо обеспечить одноярусное хранение имеющегося металлолома до начала работы с ним. Согласно анализу отчётов по расследованию происшествий за отчётный период не было зарегистрировано несчастных случаев и смертельных исходов с участием представителей местных сообществ.

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ТЯЖЁЛЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТРАВМ (БЕЗ СМЕРТЕЛЬНЫХ ИСХОДОВ) СРЕДИ РАБОТНИКОВ



«Полюс» понимает, что нестандартная задача – это то, что происходит нечасто; поэтому работники, выполняющие такую задачу, не могут полностью проанализировать ситуацию или не знают детали о существующих опасностях на рабочем месте и соответствующих защитных мерах. Для предотвращения инцидентов при нестандартных операциях для всех бизнес-единиц утверждён перечень корректирующих мероприятий:

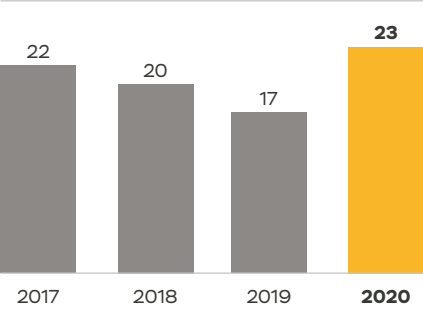
- разработаны графики обучения руководителей и специалистов по управлению рисками травматизма;
- планы по развитию лидерства и ответственного подхода дополнены обязательным требованием о составлении перечней и посещении участков проведения нестандартных операций;
- установлено освещение в опасных рабочих зонах;
- приобретено дополнительное сертифицированное оборудование;
- разосланы перечни участков проведения нестандартных операций, определены их границы, приняты соответствующие меры безопасности и т. д.

Коэффициент LTIFR несколько вырос по сравнению с предыдущим годом: 0,10 в 2020 году против 0,08 в 2019 году.

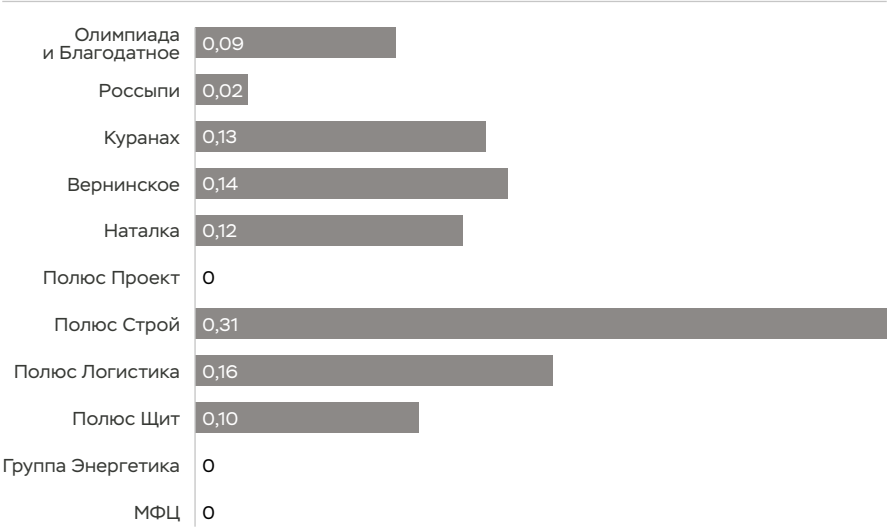
Показатель TRI снизился в 2020 году до 65, то есть почти на 29%. Данное значение TRI также является самым низким значением показателя с 2017 года.

Коэффициент TRIFR значительно снизился в 2020 году – до 0,29, что является самым низким значением за период с 2017 года.

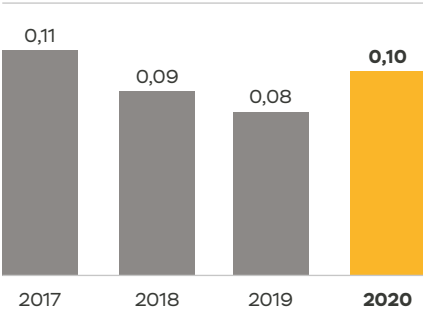
КОЛИЧЕСТВО ТРАВМ С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTI) СРЕДИ РАБОТНИКОВ



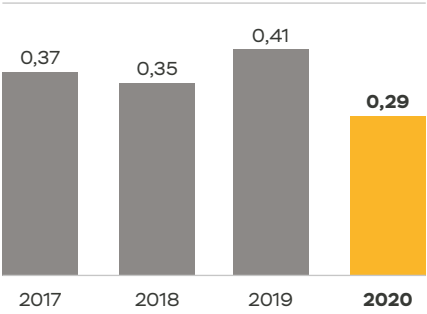
КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR) СРЕДИ РАБОТНИКОВ ПО БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМ ЗА 2020 ГОД, НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ



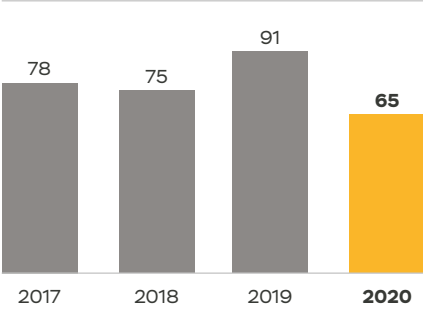
КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR) СРЕДИ РАБОТНИКОВ, НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ



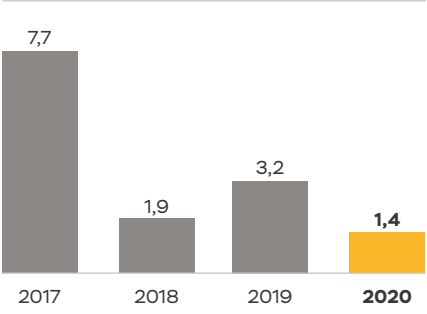
ОБЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОГО ТРАВМАТИЗМА (TRIFR) СРЕДИ РАБОТНИКОВ, НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ



ОБЩЕЕ ЧИСЛО ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ ТРАВМ (TRI) СРЕДИ РАБОТНИКОВ



КОЭФФИЦИЕНТ ПОТЕРЯННЫХ ДНЕЙ ПРИ ПОЛУЧЕНИИ ТРАВМЫ¹ СРЕДИ РАБОТНИКОВ



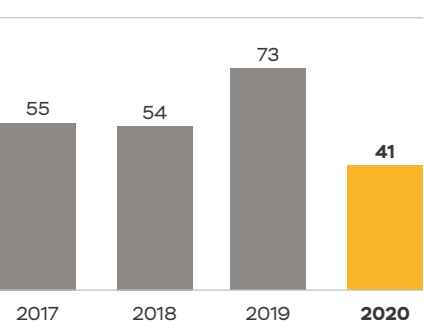
¹ Данный показатель рассчитывается как количество дней временной нетрудоспособности в результате производственных травм, делённое на общее количество часов работы персонала и умноженное на 200 тыс.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

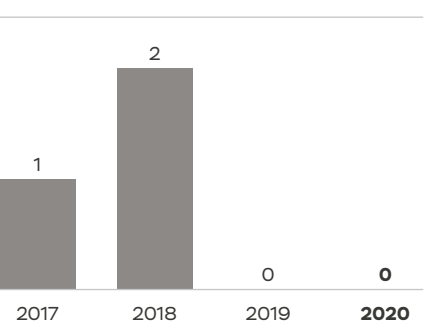
ПРОДОЛЖЕНИЕ

Коэффициент потерянных дней при получении травмы среди сотрудников снизился в пять раз по сравнению с 2017 годом. Эта динамика свидетельствует о существенном снижении тяжести травм, а также показателя МТИ (травмы, требующие медицинского лечения) (см. ниже), который снизился почти на 44% в 2020 году по сравнению с 2019 годом.

ТРАВМЫ, ТРЕБУЮЩИЕ МЕДИЦИНСКОГО ЛЕЧЕНИЯ (МТИ), СРЕДИ РАБОТНИКОВ



ТРАВМЫ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕНИЕМ ТРУДОСПОСОБНОСТИ



В 2020 и 2019 годах травм с ограничением трудоспособности не было.

Анализ происшествий в разрезе бизнес-единиц по сравнению с 2019 годом показал, что количество происшествий на Россыпах сократилось вдвое. На Наталке количество травм уменьшилось с трёх до двух. Увеличилось количество травм в сервисных организациях (одиннадцать случаев против семи в 2019 году). По две травмы зарегистрированы на Куранахе и Вернинском, причём ранее в этих подразделениях травм не было в течение длительного времени.

Основными направлениями профилактики травматизма в 2020 году были: электробезопасность, предотвращение падений и воздействий движущихся и вращающихся механизмов, предупреждение дорожно-транспортных происшествий.

Для обеспечения электробезопасности разработан план мероприятий по минимизации рисков для здоровья и безопасности.

Был запущен проект по снижению риска поражения электрическим током, который предусматривал приобретение и использование индивидуальных индикаторов напряжения и дополнительных электроизоляционных материалов, что способствовало предотвращению повторений несчастных случаев, имевших место в предыдущие периоды. Навыки электротехнического персонала теперь также проверяются в рамках процесса найма с использованием специализированных тренажеров и симуляторов. Менеджеры проводят дополнительные проверки знания электротехническим персоналом системы допуска к работам.

Программа предотвращения падений с высоты и на ровной поверхности остаётся в приоритете. С момента осуществления запланированных мероприятий «Полюсу» удаётся успешно предотвращать происшествия с высокой потенциальной опасностью и серьёзными последствиями для здоровья и безопасности. В рамках корпоративной программы профилактики падений в 2020 году реализованы следующие мероприятия:

- на всех участвующих в программе объектах созданы специальные рабочие группы, ответственные за реализацию программы, а также разработаны и утверждены календарные планы с указанием сроков и ответственных лиц; статус прогресса и имеющиеся проблемы обсуждаются на ежемесячных встречах рабочих групп; такие группы продолжают свою работу в 2021 году;
- осмотрены все приставные лестницы, строительные леса и т. д.; неисправное оборудование выведено из эксплуатации;
- определены наиболее часто используемые лестничные клетки и установлено видеонаблюдение для контроля соблюдения сотрудниками корпоративных требований о наличии трёх точек опоры при подъёме по лестнице / спуске с неё;

- рассмотрен «потенциал видеонаблюдения с использованием передовых технологий искусственного интеллекта для выявления нарушений требований охраны труда и промышленной безопасности персоналом при работе на высоте»; пилотные проекты в этой области намечены на 2021 год в Красноярске, Куранахе и Наталке;
- проверена достаточность освещения вдоль маршрутов, используемых персоналом на каждом объекте, и ведётся установка дополнительного освещения на опасных участках и на недостаточно освещённых маршрутах;
- введена программа обучения, включающая тренировки по спасению раненых. Соответствующие тренинги продолжатся в 2021 году.

Кроме того, приняты меры для защиты персонала от воздействий оборудования и инструментов и предотвращения возникновения различных рисков, включая маркировку и механизмы блокировки для движущихся и вращающихся частей оборудования. Работу по прогнозированию рисков, связанных с опасными компонентами и элементами, включая опасные пространства вокруг оборудования на объектах, планируется продолжить.

Такая сосредоточенная работа над конкретными видами операционных рисков позволила нам избежать несчастных случаев в зоне влияния значимых факторов и улучшить качество наших программ обучения конкретным практическим навыкам.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

GRI 403-5

Цель корпоративного обучения по охране труда и промышленной безопасности — вооружить сотрудников знаниями и навыками, необходимыми для безопасного выполнения работы. «Полюс» предлагает разнообразные программы и курсы очного и дистанционного обучения.

Помимо проведения обязательных обучающих курсов «Полюс» реализует различные сопутствующие инициативы, в том числе программы развития учебных полигонов, учебных центров и т. д.

В 2020 году были стандартизированы подходы к обучению для всех бизнес-единиц «Полюса». Сформулирован перечень конкретных требований к обучению, одним из которых является автоматизация системы обучения. Кроме того, в 2020 году был запущен проект «Цифровой паспорт сотрудника», который включает внедрение электронных паспортов сотрудников, содержащих всю информацию, касающуюся разрешений, обучения и инструктажей.

В 2020 году Компания также запустила программу корпоративного аудита и инициативу по корпоративному обучению подрядчиков.

Особое внимание было уделено вопросам лидерства. В 2020 году «Полюс» внедрил программу обучения лидерству в соответствии с ISO 45001, где подробно описаны, например, обязанности и ответственность руководства — от топ-менеджера до мастера. В течение последних трёх лет Компания уделяла особое внимание вопросам лидерства в отношении высшего руководства, но теперь мы постепенно расширяем программу до уровней специалистов; поэтому в 2021 году планируется разработать программу лидерства для производственного персонала.

Из-за доступности онлайн-обучения COVID-19 не повлиял на количество курсов, пройденных сотрудниками. Однако сложившаяся ситуация повлияла на обучение на учебных полигонах, так как запланированные графики были нарушены и нуждались в пересмотре и коррекции в течение года.

Что касается разработки важных учебных материалов, следует отметить создание аудио- и видеоматериалов о безопасных методах выполнения опасных работ. Кроме того, был снят фильм для подрядчиков, который демонстрируется на вводных инструктажах.

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ НА КОРПОРАТИВНЫХ КУРСАХ В 2020 ГОДУ, %

Охрана труда и промышленная безопасность	97
Промышленная безопасность	98
Минимальный блок обучения по ОТ и ПБ	97
Повышение культуры безопасности и профилактика травматизма	93



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

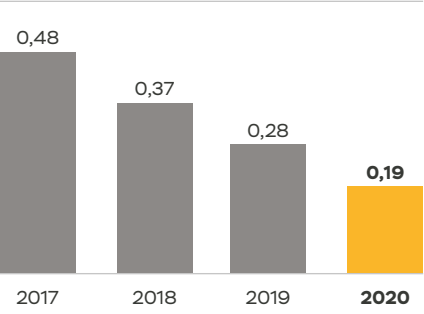
БЕЗОПАСНОЕ ВОЖДЕНИЕ

GRI 403-2

Безопасность вождения важна для нас, наших сотрудников, нашего бизнеса и общества в целом. Этот аспект требует не меньшего внимания, чем другие вопросы охраны труда и промышленной безопасности, и заслуживает того, чтобы быть важной частью нашей общей программы безопасности на рабочем месте.

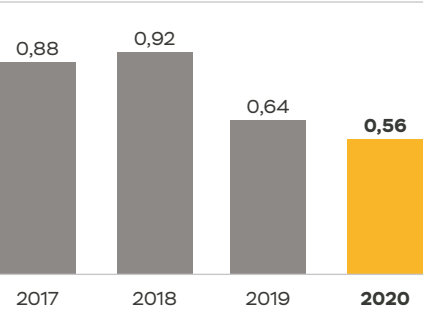
Создание культуры безопасности вождения начинается с постановки цели снизить риски для всех и сделать вождение более безопасным. В 2020 году обучение водителей, инструктажи, инспекции в пути и риск-ориентированные кампании, к сожалению, были ограничены из-за пандемии; однако нам все же удалось снизить аварийность.

КОЭФФИЦИЕНТ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ (AARK), НА 1 МЛН КМ



Количество дорожно-транспортных происшествий в 2020 году было ниже, чем за аналогичный период 2019 года, и эта положительная тенденция устойчиво поддерживается проектами Компании, направленными на продвижение и достижение высокой безопасности дорожного движения.

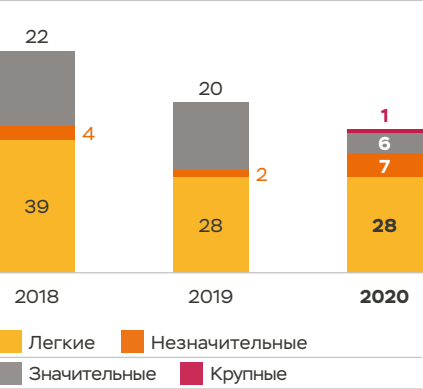
ОБЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ (TAARK), НА 1 МЛН КМ



Также снизился общий коэффициент дорожно-транспортных происшествий (TAARK), учитывающий все дорожно-транспортные происшествия, независимо от степени их тяжести (легкие, незначительные, значительные и крупные).

Всего в 2020 году в Компании произошло 42 дорожно-транспортных происшествия (ДТП).

АНАЛИЗ ТЯЖЕСТИ ДТП СРЕДИ РАБОТНИКОВ



Наибольшее число аварий приходится на категорию «Легкие» с низким потенциалом опасности и степенью серьезности (царапины, повреждения при столкновении со слякотой или воротами). Съезд с дороги и опрокидывание также являются потенциальной опасностью и связаны с отвлечением или засыпанием во время вождения.

Согласно расследованиям Компании к основным причинам аварий в 2020 году относились:

- переутомление/засыпание во время вождения;
- несоблюдение правил движения задним ходом и способов парковки;
- управление автомобилем в нетрезвом виде;
- разговоры по мобильному телефону за рулём;
- несоблюдение правил дорожного движения и рабочих паспортов на карьерах;
- неверные действия водителя при изменении дорожных условий (занос автомобиля в условиях гололёда, невозможность преодоления подъёма зимой, выбор скорости, не соответствующей дорожным условиям);
- движение слишком близко к краю дороги и «захват обочины» из-за плохих дорожных условий и невозможности совершить обгон в центре дорожного полотна.

В 2020 году количество ДТП с опрокидыванием транспортного средства было в 2,5 раза меньше, чем в предыдущем году (восемь ДТП в 2020 году против 22 в 2019 году). Такой результат был достигнут за счёт проведения риск-ориентированных кампаний «Осторожно, опрокидывание», «Управление усталостью» и «Снизь скорость», а также благодаря использованию технических средств управления (бортовые системы мониторинга транспортных средств, видеорегистраторы).

Для лучшего выявления и предотвращения опасных ситуаций, связанных с безопасностью дорожного движения, в 2020 году было принято решение изучить имеющиеся коммерческие решения и провести испытания нескольких систем предотвращения дорожно-транспортных происшествий.

Также в 2020 году служба логистики завершила пилотный проект по выбору систем видеофиксации для использования в салонах автомобилей, для мониторинга и анализа действий водителей и пассажиров. Транспортные средства с высокой степенью риска, такие как пассажирские транспортные средства и транспортные средства, перевозящие опасные грузы, были оснащены соответствующей системой в 2020 году, а другие типы транспортных средств планируется оснастить в 2021 году.

В дальнейшем мы планируем постепенно оснащать пассажирские и грузовые автомобили и карьерные самосвалы «Полюса» системой «Антисон», предотвращающей засыпание за рулём. В 2020 году системой были оборудованы 44 автомобиля, а к 2022 году планируется оснастить 606 автомобилей.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«АНТИСОН»: ЛУЧШЕЕ РЕШЕНИЕ ОТ СОНЛИВОСТИ

В 2020 году был завершён пилотный проект по внедрению систем предотвращения засыпания за рулём. Проведены испытания четырёх систем, представленных на российском рынке. По результатам пилотного проекта в «Полюс Логистике» была выбрана система «Антисон». Было принято решение в первую очередь в 2020 году оборудовать все пассажирские транспортные средства повышенной опасности и автомобили, перевозящие опасные грузы, а в 2021 году оснастить этой системой и другие типы транспортных средств.

Система «Антисон» способна:

- распознавать и идентифицировать водителей;
- обнаруживать сонливость и невнимательность водителя;
- автоматически подавать звуковой сигнал и уведомлять центр мониторинга при обнаружении нештатной ситуации;
- продолжать работать, даже если канал связи нестабилен или интернет недоступен;
- анализировать поведение водителя и отвлекающие факторы (курение, использование мобильного телефона, ремни безопасности);
- анализировать внешние факторы (состояние дороги, слепые зоны и т. д.).



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Травмы в результате ДТП имеют серьёзные последствия для людей и сообществ. Они связаны с огромными расходами, поскольку требуют выделения дефицитных больничных коек в зачастую перегруженной системе здравоохранения, потребляют ресурсы и приводят к значительным потерям производительности и благосостояния с серьёзными социальными и экономическими последствиями. Использование систем для предотвращения засыпания за рулём с целью профилактики дорожно-транспортных происшествий, вызванных сонливостью водителей, помогает нам отслеживать параметры вождения наших водителей, анализировать их и моделировать безопасное вождение.

Указанные меры реализованы в рамках кампаний «Осторожно, опрокидывание», «Управление усталостью» и «Снизь скорость». Также были приняты дополнительные меры в целях безопасного управления автомобилем в зимний период.

Мы составили и реализовали план мероприятий по обеспечению работы технических устройств (тахографов), чтобы гарантировать соблюдение всех необходимых правил. Мы отслеживаем использование водителями тахографов, наличие личных карт водителя и связанные с этим нарушения.

«Полюс» понимает, что для профилактики дорожно-транспортных происшествий и защиты сотрудников мы должны знать факторы, способствующие возникновению таких аварий. Выявление опасностей и оценка связанных рисков — два важных шага в программе обеспечения безопасности дорожного движения. Чтобы найти наиболее эффективные инструменты, мы анализируем доступные на рынке услуги и оборудование и по возможности стараемся применять передовой опыт. План «Полюса» по обеспечению безопасности дорожного движения является частью более широкой стратегии культуры безопасности на 2021–2027 годы и включает четыре основных направления, управление которыми осуществляется на основе процедур оценки рисков:

- управление безопасностью дорожного движения;
- безопасные дорожные условия;
- безопасные автомобили;
- безопасные участники дорожного движения.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

GRI 403-9

Как первая российская компания, присоединившаяся к Международному совету по горному делу и металлам, «Полюс» взял на себя обязательство следовать Принципу 5 ICMM – «Стремление к постоянному улучшению показателей охраны труда и промышленной безопасности с конечной целью нулевого ущерба». В этом отношении наши подрядчики являются частью нашей команды.

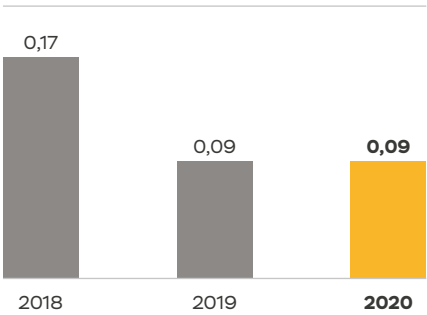
Высокий уровень охраны труда и промышленной безопасности является одним из основных критериев отбора подрядчиков «Полюсом» в соответствии со Стандартом по управлению безопасностью подрядных организаций. «Полюс» требует, чтобы все подрядчики соблюдали внутренние правила безопасности Компании и действующие требования по охране труда и промышленной безопасности. Мы не только требуем строгого соблюдения определённого перечня внутренних требований и требований законодательства, но и активно помогаем нашим постоянным партнёрам развиваться в области охраны труда и промышленной безопасности.

Соблюдение нашей Политики в области охраны труда, промышленной безопасности и защиты окружающей среды обязательно как для подрядчиков, так и для сотрудников. Безопасность подрядчиков является неотъемлемой частью управления подрядчиками и контролируется на постоянной удалённой основе в режиме реального времени. Эта система функционирует на всех наших объектах, и мы работаем в тесном сотрудничестве с подрядчиками. Здоровье и безопасность каждого подрядчика важны для нас, и мы уверены, что наши подрядчики разделяют наш ответственный подход к постоянному совершенствованию.

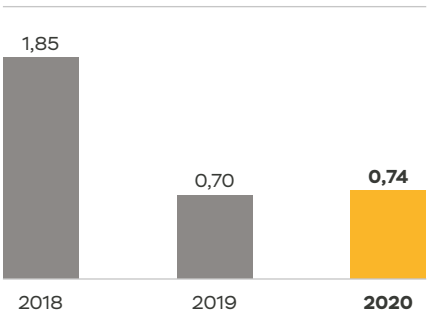
Все бизнес-единицы разработали и внедрили планы мероприятий по обеспечению безопасности подрядчиков. В такой план входят все основные критерии охраны труда и промышленной безопасности, основанные на процедурах оценки рисков, касающихся продуктов и цепочки поставок услуг.

Разработан проект методологии системы материального стимулирования подрядчика на основе соответствующих КПЭ. Следующим этапом является согласование проекта методологии со смежными функциями.

КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR) ПО ПОДРЯДЧИКАМ, НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ



ОБЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ ПОДРЯДЧИКОВ, НА 1 МЛН КМ



Мы тщательно проверяем систему охраны труда и промышленной безопасности в отношении процедур закупок и тендеров. Эта работа включает как камеральные, так и выездные проверки систем управления охраной труда и промышленной безопасностью подрядчиков на стадии тендера. Кроме того, на Олимпиаде и Благодарном реализован пилотный проект по проверке системы управления ОТ, ПБ и ООС подрядчиков. В течение года мы также разработали инструкции по проведению аудитов безопасности и охраны труда потенциальных подрядчиков перед присуждением тендеров.

Анализ несчастных случаев на производстве и дорожно-транспортных происшествий подрядчиков показал, что основными причинами являются:

- непроведение оценки рисков или невыявление опасностей перед началом работы;
- несоблюдение инструкции по эксплуатации в определённых ситуациях;
- неудовлетворительная подготовка рабочих мест;
- несоблюдение скоростного режима и дистанции в условиях плохой видимости, а также в сложных дорожных и погодных условиях;
- неисправности тормозной системы и (или) неудовлетворительный контроль за пригодностью транспортных средств после их выпуска в эксплуатацию.

В 2020 году «Полюс» создал видеоматериалы для подрядчиков с целью ознакомления их с Золотыми правилами безопасности и курсами «Защитное вождение», «Безопасность пассажиров» и «Охрана здоровья». Подрядчики также должны пройти несколько корпоративных тренингов: «Охрана труда и промышленная безопасность» (базовый курс обучения), «Безопасное выполнение работ на высоте», «Защита окружающей среды и безопасность» и «Защитное вождение».

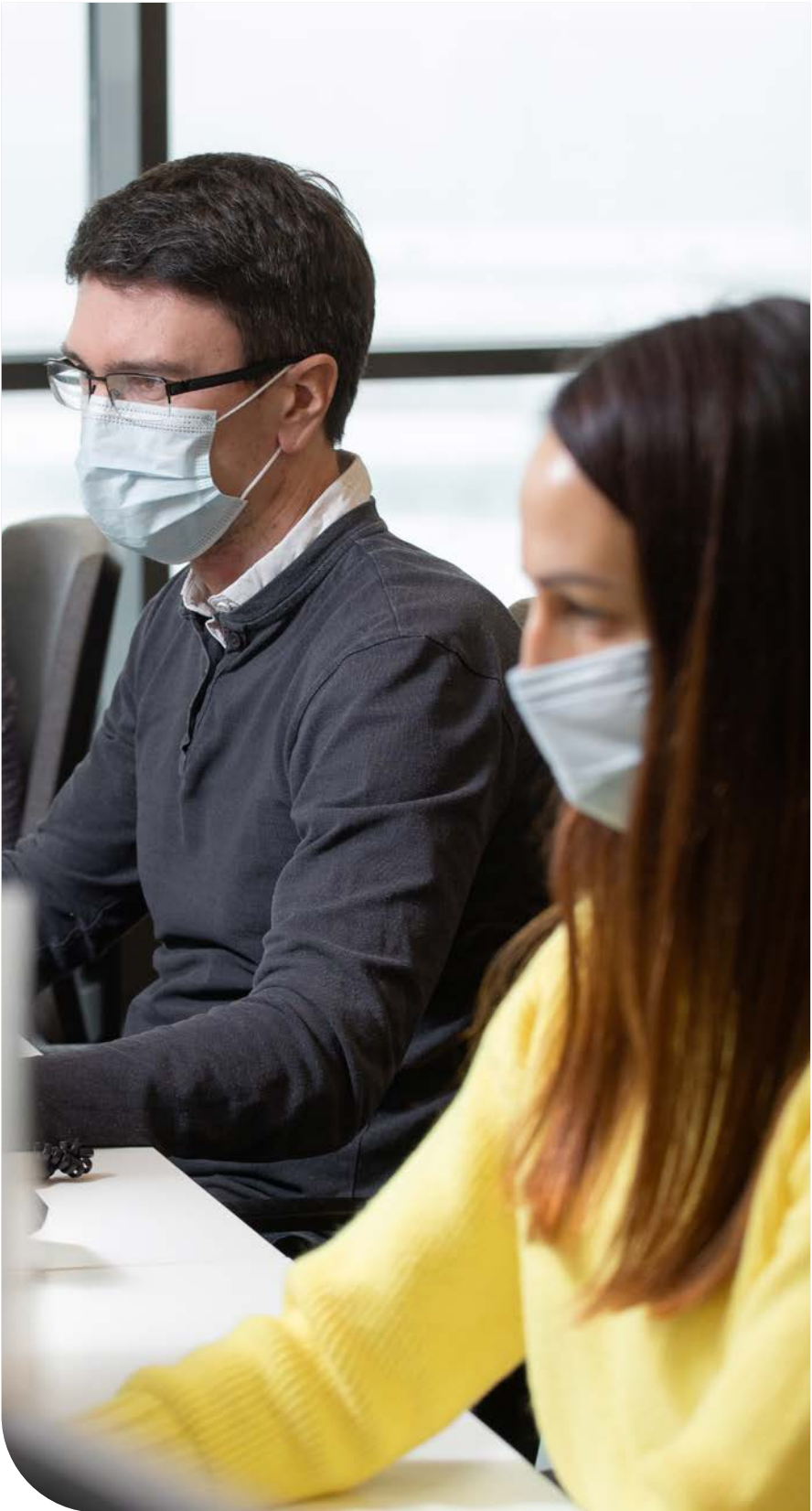
GRI 403-7

Подрядчики также активно участвуют в риск-ориентированных кампаниях «Полюса»: «Осторожно, опрокидывание!», «Пристегнись» и «Дай пять!». По запросу «Полюса» 48 подрядчиков согласились на проведение кампаний по разработанным материалам, из них 47 предоставили отчёты о результатах реализации планов.

«Полюс» придерживается принципа нетерпимости к алкоголю и наркотикам, и эта позиция регулируется Политикой в отношении злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами и Трудовым кодексом Российской Федерации. Мы достигли положительных результатов благодаря активной работе с нашими подрядчиками, внедрению автоматической системы медицинского осмотра и выборочной проверки персонала, что привело к повышению уровня культуры безопасности в Компании. В июле 2020 года в стандарт «Обеспечение и организация автотранспортной безопасности» были внесены поправки, предусматривающие более строгие наказания для персонала, перевозящего и распространяющего алкогольные напитки.

Кроме того, мы внимательно следим за составом рабочих бригад и за состоянием машин и оборудования, задействованных в производстве работ. Очень важно, чтобы сотрудники своевременно сообщали о любых изменениях на местах. С 2020 года взыскиваются штрафы за несвоевременное информирование Компании об изменении состава сотрудников или замене технических устройств, транспортных средств, оборудования или механизмов.

Мы также ввели личные паспорта для подрядчиков с целью облегчения оперативного контроля за прохождением всеми сотрудниками необходимого обучения и сертификации в области охраны труда и промышленной безопасности, а также инструктажей, медицинских осмотров, корпоративного обучения и ознакомления с внутренними нормативными документами Компании.



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

GRI 403-3 · GRI 403-6

«Полюс» придаёт серьёзное значение вопросам охраны здоровья работников. Ключевым видом деятельности и целью системы охраны труда и промышленной безопасности является профилактика профессиональных заболеваний. Цель таких программ – улучшение здоровья и продолжительности жизни сотрудников и подрядчиков.

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
Охрана здоровья
- Профилактические, периодические и ежедневные медосмотры - Медицинское страхование - Аварийно-спасательные службы и медицинская эвакуация - Медицинское обеспечение бизнес-единиц - Обучение работников навыкам оказания первой помощи
Культура здоровья
- Санитарно-просветительская работа - Вакцинация против гриппа и клещевого вирусного энцефалита - Медицинское просвещение

КОНЦЕПЦИЯ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ «ПОЛЮСА»



Программы преследуют несколько целей, наиболее важной из которых является оценка и снижение рисков для здоровья, с которыми сталкиваются сотрудники и подрядчики. Важно обеспечить эпидемиологическую безопасность и возможность быстрой мобилизации медицинского персонала. В Компании действует система постоянного наблюдения за состоянием здоровья с первого дня приёма на работу, а также повышается качество планового медицинского обслуживания сотрудников за счёт средств добровольного медицинского страхования, обязательного медицинского страхования и Фонда социального страхования (государственного внебюджетного фонда России). Качество экстренной медицинской помощи поддерживается за счёт повышения квалификации, уровня образования и обучения сотрудников, подрядчиков и медицинского персонала, а также за счёт реализации проектов и кампаний, направленных на профилактику заболеваний, в том числе профессиональных.

В рамках стратегии культуры безопасности «Полюса» на 2021–2027 годы деятельность по охране здоровья сосредоточена на четырёх направлениях:

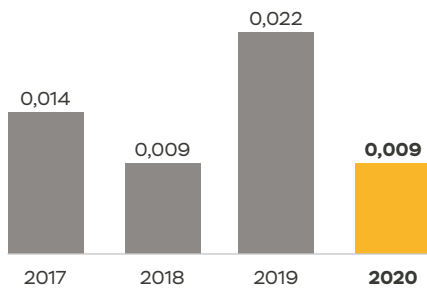
- физическое здоровье;
- безопасная рабочая среда;
- психическое здоровье;
- здоровые привычки и поведение.

GRI 403-10

В 2020 году мы обновили наш стандарт «Охрана здоровья, медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи» с учётом условий пандемии COVID-19. Наша сезонная кампания по вакцинации против гриппа и пневмококка не была сорвана. Для сбора важной информации мы запустили чат-бот, который ежедневно отслеживает и оценивает симптомы COVID-19 среди сотрудников. Сбор, хранение и анализ данных по тестам ПЦР и ИФА, госпитализации и вакцинации проводились с использованием цифровой системы STOP.COVID. КТ-сканирование внедрено в Тенькинской и Бодайбинской больницах. Для получения дополнительной информации см. раздел «Меры по предотвращению распространения COVID-19» на стр. 36.

Число профессиональных заболеваний снизилось в 2020 году до двух по сравнению с пятью в 2019 году.

КОЭФФИЦИЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ¹



Мы постоянно улучшаем условия на рабочих местах и условия труда на производственных объектах на основе планов и программ, разработанных по результатам индивидуальной оценки условий труда. С гордостью сообщаем, что количество рабочих мест в «Полюсе», условия труда на которых отнесены к наиболее опасным (подкласс 3.4 согласно Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), снизилось со 111 в 2018 году до 25 в 2020 году.

¹ Профессиональная заболеваемость рассчитана как общее количество случаев профессиональных заболеваний, делённое на общее количество отработанных часов и умноженное на 200 тыс.

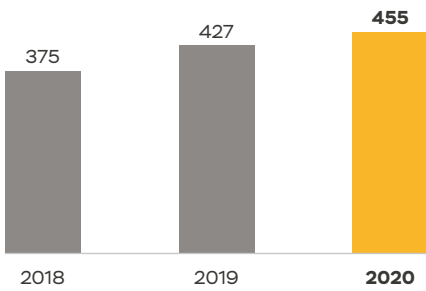
ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

G4-DMA

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

Также проводятся учебно-практические занятия. «Полюс» обеспечивает наличие необходимых ресурсов для действий в чрезвычайных ситуациях любого рода.

КОЛИЧЕСТВО УЧЕНИЙ ПО ДЕЙСТВИЯМ В АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЯХ



Количество учений по действиям в аварийных ситуациях в 2020 году увеличилось, что соответствует планам Компании.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2021 году мы стремимся работать в рамках стратегии безопасности, разработанной на период до 2027 года.

Ключевые цели культуры безопасности:

- переход к риск-ориентированному подходу;
- достижение уровня культуры безопасности 2,7 балла по шкале Брэдли;
- включение управляющей компании в оценку культуры безопасности с 2022 года.

Планы по охране труда включают:

- разработку отлаженной системы охраны здоровья сотрудников, отслеживающей риски как на рабочем месте, так и за его пределами (здоровые привычки и поведение);
- выбор единого поставщика медицинских услуг для всех бизнес-единиц и установление единых требований и подходов к работе;
- хранение и анализ всей информации, связанной со здоровьем, в единой информационной базе данных;
- обеспечение полной готовности к медицинской мобилизации и внешним вызовам при возникновении необходимости.

Планы по транспортной безопасности и безопасности дорожного движения включают:

- создание единой диспетчерской службы по организации и анализу поездок;
- разработку и внедрение политик, стандартов и процедур;
- снижение текучести кадров среди водителей;
- создание собственного центра повышения квалификации и обучения водителей;
- использование средств обеспечения безопасности транспортных средств;
- улучшение освещения пешеходных переходов и установку дорожных знаков (дорожные знаки с подсветкой и 3D-указатели для пешеходных переходов);
- автоматизацию системы управления поездками в SAP (для включения оценки рисков и согласования).

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ВЫДЕЛЕНО НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ \$ МЛН

8,5¹

ДОЛЯ МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ

93,47%

ЗАТРАТЫ НА СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ \$ ТЫС.

235

¹ Учитывая средневзвешенный обменный курс доллара США к рублю на 2020 год – 72,15.
² Экологические показатели.
³ Сохранение биологического разнообразия.
⁴ Ответственное производство.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

- Вода и стоки
- Биоразнообразие
- Отходы
- Соответствие требованиям природоохранного законодательства
- Выбросы в атмосферу
- Меры по предотвращению распространения COVID-19
- Безопасность хвостохранилищ

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ISMM



ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Выполнение мероприятий по сокращению водозабора из природных источников.
- Оптимизация процессов управления на полигонах размещения промышленных и бытовых отходов месторождений (Олимпиада, Благодатное, Вернинское, Куранах и Наталка).
- Модернизация экологических лабораторий (Вернинское, Куранах и Наталка).
- Разработка системы сквозного мониторинга и контроля для обеспечения безопасности гидротехнических сооружений.
- Обучение в области охраны окружающей среды и экологической безопасности. В программе принял участие 61 руководитель.
- Участие специалистов по охране окружающей среды в тематических онлайн-форумах, включая XVIII Всероссийский конгресс «Государственное регулирование градостроительства – 2020», XVIII Всероссийский конгресс «Государственное

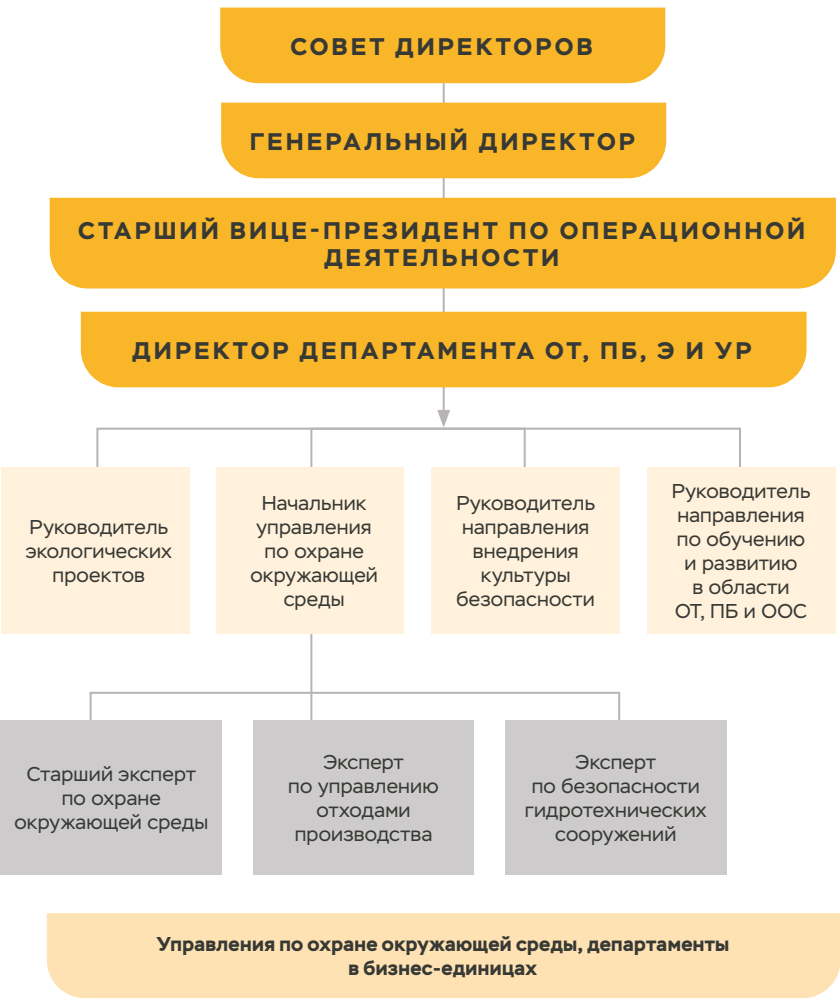
регулирование охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности – 2020» и конференцию «Биоразнообразие в экологической повестке российских компаний».

- Проведение экологических кампаний, включая Водную кампанию, кампании «Зелёный офис» и «Обращение с отходами».
- Проведение сертификационного аудита в области обращения с цианидами на Вернинском.
- Оценка показателей биоразнообразия по трём подразделениям: «Полюс Красноярск», «Полюс Куранах» и «Полюс Вернинское».
- Участие «Полюса» в качестве члена Международного совета по горному делу и металлам (ISMM) в разработке Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами.

ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2020 ГОДУ

Цель	Статус	Прогресс за 2020 год
Сокращение водозабора из природных источников до уровня 0,23 м³ из расчёта на тонну переработанной руды	Достигнута	Мы снизили водозабор свежей воды до 0,22 м³ на тонну переработанной руды
Сокращение платежей за сверхнормативное воздействие на окружающую среду до \$104 тыс. или ниже	Достигнута	Показатель составил \$35 тыс.
Наличие разрешительных документов на уровне минимум 90%	Достигнута	Мы достигли уровня 99,55%
Утилизация 50% использованных шин и пластика	Достигнута	В 2020 году мы достигли 98,36 % переработки пластика и резинотехнических изделий (в том числе шин, покрышек)

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Внутренние**
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»
 - Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»
 - Стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений»
 - Стандарт «Обращение с цианидами»
 - Стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу»
- Внешние**
- Глобальный договор ООН
 - ISO 14001
 - Международный кодекс по обращению с цианидами
 - Комплект материалов ISMM «Планирование комплексного закрытия добывающего предприятия»
 - Программное заявление ISMM «Рациональное использование водных ресурсов»
 - Программное заявление ISMM «Горнодобывающая промышленность и охраняемые территории»
 - Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации (МФК) по обеспечению экологической и социальной устойчивости

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА



«Полюс» работает над предотвращением и смягчением воздействия на окружающую среду. Мы обязуемся не только сами соответствовать высоким требованиям, но и быть движущей силой изменений, способствовать развитию культуры бережного отношения к окружающей среде в нашей индустрии. В этом году наши усилия были сосредоточены на внедрении решений, направленных на безопасное обращение с отходами, а также на продвижении среди сотрудников культуры продуманных действий по отношению к природе».

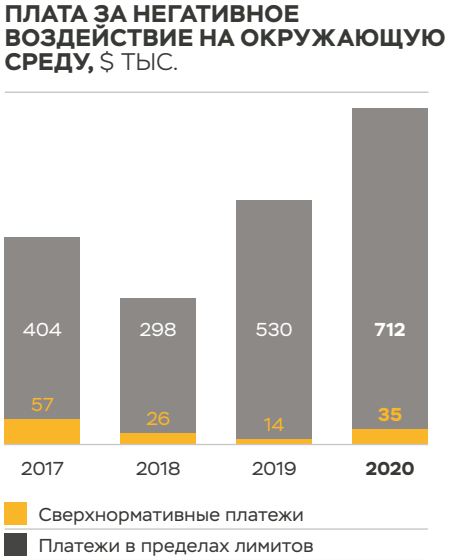
ЕВГЕНИЙ ШОР
НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ
ПО ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ
СРЕДЫ

GRI 103 · GRI 307-1

«Полюс» стремится снизить негативное воздействие на окружающую среду и сохранить природные территории вокруг предприятий Компании. Нашим приоритетом является рациональное использование природных ресурсов, а также обеспечение безопасных условий труда и жизни сотрудников и местного населения. Мы всегда выполняем требования природоохранного законодательства и работаем в соответствии с передовыми практиками.

«Полюс» ведёт постоянную работу по улучшению экологических показателей на всех этапах производственного цикла. В рамках разработки стратегий для всех активов предусмотрена долгосрочная программа экологического менеджмента. Деятельность Компании регулируется корпоративной Экологической политикой.

Система экологического менеджмента позволяет нам оперативно реагировать на любые изменения в окружающей среде, тем самым повышая эффективность наших природоохранных мероприятий. Все добывающие активы «Полюса» сертифицированы на соответствие требованиям стандарта ISO 14001. В Компании регулярно проводятся сертификационные аудиты на соответствие природоохранным требованиям. Кроме того, мы систематически оцениваем все возможные экологические риски и планируем нашу деятельность с учётом их устранения или минимизации. В Компании также действует официально утверждённый стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу».



В 2020 году выплаты в связи с негативным воздействием на окружающую среду выросли до \$747 тыс. Рост платежей обусловлен изменениями в российском законодательстве: тарифы за сверхнормативное воздействие на окружающую среду выросли по сравнению с предыдущими периодами в пять раз. При этом фактические сверхнормативные платежи Компании увеличились только в 1,5 раза. В 2020 году негативное воздействие деятельности Компании на окружающую среду снизилось при увеличении объёмов добычи.

В 2020 году в целях более эффективного предоставления информации по бизнес-единицам была пересмотрена инструкция по экологической отчётности. Мы внесли небольшие изменения в формы отчётности для простоты заполнения, также изменили сроки сдачи отчётности, при этом отчётные показатели остались прежними. Изменения также внесены в механизм управления разрешениями и планируется разработка документа, в котором будут указаны сроки проведения обязательных процедур.

Каждый сотрудник Компании вносит свой вклад в снижение негативного воздействия на окружающую среду. В прошлом году мы добавили в программу корпоративного обучения трёхуровневый курс по экологической безопасности «Охрана окружающей среды для руководителей, ИТР и рабочих». В рамках этого курса мы обучаем сотрудников общим принципам ответственного отношения к природе. Разделы курса адаптированы для сотрудников различных уровней управления. В 2020 году 61 руководитель также прошёл курс корпоративного обучения «Охрана окружающей среды и экологическая безопасность».

Обучение – это лишь часть общей работы по минимизации негативного воздействия деятельности Компании на окружающую среду. Специализированные экологические службы на всех предприятиях «Полюса» ведут контроль за функционированием газоочистного оборудования и других видов очистных сооружений, соблюдением требований по размещению, утилизации и обезвреживанию отходов. Кроме того, мы осуществляем непрерывный мониторинг окружающей среды в районах деятельности предприятий. Эти данные используются в том числе в качестве обратной связи с производственными подразделениями предприятий для улучшения технологических процессов и минимизации негативного воздействия.

Для проверки соблюдения Компанией природоохранных требований предприятия «Полюса» ежегодно проверяются государственными органами. В 2020 году было проведено 18 проверок, наложены штрафы в размере \$4,1 тыс. Нарушения в основном были связаны непосредственно с предметом проверки и устранены незамедлительно по её окончании. Остальные нарушения связаны с отсутствием документации или её некорректным оформлением.

GRI 103-2

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«ОЗЕЛЕНЕНИЕ» РАБОЧЕГО ПРОСТРАНСТВА В ОФИСАХ «ПОЛЮСА»



Являясь социально ответственной компанией, «Полюс» стремится обеспечить соблюдение высоких стандартов при использовании офисных помещений. В Компании давно организован отдельный сбор мусора, но мы стремимся к большему. В 2020 году «Полюс» провел кампанию «Зелёный офис» в целях оценки уровня экологической сознательности сотрудников и их удовлетворённости рабочими местами. В ходе оценки были установлены следующие области, требующие улучшения:

- микроклимат;
- энергосбережение;
- ответственные закупки;
- утилизация отходов;
- качество бытовой химии;
- меры по снижению уровня стресса;
- освещение;
- утилизация оргтехники.

Кроме того, сотрудники изъявили желание полностью перейти на электронный документооборот. По результатам опроса также было решено повысить экологическую безопасность офисов и провести ряд корпоративных кампаний по обучению сотрудников.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Внедрение экологических стандартов в Компании позволит не только повысить уровень экологической сознательности сотрудников, но и создать более комфортную рабочую среду и снизить уровень стресса среди сотрудников.

GRI 103-3

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ВЕРНИНСКОЕ И РОССЫПИ ПОЛУЧИЛИ НОВЫЕ СЕРТИФИКАТЫ ISO

В феврале 2021 года иркутские активы «Полюса» – Вернинское и Россypi – получили сразу три сертификата ISO. Теперь у управляющей компании и всех наших добывающих предприятий и профессиональных служб есть сертификаты ОТ, ПБ и ООС (ISO 45001 и ISO 14001 соответственно).

На повестке – ежегодные надзорные аудиты на соответствие ISO 45001 и ISO 14001 и, по примеру «Полюс Вернинское», получение другими бизнес-единицами сертификата энергоэффективности по ISO 50001.

«Полюс Вернинское» – первая бизнес-единица Компании, сертифицированная по стандарту ISO 50001. Стандарт устанавливает строгие требования к внедрению, реализации и совершенствованию системы энергоменеджмента на протяжении жизненного цикла технологического оборудования.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Наш приоритет – обеспечение безопасных условий труда сотрудников и развитие экологической культуры. Мы ежегодно проводим надзорные аудиты в целях соблюдения соответствующих требований и поддержания высоких стандартов.

РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

GRI 303-1 · GRI 303-2 · GRI 303-3

GRI 303-5

«Полюс» уделяет большое внимание вопросам рационального водопользования, стремится минимизировать возможный дефицит воды и превзойти требования, устанавливаемые законодательством. Мы серьёзно относимся к вопросу водопользования, и наши усилия в этой области регулируются корпоративным стандартом «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды». Кроме того, мы ведём учёт и отчётность по экологическим показателям. «Полюс» осуществляет свою деятельность исключительно в районах, где отсутствует дефицит водных ресурсов.

Ещё одной приоритетной целью «Полюса» в области водопользования является сокращение объёма водозабора из природных источников на единицу производимой продукции. Для достижения этой цели Компания:

- осуществляет контроль потребления воды;
- внедряет на своих предприятиях водосберегающие технологии;
- стремится увеличить долю повторного использования воды.

Являясь членом ICMM, Компания также соблюдает требования программного заявления ICMM «Рациональное использование водных ресурсов». В 2020 году мы посетили ряд онлайн-мероприятий ICMM по использованию водных ресурсов, на которых обсуждались учёт и потребление воды, обслуживание водоёмов и водохозяйственная деятельность.

Несмотря на то что «Полюс» работает в регионах с большим запасом природных вод и не подвергает окружающую среду риску нехватки водных ресурсов, наш приоритет — сокращение объёма водозабора из природных источников и увеличение доли оборотной воды в производстве. Перед сбросом в поверхностные водные объекты в обязательном порядке проводится очистка сточных вод. На всех предприятиях используются усовершенствованные очистные сооружения, которые модернизируются по мере необходимости.

Забор воды «Полюс» осуществляет из пяти источников: из поверхностных водотоков, из скважин водозабора, из городских и муниципальных сетей

GRI 303-1

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ, СВЯЗАННЫМИ С ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

В марте 2021 года «Полюс» опубликовал свой Водный отчёт. Отчёт охватывает производственные активы «Полюса», для деятельности которых требуются значительные объёмы водных ресурсов и которые, соответственно, являются наиболее крупными потребителями. Отчёт представляет существующий в Компании комплексный подход к рациональному водопользованию, принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами, а также план оценки и управления рисками, связанными с водными ресурсами.

Для оценки рисков, связанных с водными ресурсами, «Полюс» использует разработанную Институтом водных ресурсов (WRI) платформу Aqueduct, которая позволяет составлять карты рисков, а именно: выявлять риск возникновения наводнений и серьёзных засух, нехватки воды, а также доступности питьевой воды для населения. Этот инструмент помогает соотнести водопользование производственных активов Компании с компонентами и степенью риска, сформулированными WRI.

Оценка Aqueduct учитывает как количественные, так и качественные риски, связанные с водными ресурсами, которые рассчитываются для каждого производственного актива с учётом их географического положения и наличия конкурирующих за водные ресурсы предприятий в тех же регионах. На основе количественных и качественных рисков, связанных с водными ресурсами, даётся общая оценка: для Красноярского края и Якутии она определена как «низкая», для Магаданской и Иркутской областей — «от низкой до умеренной».

водоснабжения, из карьеров и прочих источников, в том числе учитывается вода, поступающая с атмосферными осадками. На долю карьерных вод приходится наибольший вклад в приходную часть водохозяйственного баланса предприятий Компании — почти 55% от общего количества используемой воды. Второй по величине источник — 21% от всей забранной воды — поверхностные водные объекты. Подземные воды составляют почти 21% от всей забранной производственными

Компания проводит ежегодную оценку рисков в рамках стандарта управления рисками ISO 31000. Для оценки воздействия на окружающую среду в соответствии с национальным законодательством применяются внутренние стандарты, методы и механизмы Компании. Временные границы, в которых рассматривается риск, — от года до трёх лет.

В целом, опираясь на данные о высокой обеспеченности производственных активов водными ресурсами, можно говорить о рисках, связанных с управлением водными ресурсами, как о малосущественных в контексте жизнеспособности, эффективности и стоимости Компании.



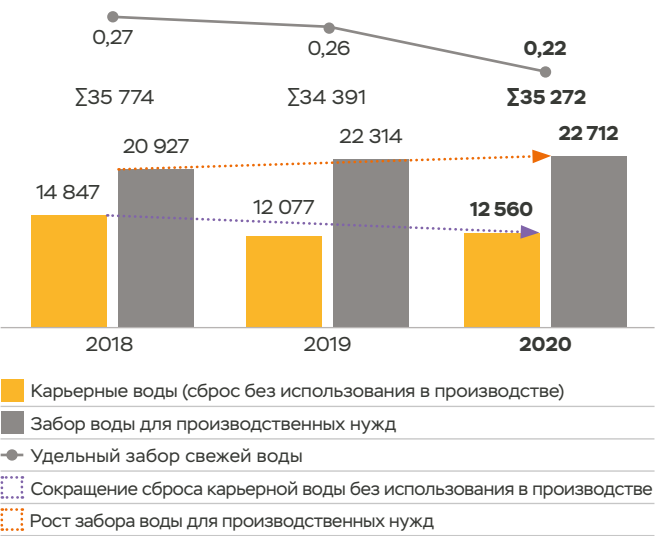
ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

В рамках мероприятий по обеспечению максимальной прозрачности мы, в частности, информируем общество о рисках, связанных с водными ресурсами. Мы серьёзно относимся к ответственному управлению водными ресурсами и, несмотря на то что в регионах присутствия Компании общий риск, связанный с водными ресурсами, находится на низком или умеренном уровне, проводим оценку рисков и раскрываем необходимую информацию в соответствии с передовыми международными практиками.

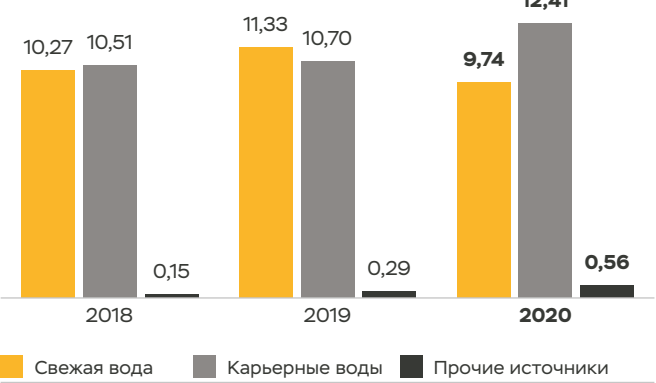
активами воды. Стоит отметить, что подземные воды применяются как для производственных нужд, так и в качестве питьевой воды. Забор морской воды не производится вследствие достаточно большой удалённости активов от морских акваторий и наличия доступного источника водных ресурсов в непосредственной близости от каждого производственного актива.

В 2020 году водопотребление в системах оборотного водоснабжения составило 325 млн м³, доля повторно используемой воды — 93,47%. Объём забора свежей воды из естественных источников для восполнения водопотерь в связи с испарением и уносом, а также прочих эксплуатационных потерь из расчёта на бизнес-единицу составил 0,22 м³ на тонну переработанной руды. Основная часть воды забирается из карьеров, поверхностных водотоков и подземных источников.

ОБЪЁМ ВОДОЗАБОРА, СБРОСА КАРЬЕРНЫХ ВОД, ТЫС. М³, И УДЕЛЬНЫЙ ЗАБОР СВЕЖЕЙ ВОДЫ, М³ НА ТОННУ ПЕРЕРАБОТАННОЙ РУДЫ

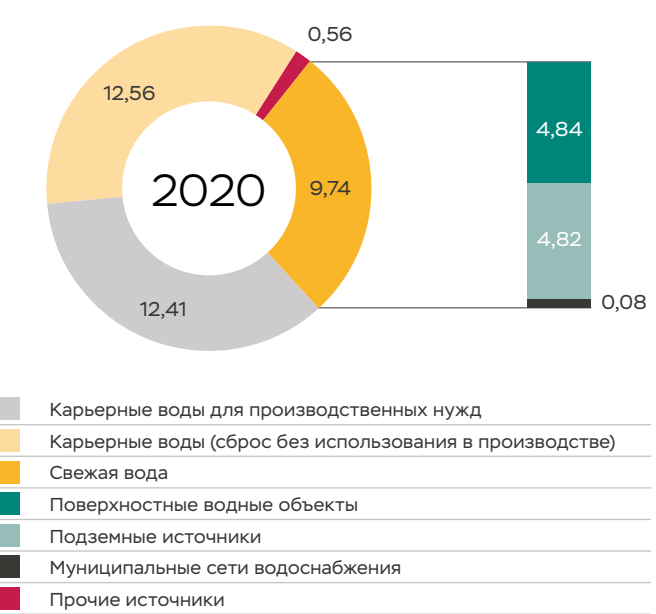


ЗАБОР ВОДЫ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ НУЖД, МЛН М³



GRI 303-5

ИСТОЧНИКИ ЗАБОРА ВОДЫ В 2020 ГОДУ, МЛН М³

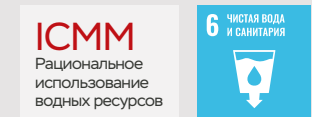


С 2018 года мы следуем стратегии, согласно которой при повышении потребности в водных ресурсах для производственных нужд в связи с увеличением объёма производства мы сокращаем объём сброса карьерных вод, не используемых в производстве. В результате замены свежей воды карьерными водами нам удалось сократить объём потребления свежей воды и уменьшить воздействие на водные объекты.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПОВЫШЕНИЕ РЕЙТИНГОВ CDP

«Полюс» сообщил о повышении экологических рейтингов Компании по итогам оценки, проведённой в 2020 году. Рейтинг в сфере водной безопасности (Water Security) был повышен с «D» до «C». Улучшение связано с постоянной работой по совершенствованию раскрытия нефинансовой информации, а также с повышением устойчивости операционной деятельности Компании.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

В целях обеспечения максимальной прозрачности мы серьёзно относимся к раскрытию информации об экологическом менеджменте и водопользовании. При этом высокая степень прозрачности обеспечивается параллельно с достижением высоких операционных и экологических показателей.

1 Ответственное производство.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПРОДОЛЖЕНИЕ

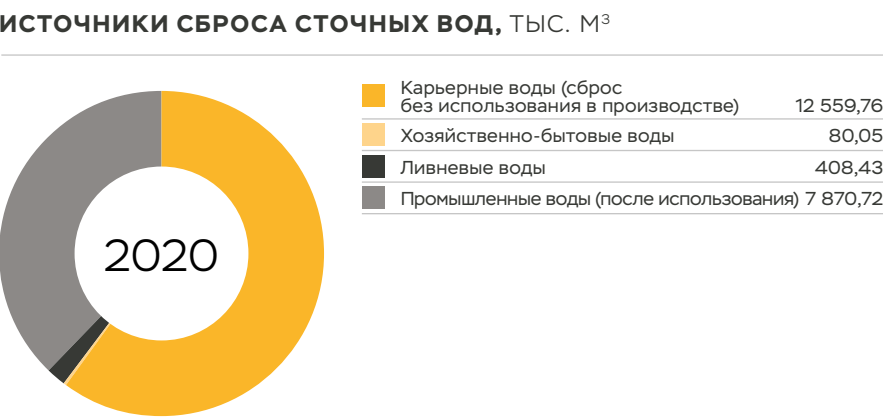
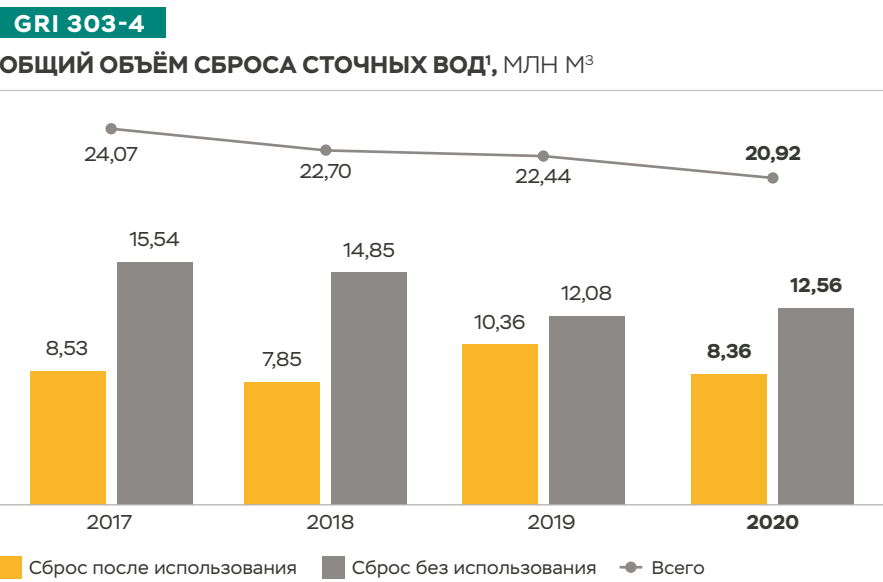
Чтобы гарантировать, что качество воды находится в пределах нормативов, «Полюс» отслеживает качество сточных вод, подземных вод и поверхностных водотоков на своих производственных площадках. В этих целях мы используем аккредитованные стационарные и мобильные лаборатории. Постоянный мониторинг помогает нам выявлять потенциальные проблемы и при необходимости принимать безотлагательные меры.

В 2020 году «Полюс» получил небольшой штраф, связанный с использованием водных ресурсов. Независимо от того, влечёт ли обнаруженная проблема за собой штрафные санкции, Компания анализирует её причину и планирует соответствующие упреждающие мероприятия.

Большая часть сбрасываемых вод – это воды из систем осушения карьеров, не использованные в производстве. В 2020 году объём сброса карьерных вод превысил объём сброса сточных вод, составив 12,56 млн и 8,36 млн м³ соответственно.

В отчётном периоде мы продолжили работу в рамках Водной кампании. Главный фокус в рамках кампании остался прежним: замещение в технологических циклах свежей воды из природных источников на карьерные воды, и мы уже провели ряд мероприятий в этом направлении. Однако, несмотря на общую стратегию замещения свежей воды карьерными водами, последние не могут удовлетворить производственные нужды всех объектов. Поэтому на одних участках мы всё ещё производим забор воды из водных объектов, а на других осуществляем сброс избыточных карьерных вод.

В целях поддержания объёмов повторного использования воды на высоком уровне, в 2020 году мы обеспечили оборот и повторное использование 93,5% всей технической воды. В предыдущем году этот показатель составил 93,6%.



¹ Значения показателей «Сброс после использования» и «Всего» за 2019 год изменились по сравнению со значениями в Отчёте об устойчивом развитии за 2019 год в связи с изменением подхода Компании к раскрытию информации в соответствии с GRI: хозяйственно-бытовые стоки и ливневая вода теперь добавляются к «Сбросу после использования». Мы будем применять этот подход в следующих отчётных периодах. Что касается данных за 2017–2018 годы, то их оценка по новой методологии неприменима или недоступна.

ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

GRI 305-7

Наша цель – минимизировать выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Для её достижения Компания стремится сократить объём потребления топлива из невозобновляемых источников энергии и максимально использовать низкоуглеродные и возобновляемые источники. Такой подход позволяет снижать выбросы парниковых газов и других загрязняющих веществ.

Компания следит за тем, чтобы используемая на промплощадках техника соответствовала международным стандартам качества, а также оптимизирует маршруты движения транспортных средств. Одновременно «Полюс» уделяет отдельное внимание предотвращению случаев запыления прилегающих территорий и на регулярной основе ведёт работы по пылеподавлению.

В 2018 году на Олимпиадинском месторождении была введена в эксплуатацию новая мобильная экологическая лаборатория для измерения концентрации загрязняющих веществ в атмосфере. Лаборатория замеряет содержание различных компонентов, образующихся в результате горнодобывающей деятельности: оксидов азота, серы и углерода, а также углеводородов.

Выбросы в атмосферу с предприятий «Полюса» не превышают максимальных допустимых значений. Техническое обслуживание, осмотр и ремонт оборудования выполняются в рамках утверждённых планов, программ и регламентных работ. Кроме того,

«Полюс» уделяет особое внимание мониторингу качества воздуха.

В 2020 году выбросы в атмосферу с предприятий «Полюса» не превышали установленных предельно допустимых значений. Объём выбросов твёрдых частиц уменьшился по сравнению с предыдущим отчётным периодом, поскольку в 2019 году был завершён ряд проектов капитального строительства. Как указано в Отчёте об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2019 год, работы по формированию отвалов, а также относительно малая глубина карьера при высокоинтенсивных взрывных работах на начальной стадии разработки на Наталке обусловили аномальное увеличение общего объёма выбросов твёрдых частиц в 2019 году. Как и ожидалось, в 2020 году после полного формирования Восточного отвала на Наталке данный показатель уменьшился на 20,1 тыс. т. В 2020 году объём выбросов монооксида углерода увеличился на 16% по сравнению с предыдущим периодом. Объём выбросов оксидов серы уменьшился на 12%. Удельные выбросы (на тонну переработанной руды) других ключевых загрязняющих веществ (оксидов азота, летучих органических соединений) остались неизменными.

Единственным опасным веществом, выбрасываемым фабриками в атмосферу, является цианистый водород. Все наши предприятия оснащены высокоэффективными системами по улавливанию и очистке отходящих газов от цианистого водорода. В 2020 году общий объём выбросов цианистого водорода на всех предприятиях составил 356 т.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

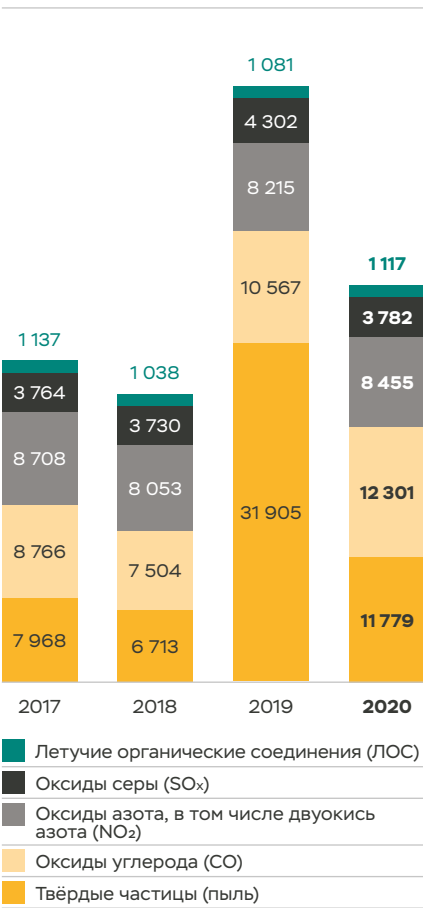
GRI 306-1

Для минимизации объёма отходов, отправляемых на полигон, Компания стремится обеспечить их максимальную переработку и повторное использование. Безопасное управление отходами и их утилизация – наши приоритетные задачи. При невозможности переработки отходов «Полюс» обеспечивает их обезвреживание и экологически безопасное размещение либо передаёт их специализированным организациям.

GRI 306-2

В России запрещено размещение отдельных видов отходов на полигонах. В Компании принят ряд инициатив по управлению образующимися отходами. Такие инициативы включают мероприятия по утилизации отходов, функционирование комплекса по переработке пластиковых отходов и шин на Олимпиаде, а также строительство полигона для утилизации промышленных и бытовых отходов на Куранахе.

ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ², Т



GRI 306-3

В 2020 году объём образовавшихся отходов составил 351,38³ млн т, включая вскрышные породы (308,33 млн т) и хвосты (42,99 млн т).

«Полюс» осуществляет обязательный контроль за предотвращением образования отходов вокруг своих полигонов. Все запланированные мероприятия выполняются в соответствии с рабочими планами, соответствующие результаты надлежащим образом фиксируются. За отчётный период серьёзных нарушений не выявлено.

² Значение выбросов оксида углерода за 2019 год было скорректировано по сравнению с Отчётом об устойчивом развитии за 2019 год в связи с корректировкой значений выбросов для «Полюс Строя».

³ Данное значение включает 0,01 млн т отходов, образованных сторонними организациями.

Поскольку вскрышные породы и хвосты являются специфическими отходами горного производства, мы дополнительно раскрываем информацию об объёмах их образования и хранения отдельно от остальных отходов. Количество утилизированных вскрышных пород и хвостов можно рассчитать путём вычитания объёма размещённых вскрышных пород и хвостов из объёма образовавшихся. Объём утилизации других опасных и неопасных отходов можно рассчитать путём вычитания объёмов вскрышных пород и хвостов из суммарного количества утилизированных отходов.

ОБЩИЙ ОБЪЁМ ОБРАЗОВАВШИХСЯ ОТХОДОВ (КРОМЕ ВСКРЫШНЫХ ПОРОД И ХВОСТОВ) В 2020 ГОДУ С РАЗБИВКОЙ ПО ТИПАМ¹, ТЫС. Т



¹ Объём отходов сторонних организаций не учитывается.
² Ответственное производство.
³ Здесь и далее данные по объёму отходов включают отходы, полученные от сторонних организаций.

GRI 306-4

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

КАМПАНИЯ ПО ОБРАЩЕНИЮ С ОТХОДАМИ

В августе 2020 года «Полюс» объявил о старте экологической кампании по обращению с отходами в формате семейного флешмоба/конкурса. Кампания была направлена на продвижения практики раздельного сбора мусора. Раздельный сбор мусора поможет решить проблему резкого увеличения объёма отходов потребления, которая за последние несколько десятилетий стала в России особенно актуальной.

В рамках кампании особое внимание было уделено сбору вторсырья и бытовому разделению мусора. Большую часть мусора, в особенности упаковку (картон, пластик, алюминий), можно переработать или повторно использовать. Чтобы принять участие в конкурсе, нужно было зарегистрироваться в чат-боте Viber «Зелёный «Полюс», выложить фотографии с пакетами рядом с контейнерами для раздельного сбора мусора и указать, сколько мусора было собрано. Участники получили обучающую презентацию с подробными инструкциями.

Сотрудники «Полюса» в Москве и Красноярске положительно отзывались о кампании, особо подчеркнув её важность и актуальность. Greenpeace

также поблагодарил «Полюс» за организацию флешмоба.

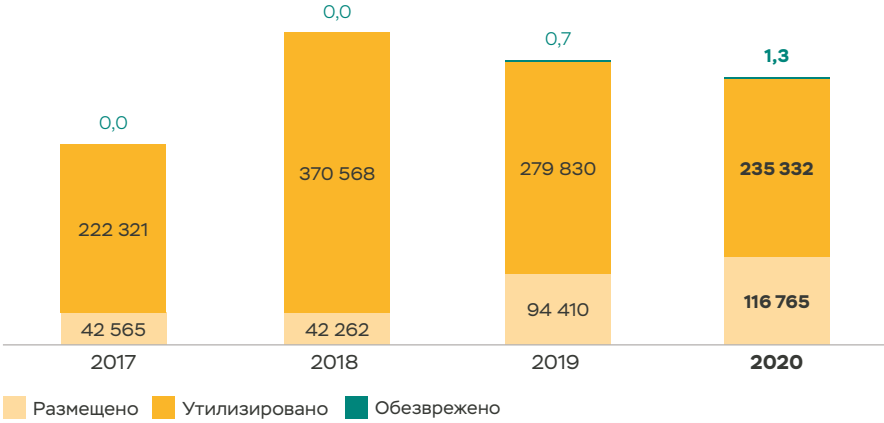
Победителем конкурса стала семья Владимира Ищенко, геолога «Полюс Красноярска». За два месяца им удалось собрать больше всех мусора: чат-бот Viber зафиксировал 27 случаев, и этот результат стал самым высоким среди 22 зарегистрированных участников. Победитель также принял участие в викторине «Гражданин ЭКО-Полюса», продемонстрировав свою приверженность делу охраны окружающей среды.



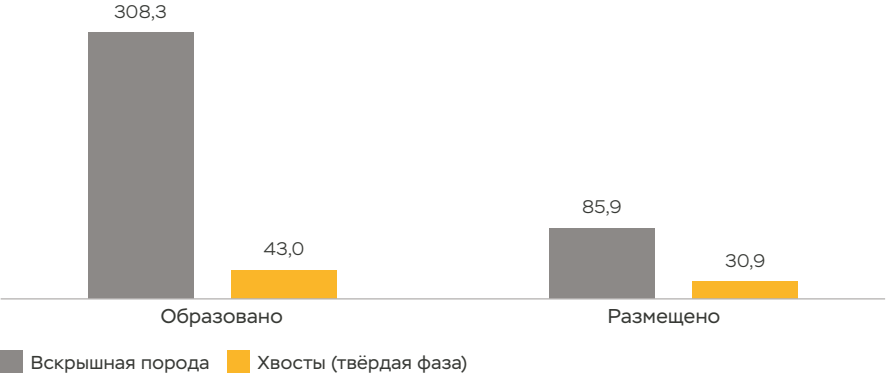
ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

В целях развития культуры охраны окружающей среды мы приветствуем любой посильный вклад сотрудников в заботу об экологии. Мы считаем, что ценности заложенные на уровне поведения отдельно взятого человека могут привести к положительному сдвигу в том, что касается экологической сознательности общества в целом.

ОБЪЁМ РАЗМЕЩЕНИЯ, УТИЛИЗАЦИИ И ОБЕЗВРЕЖИВАНИЯ ОТХОДОВ³, ТЫС. Т

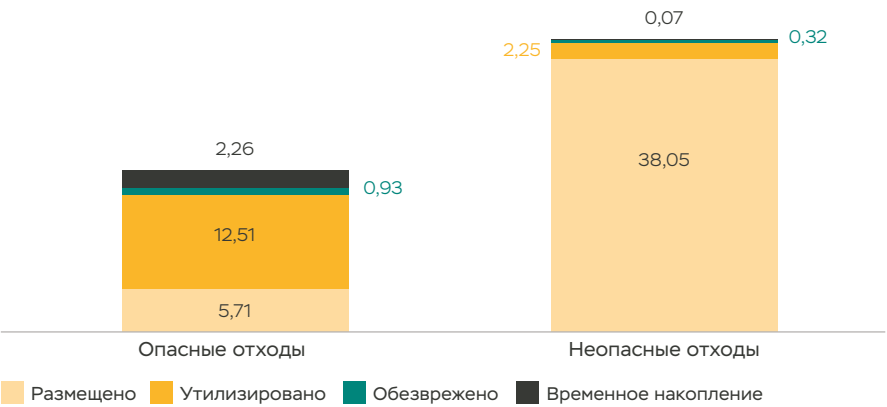


ОБЩИЙ ОБЪЁМ ВСКРЫШНЫХ ПОРОД И ХВОСТОВ В 2020 ГОДУ, МЛН Т

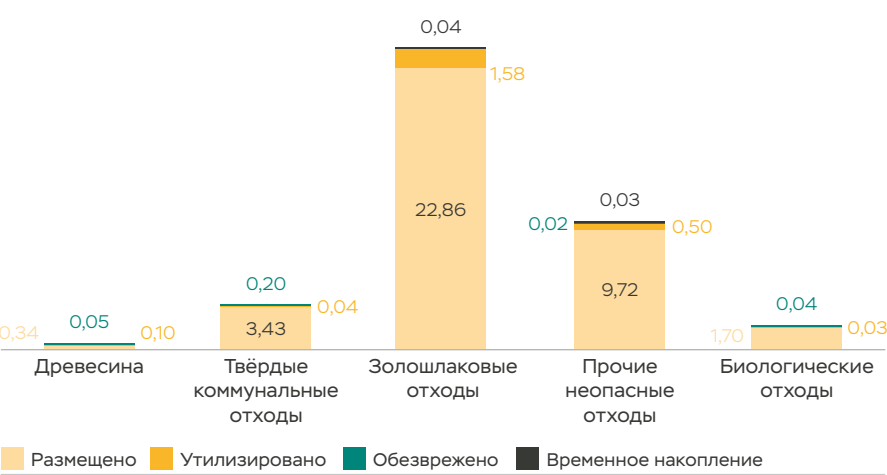


GRI 306-4 · GRI 306-5

СПОСОБЫ ОБРАЩЕНИЯ С ОПАСНЫМИ И НЕОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ⁴, ТЫС. Т



ОБЪЁМ НЕОПАСНЫХ ОТХОДОВ⁵, ТЫС. Т



⁴ Опасные отходы: отработанные масла, резинотехнические изделия, отходы пластика, лом цветных и чёрных металлов, прочие опасные отходы. Неопасные отходы: древесина, твёрдые коммунальные отходы, золошлаковые отходы, биологические отходы, прочие неопасные отходы.
⁵ Временное накопление составляет менее 0,01 тыс. т древесины, твёрдых коммунальных отходов и биологических отходов. Объём обезвреженных золошлаковых отходов составляет менее 0,01 тыс. т.
⁶ Экологические показатели.

GRI 306-4

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

НОВЫЙ СПОСОБ ОБРАЩЕНИЯ С ОТРАБОТАННЫМИ НЕФТЕПРОДУКТАМИ НА КУРАНАХ

Куранах нашёл экономное и безопасное применение отходам нефтепродуктов и организовал пункт централизованного накопления отработанных масел. Куранах — одно из немногих предприятий, которое имеет в своём арсенале такое современное оборудованное место накопления отходов.

Работы по проекту начались в 2018 году. В рамках переоборудования отработавшего свой срок маслохранилища организовано централизованное отопление объекта, установлены три новые ёмкости вместимостью по 60 м³, смонтирована система фильтрации и слива-налива отработанных масел.

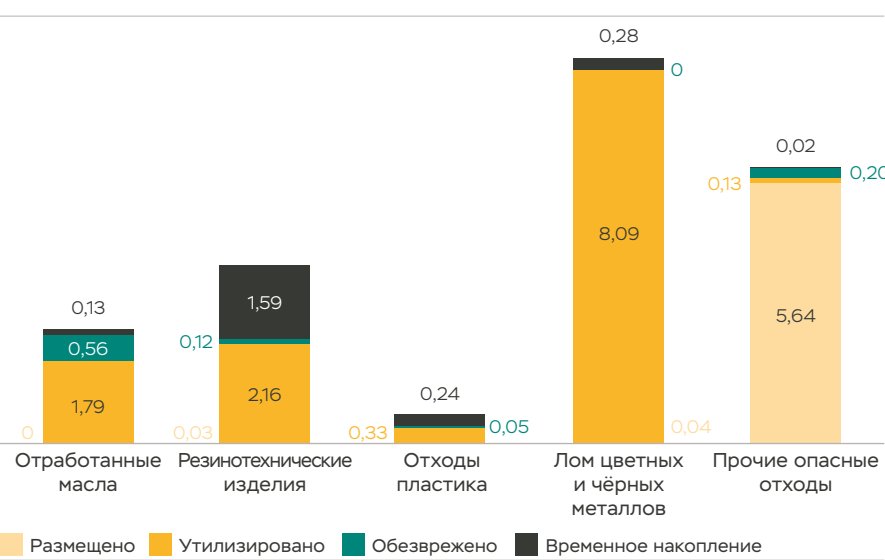
Прошедшие очистку от примесей отработанные масла стали продавать в качестве вторичных материальных ресурсов подрядным организациям. Работа была проведена на достаточно высоком профессиональном уровне, грамотно и аккуратно, несмотря на то что подобная масштабная инициатива на объекте накопления отходов была запущена на северных территориях впервые.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Инновационный подход к технологиям переработки — ключевой фактор снижения воздействия деятельности Компании на окружающую среду. Кроме того, применение экотехнологических решений в технологических процессах может способствовать экономическому росту и укреплению взаимодействия с аналогичными предприятиями и различными учреждениями.

СПОСОБЫ ОБРАЩЕНИЯ С ОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ¹, ТЫС. Т



ОБРАЩЕНИЕ С ЦИАНИДАМИ И ОПАСНЫМИ ВЕЩЕСТВАМИ

Наш приоритет — обеспечение безопасности работ, предполагающих использование цианидов и других опасных веществ. В связи с этим мы применяем инструменты контроля, строго следуем внутренним и внешним нормативным требованиям, а также повышаем грамотность сотрудников в этих вопросах. На уровне бизнес-единиц управленческие процессы реализуются в соответствии с корпоративным стандартом «Обращение с цианидами». Кроме того, деятельность Компании осуществляется в соответствии с Международным кодексом по обращению с цианидами (ICMC). Корпоративный стандарт регулирует закупочные процедуры Компании и взаимодействие с поставщиками.

В 2020 году на Вернинском был проведен сертификационный аудит соответствия требованиям ICMS. В 2021 году будет получен соответствующий сертификат. «Полюс Логистика», которая, в частности, занимается транспортировкой цианидов, прошла аналогичный аудит.

ХВОСТОВОЕ ХОЗЯЙСТВО

GRI G4-MM3

Задача «Полюса» — максимально снизить возможное влияние отходов на окружающую среду. Компания обеспечивает полное соответствие своих объектов российскому законодательству в области безопасной эксплуатации хвостохранилищ.

Хвосты состоят из тонко измельчённых частиц породы и остатков реагентов, используемых для извлечения золота, а также содержат оборотные технологические воды, используемые для гидротранспорта. Поскольку даже случайное загрязнение данными веществами может нанести существенный вред окружающей среде, мы уделяем особое внимание безопасности хвостохранилищ. За весь период деятельности Компании не было зарегистрировано ни одного опасного инцидента на хвостохранилищах, связанного с нарушением структурной целостности и устойчивости таких объектов.

Являясь компанией-членом ICMM, «Полюс» также выполняет взятые

на себя обязательства в рамках Программного заявления ICMM по предотвращению катастрофических разрушений хвостохранилищ и реализует мероприятия по комплексной оценке связанных с их эксплуатацией рисков. При этом особое внимание уделяется состоянию дамб, мониторингу скважин и прочим защитным мероприятиям, а также сопутствующим инженерным сетям и коммуникациям.

В Компании утверждён ряд политик, а также внедрена строгая система внутреннего контроля и регулярного внутреннего и внешнего мониторинга в целях минимизации потенциальных рисков, связанных с нарушениями требований безопасности и загрязнением окружающей среды. «Полюс» ежегодно проводит внутренний аудит хвостохранилищ и разработал комплексную систему мониторинга, которая включает внутренний и внешний промышленный и экологический контроль, а также ежегодные проверки соблюдения требований безопасности, проводимые специалистами департамента ОТ, ПБ, Э и УР. В 2020 году был проведён ряд внутренних проверок безопасности хвостохранилищ, а также пять внутренних аудитов.

Внешний аудит проводится реже и в 2020 году не проводился из-за пандемии COVID-19. На основе рекомендаций, полученных по результатам проверок в 2019 году, мы запустили проект по разработке автоматизированной системы мониторинга хвостохранилищ. В настоящее время проект находится на методологическом этапе: мы документируем бизнес-процессы, связанные с мониторингом хвостохранилищ, в целях формирования комплексной системы, в которую будут вводиться данные мониторинга в электронном виде. Эти данные будут доступны на всех уровнях управления, начиная от сотрудников хвостохранилища и заканчивая генеральным директором.



В 2020 году как участник Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) «Полюс» участвовал в разработке Глобального отраслевого стандарта по управлению хвостохранилищами, что, по нашему мнению, представляет собой значительный шаг для отрасли на пути к повышению стандартов безопасности хвостохранилищ.

Помимо этого, «Полюс» придерживается системного подхода по внедрению зелёных технологий, направленных на снижение негативного влияния на окружающую среду, в том числе проводятся исследования: по предварительному обогащению минерального сырья, позволяющего снизить объёмы гидрометаллургический переработки руды и тем самым сократить объёмы хвостов поступающих на складирование в хвостохранилища; сухому складированию хвостов, оптимизации водооборота, направленного на сокращение потребления свежей воды».

МИХАЭЛЬ АЛЁШИН
ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ
ПО ИНЖИНИРИНГУ

Хвостохранилища, всего	11
Эксплуатируемые:	7
намывные	5
наливные	2
Неэксплуатируемые:	4
намывные	0
наливные	4
Отвалы размещённые хвосты в 2020 году ² , т	30 870 314
намывные	30 764 668
наливные	105 646

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«ПОЛЮС» НА КОНФЕРЕНЦИИ MINEX RUSSIA 2020: ОБМЕН ОПЫТОМ

В октябре 2020 году «Полюс» принял участие в конференции MINEX Russia 2020. Дарья Григорьева, руководитель направления по устойчивому развитию, представила приоритетные задачи Компании в области устойчивого развития. В рамках Инициативы по повышению безопасности горных работ и хвостохранилищ «Полюс» уделяет особое внимание безопасности хвостового хозяйства.

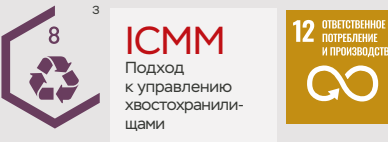
После катастрофы с прорывом дамбы Брумадинью в 2019 году отраслевое сообщество решило ужесточить требования к безопасности хвостохранилищ и подготовить Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами (см. <https://globaltailingsreview.org/global-industry-standard/>). Являясь компанией-членом ICMM, «Полюс» активно участвовал в разработке Стандарта. Для этой работы в Компании была создана внутренняя рабочая группа, в которую вошли специалисты по охране труда и промышленной безопасности, а также инженеры, юристы и экологи.

Генеральный директор ПАО «Полюс» Павел Грачёв присоединился к специальной рабочей группе руководителей компаний — членов ICMM. Он предоставил стратегические комментарии по требованиям Стандарта и поделился идеями о методах его реализации в различных юрисдикциях.

Стандарт охватывает весь жизненный цикл хвостохранилищ,

от выбора площадки, проектирования и строительства до управления и мониторинга с последующим закрытием и рекультивацией. Он предусматривает меры, обеспечивающие безопасную эксплуатацию хвостохранилищ и предотвращение аварий с катастрофическими последствиями. В рамках внедрения Стандарта компаниями — членами ICMM будет проводиться независимая оценка хвостохранилищ и сертификация на соответствие Стандарту.

Завершение внедрения Стандарта в Компании запланировано на третий квартал 2025 года.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Безопасное управление хвостохранилищами на всех этапах жизненного цикла месторождения является приоритетом для «Полюса», поскольку обеспечивает защиту людей и окружающей среды. Являясь участником ICMM, «Полюс» принимает активное участие в разработке и продвижении стандартов ответственного ведения горных работ.

¹ Объём обезвреженного лома составляет менее 0,01 т.
² В таблице указаны объёмы размещения хвостов. Объёмы образования хвостов указаны в разделе «Обращение с отходами», стр. 97.
³ Ответственное производство.

ОХРАНА И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗЕМЕЛЬ

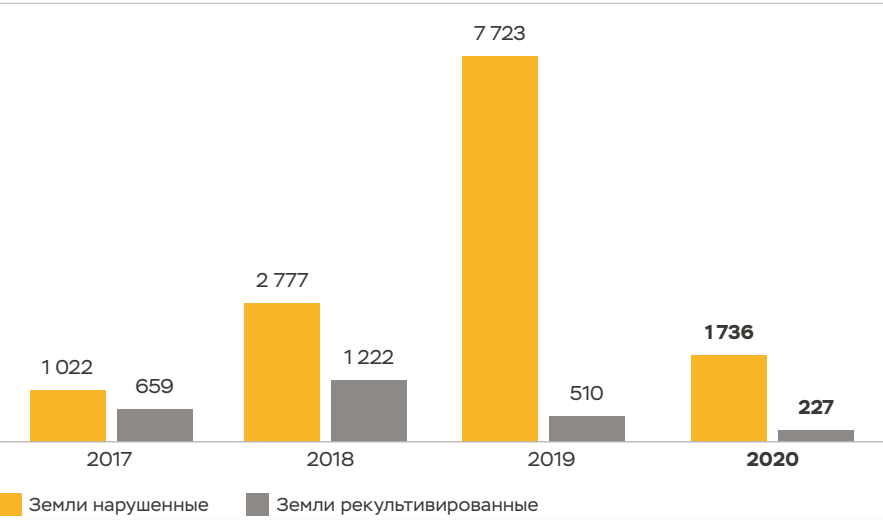
GRI MM10

Восстановление земель, нарушенных в ходе горных работ, — неотъемлемая часть деятельности «Полюса», в рамках которой мы придерживаемся требований Федерального закона «Об охране окружающей среды» № 7-ФЗ (ст. 34 и 39). Развивая новые проекты, Компания проводит целенаправленную работу по сохранению ландшафтов и сокращению площади нарушенных земель. Эти принципы отражены в нашем стандарте «Ликвидация и рекультивация месторождений», определяющем ключевые аспекты планирования и организации работ по ликвидации активов и обеспечивающем соответствие требованиям российского законодательства, принципам устойчивого развития ISMM и положениям комплекта материалов ISMM «Планирование комплексного закрытия добывающего предприятия».

В 2020 году общая площадь рекультивированных земель уменьшилась по сравнению с 2019 годом. К концу 2020 года большая часть нарушенных и невозстановленных земель использовалась для добычных работ.

В 2019 году в связи с разработкой Наталкинского месторождения, строительством Восточного отвала и пруда основного хвостохранилища в хозяйственную эксплуатацию было введено 1 905 га земель. Поскольку большая часть работ была завершена в 2019 году, в 2020 году площадь земель, введённых в хозяйственную эксплуатацию, составила всего 791 га, что привело к уменьшению общей площади нарушенных земель по сравнению с предыдущим периодом более чем на 1 000 га. Кроме того, в 2020 году в связи с утверждёнными планами горных работ площадь нарушенных земель на всех четырёх объектах (Олимпиада, Благодатное, Куранах и Россypi) уменьшилась по сравнению с предыдущим периодом.

ОБЩАЯ ПЛОЩАДЬ НАРУШЕННЫХ И РЕКУЛЬТИВИРОВАННЫХ ЗЕМЕЛЬ, ГА



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАРУШЕННЫХ И НЕВОССТАНОВЛЕННЫХ ЗЕМЕЛЬ ПО КАТЕГОРИЯМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА 31 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА, ГА



СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

GRI 304-1 · GRI 304-3 · GRI 103

«Полюс» ответственно подходит к сохранению биоразнообразия во всех регионах своего присутствия: Компания ежегодно проводит оценку численности популяций и отслеживает видовое биоразнообразие, с тем чтобы определить уровень воздействия своих ЗИФ и инфраструктуры на близлежащие территории. При этом мы руководствуемся Федеральным законом от 17 февраля 1995 года № 16-ФЗ «О ратификации Конвенции о биологическом разнообразии», корпоративным стандартом «Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление природными ресурсами» (вторая редакция, 2018 года) и всеми применимыми требованиями законодательства. Для достижения цели защиты биоразнообразия Компания реализует программы сохранения дикой природы, тесно сотрудничает с научными учреждениями и государственными ведомствами и выполняет требования внутренней нормативной документации. «Полюс» также руководствуется стандартом деятельности ISMM для горнодобывающих компаний в области сохранения биоразнообразия и Стандартом деятельности МФК «Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление живыми природными ресурсами».

В 2020 году «Полюс» принял участие в представлении материалов ISMM к Конвенции ООН о биологическом разнообразии, предложив ввести показатели сохранения биоразнообразия в соответствии с подходом Инициативы научно обоснованных целевых показателей (SBTi), и внедрил их в ходе пилотных полевых исследований в июле и августе 2020 года на трёх объектах (Куранах, Красноярск и Вернинское). Были введены и определены следующие показатели биоразнообразия: S — видовое богатство растительных сообществ; ICRS — индекс концентрации видового богатства и индексы биоразнообразия (индекс Шеннона, индекс Симпсона); IAS — доля адвентивных видов и доля редких и эндемичных видов в окружающих сообществах. В ходе пилотных исследований предполагалось, что для растительных и животных сообществ требуются разные показатели оценки уровней биоразнообразия, а выбор таких показателей должен основываться на результатах подсчёта. Кроме того, исследования на всех трёх объектах показали, что уровень воздействия деятельности горнодобывающих компаний на биоразнообразие варьируется от низкого до умеренного.

¹ Сохранение биологического разнообразия.

GRI 304-2

В регионах нашей деятельности на биологическое разнообразие влияет в основном нарушение целостности ландшафта нашими промышленными объектами. Промышленные площадки, дороги и карьеры уменьшают площади зарастания растительностью и нарушают естественные места обитания животных. Тепло, выделяемое отвалами, влияет на состав и количество живых организмов в окрестностях. Кроме того, непосредственное воздействие оказывают работы по формированию отвалов и взрывные работы, однако анализ растительности указывает на нейтральный характер осаждаемой пыли.

В 2020 году Компания выделила \$235 тыс. на мероприятия по сохранению биоразнообразия.

Мы реализуем ряд программ по сохранению биоразнообразия, дикой природы и мест обитания растений, а также по сохранению экосистем. В рамках мониторинга и оценки биоразнообразия мы сотрудничаем с различными научно-исследовательскими институтами, в частности с теми, которые работают в регионах нашего присутствия, включая:

- Федеральный исследовательский центр Института леса (Сибирское отделение Российской академии наук), Красноярск;
- Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, Красноярск;
- Центр защиты леса Красноярского края;
- Институт систематики и экологии животных, Новосибирск;
- Всероссийский научно-исследовательский институт рыбного хозяйства и океанографии (Магаданский филиал);
- Восточный научно-исследовательский институт золота и редких металлов (ВНИИ-1), Магадан.

Мы информируем о результатах мониторинга биоразнообразия все заинтересованные стороны (в том числе через сайт Компании, научные публикации и конференции).

GRI 304-3

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРОГРАММА ЛЕСОВОССТАНОВЛЕНИЯ

Наращивание объёмов лесовосстановления — одна из важнейших задач, стоящих перед Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации, органами лесного хозяйства и арендаторами лесных земель. В связи с этим лесовосстановление имеет особое значение и для «Полюса», как одной из крупнейших компаний в регионах присутствия.

Чтобы выполнить свои обязательства по лесовосстановлению, в 2020 году «Полюс» сформировал управление по лесовосстановлению в составе Юридического департамента. За отчётный период Компания провела лесовосстановительные работы в Иркутской области на общей площади 325 га. Высажены хвойные лесные культуры, которые в будущем дадут не менее 1,3 млн молодых хвойных деревьев.

«Полюс» подписал ряд договоров на лесовосстановительные работы на общей площади 1 396 га в Красноярском крае, Иркутской области, Республике Саха (Якутия) и Магаданской области в 2021 году. В будущем мы планируем увеличить площади лесовосстановления. Компания планирует высадить лесные культуры — сосну и даурскую лиственницу, которые в будущем дадут не менее 5,5 млн хвойных деревьев. В частности, в марте 2021 года Олимпиада и Благодатное подписали договор с Богучанским лесничеством на лесовосстановительные работы на площади более чем 450 га в объёме приблизительно 2 млн будущих сосен.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Чтобы уменьшить воздействие деятельности Компании на окружающую среду, наряду со смягчающими мы реализуем и восстановительные меры.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ продолжение

Риск исчезновения	Вид	Бизнес-единица	Комментарии
Находящиеся под критической угрозой исчезновения		Все	Не обнаружены
Исчезающие		Все	Не обнаружены
Уязвимые		Красноярск	Не обнаружены
		Куранах	Не обнаружены
	Сапсан (Falco peregrinus)	Вернинское	Маршруты миграции. В соответствии с российской классификацией включён в категорию «редкие виды». Относится к категории «сокращающиеся в численности»
	Сибирский таёжный гуменник (Anser fabalis middendorffii, описан Н. Северцовым)	Вернинское	Маршруты миграции. Подвид относится к категории «сокращающиеся в численности»
		Наталка	Не обнаружены
Вызывающие наименьшие опасения		Красноярск	Не обнаружены
	Обыкновенный зимородок (Alcedo attis)	Куранах	В соответствии с российской классификацией относится к категории «редкие» (спорадический характер распространения)
	Лебедь-кликун (Cygnus cygnus)	Вернинское	Маршруты миграции. В соответствии с российской классификацией включён в категорию «Редкие виды»
	Дербник (Falco columbarius)	Вернинское	Маршруты миграции. В соответствии с российской классификацией включён в категорию «Редкие виды»
	Малый лебедь (Cygnus bewickii)	Наталка	Маршруты миграции. Относится к категории «Восстанавливающиеся»
Редкие	Обыкновенная пустельга (Falco tinnunculus)	Наталка	Маршруты миграции. В соответствии с российской классификацией включён в категорию «редкие виды». Относится к категории «Сокращающиеся в численности»
	Лебедь-кликун (Cygnus cygnus)	Наталка	Маршруты миграции. В соответствии с российской классификацией включён в категорию «Редкие виды»
		Красноярск	Не обнаружены
		Куранах	Не обнаружены
	Хохлатка пионолистная (Corydalis paeonifolia)	Вернинское	Категория 3. В соответствии с российской классификацией относится к редким реликтовым видам (спорадический характер распространения)
		Наталка	Не обнаружены

В таблице «Виды, занесённые в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов» указаны виды из Красного списка, обнаруженные в ходе мониторинга в зоне воздействия деятельности Компании. Данная таблица также увязывает список Международного союза охраны природы (МСОП) с российской классификацией.

GRI 304-4

За годы мониторинга не было обнаружено других таксонов из Красного списка; при этом были исследованы все царства. В частности, помимо высших растений и животных на территории горно-обогатительных комбинатов широко распространено и изучено царство грибов и лишайников, однако среди них не выявлено ни одного вида, занесённого в Красный список. В ходе мониторинга на территории горно-обогатительных комбинатов не было выявлено ни одного вида млекопитающих, занесённых в Красный список.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«ПОЛЮС» ВОШЕЛ В РЕНКИНГ CDP В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЛЕСНЫМИ РЕСУРСАМИ

В 2020 году «Полюс» получил рейтинг CDP в сфере управления лесными ресурсами (Forests). «Полюс» оказался единственной горнодобывающей компанией из 25 крупнейших в мире компаний по рыночной капитализации и одной из совсем малого числа российских компаний, ответивших на вопросы лесной анкеты CDP (Проект по раскрытию данных о выбросах парниковых газов). Директор департамента по вопросам управления лесными ресурсами CDP Морган Гиллеспі назвала «Полюс» в числе 10 первых компаний, предоставивших информацию в этой области. В частности, она отметила мероприятия Компании по защите биоразнообразия в регионах присутствия, а также деятельность по мониторингу в сотрудничестве с Витимским заповедником для оценки влияния горнодобывающих работ в Бодайбинском районе.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Прозрачность — первый шаг на пути к рациональному использованию ресурсов окружающей среды. «Полюс» регулярно раскрывает информацию в соответствии требованиями CDP и призывает своих партнёров и коллег присоединиться к этой инициативе.

Ежегодно во время весенних субботников предприятия «Полюса» высаживают сотни саженцев хвойных деревьев. Лесовосстановление собственными силами стало хорошей традицией на площадках «Полюса» в Красноярске и на Куранахе, а также в головном офисе (г. Москва), сотрудники которого уже несколько лет подряд высаживают ёлочки в Тульской области.

При этом самыми важными защитными мероприятиями в отношении лесов, которым «Полюс» уделяет большое внимание, безусловно, являются противопожарные. Именно они обеспечивают высокую готовность горно-обогатительных комбинатов к угрозе лесных пожаров в летнее время. В совокупности с мониторингом эти мероприятия позволяют контролировать состояние окружающих лесов и вовремя предотвращать опасность их уничтожения огнём. В 2020 году «Полюс» потратил более \$1 млн на противопожарные мероприятия в своих основных производственных подразделениях.

Предприятия «Полюса» окружены преимущественно хвойными лесами с преобладанием лиственницы, пихты и сосны. Состояние этих важных экосистем оценивается в рамках ежегодного мониторинга, а именно в ходе ежегодных оценок Олимпиады, Благодарного, Вернинского, Куранаха и Наталки. Северо-Енисейский район, где расположен Олимпиадинский ГОК, входит в приенисейский лесорастительный округ пихтовых и смешанных темнохвойных лесов. Специалисты Института леса Сибирского отделения РАН ведут наблюдение за участками леса в зоне повышенной пылевой нагрузки, рекультивируемыми отвалами, например в районе карьера Тырыда Золотая, а также за контрольными участками коренного и производного леса (без выраженного антропогенного воздействия). В 2019–2020 годах для ОГОК и Панимбинской площади была проведена оценка состояния теплового фона с использованием спутниковой информации, поскольку растительные покровы Сибири подвергаются не только антропогенному воздействию, но и природно-климатическим изменениям. Материалы такой оценки позволяют оперативно отслеживать изменение состояния растительных сообществ в Сибири и динамику такого изменения, что безусловно очень важно для удалённых территорий (которые не всегда могут быть охвачены экспедициями). Такое исследование «Полюс» провёл впервые.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРОГРАММА ПО ВОССТАНОВЛЕНИЮ ПОПУЛЯЦИИ РЫБ

В рамках программы по сохранению биоразнообразия в 2020 году «Полюс» выпустил в реки региона более 380 тыс. мальков сибирского осетра, чира, пеляди и хариуса. На мероприятия по восстановлению популяции рыб Компания выделила приблизительно \$122 тыс.

«Полюс» принимает активное участие в природоохранных мероприятиях, связанных с восстановлением популяции промысловых рыб и восполнением биологических ресурсов Красноярского края. Выбор «Полюса» пал на сибирского осетра по вполне определённой причине: с 2020 года он внесён в Красный список видов, находящихся под угрозой исчезновения (МСОП), то есть охраняется государством. Кроме того, данный вид имеет высокий показатель промыслового возврата.

В конце июня 2020 года в рамках мероприятий по восполнению водных биологических ресурсов в Республике Саха (Якутия) в водоём были выпущены личинки пеляди. На этот экологический проект потрачено более \$9,7 тыс.

В 2020 году «Полюс Магадан» выпустил в реку Эликчен 13 024 малька пеляди стоимостью более \$3,5 тыс., а «Полюс Вернинское» выполнил работы по восстановлению популяции рыб на Братском водохранилище, где было выпущено более 29 тыс. мальков.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Чтобы предотвратить и смягчить потенциальное воздействие деятельности Компании на окружающую среду, мы реализуем программу сохранения биоразнообразия в целях поддержания и улучшения качества местных экосистем.

¹ Сохранение биологического разнообразия.

Территория Наталкинского ГОКа в соответствии с геоботаническим районированием входит в Колымо-Верхоянскую провинцию лиственничных редколесий Восточно-Сибирской таёжной подобласти светлохвойных лесов. В рамках мониторинга окружающей среды предприятием заложено пять пробных площадок, на которых учёные-геоботаники отслеживают состояние

лиственничных деревьев и их подроста, жизнеспособность лесной экосистемы и возрастную структуру подлеска. Так, в 2019 году отмечено существенное увеличение количества подроста лиственницы высотой до 10 см и возрастом два-три года: на пробных площадках отмечено более 80 таких растений, что свидетельствует об улучшении состояния экосистемы.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«ПОЛЮС» ПОДДЕРЖИВАЕТ ИНИЦИАТИВУ ICMM ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

В феврале 2020 года Международный совет по горному делу и металлам (ICMM) совместно с компаниями-участницами представил предложение в Конвенцию ООН о биологическом разнообразии. «Полюс», как компания, деятельность которой предполагает добычу ресурсов и использование экосистем, всецело признаёт ответственность горнодобывающей промышленности за сохранение биоразнообразия. «Полюс» поддерживает усилия в рамках Конвенции ООН о биологическом разнообразии по созданию глобальной программы по сохранению биоразнообразия на период после 2020 года.

Мы считаем, что эта программа должна основываться на общепринятых передовых практиках. Для демонстрации прогресса, достигнутого в горнодобывающей отрасли за последние несколько десятков лет в области сохранения биоразнообразия, необходимы эффективные показатели, системы учёта и методы оценки. В рамках усилий по привлечению внимания к деятельности горнодобывающих компаний с точки зрения сохранения биоразнообразия ICMM установил цель «нулевые потери биоразнообразия». В частности, соблюдение прав местных сообществ является ключевым фактором при разработке

стратегий снижения рисков для биоразнообразия.

Помимо этого, ICMM предложил правительствам разных стран рассмотреть возможность распространения передовых практик среди горнодобывающих компаний, в том числе соблюдение строгих минимальных критериев и демонстрацию высоких бизнес-стандартов для защиты репутации.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Использование горнодобывающими компаниями комплексного системного подхода к восстановлению и сохранению окружающей среды содействует восстановлению природных ресурсов и сохранению биоразнообразия, а также рациональному использованию земель. Как горнодобывающая компания, мы создаем свою ответственность в оказании поддержки отраслевым и глобальным инициативам по предотвращению сокращения биоразнообразия.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2021 году и в течение среднесрочного периода «Полюс» планирует:

- продолжить работу в области управления экологическими рисками, включая ежегодные оценки охраны окружающей среды;
- продолжить работу в рамках Водной кампании;
- завершить строительство полигона для утилизации промышленных отходов на Куранахе;
- продолжить разработку автоматизированной системы мониторинга хвостохранилищ;
- внедрить Глобальный стандарт управления хвостохранилищами (в течение следующих пяти лет);
- провести модернизацию экологических лабораторий (на Вернинском, Куранахе и Наталке);
- выполнить сравнение результатов мониторинга и исследований по оценке биоразнообразия и предоставить соответствующую информацию заинтересованным сторонам.



¹ Сохранение биологического разнообразия.



ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

СОКРАЩЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ
ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ
ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ
С 2018 ГОДОМ

28%

СОКРАЩЕНИЕ
ОБЩИХ ВЫБРОСОВ
ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ,
ТЫС. Т CO₂-ЭКВИВАЛЕНТА

383

ЭКОНОМИЯ ЭНЕРГИИ,
МДЖ НА УНЦИЮ
ПРОИЗВЕДЕННОГО ЗОЛОТА

4,8

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

- Выбросы в атмосферу
- Энергетика

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Ввод в эксплуатацию высоковольтной линии (ВЛ) 220 кВ «Усть-Омчуг – Омчак Новая».
- Полный отказ от собственных источников производства энергии с использованием тяжёлых углеводородов.
- Создание Операционного совета по энергетическим проектам.
- Формулирование позиции по изменению климата в качестве вводной части климатической стратегии.
- Проведение оценки рисков изменения климата и их потенциального воздействия.
- Апробация комплекта качественных и количественных инструментов для выявления физических рисков и рисков переходного периода на Куранахе.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ICMM



ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2020 ГОДУ

Цель	Статус	Прогресс за 2020 год
Полный отказ от собственных источников производства энергии с использованием ископаемого топлива	Достигнута	Вывод из эксплуатации ТЭЦ-1 на Олимпиаде и подключение Сухого Лога к федеральной электросети
Проведение внутренних энергетических аудитов во всех бизнес-единицах	Достигнута	Проведены все запланированные аудиты. Разработаны пятилетние стратегические планы для каждой бизнес-единицы
Формулирование позиции по изменению климата и проведение оценки рисков изменения климата	Достигнута	Выполнена качественная оценка рисков изменения климата для Компании и финансовая оценка рисков изменения климата для Куранаха. Сформулирована позиция Компании по изменению климата
Сокращение удельных выбросов парниковых газов из расчёта на тонну обработанной руды на 15% (в 2020 году по сравнению с 2015 годом)	Достигнута	Показатель снизился на 28% по сравнению с 2018 годом ²
Ввод в эксплуатацию ВЛ 220 кВ «Усть-Омчуг – Омчак Новая»	Достигнута	Проект завершён. ВЛ обеспечивает дополнительную мощность 38 МВт для Наталки

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»
- Энергетическая политика

Внешние

- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)
- Рабочая программа ICMM в области охраны окружающей среды и изменения климата
- Стандарт корпоративного учёта и отчётности «Протокол по парниковым газам»

¹ Экологические показатели.

² Сравнение показателей 2020 и 2015 годов не представляется возможным в связи с изменениями в методике расчёта.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 103

“



Перед мировой экономикой на ближайшие годы стоит задача принять решительные меры по декарбонизации и борьбе с изменением климата. Этот глобальный вызов неизбежно повлияет и на наш бизнес: мы должны точно понимать размер нашего углеродного следа и предпринимать действия по его сокращению, внедряя низкоуглеродные и энергоэффективные технологии. В 2021 году «Полюс» работает над климатической стратегией, которая обозначит наши действия по достижению этих целей».

МИХАИЛ СТИСКИН
СТАРШИЙ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО ФИНАНСАМ И СТРАТЕГИИ

«Полюс» понимает и признаёт, что изменение климата влечёт за собой серьёзные риски для всей планеты. Поэтому обеспечение низкоуглеродного будущего — один из ключевых принципов нашей стратегии энергетического менеджмента. Являясь одной из крупнейших золотодобывающих компаний мира, мы принимаем упреждающие меры по смягчению последствий изменения климата с учётом принципов устойчивого развития.

На долю горнодобывающей промышленности приходится существенная часть глобальных выбросов парниковых газов (ПГ). Как один из лидеров отрасли, «Полюс» осознаёт свою ответственность за снижение углеродного следа и обеспечение стабильного будущего. Мы убеждены, что процветание компаний горнодобывающего сектора и других отраслей возможно только в том случае, если мы приложим совместные усилия к разработке стратегии устойчивого управления энергетикой. «Полюс» ведёт постоянную работу по противодействию изменению климата путём повышения энергоэффективности своих предприятий, а также прилагает усилия к достижению внутренних целей Компании по сокращению выбросов парниковых газов. Эти цели устанавливаются в соответствии с Энергетической политикой Компании, которая входит в состав Технической политики «Полюса».

Вопросы управления энергопотреблением и противодействия изменению климата рассматриваются

на уровне высшего руководства и Совета директоров Компании, а также находятся в зоне ответственности независимого директора Компании Уиллиама Чемпиона наряду с другими аспектами устойчивого развития. В 2020 году Компания сформировала Операционный совет по энергетическим проектам, в задачи которого входит совершенствование управления энергетическими проектами и оптимизация бизнес-процессов.

«Полюс» является полноправным членом Международного совета по горному делу и металлам (ICMM), который занимается продвижением ответственного подхода к добыче полезных ископаемых и поощряет сотрудничество крупнейших горнодобывающих и металлургических компаний мира. «Полюс» принимает активное участие в обсуждениях вопросов устойчивого развития в отрасли, в том числе вопросов по противодействию изменению климата. В предыдущем отчётном периоде «Полюс» принимал участие в квартальных сессиях Комитета ICMM по изменению климата, на которых обсуждалось соответствующее программное заявление ICMM. В ходе этих обсуждений мы предлагали оказать поддержку научно-исследовательским проектам в области сокращения выбросов парниковых газов. Мы твёрдо убеждены в том, что развитие и совершенствование устойчивых технологий сыграют главную роль в достижении целей Парижского соглашения (COP 21).

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

GRI 305-2 · GRI 305-5

«Полюс» ведёт постоянную работу по сокращению выбросов парниковых газов нашими предприятиями за счёт эффективного управления энергопотреблением и реализации соответствующих инициатив. Такие инициативы включают сокращение объёмов собственной генерации путём подключения к внешним электросетям и снижения, таким образом, потребления невозобновляемой энергии. Мы также повышаем энергоэффективность своих предприятий за счёт регулярного совершенствования используемых технологий и оборудования.

В 2020 году «Полюс» принял решение о пересмотре методики расчёта выбросов парниковых газов в связи с тем, что пятилетний период её использования истёк. Для расчётов прямых выбросов парниковых газов мы использовали коэффициенты, предусмотренные Протоколом по парниковым газам (сжигание топлива стационарными и передвижными источниками) и Руководящими принципами национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК 2006 года (разложение отходов и выбросы от сточных вод). Кроме того, были применены значения потенциалов глобального потепления (ПГП), представленные в Пятом оценочном докладе МГЭИК (AR5). Для расчётов косвенных выбросов парниковых газов мы использовали коэффициенты эмиссии Carbon Footprint для электроэнергии, а также расчётные коэффициенты для тепловой энергии, базирующиеся на данных Международного энергетического агентства (МЭА). Теперь при расчёте прямых выбросов парниковых газов учитывается сжигание топлива стационарными и передвижными источниками, а также выбросы от разложения отходов и от сточных вод. При сжигании топлива передвижными источниками выбросы от дорожных и внедорожных транспортных средств теперь учитываются отдельно с использованием разных коэффициентов, что обеспечивает более точные результаты.

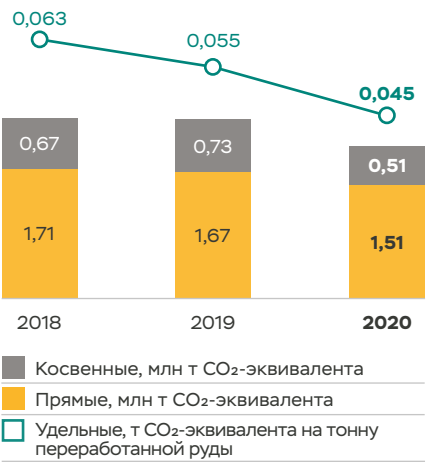
«Полюс» поставил перед собой цель снизить к 2020 году удельные выбросы парниковых газов до 0,11 т CO₂-эквивалента на тонну переработанной руды. В результате общие выбросы парниковых газов были снижены на 16% по сравнению с 2019 годом (до 2,02 млн т CO₂-эквивалента). При этом удельные выбросы парниковых газов составили 0,045 т CO₂-эквивалента

на тонну переработанной руды. Данный результат превзошёл наши ожидания и соответствует снижению на 28% по сравнению с 2018 годом¹.

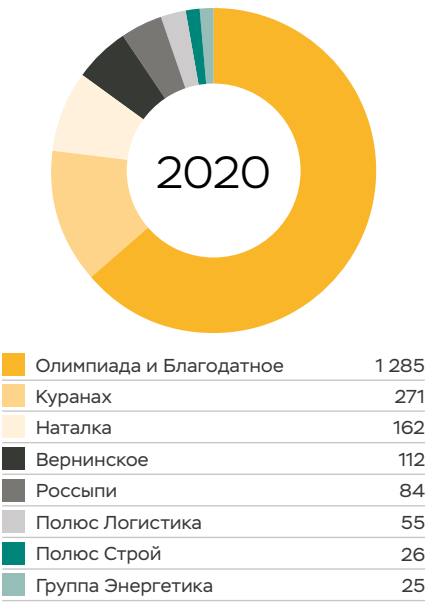
Мы продолжили работу по совершенствованию методов раскрытия нефинансовой информации, которая отразилась на нашем рейтинге CDP. В 2020 году CDP снова повысила рейтинг «Полюса» в сфере борьбы с изменением климата и в сфере управления водными ресурсами — с «D» до «С». Мы планируем и дальше продвигаться в этой области, придерживаясь высоких стандартов в сфере устойчивого развития и прозрачности деятельности, а также учитывая воздействие предприятий Компании на глобальный климат и окружающую среду.

Инициативы и проекты, реализованные «Полюсом» в отчётном периоде, заложили прочный фундамент для достижения поставленных целей в области управления климатическими рисками и снижения выбросов парниковых газов. Мы намерены продолжать принимать активное участие в развитии горнодобывающей промышленности при соблюдении принципов устойчивого развития. «Полюс» готов вести открытый и прозрачный диалог с заинтересованными сторонами и прочими участниками рынка в целях обеспечения непрерывного развития в области управления выбросами.

GRI 305-1 · 305-2 · 305-4 ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ В АБСОЛЮТНОМ И УДЕЛЬНОМ ВЫРАЖЕНИИ



ОБЩИЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМИ В 2020 ГОДУ, ТЫС. Т CO₂-ЭКВИВАЛЕНТА



УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМИ

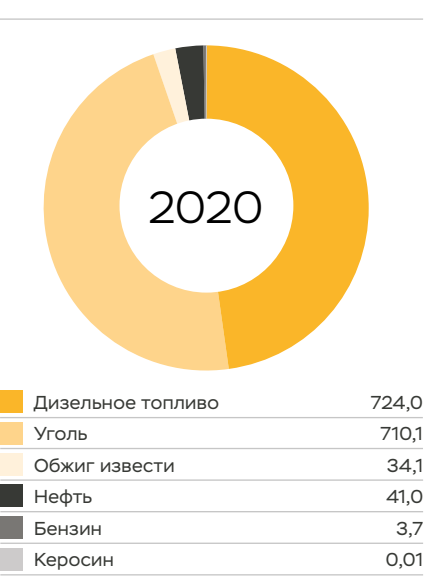
Бизнес-единица	Объём переработанной руды, тыс. т	Удельные выбросы парниковых газов, т CO ₂ -эквивалента на тонну переработанной руды
Олимпиада и Благодатное	22 836	0,056
Вернинское	3 277	0,034
Куранах	7 563	0,036
Наталка	11 437	0,014

¹ Здесь и далее в учёт общих выбросов ПГ «Полюса» не включены выбросы компаний «Полюс Проект» и «Полюс Щит».

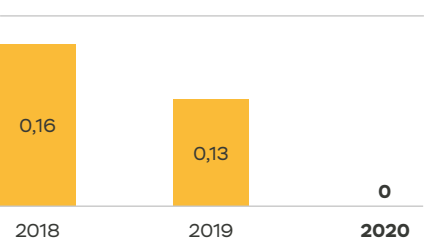
ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

ПРОДОЛЖЕНИЕ

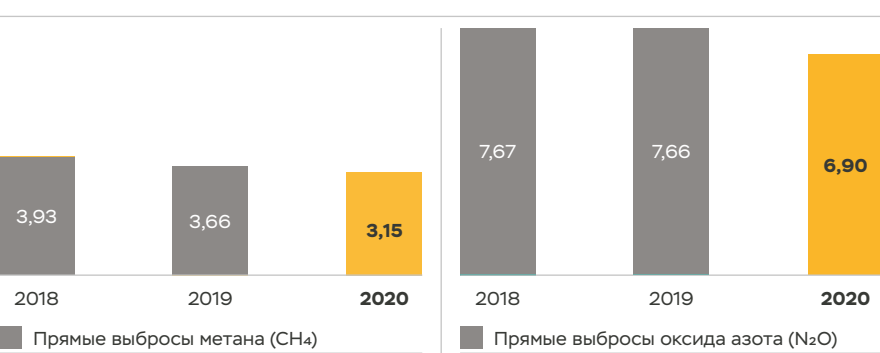
ОБЩИЕ ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО ИСТОЧНИКАМ В 2020 ГОДУ, ТЫС. Т CO₂-ЭКВИВАЛЕНТА



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ОТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ БИОТОПЛИВА (ДРОВ) В КАЧЕСТВЕ ИСТОЧНИКА ЭНЕРГИИ, ТЫС. Т CO₂-ЭКВИВАЛЕНТА



ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ МЕТАНА (CH₄) И ОКСИДА АЗОТА (N₂O), ТЫС. Т CO₂-ЭКВИВАЛЕНТА



GRI 201-2

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОЦЕНКА РИСКОВ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА

В отчётном периоде «Полюс» проанализировал возможное влияние изменения климата на бизнес-процессы Компании и оценил потенциальные последствия для её операционной и финансовой устойчивости. Это был первый анализ подобного рода, который, в частности, включал в себя пилотную количественную оценку рисков изменения климата для Куранаха, проведённую в соответствии с рекомендациями Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD) (оценку для других подразделений планируется провести в 2021 году).

Процесс предусматривал определение сценариев, существенных климатических рисков и их характеристик, обсуждение рисков со специалистами Куранаха, картирование рисков и анализ сценариев. В рамках анализа сценариев был рассмотрен 10-летний период до 2030 года. В ходе оценки были учтены три сценария:

- сценарий Парижского соглашения (ограничение глобального потепления до 1,5 °C);
- переходный сценарий (ограничение глобального потепления до 2 °C);
- инерционный сценарий (глобальное потепление более чем на 4,5 °C).

Риски переходного периода (связанные с переходом к низкоуглеродной экономике) были оценены как значительные, а физические риски варьируются от умеренных до критических.

В результате анализа также был подготовлен стратегический документ, в котором изложена позиция Компании по изменению климата в соответствии с рекомендациями TCFD и ICMM, а также Глобальными целями в области устойчивого развития. Документ был опубликован в начале 2021 года. В нём описываются принципы Компании в следующих областях:

- снижение воздействия на климат;
- повышение устойчивости к последствиям изменения климата;
- использование возможностей, связанных с изменением климата;
- стремление к открытости и раскрытию информации;
- сотрудничество в направлении противодействия изменению климата.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ
Климатические риски имеют особое значение для деятельности «Полюса», и проведённая нами в 2020 году оценка рисков, связанных с изменением климата, представляет собой важный шаг на пути к их предотвращению и смягчению. Мы получили представление о том, какие мероприятия будут эффективными в долгосрочной перспективе.

GRI 201-2

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И ВЕЧНАЯ МЕРЗЛОТА

В 2020 году «Полюс» проанализировал влияние потенциальных последствий изменения климата на операционную устойчивость Компании. Анализ включал оценку вероятности таяния вечной мерзлоты. Данный риск имеет для «Полюса» особое значение, поскольку 43% объёмов производства Компании приходится на предприятия, расположенные в зонах вечной мерзлоты (то есть все активы, кроме Олимпиады и Благодатного). Однако согласно результатам анализа, риск таяния довольно низок и, следовательно, потенциальные негативные последствия незначительны.

Незначительность потенциальных последствий объясняется следующим: на производственных площадках Компании чаще встречаются каменистые и другие малосжимаемые грунты; при их оттаивании и последующем разложении допустимые пределы безопасности не превышаются, что обеспечивает безопасность конструкций. На Вернинском и Наталке, а также в районе Сухого Лога установлены датчики температуры, которые позволяют контролировать состояние многолетнемерзлых грунтов и глубину сезонного оттаивания.

Кроме того, «Полюс» регулярно проводит геофизические исследования, с тем чтобы определить местонахождение таликов — талых или немерзлых грунтов. На Наталке в водотоках установлены специальные датчики для обнаружения таликов. В 2021 году Компания также планирует установить их в подмерзлотном водоносном горизонте.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ
Результаты анализа потенциальных последствий изменения климата показывают, что у «Полюса» есть хорошие возможности для перехода к эффективному стратегическому управлению климатическими рисками.

УПРАВЛЕНИЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕМ

GRI 302-1

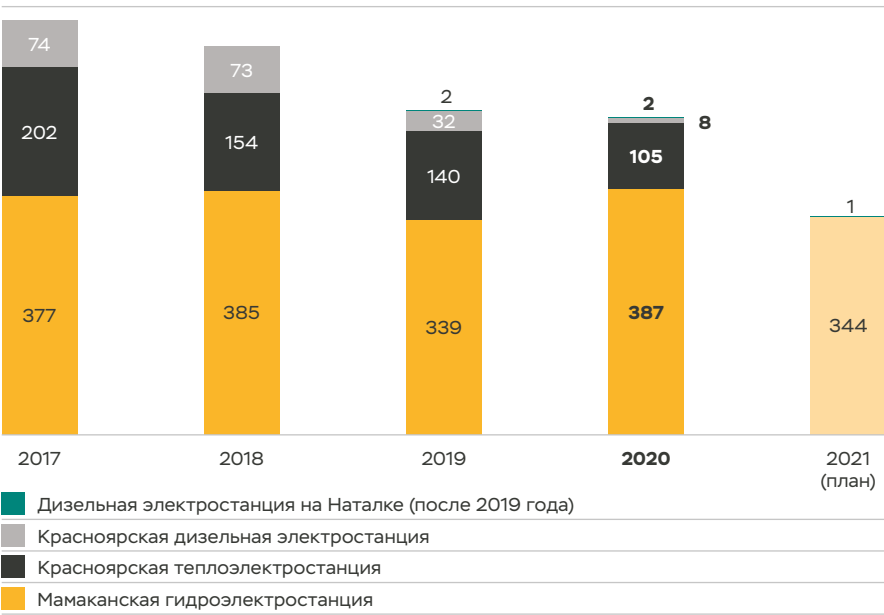
ПЕРЕХОД НА ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ

Переход на возобновляемые источники энергии — условие стабильного будущего. «Полюс» стремится повысить эффективность энергоснабжения за счёт перехода от углеродоёмкого производства энергии к более устойчивому. Речь преимущественно идёт о гидроэлектроэнергии, которая наиболее активно используется на Мамаканской гидроэлектростанции.

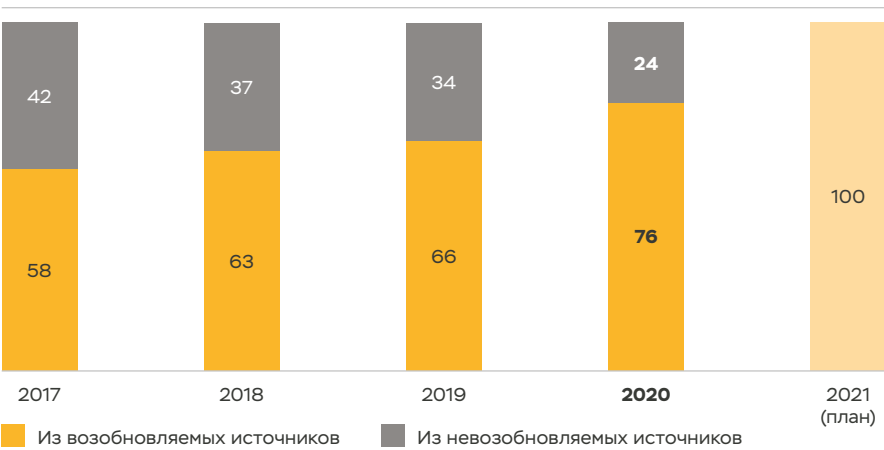
В настоящее время «Полюс» реализует проекты по реструктуризации

электросети, которые позволят сократить долю выработки и потребления невозобновляемой энергии. В результате реализации инициатив Компании, в отчётном периоде нам удалось увеличить долю возобновляемых источников энергии в производстве электроэнергии с 66% в 2019 году до 76% (или 387 млн кВт·ч) в 2020 году, что превышает целевой показатель, установленный в конце 2019 года (73%). К 2021 году «Полюс» планирует повысить данный показатель до 100%.

СОБСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ, МЛН КВТ·Ч



ДОЛЯ ЭНЕРГИИ ИЗ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ В ОБЪЁМЕ ПРОИЗВЕДЁННОГО ЭЛЕКТРИЧЕСТВА, %



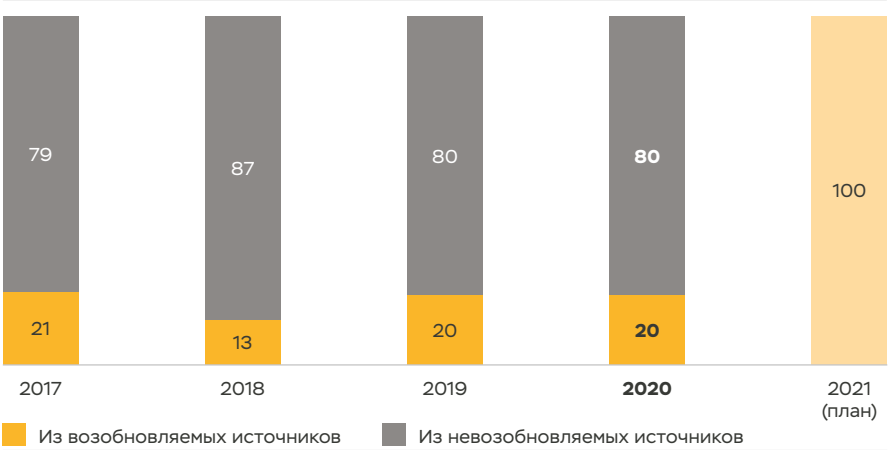
¹ Экологические показатели.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

ПРОДОЛЖЕНИЕ

Производственные объекты Компании получают энергию от пяти гидроэлектростанций. Начиная с 2021 года 100% потребности активов в электричестве будут покрываться за счёт энергии из возобновляемых источников. Соответствующие мероприятия составляют основную часть программы декарбонизации Компании.

ДОЛЯ ЭНЕРГИИ ИЗ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ В ОБЪЁМЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ АКТИВАХ «ПОЛЮСА»¹, %



ДОЛЯ ОБЩЕГО ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭНЕРГИИ, СНАБЖАЕМАЯ ГЭС, НАЧИНАЯ С 2021 ГОДА (ПЛАН)

Станция	Доля, %	Снабжаемые производственные активы
Саяно-Шушенская ГЭС	54	Олимпиада, Благодатное
Мамаканская ГЭС (согласно сертификатам I-REC)	23	Вернинское, Россыпи
Усть-Среднеканская ГЭС и Колымская ГЭС	21	Наталка
Светлинская ГЭС	2	Куранах

¹ В соответствии с планом на 2021 год Мамаканская ГЭС обеспечит 23% потребляемой энергии. С учетом имеющихся сертификатов I-REC данный объём можно считать полученным из возобновляемых источников.
² Экологические показатели.

GRI 302-1

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«ПОЛЮС» ЗАКЛЮЧИЛ ДОГОВОР С «РУСГИДРО» В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛИ ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

В начале 2021 года «Полюс» и ПАО «РусГидро» подписали договор на поставку около 1 млрд кВт·ч энергии на месторождения Олимпиада и Благодатное. Таким образом, данные производственные активы Компании будут полностью обеспечены возобновляемой электроэнергией. По предварительным оценкам, в результате выбросы парниковых газов на Олимпиаде и Благодатном в 2021 году могут снизиться почти на половину. Так как данные активы остаются наиболее крупными в Компании, «Полюс» также существенно снизит суммарные выбросы. Доля возобновляемой электроэнергии в структуре потребления Компании достигнет 100%.

Договор заключён на срок до конца 2021 года с возможностью его дальнейшего продления.

В начале 2020 года при продлении договора 2019 года Наталка и ПАО «Колымаэнерго» (дочерняя структура «РусГидро») подписали аналогичный пятилетний договор на поставку электроэнергии. Объёмы поставки возобновляемой электроэнергии по данному договору составляют 310 млн кВт·ч в год. Ожидается, что в течение пяти лет ПАО «Колымаэнерго» покроет более 90% потребностей данной бизнес-единицы в электричестве.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Партнёрство с «РусГидро» свидетельствует о том, что «Полюс» обладает потенциалом, позволяющим ему преодолевать возникающие экологические вызовы за счёт последовательных шагов на пути к переходу на возобновляемые источники энергии.



Усть-Среднеканская ГЭС³



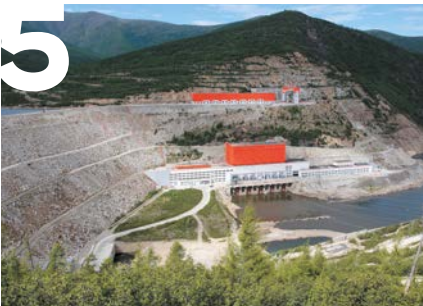
Светлинская ГЭС⁴



Саяно-Шушенская ГЭС³



Мамаканская ГЭС⁵



Колымская ГЭС³

³ Фото предоставлено ПАО «РусГидро».
⁴ Фото предоставлены ПАО «Алроса».
⁵ Фото предоставлено АО «Мамаканская ГЭС».

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

продолжение

GRI 302-1 · GRI 302-4

«Полюс» стремится снизить воздействие своих предприятий на окружающую среду путём применения экологически безопасных методов управления энергопотреблением. Мы постоянно прилагаем усилия к тому, чтобы повысить энергоэффективность своих предприятий и тем самым удовлетворить ожидания и потребности заинтересованных сторон. Цели в этой области устанавливаются в соответствии с энергетической стратегией Компании и результатами внутренних аудитов бизнес-единиц.

В перспективе мы планируем привести систему менеджмента во всех подразделениях Компании в соответствие с требованиями стандарта ISO 50001. Одним из его требований является создание на предприятии системы технического учета энергоресурсов. В связи с этим «Полюс» прилагает немало усилий к внедрению автоматизированных систем управления топливно-энергетическими ресурсами. В 2020 году была подготовлена проектная документация на разработку системы учёта теплоэнергетических ресурсов на Наталке. Реализация проекта уже начата; планируется постепенное внедрение системы энергетического менеджмента. В отчётном периоде Вернинское в очередной раз успешно прошло аудит на соответствие требованиям стандарта ISO 50001 и было повторно сертифицировано. На данный момент – это единственное подразделение «Полюса», имеющее сертификат соответствия ISO 50001.

Одним из важнейших достижений Компании в отчётном периоде стал полный отказ от собственных источников производства электроэнергии с использованием тяжёлых углеводородов. Потребности производственных площадок «Полюса» в электроэнергии теперь полностью покрываются за счёт внешних электросетей. Благодаря подключению всех близлежащих карьеров к подстанции 110 кВ «Видная», которая была введена в эксплуатацию в 2020 году, нам удалось отказаться от использования ТЭЦ-1 в Красноярске. Станция используется в качестве котельной, но больше не производит электроэнергию.

«Полюс» продолжает совершенствовать свои системы управления выбросами парниковых газов. В 2020 году мы провели ряд внутренних энергоаудитов, которые охватили все бизнес-единицы Компании. Красноярская бизнес-единица (Олимпиада и Благодатное) стала последней, по которой мы получили отчёт. Для каждой бизнес-единицы была разработана пятилетняя программа повышения энергоэффективности. В целях подготовки к реализации мероприятий по результатам аудитов в 2020 году «Полюс» провёл обучение экологов Компании по вопросам управления выбросами парниковых газов.

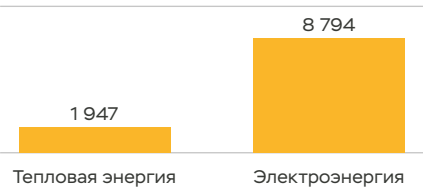
В течение года мы также приняли ряд мер по повышению энергоэффективности по результатам энергоаудитов, проведённых в 2019 году на Куранахе и Вернинском. Они включали модернизацию и внедрение новых систем и оборудования, характеризующихся более высокой энергоэффективностью и надёжностью, а также более низким энергопотреблением. В частности, мы ввели в эксплуатацию систему автоматического поддержания напряжения на двух разделительных трансформаторах на Вернинском и модернизировали системы плавного пуска известковой мельницы на Куранахе.

В 2020 году объём потребления тепловой энергии в «Полюсе» составил 84 ТДж, а электроэнергии – 6 971 ТДж (приобретено в целях потребления). Таким образом, общий объём потребления энергии на всех предприятиях Компании составил 10 741 ТДж (соответствующие расходы указаны в Годовом обзоре «Полюса» за 2020 год). Экономия энергии из расчёта на унцию произведённого золота составила в отчётном периоде 4,8 МДж/унцию (при общем сокращении объёма на 13 290 383 МДж). Такого результата удалось достичь за счёт повышения энергоэффективности предприятий и реализации ряда мер по противодействию изменению климата.

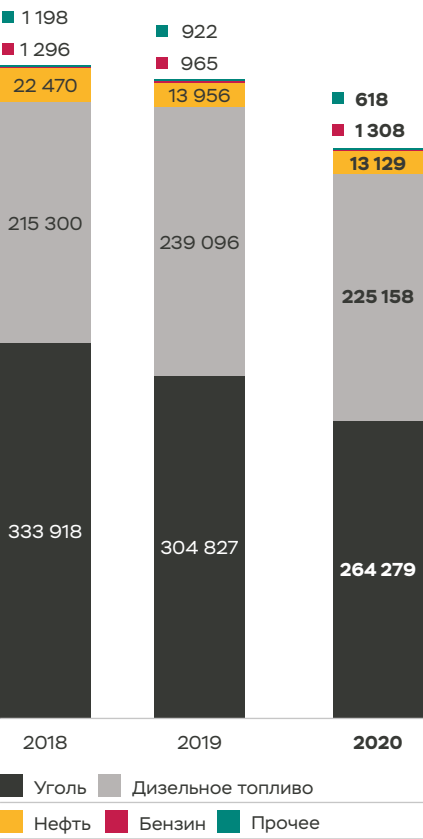
ОБЪЁМЫ ЗАКУПКИ И ГЕНЕРАЦИИ ЭНЕРГИИ В 2020 ГОДУ, ТДж

	Тепловая энергия	Электроэнергия
Закупленная энергия (для потребления)	84	6 971
Произведённая энергия	1 863	1 823

ОБЪЁМ ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЭНЕРГИИ В 2020 ГОДУ¹, ТДж



ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ ИЗ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ (В РАЗБИВКЕ ПО ПЕРВИЧНЫМ ИСТОЧНИКАМ), Т



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ВЫСОКОВОЛЬТНАЯ ЛИНИЯ 220 КВ «УСТЬ-ОМЧУГ – ОМЧАК НОВАЯ»

В 2020 году в Магаданской области было завершено строительство высоковольтной линии «Усть-Омчуг – Омчак Новая» (с распределительным пунктом 220 кВ) и подстанции 220 кВ «Омчак Новая». Оба объекта сданы в эксплуатацию.

Реализация проектов длилась с 2016 по 2020 год. Вырабатываемая на объектах энергия используется для электроснабжения Яно-Колымской золоторудной провинции. Высоковольтная линия «Усть-Омчуг – Омчак Новая» обеспечивает дополнительную мощность в 38 МВт для Наталки. Она также сможет обеспечить электроснабжение на ряде других месторождений с учётом роста нагрузки. Смена источника выработки электроэнергии позволила загрузить Колымскую ГЭС и сократить собственную генерацию за счёт использования дизель-генератора. Кроме того, проект способствует привлечению инвестиций в развитие инфраструктуры региона. «Полюс» и ранее вносил аналогичный вклад в развитие энергетической инфраструктуры в Красноярском крае и Иркутской области.

«Усть-Омчуг – Омчак Новая» стала первой высоковольтной линией 220 кВ в Магаданской области, использующей

высокопрочные провода, а укрепление откоса подстанции выполнено по технологии армогрунт. Кроме того, это первая линия на Дальнем Востоке, где на некоторых опорах используется электролитическое заземление. Подстанция автоматизирована, управление ей может осуществляться с одной рабочей станции. Это уникальный для региона проект.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Строительство высоковольтной линии «Усть-Омчуг – Омчак Новая» является примером того, как дальновидное и креативное управление энергетикой может не только принести пользу Компании, но и внести вклад в благополучие местных сообществ.



ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2021 году и в течение среднесрочного периода «Полюс» планирует:

- детально доработать стандарт «Планирование и учёт потребления электроэнергии». В 2020 году был разработан проект модуля планирования, предназначенный для реализации программы планирования ресурсов предприятия (ERP);
- выполнить качественную оценку климатических рисков, с которыми сталкивается Компания, и финансовую оценку климатических рисков для Красноярской бизнес-единицы (Олимпиада и Благодатное), Наталки и Вернинского;
- оценить целесообразность использования возобновляемых источников энергии на Сухом Логе;
- модернизировать автоматизированную систему управления топливно-энергетическими ресурсами на Вернинском и завершить первый этап внедрения аналогичной системы на Наталке;
- разработать мероприятия по повышению энергоэффективности по результатам энергоаудита Красноярской бизнес-единицы (Олимпиада и Благодатное);
- ввести в эксплуатацию экскаватор WK-20 на Благодатном;
- приступить к реализации проектов ПС 110 кВ «Гурахта» и ПС 35 кВ «Верхняя» на Благодатном;
- завершить строительство высоковольтной линии 35 кВ 14А на Куранахе и реализовать проект по повышению надёжности системы электроснабжения, включая разработку документации по переводу энергопринимающих устройств с третьей на вторую категорию надёжности;
- заменить котёл КЕ 25-14А на Куранахе.

¹ Учитывается объём закупленной и произведённой энергии.

² Экологические показатели.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ



ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, МЛН \$

>50,6

ИНВЕСТИРОВАНО В ПРОЕКТЫ ПО РАЗВИТИЮ ИНФРАСТРУКТУРЫ, МЛН \$

37

НАЛОГОВЫХ И ЛИЦЕНЗИОННЫХ ПЛАТЕЖЕЙ ПЕРЕЧИСЛЕНО В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ БЮДЖЕТ, МЛН \$

645

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

- Местные сообщества
- Практика закупок
- Непрямые экономические воздействия
- Предотвращение распространения COVID-19

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Учреждение фонда по борьбе с COVID-19 на Дальнем Востоке; общий объём инвестиций составил свыше \$13,9 млн.

ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ISMM



ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2020 ГОДУ

Цель	Статус	Прогресс за 2020 год
Дальнейшее развитие инфраструктурных проектов Бодайбинского района	Достигнута	Улучшение условий жизни и дальнейшее развитие спортивной инфраструктуры
Улучшение социальной инфраструктуры Магаданской области	Достигнута	Завершение строительства высоковольтной линии «Усть-Омчуг — Омчак» в Магаданской области. После завершения строительства и получения разрешений от государственного регулятора к новой ВЛ 220 кВ была подсоединена Наталка
Продолжение поддержки совместного проекта с Музеями Московского Кремля	Достигнута	«Полюс» оказал поддержку при проведении выставки Музея Московского Кремля «Карл Фаберже и Федор Рюкерт. Шедевры русской эмали»
Продолжение проведения фестиваля «Территория»	Отложена	Фестиваль современного искусства «Территория. Иркутск», который планировалось провести в ноябре 2020 года, перенесён на 2021 год в целях предотвращения распространения COVID-19
Организация юбилейного конкурса «Золотой сезон» во всех четырёх регионах присутствия	Достигнута	В период с 13 февраля по 20 апреля 2020 года в оргкомитет поступило 36 конкурсных заявок от театров, творческих объединений и самодеятельных коллективов Красноярского края, Якутии, Иркутской и Магаданской областей
Продолжение поддержки национального праздника Ысыах в Республике Саха (Якутия)	Отменена	К сожалению, это мероприятие было отменено в целях предотвращения распространения COVID-19

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

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

Внешние

- Глобальный договор ООН
- Инициатива прозрачности в добывающих отраслях

¹ Социальная деятельность.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 203-1 · GRI 203-2



Каждый год мы внедряем большое количество проектов по совершенствованию социальной инфраструктуры, повышению уровня образования и сохранению уникального культурного наследия регионов присутствия. 2020 год не стал исключением для нас. Мы не только продолжили наши запланированные социальные программы, но и многократно увеличили наше участие в жизни регионов для совместного противостояния COVID-19. Это наш образ действий в «Полюсе» — уважать, вовлекать и сотрудничать с сообществами, чтобы расти вместе с ними.

СЕРГЕЙ ЖУРАВЛЁВ
ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО РАБОТЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ

Являясь крупнейшим производителем золота в России и одной из 10 ведущих глобальных золотодобывающих компаний, «Полюс» осознает свою ответственность за снижение возможного ущерба от производственной деятельности и внесение вклада в экономику региона и страны в целом. Это обеспечивается не только за счёт предоставления рабочих мест, осуществления налоговых отчислений, управления воздействием на окружающую среду и развития инфраструктуры, но также за счёт оказания положительного влияния на качество жизни местных сообществ в регионах нашего присутствия.

Придерживаясь принципов устойчивого развития ISMM, «Полюс» вносит свой вклад в социальное, экономическое и институциональное развитие сообществ в регионах нашей деятельности.

В соответствии со своей бизнес-стратегией Компания реализует широкий спектр социально-экономических проектов и инициатив. «Полюс» регулярно оказывает социальную помощь местным сообществам посредством благотворительных инициатив, пожертвований и спонсорства для поддержки широкого спектра социальных и экономических интересов в различных сферах: науке, спорте и искусстве, а также экологической безопасности. Стратегическая цель Компании в части устойчивого развития — быть надёжным партнёром для всех заинтересованных сторон, включая местные сообщества, и поддерживать открытый диалог с общественностью, обеспечивая соблюдение её интересов в процессе принятия решений.

Действующая в «Полюсе» система обратной связи по основным проектам Компании используется для получения, контроля такой связи и реагирования на жалобы, вопросы и предложения от представителей сообществ. Компания стремится соответствовать ожиданиям местных сообществ и представителей бизнеса, а горячие линии доступны в том числе и за пределами организации. Совместная работа с сообществами является важной составляющей нашего подхода к вопросам соблюдения прав человека и принятия необходимых корректирующих мер.

Сотрудничество с сообществами на всех уровнях помогает Компании определить области, в которых мы можем наилучшим образом поддержать людей, проживающих в регионах нашего присутствия, и запланировать социально ориентированные проекты, которые учитывают особенности местного законодательства и требования в отношении защиты окружающей среды и соответствуют мировым стандартам.

В 2020 году Компания ввела новый регламент о взаимодействии блока по работе с государственными органами с местными органами власти. Понимание ожиданий местных сообществ является необходимым условием для налаживания прочных партнёрских взаимоотношений и достижения целей устойчивого развития. В 2021 году «Полюс» планирует разработать структуру благотворительной деятельности Компании — документ, в котором будет изложена её стратегия в этой области и определены текущие цели и задачи для обеспечения планового перехода на программный метод управления. Мы понимаем, что благотворительность и спонсорство — это процесс, требующий

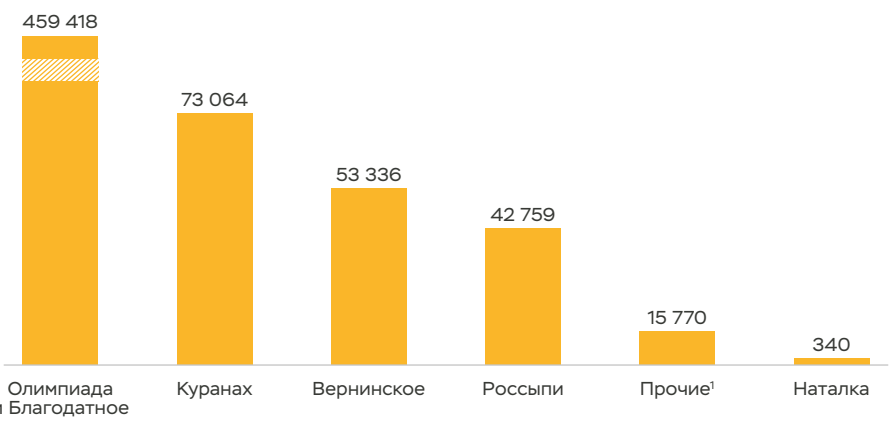
постоянного совершенствования и контроля.

Стремясь принести пользу местным сообществам, «Полюс» участвует в организации спортивных, образовательных, научных и культурных мероприятий, а также в реализации медицинских проектов. В 2020 году, который запомнится нам пандемией COVID-19, неопределённостью на рынке и экономическим спадом, Компания приняла ряд мер в ответ на распространение коронавирусной инфекции. Значительные средства были выделены на меры по борьбе с COVID-19. Совместно с Фондом развития Дальнего Востока и Арктики (ФРДВ) Компания учредила фонд по борьбе с COVID-19 для финансирования мероприятий по борьбе с распространением COVID-19 на территории Дальнего Востока России и внесла в этот фонд более \$13,9 млн. Первый транш в размере \$3,5 млн был направлен на закупку средств индивидуальной защиты и оборудования для медицинских учреждений Магаданской области и Якутии. Компания также выделила средства на эти же цели региональным органам здравоохранения и фондам в Красноярском крае и Иркутской области. К участию в фонде были приглашены и другие крупные компании, работающие и управляющие инвестиционными проектами в регионе.

В 2020 году «Полюс» приложил значительные усилия для поддержки местных сообществ, а также участвовал в социальных проектах федерального уровня. В течение года социальные инвестиции Компании составили \$50,6 млн, из которых почти 10% было направлено на проекты по борьбе с COVID-19. Тем не менее «Полюс» сохранил акцент на науке, спорте, здоровье и искусстве. Затраты на проекты развития инфраструктуры составили около \$37 млн.

Наш бизнес оказывает значительное прямое и косвенное социально-экономическое воздействие на местные сообщества в регионах нашего присутствия. Косвенное воздействие предполагает регулярные и прозрачные налоговые отчисления, осуществляемые предприятиями «Полюса» в региональные бюджеты, что, в свою очередь, способствует росту экономики регионов. В 2020 году отчисления в бюджеты, включая платежи по налогу на прибыль и налогу на добычу полезных ископаемых, составили \$645 млн.

ОТЧИСЛЕНИЯ В БЮДЖЕТ В 2020 ГОДУ, \$ ТЫС.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАСХОДОВ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В 2020 ГОДУ



СТРУКТУРА ОКАЗЫВАЕМОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ В 2020 ГОДУ, \$ ТЫС.



GRI 102-43 · GRI 102-44

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОТНОШЕНИИ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ И КОРЕННЫХ НАРОДОВ

Ключевые проблемы заинтересованных сторон	Механизмы взаимодействия	Ответственный орган в Компании
Потенциальное воздействие на окружающую среду и общество	Информационная рассылка и специализированная коммуникация	Департамент по работе с государственными органами
Возможности трудоустройства	Общественные слушания и собрания	Департамент по связям с общественностью
Развитие инфраструктуры	Ящики для анонимных обращений	
	Благотворительная деятельность	
	Социальные программы	

¹ Прочие платежи включают платежи от ПАО «Полюс», «Полюс Логистики» и других компаний, консолидированных и выделенных активов.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ВКЛАД В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

Основная производственная деятельность «Полюса» сосредоточена в восточной части России — в Сибири и на Дальнем Востоке, и Компания вносит значительный вклад в развитие и процветание этих регионов. Мы активно поощряем и поддерживаем социальные и благотворительные проекты в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях, Республике Саха и планируем в дальнейшем увеличивать количество реализуемых проектов, особенно в Иркутской и Магаданской областях.

Реализуя проекты на местном уровне, «Полюс» оказывает значительное положительное влияние не только на отдельные регионы, но и на экономику страны в целом. Особое внимание Компания уделяет проектам и инициативам в области спорта, здравоохранения, науки, искусства и защиты окружающей среды.

На региональном уровне мы продолжаем реализацию широкого спектра социальных и экономических проектов. Действие всех ранее подписанных соглашений о социально-экономическом сотрудничестве продолжилось и в 2020 году, с некоторой корректировкой на обстоятельства COVID-19, особенно в Иркутской области и Красноярском крае. Чтобы лучше организовать работу в данном направлении в этом году были пересмотрены четыре соглашения. Генеральный директор «Полюса» и губернатор Иркутской области подписали дополнительное соглашение о социально-экономическом сотрудничестве для Иркутской области на сумму более \$553 тыс., которая приблизительно равна нашему годовому вкладу в социально-экономическое развитие региона. Однако в 2020 году уровень финансирования значительно превысил эту отметку из-за расходов, связанных с COVID-19. В 2020 году управляющий директор «Полюс Алдана» также подписал долгосрочное дополнительное соглашение с главой администрации Нижнего Куранаха и краткосрочное — с главой Алданского района. Кроме того, в рамках программы по борьбе с распространением COVID-19 медицинским учреждениям территорий присутствия Компании было передано 45 аппаратов ИВЛ — медицинской техники, критически необходимой болеющим COVID-19 в тяжёлой форме.



ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

- Фонд по борьбе с COVID-19 на Дальнем Востоке, созданный совместно с Фондом развития Дальнего Востока и Арктики.
- Сотрудничество с Музеями Московского Кремля.

РАСХОДЫ НА ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ (ВКЛЮЧАЯ СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ), \$ ТЫС.

42 421

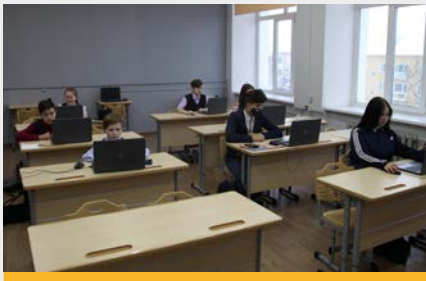


КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

- Меры по предотвращению распространения COVID-19.
- Открытие лаборатории для проведения тестов на COVID-19.
- День защиты детей.
- Конкурс среди театров, творческих объединений и самодеятельных коллективов.
- Регбийный клуб «Красный Яр».
- Строительство нового многофункционального спортивного центра.
- Полумарафон «Жара».
- «Полюс» принял участие в строительстве научно-образовательного центра Сибирского федерального университета.
- Установка современного светосигнального оборудования на рулежной дорожке аэродрома поселка Северо-Енисейский.

РАСХОДЫ НА ПРОЕКТЫ В КРАСНОЯРСКЕ (ВКЛЮЧАЯ СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ), \$ ТЫС.

4 681



ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Меры по предотвращению распространения COVID-19.
- Капитальный ремонт лечебно-диагностического отделения районной больницы в Бодайбо.
- Ремонт отделения хирургии новорождённых городской Ивано-Матрёнинской детской клинической больницы.
- Строительство здания аэропорта и взлётно-посадочной полосы в аэропорту Бодайбо.
- Строительство спортивного комплекса с бассейном в г. Нижнеудинске.
- Бодайбинский горный техникум: капитальный ремонт системы отопления, закупка спортивного и учебного инвентаря.
- Строительство образовательного центра «Точка роста» в школе № 1 в Бодайбо с акцентом на цифровое и гуманитарное образование.

РАСХОДЫ НА ПРОЕКТЫ В ИРКУТСКЕ (ВКЛЮЧАЯ СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ), \$ ТЫС.

1 817

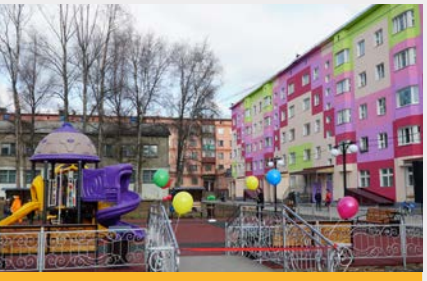


РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)

- Меры по предотвращению распространения COVID-19.
- Ремонт детской поликлиники при Нижне-Куранахской больнице.
- Финансирование фильма, посвященного 75-летию Победы в Великой Отечественной войне.
- Оборудование для лаборатории обогащения полезных ископаемых Алданского политехнического техникума.

РАСХОДЫ НА ПРОЕКТЫ В ЯКУТИИ (ВКЛЮЧАЯ СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ), \$ ТЫС.

155



МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Меры по предотвращению распространения COVID-19.
- Закупка оборудования для Тенькинской районной больницы.
- Финансирование создания мемориала «Аляска — Сибирь».
- Капитальный ремонт дома № 13 по улице Мира в пос. Усть-Омчуг.
- Завершение строительства высоковольтной линии «Усть-Омчуг — Омчак».
- Финансирование организации кабинета видео-конференц-связи в школе г. Усть-Омчуг в рамках спонсорской поддержки федерального проекта «Современные школы». Оформление кабинета перекликается с корпоративным стилем «Полюса».

РАСХОДЫ НА ПРОЕКТЫ В МАГАДАНЕ (ВКЛЮЧАЯ СПОНСОРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ), \$ ТЫС.

1 563

РАСХОДЫ НА ПРОЕКТЫ «ПОЛЮСА», ВКЛЮЧАЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И СПОНСОРСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, \$ ТЫС.

50 640

ОБЩАЯ СТОИМОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ПО РАЗВИТИЮ ИНФРАСТРУКТУРЫ, РЕАЛИЗОВАННЫХ В 2020 ГОДУ, \$ ТЫС.

36 900

КАТЕГОРИЯ

- Здравоохранение
- Искусство и культура
- Спорт и здоровый образ жизни
- Наука и образование
- Социальные и экономические аспекты
- Инфраструктура

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

Красноярская бизнес-единица является крупнейшим добывающим активом «Полюса» и разрабатывает месторождения Олимпиада, Благодатное и Титимухта, внося значительный вклад в общее экономическое благополучие региона. С момента начала деятельности «Полюс» неоднократно инициировал различные волонтерские, научные, художественные и благотворительные проекты. Однако из-за пандемии COVID-19 и связанных с ней режимов изоляции и мер социального дистанцирования эти проекты в настоящее время частично приостановлены. При этом в обычное время «Полюс» проводит различные образовательные сессии для студентов, выпускников и жителей регионов присутствия, уделяя особое внимание вопросам добычи и производства драгоценных металлов.

«Полюс» стремится расширять спектр развлекательных мероприятий, доступных жителям в регионах нашего присутствия, для повышения качества жизни и социального благополучия местного населения. С данной целью «Полюс» регулярно проводит и поддерживает культурные мероприятия, зачастую приуроченные к государственным праздникам.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ДЕНЬ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ



Недавно «Полюс» совместно с региональным министерством здравоохранения запустил проект в новой для себя сфере социальной ответственности — здравоохранении. В День защиты детей «Полюс» помог Красноярскому краевому клиническому центру охраны материнства и детства приобрести специализированное симуляционное оборудование для реанимации новорожденных. Кроме того, для Красноярского детского дома № 3 был приобретен специальный автомобиль для перевозки детей, нуждающихся в паллиативной помощи. «Полюс» будет и впредь прилагать усилия к тому, чтобы оказывать помощь там, где она необходима.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы заботимся о благополучии населения в регионах нашего присутствия, поэтому стремимся создать сильную систему здравоохранения на благо местного сообщества.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

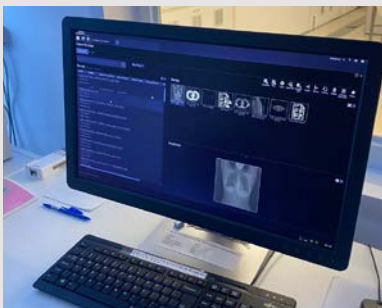
МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

В рамках борьбы с COVID-19 в 2020 году «Полюс» выделил региональным медицинским учреждениям около \$4 млн на закупку медицинского оборудования, средств индивидуальной защиты и лекарств. Компания приобрела два компьютерных томографа для Олимпиадинского ГОКа и Северо-Енисейской районной больницы, а также 23 аппарата ИВЛ для больниц региона. Кроме того, финансовую помощь получили медицинские учреждения Красноярска, Ачинска, Лесосибирска, Енисейска, Канска и Северо-Енисейска.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Как надёжный социальный партнёр, «Полюс» поддерживал регионы присутствия во время пандемии COVID-19. Мы оказали поддержку больницам, чтобы и наши сотрудники, и местные жители могли получить доступ к высококачественной медицинской помощи.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СПОРТ

«Полюс» является генеральным спонсором регбийного клуба «Красный Яр». Компания не просто поддерживает деятельность клуба, но и профинансировала строительство нового многофункционального спортивного центра. Он будет представлять собой обширный комплекс с учебными классами, гостиницей, тренажёрными и спортивными залами. Для красноярцев он станет культурным центром. На базе современного комплекса смогут тренироваться игроки мирового уровня; там же будут созданы условия для приёма и размещения команд-гостей. Уже 560 юных спортсменов клуба центр взял под свое крыло.

Кроме того, «Полюс» планирует оказать поддержку при проведении городского спортивного праздника — полумарафона «Жара», одного из немногих мероприятий в стране, предназначенных специально для любителей, в котором могут принять участие жители не только Красноярска, но и других регионов.

В 2020 году на средства «Полюса» администрацией Северо-Енисейского района был проведен ремонт местного стадиона. Этот проект — знаковое событие для региона. В ближайшее время «Полюс» откроет новый спортивный комплекс на Олимпиадинском ГОКе, где сотрудники смогут заниматься спортом после смены.

«Полюс» проводит оценку всех проектов, связанных со спортом, регулярно анализируя их эффективность и соответствие требованиям общества. Главный критерий выбора проекта для «Полюса» — положительное социальное влияние от его реализации.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы поощряем здоровый образ жизни среди населения и сотрудников, чтобы снизить риск серьёзных проблем со здоровьем, таких как сердечные заболевания и гипертония. Мы хотим, чтобы наши люди были здоровы и жили полной и насыщенной жизнью.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИСКУССТВО



В середине февраля 2020 года «Полюс» объявил старт пятого конкурса «Полюс. Золотой сезон», который проводится среди театров, творческих объединений и самодеятельных коллективов Красноярского края, Республики Саха (Якутия), Иркутской и Магаданской областей. Общий грантовый фонд конкурса в 2020 году составил около \$80 тыс.; его должны поделить между собой семь победителей — фаворитов экспертного жюри. Победители конкурса станут участниками фестиваля «Территория. Иркутск», где посетят лекции и мастер-классы ведущих театральных деятелей современности. Коллективы, занявшие первые три места, представят свои спектакли в программе фестиваля.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Искусство и культура имеют большое влияние на благосостояние местных сообществ. Мы поддерживаем культурные проекты, чтобы улучшить качество жизни местного населения.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОБРАЗОВАНИЕ

Для школьников и молодёжи мы реализуем два типа проектов — социальные и образовательные. При нашей активной поддержке проходит чемпионат по мини-футболу среди детских команд на Кубок прокурора Красноярского края. Мы организуем множество мероприятий, которые дают детям возможность развиваться и соревноваться. Многие программы «Полюса» связаны с геологией и металлургией: мы проводим профориентацию в школах и продолжаем работу со студентами партнёрских образовательных организаций — Института горного дела, геологии и геотехнологий и Института цветных металлов и материаловедения Сибирского федерального университета. В этих вузах «Полюс» реализует собственные образовательные программы, в рамках которых студенты и даже преподаватели проходят производственную практику на предприятиях Компании. Помимо этого, реализуются и совместные исследовательские проекты.

«Полюс» сотрудничает с Музеем геологии Средней Сибири, который организует олимпиады по геологии и готовит красноярских детей к другим соревнованиям. Сотни мальчиков и девочек уже приняли участие

в этом проекте. Компания надеется, что многие из них станут геологами и сделают карьеру в «Полюсе» или других горнодобывающих компаниях.

По приглашению губернатора Александра Усса «Полюс» стал партнёром строящегося научно-образовательного центра Красноярского края. Это новый проект федерального масштаба, который призван объединить науку, бизнес и образование с целью содействия ускоренному развитию и использованию технологий Четвёртой промышленной революции в реальном секторе экономики. Координатор проекта — многолетний партнёр «Полюса» — Сибирский федеральный университет.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Образование — это ответственность не только школ или университетов. «Полюс» признаёт необходимость разработки комплексных программ поддержки науки, бизнеса и образования.

Образование также улучшает качество жизни. «Полюс» признаёт справедливость данного утверждения и разрабатывает комплексные программы поддержки науки и образования.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИНФРАСТРУКТУРА



Компания профинансировала проект по установке современного светосигнального оборудования на рулёжной дорожке аэродрома пос. Северо-Енисейский. После установки аэродром будет полностью соответствовать федеральным нормам авиационной безопасности и будет пригоден для круглогодичной эксплуатации, что увеличит количество доступных рейсов в регионе. Он будет использоваться как работниками Компании, так и местными жителями. Проект является примером государственно-частного партнёрства, в котором «Полюс» работает с федеральным предприятием «Аэропорты Красноярья».

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы являемся надёжным партнёром местных администраций и объединяем усилия, помогая сообществам расти.

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Золотодобыча в Иркутской области ведётся более 160 лет. Вернинское месторождение и Россypi являются основными активами «Полюса», способствующими экономическому процветанию и социальному развитию данного региона. Здесь же расположен и активно изучаемый Сухой Лог — один из уникальнейших и крупнейших в мире проектов по разработке неосвоенных месторождений.

Активы «Полюса» работают в регионе более века, поэтому следует отметить, что Компания имеет большой опыт и хорошо понимает потребности местных сообществ. «Полюс» старается отбирать наиболее выгодные и актуальные социальные проекты для решения основных проблем, стоящих перед Иркутской областью.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ТРАНСПОРТ

«Полюс» совместно с федеральными и региональными органами власти работает над модернизацией транспортной инфраструктуры Бодайбинского района. Объем средств, выделяемых на восстановление местной транспортной инфраструктуры, увеличивается. В Иркутской области планируется реконструировать и привести в нормативное состояние более 300 км дорог регионального значения. Дороги связывают населённые пункты района, где сегодня практически отсутствует транспортная доступность. Участие «Полюса» позволило начать проект строительства аэропорта в Бодайбо, который планируется завершить в 2024 году. На строительство здания аэропорта и взлётно-посадочной полосы из федеральных средств будет направлено более \$60,3 млн за счёт внебюджетных фондов. Новая инфраструктура аэропорта позволит принимать самолёты современного класса и расширить количество и разнообразие рейсов и, как следствие, поспособствует снижению цены, что является основной проблемой для жителей этого северного региона.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Создавая современную устойчивую инфраструктуру, «Полюс» способствует социальному и экономическому росту местных сообществ. Мы создаём возможности для лучшей жизни на благо людей.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

В рамках соглашения о социально-экономическом партнёрстве «Полюс» приобрёл средства индивидуальной защиты и медицинское оборудование, а также провёл капитальный ремонт лечебно-диагностического отделения районной больницы Бодайбо, вложив в общей сложности \$530 тыс. Кроме того, \$125 тыс. были переданы городской Ивано-Матрёнинской детской клинической больнице на ремонт отделения хирургии новорождённых.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Помимо любых глобальных кризисных ситуаций в области здравоохранения, «Полюс» всегда будет стремиться помочь местным больницам со всеми нуждами.



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИСКУССТВО

В целях поддержки культурных и художественных мероприятий Иркутска в сентябре 2020 года планировалось провести фестиваль «Территория. Иркутск». Однако его пришлось перенести на 2021 год в рамках борьбы с распространением COVID-19. Это совместный проект «Полюса», Международной школы современного искусства и Московского музея современного искусства. После окончания пандемии COVID-19 «Полюс» будет продолжать оказывать поддержку в проведении различных культурных мероприятий.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы поддерживаем учреждения культуры в продвижении образовательных практик и вдохновляющих инноваций.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОБРАЗОВАНИЕ

«Полюс» направил около \$118 тыс. на капитальный ремонт системы отопления и закупку спортивного инвентаря, учебных комплектов, учебников и наглядных пособий для Бодайбинского горного техникума. Кроме того, \$50 тыс. было выделено на создание информационной и образовательной среды под названием «Точка роста» — цифровой и гуманитарной инициативы, базирующейся в школе № 1 в Бодайбо.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы создаём безопасные условия в школах и поддерживаем образование в интересах подрастающего поколения.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СПОРТ

В 2020 году «Полюс» завершил строительство спорткомплекса с бассейном в г. Нижнеудинске. Компания также выделила около \$429 тыс. администрации Бодайбинского района на поддержку реализации проектов муниципального значения.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы делаем спорт доступным для всех, поскольку считаем, что он обладает огромным потенциалом для улучшения состояния здоровья и самочувствия людей. Мы даём женщинам и мужчинам, девочкам и мальчикам возможность вести здоровый образ жизни и активно участвовать в жизни общества.

РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)

Республика Саха на протяжении десятилетий является центром золотодобычи, а её золотая история началась с Куранаха — старейшего золотодобывающего актива республики. Социальное благополучие и экономический рост региона являются для «Полюса» приоритетом. В 2020 году «Полюс» вложил \$150 тыс. в развитие региона, включая проекты в сфере искусства, науки и здравоохранения. В этом направлении Компания тесно сотрудничает с правительством республики.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Забота о здоровье жителей регионов присутствия «Полюса» — один из основных социальных приоритетов Компании. В 2020 году мы направили \$13 тыс. Алданской центральной районной больницы на ремонт здания детской поликлиники в Нижнем Куранахе.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

«Полюс» активно помогает медицинским учреждениям, так как мы считаем, что наша ответственность начинается с того, чтобы помочь людям жить более безопасной и здоровой жизнью.

ИСКУССТВО

«Полюс» трепетно и с большим уважением относится к ветеранам Великой Отечественной войны. Компания направила \$26 тыс. в региональную общественную организацию ветеранов на создание фильма, посвященного 75-летию Победы в Великой Отечественной войне.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

«Полюс» чествует ветеранов за мужество и самоотверженность, стараясь окружить их заботой.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОБРАЗОВАНИЕ

«Полюс» помог Алданскому политехническому техникуму приобрести оборудование на сумму \$16 тыс. для лаборатории по обогащению полезных ископаемых, где студенты смогут улучшить свои знания и навыки в данной сфере. Управление лабораторией осуществляет высокопрофессиональный персонал.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы поддерживаем людей в развитии профессиональных знаний и навыков в золотодобывающей промышленности и рады видеть их в числе своих коллег.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

Золоторудное месторождение Наталка было открыто в 1942 году и приобретено «Полюсом» в 2008 году. В 2018 году Наталка вышла на полную производственную мощность и сегодня является одной из ведущих бизнес-единиц Компании.

В рамках сотрудничества с правительством Магаданской области Компания реализует в регионе программы социально-экономического развития, а также по мере расширения своей деятельности развивает местную инфраструктуру.

В 2020 году «Полюс» выделил \$1,6 млн на социальные проекты региона. Несмотря на пандемию COVID-19, мы продолжали реализовывать проекты в сфере науки, спорта, благотворительности, здравоохранения и, что наиболее важно, инфраструктуры. Инфраструктурные проекты были реализованы в партнёрстве с правительством Магаданской области и градостроителями.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

В 2020 году «Полюс» направил \$330 тыс. на инвестиционные проекты и объекты здравоохранения в Магаданской области. Кроме того, для улучшения условий проведения лечения от COVID-19 «Полюс» выделил \$135 тыс. на установку нового пола и организацию дополнительных койко-мест в Тенькинской районной больнице. Компания также спланировала и провела ремонт кабинета компьютерной томографии (инвестиции в размере \$142 тыс.), закупила новые аппараты ИВЛ и мебель для больницы и провела ремонт лестничных клеток в отделении скорой помощи (инвестиции в размере свыше \$53 тыс.).

Перечисленные вложения были существенными, но они были жизненно важной частью борьбы с пандемией COVID-19.

«Полюс» также приобрёл 15 новых аппаратов ИВЛ для детской областной больницы, больниц в Тенькинском и Ольском районах и в Магадане (инвестиции в размере свыше \$482 тыс.), а также систему компьютерной томографии стоимостью \$215 тыс. для Тенькинской районной больницы.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Поскольку кризис COVID-19 ещё далёк от завершения, «Полюс» продолжает уделять особое внимание проектам в сфере здравоохранения, связанным с COVID-19.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ

В 2020 году «Полюс» не только выполнил свои обязательства по социальной ответственности, но и обратил внимание на повседневные потребности граждан в инфраструктуре, в том числе за счёт ремонта дорог и жилья (инвестиции в размере свыше \$326 тыс.). Компания провела капитальный ремонт дома № 13 по улице Мира в пос. Усть-Омчуг (отремонтированы крыша, фасад, подъезды, ограждение под детскую площадку) и ремонт крыши здания школы. Часть средств направлена на капитальный ремонт крыш 22 домов.



ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Благополучие и безопасность местных жителей являются приоритетом для «Полюса».

В 2020 году «Полюс» реализовал программу по переселению жителей Омчака из ветхого и аварийного жилья (инвестиции в размере \$140 тыс.). В рамках этого проекта многодетные семьи были переселены в квартиры в пос. Уптар. Выплаты собственникам жилого фонда производились по установленным тарифам. Кроме того, проведены ремонтные работы в пяти муниципальных квартирах, расположенных в пос. Усть-Омчуг, куда были переселены другие семьи из пос. Омчак.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы расширяем программы социальной поддержки за счёт капитального ремонта жилых домов и квартир.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИСКУССТВО

«Полюс» выделил \$40 тыс. на создание мемориала «Аляска – Сибирь». Открытие мемориала, посвященного военному единству и мужеству, было приурочено к празднованию 75-летия Победы в Великой Отечественной войне. Эта инициатива ещё раз продемонстрировала уважение Компании к жертвам, принесённым во время Второй мировой войны.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

«Полюс» диверсифицирует свои проекты, уделяя внимание ветеранам и отдавая дань памяти жертвам Второй мировой войны.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОБРАЗОВАНИЕ

Компания выступила спонсором создания кабинета для видео-конференц-связи под брендом «Полюс» в школе Усть-Омчуга в рамках федерального проекта «Современная школа» (инвестиции в размере \$21 тыс.). Проект включал ремонт класса в фирменном стиле Компании, установку нового оборудования и мебели.

ПОЛУЧЕННЫЙ ОПЫТ

Мы считаем, что современное техническое оборудование может улучшить качество образования за счёт большей доступности информации и вовлечённости учащихся.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

GRI 207-1

«Полюс» – ответственный налогоплательщик, строго соблюдающий налоговое законодательство Российской Федерации.

Многофункциональный центр (МФЦ) – отдельное юридическое лицо в составе Группы – несёт ответственность за налоговый учёт для большинства компаний «Полюса», включая своевременную подготовку и подачу налоговых деклараций. Это обеспечивает единый подход к налогообложению и налоговой методологии в «Полюсе».

Налоговый департамент «Полюса», который является частью блока финансов и стратегии, разрабатывает налоговую политику для ключевых активов «Полюса». Налоговый департамент «Полюса» тесно сотрудничает с МФЦ, чтобы обеспечить надлежащее выполнение всех налоговых политик.

«Полюс» является одним из крупнейших налогоплательщиков в регионах присутствия. Совершая все необходимые выплаты местным властям, мы вносим существенный вклад в устойчивое социально-экономическое развитие регионов присутствия.

GRI 207-2 · GRI 207-3

Директор Департамента по налогообложению отвечает за управление налоговыми рисками и обеспечивает наличие соответствующих процессов и систем для их контроля.

Мы стремимся к минимизации налоговых рисков и выстраиваем бизнес на основе разумных коммерческих принципов в соответствии с российским налоговым законодательством. Если в отношении налогового риска есть сложность или неопределённость, мы всегда обращаемся за внешней консультацией. «Полюс» проводит периодические тренинги для сотрудников в области налогообложения, чтобы информировать их о текущих тенденциях и изменениях.

Налоговая деятельность Компании регулярно проверяется внутренним и внешним аудиторами, а финансовая отчётность проходит независимый аудит. «Полюс» является ответственным налогоплательщиком, и от заинтересованных сторон не поступало сообщений о его незитичном поведении в отношении налогообложения.

«Полюс» регулярно отслеживает налоговые изменения и при необходимости корректирует существующие процессы. Мы активно сотрудничаем с комитетами по налоговой политике Российского союза промышленников и предпринимателей и Торгово-промышленной палаты Российской Федерации. В 2020 году в рамках такого сотрудничества была успешно реализована инициатива по вычету расходов на COVID-19 из налоговой базы. При подготовке отчётности в области устойчивого развития Компания выносит существенные темы, включая вопросы налогообложения, на обсуждение заинтересованных сторон.

«Полюс» осознаёт важность налоговых рисков и раскрывает их в своей

GRI 207-4

НАЛОГОВЫЕ ПЛАТЕЖИ ЗА 2017–2020 ГОДЫ¹, \$ МЛН

Показатель	Российская Федерация
Наименование юридического лица (резидента)	ПАО «Полюс»
Основные направления деятельности Компании	Горнодобывающая компания
Количество сотрудников (с указанием подхода к расчёту этого показателя)	20 729 ²
Выручка от продаж третьим лицам	4 998
Выручка от внутригрупповых операций с другими налоговыми юрисдикциями	–
Прибыль/убыток до налогообложения	2 062
Материальные активы, кроме денежных средств и их эквивалентов	5 336
Налог на прибыль, уплаченный	415
Налог на прибыль в Отчёте о прибылях и убытках	417
Вознаграждение сотрудников, итого	599
Налоги, удерживаемые и уплачиваемые от имени сотрудников	224
Налоги, взимаемые с клиентов	0
Отраслевые налоги и другие налоги или платежи в бюджет	249
<i>НДПИ</i>	229
<i>Налог на имущество</i>	18
<i>Прочие налоги</i>	2
Значительные неопределённые налоговые позиции	0

финансовой отчётности. Налоговые риски входят в двадцатку важнейших корпоративных рисков. Дополнительную информацию о том, как мы выявляем и отслеживаем эти риски, [см. в нашем Годовом обзоре за 2020 год, стр. 44](#).

«Полюс» активно и регулярно взаимодействует с налоговыми органами в духе согласованного соблюдения требований и стремится решать любые спорные вопросы путём проактивного и прозрачного обсуждения и переговоров.

[Для получения дополнительной информации см. раздел «Финансовая отчётность» Годового обзора за 2020 год, стр. 64.](#)

СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Благодаря нашей деятельности мы создаём прямую экономическую ценность для наших основных заинтересованных сторон: акционеров, инвесторов, сотрудников, поставщиков и подрядчиков, государственных органов и местных сообществ. Такая

ценность демонстрирует богатство, которое создаётся в результате нашей деятельности. Существенная часть его распределяется между заинтересованными сторонами, в то время как остальное реинвестируется в развитие бизнеса.

В 2020 году экономическая стоимость, созданная Компанией, выросла примерно на 24% – с \$4 054 млн в 2019 году до \$5 021 млн в 2020 году.

GRI 201-1

ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ, СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЁННАЯ «ПОЛЮСОМ», \$ МЛН

Позиция	Заинтересованная сторона	2020	2019	2018	2017
Прямая созданная экономическая стоимость		5 021	4 054	2 941	2 763
Выручка от реализации золота	Широкий спектр заинтересованных сторон	4 956	3 965	2 876	2 684
Выручка от прочей реализации		42	40	39	37
Выручка от финансовых инвестиций		22	48	26	28
Выручка от продажи активов		1	1	–	14
Распределённая экономическая стоимость		(2 956)	(2 956)	(2 699)	(1 999)
Операционные расходы	Поставщики и подрядчики	(526)	(619)	(383)	(450)
Зарплата и прочие выплаты сотрудникам	Сотрудники	(617)	(525)	(433)	(407)
Выплаты инвесторам	Акционеры и кредиторы	(1 104)	(940)	(845)	(903)
<i>Выплаты акционерам</i>		(871)	(641)	(578)	(586)
<i>Выплаты кредиторам</i>		(233)	(299)	(267)	(317)
Выплаты в бюджет	Бюджет Российской Федерации	(674)	(572)	(306)	(401)
<i>Включая расходы по налогу на прибыль</i>		(417)	(360)	(127)	(242)
Инвестиции в развитие местных сообществ	Местные сообщества	(35)	(43)	(32)	(41)
Нераспределённая экономическая стоимость		2 065	1 355	942	561

¹ Компания «Полюс Финанс» исключена из границ отчётности. Для сверки разницы между налогом на прибыль в Отчёте о прибылях и убытках и налогом, подлежащим уплате, если действующая налоговая ставка применяется к прибыли/убытку до налогообложения, см. примечание 11 к консолидированной финансовой отчётности за год, закончившийся 31 декабря 2020 года.

² Данные о численности сотрудников на конец года.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

РАБОТА С ПОСТАВЩИКАМИ

GRI 102-9 · GRI 102-29 · GRI 204-1

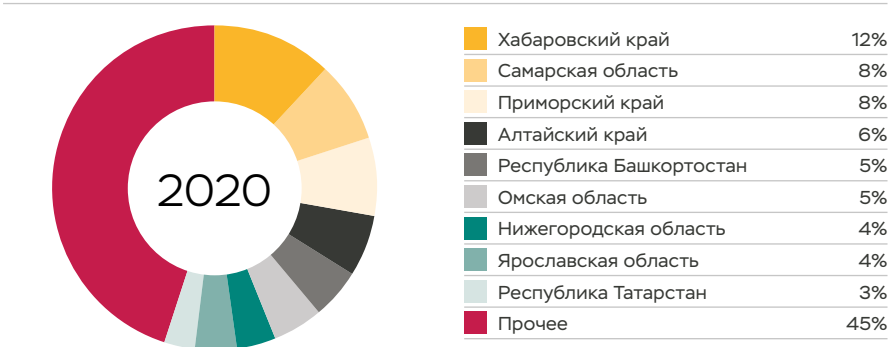
В 2020 году «Полюс» активно работал над внедрением новой утверждённой структуры взаимодействия с контрагентами во всех бизнес-единицах. Для повышения прозрачности мы создали функциональные подразделения, чтобы иметь возможность более эффективно управлять взаимодействием с поставщиками, например, в части МТО, закупок и работы с «Полюс Логистикой». В 2020 году в МФЦ также было создано подразделение документооборота для поддержки поставок.

«Полюс» продолжил работу по автоматизации закупок, внедрил систему SAP Ariba, с помощью которой мы автоматизировали всю закупочную деятельность Компании. Однако мы продолжим публиковать информацию о закупках на портале Компании, а также использовать платформу РТС-тендер для информирования поставщиков о процессах закупок. Сами закупки осуществляются через систему SAP Ariba, и мы стремимся максимально увеличить их объём. В 2020 году мы провели круглые столы для наших поставщиков, на которых подробно обсуждалась новая платформа. В МФЦ также есть отдельная группа поддержки для платформы, где сотрудники могут задавать вопросы поставщикам. В 2020 году было обработано около 5 тыс. запросов. В 2021 году мы планируем продолжить цифровизацию закупочной деятельности и внедрение чат-ботов и роботов в дополнение к SAP Ariba.

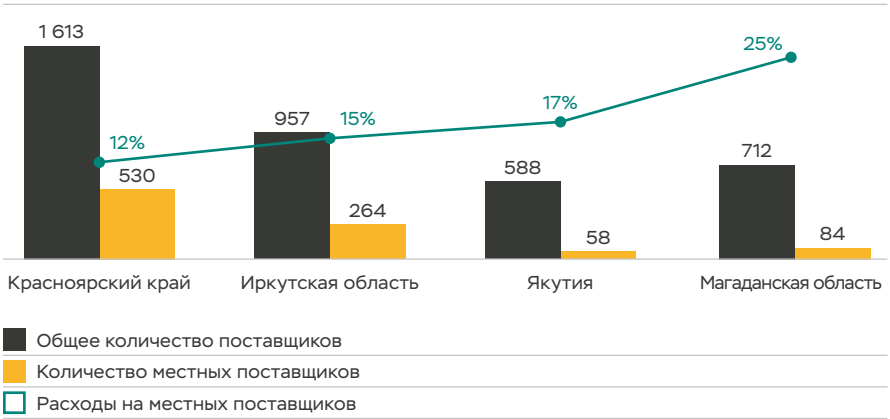
COVID-19 повлиял на закупочную деятельность «Полюса» в 2020 году. Мы провели ускоренные закупки необходимых средств защиты и оказали помощь в регионах присутствия, оснастив местные больницы аппаратами ИВЛ и оборудованием для проведения тестов. В начале пандемии «Полюс» смог подготовиться финансово и увеличить запас производственных материалов, и по этой причине COVID-19 не оказал негативного влияния на производство. Складские запасы остались на обычном уровне, что позволило удовлетворить все производственные потребности.

Деятельность Компании косвенно стимулирует региональное экономическое развитие через нашу работу с местными производителями, у которых мы покупаем товары и услуги. Мы всегда при возможности отдаём приоритет местным поставщикам. В 2020 году 34% закупок «Полюса» приходилось на регионы, в которых мы работаем. Доля импортных товаров составила менее 1%.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОСТАВЩИКОВ ПО РЕГИОНАМ В 2020 ГОДУ



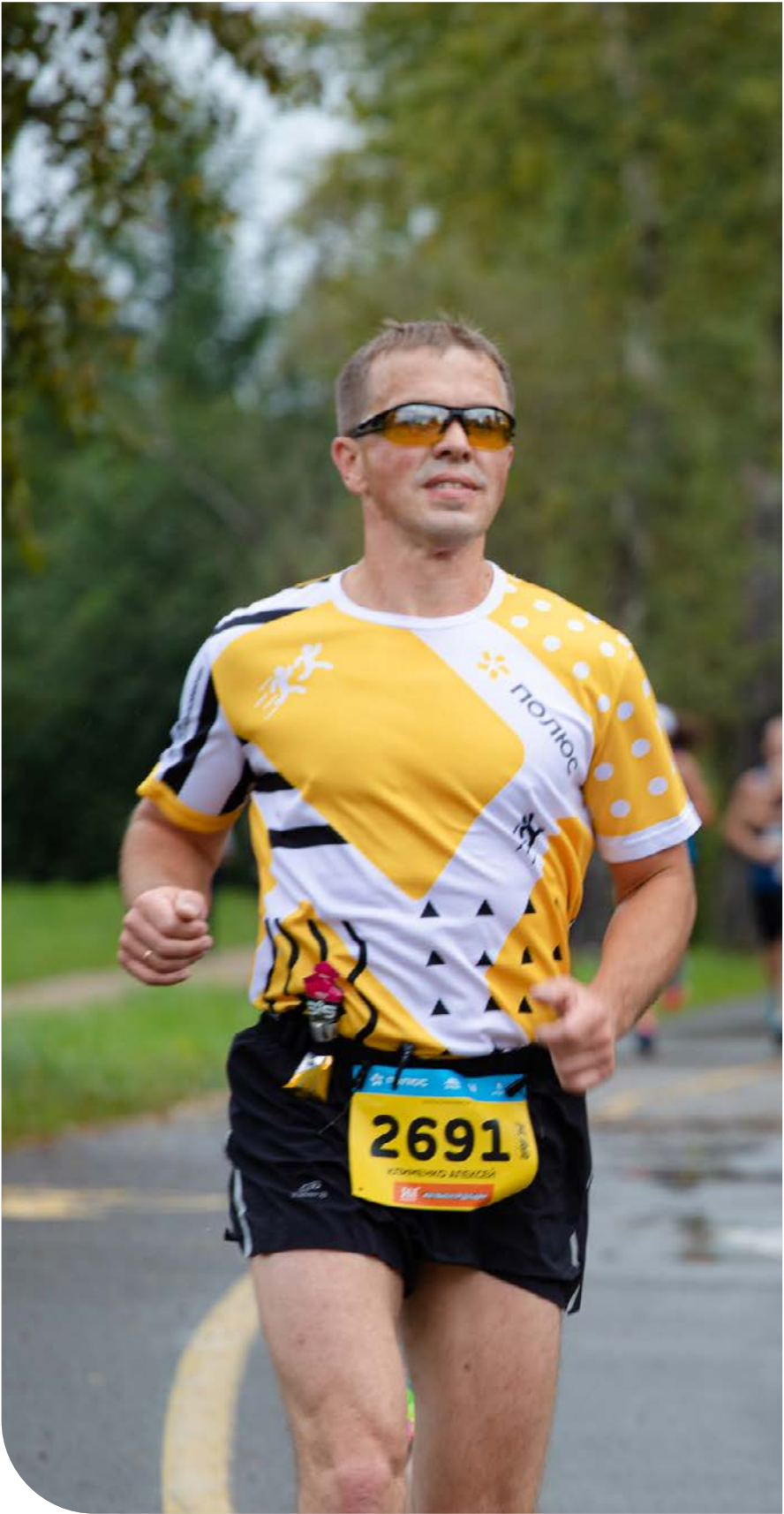
ЗАКУПКИ У МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ ПО РЕГИОНАМ В 2020 ГОДУ



ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

К задачам, которые «Полюс» наметил осуществить в 2021 году и среднесрочной перспективе, относятся:

- оказание помощи в сфере здравоохранения и реализация мер по профилактике COVID-19;
- разработка концепции и общих принципов благотворительной деятельности Компании;
- проведение очередного фестиваля «Территория. Иркутск»;
- дальнейшая поддержка празднования Ысыах — праздника коренного народа Якутии — в Республике Саха;
- дальнейшая поддержка масштабных федеральных проектов;
- разработка новых социальных проектов и подходов к благотворительной и спонсорской деятельности.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

136 Об Отчёте

140 Раскрытие информации с учётом
рекомендаций TCFD

142 Таблица GRI

154 Отчёт о независимой проверке

158 Свидетельство об общественном
заверении Отчёта

159 Контактная информация

ОБ ОТЧЁТЕ

ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ ОТЧЁТНОСТИ

GRI 102-50

В Отчёте об устойчивом развитии за 2020 год (далее — Отчёт) представлены основные результаты деятельности ПАО «Полюс» в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2020 года, а также планы Компании на 2021 год и среднесрочную перспективу

GRI 102-51 · GRI 102-52 · GRI 102-54

«Полюс» публикует ежегодные отчёты об устойчивом развитии начиная с 2012 года. Предыдущий отчёт Компании, опубликованный в 2020 году, раскрывает результаты деятельности за 2019 год. Отчёты «Полюса» доступны на сайте Компании по адресу: www.polyus.com/ru/investors/results-and-reports/. Кроме того, на сайте размещается дополнительная информация о деятельности «Полюса» в области устойчивого развития: www.sustainability.polyus.com/ru/. Как и отчёты предыдущих лет, Отчёт об устойчивом развитии за 2020 год был подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчётности в области устойчивого развития (Стандартами GRI) в версии «расширенного» раскрытия информации (Comprehensive option 2020). Также в 2020 году мы в первый раз проводим раскрытие информации в соответствии с новым стандартом (GRI Standard 207: Tax). При подготовке Отчёта об устойчивом развитии Компания, как и ранее, руководствовалась применимыми требованиями Отраслевого приложения GRI для горнодобывающих и металлургических предприятий. В 2021 году мы рассмотрим дальнейшую целесообразность раскрытия информации в соответствии с данным приложением ввиду его устаревания и будем следовать рекомендациям передовых методов отчётности GRI и ESG.

Кроме того, в Отчёте раскрывается информация о соответствии деятельности Компании Целям в области устойчивого развития ООН (ЦУР) и Стандартам устойчивого развития ICMM, включая десять принципов устойчивого развития ICMM и восемь программных заявлений ICMM. В Отчёте описываются мероприятия по соблюдению принципов Глобального договора ООН и наш подход к вопросам изменения климата с учётом рекомендаций Международной рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD) и Проекта углеродной отчётности (CDP). (См. также приложение 2 «Раскрытие информации с учётом рекомендаций TCFD».)

GRI 102-32

Процесс подготовки Отчёта координирует руководитель направления по устойчивому развитию Компании с активным участием Рабочей группы по устойчивому развитию. Проверку и окончательное утверждение Отчёта осуществляет Совет директоров.

ГРАНИЦЫ ОТЧЁТНОСТИ

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

GRI 102-45

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 Благодарное
АО «Полюс Вернинское» (Иркутская рудная бизнес-единица)	Вернинское
АО «Полюс Алдан» (Якутская (Куранахская) бизнес-единица)	Куранах
АО «Полюс Магадан» (Магаданская бизнес-единица)	Наталка
АО ЗДК «Лензолото» (Иркутская россыпная бизнес-единица)	Россыпи
Профессиональные сервисы	
АО «Полюс Логистика»	«Полюс Логистика»
ООО «Полюс Строй»	«Полюс Строй»
ООО «Полюс Проект»	«Полюс Проект»
ООО ЧОП «Полюс Щит»	«Полюс Щит»
Группа Энергетика, включая АО «Витимэнерго», АО «Витимэнергосбыт» и ЗАО «Мамаканская ГЭС»	Группа Энергетика
МФЦ	Многофункциональный центр (МФЦ)

Сведения о производительности труда 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 по «Полюс Финанс» (Polyus Finance Plc) учитываются исключительно при расчёте созданной и распределённой прямой экономической стоимости для соблюдения согласованности с информацией, приведённой в финансовой отчётности. Деятельность и результаты данной организации не включаются в налоговые и прочие данные, раскрываемые в данном Отчёте.

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

ОЦЕНКА СУЩЕСТВЕННОСТИ

GRI 102-46

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. Оценка проходит в три этапа: анализ открытых источников, сбор мнений заинтересованных сторон и составление списка существенных тем. В ходе данной оценки учитываются два основных критерия: значимость экономического, экологического или социального воздействия и влияние на суждения 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, которые признаны значимыми в данном случае для Компании

- Предварительный список существенных тем

2 СБОР МНЕНИЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

- Проведение интервью с представителями функциональных подразделений, участвующих в процессе управления устойчивым развитием
- Анализ результатов анкетирования внутренних 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

По результатам оценки существенности 2020 года был составлен список из 23 тем в рамках Стандартов GRI. Данные темы были сгруппированы в шесть основных существенных тем, на которых и базируется наш Отчёт.

GRI 102-47

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ, ОТРАЖЁННЫЕ В ОТЧЁТЕ, ИХ ВАЖНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ НА СУЖДЕНИЯ И РЕШЕНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Существенные темы	Тема GRI	Страница в Отчёте	В пределах Группы	За пределами Группы
Этика и права человека	Экономические показатели	131	✓	—
	Противодействие коррупции	48	✓	✓
	Этническое и культурное разнообразие и равные возможности	46	✓	✓
	Публичная политика	47	—	✓
	Противодействие COVID-19	49	✓	✓
Наши сотрудники	Присутствие на рынке	56	✓	✓
	Занятость	58	✓	✓
	Подготовка и образование	65	✓	—
	Свобода объединений и ведения коллективных переговоров	69	✓	✓
	Соответствие социально-экономическим требованиям	64	✓	✓
Охрана труда и промышленная безопасность	Здоровье и безопасность на рабочем месте	72	✓	✓
	Готовность к чрезвычайным ситуациям	87	✓	✓
	Противодействие COVID-19	36	✓	✓
Охрана окружающей среды	Вода и сбросы	92	✓	✓
	Хвосты	99	✓	✓
	Биоразнообразие	101	—	✓
	Отходы	96	✓	✓
	Соответствие требованиям природоохранного законодательства	90	✓	✓
	Безопасность хвостохранилищ	99	✓	✓
	Противодействие COVID-19	36	✓	✓
Потребление энергии и изменение климата	Энергия	109	✓	✓
	Выбросы	107	✓	✓
Поддержка местных сообществ	Непрямые экономические воздействия	120	✓	✓
	Практика закупок	132	✓	✓
	Местные сообщества	122	✓	✓
	Налоги	130	✓	✓
	Противодействие COVID-19	119	✓	✓

МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ ДАННЫХ

GRI 102-46

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 регулярно консолидируются и проверяются на уровне управляющей компании.

Показатели GRI представлены и рассчитаны в соответствии с признанными международными показателями и требованиями Стандартов GRI или соответствующими внутренними требованиями группы. Приведённые в отчётности финансовые показатели были конвертированы в доллары США по средневзвешенному годовому обменному курсу за 2020 год.

Для сбора данных и расчёта выбросов парниковых газов «Полюс» применяет рекомендации «Протокола по парниковым газам — Стандарта корпоративного учёта и отчётности», а также Руководящих принципов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года по национальным инвентаризациям парниковых газов. Для расчёта косвенных выбросов парниковых газов мы используем коэффициенты эмиссии Carbon Footprint для электроэнергии и расчётные коэффициенты для тепловой энергии, базирующиеся на данных Международного энергетического агентства (МЭА). 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 трудоинтенсивном производстве в соответствии с российским трудовым законодательством, запрещающим применение женского труда на некоторых видах работ. Работники женского пола заняты преимущественно во вспомогательных подразделениях, 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

GRI 102-48 · GRI 102-49

В 2020 году существенных изменений в методах расчёта показателей, за исключением указанных выше, не было.

Вследствие изменений методов измерений прямых и косвенных выбросов парниковых газов, соответствующие показатели за 2018 и 2019 годы были пересчитаны и отличаются от показателей, включённых в отчёты об устойчивом развитии за 2018 и 2019 годы¹.

В 2020 году «Полюс» в первый раз раскрыл информацию о сумме уплаченных налогов, рассчитанных согласно Стандартам GRI, а также информацию о мерах по противодействию изменениям климата в соответствии с рекомендациями TCFD и CDP.

НЕЗАВИСИМАЯ ПРОВЕРКА ОТЧЁТА

GRI 102-56

Компания привлекла АО «Делойт и Туш СНГ» для независимого заверения Отчёта об устойчивом развитии за 2020 год в целях обеспечения высокого качества, точности и полноты представленных в Отчёте сведений, а также содействия в совершенствовании процесса подготовки отчётности в области устойчивого развития в целом.

В 2020 году заверение Отчёта проводилось в соответствии с Международным стандартом заданий по подтверждению достоверности информации ISAE 3000 (пересмотренный) и выражает ограниченную уверенность. [Более подробная информация о границах и объёме заверения Отчёта об устойчивом развитии доступна в разделах «Отчёт по заданию, обеспечивающему уверенность» и «Таблица GRI».](#)

¹ Дополнительная информация приведена в разделах «Изменение климата и выбросы парниковых газов» и «Методы подготовки данных».

РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ С УЧЁТОМ РЕКОМЕНДАЦИЙ TCFD¹

Рекомендации	Существующая практика	Раздел Отчёта	Согласованность с другими программами	
			GRI	CDP
Корпоративное управление <i>Деятельность компании в области управления климатическими рисками и возможностями</i>	Компания намерена уделять больше внимания вопросам, связанным с изменениями климата. В подтверждение данного намерения «Полюс» представил официальную позицию по изменению климата. В настоящее время вопросы изменения климата курирует Комитет по операционной деятельности Совета директоров в рамках общекорпоративной программы по охране труда, промышленной безопасности, охраны окружающей среды и устойчивого развития. Главную ответственность за вопросы устойчивого развития и изменения климата несет Совет директоров, который определяет стратегическое видение Компании и основные направления деятельности в сфере устойчивого развития. Старший вице-президент по операционной деятельности контролирует и направляет деятельность по вопросам, связанным с климатическими изменениями (энергетика, защита окружающей среды) в рамках корпоративной повестки. В Компании работает постоянная рабочая группа, возглавляемая руководителем направления по устойчивому развитию, которая занимается разработкой целей и задач в сфере декарбонизации и представляет их на рассмотрение комитетам Совета директоров	Управление рисками в области устойчивого развития Управление устойчивым развитием Потребление энергии и изменение климата Годовой обзор	102-18, 102-19, 102-20, 102-26, 102-27, 102-29, 102-31, 102-32	C1 (данные доступны на сайте*)
Стратегия <i>Фактическое и потенциальное воздействие рисков и возможностей, связанных с изменением климата на бизнес-процессы, стратегическое и финансовое планирование компании</i>	В рамках следующего отчётного периода и в соответствии с недавно опубликованной официальной позицией Компании по изменению климата, «Полюс» планирует разработать свою первую климатическую стратегию, которая сведёт воедино все усилия по противодействию изменению климата. 1. Деятельность по снижению воздействия на климат: снижение выбросов областей охвата 1 и 2 за счёт повышения энергоэффективности и сокращения доли угля в балансе энергопотребления (вследствие снижения доли угля и увеличения доли возобновляемых источников энергии). 2. Повышение устойчивости к последствиям изменения климата: с использованием методов качественной и количественной оценки физических рисков и рисков переходного периода. 3. Использование возможностей, связанных с изменением климата: повышение операционной эффективности посредством реализации корпоративной климатической стратегии. 4. Стремление к открытости и раскрытию информации: непрерывная работа по повышению качества и частоты раскрытия климатической информации. 5. Сотрудничество в области противодействия изменению климата: содействие межотраслевому и международному сотрудничеству в области противодействия изменению климата. Стратегия будет включать в себя детальную систему управления рисками, которая позволит определять, оценивать и снижать климатические риски. В 2020 году Компания провела первую оценку климатических рисков на предприятии, расположенном в Республике Саха (Якутия). «Полюс» планирует провести более глубокий анализ сценариев изменения климата и связанных с этим рисков на всех своих активах	Вклад в достижение целей устойчивого развития ООН Изменение климата и выбросы парниковых газов Годовой обзор	102-15, 201-2	C3 (частично)

Рекомендации	Существующая практика	Раздел Отчёта	Согласованность с другими программами	
			GRI	CDP
Управление рисками <i>Подходы компании к определению, оценке и управлению климатическими рисками</i>	В настоящий момент вопросы, связанные с существенным влиянием экологических, социальных и экономических рисков на деятельность «Полюса» рассматриваются в рамках корпоративной системы оценки рисков и карты рисков. В 2020 году «Полюс» в первый раз проанализировал возможное воздействие климатических изменений на свои активы. Куранах выступил в качестве пилотного предприятия для проведения качественной и количественной оценки в соответствии с рекомендациями TCFD. Мы провели анализ сценариев изменения температуры в конце столетия на 1,5 °C, 2 °C и 4,5 °C (РТК 2,6, РТК 4,5, и РТК 8,5 соответственно). В планах – продолжение в последующих отчётных периодах работы по проведению анализов в соответствии с рекомендациями TCFD. Компания уже определила несколько климатических рисков и возможностей, которые могут потенциально оказать экономическое или стратегическое воздействие на её деятельность (например риски, связанные с регулированием и установлением тарифов за выбросы углерода, стоимость перехода на новые технологии)	Изменение климата и выбросы парниковых газов Годовой обзор	102-15, 201-2	C2
Метрики и цели <i>Метрики и цели, используемые для оценки и управления климатическими рисками и возможностями, там, где информация является существенной</i>	Компания в течение более чем пяти лет (с 2015 года) раскрывает информацию по выбросам парниковых газов областей охвата 1 и 2. Мы поддерживаем нашу методику подсчёта выбросов парниковых газов в актуальном состоянии, чтобы соответствовать отраслевым требованиям и стандартам. В соответствии с Международным стандартом заданий по подтверждению достоверности информации (ISAE 3000) «Полюс» ежегодно подтверждает следующие аспекты своей отчётности: общие удельные выбросы; общее количество потребляемой, производимой и закупаемой энергии. В 2021 году Компания планирует разработать методику подсчета выбросов области охвата 3, а также комплексную климатическую стратегию, которая будет включать метрики и цели	Охрана окружающей среды Рациональное использование водных ресурсов Потребление энергии и изменение климата	102-30, 201-2, 302-1, 302-3, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4	C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10

* CDP – (ранее Carbon Disclosure Project) является международной некоммерческой организацией, которая управляет глобальной системой раскрытия информации для инвесторов, компаний, городов и регионов для управления воздействием на окружающую среду. Доступ к данным имеют только зарегистрированные пользователи. Данные могут раскрываться только за предыдущий отчётный год. Результаты по 2020 году будут представлены в отчётности за 2021 год.

¹ Международная рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата: www.fsb-tcf.org.

ТАБЛИЦА GRI

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 102. ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЁТНОСТИ				
1. ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ				
GRI 102-1	Название организации	О «Полюсе», стр. 8		
GRI 102-2	Виды деятельности, бренды, продукция и услуги	Годовой обзор, стр. 21		
GRI 102-3	Местонахождение штаб-квартиры организации		Штаб-квартира Компании расположена в г. Москве (Российская Федерация)	
GRI 102-4	География осуществления деятельности	О «Полюсе», стр. 10		
GRI 102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	Годовой обзор, стр. 62		
GRI 102-6	Рынки, на которых работает организация	О «Полюсе», стр. 10		
GRI 102-7	Масштаб организации	Годовой обзор, стр. 3		
GRI 102-8	Информация о сотрудниках и других работниках	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 58	Структура персонала: по типу трудовых договоров: бессрочный — 18 487, срочный — 2 134; по типу занятости: полная занятость — 20 520, частичная занятость — 91. Всю основную деятельность Компании осуществляют штатный персонал. Доля нештатных работников незначительна	
GRI 102-9	Цепочка поставок	Годовой обзор, стр. 15 Поддержка местных сообществ, стр. 132		
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 устойчивого развития ООН, стр. 27 Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM), стр. 30 Приверженность принципам Глобального договора ООН, стр. 26	Участие в инициативах, представленных в данных разделах, является добровольным	
GRI 102-13	Членство в ассоциациях	Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM), стр. 30 Вклад в достижение целей устойчивого развития ООН, стр. 28 Приверженность принципам Глобального договора ООН, стр. 26	Полюс также является членом следующих профессиональных организаций: · Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП); · Горное дело (национальная ассоциация); · Союз золотопромышленников России; · Национальная ассоциация по экспертизе недр; · Общероссийский профсоюз работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов	
2. СТРАТЕГИЯ				
GRI 102-14	Заявление старшего должностного лица, принимающего решения в организации	Интервью с председателем Совета директоров, стр. 4 Интервью с генеральным директором, стр. 6		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 102-15	Ключевые воздействия, риски и возможности	Интервью с председателем Совета директоров, стр. 4 Интервью с генеральным директором, стр. 6 Управление устойчивым развитием, стр. 24 Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 21		
3. ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ				
GRI 102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения	О «Полюсе», стр. 10 Политика в области защиты прав человека, стр. 47 Соблюдение законодательства о противодействии коррупции, стр. 48		
GRI 102-17	Механизмы обращения за консультациями по вопросам этичного поведения и сообщения о неэтичном поведении	Практический пример: Горячая линия безопасности, стр. 51		
4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ				
GRI 102-18	Структура корпоративного управления	Управление устойчивым развитием, стр. 24		
GRI 102-19	Делегирование полномочий	Управление устойчивым развитием, стр. 24		
GRI 102-20	Ответственность руководства за решение экономических, экологических и социальных проблем	Управление устойчивым развитием, стр. 24		
GRI 102-21	Проведение консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между организацией и заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 44	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, стр. 23		
GRI 102-23	Председатель высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор, стр. 53		
GRI 102-24	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор, стр. 53		
GRI 102-25	Конфликт интересов	Соблюдение законодательства о противодействии коррупции, стр. 49		
GRI 102-26	Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, её ценностей и стратегии	Управление устойчивым развитием, стр. 24		
GRI 102-27	Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления	Управление устойчивым развитием, стр. 24		

ТАБЛИЦА GRI продолжение

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 102-28	Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор, стр. 53		
GRI 102-29	Определение экономического, экологического и социального воздействия организации и управление им	Подход к управлению устойчивым развитием, стр. 20 Работа с поставщиками, стр. 132		
GRI 102-30	Эффективность процессов управления рисками	Годовой обзор, стр. 20		
GRI 102-31	Рассмотрение экономических, экологических и социальных вопросов	Управление устойчивым развитием, стр. 24		
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, стр. 53		
GRI 102-34	Характер и общее количество критически важных вопросов		Значимые вопросы в области устойчивого развития доводятся до сведения Совета директоров ежеквартально. В 2020 году критически важных вопросов в области устойчивого развития не поднималось	
GRI 102-35	Политика вознаграждения	Годовой обзор, стр. 60		
GRI 102-36	Порядок определения размера вознаграждения	Годовой обзор, стр. 60	Вознаграждение членам Совета директоров определяется в соответствии с Политикой вознаграждения директоров и утверждается годовым Общим собранием акционеров.	
GRI 102-37	Участие заинтересованных сторон в определении вознаграждения	Годовой обзор, стр. 54	Иные заинтересованные стороны в определении суммы вознаграждения не участвуют	
GRI 102-38	Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Годовой обзор, стр. 60		
GRI 102-39	Отношение процента роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	Годовой обзор, стр. 60	Информация не подлежит раскрытию в целях защиты сведений личного характера	
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ				
GRI 102-40	Список заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 44		
GRI 102-41	Коллективные договоры		В 2020 году доля работников, охваченных коллективными договорами, составила 95,92%	
GRI 102-42	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 44		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 102-43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 44 Поддержка местных сообществ, стр. 118		
GRI 102-44	Ключевые темы и опасения, поднятые заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 44 Поддержка местных сообществ, стр. 118		
6. ПРАКТИКА ОТЧЁТНОСТИ				
GRI 102-45	Перечень юридических лиц, чья отчётность была включена в консолидированную финансовую отчётность	Об Отчёте, стр. 136	Границы отчётности для расчёта показателей в разделе «Охрана окружающей среды» отличаются от тех, что указаны в разделе «Об Отчёте», и не включают в себя «Полюс Проект», «Полюс Щит» и Многофункциональный центр (МФЦ)	
GRI 102-46	Методы определения содержания отчёта и границ тем	Об Отчёте, стр. 136		
GRI 102-47	Список существенных тем	Об Отчёте, стр. 138		
GRI 102-48	Пересмотр данных прошлых отчётов	Об Отчёте, стр. 139		
GRI 102-49	Изменения в отчётности	Об Отчёте, стр. 139		
GRI 102-50	Отчётный период	Об Отчёте, стр. 136		
GRI 102-51	Дата публикации предыдущего отчёта	Об Отчёте, стр. 136		
GRI 102-52	Цикл отчётности	Об Отчёте, стр. 136		
GRI 102-53	Контактное лицо для вопросов по отчёту	Контактная информация, стр. 159		
GRI 102-54	Указание варианта подготовки отчёта в соответствии со Стандартами GRI	Об Отчёте, стр. 136		
GRI 102-55	Указатель содержания GRI	Таблица GRI, стр. 142		
GRI 102-56	Внешнее заверение	Об Отчёте, стр. 139 Отчёт по заданию, обеспечивающему уверенность, стр. 154 Свидетельство об общественном заверении Отчёта, стр. 158		
GRI 103. ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА				
GRI 103-1	Объяснение существенной темы и её границ	Об Отчёте, стр. 136	Информация о существенных темах в основном охватывает деятельность и воздействие «Полюса», поскольку информация по воздействию, возникающему в рамках цепочки поставок, комплексно и систематически не структурируется	
GRI 103-2	Подход в области менеджмента и его компоненты		Подход в области менеджмента представлен в Отчёте перед раскрытием сведений по каждой существенной теме	
GRI 103-3	Оценка подхода в области менеджмента		Подход в области менеджмента оценивается в рамках сертификационных и инспекционных аудитов соответствующих систем менеджмента, а также в рамках корпоративных аудитов. Сообщения о данных мероприятиях содержатся в тексте Отчёта	

ТАБЛИЦА GRI продолжение

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ				
GRI 200. КАТЕГОРИЯ «ЭКОНОМИКА»				
GRI 201. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ				
GRI 201-1	Созданная и распределённая прямая экономическая стоимость	Прозрачность и раскрытие информации, стр. 50		
GRI 201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 109	Основными физическими рисками являются изменения температуры, опасные метеорологические явления, изменения в режиме атмосферных осадков, подъём уровня мирового океана, таяние вечной мерзлоты. Финансовые последствия рисков и возможностей, а также затраты на соответствующие мероприятия в настоящий момент проходят оценку. Комментарии в этом отношении будут представлены позднее	
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. Корпоративные программы пенсионного обеспечения не вводились	
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 202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	Вознаграждение, стр. 63	Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех работников независимо от пола или иных различий оплачивается на равных основаниях исходя из типа, количества и качества затраченного труда	
GRI 202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	Подбор персонала, стр. 60		
GRI 203. НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ				
GRI 203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Поддержка местных сообществ, стр. 118	Все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. В отчётном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не было	
GRI 203-2	Существенные не прямые экономические воздействия	Поддержка местных сообществ, стр. 118		
GRI 204. ПРАКТИКА ЗАКУПОК				
GRI 204-1	Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков	Поддержка местных сообществ, стр. 132	Местные поставщики – это поставщики из тех же регионов России, что и регионы присутствия Компании	
GRI 205. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ				
GRI 205-1	Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Соблюдение законодательства о противодействии коррупции, стр. 49	В 2020 году Компания не проводила оценку рисков, связанных с коррупцией	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 205-2	Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Этика и права человека, стр. 50		
GRI 205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Этика и права человека, стр. 40	В 2020 году в Компании не было подтверждённых случаев увольнения или привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности за коррупцию. Между тем было несколько случаев, когда договоры с контрагентами были расторгнуты или не продлены из-за нарушений, связанных с коррупцией или неэтичной деловой практикой. В отчётном году в Компании было представлено несколько дел, связанных с коррупцией. Против Компании и её сотрудников не было подано ни одного иска, связанного с коррупцией	
GRI 207. НАЛОГИ				
GRI 207-1	Подход к налогообложению	Поддержка местных сообществ, стр. 130		
GRI 207-2	Управление налогами, контроль и управление рисками	Поддержка местных сообществ, стр. 130		
GRI 207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами, связанными с налогообложением	Поддержка местных сообществ, стр. 130		
GRI 207-4	Отчётность по странам	Поддержка местных сообществ, стр. 130		
GRI 300. ЭКОЛОГИЯ				
GRI 302. ЭНЕРГИЯ				
GRI 302-1	Потребление энергии внутри организации	Управление энергопотреблением, стр. 111	Общее потребление топлива из невозобновляемых источников внутри Компании в 2020 году составило 15,3 тыс. ТДж. Для целей своей хозяйственной деятельности Компания не потребляет энергию охлаждения или пара. Компания не продает энергию охлаждения или пара. Общий объём проданной тепловой энергии – 355 ТДж. Общий объём проданной электроэнергии – 1 394 ТДж. Коэффициенты перевода единиц: 1 кал = 4,184 Дж; 1 кВт · ч = 3 600 кДж	
GRI 302-2	Потребление энергии за пределами организации			Учёт в рамках существующей системы отчётности не ведётся
GRI 302-3	Энергоёмкость		Коэффициент энергоёмкости – 0,34 ТДж на 1 тыс. т переработанной руды. В расчёте использованы данные учёта потребления из первичных источников энергии внутри организации	

ТАБЛИЦА GRI продолжение

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 302-4	Сокращение энергопотребления	Управление энергопотреблением, стр. 111	Типы энергии, потребление которых сокращается, – тепловая и электрическая. Общее количество сэкономленной энергии составило 3 691 773 кВт · ч. Сокращение рассчитывается по сравнению с предыдущим отчётным годом. Данные фиксируются в соответствии с российским законодательством и внутренним подходом Компании	
GRI 302-5	Снижение потребности в энергии на производство продукции и оказание услуг			Неприменимо ввиду характера продукции
GRI 303. ВОДЫ И СБРОСЫ				
GRI 303-1	Использование воды как общественного ресурса	Водный отчёт, стр. 54 Рациональное использование водных ресурсов, стр. 92	В настоящее время Компания не ведёт с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы	
GRI 303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Водный отчёт, стр. 21 Рациональное использование водных ресурсов, стр. 92	Пункт а (i) неприменим	
GRI 303-3	Водозабор	Водный отчёт, стр. 12 Рациональное использование водных ресурсов, стр. 92	«Полюс» не ведёт деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов	
GRI 303-4	Сброс воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 94	«Полюс» не ведёт деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов. Сброс свежей воды – 20 918,96 тыс. м³. Сброс остальной воды – 0 м³	
GRI 303-5	Водопотребление	Водный отчёт, стр. 50 Рациональное использование водных ресурсов, стр. 93	Пункты b и с неприменимы, так как «Полюс» не ведёт деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов	
GRI 304. БИОРАЗНООБРАЗИЕ				
GRI 304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организациирасположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	Сохранение биоразнообразия, стр. 101	У «Полюса» в собственности, в аренде или под управлением нет производственных площадок, расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 304-2	Существенное воздействие деятельности организации, её продукции и услуг на биоразнообразие	Сохранение биоразнообразия, стр. 101	На биоразнообразии в зонах нашей хозяйственной деятельности в первую очередь влияет разделение ландшафта промышленными объектами. Промышленные площадки, дороги и карьеры с крутыми склонами исключают зарастание растительностью и формирование среды обитания животных. Отвалы выделяют большое количество тепла и таким образом увеличивают суточные колебания температуры, влияя на видовой состав и количество организмов в районе. Кроме того, свое влияние оказывает и прямое воздействие пыли, вызванное образованием отвалов и взрывными работами. Анализ растительности, однако, не выявил её явного подавления, что свидетельствует о нейтральном характере отложений пыли	
GRI 304-3	Сохраненные или восстановленные места обитания	Сохранение биоразнообразия, стр. 101 Блог по устойчивому развитию	В 2021 году «Полюс» планирует опубликовать брошюру по используемым методикам сохранения и восстановления мест обитания. В этой деятельности «Полюс» руководствуется методиками ICMM	
GRI 304-4	Виды, занесённые в Красный список Международного союза охраны природы (МСОП) и национальный список охраняемых видов, места обитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	Сохранение биоразнообразия, стр. 101		
GRI 305. ВЫБРОСЫ				
GRI 305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 109	Объекты Компании не генерируют выбросов биогенного CO ₂	
GRI 305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 109	В расчётах выбросов парниковых газов базовый год не установлен	
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	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 109		
GRI 305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 109	Газы, учтённые при расчёте этого показателя: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O. Выбросы парниковых газов сократились по сравнению с 2019 годом по области охвата 1 – на 10% и области охвата 2 – на 30%. Ввиду изменений методики расчёта 2020 год принят в качестве базового	
GRI 305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ		В отчётном периоде не было зафиксировано значительных выбросов озоноразрушающих веществ	

ТАБЛИЦА GRI продолжение

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота (NOx), оксидов серы (SOx) и других значимых загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферу, стр. 95	Компания не замеряет выбросы стойких органических загрязнителей. Использованные коэффициенты источников выбросов соответствуют российскому природоохранному законодательству, включая стандарты и методологии формирования отчётности	
GRI 306. ОТХОДЫ				
GRI 306-1	Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Обращение с отходами, стр. 96	Описанные в Отчёте воздействия отходов касаются отходов, образующихся в процессе собственной деятельности Компании. «Полюс» понимает, что отходы Компании могут нанести вред окружающей среде. Большая часть образующихся отходов – это вскрышные породы, которые не оказывают существенного воздействия на окружающую среду. Опасные отходы передаются в специальные организации по обращению с опасными отходами	
GRI 306-2	Управление значительным воздействием, связанным с отходами	Обращение с отходами, стр. 96	В 2020 году на Олимпиаде и Благодатном управление полигоном было передано внешнему подрядчику. Работы ведутся в соответствии с требованиями законодательства. На других активах полигоны управляются «Полюсом». Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)	
GRI 306-3	Образование отходы	Обращение с отходами, стр. 96		
GRI 306-4	Отходы, которые не пойдут на захоронение	Обращение с отходами, стр. 96		
GRI 306-5	Отходы, которые пойдут на захоронение и сжигание	Обращение с отходами, стр. 97		
G4-MM3	Общий объём вскрышных пород, горной массы, хвостов и бурового шлама, а также связанные с ними риски	Хвостовое хозяйство, стр. 99		
GRI 307. СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА				
GRI 307-1	Несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований		В 2020 году Компания не получала судебных исков или нефинансовых предписаний. Под «нефинансовыми предписаниями» мы понимаем предписания государственных органов по устранению нарушений, в которых указаны конкретные меры, которые Компания должна предпринять для устранения нарушения с указанием конкретных сроков. В 2020 году «Полюс» не получал таких предписаний. Проверки российских регулирующих органов выявили девять случаев несоответствия требованиям, пять из которых были полностью устранены в течение отчётного периода	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 400. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА				
GRI 401. ЗАНЯТОСТЬ				
GRI 401-1	Количество новых работников и текучесть кадров	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 59 Подбор персонала, стр. 60	Коэффициент текучести кадров в Компании составил 21,2%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по бизнес-единицам: Олимпиада и Благодатное – 12,13%; Вернинское – 11,71%; Куранах – 15,69%; Наталка – 11,09%; Россыпи – 65,41%. В 2020 году «Полюс» начал регистрацию коэффициента текучести отдельно для мужчин и женщин	
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 403-1	Системы управления ОТ и ПБ	Подход в области менеджмента, стр. 74		
GRI 403-2	Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	Подход в области менеджмента, стр. 75 Профилактика травматизма, стр. 78 Безопасное вождение, стр. 82		
GRI 403-3	Службы охраны труда	Охрана здоровья, стр. 86		
GRI 403-4	Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТ и ПБ	Повышение культуры безопасности, стр. 76 Профилактика травматизма, стр. 79		
GRI 403-5	Обучение работников в сфере ОТ и ПБ	Корпоративное обучение, стр. 81		
GRI 403-6	Профилактика и охрана здоровья рабочих	Охрана здоровья, стр. 86 Меры по предотвращению распространения COVID-19, стр. 36		
GRI 403-7	Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТ и ПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями	Управление подрядными организациями, стр. 85		
GRI 403-8	Работники, попадающие под действие системы управления ОТ, ПБ и ООС	Подход в области менеджмента, стр. 75	Система управления ОТ, ПБ и ООС «Полюса» охватывает 100% его сотрудников и подрядчиков	

ТАБЛИЦА GRI продолжение

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 403-9	Производственный травматизм	Профилактика травматизма, стр. 78 Управление подрядными организациями, стр. 84	Количество рабочих часов, отработанных всеми сотрудниками в 2020 году: 44 200 437 ч. Количество рабочих часов, отработанных персоналом подрядчиков: 20 902 947 ч. Сведения о травматизме раскрываются по всем работникам Компании (в горнодобывающих подразделениях и профессиональных сервисах), а также по подрядчикам, задействованным на площадках Компании. Методология по расчёту травматизма с потерей трудоспособности среди подрядчиков находится в процессе разработки	
GRI 403-10	Уровень профессиональной заболеваемости	Охрана здоровья, стр. 87	Виды профессиональных заболеваний работников: двусторонняя хроническая нейросенсорная тугоухость и вибрационная болезнь, связанная с воздействием локальной и общей вибрации. Данные по подрядчикам не регистрируются	
GRI 404. ПОДГОТОВКА И ОБРАЗОВАНИЕ				
GRI 404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного работника		Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола	
GRI 404-2	Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости		«Полюс» не имеет программ поддержания постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения	
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. СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ				
GRI 405-1	Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании		Гендерная структура Совета директоров: мужчины – 89% (8 из 9 членов); женщины – 11% (1 из 9 членов). Структура Совета директоров по возрастным группам: от 21 года до 30 лет – 11,1%; от 31 года до 40 лет – 11,1%; от 41 года до 50 лет – 33,3%; старше 50 лет – 44,4%	
GRI 405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин		В «Полюсе» не проводится различие между оплатой труда мужчин и женщин	
GRI 407. СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ И ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ				
407-1	Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску		Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия. Согласно Коллективному договору и нашей политике в области защиты прав человека свобода объединений и ведения коллективных переговоров гарантируется	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарии	Исключённая информация
GRI 413. МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА				
GRI 413-1	Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ		Согласно российскому законодательству, все новые участки/объекты в стадии разработки прошли оценку воздействия на окружающую среду (ОВОС). Результаты ОВОС полностью раскрываются для ознакомления и комментариев всех заинтересованных лиц в соответствии с Приказом Госкомэкологии России от 16 мая 2000 года № 372 «Об утверждении Положения об оценке влияния намечаемой хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду в Российской Федерации». Компания не организует консультационные комитеты и процессы с участием местных сообществ, в которые входят не защищенные группы. Тем не менее программы развития сообществ реализуются на всех объектах в рамках благотворительной и спонсорской деятельности Компании. Через горячую линию Компании также принимаются запросы от внешних заинтересованных сторон	
GRI 413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества		Несмотря на то что мы не проводим оценку потенциального негативного воздействия, все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ	
GRI 415. ОБЩЕСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА				
GRI 415-1	Взносы на политические цели	Прозрачность и раскрытие информации, стр. 50		
GRI 419. СООТВЕТСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ТРЕБОВАНИЯМ				
GRI 419-1	Несоответствие требованиям законодательства в социально-экономической сфере	Годовой обзор, стр. 17		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	Дополнительные указания	Готовность к чрезвычайным ситуациям, стр. 87		
ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ GRI: ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАКРЫТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ				
MM10	Количество и процентное соотношение активов с планами ликвидации	Охрана и рациональное использование земель, стр. 100		

ОТЧЕТ О НЕЗАВИСИМОЙ ПРОВЕРКЕ



АО «Делойт и Туш СНГ»
ул. Лесная, д. 5, Москва, 125047, Россия
Тел.: +7 (495) 787 06 00
Факс: +7 (495) 787 06 01
deloitte.ru

Настоящий отчет независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, подготовлен АО «Делойт и Туш СНГ» (далее – «Делойт») для Совета директоров ПАО «Полюс» в отношении Отчета об устойчивом развитии за год, закончившийся 31 декабря 2020 года

ОБЪЕМ ЗАДАНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ

Мы были привлечены ПАО «Полюс» для проведения задания в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (далее – МСЗОУ) 3000 (Пересмотренный) («Стандарт») с целью выражения ограниченной уверенности в отношении достоверности описанной ниже Выборочной информации, содержащейся в Отчете об устойчивом развитии ПАО «Полюс», подготовленном в соответствии со стандартами GRI (далее – «Отчет») за год, закончившийся 31 декабря 2020 года.

ПРОЦЕДУРЫ ЗАДАНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ, И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Выборочная информация

Мы провели процедуры, обеспечивающие ограниченную уверенность в отношении достоверности данных, относящихся к 2020 году и содержащихся в Отчете, а именно:

1. Выбранных основных индикаторов деятельности, указанных ниже в разделе «Выбранные нефинансовые показатели для выполнения задания, обеспечивающее ограниченную уверенность»;
2. Утверждений и раскрытий информации в отношении применения ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) на странице 136 Отчета; и
3. Собственного заявления ПАО «Полюс» о подготовке Отчета в соответствии с требованиями Стандартов GRI, как указано на странице 136 Отчета.

Основные процедуры задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Для получения ограниченной уверенности МСЗОУ 3000 (Пересмотренный) требует проведения анализа процессов, систем и компетенций, используемых при подготовке отчетности 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 нашего вывода мы выполнили следующие процедуры:

- Мы провели удаленную проверку трёх бизнес-единиц – «Полюс Красноярск», «Полюс Вернинское», «Полюс Алдан», а также объединенного центра предоставления услуг – Мультифункционального центра (МФЦ);
- Проанализировали на выборочной основе ключевые системы, процессы, политики, а также средства контроля, относящиеся к процессам составления, консолидации, проверки выбранных основных индикаторов деятельности в области устойчивого развития и формирования отчетности по ним;
- Провели интервью с сотрудниками ПАО «Полюс», ответственными за деятельность и результаты в области устойчивого развития, политики и подготовку соответствующей отчетности;
- Провели выборочное тестирование по существу с целью подтверждения достоверности полученных данных по выбранным основным индикаторам деятельности;
- 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 отчетности по основным вопросам устойчивого развития, а также выбранным основным индикаторам деятельности и раскрытию информации ICMM;
- Провели выборочную проверку раскрытий в Отчете на предмет соответствия требованиям стандартов GRI;
- Для утверждений ICMM, содержащихся в Отчете, мы выборочно изучили политики и 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 Отчета, подвержена неотъемлемым ограничениям в большей степени, чем финансовая информация, учитывающая природу и методы, применимые к определению, расчету и отбору или оценке такого рода информации.

Наша работа заключалась в предоставлении ПАО «Полюс» нашего вывода по вопросам, требующим рассмотрения в данном Отчете, и не преследовала никакой иной цели. В максимальной степени, разрешенной законом, мы не принимаем и не берем на себя ответственность перед какими-либо лицами, кроме ПАО «Полюс», за свою работу, за данный Отчет или за сделанные нами выводы.

Наши процедуры обеспечивают ограниченную уверенность по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в соответствии с определением в МСЗОУ 3000 (Пересмотренный). Наши процедуры, осуществленные при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и срокам и выполняются в меньшем объеме, 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.

Функции и ответственность

- Члены Совета директоров несут ответственность за подготовку, точность, полноту и достоверность представления данных и заявлений об устойчивом развитии, содержащихся в Отчете. 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 Отчете информации, в том числе описания способов применения и соблюдения ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития ICMM;
- Наша обязанность заключается в формировании вывода по заданию, обеспечивающего ограниченную уверенность, в отношении Выборочной информации на основе выполненных нами процедур. Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполнено в соответствии с МСЗОУ 3000 (Пересмотренным), опубликованным Советом по международным стандартам аудита и заданий, обеспечивающих уверенность.

Независимость и контроль качества

- Мы соблюдаем требование независимости и прочие этические требования, установленные Правилами независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексом этики аудиторов, одобренными Советом по Аудиторской деятельности при Министерстве финансов Российской Федерации, а также Кодексом этики профессиональных бухгалтеров, выпущенным Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров («Кодекс»), базирующимися на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.
- 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.

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, в том числе аффилированных, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед» (далее – «ДТТЛ»). Каждое из этих юридических лиц является самостоятельным и независимым. Компания «ДТТЛ» (также именуемая как «международная сеть «Делойт») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Более подробную информацию можно получить на сайте www.deloitte.com/about.

© АО «Делойт и Туш СНГ». Все права защищены.

ОТЧЕТ О НЕЗАВИСИМОЙ
ПРОВЕРКЕ
ПРОДОЛЖЕНИЕ

ВЫБРАННЫЕ НЕФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ
Совет директоров ПАО «Полюс» привлек нас для проведения процедур по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении достоверности следующих основных показателей деятельности за 2020 отчетный год, включенных в Отчет:

Состав органов управления и данные о сотрудниках в разбивке по категориям работников	Количество сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрасту; Процентное соотношение сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрастной группе (%);
Текучесть кадров	Общее количество сотрудников, принятых на работу; Текучесть кадров (%);
Развитие карьеры	Количество сотрудников, прошедших обучение; Доля обученных сотрудников в процентном соотношении от среднесписочной численности сотрудников (%);
Несчастные случаи со смертельным исходом и производственный травматизм сотрудников	Общее число несчастных случаев со смертельным исходом на производстве; Общий коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов); Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) в разбивке бизнес-единицам (из расчета на 200 тыс. раб. часов); Общее число зарегистрированных травм (TRI); Общий коэффициент частоты травматизма (TRIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов).
Потребление энергии/электроэнергии и изменение климата	Приобретение первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны); Потребление первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны); Количество произведенной и проданной электроэнергии (млн кВт*ч); Количество произведенной и проданной тепловой энергии (тыс. Гкал); Количество приобретенной электроэнергии (тыс. кВт*ч); Количество приобретенной тепловой энергии (тыс. Гкал);
Выбросы парниковых газов	Прямые выбросы парниковых газов (млн т CO2-эквивалент); Косвенные выбросы парниковых газов (млн т CO2-эквивалент);
Значительные выбросы в атмосферу	Выбросы оксида углерода (CO) (тонны); Выбросы оксидов серы (SO2) (тонны); Объем выбросов оксидов азота, в том числе двуокись азота (тонны); Выбросы твердых частиц пыли (тонны);
Отходы	Объем утилизированных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т); Объем размещенных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т); Объем обезвреженных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т); Общий объем образованных и размещенных вскрышных пород (млн т); Общий объем образованных и размещенных хвостов (млн т);

Вода	Общий объем водозабора на производственные нужды (тыс. м³); Структура водозабора на производственные нужды (тыс. м³); Общий объем сброса сточных вод (тыс. м³); Доля многократно и повторно использованной воды (%);
Соблюдение нормативных требований	Общий объем штрафов за нарушение природоохранного законодательства (тыс. долл. США); Число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований;
Спонсорство и благотворительность	Структура оказываемой социальной поддержки в разбивке по регионам и видам (тыс. долл. США).

Вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность
На основании осуществленных процедур и полученных доказательств в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что указанная выше Выборочная информация, выбранная для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, как указано выше в разделе «Функции и ответственность», не является достоверной во всех существенных аспектах.



Компания: Публичное акционерное общество «Полюс»
Основной государственный регистрационный номер: 1068400002990
Свидетельство о государственной регистрации юридического лица: серия 84 №000060259, выдано 17 марта 2006 г.
Межрайонной инспекций Федеральной налоговой службы №2 по Красноярскому краю, Таймырскому (Долгано-Ненецкому) и Эвенкийскому округам.
Место нахождения: 123056, Российская Федерация, г. Москва, ул. Красина, д. 3, строение 1.
Аудиторская организация: АО «Делойт и Туш СНГ»
Свидетельство о государственной регистрации № 018.482. Выдано Московской регистрационной палатой 30.10.1992 г.
Основной государственный регистрационный номер: 1027700425444
Свидетельство о внесении записи в ЕГРЮЛ: серия 77 № 004840299, выдано 13.11.2002 г. Межрайонной Инспекцией МНС России № 39 по г. Москва.
Свидетельство о членстве в СРО аудиторов Ассоциации «Содружество» от 31.01.2020 г. ОРНЗ 12006020384

СВИДЕТЕЛЬСТВО ОБ ОБЩЕСТВЕННОМ ЗАВЕРЕНИИ ОТЧЁТА



GRI 102-53

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ПАО «ПОЛЮС»

Адрес: 123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1

Тел.: +7 (495) 641 33 77

Факс: +7 (495) 785 45 90

E-mail: info@polyus.com

ПО ВОПРОСАМ ESG

Дарья Григорьева, руководитель направления по устойчивому развитию

Тел.: +7 (495) 641 33 77

Email: GrigorevaDK@polyus.com

ДЛЯ ИНВЕСТОРОВ

Виктор Дроздов, директор Департамента по связям с инвесторами

Email: DrozdovVI@polyus.com

Александр Чайчиц

Email: ChaychitsAV@polyus.com

ДЛЯ СМИ

Виталий Петлевой

E-mail: PetlevoyVE@polyus.com

Виктория Васильева

Email: VasilevaVS@polyus.com

