



Отчет
о корпоративной
социальной
ответственности
и устойчивом
развитии

Содержание

1

О компании

- 8 Миссия
- 8 Видение
- 9 Основные вехи истории Nordgold
- 10 Производство
- 11 Цепочка поставок
- 12 Сбыт
- 12 Цепочка создания стоимости
- 13 Основные цифры и факты
- 14 Карта активов
- 16 Основные достижения в области устойчивого развития в 2019 году

2

Система устойчивого развития

- 20 Управление
- 22 Подходы компании к вопросам устойчивого развития
- 24 Цели устойчивого развития
- 26 Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией
- 28 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 32 Управление рисками
- 33 Управление экологическими рисками и рисками в сфере безопасности труда

3

Экономика и социальная сфера

- 36 Вклад в развитие региональных экономик
- 39 Воздействие изменения климата на социально-экономические условия стран зоны Сахеля
- 40 Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке
- 44 Поддержка образования и здравоохранения
- 45 Грантовые конкурсы в Бурятии и Приамурье
- 48 Поддержка проектов в области культуры
- 49 Участие местных сообществ в решении экологических проблем



4

Безопасность труда

- 52 Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
- 54 Обеспечиваем безопасность производства
- 55 Результаты работы
- 57 Здоровье сотрудников

5

Окружающая среда

- 60 Управление вопросами рационального природопользования
- 61 Расходы на охрану окружающей среды
- 62 Ответственное водопользование
- 65 Управление отходами
- 66 Земельные ресурсы и биоразнообразие
- 68 Использование опасных веществ
- 69 Выбросы в атмосферный воздух
- 70 Рациональное использование энергии

6

Сотрудники

- 74 Численность и разнообразие
- 76 Управление человеческими ресурсами
- 78 Подбор и продвижение персонала
- 80 Обучение и развитие
- 81 Оплата труда и мотивация
- 82 Обеспечение права на свободу ассоциации, трудовых прав и прав человека
- 82 Взаимодействие с сотрудниками и получение обратной связи
- 84 Корпоративная культура
- 85 Условия труда и социальные стандарты

7

Об отчете

- 91 Приложение 1
- 99 Приложение 2



Обращение генерального директора Nordgold Николая Зеленского



Приверженность концепции устойчивого развития означает для нас постоянный поиск новых возможностей, чтобы стать еще эффективнее и лучше.

Прошедший год стал важной вехой в развитии Nordgold. Впервые в его истории нам удалось произвести более миллиона унций золота за год. Основной вклад в этот рывок внесло наше новое золотодобывающее предприятие, флагман группы компаний — рудник Гросс, который перевыполнил производственный план на 35%. За счет увеличения производства и благоприятной ценовой конъюнктуры Nordgold в 2019 году продемонстрировал и рекордные финансовые результаты: EBITDA выросла на 42%, до 667,3 млн долларов США.

В значительной степени мы обязаны нашим успехом многотысячному коллективу Nordgold. Инвестиции в развитие персонала создают отличные условия для сохранения динамики роста и укрепления репутации Nordgold как ответственного работодателя. Именно поэтому мы внедряем лучшие практики не только в сфере добычи и производства, но и в сфере управления, постоянно инвестируем в развитие наших сотрудников и корпоративной культуры. В 2019 году Nordgold на 44% увеличил объем финансирования программ обучения и благополучия персонала — до 8,2 млн долларов США.

Поскольку горнодобывающая отрасль может представлять собой риски для здоровья и безопасности работников, особенно при подземных работах, мы уделяем особое внимание вопросам промышленной безопасности и охраны труда. Наша главная цель — свести к нулю число несчастных случаев на всех наших предприятиях. За последние десять лет в Nordgold устойчиво снижается количество травм с потерей трудоспособности. В прошедшем году в рамках нашего проекта «Горная академия» была успешно подготовлена группа сертифицированных тренеров по подземным работам из числа самых надежных и опытных горняков.

В числе наших приоритетов — ответственное управление всеми экологическими аспектами деятельности в регионах, где мы работаем. Мы стремимся свести к минимуму влияние наших операций по добыче золота на окружающую среду и считаем, что повышение эффективности должно сопровождаться строгим соблюдением экологических стандартов. Такой подход, например, иллюстрируют наши предприятия в Буркина-Фасо. Рассматриваемый проект строительства солнечной электростанции на рудниках Bissa и Bouly, ключевых производственных активах Nordgold, также соответствует нашей стратегии внедрения лучших экологических практик. Применение альтернативной энергетики могло бы позволить не только сократить выбросы парниковых газов, но и снизить стоимость электроэнергии и диверсифицировать ее источники.

Наши рудники в Западной Африке находятся в вододефицитных районах, поэтому мы очень ответственно подходим к вопросам водопользования. На всех рудниках Nordgold используется оборотная вода, циркулирующая в замкнутой системе. В прошлом году доля многократно и повторно используемой воды на предприятиях в странах СНГ составила 92 %, на предприятиях в Африке — 78 %. Мы поддерживаем проекты по сохранению биоразнообразия, например изучение снежного барса в Бурятии. Работаем над сохранением популяции рыб в сибирских реках, боремся с пустыней в Западной Африке с помощью посадки деревьев.

Постоянный диалог с местными сообществами является важной частью поддержания социальной стабильности на территориях вокруг наших предприятий и залогом их долгосрочной устойчивой работы. Наши грантовые программы в Бурятии и Амурской области помогают развитию местных сообществ и вовлекают в эту работу органы местного самоуправления, некоммерческие организации и активных жителей.

Мы не только создаем новые рабочие места, но и реализуем программы развития, которые оказывают положительное влияние на социально-экономическую ситуацию в регионах присутствия. В частности, в Западной Африке мы помогаем в строительстве и эксплуатации школ и учреждений здравоохранения, дорог, объектов инфраструктуры и систем водоснабжения. Мы финансируем программы поддержки местных фермеров и программы занятости, целью которых является помощь уязвимым слоям населения. При этом мы стремимся поддерживать такие проекты, которые останутся жизнеспособными даже после завершения работы рудников. Все эти факторы позволяют эффективно управлять нашими операциями в Западной Африке.

Пандемия коронавируса COVID-19 внесла коррективы в наши планы. На сегодняшний день пандемия не оказала существенного влияния на деятельность Nordgold. У нас работает более 8 000 сотрудников, и мы в первую очередь сосредоточены на том, чтобы обеспечить их безопасность, сохранить наш коллектив и рудники. Мы провели оценку всех потенциальных рисков и разработали соответствующие планы действий.

Важным инструментом в противостоянии коронавирусу стало организованное нами масштабное и регулярное тестирование персонала. Кроме того, мы организовали обсерваторы на рудниках и разработали процедуры срочной эвакуации сотрудников с подозрением на инфекцию в медицинские учреждения. Наши штабы по борьбе с коронавирусом продолжают ежедневно контролировать ситуацию на рудниках. Мы также оказываем финансовую и материальную помощь больницам и населению, живущему рядом с нашими предприятиями.

В этом отчете о корпоративной социальной ответственности и устойчивом развитии я рад представить вашему вниманию подробный рассказ о том, чего мы добились в этой сфере в 2018–2019 годах.

Николай Зеленский

генеральный директор
Nordgold

О работе комитета по безопасности и устойчивому развитию при совете директоров



Все вопросы, касающиеся безопасности, здоровья, окружающей среды и устойчивого развития, входят в компетенцию комитета по безопасности и устойчивому развитию, который я имею честь возглавлять.

Комитет обеспечивает контроль за реализацией стратегии, политик, стандартов и программ в области промышленной безопасности, здоровья, окружающей среды и устойчивого развития на рудниках Группы и оценивает их эффективность. На каждом заседании члены комитета получают обновленную информацию о взаимодействии с местными сообществами и любых инцидентах, связанных с промышленной безопасностью, которые произошли после предыдущего заседания, и рассматривают инициативы по повышению эффективности. По мере необходимости комитет информирует совет

директоров о ключевых вопросах в сфере своей ответственности, чтобы обеспечить осведомленность совета директоров о существенных проблемах и событиях. На заседаниях комитета присутствуют генеральный директор и представители управленческой команды Nordgold, ответственные за соответствующие направления работы.

Будучи ответственной компанией, Nordgold на практике демонстрирует свою приверженность Целям устойчивого развития ООН. Принципы устойчивого развития лежат в основе нашего подхода к ведению бизнеса с момента основания Nordgold.

2020 год знаменует собой начало десятилетия решительных действий по достижению целевых показателей, обозначенных в Целях устойчивого развития ООН на период до 2030 года. Наши замыслы полностью соответствуют этим целям. В течение следующих 10 лет мировое сообщество направит значительные ресурсы на борьбу с бедностью, на расширение прав и возможностей женщин, на исправление чрезвычайной ситуации в области климата. Это ставит перед Nordgold новые задачи, особенно в свете продолжающегося расширения нашей деятельности в странах Африки.

Экологическим вопросам уделяется пристальное внимание на всех уровнях управления группы компаний. Во всех странах своего присутствия мы реализуем инициативы по защите окружающей среды. Эти инициативы охватывают такие сферы деятельности, как управление водными ресурсами, землепользование и управление отходами, контроль выбросов в атмосферу опасных веществ, а также сохранение биоразнообразия.

Изменение климата — это глобальный вызов. Nordgold осознает влияние своей деятельности на окружающую среду и стремится минимизировать его там, где это практически возможно. Мы ищем способы для сокращения выбросов CO₂, снижаем потребление воды и образование отходов.

Электроэнергия необходима нам как для выполнения производственных операций, так и для того, чтобы наши сотрудники работали в безопасных и комфортных помещениях и располагали всеми необходимыми бытовыми удобствами. Производство электроэнергии на наших рудниках является значительным источником выбросов CO₂, поэтому мы реализуем программу по снижению связанного с этим воздействия. В числе основных наших инициатив в этой области:

- Новая эффективная электростанция на руднике Lefa, которая способна снизить потребление топлива для производства электроэнергии на 15% и моторного масла на 30%, что в конечном итоге позволит сократить выбросы парниковых газов на 17000 тонн в год.

- Последовательная реализация трехлетней программы повышения энергоэффективности на руднике Гросс, направленная на снижение потребления угля на 8 % и сокращение выбросов парниковых газов примерно на 57 700 тонн в 2021–2022 годах.
- Внедрение системы мониторинга расхода горюче-смазочных материалов OMNICOMM и системы диспетчеризации горнодобывающего оборудования WENCO, которые позволяют сократить расход топлива и время простоя.
- В соответствии с данными технической оценки строительства солнечной электростанции на руднике Bissa после завершения рассматриваемого в настоящее время проекта потребление топлива может сократиться примерно на 6,4 млн литров, а выбросы CO₂ — примерно на 18 000 тонн в год.

Как работодатель мы несем ответственность за безопасность и благополучие наших сотрудников и их семей. Мы также развиваем долгосрочное сотрудничество и вносим существенный вклад в развитие местных сообществ. Мы стремимся устранить все риски для здоровья и безопасности наших сотрудников и подрядчиков, работающих на рудниках Nordgold. Главная задача, которую мы решаем, — привить культуру безопасности на всех этапах производственного процесса.

Наша устойчивость как организации во многом зависит от отношений с сотрудниками, поставщиками, подрядчиками и местными сообществами. Мы инвестируем в программы, направленные на улучшение социальных и бытовых условий для сотрудников на всех рудниках Nordgold, и стремимся быть надежным партнером для принимающих стран. Постоянный диалог с местными сообществами является важной частью поддержания социальной стабильности на территориях близ наших предприятий и залогом их долгосрочной устойчивой работы.

В 2019 году комитет по безопасности и устойчивому развитию провел четыре заседания и рассмотрел широкий круг актуальных вопросов, в том числе:

- приоритеты в сфере промышленной безопасности на 2019 год и связанные с ними инициативы;
- безопасность сотрудников предприятий в Буркина-Фасо (с учетом обострившейся политической ситуации);
- цели и показатели KPI в сфере здоровья, производственной безопасности, охраны окружающей среды и взаимодействия с местными сообществами;
- анализ происшествий со смертельным исходом на рудниках Тараго и Гросс;
- обзор процедур в случае введения локального карантина;
- охрана труда и промышленная безопасность для сотрудников и подрядчиков, а также стандартизация соответствующих программ управления рисками;
- планы действий по результатам анализа инцидентов и ситуации с травматизмом;
- приоритеты взаимодействия с местными сообществами.

Сегодня как никогда растет внимание бизнеса к проблемам окружающей среды, социальной сферы и управления. Мы полностью осознаем свою ответственность в качестве крупного работодателя, действующего на глобальном уровне, зачастую в опасной внешней среде. Поэтому я рад представить наш Отчет об устойчивом развитии за 2019 год.

Брайан Бимиш

председатель комитета
по безопасности
и устойчивому
развитию





О КОМПАНИИ

- 8 Миссия
- 8 Видение
- 9 Основные вехи истории Nordgold
- 10 Производство
- 11 Цепочка поставок
- 12 Сбыт
- 12 Цепочка создания стоимости
- 13 Основные цифры и факты
- 14 Карта активов
- 16 Основные достижения в области устойчивого развития в 2019 году

МИССИЯ

Миссия Nordgold заключается в обеспечении устойчивого роста бизнеса и его стоимости в интересах наших акционеров и всех заинтересованных сторон. Успех для нас — это «больше чем золото».

Производство золота — это основа нашей работы, но наши ценности сложнее и многограннее. Мы хотим, чтобы наши сотрудники были уверены в том, что их безопасность является наивысшим приоритетом. Для нас важно, чтобы нам доверяло инвестиционное сообщество. Мы стремимся вносить вклад в развитие тех стран, в которых работаем, уделяя особое внимание охране окружающей среды.

Успех для нас — это «больше чем золото»

ВИДЕНИЕ

Уверенность сотрудников в завтрашнем дне

В Nordgold работают тысячи людей. На нас как на работодателя лежит большая ответственность за обеспечение их безопасности и поддержание качества жизни сотрудников и их семей. Мы прилагаем большие усилия для того, чтобы работа в Nordgold способствовала реализации потенциала наших людей, была комфортной и безопасной. Мы стремимся быть лучшим работодателем в тех регионах, где мы работаем, и нанимать самых лучших специалистов в отрасли.

Подробнее см. «Сотрудники» стр. 72

Развитие регионов

Быть ответственным партнером местных сообществ — это один из основополагающих принципов работы Nordgold. Важнейшая часть нашей деятельности заключается в том, чтобы инвестировать в социально-экономическое развитие местных сообществ.

Мы обеспечиваем доступ к водоснабжению, к объектам инфраструктуры и транспорта. Во многих районах мы помогаем населению получить услуги в области образования и здравоохранения.

Мы выстраиваем с местными сообществами и государственными органами диалог, основанный на принципе взаимоуважения, соблюдая при этом все законодательные и налоговые обязательства.

Подробнее см. «Экономика и социальная сфера» стр. 34

Доверие инвесторов

Мы инвестируем в развитие производства и технологий. Это помогает нам добиваться большей эффективности и обеспечивать инвесторам стабильный возврат на вложенный капитал. Мы много работаем над тем, чтобы наши акционеры нам доверяли и были уверены в настоящем и будущем компании.

Подробнее см. «Система устойчивого развития» стр. 18

Охрана окружающей среды

Забота о состоянии окружающей среды — одна из базовых ценностей Nordgold. Мы понимаем, что работаем в отрасли, связанной с повышенными рисками, поэтому принимаем максимальные меры предосторожности, позволяющие не наносить вред окружающей среде.

Подробнее см. «Окружающая среда» стр. 58

ОСНОВНЫЕ ВЕХИ ИСТОРИИ NORDGOLD

2007–2011 Развитие Nordgold за счет приобретения и оптимизации действующих золотодобывающих предприятий. В состав группы компаний входят: российские рудники Апрельково, Таборный, Ирокинда, Холбинский и Березитовый, рудник Суздаль в Казахстане, а также Taramko в Буркина-Фасо и Lefa в Гвинее



2007

Nordgold создается в качестве золотодобывающего подразделения «Северстали»

2013–2018 Ввод в эксплуатацию трех крупных золотодобывающих предприятий: рудников Bissa и Bouly в Буркина-Фасо и рудника Гросс в России



2012

Nordgold отделяется от «Северстали» и размещает свои глобальные депозитарные расписки на Лондонской фондовой бирже



2018

Запуск в эксплуатацию рудника Гросс отмечен победой в конкурсе «Российская горная награда» в номинации «Горный проект года»

Во Французской Гвинее прошли общественные слушания по проекту строительства рудника Montagne d'Or



2019

Начало подземной добычи на Березитовом руднике в России

Выпуск 5-летних еврооблигаций на сумму 400 млн долларов США

Развитие проектов «Урях» и «Токкинский» в России, Pistol Bay в Канаде



ПРОИЗВОДСТВО

Мы осуществляем свою деятельность в шести странах на четырех континентах. Под нашим управлением находятся десять действующих рудников. Мы также обладаем несколькими перспективными геологоразведочными проектами и лицензиями в Буркина-Фасо, России, Французской Гвиане и Канаде.

Группа компаний Nordgold образована в 2007 году и, по меркам рынка, сравнительно молода. Однако только в течение последних семи лет Nordgold ввел в эксплуатацию три крупных золотодобывающих предприятия, построив их в срок и в соответствии с запланированным бюджетом.

Nordgold — одна из крупнейших международных диверсифицированных золотодобывающих компаний, мировой лидер в области строительства эталонных предприятий отрасли.

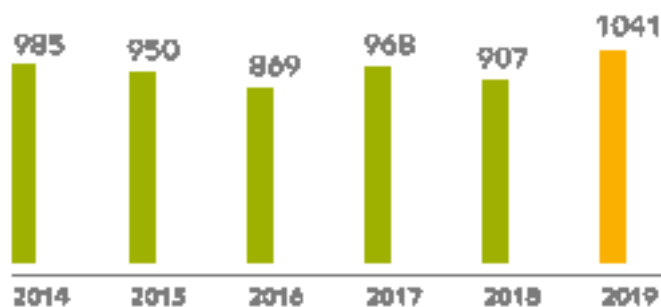
Западная Африка

В Буркина-Фасо Nordgold владеет тремя предприятиями: рудниками мирового уровня Bissa и Bouly, которые были построены в 2013 и 2016 годах соответственно, и рудником Taramo, приобретенным в конце 2008 года. С запуском рудника Bouly Nordgold вошел в число ведущих золотодобывающих компаний Буркина-Фасо. С 2010 года Nordgold владеет рудником Lefa в Гвинее. С момента его приобретения Nordgold инвестировал почти 1 млрд долларов США, обеспечив себе статус одного из крупнейших производителей золота в этой стране. На африканские активы приходится около 50% от общего годового производства Nordgold.

Россия и Казахстан

В России Nordgold ведет операционную деятельность на территориях Республики Саха (Якутия), Республики Бурятия и Амурской области. По итогам 2018 года Nordgold занимал седьмое место в России по объему добычи с долей рынка в размере 2,9%. Группа компаний также входит в десятку ведущих золотодобывающих компаний РФ по темпам роста. Флагманским предприятием Nordgold в России является рудник Гросс, расположенный на юго-западе Республики Саха (Якутия) и введенный в эксплуатацию в 2018 году. Это третий проект, реализованный Nordgold с нуля за последние семь лет. Группе компаний также принадлежит рудник Суздаль в Казахстане.

Объем производства аффинированного золота, тыс. унций



ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

Организация большей части закупок (88% по стоимости) для всех предприятий Nordgold происходит при активном участии дирекции по снабжению ООО «Нордголд Менеджмент». У российских поставщиков мы покупаем преимущественно химические реагенты, которые используются в процессе извлечения золота из руды, энергоресурсы и масла, а также производственные и непроизводственные услуги. Импортируется в Россию в основном горнодобывающее и транспортное оборудование и запасные части. Решение о выборе поставщика принимается коллегиально тендерным комитетом на основе многокритериального отбора, который учитывает, в частности, репутацию и надежность контрагента, а также соблюдение им требований законодательства. Непосредственно на предприятиях производится 12% закупок. Около половины таких децентрализованных закупок приходится на местных поставщиков.

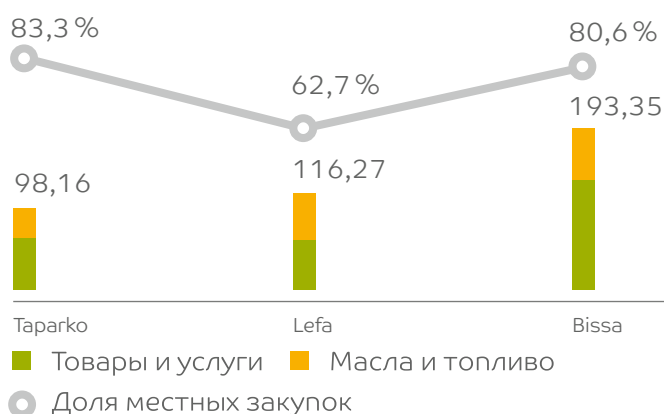
На предприятиях в Буркина-Фасо и Гвинее учет закупок в региональном разрезе не ведется, поэтому под местными поставщиками понимаются предприятия и организации, зарегистрированные в соответствующих странах. На африканских предприятиях в структуре местных закупок от четверти до трети всех расходов составляют расходы на покупку топлива и масел. Данная продукция является объектом импорта, однако сопровождающие ее налоговые платежи способствуют пополнению бюджета стран присутствия.

Закупки у местных поставщиков в СНГ в 2019 году, млн долларов США



● Доля местных закупок

Закупки у местных поставщиков в странах Африки в 2019 году, млн долларов США



■ Товары и услуги ■ Масла и топливо

● Доля местных закупок

Закупки у местных поставщиков, тыс. долларов США*

	2016	2017	2018	2019
«Бурятзолото»	4 224	5 975	2 577	2 107
Березитовый	2 247	9 766	6 857	6 340
Гросс	883	3 272	7 612	11 305
Таборный	—	—	109	1 794
Суздаль	31 762	28 714	34 332	27 200
Bissa	110 737	137 069	171 735	193 350
Taparko	75 371	61 313	86 489	98 159
Lefa	24 387	42 260	102 732	116 270
Всего	249 610	288 369	412 443	456 525

Мы ставим перед собой задачу более активного внедрения принципов устойчивого развития в управление цепочкой поставок.

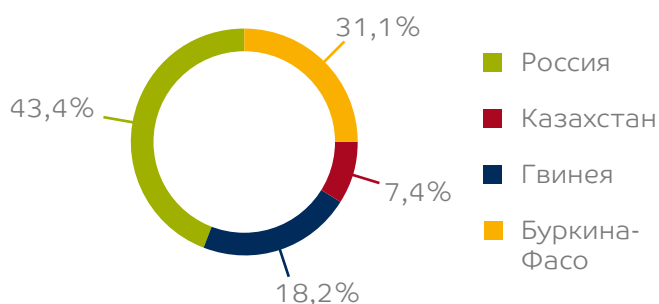
* Местными поставщиками в России и Казахстане считаются предприятия и организации — поставщики товаров и услуг, зарегистрированные в регионах присутствия активов Nordgold, а именно: в Республике Бурятия, в Амурской области, в Иркутской и Читинской областях, в Республике Саха (Якутия), а также в Восточно-Казахстанской области Республики Казахстан.

СБЫТ

Конечным продуктом Nordgold являются слитки аффинированного золота, которые реализуются на спотовом рынке. На объем продаж оказывают влияние как производственные факторы (количество и качество добываемой руды), так и ситуация на рынке драгоценных металлов. Готовая продукция из Африки реализуется через швейцарских трейдеров, которые также осуществляют аффинаж металла. В России мы продаем золото российским уполномоченным банкам. Два основных банка-покупателя в 2019 году — банки «Открытие» и ВТБ. В Казахстане весь объем производства выкупает аффинажный завод Тау-Кен Алтын.

В 2019 году в структуре продаж преобладало золото, менее 1 % приходилось на продажи серебра. Общий объем продаж (выручка) в отчетном году составил 1 448,3 млн долларов США.

Выручка от реализации по странам в 2019 году



Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, млн долларов

Созданная прямая экономическая стоимость, в том числе:

доходы	1 448,3
--------	---------

Распределенная экономическая стоимость, в том числе:

операционные денежные затраты	650,9
зарплата и социальные налоги	217,1
выплаты поставщикам капитала	51,2
выплаты государству	92,3
инвестиции в местные сообщества	1,8

Нераспределенная экономическая стоимость	435,0
---	--------------

ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ

≡	Разведка и оценка месторождений
≡	Проектирование и строительство рудников
≡	Добыча золотосодержащей руды
≡	Переработка руды
≡	Аффинаж
≡	Сбыт
≡	Рекультивация нарушенных земель

ОСНОВНЫЕ ЦИФРЫ И ФАКТЫ

Экономика



10

действующих рудников в России, Казахстане, Буркина-Фасо и Гвинее

4

проекта развития в России, Французской Гвиане, Канаде

1 448,3

млн долларов США консолидированная выручка в 2019 году (МСФО)

1 041

тыс. унций золота произведено в 2019 году

2,9 %

доля рынка в 2018 году по объемам добычи в РФ

425

млн долларов США Сарех в 2019 году

около

1 000

долларов США полные затраты с учетом капитальных (AISC) на унцию

более

150

млн долларов США свободный денежный поток по итогам 2019 года

4-е

место в списке 10 крупнейших компаний в цветной металлургии РФ в 2019 году по версии Рейтингового агентства RAEX*

входит в

Топ-20

в мире по объему производства аффинированного золота

144-е

место в рейтинге журнала Forbes «200 крупнейших частных компаний России 2019»

186-е

место в рейтинге крупнейших компаний России РБК 500**

Окружающая среда



0

экологических происшествий уровня HiPo в 2019 году

84 %

доля повторно использованной воды

2,5

тыс. тонн доля переработанных отходов

Общество



более

8 000

сотрудников

69 %

уровень вовлеченности персонала

27

часов обучения в год на одного работника

1,67

коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени в 2019 году (LTIFR)

11 %

нежелательная текучесть персонала

1,8

млн долларов США инвестиции в местные сообщества

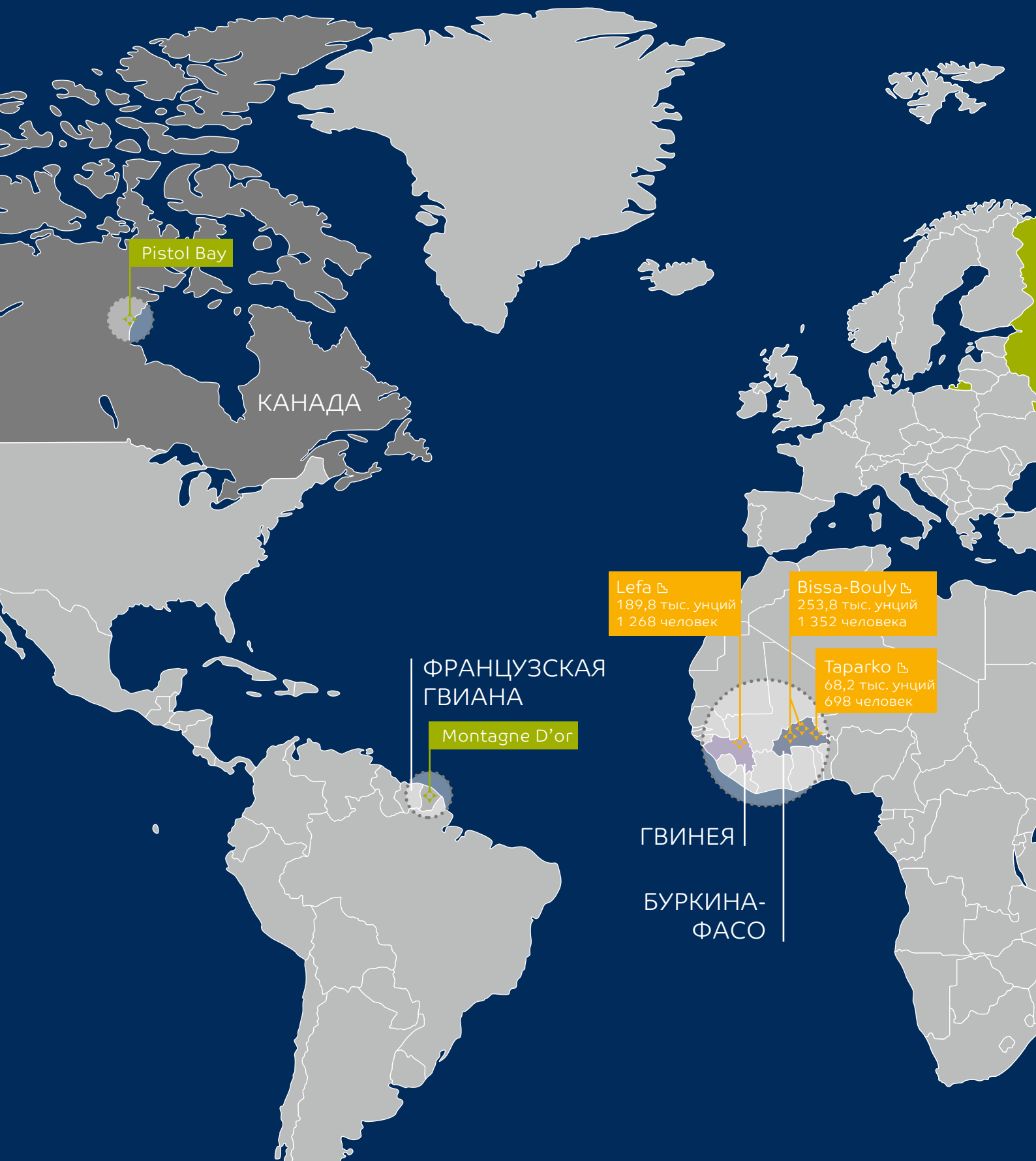
91,1

млн долларов США выплачено государством в виде налогов

* https://raex-rr.com/country/RAEX-600/rating_of_largest_metallurgical_companies

** http://pressa.ru/files/issue/private/rbk/2019/10-2019/raw_issue/rbk-2019-10-2019.pdf#page=3&zoom=auto,515,409

КАРТА АКТИВОВ





ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2019 ГОДУ



- Nordgold присоединился к Глобальному договору ООН

- В рамках развития рассматривается проект строительства солнечной электростанции на рудниках Bissa и Bouly в Буркина-Фасо

- Запущено новостное мобильное приложение для сотрудников России и Казахстана, а также веб-версия корпоративной газеты



- Проект Mine{AU}craft, запущенный в 2019 году, победил в номинации «Социальные медиа & сообщество»: онлайн-конкурс в премии «Digital Communications AWARDS — 2020»

- Серия видеороликов «Горная академия Nordgold», снятая в 2019 году, победила в номинации «Видео по охране труда и промышленной безопасности» конкурса Ассоциации директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России (АКМР) «Лучшее корпоративное видео»



- Отдел по работе с персоналом получил награду в номинации «Лучшая команда по привлечению талантов» в рамках Международной конференции HRO Today Forum в Дублине

- В 2019 году команда фонда «Снежный барс» обнаружила присутствие ирбиса в долине реки Жахой в Восточном Саяне. Полученные результаты будут способствовать исследованию этой удивительной кошки.



- Конкурс социальных проектов в Бурятии и Приамурье стал лучшим в номинации «Digital-проекты и стратегии»: КСО-коммуникации в премии «Digital Communications AWARDS — 2020»



- Проект «Театральные подмостки Nordgold» стал победителем премии в области развития общественных связей «Серебряный Лучник» — Дальний Восток (г. Владивосток) в номинации «Лучший проект 2019 года в области развития внутрикорпоративных коммуникаций и медиа»

- Конкурс социальных проектов Березитового рудника впервые стартовал в Тындинском и Сквородинском районах Амурской области

- Вдвое выросла сумма помощи в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве Нерюнгри-Металлик с администрациями Олекминского района и Тянского национального наслега (сельского поселения), а также с кочевой родовой общиной «Тяня»



Система устойчивого развития

- 20 Управление
- 22 Подходы компании к вопросам устойчивого развития
- 24 Цели устойчивого развития
- 26 Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией
- 28 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 32 Управление рисками
- 33 Управление экологическими рисками и рисками в сфере безопасности труда

УПРАВЛЕНИЕ

Мы привержены высоким стандартам корпоративного управления. Долгосрочный успех Nordgold в немалой степени является результатом эффективной работы высококвалифицированного и опытного совета директоров. В его состав входят восемь директоров, половина из которых, включая председателя, являются независимыми.

Все члены совета директоров обладают специальными знаниями и опытом, необходимыми для выполнения своих обязанностей. Потребности в дополнительном обучении директоров рассматриваются и удовлетворяются по мере необходимости. Всем директорам, включая независимых неисполнительных директоров, предоставлен полный и своевременный доступ к соответствующей информации о группе компаний и ее деятельности. Они могут прибегать к помощи и содействию руководства и сотрудников Nordgold, а также внешних независимых консультантов.



Николай Зеленский
генеральный директор



Дэвид Морган
председатель



Брайан Бимиш
независимый
неисполнительный
директор



Джон Манро
независимый
неисполнительный
директор



Грегор Моват
независимый
неисполнительный
директор



Алексей Мордашов
неисполнительный
директор



Роман Васильков
неисполнительный
директор



Евгений Тулубенский
директор по правовым,
корпоративным
и регулятивным вопросам

Заседания совета проходят не реже шести раз в год, и на них обсуждается широкий круг вопросов, включая стратегию устойчивого роста и снижения рисков. В 2019 году в том числе обсуждались такие темы, как политические риски, связанные с внутренней обстановкой в Буркина-Фасо и Гвинее, необходимость усиления безопасности на рудниках Nordgold в Буркина-Фасо из-за серии террористических атак, а также дальнейшее улучшение показателей производственной безопасности (LTIFR) на всех предприятиях. Информация о составе совета директоров приведена на корпоративном сайте* и в Годовом отчете Nordgold за 2019 год.

Совет действует через пять комитетов, в числе которых:

- комитет по вознаграждениям;
- комитет по назначениям;
- комитет по аудиту;
- комитет по безопасности и устойчивому развитию;
- комитет по раскрытию информации.

Вопросы устойчивого развития входят в компетенцию комитета по производственной безопасности и устойчивому развитию. Он оценивает отчеты об эффективности реализации стратегии, политик и стандартов управления в области производственной безопасности и устойчивого развития на предприятиях Nordgold, а также информирует совет директоров о ключевых вопросах в сфере своей ответственности.

На каждом заседании члены комитета получают обновленную информацию о взаимодействии с местными сообществами, о событиях и инцидентах в области производственной безопасности, которые имели место за период после последнего заседания, а также рассматривают конкретные инициативы по повышению уровня безопасности. На заседаниях комитета присутствуют генеральный директор и представители управленческой команды Nordgold, ответственные за соответствующие направления работы.

Комитет по раскрытию информации следит за тем, чтобы все заинтересованные стороны были своевременно оповещены о ключевых событиях в социальной, экологической и экономической сферах деятельности Nordgold.

Комитет по аудиту отвечает за состояние финансовой отчетности и анализирует работу системы внутреннего контроля и управления рисками Nordgold. Это, в свою очередь, влияет на то, как мы выявляем и решаем проблемы в области устойчивого развития.

Ответственность за управление оперативной деятельностью совет директоров делегирует менеджменту компании, который возглавляет генеральный директор. Команда управленцев Nordgold объединяет высококвалифицированных профессионалов, обладающих глубокими знаниями в сфере операционной и финансовой деятельности и имеющих обширный опыт реализации крупных горнодобывающих проектов, включая подземные и открытые разработки. Большая часть управленческой команды работает в Nordgold с момента ее основания в 2007 году.

* <http://nordgold.com/ru/about/leadership/board-of-directors/>

ПОДХОДЫ КОМПАНИИ К ВОПРОСАМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Мы понимаем, что по-настоящему устойчивое развитие и решение такой сложной задачи, как добыча полезных ископаемых без риска для будущих поколений, возможно только при учете экологических и социальных факторов. Исходя из этого, мы определили стратегические ориентиры, позволяющие внедрять нормы экологической ответственности и политику социально-культурной интеграции во всех подразделениях Nordgold.

В формирование стратегии Nordgold в области устойчивого развития вовлечены генеральный директор, совет директоров и крупнейшие акционеры группы компаний. Принципы корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития находят отражение в системе корпоративного управления и интегрированы в функциональные стратегии. Они затрагивают такие направления деятельности, как управление человеческими ресурсами, экология, промышленная безопасность и охрана труда, воздействие на местные сообщества, а также отчасти — управление цепочкой поставок. Все эти принципы мы стараемся внедрить в повседневную деятельность Nordgold. Тематику КСО в управляющей компании курирует управление по внутренним коммуникациям и устойчивому развитию, которое подчиняется директору по правовым, корпоративным и регулятивным вопросам. В решение вопросов, связанных с устойчивым развитием, вовлечены также такие подразделения, как дирекция по персоналу и служба промышленной безопасности, охраны труда и экологии.

Стратегия Nordgold в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития органично включена в общекорпоративную стратегию, а на предприятиях реализуется через функциональные подразделения и бизнес-систему Nordgold.

В своей текущей деятельности мы руководствуемся положениями таких международных документов, как:

- Всеобщая декларация прав человека ООН;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Основные стандарты Международной организации труда (МОТ);
- Принципы Глобального договора ООН;
- Цели ООН в области устойчивого развития.

Бизнес-система Nordgold (BSN) представляет собой комплекс программ повышения операционной эффективности и улучшения показателей промышленной безопасности. BSN действует в масштабах всей группы компаний и направлена на оптимизацию производительности за счет ориентации на три ключевых аспекта организационного управления:

- постоянное совершенствование через вовлечение сотрудников группы компаний;
- внедрение инноваций для достижения долгосрочных целей группы компаний;
- создание среды обмена знаниями и решения проблем между всеми сотрудниками.

Наша система рационального природопользования включает подробную оценку воздействия на окружающую среду, предотвращение загрязнения, уменьшение объема выбросов парниковых газов, рациональное использование энергии и природных ресурсов, а также минимизацию количества отходов, их утилизацию и предотвращение разливов. Мы стремимся применять самые эффективные методы защиты окружающей среды, занимаемся лесовосстановлением и охраной биоразнообразия.

Наши обязательства перед сотрудниками предусматривают стабильную и достойно оплачиваемую работу, четкую и прозрачную систему мотивации, а также безопасные условия труда и комфортные условия проживания в вахтовых поселках. В дополнение к социальным программам, реализуемым при поддержке Nordgold, мы поддерживаем развитие корпоративного волонтерства. Многие наши сотрудники вносят свой вклад в развитие местных общественных структур.

Мы выполняем свои социальные обязательства во всех регионах присутствия и стремимся к мирному и взаимовыгодному сосуществованию с местными жителями. Мы выделяем средства на строительство и реконструкцию школ, на ремонт дорог и обеспечение доступа к воде, поддерживаем социальные инициативы. В странах Африки мы оказываем помощь местным фермерам, снабжая их оборудованием и реализуя для них образовательные программы, помогаем местному населению справиться с последствиями чрезвычайных ситуаций, приобрести дополнительные источники заработка, повысить уровень и качество жизни.



ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Мы вносим свой вклад в мобилизацию глобальных усилий в отношении устойчивого развития и стремимся соотнести нашу бизнес-стратегию с глобальными приоритетами, продвигать устойчивое развитие за счет минимизации негативных последствий и увеличения положительного воздействия на жизнь людей и планеты. Для этого мы ищем локальные решения глобальных проблем: обеспечиваем устойчивость территорий присутствия Nordgold, содействуем развитию местной экономики и укрепляем благополучие местных сообществ.



Мы разделяем принципы Глобального договора ООН и в 2019 году получили официальное одобрение на присоединение к этой крупнейшей международной инициативе.

Мы поддерживаем «Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», утвержденную главами государств и правительств в ходе Саммита ООН по устойчивому развитию в 2015 году. Мы считаем для себя приоритетным участие в достижении следующих ЦУР ООН.

Цель / задачи	Программы / мероприятия	Раздел отчета
1 ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ 	1.5 Программы поддержки местного населения в Африке	Вклад в развитие региональных экономик стр. 36
2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА 	2.3 Покупка товарной продукции у местных фермеров для нужд рудников 2.4 Содействие в развитии огородничества среди местных жителей	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 40
3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ 	3.3 Борьба с малярией в Африке 3.4 Профилактические медосмотры сотрудников 3.6 Профилактика дорожно-транспортных происшествий с участием корпоративного автотранспорта 3.8 Вакцинация и медосмотры сотрудников	Здоровье сотрудников стр. 57
4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ 	4.1 Строительство школ для местных сообществ 4.3 Содействие профессионально-техническому обучению и получению высшего образования в регионах присутствия 4.4 Обучение специальности водителя горнодобывающей техники, программы производственного обучения женщин в странах Западной Африки 4.6 Школы для взрослых	Поддержка образования и здравоохранения стр. 44 Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 41 Стр. 40
5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО 	5.5 Реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 41 Сотрудники стр. 81

Цель/задачи	Программы/мероприятия	Раздел отчета
6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ 	6.1 Бурение скважин для водоснабжения населенных пунктов (в странах Западной Африки) 6.2 Туалеты в новых деревнях (в странах Западной Африки) 6.3 Сокращение сточных вод, системы рециркуляции на производстве	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 41 Стр. 43 Ответственное водопользование стр. 62–63
7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ 	7.2 Строительство солнечной электростанции	Рациональное использование энергии стр. 71
8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ 	8.6 Обучение молодежи 8.8 Соблюдение трудовых прав и безопасности на рабочем месте	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 40 Обеспечение права на свободу ассоциации, трудовых прав и прав человека стр. 82 Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности стр. 52–54
11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ 	11.с Строительство жилья для местного населения	Переселение местных жителей стр. 42–43
12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО 	12.4 Ответственное использование цианидов 12.5 Повторное использование отходов 12.6 Возобновление отчетности о вкладе в устойчивое развитие	Использование опасных веществ стр. 68 Управление отходами стр. 65 Система устойчивого развития стр. 31
13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА 	13.б Программа переключения старателей кустарного промысла на огородничество и ремесла	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 40
15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ 	15.3 Лесовосстановительная программа	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 41
16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ 	16.а Строительство полицейских участков	Вклад в развитие региональных экономик стр. 37
17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ 	17.7 Совместный проект помощи женщинам, занятым в кустарной золотодобыче в Буркина-Фасо, с участием Nordgold, Национальной женской ассоциации, посольства Франции в Буркина-Фасо и органов власти	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке стр. 40

ЭТИЧНОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА И БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ

Некоторые страны, в которых Nordgold осуществляет свою деятельность, характеризуются значительной экономической, политической и социальной нестабильностью и подвержены высокому риску коррупции. Мы стремимся следовать принципам открытого и честного ведения бизнеса. Nordgold соблюдает закон Великобритании «О борьбе со взяточничеством», «Закон о коррупции за рубежом» США, а также законодательные акты, направленные на борьбу с коррупцией и взяточничеством в странах присутствия. В 2013 году мы приняли собственную политику противодействия коррупции* и внедрили ее на всех предприятиях группы компаний.

Политика является частью комплексной программы по борьбе со взяточничеством и коррупцией, реализуемой Nordgold. Она не только регулирует действия сотрудников группы компаний в данной сфере, но и предполагает обязательное информирование и обучение. Так, все новые сотрудники должны быть ознакомлены с требованиями данной политики в течение 45 дней с даты начала работы в компании, а также обязаны проходить обучение в области противодействия коррупции с учетом своих должностных обязанностей и требований внутренних нормативных документов.

1 235 сотрудников из России и Казахстана прошли онлайн-курс по противодействию коррупции, который был разработан и запущен в 2019 году.



* http://nordgold.com/upload/files/policies/NG_ABC_POLICY_RUS.pdf

Антикоррупционная оговорка включается в контракты, заключаемые Nordgold со сторонними организациями. Мы приняли специальные процедуры проверки, необходимые при проведении сделок по приобретению акций, созданию совместных предприятий и сделок по слиянию и поглощению. Оказывая спонсорскую и благотворительную поддержку проектам и организациям, мы хотим быть уверенными в том, что средства, которые выделяет Nordgold, будут использованы по назначению и помогут реальному улучшению жизни людей в регионах ведения нашего бизнеса. Мы осуществляем оценку рисков относительно коррупционной составляющей этой деятельности. Поэтому все спонсорские и благотворительные программы регистрируются в специальном реестре. Учитываются также подарки, полученные сотрудниками, стоимость которых превышает установленные лимиты.

Горный кодекс Гвинеи прямо запрещает подкуп правительственных или выборных должностных лиц. Для получения лицензии на добычу полезных ископаемых компании подписывают обязательство соблюдать кодекс добросовестной практики. Нарушение положений кодекса может повлечь за собой штрафные санкции вплоть до отзыва лицензий. При этом их владельцы должны ежегодно представлять план мероприятий антикоррупционного мониторинга в Министерство горнодобывающей промышленности.

Nordgold придерживается принципа абсолютной нетерпимости к любым формам современного рабства и разделяет растущую озабоченность общества и регулирующих органов в связи с такого рода нарушениями прав человека в цепочках поставок горнодобывающих компаний. Мы внедряем эффективные системы и средства контроля для защиты от использования принудительного труда и любой формы торговли людьми на наших предприятиях. С этой целью мы производим соответствующую проверку поставщиков и подрядчиков.

В своей работе сотрудники руководствуются также Кодексом делового поведения и этики, который был принят советом директоров в 2013 году. Кодекс требует, чтобы в процессе достижения бизнес-целей сотрудники Nordgold вели себя этично, честно и принципиально. О любых серьезных нарушениях, включая злоупотребление служебными обязанностями, коррупцию или иную криминальную деятельность со стороны коллег, руководства или поставщиков, сотрудники могут анонимно сообщить на горячую линию Nordgold, которая работает на трех языках, по бесплатному телефону или через специальный сайт <https://nordgold.alertline.eu>.

В течение 2019 года на горячую линию поступило пять обращений в связи с нарушениями кодекса. По всем случаям проводились служебные проверки. Все они были приняты к рассмотрению комитетом по этике Nordgold. Эффективность работы горячей линии и комитета по этике рассматривает комитет по аудиту при совете директоров.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Мы считаем, что основополагающим фактором успеха и способности приносить долгосрочную выгоду является социально ответственный подход к нашей деятельности, основанный на сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами. В качестве ключевых стейкхолдеров Nordgold традиционно рассматривает сотрудников, подрядчиков, местные органы власти, некоммерческие организации и другие структуры, выражающие интересы местных сообществ. Этот перечень оставила без изменения рабочая группа по подготовке настоящего отчета с учетом накопленного опыта взаимодействия.

Основным приоритетом для нас является здоровье и безопасность наших сотрудников, подрядчиков и местных жителей.

Мы стремимся поддерживать постоянный, открытый и конструктивный диалог с заинтересованными сторонами. Для этого мы располагаем развитой системой каналов коммуникации. Это корпоративный портал для сотрудников, корпоративная газета для персонала российских, казахстанского и африканских рудников на русском и французском языках, горячая линия HR для сотрудников, переговоры с профсоюзами по подписанию коллективных договоров.

Газета Nordgold была признана лучшей среди корпоративных СМИ в России на конкурсах «МедиаЛидер» (2017), АКМР (2018) и PROBA Awards (2018).



В 2019 году на российских и казахстанском рудниках мы запустили новостное мобильное приложение Nordgold Info, в котором предусмотрена функция обратной связи и возможность задать любой вопрос и получить ответ от функционального директора Nordgold. В 2020-м планируется запуск аналогичного приложения на африканских предприятиях.

Взаимодействие с сотрудниками, учет их разумных ожиданий укрепляют корпоративную культуру и лояльность, позволяют снизить риск любых трудовых споров.

Группа соблюдает свои обязательства по проведению консультаций с местными сообществами в соответствии с действующим законодательством стран присутствия. В 2014 году мы приняли Политику взаимодействия с местными сообществами*.

В ходе развития перспективного проекта по добыче золота во Французской Гвиане Montagne d'Or реализуются все необходимые процедуры согласований, предусмотренные европейскими и французскими регуляторами. Организовано общественное обсуждение проекта на национальных дебатах, которые модерированы независимым контролирующим органом — Национальной комиссией по публичным дебатам (CNDP). Основную обеспокоенность представители местного населения высказывают в связи с возможным негативным влиянием планируемого производства на окружающую среду.

* GRI http://nordgold.com/upload/files/policies/Community%20relations_ru.pdf

В тех случаях, когда расширение производства требует переселения жителей, проводятся информационные встречи, на которых представители Nordgold рассказывают о планах по строительству жилья, суммах компенсации за утрачиваемые земельные наделы и имущество.

В июне 2019 года состоялись общественные слушания в мэрии коммуны Ялго (Буркина-Фасо) по проекту сооружения подземного рудника с участием местных жителей, представителей местных и центральных органов власти и ответственных сотрудников Nordgold. Обсуждались такие вопросы, как подбор и обучение кадров, возможное воздействие подземной добычи на жизнь местного населения, режим водопользования, обеспечение безопасности местного населения, проживающего в районе будущего карьера Гоенго.

Поскольку 70% населения занято в кустарной добыче золота, по просьбе местного руководства в рамках исследования воздействия на окружающую среду и социальную сферу проекта «Тангарси Восточный» были учтены интересы индивидуальных золотодобытчиков. Для них предусмотрено выделение участков в радиусе 3 км от промплощадки проекта. На этой территории также будут проведены разведочные работы.

Проводятся общественные слушания перед запуском больших проектов и в России. В октябре 2019 года проект освоения золоторудного месторождения Высокое рассматривался на общественных слушаниях по оценке воздействия на окружающую среду (ОВОС), которые состоялись в Олекминском районе Республики Саха (Якутия). Новая площадка расположена в 3 км от месторождения Таборное.

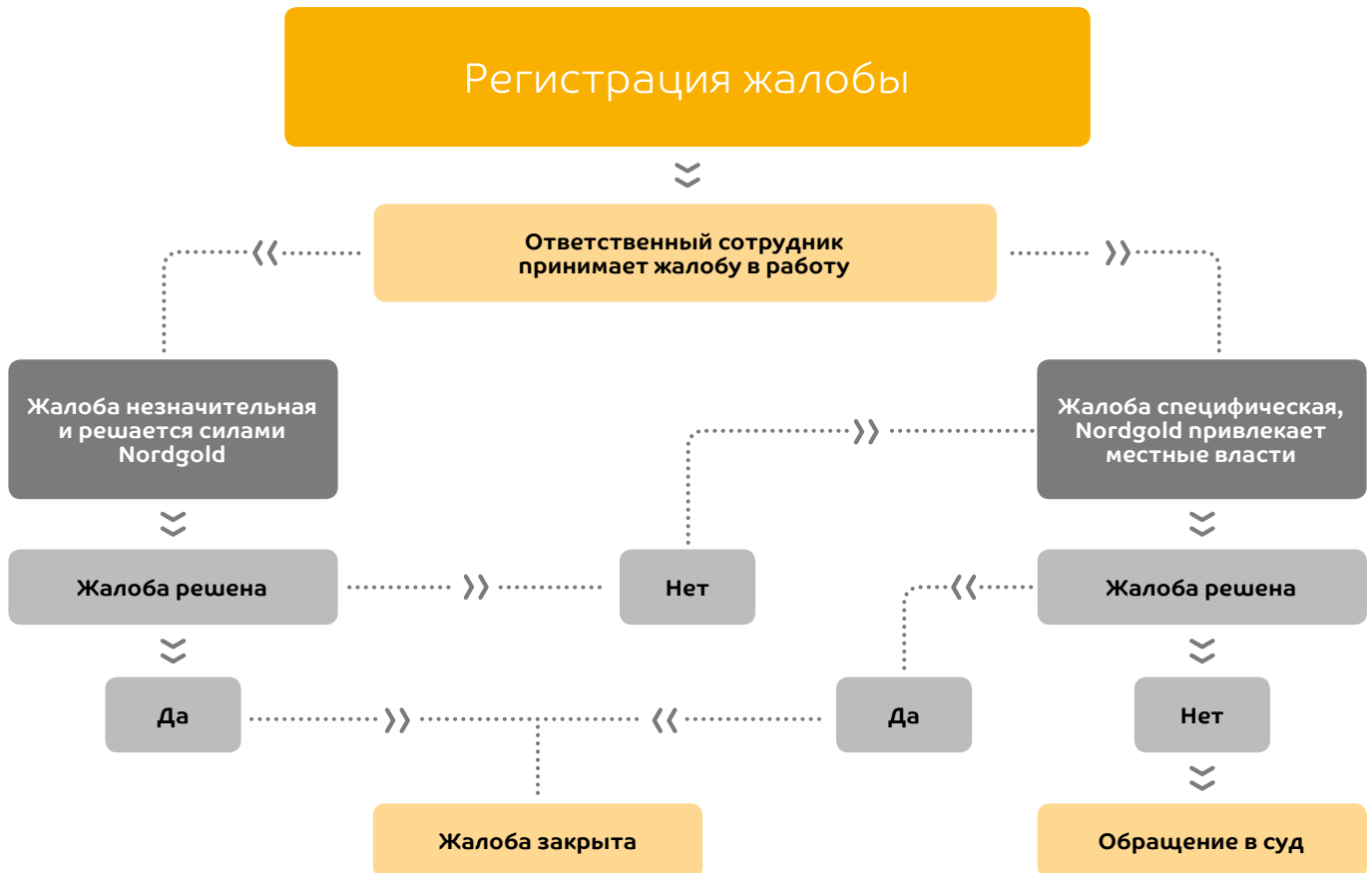
Взаимодействие со стейкхолдерами помогает нам привлекать партнеров для реализации программ социально-экономического развития и экологических программ на территориях присутствия, а значит, способствует снижению соответствующих рисков. В качестве операторов наших грантовых программ в Бурятии и Амурской области выступают опытные некоммерческие организации, выполняющие функции ресурсных центров и глубоко вовлеченные в проблематику местных сообществ. Публичные слушания проводятся в связи с проведением конкурса социальных проектов. (О взаимодействии с НКО см. подробнее раздел «Грантовые конкурсы в Бурятии и Приамурье».)



Фильм «Сойоты. Обычное счастье» о коренном малочисленном народе, населяющем Окинский район Республики Бурятия, занял 3-е место в номинации «Лучший фильм о социальных и экологических проектах» по итогам Фестиваля видеофильмов о горнодобывающей отрасли MineMovie — «МайнМуви» в рамках форума MINEX Россия 2019.

Специфика наших предприятий в Западной Африке заключается в том, что по мере развития добычи вокруг рудников образуется высокая концентрация местного населения, в том числе нелегальных старателей. Поэтому поддержание добрососедских отношений приобретает особую важность, в том числе для организации бесперебойного производства. Постоянный диалог с местными властями и неформальными лидерами местных общин помогает оперативно решать все возникающие проблемы в конструктивном ключе. Эти обязанности возложены на специальных менеджеров по взаимодействию с местными сообществами из числа местных сотрудников. На предприятиях в африканских странах активно практикуется взаимодействие через консультативные комитеты, в которые входят местные жители, местные власти, а также традиционные духовные лидеры общин. Их заседания носят преимущественно плановый характер, но могут созываться и ситуационно. Назначены сотрудники, отвечающие за взаимодействие с определенными деревнями. Проводятся личные встречи руководства с местными органами власти. С 2020 года мы предполагаем вести эту работу на плановой основе.

В целях обеспечения эффективного и справедливого взаимодействия с местными сообществами в Nordgold создана процедура рассмотрения жалоб, адаптированная к местным обычаям и культурным особенностям. За процесс получения, регистрации и рассмотрения жалобы, а также принятие необходимых мер отвечает управление по взаимодействию с сообществами на предприятиях. Сотрудники этого подразделения рассматривают все устные и письменные жалобы, подаваемые отдельным лицом или группой лиц, связанные с деятельностью компании, ее сотрудников, подрядчиков и поставщиков услуг.



В обязанности сотрудников подразделения входит обеспечение прозрачности процесса рассмотрения жалоб и предоставление необходимой информации заинтересованным сторонам о его результатах. Кроме того, эти сотрудники обеспечивают конфиденциальность персональной информации с тем, чтобы ни один заявитель не мог быть подвергнут опасности из-за поданной жалобы. Такой подход обеспечивает соблюдение основных прав человека и способствует поддержанию продуктивных, уважительных и взаимовыгодных отношений с сообществами в регионах присутствия Nordgold.

Мы придерживаемся политики открытости и прозрачности и регулярно сообщаем о стратегии развития Nordgold, любых существенных изменениях в ее деятельности и новых инициативах. В июне 2019 года депутаты парламента Республики Бурятия — Народного Хурала — посетили рудник Ирокинда, ознакомились с процессом добычи и переработки руды, а также с системой производственной безопасности и охраны труда. В октябре 2019 года журналисты ведущих амурских СМИ получили возможность своими глазами увидеть работу Березитового рудника.

В период с 26 сентября по 1 октября состоялась серия выездных презентаций (road show) Nordgold в Москве, Нью-Йорке, Лондоне, Бостоне и Цюрихе в рамках размещения еврооблигаций.

В 2019 году пресс-служба выпустила 89 сообщений о ключевых событиях Nordgold. Мы также предоставляем данные для участия в рейтинге открытости горнодобывающих и металлургических компаний, который формируют Всемирный фонд дикой природы (WWF) и Национальное рейтинговое агентство, и приняли решение о возобновлении отчетности об устойчивом развитии.

Nordgold занял 5-е место в разделе «экологический менеджмент» в итоговом рейтинге открытости горнодобывающих и металлургических компаний России в сфере экологической ответственности за 2019 год.

Только в 2019 году спикеры Nordgold представили опыт группы компаний на российских и международных форумах и конференциях, в их числе:

- Экономический форум Россия — Африка (Сочи, Россия);
- Ежегодная конференция Всемирной Ассоциации юристов горнодобывающей промышленности (Марракеш, Марокко);
- Петербургский международный юридический форум, сессия «Африка: правовые вызовы и решения» (Санкт-Петербург, Россия);
- Четвертая сессия Ассамблеи ООН по окружающей среде (Найроби, Кения);
- Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека (Женева, Швейцария);
- Конференция Международной финансовой корпорации IFC Sustainability Exchange (Дакар, Сенегал);
- Denver Gold Forum (Денвер, США).

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Система управления рисками Nordgold интегрирована в процесс планирования и затрагивает всю операционную деятельность группы компаний. Она позволяет выявлять, документировать, оценивать и управлять событиями, которые могут негативно влиять на бизнес и на достижение запланированных результатов с целью сокращения потенциальных потерь.

Система управления рисками включает в себя набор внутренних документов, реестры рисков на уровне группы компаний и на уровне предприятий, средства контроля и ответственные за ее реализацию органы управления.

Nordgold разработал и принял политику управления рисками, а также процедуры управления рисками и другие нормативные акты, которые применяются ко всем бизнес-подразделениям и функциональным подразделениям Nordgold.

В процесс оценки и управления рисками Nordgold вовлечены все уровни управления, в том числе генеральный директор, совет директоров, руководители бизнес-единиц, директора функциональных подразделений управляющей компании, риск-менеджер, отдел внутреннего аудита (подробнее о системе управления рисками см. также Годовой отчет Nordgold за 2019 год, стр. 42).

В числе основных нефинансовых рисков, выявленных Nordgold и связанных с проблематикой устойчивого развития, рассматриваются следующие:

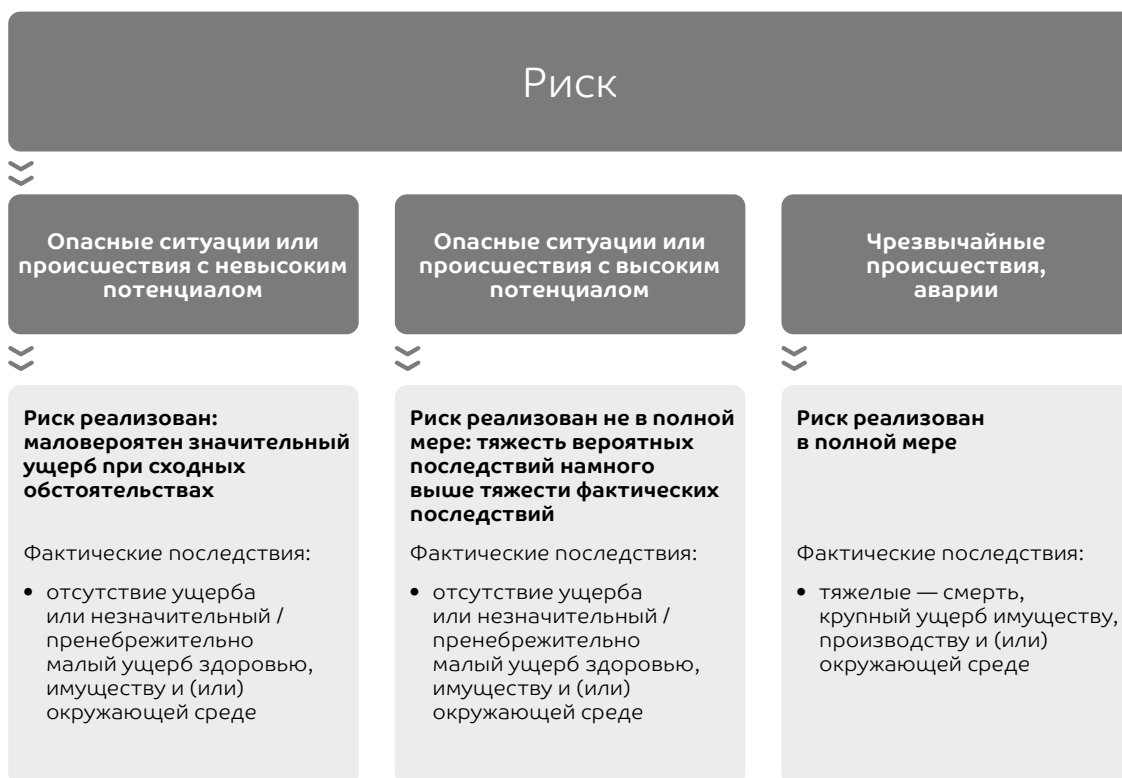
- Риски для здоровья и безопасности сотрудников и подрядных организаций, вызванные производством работ в потенциально опасных условиях, которые могут привести к несчастным случаям на работе и нанести ущерб работникам.
- Экологические риски горнодобывающей отрасли, связанные со спецификой негативного воздействия производственных процессов и используемых химических веществ, в результате чего может быть причинен ущерб или вред окружающей среде и (или) населению.
- Риск нестабильных условий ведения деятельности вследствие политических или социальных конфликтов. Этнические, религиозные, исторические и другие разногласия могут вызывать напряженность, а в некоторых случаях приводить к актам террора. Неопределенная операционная среда может оказать существенное негативное влияние на результаты производственной деятельности, финансовое состояние и перспективы.
- Риск ухудшения репутации в местных сообществах регионов и стран присутствия. Успешная работа группы компаний и перспективы ее новых проектов в том числе зависят от наличия широкой поддержки и плодотворных отношений с местными сообществами в районах, где Nordgold осуществляет свою деятельность. Если местные сообщества посчитают, что деятельность Nordgold не способствует экономическому и социальному прогрессу, а также безопасности общин, репутация группы компаний может быть подорвана, что может негативно сказаться на ее способности привлекать новые ресурсы, включая рабочую силу, и на результатах ее финансовой деятельности.
- Репутационные риски, вызванные отсутствием широкой поддержки местных сообществ в регионах, где Nordgold осуществляет свою деятельность. Причиной негативной реакции сообществ может стать мнение о том, что текущие и (или) потенциальные виды производственной деятельности группы компаний наносят ущерб их безопасности и экологической, экономической или социальной стабильности.
- Риски постоянно ужесточаемого нормативного регулирования в сфере экологии, усиленные деятельностью в различных юрисдикциях, которые накладывают на Nordgold значительные обязательства как на этапе разработки месторождений, так и по завершении работ.
- Риск утечки или выхода из строя хвостохранилищ. Хранение хвостов может представлять опасность для людей, окружающей среды и имущества, а также существенно повлиять на текущую деятельность Nordgold и будущие проекты.

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ РИСКАМИ И РИСКАМИ В СФЕРЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

В системе внутренней отчетности Nordgold события, которые могут создавать риски негативного воздействия на окружающую среду, охрану труда и промышленную безопасность, подразделяются на опасные условия, опасные действия, опасные ситуации и происшествия. Происшествия и опасные ситуации также разделяются по соотношению степени риска и фактических последствий на «HiPo» (High Potential — с вероятностью значимых последствий) и «не HiPo» — те, которые с большой вероятностью не могли бы повлечь значимых последствий.

Классификация событий по степени риска позволяет фокусировать внимание на событиях, которые несут наибольший риск.

Классификация событий по соотношению степени риска и фактических последствий



За 2019 год в бизнес-единицах Nordgold было зарегистрировано 31 событие, которое повлекло или потенциально могло повлечь нештатное воздействие на окружающую среду. Все происшествия произошли на охраняемой территории и не оказали влияния на окружающую среду за пределами предприятия.





Экономика и социальная сфера



- 36** Вклад в развитие региональных экономик
- 39** Воздействие изменения климата на социально-экономические условия стран зоны Сахеля
- 40** Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке
- 44** Поддержка образования и здравоохранения
- 45** Грантовые конкурсы в Бурятии и Приамурье
- 48** Поддержка проектов в области культуры
- 49** Участие местных сообществ в решении экологических проблем

Развивая производство, мы прилагаем серьезные усилия для улучшения жизни местных сообществ, создаем атмосферу взаимного доверия и уважения. Мы делаем многое, чтобы регионы присутствия могли воспользоваться теми преимуществами, которые обеспечивают наши предприятия: налоговые платежи и закупки у местных поставщиков, рабочие места и доступ к образованию и здравоохранению, а также любые другие возможности, которые создают наши активы. Мы вносим свой вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН и создаем условия для улучшения уровня жизни людей. При этом мы хотим обеспечить устойчивое развитие местных сообществ и после закрытия наших рудников. Любые возникающие проблемы мы стремимся решать с помощью диалога.

В 2019 году инвестиции Nordgold в социальную сферу стран присутствия составили 1,8 млн долларов США.

ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК

Горнодобывающая промышленность играет все возрастающую роль в развитии многих стран Африки. Nordgold является одним из крупнейших инвесторов в Буркина-Фасо и Гвинею и вносит значительный вклад в развитие этих стран как за счет прямых инвестиций, налогов, так и благодаря созданию рабочих мест для населения этих стран. С момента начала работы в Западной Африке в 2008 году совокупные инвестиции Nordgold в Буркина-Фасо и Гвинею превысили 1,5 млрд долларов США. Nordgold предоставляет около 2 000 высокооплачиваемых рабочих мест для местных жителей в Буркина-Фасо и свыше 1 300 аналогичных рабочих мест в Гвинею.



Сегодня рудник Lefa входит в число наиболее привлекательных работодателей в Гвинею. 95 % сотрудников предприятия — гвинейцы. На иностранных специалистов, которые занимают технические и административные должности, приходится лишь 5 % рабочих мест. Этот показатель соответствует практике других зарубежных компаний, работающих на африканском континенте. Средняя месячная зарплата составляет 1 250 долларов США, не считая бонусов и премий в денежной форме и пособий в натуральной форме. Заработная плата ежегодно индексируется в соответствии с соглашением между Nordgold и профсоюзами. В дополнение к заработной плате каждому работнику и члену его семьи предоставлено бесплатное медицинское страхование.

Учитывая высокий риск террористических нападений и опасаясь за безопасность местного населения, общественные комитеты в деревнях, окружающих предприятия Nordgold в Буркина-Фасо, выступили за то, чтобы часть средств, выделяемых Nordgold на социальные программы, была направлена на усиление инфраструктуры органов правопорядка. В результате новые здания полиции возведены в населенном пункте Бурум к северу от рудника Тараго, в административном центре Сабсэ и в деревне Манэ по соседству с рудниками Bissa и Bouly. Таким образом, дополнительную защиту получили местные сообщества, а также предприятия Nordgold.

В Гвинее рудник Lefa также профинансировал строительство и оборудование поста полиции и поста жандармерии в поселке Леро. Lefa содержит в рабочем состоянии не только местные дороги, которые входят в инфраструктуру предприятия, но и взяла на себя ответственность за поддержание и улучшение состояния дороги между поселками Леро, Дингирай и Биссикирима. Эта дорога протяженностью более 190 км — жизненно важная транспортная артерия для местного населения и канал связи с другими регионами страны.

Выплаты государствам, долларов США*

Регионы / страны	Год	Налоги	Дивиденды	Сборы	Работы по улучшению гос. инфраструктуры	Всего
Гвинея	2018	11 702 663	0	11 837 261	760 594	24 300 518
	2019	7 570 788	0	0	156 785	7 727 573
Буркина-Фасо	2018	56 551 670	2 830 060	0	0	59 381 730
	2019	38 122 946	1 013 834	0	0	39 136 780
Казахстан	2018	16 295 873	0	0	0	16 295 873
	2019	16 586 105	0	0	0	16 586 105
Россия	2018	24 091 793	0	0	0	24 091 793
	2019	28 834 175	0	0	0	28 834 175
Всего	2018	108 641 999	2 830 060	11 837 261	760 594	124 069 914
	2019	91 114 014	1 013 834	0	156 785	92 284 633

Рудники Bissa и Bouly вошли в сотню наиболее динамично развивающихся предприятий Буркина-Фасо согласно рейтингу международной организации Eco Finance Enterprises. При выборе учитывались такие критерии, как оценка предприятия, уровень инноваций, занимаемая доля рынка, а также воздействие предприятия на экономику страны.



* http://www.nordgold.com/upload/iblock/f86/Nord%20Gold_Report%20on%20payments_2018%20Fin.pdf

Предприятия Nordgold играют значимую роль в социально-экономическом развитии Олекминского района Республики Саха (Якутия). Важную часть бюджета района составляют поступления от налога на доходы физических лиц, преимущественно работников рудника Гросс. На протяжении 10 лет золотодобытчики также оказывают целевую финансовую помощь в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве Олекминскому району, Тянскому национальному наслегу и кочевой родовой общине «Тяня». В период с 2013 по 2019 год на социально значимые цели были перечислены 33,2 млн рублей. На эти средства была построена Мархинская школа-сад, жилые дома для молодых приезжих специалистов в селах Тяня, Дельгей и Урицкое, организовано снабжение оленеводов продуктами и топливом. Именные стипендии получали студенты, проживающие в Тянском наслеге, оплачивалось обучение молодых специалистов.

Три новых соглашения на общую сумму 8,6 млн рублей были подписаны в 2019 году. Материальная помощь направляется администрацией Олекминского района на строительство в городе Олекминске Дворца детства (центр творческого развития и гуманитарного образования школьников), на благоустройство площадей, дорог, рекреационных зон и другие цели. Кроме того, соглашением предусмотрена квота для гарантированного трудоустройства жителей района на имеющиеся вакансии золотодобывающего предприятия. Тянский национальный наслег получил средства на строительство дома культуры и детского сада в с. Тяня, а также на приобретение техники для нужд поселения. Сельскохозяйственный кооператив «Тяня» на выделенное финансирование приобрел продукты питания и ГСМ для оленеводов.

Коренные малочисленные народы Севера проживают также на территории Тындинского района Амурской области (около 1 000 эвенков) и Окинского района Республики Бурятия (3 500 сойотов), где находятся предприятия Nordgold. Эти территории расположены в горной местности и характеризуются низкой транспортной доступностью, слабо развитой социальной инфраструктурой и непростой социально-экономической ситуацией. Предприятия Nordgold и работающий на них персонал заинтересованы в стабильной и позитивной социальной обстановке в районах присутствия. В связи с этим Nordgold ежегодно проводит конкурс социальных проектов в районах Бурятии и Амурской области, в рамках которого поддерживает грантами инициативы местных жителей на общую сумму 2 млн рублей (см. подробнее в разделе «Грантовые конкурсы в Бурятии и Приамурье»).

В 2019 году рудник Гросс также оказал содействие в покупке двух транспортных средств для передвижения по бездорожью общине коренных малочисленных народов Севера — эвенков «ОРОН» в Каларском районе (Забайкальский край).



Компания «Бурятзолото», входящая в группу Nordgold, является крупным налогоплательщиком в бюджет Республики Бурятия и одним из самых стабильных работодателей. На двух рудниках предприятия трудятся около 1,3 тыс. работников. Благодаря руднику Ирокинда в рабочем состоянии поддерживается дорога через горный перевал в одноименный поселок, оплачиваются эксплуатационные расходы МРСК Сибири на линию ЛЭП, обеспечивающую энергоснабжение территории, отапливается поселок. Важный объект социальной инфраструктуры — фельдшерско-акушерский пункт (ФАП) рудника — обслуживает не только работников, но и жителей поселка Иракинда. Здание ФАП — это современное медицинское учреждение со всем необходимым оборудованием. Услугами универсального спортзала, построенного компанией в 2019 году, пользуются сотрудники рудника, а в перспективе его смогут посещать и жители поселка Иракинда.

«Ростелеком» и «Бурятзолото» реализовали совместный проект по строительству волоконно-оптической линии связи в Тункинском и Окинском районах Бурятии. Конечной точкой новой линии протяженностью 196 км стал рудник Холбинский, расположенный в Окинском районе. Общая сумма инвестиций составила 53,8 млн рублей. Благодаря этому улучшены социально-бытовые условия на рудниках Nordgold, повышена эффективность оперативного управления производственными процессами и качество сетевых сервисов. Реализация проекта имеет также высокую социальную значимость. Теперь местные жители, школы и медучреждения поселков Туран и Монды получили доступ к скоростному интернету по наземному кабелю, а также смогли подключить цифровое интерактивное телевидение высокой четкости. Существенно повысилось качество телефонии, получают развитие современные платежные системы.

ВОЗДЕЙСТВИЕ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТРАН ЗОНЫ САХЕЛЯ

Буркина-Фасо, где расположены два ведущих предприятия Nordgold, относится к региону Сахель. По оценкам ученых, темпы глобального потепления в этой природной зоне выше, чем в среднем на планете, поэтому засухи и наводнения более продолжительные и частые. Примерно 80% сельскохозяйственных угодий Сахеля деградированы, а площадь земель, пригодных для скотоводства, сокращается. При этом истощение природных ресурсов сопровождается стремительным ростом населения. Кроме того, во многих государствах региона происходят конфликты, провоцирующие миграцию. В результате частых засушливых сезонов, низких урожаев и высоких цен на основные продукты питания в регионе периодически возникает масштабный голод. Так, в 2018 году дефицит зерновых составил 477 тыс. т, около 2,5 млн человек испытывали нехватку продуктов питания из-за низкого урожая.

Совокупность этих факторов заставляет тысячи мужчин, женщин и детей в Буркина-Фасо рисковать своим здоровьем и жизнью, бросать сельское хозяйство и переходить к кустарной добыче золота. На кустарных рудниках работа ведется в основном ручными методами, зачастую в опасных условиях, распространен детский труд, для обогащения золота часто используются ртуть и цианид. Сходные тенденции характерны для местных сообществ вокруг рудников Bissa, Bouly и Tarko, принадлежащих Nordgold. От 500 до 1 000 нелегальных старателей работает вокруг рудника Lefa. Их деятельность регулируется государством, и Nordgold не имеет возможности существенно влиять на эту ситуацию.

Чтобы обеспечить альтернативные источники дохода, Nordgold стремится повысить занятость местного населения и переориентировать часть нелегальных старателей, в частности женщин, на другие, более безопасные виды деятельности (см. подробнее раздел «Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке»). На предприятиях Nordgold исключено использование детского труда. Nordgold также следит за недопущением этой практики в местных подрядных организациях, которые привлекает для выполнения работ или оказания услуг.

СОДЕЙСТВИЕ В РАЗВИТИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ КОРЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ В ЗАПАДНОЙ АФРИКЕ

Nordgold внимательно следит за тенденциями, связанными с изменением климата. В регионе действует План ООН по оказанию поддержки странам Сахеля, который дополняет Комплексную стратегию Организации Объединенных Наций в отношении Сахеля. Цели Стратегии уточняются в соответствии с Повесткой ООН на период до 2030 года и Целями устойчивого развития. В достижение этих целей вносит свой вклад и Nordgold.

Территории Африки к югу от Сахары вследствие климатических особенностей относятся к зонам рискованного земледелия. Крайне неблагоприятные погодные условия влияют на урожайность сельскохозяйственных культур, что, в свою очередь, отражается на рыночных ценах. Во время сезона дождей в сельской местности рост цен на продукты питания достигает 40% и более. Местные жители не имеют возможности хранить продукты и не могут покупать еду по высоким ценам. Поэтому на рудниках Bissa и Bouly реализуется проект «Банк продовольствия». Предприятие заблаговременно приобретает по оптовым ценам продукты — как правило, зерновые (просо, сорго и кукурузу) и создает запасы для жителей трех деревень. Таким образом, продукты питания доступны местному населению в любое время года по приемлемым ценам. Вырученные деньги используются для пополнения запасов и закупок из нового урожая. Общины через своих представителей сами могут контролировать цены и процесс распределения продовольствия.

В рамках сельскохозяйственного проекта в деревне Йеу была решена задача по привлечению женщин, занятых в кустарной добыче золота, к занятию сельским хозяйством. С этой целью была построена школа для взрослых, где женщины смогли приобрести навыки ведения коммерческого фермерства. Партнерами рудника Tarako стали Женская ассоциация горнодобывающего сектора (AFEMIB) и посольство Франции в Буркина-Фасо. Предприятие также выделило средства на строительство площадки для вакцинации скота в Тангарси.



Другой проект по развитию малого агробизнеса связан с Тибенской дамбой, построенной Nordgold для водоснабжения рудников Bissa и Bouly. Созданное здесь водохранилище является надежным источником воды для местных сообществ в течение всего года. Местные жители используют берега водохранилища для выращивания овощных культур. До постройки дамбы в сухой сезон вода здесь отсутствовала. Кроме того, в рамках программы переселения на средства Nordgold были пробурены скважины, которые обеспечили население питьевой водой. Специалисты Nordgold проводят анализ качества этой воды. При поддержке Nordgold 100 молодых людей прошли обучение ведению сельскохозяйственных работ и получили необходимый инвентарь. 70% овощей, выращенных местными производителями, поступают на рудники Nordgold. Таким образом, водохранилище и сопутствующие программы группы компаний являются драйвером устойчивого развития сельского хозяйства на местном уровне.

Помимо этого, десятки водозаборных скважин и искусственных водоемов «були»* были построены предприятиями Nordgold в интересах местных сообществ. В 2019 году в Гвинее рудник Lefa профинансировал строительство шести и ремонт трех скважин. Рудник Тараго также произвел бурение двух скважин. На одной из них смонтировано насосное оборудование, работающее от солнечной панели.

Nordgold самостоятельно обучает молодых людей и девушек из местных деревень рабочим специальностям, необходимым на руднике. Так, ежегодно сертификат, дающий право управлять карьерным самосвалом, получают прошедшие обучение местные жители. Рудники Bissa и Bouly в общей сложности уже обучили около 200 молодых мужчин и женщин навыкам управления горной техникой. Все они получили сертификаты государственного образца, позволяющие им работать не только у нас, но и в других компаниях отрасли. Около 1 400 человек получили востребованные на местном рынке труда профессии — слесаря по ремонту сельскохозяйственной техники, электрика, плотника и т. д.

Bissa-Bouly также помог местным женщинам освоить навыки ткачества, производства органического мыла и кладки печей, а также организовал обучение основам ведения сельского хозяйства и животноводства. Всего за период с 2016 по 2019 год 147 человек получили микрокредиты, еще 677 женщин прошли обучение, в том числе 183 — в 2019 году. Суммарные инвестиции в этот проект, включая расходы на оборудование и материалы, составили 236,5 тыс. долларов США. Две трети женщин вовлечены в производство и продолжают использовать навыки, полученные в ходе обучения. Благодаря реализованному Nordgold социальному проекту женщины из окрестных деревень рудника Bissa получили возможность дополнительного заработка. В частности, рудник закупает у них около 400 л жидкого мыла в месяц, обеспечивая стабильный спрос и заработок для занимающихся его производством женских кооперативов. Твердое мыло покупают жители окрестных деревень.



В Западной Африке Nordgold активно борется с опустыниванием территорий путем посадки деревьев. На территории более 80 га вокруг рудника Lefa в Гвинее проведены лесовосстановительные работы. Вначале были засеяны травы, а затем деревья — акация, орехоносная торрейя и др. Один гектар отведен под питомник, где выращивают главным образом плодовые деревья, в частности манго, и лекарственные виды растений, имеющие практическую пользу. На всех работах здесь заняты местные жители. После завершения работ на руднике Lefa все эти посадки на рекультивированных территориях послужат источником дохода для местного населения.

Всего в 2019 году Nordgold посадил более 39 тыс. саженцев близ территорий африканских рудников.

* Bouli (на языке моссе) — искусственный водоем.

ПЕРЕСЕЛЕНИЕ МЕСТНЫХ ЖИТЕЛЕЙ

В связи со строительством рудника Vouly в Буркина-Фасо потребовалось широкомасштабное переселение на новую территорию жителей близлежащих деревень. В ходе подготовки Плана действий по переселению жителей из зоны проекта, разработанного в соответствии с Руководствами Международной финансовой корпорации (IFC), Операционной Директивой 4.30 и Операционной Политикой 4.12 Всемирного Банка, были определены потенциально затрагиваемые территории и семьи. В ходе консультаций с местными сообществами в 2015 году был согласован процесс компенсации и переезда.



В новых селах построены:

около

1 000

новых домов

7

школ, дома
учителей

9

религиозных
зданий

16

новых
водозаборных
скважин

4

общественных
центра

2

производственных
помещения
с оборудованием
для традиционных
производств

Для строительства нового жилья и объектов инфраструктуры были привлечены местные подрядчики, в результате чего сотни местных рабочих получили временную занятость. Строительные работы не прекращались даже в сезон дождей 2016 года. В соответствии с Планом действий переселенцы получили более тысячи новых бетонных домов большей площади и лучшего качества. В процессе переезда Nordgold предоставил жителям транспорт для перевозки личных вещей и имущества.





Благодаря новым водозаборным скважинам, построенным Nordgold в рамках Плана действий по переселению, местные жители получили надежный доступ к воде.

В большинстве деревень ранее никогда не было собственных школьных зданий, и детям каждый день приходилось проходить несколько километров до ближайшей школы.



Кроме того, в процессе переселения были учтены интересы различных конфессий: мусульман, католиков и протестантов, для которых были сооружены культовые здания. Nordgold также оплатил расходы нескольких представителей мусульманской общины для паломничества в Мекку. Были построены несколько зданий общественного назначения.

Как правило, в Гвинее после завершения строительства местные жители стремятся поселиться как можно ближе к промышленным предприятиям, которые становятся для них основным источником занятости и снабжения продовольствием. Таким же образом после завершения строительства рудника Lefa появилась деревня Каррефур, расположенная рядом с хвостохранилищем, которым управляет Nordgold. В 2019 году в целях безопасности местных жителей и в связи с необходимостью расширения технологической плотины компания предложила переместить деревню Каррефур. Проект новых жилищ и социальной инфраструктуры, которая будет построена, в настоящее время согласован с жителями и государственными структурами. Переселение планируется завершить в 1 квартале 2021 года. Помимо этого, разработан план эвакуации.

941

тыс. долларов США
расходы на строительство
социальной инфраструктуры
в странах Западной Африки
в 2019 году

В 2019 году на руднике Тараго в связи с планируемым расширением производственной площадки (проект «Тангарси Восточный») было произведено переселение жителей. Для них были построены 37 жилых домов и социальная инфраструктура. Рудник Bissa завершил переселение жителей деревни Гугре, построив для них 281 новый жилой дом и социальную инфраструктуру.

Продовольственные банки при рудниках помогают сдерживать рост цен на товары первой необходимости.



ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Страны Сахеля занимают последние места в мировом рейтинге «Индекс человеческого капитала», который количественно оценивает вклад здоровья и образования в производительность следующего поколения работников. Мы рассматриваем качественное образование как важнейший фактор экономического развития. Мы считаем, что хорошее школьное образование должно быть доступным для всех детей.

В рамках помощи местным сообществам и семьям наших работников все наши африканские активы способствуют развитию школьного образования. Мы строим новые школы и ремонтируем уже существующие, а также помогаем детям из близлежащих деревень собираться в школу. К началу каждого учебного года школьники получают специальные наборы: учебники, ручки и бумагу, а также другие школьные принадлежности.

В отчетном году при поддержке рудника Lefa проведен ремонт начальной школы, построены два новых класса и дом для учителей. 3,7 тыс. учеников из 15 деревенских школ получили школьные принадлежности. Около 80 учителей и шесть учащихся получили материальную помощь. Для жителей, переселенных в рамках проекта «Тангарси Восточный», была построена новая школа с тремя классными помещениями.

Аналогичная благотворительная акция «Помогите детям собираться в школу!» при поддержке Nordgold прошла в Окинском и Муйском районах Бурятии. 150 школьников из многодетных и малообеспеченных семей получили помощь в подготовке к новому учебному году.

Благодаря поддержке Nordgold представители местного населения получают качественное образование. Nordgold заключил соглашение о партнерстве с университетом города Уагадугу в Буркина-Фасо. Рудник Тараго профинансировал строительство двух общественных зданий для местной молодежи в коммуне Ялго. В Гвинее Nordgold учредил стипендии и оплачивает стоимость обучения в технических колледжах городов Канкан и Сигирини для перспективной молодежи из местных сообществ. В процессе проработки находится программа обучения молодых людей из Гвинеи и Буркина-Фасо в российских высших учебных заведениях горнодобывающего профиля.



В городе Леро, недалеко от рудника Lefa в Гвинее, мы построили и полностью оборудовали бесплатную клинику для местного населения. Кроме того, наши сотрудники и члены их семей бесплатно получают в этой клинике лекарства.

В октябре на руднике Тараго была завершена реконструкция подъездной дороги к сельскому медпункту. Полная реконструкция дороги привела к улучшению доступности и безопасности пациентов центра.

Рудник Суздаль в Казахстане отремонтировал «соляную комнату», которую подарил дому ребенка города Семей 10 лет назад. Пребывание в этом помещении укрепляет органы дыхания, способствует лечению респираторных заболеваний и препятствует развитию осложнений.

ГРАНТОВЫЕ КОНКУРСЫ В БУРЯТИИ И ПРИАМУРЬЕ

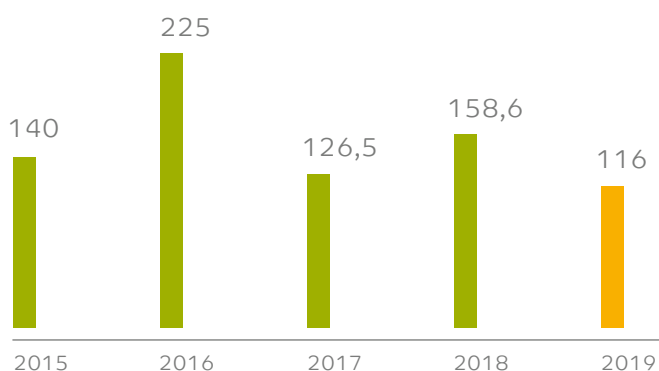
Мы поддерживаем инициативы граждан и организаций в решении социально значимых проблем территорий присутствия.

Общий объем расходов на социальные программы корпоративной социальной ответственности Nordgold в 2019 году составил 116 млн рублей (в 2018 году — 158,6 млн рублей). Более половины (52 %) этой суммы было израсходовано на строительство объектов социальной инфраструктуры в странах Западной Африки.

За последние пять лет группа Nordgold потратила на реализацию социальных программ почти 766 млн рублей.

С 2015 года Nordgold проводит конкурс социальных проектов «Добывая лучшее будущее» в Окинском и Муйском районах Бурятии. Принять участие в конкурсе могут некоммерческие организации, территориальные органы самоуправления, СМИ, учреждения образования и культуры, инициативные группы граждан. В качестве оператора конкурса выступает местная некоммерческая организация Клуб «Фирн», обладающая большим опытом в сфере социального менеджмента и поддержки общественных инициатив. Характерной особенностью конкурса является высокая доля волонтерской, добровольческой деятельности в каждом проекте, позволяющая добиваться значительных результатов при относительно небольшом объеме финансирования, активно вовлекать местных жителей и привлекать ресурсы самих местных сообществ.

Общий объем расходов на социальные программы, млн рублей



Опыт проведения грантовых конкурсов оказался настолько удачным, что его взяла за основу администрация Муйского района Республики Бурятия для реализации аналогичного проекта по поддержке местных организаций и инициативных групп в партнерстве с одной из артелей золотодобытчиков.

85

проектов реализовано
в Бурятии за 5 лет

4,5

млн рублей составил
грантовый фонд

1,8

млн рублей потратило
на социальные проекты
«Бурятзолото» в 2019 году*

* Без учета затрат на поддержку социальной инфраструктуры в Иракинде.

Что было сделано в 2019 году в Бурятии при поддержке Nordgold в рамках конкурса социальных проектов

Окинский район



Жители Хужира обустроили народный театр

- Жители села Орлик с ограниченными возможностями здоровья получили возможность заняться стрельбой из лука

- Окинский социально-реабилитационный центр приобрел оборудование для арт-терапии



Сорокская школа отремонтировала помещение школьного музея сойотской культуры

- Окинская библиотека издала проспект «Аха — край Гэсэра» и брошюру «Окинский сказитель — Сергей Анчиков»
- Центр «Сылтыс» организовал летний отдых детей
- Центр культуры села Балакта получил музыкальную аппаратуру
- Детский центр «Барс» обучил детей спортивному альпинизму
- В улусе Сорок построен тренажерный зал

Муйский район



Детский сад «Медвежонок» оборудовал на своем участке метеорологическую станцию

- К юбилею Муйского района центр «Муйские зори» издал карту достопримечательностей района и обустроил территорию вокруг своего комплекса
- К 45-летию БАМа вышел специальный номер журнала «Северомуйские огни»

- Логопедический кабинет центра «Созвездие» получил оборудование и методические пособия
- Дворец творчества «Радуга» поставил спектакли по эвенкийским сказкам



Муйская библиотека получила игротекку с бурятскими настольными играми и обезопасила детскую площадку около своего здания



Жители Северомуйска восстановили памятники к юбилею БАМа

- Библиотека в Иракинде получила музыкальное оборудование для кукольного театра
- Народные умельцы Северомуйска получили мобильные павильоны для участия в ярмарках

С 2019 года аналогичный конкурс проходит также в Тындинском и Сковородинском районах Приамурья. 23 проекта получили финансовую поддержку от Березитового рудника на общую сумму 1,2 млн рублей (размеры грантов от 20 до 52 тыс. рублей). Оператором конкурса стала Амурская региональная общественная организация «Гражданская инициатива». Перед подачей заявок для потенциальных участников, желающих получить грант, сотрудники организации провели обучающие семинары. Они также консультировали и сопровождали выполнение проектов, проверяли проектную и финансовую отчетность.



Проекты преимущественно направлены на сферу образования, медицины, на благоустройство, а также на помощь пожилым людям. На их выполнение было отведено 5 месяцев. Благодаря победе в конкурсе состоялась профильная смена Школы волонтеров «Под флагом добра» в палаточном лагере «Березка» для школьников Сковородинского района Амурской области. В селе Усть-Нюкжа на прилегающей к зданию клуба территории появилась новая детская площадка, а юные туристы из Тындинского района отправились в двухнедельный водный поход по реке Верхняя Ангара. Рудник также выделил средства на издание сборника научных докладов первой научно-практической конференции «Аносовские чтения», названной в честь геолога и исследователя Николая Аносова, родоначальника золотодобычи в Приамурье. В поселке Чильчи в Приамурье создана аллея памяти героев. Признание получил и проект по изданию книги «Эстафета подвига», рассказывающей о жителях Тынды и Тындинского района, строителях БАМа, которые принимали участие в военных конфликтах. Березитовый рудник оказал финансовую помощь ряду ветеранских, детских и спортивных организаций области. Общая сумма расходов на социальные и благотворительные программы составила 3 млн рублей.



Данная программа оценивается Nordgold как успешная и будет продолжена. В дальнейшем мы планируем расширить конкурс социальных проектов на муниципальные образования около наших рудников Таборный и Гросс в Якутии.



В 200 км от Березитового рудника в Тындинском районе Приамурья находится село Усть-Уркима. Его жители — представители малочисленного коренного народа эвенков — занимаются традиционными промыслами: рыболовством, оленеводством и охотой. Рудник помогает в организации традиционных весенних празднеств «День охотника и оленевода». Победителей гонок на оленьих упряжках ожидают призы, приобретенные на средства предприятия.



Проект Березитового рудника «Социальный десант» признан лучшим проектом в области корпоративной социальной ответственности премии «Серебряный Лучник 2019 — Дальний Восток». Благодаря проекту дети из отдаленных территорий Амурской области получили доступ к медицинской помощи. В составе «десанта» — врачи, психологи, соцработники, специалисты детского фонда.



ПОДДЕРЖКА ПРОЕКТОВ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ



«Бурятзолото», поддерживая традиции бурятского народа, на протяжении многих лет выступает официальным партнером прямой трансляции молебна «Цедор-Лхамо» из Иволгинского дацана. Первый день Нового года по лунному календарю буддисты России встречают молитвой. В ходе телевизионной, радио- и интернет-трансляции в прямом эфире звучат священные буддийские мантры из центра Буддийской традиционной Сангхи России.

Nordgold в партнерстве с другими компаниями «Севергрупп» поддержал открытие экспозиции старейшего петербургского общества авангардных художников «Союз молодежи» в Государственном Русском музее. Компании «Севергрупп» и Nordgold профинансировали также открытие выставки «Андрей Тарковский. Художник пространства» и экспозицию «Платки и шали в России XVIII–XXI веков», расположившуюся в корпусе Бенуа Русского музея. В 2018 и 2019 годах Nordgold поддержал уникальную экспозицию Исторического музея — «Золотая кладовая».

Мы уважаем культуру народов, на территории которых работаем. Поэтому для нас важно поддерживать проекты, связанные с сохранением национальных языков. При поддержке «Бурятзолото» телекомпания АТВ создала программу «Стихи на бурятском». В ней известные люди Бурятии читают стихи на бурятском языке. Все выпуски будут опубликованы на официальном сайте канала АТВ.



«Бурятзолото» ежегодно поддерживает международный музыкальный фестиваль «Голос кочевников». В 2019 году на фестивале, который продолжался три дня, выступили 36 певцов и музыкальных групп из России, Грузии, Китая, Монголии, Индии, Казахстана и Южной Кореи.

УЧАСТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ В РЕШЕНИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ


Благодаря ежегодному конкурсу социальных проектов, проводимому компанией «Бурятзолото», жители поселка Усть-Муя на севере Бурятии на средства гранта провели агитационную кампанию о бережном отношении к природе родного края. Баннеры с призывами ликвидировать мусор, рассказывающие о недопустимости пожаров, о сохранении животных, разместили на территории прибрежной зоны реки Муя, на зданиях школы, магазинов. Кроме того, активные жители поселка провели акции «Чистая река Муя», «Село без свалок и мусора», «Лучшая усадьба и приусадебный участок», «Самая красивая улица». Годом ранее жители села Саяны в Окинском районе на средства «Бурятзолото» построили ограждение вокруг полигона ТБО, расположенного рядом с поселением. Это решило проблему свободного распространения мусора по ближайшей территории, ограничило доступ домашнего скота. Кроме того, эта мусорная свалка расположена на пути к самым посещаемым достопримечательностям горной Оки: ликам Зеленой и Белой Тары, водопаду «Сайлаг».




«Бурятзолото» и межпоселенческая Центральная библиотека Окинского района подвели итоги конкурса рисунков среди детей в возрасте от 7 до 14 лет «Сохраним снежного барса». Он был проведен в целях воспитания у юных жителей региона бережного отношения к природе и привлечения общественного внимания к проблеме сохранения этих животных.

В апреле 2019 года стартовал санитарно-экологический двухмесячник по очистке и благоустройству города Семей в Казахстане. В течение двух месяцев коллективы предприятий и организаций прибирают территории своих офисов и прилегающие к ним участки. Работники Nordgold благоустроили территорию городского офиса рудника Суздадь.





Безопасность Труда

- 
- 52** Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
 - 54** Обеспечиваем безопасность производства
 - 55** Результаты работы
 - 57** Здоровье сотрудников

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Здоровье и безопасность наших сотрудников, работников подрядных организаций и жителей регионов присутствия являются для нас основным приоритетом. Мы исходим из того, что никакая работа не должна выполняться, если существует угроза безопасности человека. Во всех странах мы стремимся работать с превышением национальных требований и постоянно улучшать свои показатели в сферах охраны труда, промышленной безопасности и защиты окружающей среды.

В 2019 году в Nordgold была обновлена Политика в области охраны труда и промышленной безопасности*.

Производственная эффективность в значительной степени обусловлена высокими стандартами в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ). Мы хотим достичь лидерских позиций в этой области среди компаний отрасли и стремимся превратить промышленную безопасность в неотъемлемый элемент корпоративной культуры. Такой подход должен помочь нам исключить смертельные случаи и свести к минимуму количество любых происшествий в области ОТ и ПБ.

На всех предприятиях работают службы, в составе которых есть квалифицированные специалисты по охране труда и промышленной безопасности, а также специалисты-экологи. Их основная задача — помочь руководителям производственных подразделений в обеспечении сохранения жизни и здоровья персонала Nordgold, подрядчиков, посетителей и местных жителей, сохранности оборудования и минимизации негативного воздействия на окружающую среду. Во всех регионах нашего присутствия для нас важно соответствие положениям национальных законодательств. В случаях когда эти требования являются менее строгими, чем наши внутренние стандарты, мы применяем более строгие корпоративные требования.

На всех африканских рудниках и на части российских действуют совместные комитеты по вопросам здоровья и промышленной безопасности, которые проводят свои заседания с разной степенью периодичности. Они служат эффективным механизмом управления ОТ и ПБ и выполняют важную функцию по снижению травматизма. На некоторых рудниках в состав комитетов помимо представителей администрации предприятия включены также и рабочие. В 2019 году началось также создание комитетов в структурных подразделениях рудников. Комитеты отслеживают ход выполнения корректирующих мероприятий, участвуют в идентификации и управлении производственными рисками, обсуждают варианты устранения конкретных опасных условий и предложения по повышению уровня производственной безопасности в подразделении в целом и т. д. В 2020 году эта работа будет продолжена, и деятельность комитетов будет унифицирована в периметре всей группы компаний.

Еженедельно директора большинства рудников проводят совещания по безопасности труда с руководителями участков и мастерами. Они рассматривают динамику реализации основных инициатив в области ОТ и ПБ, происшествия, имевшие место на рудниках Nordgold, и результаты их расследований, поступившие приказы по охране труда

* <http://nordgold.com/ru/investors-and-media/corporate-governance/ohrana-truda/Nordgold%20Safety%20Policy%202019%20RUS.pdf>

и промышленной безопасности, анализируют итоги поведенческих аудитов безопасности и результаты работы системы производственного контроля. Как правило, в таких совещаниях принимают участие члены комитетов по охране труда. Ежеквартальные встречи директоров предприятий с работниками традиционно начинаются с обсуждения вопросов безопасности труда. Тематика ОТ и ПБ также ежемесячно рассматривается на заседании правления, в состав которого входят все функциональные директора Nordgold.

Ежеквартально ситуацию в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды обсуждает комитет совета директоров по безопасности и устойчивому развитию. В состав этого комитета входят четыре члена совета директоров, в том числе председатель совета. В заседаниях также принимает участие генеральный директор Nordgold и директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии, который готовит материалы для заседаний. Комитет в том числе контролирует выполнение показателей, которые Nordgold использует для оценки своего вклада в устойчивое развитие. В 2019 году комитет обсуждал такие вопросы, как программа по снижению травматизма, повышение вовлеченности производственных руководителей в вопросы охраны труда, промышленной безопасности и экологии, использование проактивных показателей в целеполагании в области ОТ и ПБ и другие.

С целью сокращения количества несчастных случаев со смертельным исходом и повышения безопасности работы на рудниках мы сформулировали 10 основных правил в области промышленной безопасности, которые получили название «Золотые правила безопасности Nordgold»*.

Эти требования обязательны для соблюдения не только всеми работниками Nordgold, но и подрядчиками, поставщиками услуг Nordgold, а также посетителями предприятий. Ознакомление с требованиями «Золотых правил» является обязательным при трудоустройстве в компанию.

В 2019 году мы приступили к разработке процесса управления рисками в области ОТ и ПБ, чтобы убедиться в том, что риски должным образом оцениваются и управляются, реестры рисков регулярно проверяются их владельцами на различных уровнях, а вероятные опасности своевременно выявляются и устраняются.

Ежегодно мы проводим корпоративный аудит по ОТ, ПБ и Э на наших предприятиях на соответствие государственным и корпоративным требованиям. Корпоративный аудит направлен не только на проверку наличия документации и ее соответствия существующим требованиям, но и на контроль знания и понимания рабочими и руководителями разного уровня корпоративных требований. Он предусматривает также наблюдение за выполнением сотрудниками производственных операций непосредственно на рабочих местах. Кроме того, не реже чем раз в три года проводятся внешние аудиты системы управления ОТ, ПБ и Э, позволяющие нам оценить развитие отдельных элементов системы управления и уровень соответствия требованиям международных стандартов, в частности ISO 45001. Анализ результатов аудита позволяет выявить лучшие практики, которые затем внедряются на всех рудниках Nordgold.

В первом квартале 2019 года аудиты проведены на трех африканских рудниках Nordgold.

* http://www.nordgold.com/upload/files/!!!NG_Safety_Rules_ru_r2.pdf

ОБЕСПЕЧИВАЕМ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

Для того чтобы обеспечить безопасность производства, мы реализуем эффективные программы обучения сотрудников вопросам охраны труда и производственной безопасности, обеспечиваем их индивидуальными средствами защиты и инструкциями по эксплуатации, следим за выполнением требований и процедур в области безопасности.

Наша цель — добиться нулевого травматизма на всех наших предприятиях.

Мы стремимся изменить культуру поведения всех работников Nordgold в отношении безопасности, чтобы сократить количество происшествий и тем самым уменьшить количество несчастных случаев с потерей трудоспособности и полностью исключить несчастные случаи со смертельным исходом. Для достижения этих целей мы:

- создаем безопасные условия работы;
- обеспечиваем стандартизацию производственных операций;
- прививаем работникам навыки безопасного поведения;
- вовлекаем всех сотрудников в работу по обеспечению безопасности труда, в том числе в управление рисками.

Чтобы создать оптимальные условия работы, мы проводим аудит безопасности производственных операций. Наиболее опасные процессы разбиваются на отдельные операции, оценкой которых по графику занимаются рабочие группы, состоящие из менеджеров, линейных руководителей и опытных рабочих. На досках решения проблем, установленных в цехах и на участках предприятий, любой работник может оставить свое предложение или описать проблему. Все поступившие предложения заносят в электронную базу («банк идей»), лучшие из них впоследствии реализуют.



В Nordgold предусмотрена систематическая отчетность, обеспечивающая незамедлительное информирование руководства соответствующего уровня о любых происшествиях в зависимости от тяжести их последствий. Каждое происшествие, в том числе микротравма или технический инцидент, тщательно изучается для определения его первопричины. В качестве непосредственных причин чаще всего выступают недостаточный надзор со стороны руководителей, неверные действия сотрудников или несоблюдение ими требований в области охраны труда и промышленной безопасности, неиспользование средств индивидуальной защиты и т. д. При этом Nordgold в первую очередь заинтересован в поиске системных причин, устранение которых позволит говорить о том, что мы сделали максимум возможного для того, чтобы аналогичные случаи не повторялись.

При разборе несчастного случая строится детальная временная шкала происшествия, проводится подробный анализ основных факторов, приведших к несчастному случаю, и составляется план корректирующих мероприятий с указанием ответственных и сроков выполнения. Часть этих мероприятий может быть распространена на все предприятия Nordgold.

При выявлении опасного действия работника любой руководитель, включая топ-менеджеров, проводит поведенческий аудит безопасности, беседует с работником, чтобы вместе разобраться в причинах возникновения опасной ситуации. В отдельных случаях возможно наступление дисциплинарной ответственности.

Со всеми новыми работниками мы проводим инструктажи и обучаем безопасным приемам работы. Для сотрудников, заступающих на работу после межвахтового отдыха, проводятся внеплановые инструктажи. В процессе таких «тренингов отпускников» работникам напоминают о политике Nordgold в области охраны труда и промышленной безопасности, рассказывают об основных источниках травматизма и происшедших несчастных случаях, а также напоминают об основных мероприятиях, позволяющих контролировать критические риски. Зачастую такой тренинг открывает кто-то из руководителей бизнес-единицы. В максимально доступных для сотрудников местах: в операторских, комнатах отдыха и т. д. размещаются карты оценки рисков, где в иллюстрированной форме представлены основные опасности, а также стандартные процедуры, описывающие безопасный порядок выполнения той или иной операции.

Для формирования у сотрудников культуры безопасной работы перед началом каждой смены руководители предприятий проводят пятиминутки по безопасности с участием всех работников, заступающих на смену. Темы для них выбираются с учетом ситуации на предприятии и регулярно меняются, а сами пятиминутки проходят в формате неформального обсуждения. Также для формирования культуры безопасного поведения в системе премирования сотрудников Nordgold учитывается значение показателя травматизма (LTIFR).

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

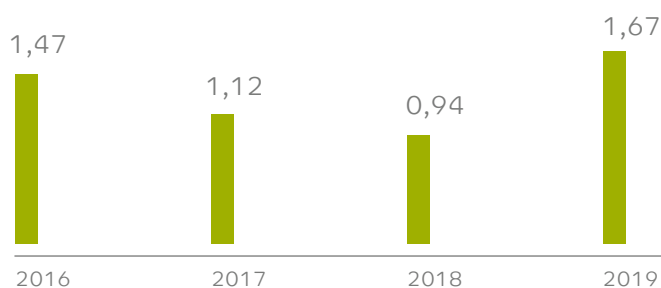
Мы продолжаем работать над внедрением усовершенствованных и более эффективных систем и программ охраны здоровья и промышленной безопасности. На протяжении ряда лет неуклонно снижается коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени, отражающий количество несчастных случаев на миллион рабочих часов (LTIFR). Несмотря на то что в 2019 году в Nordgold зарегистрирован рост количества травм с потерей трудоспособности по сравнению с предыдущим периодом (1,67 против 0,94 в 2018 году), за последние десять лет в Nordgold сформировался устойчивый понижающий тренд по этому показателю.

При этом показатель частоты регистрируемых травм (TRIFR), при расчете которого, помимо смертельных случаев и случаев потери трудоспособности, учитываются также случаи оказания медицинской помощи и перевода на легкий труд, в 2019 году практически не изменился относительно 2018 года (4,75 против 4,59 соответственно).

В 2019 году показатель LTIFR несколько вырос также в подрядных организациях, выполняющих работы на территории предприятий Nordgold (0,98 по сравнению с 0,86 в 2018 году). В то же время показатель TRIFR у подрядчиков снизился с 3,44 в 2018 году до 3,13 в отчетном году.

За последние два года большинство травм (около 70 %) были вызваны механическими травмирующими факторами, еще 15 % составляют травмы, связанные с использованием технологического и вспомогательного транспорта. Подавляющее большинство операций, в ходе которых зафиксированы травмы, не относятся к работам повышенной опасности. Чаще всего травмы получают водители горной, шахтной и вспомогательной техники, а также проходчики и электромонтеры, при этом зачастую это происходит при вспомогательных операциях.

Коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени



Травматизм в 2019 году по рудникам

	Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	Количество случаев потери рабочего времени (LTI)	Коэффициент тяжести травматизма (LTD/LTI)*
Lefa	0	0	0
Bissa/Bouly	0,78	2	22
Тарако	0,73	1	—
Таборный/Гросс	2,12	7	13
Ирокинда	4,74	7	32
Зун-Холба	3,73	4	28
Березитовый	1,16	2	167
Суздаль	2,15	4	85
В целом по Nordgold	1,67	27	46

* Количество дней потери трудоспособности/Количество случаев потери рабочего времени. Без учета переходящих дней с 2019 на 2020 год, если нетрудоспособность не закончилась на 31 декабря 2019 года

К глубокому сожалению, в 2019 году на рудниках Nordgold произошло пять производственных несчастных случаев со смертельным исходом. Погибли три сотрудника Nordgold (на руднике Тарако в I квартале 2019 года, на руднике Ирокинда и на руднике Гросс в IV квартале 2019 года) и два сотрудника подрядных организаций (на руднике Тарако в I квартале 2019 года и на руднике Bissa в IV квартале 2019 года). По этим происшествиям были проведены всесторонние расследования; для предотвращения их повторения были приняты необходимые меры на всех рудниках группы компаний.

ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ

Одной из специфических задач на наших африканских предприятиях является профилактика и лечение малярии. Это угрожающее жизни заболевание передается людям в результате укусов инфицированных самок комаров вида *Anopheles*. По данным ВОЗ, в 2017 году 92 % заболевших малярией и 93 % умерших от малярии проживали в Африканском регионе. Риск инфицирования малярией присутствует в Гвинее и Буркина-Фасо. Он усиливается во время сезона дождей, а также после его завершения. Пик заболеваемости приходится на период с августа по ноябрь, после чего количество обращений идет на спад.

Заболевание поддается профилактике и лечению. Чтобы свести к минимуму воздействие на своих сотрудников и местное население, предприятия Nordgold обеспечивают свободный доступ подверженных заболеванию групп населения к поликлиникам, которые курируют предприятия. Обрабатываются инсектицидами рабочие места и жилые помещения, распыляются специальные средства в зонах стоячих бытовых и промышленных вод. Среди работников распределяются репелленты и противомоскитные сетки, для них проводятся тренинги, где обсуждаются риски заболевания и меры профилактики малярии, распространяются медицинские и информационные материалы. Принятые меры привели к сокращению количества заболеваний в 2019 году на 41 % по сравнению с 2018 годом (2 819 случаев против 4 798 случаев годом ранее).

На руднике Тарако проводится кампания вакцинации всех сотрудников от менингококковой инфекции и гепатита, тесты на ВИЧ/СПИД, ежегодный медицинский осмотр.



Район Амурской области, где находится Березитовый рудник, считается зоной риска заражения клещевым энцефалитом. За вакцинацией персонала на предприятии установлен строгий контроль — каждый сотрудник обязан сделать прививку от энцефалита. Те, кто не прошел вакцинацию, к работе не допускаются. Проводится также акарицидная обработка лесных зон вокруг вахтового поселка. Сотрудникам, которые работают в лесу или близко к нему, работникам энергослужбы, геологам, дорожным рабочим выдаются противоэнцефалитные костюмы. Летом 2019 года 940 человек были привиты от энцефалита. Кроме того, раз в год на рудник приезжает мобильная бригада врачей Тындинской больницы и каждый сотрудник в обязательном порядке проходит бесплатный медосмотр. В 2019 году медосмотры на Березитовом прошли 760 сотрудников. После прохождения углубленного медосмотра, выполнения рекомендаций, лечения большинство людей получают допуск к работе и продолжают трудиться на руднике.

Всего в 2019 году более 7 000 работников Nordgold (88 %) прошли периодические медицинские осмотры.





Окружающая среда



- 60 Управление вопросами рационального природопользования
- 61 Расходы на охрану окружающей среды
- 62 Ответственное водопользование
- 65 Управление отходами
- 66 Земельные ресурсы и биоразнообразие
- 68 Использование опасных веществ
- 69 Выбросы в атмосферный воздух
- 70 Рациональное использование энергии

Будучи промышленной группой компаний, Nordgold осознает, что его деятельность оказывает воздействие на окружающую среду и на локальное биоразнообразие. Мы стремимся постоянно улучшать свои производственные процессы, чтобы минимизировать это негативное влияние.

Наши приоритеты в отношении к окружающей среде включают:

- соблюдение требований природоохранного законодательства;
- выявление, оценку и минимизацию значительных рисков для окружающей среды, а также управление ими;
- определение четких целей по охране окружающей среды, направленных на улучшение соответствующих показателей результативности;
- внедрение, обеспечение соблюдения и регулярное тестирование планов ликвидации аварийных ситуаций;
- внедрение систем рационального природопользования на всех предприятиях Nordgold и обеспечение их соответствия международным стандартам;
- обеспечение соответствия основным требованиям международных норм по использованию цианидов, озоноразрушающих и других опасных веществ.

УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ РАЦИОНАЛЬНОГО ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

В Nordgold действует интегрированная система менеджмента охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, основанная на стандартах ISO14001 и OHSAS18000 (СЭМ). СЭМ — ключевой компонент бизнес-системы Nordgold, что предполагает анализ текущего состояния, определение целей и выделение ресурсов для реализации поставленных задач в области охраны окружающей среды. СЭМ внедрена на всех предприятиях Nordgold и обеспечивает последовательный и целостный подход к управлению экологической безопасностью во всех бизнес-единицах.

Nordgold не проводит сертификацию СЭМ по указанным стандартам, но в своих процедурах и принципах опирается на них и на рамочный стандарт Аудита систем менеджмента ISO 19 000. Один раз в год Nordgold проводит внутренний рейтинговый аудит своих предприятий в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Результаты аудита учитываются в KPI руководителей предприятий.

Политика Nordgold в сфере охраны окружающей среды является публичным документом*, основывается на использовании наилучших доступных технологий и характеризует общие принципы, которые через конкретные мероприятия реализуются в операционной деятельности бизнес-единиц Nordgold.

* http://nordgold.com/upload/Environmental_Policy_ru.pdf

Ответственность за планирование и выполнение мероприятий, направленных на охрану окружающей среды, распределена между экологами на предприятиях, руководителями подразделений и бизнес-единиц, а также менеджментом управляющей компании. (Информация о системе управления вопросами охраны окружающей среды приведена также в разделе «Безопасность труда».)

Для всех посетителей и сотрудников в обязательном порядке проводится инструктаж, включающий в себя правила поведения на руднике, основанные на экологической политике Nordgold и законодательстве страны нахождения (Россия, Казахстан, Гвинея, Буркина-Фасо).

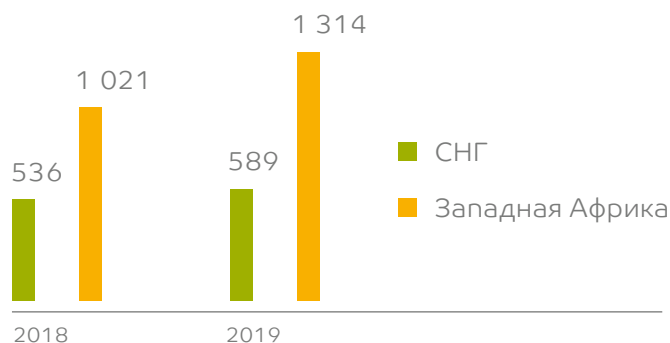
Требования по обязательному соблюдению экологического законодательства страны присутствия включены во все контракты с подрядными организациями, выполняющими работы или оказывающими услуги на производственных площадках Nordgold. Они также несут полную ответственность за надлежащее обращение с отходами, образующимися в процессе проведения таких работ. Контроль за подрядчиками в части соблюдения обязательств по охране окружающей среды лежит на экологах предприятий и руководителях подразделений (служб), в которых выполняют работы подрядные организации. В случае выявления нарушений в рамках экологического контроля они направляют подрядчикам соответствующие предписания.

Также для сотрудников проводится дополнительное обучение, темы и характер выбирает менеджер, отвечающий за вопросы экологии. Так, например, основные темы для Африки — предупреждение пожаров, восстановление флоры, защита и сохранение фауны.

РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Расходы на охрану окружающей среды предусматривают затраты на содержание объектов, обеспечивающих экологическую безопасность, на проведение мониторинга компонентов окружающей среды, разработку проектной и разрешительной документации, обращение с отходами, сохранение биологического разнообразия и др.

Расходы на активности, связанные с охраной окружающей среды, тыс. долларов США



Законодательством стран присутствия Nordgold предусмотрено внесение платы за негативное воздействие на окружающую среду и применение различных штрафных санкций за нарушение экологических нормативов: превышение предельно допустимых концентраций вредных веществ, предельно допустимых выбросов и сбросов, сверхнормативное размещение отходов и т. п. В отчетном году данные платежи не составили сколько-нибудь существенной суммы.

ОТВЕТСТВЕННОЕ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЕ

Жизненно важным природным ресурсом, который используется в технологических и вспомогательных процессах, является вода. Вода применяется для бурения горных пород, переработки руды и пылеподавления. Ее использование тщательно контролируется на всех операциях. Основными источниками водозабора для предприятий Nordgold являются подземные скважины, а также поверхностные воды, в том числе водохранилища.

Nordgold контролирует объемы водозабора природной воды, сброса очищенных сточных вод и минимизирует воздействие на пресноводные экосистемы, организуя на предприятиях рециркуляцию технологической воды. Существенное влияние на ведение сельскохозяйственной деятельности оказывает водозабор с водохранилища Тибан, построенного Nordgold для водоснабжения рудников Bissa и Bouly, и водохранилища Ялго, которое эксплуатирует рудник Тараго. Режим водопользования в засушливый период на этих территориях является предметом переговоров с местными сообществами.

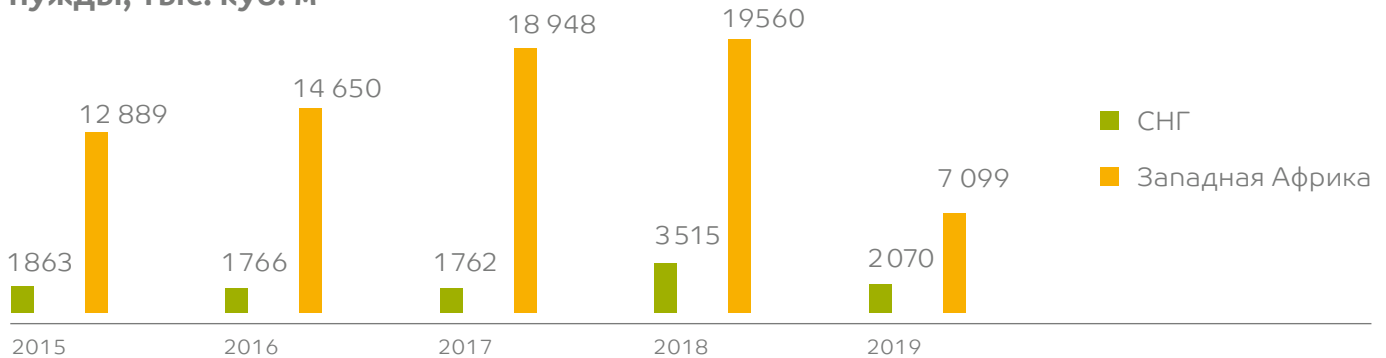
При разработке новых проектов проводится анализ наличия воды с точки зрения ее доступности, рационального использования на разных объектах и с учетом защиты окружающей среды.

Принципиальная схема использования водных ресурсов предприятием



Несмотря на принципиальное сходство технологических схем использования воды, на африканских предприятиях объем потребляемой воды существенно выше в связи с расходом на пылеподавление в сухие периоды и значительным испарением воды в условиях жаркого засушливого климата тропической саванны. Кроме того, вода используется для полива зеленых насаждений, высаживаемых в рамках рекультивации. Следует отметить, что Nordgold не применяет дражную отработку, равно как и отработку россыпей с помощью промприборов и гидромониторов, которые являются источником загрязнения прибрежных территорий и речных акваторий.

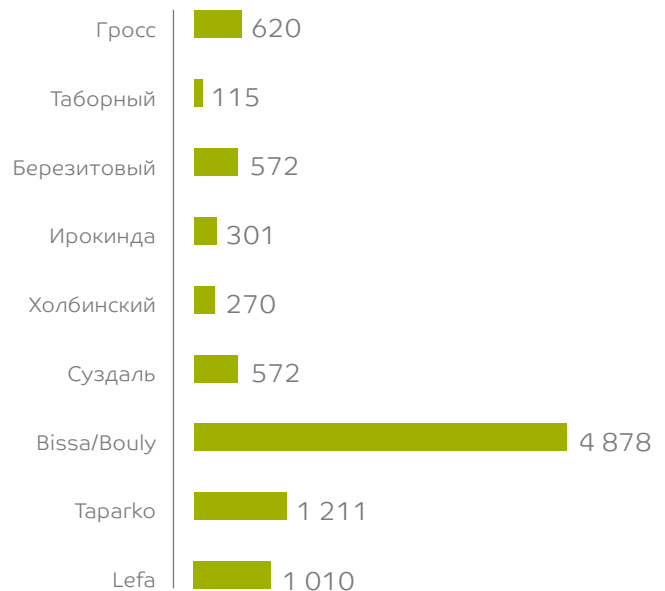
Расход воды на технологические нужды, тыс. куб. м



В 2019 году потребление воды на предприятиях Nordgold значительно сократилось по сравнению с предыдущим периодом в связи с увеличением применения оборотной воды и составило по рудникам в России и Казахстане — более 2 млн куб. м, по африканским активам — более 7 млн куб. м.

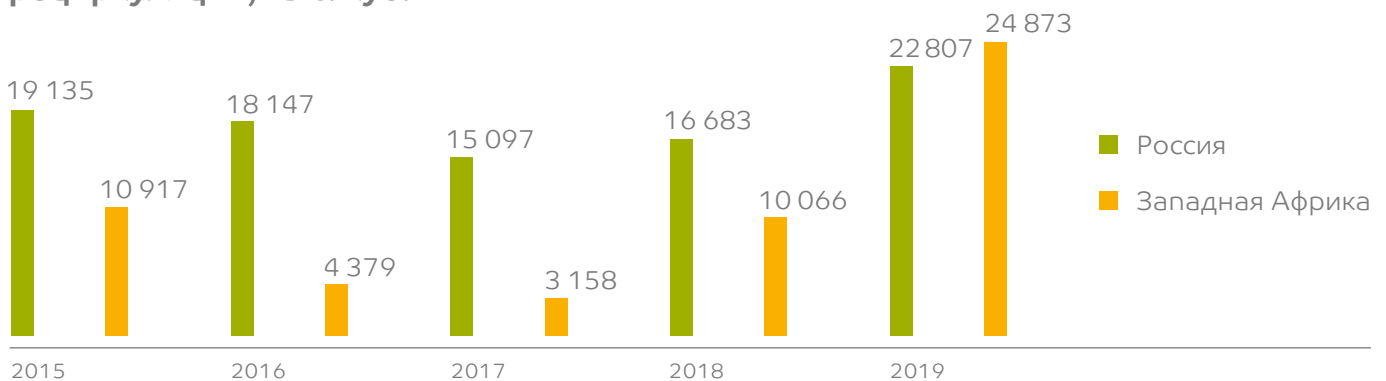
На всех рудниках группы компаний используется оборотная вода, многократно циркулирующая в замкнутой системе. Ее применение в технологических процессах позволяет снизить объем забираемых природных вод, предотвратить их загрязнение и сократить потребление химических реагентов. Такой подход способствует соблюдению постоянно ужесточаемых требований природоохранного законодательства в сфере водопользования, особенно в засушливых и тропических регионах. Вся очищенная вода сбрасывается в водоемы либо хранится в хвостохранилищах. Доля многократно и повторно используемой воды по предприятиям в странах СНГ составила 92 %, по предприятиям в африканских странах — 78 %.

Общий объем забранной воды* с разбивкой по рудникам, тыс. куб. м



* Приведены суммарно поверхностные, подземные воды, карьерные/шахтные воды, собранные осадки, муниципальные системы водоснабжения

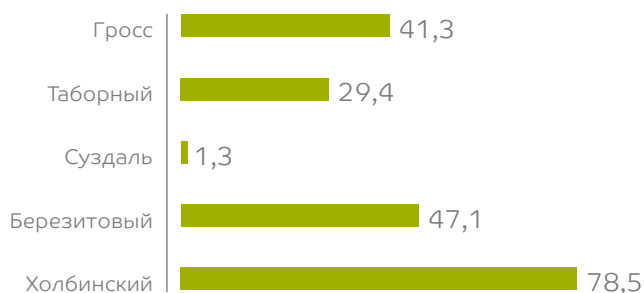
Использование оборотной воды в системах рециркуляции, тыс. куб. м



Остаточное содержание цианидов в сточных водах/шламе контролируется путем ежедневного отбора проб. Территории, примыкающие к хвостохранилищам, находятся под постоянным наблюдением. Так, на руднике Lefa в Гвинее концентрация цианида не превышает 0,017 г/т, что значительно ниже порога присутствия этого вещества, допустимого в соответствии со стандартами ЕС для промышленных сточных вод, сбрасываемых в окружающую среду. Результаты мониторинга регулярно проверяются компетентными государственными органами Гвинее.

На руднике Суздаль в Казахстане в качестве комплексной меры для обеспечения рационального использования водных ресурсов за счет повторного употребления переработанного раствора успешно применяется технология ASTER™. Она основана на применении ряда аэробных бактерий для очистки технологических растворов, содержащих цианид и тиоцианат, что позволяет использовать очищенную воду в системе рециркулирования. Использование бактерий в процессе биоочистки техногенных отходов сводит к минимуму риск проникновения зараженных отходов в грунт и в подземные воды.

Общий объем водоотведения по рудникам СНГ, тыс. куб. м*



* Без учета рудника Ирокинда, где хозяйственно-бытовые стоки не сбрасываются в водные объекты, а свозятся на полигон жидких бытовых отходов.

Объем водоотведения хозяйственно-бытовых стоков на предприятиях Nordgold в СНГ составляет порядка 240–270 тыс. куб. м в год. Для них организованы локальные очистные сооружения. Объем карьерных и шахтных вод составляет 1 000–1 250 тыс. куб. м. Для оценки потенциального воздействия производственных объектов на подземные воды используются наблюдательные скважины.

Предприятия в Африке суммарно за год образуют порядка 110 тыс. куб. м хозяйственно-бытовых сточных вод. Точно зафиксировать объем карьерных вод, которые образуются во влажный сезон на рудниках в Африке, не представляется возможным.

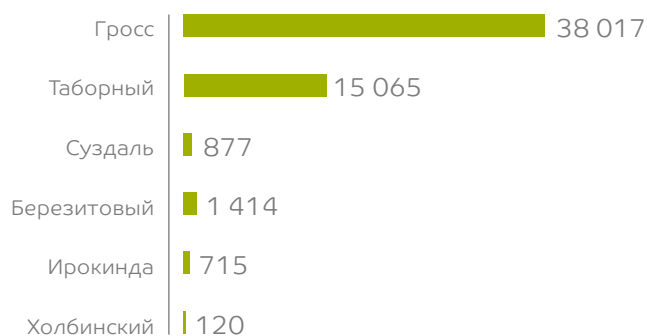


УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

Система экологического менеджмента Nordgold рассматривает эффективное управление отходами в качестве важнейшего фактора влияния компании на окружающую среду. Обработка золоторудных месторождений, как правило, сопровождается нарушением природного ландшафта в результате перемещения больших масс вскрышных пород, которые складываются в отвалах. На последующих этапах переработки руд образуются отходы обогащения (хвосты), для хранения которых также производится изъятие площадей земельных ресурсов.

За последние два года не было зафиксировано утечек на хвостохранилищах под управлением Nordgold. Состояние гидротехнических сооружений и качество подземных вод регулярно контролируется командами шахтной лаборатории. Все хвостохранилища ежедневно осматриваются ответственными сотрудниками, результаты визуальных наблюдений ежедневно регистрируются в специальном журнале. Кроме того, один раз в год хвостохранилища обследуются внешним подрядчиком или представителями государственных надзорных органов, с составлением отчета, содержащего выводы и рекомендации.

Образование отходов в 2019 году, тыс. т



В 2019 году общий объем отходов I–IV класса, находящихся в обращении, включая количество отходов на начало года, количество отходов, образовавшихся за год, а также поступивших от других предприятий, составил 474,94 тыс. т. Объем утилизированных и обезвреженных отходов (I–IV класс), включая отходы, утилизированные и обезвреженные сторонними организациями, — 2,44 тыс. т.

Наиболее значительной по объему категорией отходов в Nordgold являются отходы горных пород. К ним относится добытая вскрышная и пустая порода, а также отходы руды после золотоизвлечения.

На руднике Суздаль действует цех горячего выщелачивания хвостов цианирования. Это второе предприятие в мире, использующее уникальную инновационную технологию извлечения золота из техногенных отходов горнорудной деятельности.

Такие виды отходов, как отработанные ртутные лампы, аккумуляторы, металлолом, резинотехнические изделия, подлежат передаче для обезвреживания или вторичного использования или, как отработанные масла, используются непосредственно на предприятии.

Из состава коммунальных отходов частично извлекаются полезные компоненты, однако основная их масса преимущественно подлежит захоронению на специально оборудованных площадках. В Африке в 2018 году был осуществлен инвестиционный проект по термической утилизации отходов при помощи инсинератора, оснащенного камерой догорания отходящих газов.

В 2019 году рудник Bissa в Буркина-Фасо первым отказался от выдачи сотрудникам питьевой воды в одноразовых пластиковых бутылках, перейдя на многоразовые емкости. Такая мера избавила рудник от 12 т пластиковых отходов в год, или от 360 тыс. одноразовых бутылок. Nordgold контролирует качество воды в круглосуточном режиме, обеспечивая доступ работников к безопасной питьевой воде.

На всех предприятиях Nordgold происходит замена ртутных ламп на современные энергосберегающие светильники, за счет чего снижается количество отходов I класса опасности.

Московский офис Nordgold поддерживает и развивает инициативы зеленого офиса — в принтерных установлены контейнеры для сбора бумаги, в кофе-точках стоят контейнеры для сбора пластика, определены места, куда можно принести батарейки и пластиковые крышки.

Количество отходов, тыс. т

	Объем образованных отходов	Объем неперерабатываемых отходов (исключая горные породы)	Объем вторично использованных (или отправленных на утилизацию) отходов
Суздаль	4,29	3,92	0,37
Березитовый	0,14	0,07	0,07
Ирокинда	362,74	362,41	0,33
Холбинский	52,75	52,49	0,26
Гросс	51,55	51,30	0,31
Таборный	0,39	0,19	0,13
Тарарко	0,94	0,10	0,78
Bissa/Bouly	0,26	0,07	0,20
Lefa	1,87	1,87	0,00
Всего	474,94	472,41	2,44

ЗЕМЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ И БИОРАЗНООБРАЗИЕ

Для того чтобы минимизировать воздействие на локальное биоразнообразие, Nordgold стремится оптимальным образом использовать земельные ресурсы, обеспечивает охрану ландшафтов, а при проведении рекультивации нарушенных земель использует местные грунты. Nordgold также создает условия для восстановления естественного комплекса растительности, соответствующего региональным зональным и высотным условиям.

Суммарная площадь арендованных земель в 2019 году, га



Площади арендованных земель в 2019 году, га

	Площадь
Гросс	1 499
Таборный	1 335
Березитовый	1 145
Ирокинда	365
Холбинский	498
Суздаль	765
Bissa/Bouly	17 071
Тарарко	478
Lefa	2 273

На стадии разведки, эксплуатации и закрытия месторождений последовательно проводится экологическое обоснование хозяйственной деятельности, мониторинг, анализ фоновое и фактического состояния компонентов окружающей среды, оценка воздействия. На предпроектном этапе предусмотрена оценка потенциального воздействия на природные ландшафты, на растительный и животный мир территории и на социально-экологические аспекты (ОВОС).

Nordgold содействует сохранению биоразнообразия и принимает участие в природоохранных проектах, работает над восстановлением популяций различных видов, привычная жизнедеятельность которых была нарушена вследствие негативного воздействия производственных процессов.

Nordgold поддержала проект Всемирного фонда дикой природы (WWF) «Дальневосточный аист — крылатый символ Амура». Фонд констатирует положительную динамику роста популяции и расширения ареала дальневосточного аиста. Этот вид птиц служит индикатором состояния малонарушенных естественных водно-болотных экосистем, являющихся самостоятельным предметом охраны во всем мире. На основании полученных в рамках проекта данных будет разработан комплекс природоохранных мер по защите вида и его местообитаний на северной границе ареала.

С 2017 года иркутский фонд «Снежный барс» ведет изучение популяции снежного барса (ирбиса), редкого млекопитающего из семейства кошачьих, обитающего в труднодоступных горных массивах. Этот вид занесен в Красную книгу Российской Федерации как находящийся под угрозой исчезновения. В настоящее время насчитывается всего около 4 тыс. особей снежного барса, из которых около 200 обитает в России, большей частью на территории Восточного Саяна, в Окинском районе Бурятии.

В рамках изучения снежного барса выясняется численность популяции, места обитания и объекты кормовой базы. На средства целевого гранта от Nordgold фонд провел обследование территории горы Мунку Сардык, западной части хребта Тункинские Гольцы, а также северо-западной части хребта Китайские Гольцы. В местах вероятного появления снежного барса были установлены фотоловушки. В 2018 году на обследуемой территории были зафиксированы шесть особей ирбиса, в том числе три самца, половозрелая самка и два котенка. В 2019 году исследователи фонда обнаружили присутствие барса в новой локации — ущелье Жахой.



На территории Российской Федерации Nordgold компенсирует воздействие на водные биологические ресурсы выпуском молоди рыб. В рамках мероприятий по сохранению и восстановлению водных экосистем Республики Саха (Якутия) рудники Таборный и Гросс каждый год выпускают мальков пеляди в Вилюйское водохранилище. В 2019 году в водохранилище выпустили около 500 тыс. мальков. Инвестиции в данный экологический проект составили почти 1 млн рублей.



В Африке предприятия Nordgold активно борются с опустыниванием территорий, ежегодно высаживают деревья и кустарники местных видов, чтобы восстановить первоначальное состояние территорий, которым был нанесен ущерб (см. подробнее раздел «Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке»).

Во Французской Гвиане в рамках оценки экологического и социального влияния нашего проекта Montagne d'Or мы провели масштабные исследования биоразнообразия. В результате этой работы мы располагаем уникальной информацией об экосистеме данного региона Гвианы, где мы планируем построить рудник, которой не обладают ни экологические организации, ни государственные органы страны.

Nordgold не ведет деятельности на объектах Всемирного природного наследия, на водно-болотных угодьях международного значения, а также на особо охраняемых природных территориях федерального, регионального и местного значения Российской Федерации. В случае нанесения ущерба окружающей среде, который подлежит возмещению в установленном законодательством порядке, Nordgold своевременно производит соответствующие платежи.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПАСНЫХ ВЕЩЕСТВ

К опасным веществам, используемым Nordgold, относятся воспламеняющиеся, взрывоопасные вещества, окисляющие и коррозионно-активные материалы, а также ядовитые вещества. Они включают в том числе горюче-смазочные материалы, взрывчатые вещества и реагенты.

При управлении опасными веществами Nordgold пользуется установленными нормами и правилами охраны труда, промышленной и экологической безопасности. Nordgold не применяет вещества из списка стойких органических загрязнителей, утвержденного Стокгольмской конвенцией.

В процессе переработки золотосодержащей руды во всем мире используются цианистые соединения, токсичные в больших количествах. Цианиды — наиболее безопасная альтернатива многим технологиям, среди которых ртуть является наиболее опасным стойким загрязнителем, аккумулирующимся в экосистемах. Ответственные компании не применяют ртуть уже несколько десятилетий. Цианиды применяются на всех предприятиях Nordgold, за исключением рудника Ирокинда. Они содержатся в составе технологических растворов и в хвостохранилищах. Цианиды токсичны в больших количествах. Основной риск обращения с цианидами связан с процессом их транспортировки. Для снижения этого риска на предприятиях группы компаний перевозят только цианид в твердом виде, в оригинальной заводской упаковке, что обеспечивает более высокий уровень безопасности. Далее цианиды растворяются и используются в системе рециркуляции. Такой режим не только предотвращает попадание этих веществ в окружающую среду, но и позволяет минимизировать количество закупаемых реагентов. При этом остаточные соединения из предыдущего цикла после укрепления растворов до необходимых концентраций поступают в следующий цикл.

Попадание цианидов в прилегающие водные объекты способно привести к изменению их биоценоза. Имеется также потенциальный риск отравления людей, поэтому работа с цианидами на рудниках разрешена только высококвалифицированному персоналу.

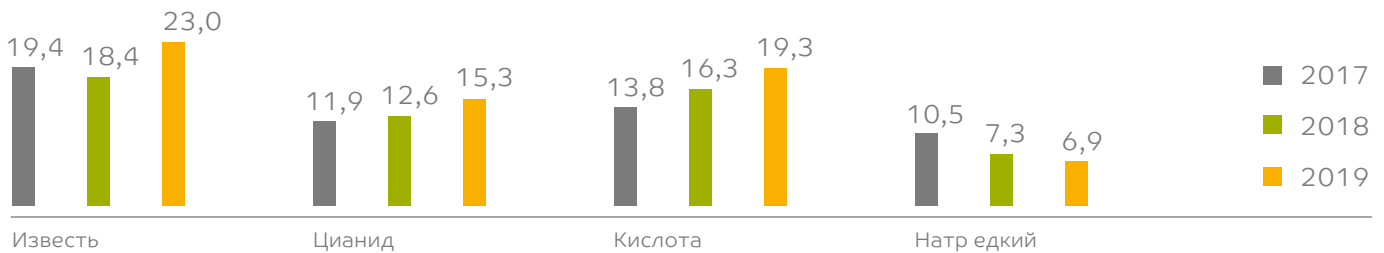
Обращение с цианидами строго контролируется соответствующими органами и регламентируется добровольными отраслевыми соглашениями. В рамках общего подхода Nordgold к вопросам охраны окружающей среды мы стремимся привести нашу практику обращения с цианидами в соответствие с требованиями Международного кодекса использования цианида*, разработанного многосторонним руководящим комитетом под руководством Программы ООН по окружающей среде и Международным советом по металлам и окружающей среде. В частности, мы внедрили регламент по обращению с опасными веществами и материалами, который распространяется на вопросы идентификации, маркировки и управления рисками, связанными с операциями с такими веществами, включая цианид. Для определения степени соответствия требованиям кодекса на предприятиях предусмотрена процедура самооценки. В рамках ежегодного рейтингового аудита на всех предприятиях проводится контроль на соответствие внутреннему регламенту Nordgold.

Рост в среднем на 22 % потребления реагентов в 2019 году вызван увеличением объемов производства в результате ввода в эксплуатацию нового предприятия — рудника Гросс. В то же время на руднике Суздаль в результате изменения в технологической

* International Cyanide Management Code®.

схеме в три раза сократилось потребление едкого натра (1 127,8 т в 2019 году против 3 465 т годом ранее), что повлияло на динамику этого показателя в отчетном году в целом по группе компаний.

Суммарное потребление реагентов, тыс. т



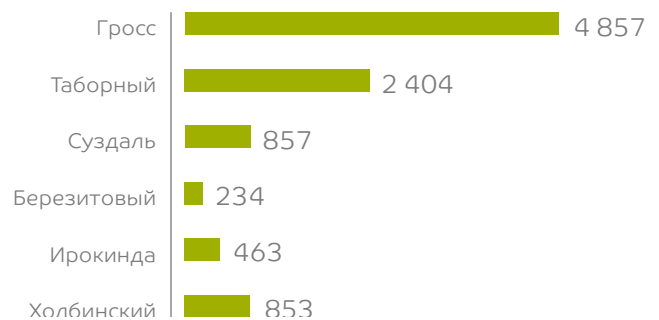
ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ

Добыча золотосодержащей руды оказывает влияние на состояние атмосферного воздуха. Пыль — один из наиболее значительных выбросов в результате деятельности предприятий Nordgold. Основным источником пыления являются процессы добычи, дробления, складирования и транспортировки руды. Особенно высокий уровень пыления наблюдается на африканских рудниках во время сухого сезона.

К числу источников загрязнения атмосферного воздуха относятся также выбросы ТЭЦ и котельных, работа оборудования золотоизвлекающих фабрик, горнодобывающей и автотранспортной техники. Nordgold проводит измерения и контролирует выбросы загрязняющих веществ в соответствии с действующими нормами природоохранного законодательства. Группа компаний минимизирует воздействие на атмосферный воздух, используя полив автодорог, системы пылеподавления на оборудовании для измельчения руды и системы газоочистки.

Основные прямые выбросы парниковых газов образуются при производстве электроэнергии на электростанциях и котельных, которые используют углеродное топливо, а также в результате работы автотранспорта и горной техники. На предприятиях ведется ежеквартальная и ежегодная отчетность по выбросам парниковых газов. В 2019 году была утверждена новая методика расчета выбросов, основанная на учете потребленного углеводородного топлива*. В этой связи в данном отчете принято решение отказаться от сравнения динамики выбросов по сравнению с предыдущим периодом. Общий объем выбросов парниковых газов в 2019 году по всем предприятиям составил 1 000 тыс. т CO₂-экв. Увеличение выбросов, как правило, связано с запуском новых производственных площадок рудника и увеличением объема вскрышных работ.

Всего выбросов в атмосферу в 2019 году, т



Прямые выбросы парниковых газов в 2019 году, тыс. т CO₂-экв.



* Расчет выбросов парниковых газов, включая парниковые газы от сжигания топлива автомобильным транспортом, выполнен в соответствии с приказом Минприроды России от 30.06.2015 № 300, ГОСТ Р 57262-2016 и Руководящими принципами МГЭИК (Межправительственной группы экспертов по изменению климата).

Сокращению выбросов и общему снижению воздействия на окружающую среду способствует внедрение лучших операционных практик.

Мероприятие

Экологический эффект

Изучается проект строительства солнечной электростанции на руднике Bissa

Сокращение годового потребления горючего топлива на 6,4 млн л и объема выбросов CO₂ на 18 тыс. т

Внедрение системы контроля расхода топлива и ГСМ OMNICOММ и системы диспетчеризации горной техники WENCO

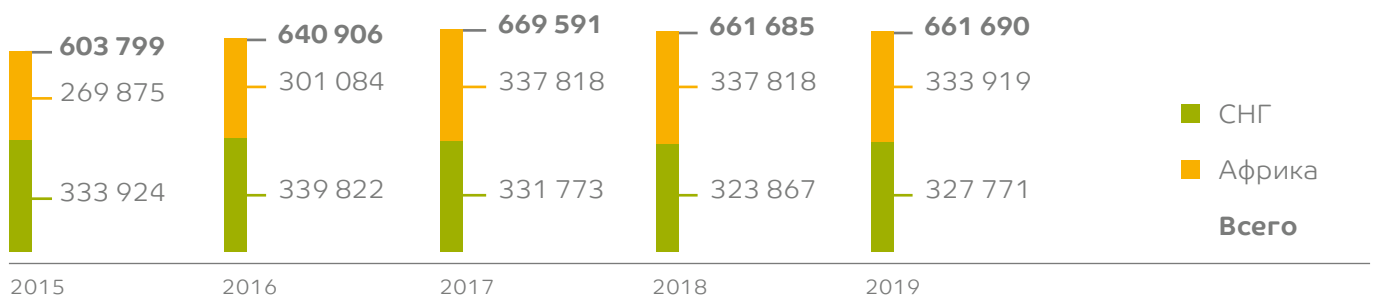
Сокращение расхода топлива на 1 % и сроков межремонтного пробега горной техники, повышение безопасности работ

Посадку деревьев в странах Западной Африки Nordgold рассматривает в том числе как инструмент для компенсации выбросов, который позволяет ей уменьшить свой углеродный след и продолжить движение в направлении углеродной нейтральности.

РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭНЕРГИИ

Добыча и переработка золота связаны со значительным потреблением электроэнергии. Ответственное отношение к потреблению энергии на предприятиях Nordgold является одним из важных направлений в области охраны окружающей среды. Nordgold постоянно работает над энергосбережением и улучшением показателей собственных электростанций. Потребление энергии на предприятиях в 2019 году осталось на уровне предыдущего года.

Общее потребление энергии, МВт*ч

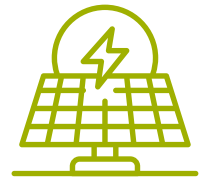


В структуре энергопотребления российских активов и рудника в Казахстане основную долю (94%) занимает электроснабжение от внешних поставщиков. Эти предприятия подключены к национальным электрическим сетям и покупают электроэнергию на оптовом рынке электроэнергии. Исключением являются рудники Гросс и Таборный в Якутии, где для производства электроэнергии используются уголь, дизельное топливо и мазут, которые закупаются на товарной бирже. Выработку тепловой и электрической мощности для производственных нужд и теплоснабжения здесь осуществляет вновь построенная угольная ТЭЦ 16 МВт. В 2019 году продолжались пусконаладочные работы на основном и вспомогательном оборудовании станции.

Если на предприятиях, расположенных в СНГ, доля собственной генерации не превышает 6%, то на африканских рудниках электроснабжение от внешних поставщиков практически отсутствует и вся электроэнергия производится на собственных

дизельных электростанциях. Чтобы обеспечить свои собственные потребности в электроэнергии, рудники Bissa-Vouly, Tarako и Lefa закупают дизельное топливо и мазут у специализированных поставщиков. С учетом климатических особенностей этого региона на предприятиях в странах Западной Африки отсутствует выработка тепла и центральное отопление, зато активно развивается альтернативная энергетика.

Nordgold рассматривает возможность строительства солнечной электростанции мощностью 13 МВт, а также системы солнечных батарей для хранения электроэнергии на рудниках Bissa и Vouly в Буркина-Фасо. Солнечная электростанция могла бы обеспечить долю возобновляемой энергии в 20% от общего объема энергопроизводства рудника.



Новый проект Nordgold Montagne d'Or на северо-западе Французской Гвианы также предусматривает солнечную генерацию.

Производство и потребление электроэнергии, МВт*ч

Регион	2015	2016	2017	2018	2019
Потребление электроэнергии					
СНГ	333 924	339 822	331 773	323 867	327 771
Африка	269 875	301 084	337 818	337 818*	333 919
Всего	603 799	640 906	669 591	661 685	661 690
Собственная генерация электроэнергии					
СНГ	15 325	15 868	17 911	18 986	19 040
Африка	268 769	301 084	337 818	284 443	300 769
Всего	284 094	316 952	355 729	303 429	319 809
Электроснабжение от внешних поставщиков					
СНГ	318 599	323 954	313 862	323 867	308 769
Африка	1 106	—	—	—	—
Всего	319 705	323 954	313 862	323 867	308 769
Генерация тепла					
СНГ	100 566	115 667	93 497	122 462	142 379
Африка	—	—	—	—	—
Центральное отопление от внешних поставщиков					
СНГ	—	—	925	—	—
Африка	—	—	—	—	—

* Данные за 2018 год приведены по 2017 году.

На предприятиях Nordgold ежегодно внедряются энергоэффективные технологии, осуществляются меры по энергосбережению и рациональному использованию энергии. Все сотрудники ориентированы на более эффективное использование оборудования для выработки электроэнергии, на снижение потребления энергии за счет применения эффективных технологий. Проводится обучение персонала вопросам энергопотребления.



Сотрудники

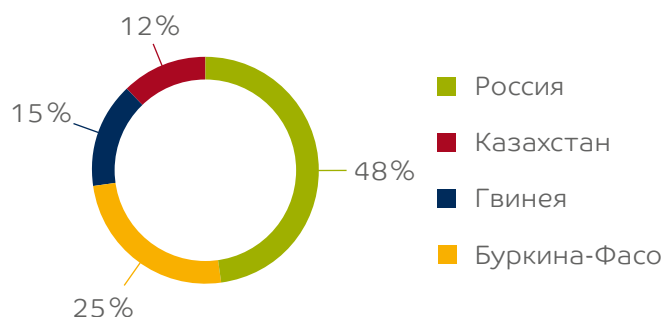


- 74 Численность и разнообразие
- 76 Управление человеческими ресурсами
- 78 Подбор и продвижение персонала
- 80 Обучение и развитие
- 81 Оплата труда и мотивация
- 82 Обеспечение права на свободу ассоциации, трудовых прав и прав человека
- 82 Взаимодействие с сотрудниками и получение обратной связи
- 84 Корпоративная культура
- 85 Условия труда и социальные стандарты

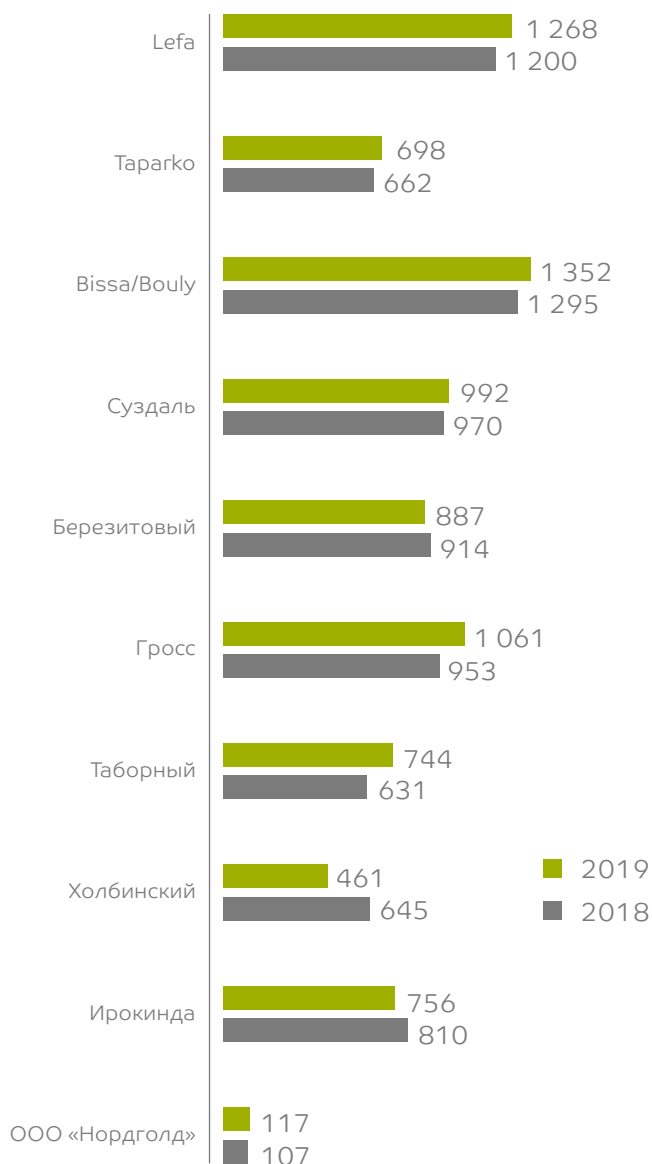
ЧИСЛЕННОСТЬ И РАЗНООБРАЗИЕ

В 2019 году численность работников Nordgold незначительно выросла (+1,8%) и составила 8 332 человека, в том числе 8 284 постоянных работника и 48 временных. Преобладающее число занятых (48%) приходится на Россию, где расположены пять из десяти действующих рудников, чуть менее трети — на африканские предприятия, 12% — на Казахстан. Nordgold является международной группой компаний, в ней работают представители 38 национальностей.

Численность персонала в разбивке по основным регионам присутствия, %



Распределение работников по рудникам на конец года, человек

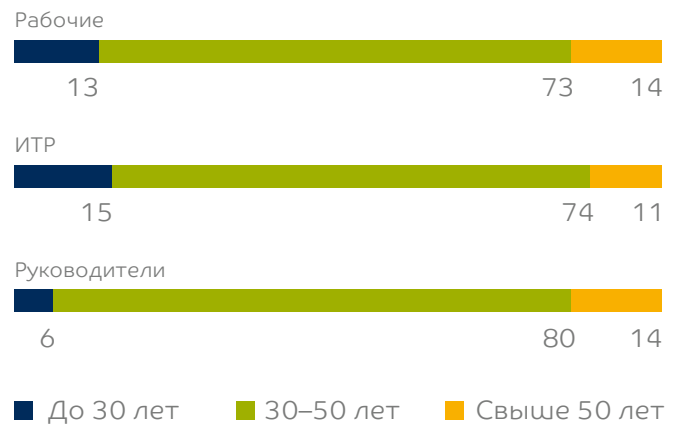


Доля женщин среди работников составляет 6 %, что объясняется как спецификой горнодобывающей отрасли, так и преимущественно вахтовым методом организации работ на многих предприятиях Nordgold. В отчетном году количество женщин выросло среди руководителей (с 37 до 43) и среди инженерно-технических работников (с 234 до 278). Доля женщин среди рабочих незначительно сократилась. Одна женщина также входит в число семи высших должностных лиц Nordgold, включая генерального директора и его прямых подчиненных. Шестеро руководителей из этой категории относятся к возрастной группе «30–50 лет».

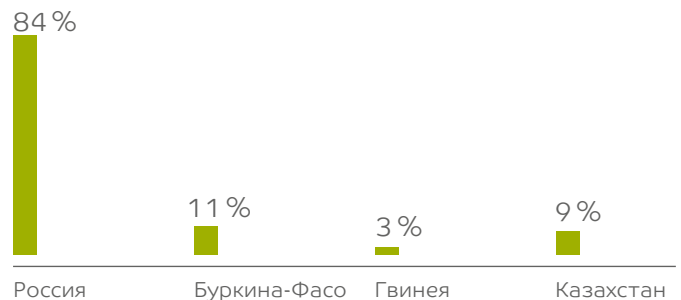
В эту же возрастную группу входят и 73 % сотрудников. Младшая (до 30 лет) и старшая (свыше 50 лет) возрастные группы представлены примерно в равном соотношении: 13 % и 14 % сотрудников соответственно. Соотношение возрастных групп практически не изменилось по сравнению с предыдущим периодом, средний возраст работающих в Nordgold составил 39,58 лет (39,31 в 2018 году).

За отчетный период на работу в Nordgold был принят 1541 новый сотрудник. Общая текучесть кадров в 2019 году составила 19,9 %. Наибольший процент текучести (29,3 %) был отмечен на российских предприятиях, что связано с уменьшением объема производства на ряде предприятий. Нежелательная текучесть составила 11 % в целом по компании.

Распределение работников по категориям и по возрасту на конец года, %



Нежелательная текучесть, 2019 год



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В Nordgold принята и ежегодно обновляется стратегия управления персоналом. Стратегия предполагает работу по привлечению и удержанию талантов, развитию кадрового потенциала и корпоративной культуры. Мы стремимся повысить эффективность как самой группы компаний, так и эффективность системы управления персоналом.

Удержание и привлечение талантов

В 2019 году в Nordgold было привлечено около 1 500 новых сотрудников.

При этом наполненность операционного штата составляла не менее 98%, а уровень нежелательной текучести не превышал 11%, что является достаточно высоким показателем для организации, работающей в труднодоступных местах по вахтовому методу. Для привлечения и удержания работников мы используем следующие инструменты:

- Система вознаграждения, поощряющая результативность в выполнении поставленных целей, высокую квалификацию и высокую производительность, наличие более одной профессии и кросс-функциональных навыков.
- Социально-бытовой стандарт, обеспечивающий комфортные условия проживания в вахтовых поселках, безопасную и качественную организацию рабочих мест, условия для здорового образа жизни, спорта и досуга работников.
- Программы профессионального развития, карьерного продвижения и перемещения сотрудников между разными производственными площадками Nordgold.
- Привлекательный социальный пакет, включающий конкурентоспособное вознаграждение, набор льгот, систему обучения, карьерные перспективы и благоприятную корпоративную культуру.

Развитие кадрового потенциала

Мы работаем над тем, чтобы все категории персонала Nordgold соответствовали высоким профессиональным стандартам, развиваем потенциал сотрудников для решения новых задач и освоения новых технологий, обеспечиваем наличие резерва на замещение всех ключевых должностей. Для достижения этих целей в Nordgold работают следующие программы:

- развитие ключевой технической экспертизы;
- развитие управленческих и лидерских навыков топ менеджмента, руководителей бизнес-единиц и линейного менеджмента;
- развитие профессиональных компетенций и навыков личной эффективности работников всех функций;
- обучение иностранным языкам;
- система электронного обучения внутренним рабочим процессам и стандартам;
- индивидуальные планы развития.

На наших африканских активах особое внимание мы уделяем подготовке профессиональных и руководящих кадров из числа национальных специалистов для замены иностранного персонала. Для национальных сотрудников уровня линейных руководителей и резервистов на их позиции действует программа «Перспектива». 43 сотрудника уже завершили подготовку по этой программе, еще 80 продолжают занятия в настоящее время. 85 сотрудников с высоким потенциалом входят в программу кадрового резерва, в рамках которой проводится их подготовка на ключевые управленческие роли в организации. В 2020 году планируется запустить программу для супервайзеров Steps для 112 сотрудников из числа национальных кадров. В регионах со слаборазвитой образовательной системой повышаем уровень грамотности работников.

Развитие корпоративной культуры

Создание позитивной организационной культуры на основе высоких этических стандартов поведения и таких корпоративных ценностей, как уважение, безопасность, эффективность и сотрудничество, является залогом комфортной работы сотрудников, нацеленной на достижение задач бизнеса и генерации идей для постоянного совершенствования.

Мы гордимся нашей способностью объединять различные культуры и практики. Мы не только находим общий язык между собой, но и учимся друг у друга и делаем все возможное, чтобы вместе достигать поставленных целей.

Корпоративная культура Nordgold опирается на понимание того, что все наши сотрудники — это часть одной команды, сплоченной вокруг общей цели и разделяющей общие ценности. Мы — большая и дружная международная команда, где каждый несет ответственность за конечный результат. Благодаря этому мы добиваемся успеха там, где другие не смогли бы.



Эффективность организации и системы управления персоналом

Nordgold стремится быть эффективной организацией, разумно и ответственно использующей имеющиеся ресурсы и постоянно повышающей свою производительность. Nordgold внедрил плоскую организационную структуру, состоящую всего из четырех уровней подчинения на уровне бизнес-единицы и семи уровней от рабочего до генерального директора. В Nordgold используется стандартный организационный формат, и различия между активами касаются только технологии и производственных процессов. Nordgold жестко контролирует численность персонала, внедряет электронные системы контроля рабочего времени.

В сочетании с вводом новых мощностей такой подход обеспечил рост производительности труда в унциях на одного работника за 2019 год в размере 16%, а в тоннах переработанной руды на одного работника — 26%. При этом затраты Nordgold на персонал из расчета на 1 унцию снизились на 10%.

В условиях высокой географической распределенности производства служба управления персоналом внедряет электронные сервисы для сотрудников и руководителей, использует автоматизированные системы поддержки ключевых процессов найма, оплаты труда, постановки целей и обучения.

ПОДБОР И ПРОДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА



Мы стремимся быть лучшим работодателем в тех регионах, где мы работаем, и нанимать лучших специалистов в отрасли. Мы отвергаем любые формы дискриминации при подборе персонала и в первую очередь оцениваем профессиональные компетенции кандидатов, их мотивацию и потенциал для дальнейшего роста. Для нас важно, чтобы сотрудники Nordgold не только выполняли свои обязанности, но и разделяли наши ценности, были способны реализовать свои профессиональные амбиции. Мы стараемся сделать собеседование и процесс оценки объективными и прозрачными для всех заинтересованных сторон.

У сотрудников Nordgold есть возможность развиваться в рамках группы компаний, переходить на должности с другими обязанностями, в других странах или регионах. В рамках программы «Самовыдвижение» любой сотрудник, проработавший в Nordgold не менее полутора лет, может выдвинуть свою кандидатуру на любую открытую вакансию или в кадровый резерв. Информация об открытых вакансиях доступна на информационных досках, в отделе персонала каждого рудника, а также на карьерном сайте компании www.nordgoldjobs.com.

В 2019 году в программе «Самовыдвижение» приняли участие 244 сотрудника, что на 7% больше, чем в 2018 году. Каждый четвертый откликнувшийся получил новое назначение, остальные сотрудники — обратную связь и рекомендации по корректировке индивидуальных планов развития, которые помогут развить недостающие компетенции и получить желаемое назначение в будущем.

Для развития молодых профессионалов в области горнодобывающей промышленности в Nordgold запущена программа Fast Track. Она открывает хорошие карьерные перспективы для начинающих специалистов в области горного дела, геологии, металлургии и ремонта горной техники, имеющих диплом, подтверждающий требуемую квалификацию, опыт работы в отрасли от полутора лет, а также сильные лидерские и аналитические способности. Рассчитанная на три года программа позволяет претендентам глубже изучить свою профессию, вникнуть в работу ключевых служб предприятий Nordgold, а в случае успешного завершения — занять руководящую должность.

Создание максимальных возможностей для местного населения — одна из приоритетных задач на африканских предприятиях Nordgold. Многие ключевые должности на рудниках занимают проявившие себя работники из числа местных жителей.

Для адаптации новых работников внедрен электронный инструмент, который позволяет быстро познакомиться с предприятием, узнать о нашем бизнесе и используемой технологии производства, сформировать план действий на первые дни и список ключевых сотрудников, получить задачи на испытательный срок и оперативную обратную связь от руководителя.

В 2019 году 11% наших сотрудников по всему миру получили новые назначения внутри Nordgold (9% в 2018 году).

В 2020 году мы планируем продолжить работу в этом направлении. Новый инструмент «Мой карьерный путь» позволит наглядно продемонстрировать варианты развития карьеры для каждого сотрудника. Любой желающий сможет построить кратчайший маршрут с текущей позиции до должности, которую он планирует занять, а также получить перечень необходимых компетенций, которыми необходимо обладать для каждого следующего карьерного шага.



Чтобы оценить текущую деятельность сотрудников, определить их потенциал для развития и продвижения, отобрать потенциальных кандидатов на ключевые должности, в Nordgold проходят регулярные совещания по кадровым вопросам в формате «кадровый комитет». Для каждого сотрудника с высоким потенциалом разрабатывается индивидуальный план развития, а резервисты на ключевые должности включаются в корпоративные управленческие программы развития.

При представлении сотрудника на кадровом комитете его руководитель пользуется результатами обратной связи, полученной по методике «360°». Опрос позволяет получить развернутую структурированную информацию по ценностям и компетенциям данного сотрудника от людей, которые взаимодействуют с ним на разных уровнях (самооценка, руководители, коллеги, подчиненные, внутренние и внешние клиенты). По результатам этой оценки может быть проведена корректировка поведения сотрудника, выявлены области для его развития и составлен индивидуальный план развития, принимается решение о премировании и индексации его заработной платы. Оценка «Обратная связь 360°» распространяется на всех штатных специалистов (ИТР) и руководителей.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Мы понимаем, что успех Nordgold напрямую зависит от профессионализма и приверженности тех, кто у нас работает. Только продолжая инвестировать в наших сотрудников, предлагая им четкие и реалистичные возможности для развития карьеры, а также эффективные инструменты для их достижения, мы можем создать условия для командной работы и взаимного уважения.

В 2019 году доля сотрудников, которые получили новые знания и навыки через программы обучения, выросла до 71 % по сравнению с 67 % годом ранее.

71 % сотрудников приняли участие в программах обучения и развития.



В 2019 году Nordgold на 23 % увеличил объем инвестиций в программу развития персонала, что составило приблизительно 4,8 млн долларов США (3,9 млн в 2018 году). Среднегодовое количество часов обучения в расчете на одного сотрудника в отчетном году составило 27 часов.

На всех предприятиях Nordgold успешно запущены корпоративные программы развития руководителей разного уровня. Программа «Больше Чем Золото» ориентирована на топ-руководителей предприятий и их преемников и реализуется в партнерстве с компанией PwC. Программа предусматривает пять обучающих сессий общей продолжительностью 20 учебных дней. В 2019 году обучение прошли 76 руководителей со всех предприятий Nordgold. В 2020 году планируется включить в нее всех сотрудников, попадающих в целевую группу (161 человек).

Получила продолжение программа обучения линейных руководителей и их преемников «Перспектива», запущенная в конце 2018 года. В отчетном году в программе принял участие 91 менеджер с африканских предприятий Nordgold, а также 70 менеджеров с предприятий России и Казахстана. Программа направлена на развитие лидерских навыков руководителей, а также на изучение стандартных управленческих процессов, внедренных в Nordgold. Она состоит из обучающих тренинговых сессий и коротких практикумов, на которых участники дополнительно отработывают свои навыки и обсуждают наиболее сложные вопросы.

Уже на протяжении трех лет в Nordgold проводится программа развития топ-руководителей Nordgold Executive Program. В 2019 году участники программы получили возможность познакомиться с лучшими мировыми практиками компаний горнодобывающей отрасли. Они посмотрели, каким образом применяются передовые технологические решения в организации производства на предприятиях компаний Barrick и Newmont в Перу, а также компаний Hecla и GoldCorp в Канаде. Группа руководителей также посетила предприятия корпорации Toyota Corporation с целью изучения инструментов «бережливого производства» и «6 сигм». По итогам данных визитов был инициирован ряд проектов, способствующих повышению эффективности, для реализации на предприятиях Nordgold.

В 2019 году одним из приоритетных проектов было развитие внутренней онлайн-платформы обучения сотрудников «Nordgold Академия» (около 2 400 пользователей). Платформа используется для получения новых знаний, развития компетенций и навыков сотрудников в рамках своей профессии и не только. Формат коротких видеокурсов с интерактивными вопросами позволяет быстрее усваивать материал и применять полученные знания на практике. В распоряжении пользователей — обучающие материалы, учебные пособия, описания стандартных операционных процедур и другие материалы. Онлайн-курсы доступны слушателям в любое время с любого типа устройств, в том числе в режиме офлайн. На главной странице отображается статистика по пройденным материалам, а также информация о прогрессе в обучении. В 2020 году планируется дальнейшее развитие платформы в области ее функциональности, повышения охвата пользователей и разработки онлайн-курсов по наиболее востребованным направлениям.

Среди приоритетных проектов в области развития технических компетенций сотрудников выделяются следующие:

- Строительство Центра технического обучения на руднике Lefa (открытие в III квартале 2020 года).
- Программа обучения сотрудников дирекции по минеральным ресурсам и горно-технического отдела новым стандартам моделирования и горного планирования. Программа сформирована в 2019 году по итогам детальной оценки сотрудников данных служб (157 человек).
- Продолжение программы «Горная академия» по распространению лучших производственных практик на участках с подземным способом добычи руды и подготовке внутренних тренеров для передачи знаний. В 2020 году проект планируется к запуску также на предприятиях с открытым способом добычи.
- Подготовка к запуску в 2020 году программы обучения ремонтного персонала с целью повышения качества обслуживания горной техники.

ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ

Действующая в Nordgold система оплаты труда и премирования предназначена для поощрения сотрудников за их вклад в достижение высоких производственных целей. Мы предлагаем работникам достойную заработную плату, соответствующую уровню рынка. Для обеспечения сбалансированной, справедливой и конкурентоспособной оплаты труда мы регулярно анализируем уровень заработной платы во всех регионах присутствия. На каждом предприятии заработные платы ежегодно пересматриваются.

Мы также выплачиваем премии и другие денежные вознаграждения за достижение высоких производственных и финансовых показателей. Вознаграждение сотрудников производится пропорционально их личным показателям, а также показателям отделов и бизнес-подразделений. Чем больше перевыполнение плана, тем выше заработная плата, причем для отдельных категорий рабочего персонала заработок не имеет верхней границы.

Мы стремимся обеспечить прозрачность и доходчивость системы вознаграждения для каждого работника. Подходы к начислению заработной платы и принципы премирования четко определены и описаны во внутренних документах каждой бизнес-единицы. Базовые ставки женщин и базовые ставки мужчин для каждой категории сотрудников по регионам/странам осуществления деятельности не отличаются, так как ставки по единой должности унифицированы на всех предприятиях.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА НА СВОБОДУ АССОЦИАЦИИ, ТРУДОВЫХ ПРАВ И ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Мы решаем сложные вопросы и споры путем конструктивного диалога и переговоров, которые служат основой для поиска взаимовыгодных решений в каждом конкретном случае. Nordgold не препятствует деятельности профсоюзных организаций на своих предприятиях, но и не инициирует их создание, уважая право работников на свободу ассоциации. На рудниках Tараrko, Bissa, Lefa и Суздаль действуют профсоюзы. Коллективные договоры распространяются на 100 % локальных работников этих предприятий. В соответствии с коллективными договорами ежегодно проводятся переговоры о спектре вопросов, волнующих персонал, от медицинской политики и обучения до оплаты труда.

1 января 2019 года вступил в силу обновленный коллективный договор казахстанского рудника Nordgold Суздаль. В новом документе изменился подход к ежегодной индексации заработных плат, и работники, которые получают заработную плату ниже рыночной, могут получить больший процент повышения, чем средний по предприятию. Также, согласно обновленному коллективному договору, работникам, занятым на участках с вредными и опасными условиями труда, установлены доплаты к должностному окладу. Кроме того, на предприятии введен ряд дополнительных льгот.



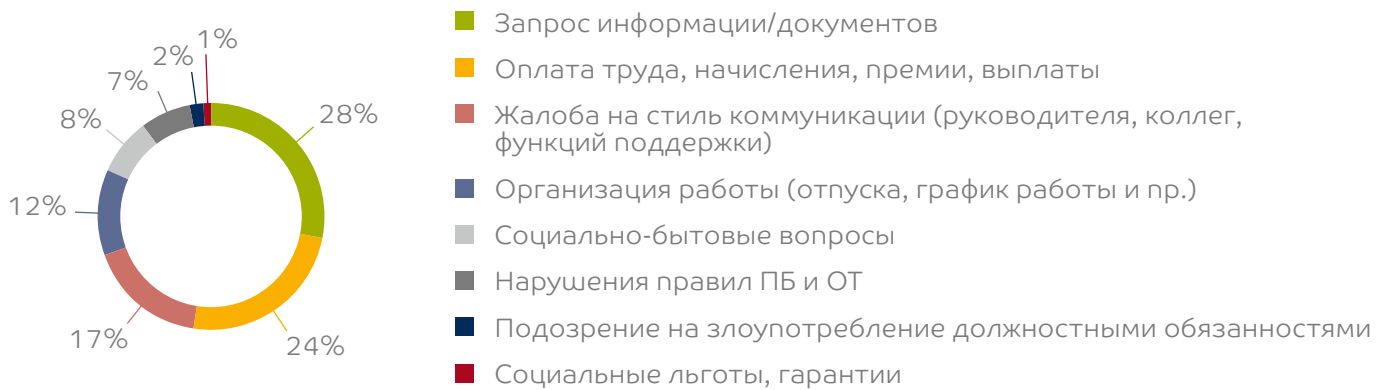
На каждом из наших рудников мы предоставляем работникам жилье, питание, медицинское обслуживание, коммунальные услуги, транспорт, места отдыха и развлечения, возможности для занятий спортом. Условия и стандарты труда сотрудников Nordgold регламентированы в программе «Социальные стандарты и качество жизни», направленной на повышение привлекательности рабочих мест.

Специфика отрасли состоит в том, что срок службы золотодобывающих предприятий ограничен. Группа компаний ценит специалистов, работающих на этих предприятиях, знакомых с корпоративной культурой Nordgold, и в случае необходимости старается предложить им работу на других рудниках. В то же время ведется постоянная работа по наращиванию запасов на существующих предприятиях и поиску новых месторождений.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОТРУДНИКАМИ И ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

На протяжении многих лет одним из наиболее эффективных каналов связи сотрудников с руководством Nordgold остается «Горячая линия HR». Любой работник может позвонить по бесплатному номеру телефона, отправить сообщение на специальный адрес электронной почты или через форму обратной связи в интранете. Звонки по телефону и посещения сайта обрабатываются на конфиденциальной основе, звонки не записываются и не отслеживаются.

«Горячая линия HR», статистика обращений в 2019 году



Горячая линия позволяет сигнализировать о любых серьезных нарушениях. Это могут быть и такие более личные вопросы, как дискриминация, грубое обращение или домогательства, а также ситуации, связанные с угрозой здоровью и безопасности или ущербом окружающей среде. На каждую жалобу в обязательном порядке дается ответ. В случае многократных обращений по поводу одной и той же проблемы руководство берет ее на контроль до полного и окончательного решения.

Для оценки уровня вовлеченности Nordgold ежегодно проводит опрос мнений сотрудников, который также является важным источником информации об интересах и ожиданиях персонала (подробнее см. раздел «Корпоративная культура»).

В Nordgold действует корпоративная социальная сеть Nordgold Info. Скачав мобильное приложение, сотрудники могут оперативно узнавать о последних событиях в группе компаний, общаться с коллегами в тематических чатах и посредством личных сообщений, участвовать в опросах, а также задавать вопросы напрямую любому из директоров. Ответы руководства печатаются в корпоративной газете Nordgold. Мобильная версия сайта газеты также доступна через приложение.

Каждый сотрудник может подать заявление в комитет по этике. Каждое такое обращение внимательно рассматривается, после чего комитет принимает решение и дает ответ в письменной форме.

Открытость и честность служат основой профессиональных отношений в Nordgold. Мы проводим регулярные встречи между работниками и руководством в каждом бизнес-подразделении. Постоянный диалог позволяет каждому работнику получить непосредственный отзыв начальства относительно выполняемой им работы, профессионального развития и перспектив карьерного роста.



Руководство Nordgold проводит регулярные личные встречи с персоналом. В феврале 2019 года состоялась видеоконференция, на которой сотрудники Таборного и Гросса задали свыше 50 вопросов генеральному директору Nordgold Николаю Зеленскому. Обсуждались такие темы, как промышленная безопасность и социально-бытовые условия труда, уровень вовлеченности, геологоразведка и новые проекты. А в конце февраля группа директоров Nordgold посетила рудник Суздаль. В ходе визита гости обсудили текущую ситуацию на металлургическом заводе и стратегический план развития предприятия, запасы и программу дальнейшей автоматизации процессов, а также ответили на вопросы, волнующие сотрудников. В числе наиболее обсуждаемых на Суздале тем — возможное изменение режима работы вахтовым методом «30 дней через 30». В процессе обсуждения на месте было также принято решение о приобретении дополнительного подземного транспорта, необходимого для эвакуации персонала в случае нештатной ситуации. В конструктивном ключе прошла встреча генерального директора с коллективом африканского рудника Bissa-Vouly в марте 2019 года.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

С 2015 года Nordgold ежегодно проводит опрос мнений сотрудников, оценивая их вовлеченность, лояльность, нацеленность на достижение результатов. В процессе опроса сотрудники имеют возможность выразить свое отношение к Nordgold, дать оценку процессам, происходящим на предприятиях, представить предложения по улучшению и многое другое. После получения результатов опроса на предприятиях проводятся фокус-группы и встречи руководителей с сотрудниками, для того чтобы более точно определить области для развития. По итогам анализа результатов опроса каждое предприятие разрабатывает план действий, направленных на решение ключевых проблем.

В 2019 году в исследовании приняли участие более 6 500 человек (81 %). Результаты опроса показали, что Nordgold по-прежнему находится в зоне роста с уровнем вовлеченности 69 %. Это выше среднемирового уровня по металлургическим компаниям (57 % в 2016 году). В то же время выросло количество высокововлеченных сотрудников (22 % против 19 % в 2018 году).



До всех сотрудников и деловых партнеров Nordgold стремится донести видение того, к чему он стремится и каким он хочет быть. (см. раздел «Видение»).

В соответствии с видением Nordgold ежегодно вручает премию Nordgold Vision Awards предприятиям, которые достигли выдающихся результатов в той или иной области.

Победители премии в 2019 году

Номинация	Рудник	Основание для награждения
«Высококачественное предприятие»	Таборный Гросс (Россия)	За стабильные производственные показатели, долгий срок эксплуатации предприятия и низкие производственные затраты
«Создание акционерной стоимости»	Березитовый (Россия)	За успешные инвестиционные проекты с возвратом капитала и высокие финансовые результаты
«Лидирующие практики»	Тараго (Буркина-Фасо)	За достижения в области геологоразведки
«Ценность сотрудников»	Тараго (Буркина-Фасо)	За высокий уровень вовлеченности персонала, корпоративный дух и новые практики в области работы с персоналом

Восьмой год подряд в Nordgold реализуется программа «Золотые сотрудники». Лучших сотрудников выбирают коллеги и руководители. Награды распределяются по номинациям в соответствии с корпоративными ценностями. В 2019 году было награждено 60 сотрудников.

Ежегодно в июле Nordgold проводит День компании и Лидерскую конференцию, в которой принимают участие делегации руководителей от каждого предприятия. В рамках Лидерской конференции проводится прямая линия с ключевым акционером, причем подключиться к данной сессии и задать вопрос может каждый сотрудник Nordgold.

Ключевые специалисты различных функций встречаются на тематических конференциях в Москве. Они совместно обсуждают приоритетные проекты и обмениваются опытом с коллегами с других предприятий. Между сотрудниками одной специальности с разных производственных площадок проводятся конкурсы профессионального мастерства. В 2019 году на День компании в Москву приехали победители такого конкурса среди водителей экскаваторов и подземных погрузчиков.

Nordgold поддерживает здоровый образ жизни своих сотрудников и ежегодно организует корпоративный чемпионат по футболу, марафоны и другие спортивные соревнования. На предприятиях ежегодно проводятся корпоративные мероприятия в различных форматах: профессиональные праздники, приуроченные к празднованию Дня металлурга и Дня шахтера в России и Казахстане, летние встречи сотрудников на предприятиях Африки. На всех бизнес-единицах Nordgold также проходит празднование Нового года.



УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Мы стремимся к тому, чтобы все наши сотрудники могли работать в благоприятных и безопасных условиях. Действующая в Nordgold программа благополучия сотрудников направлена на улучшение социальных и бытовых условий на всех рудниках. В 2019 году Nordgold удвоил инвестиции в эту программу.

Инвестиции в улучшение социально-бытовых условий выросли с 2,1 млн долларов США в 2018 году до 3,8 млн долларов США в 2019 году.

Эти средства предназначены для проведения текущих и капитальных ремонтов жилых и социальных помещений вахтовых поселков и общежитий для сотрудников, приобретения мебели, бытовой техники, кухонного и спортивного оборудования, автотранспортных средств. В 2020 году на социально-бытовые нужды планируется потратить 5,3 млн долларов США.







Об отчете

91 Приложение 1

99 Приложение 2

Настоящий документ является отчетом об устойчивом развитии Nord Gold SE и его дочерних и контролируемых обществ (именуемых в отчете также «компания», «группа компаний» или «Nordgold») за 2019 год.

В отчете содержится информация о миссии и стратегии Nordgold, о ключевых событиях и результатах работы, принципах деятельности в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, о воздействии производственной деятельности Nordgold на экономику, общество и окружающую среду в регионах и странах присутствия, а также о его взаимодействии с заинтересованными сторонами.

Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами GRI, вариант «основной» (Core), и приложением GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли. В отчете также приведены данные о вкладе Nordgold в достижение Целей устойчивого развития ООН.

В отчет включалась информация по темам, которые являются существенными для дочерних обществ, для заинтересованных сторон и общества в целом.

Для определения содержания отчета в соответствии со Стандартами GRI была проведена процедура оценки существенности. С этой целью было проведено анкетирование представителей заинтересованных сторон — внутренних и внешних стейкхолдеров с тем, чтобы определить основные темы, которые должны быть отражены в отчете. Всего было собрано 43 анкеты, в том числе 28 — от представителей местных сообществ, некоммерческих организаций, деловых партнеров, инвестиционного сообщества, органов государственной власти и местного самоуправления, включая представителей местных органов власти Буркина-Фасо и Гвинеи.

15 анкет было получено от сотрудников, представляющих основные подразделения Nordgold, связанные с тематикой устойчивого развития. В анкете респонденты оценивали по 10-балльной шкале значимость каждой темы. При этом рассматривался максимально полный список, предусмотренный Стандартами GRI. По каждой теме был рассчитан средний балл для обеих категорий участников, а также получена финальная оценка для каждой темы. По результатам опроса был составлен ренкинг тем и матрица существенности. Темы с финальной оценкой выше 8 баллов были выделены в качестве наиболее существенных.

Кроме того, для выявления существенных для заинтересованных сторон вопросов в процессе подготовки отчета были проанализированы:

- информационные запросы со стороны деловых партнеров, рейтинговых агентств, финансовых институтов;
- материалы федеральных СМИ, местной и корпоративной прессы, в частности — публикации в соцсетях Nordgold;
- материалы обратной связи работников Nordgold и их обращений к руководству;
- материалы обращений со стороны некоммерческих организаций, местного населения территорий присутствия.

При определении степени существенности рабочая группа учитывала значимость этих аспектов для Nordgold, для ключевых заинтересованных сторон, значимость с точки зрения глобального контекста и обязательств бизнеса, в том числе зафиксированных в международных и российских документах и инициативах, включая Глобальный договор ООН и Цели устойчивого развития.

В этой связи были дополнительно включены такие темы, как «инвестиции в объекты транспортной и социальной инфраструктуры, косвенное воздействие на экономическое развитие регионов присутствия», а также «сбросы и отходы, включая переработку

и вторичное использование отходов». В процессе обсуждения тема «неприкосновенность частной жизни потребителя» была исключена из списка существенных как нерелевантная с учетом отраслевой специфики компании, не связанной с хранением персональных данных.

С учетом вышеприведенного анализа рабочая группа утвердила следующий перечень наиболее существенных тем для раскрытия в отчете.

Экономика

- 1 Экономические результаты деятельности
- 2 Противодействие коррупции

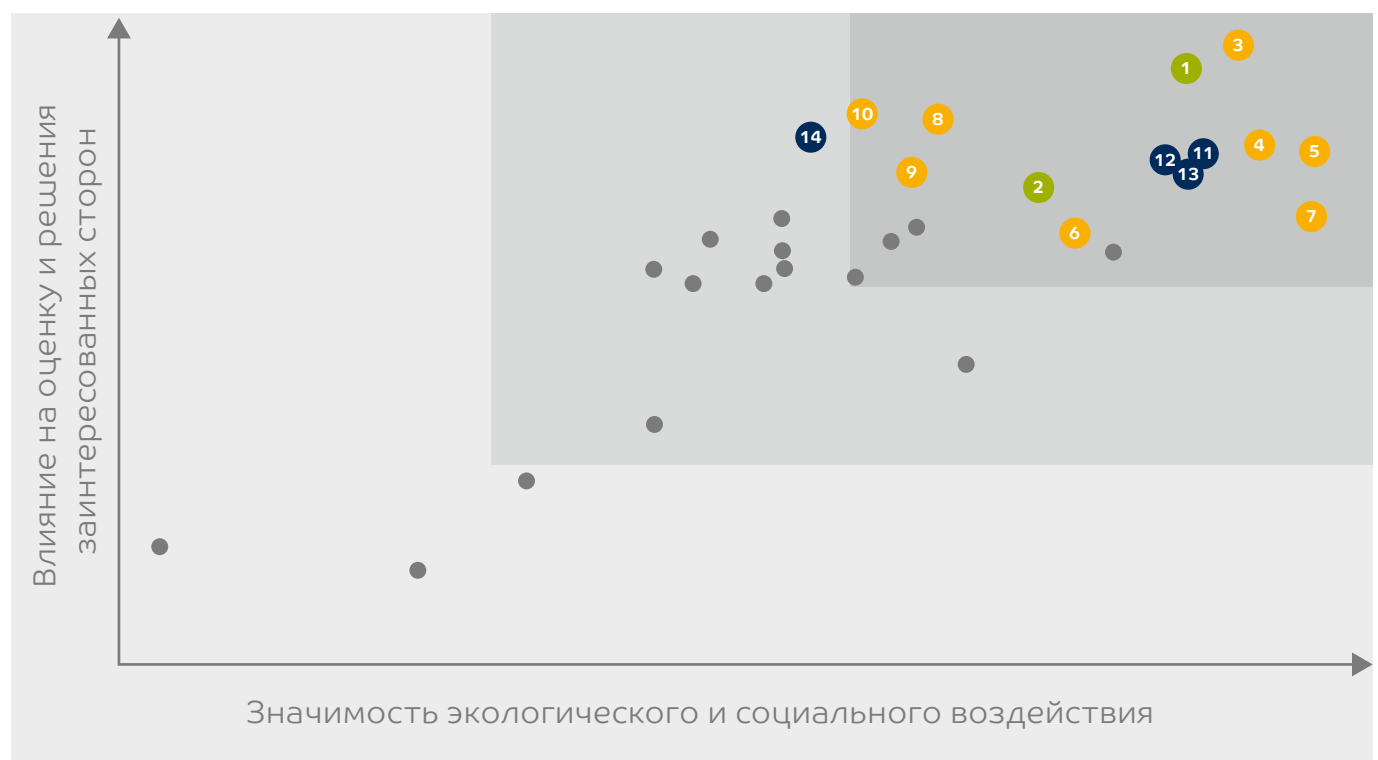
Общество

- 3 Здоровье и безопасность на рабочем месте
- 4 Соблюдение законодательства и нормативных требований
- 5 Обучение и образование сотрудников
- 6 Занятость
- 7 Информирование сотрудников о существенных изменениях в деятельности компании
- 8 Воздействие на местные сообщества, включая сотрудничество и программы развития
- 9 Инвестиции в объекты транспортной и социальной инфраструктуры, косвенное воздействие на экономическое развитие регионов присутствия
- 10 Соблюдение прав коренных и малочисленных народов

Окружающая среда

- 11 Земельные ресурсы и воздействие на биоразнообразие
- 12 Использование воды и воздействие на водные ресурсы
- 13 Соответствие требованиям природоохранного законодательства
- 14 Сбросы и отходы, включая переработку и вторичное использование отходов

Матрица существенности



В документе использованы данные, собранные в рамках корпоративной системы отчетности, в том числе информация, полученная от подразделений в ответ на запросы, составленные с учетом рекомендаций Стандартов GRI. При подготовке отчета использовались консолидированные данные управленческой и аудированной финансовой отчетности Nordgold. В отчет включены данные за 2019 календарный год, а там, где это представлялось существенным, — в динамике за ряд лет. По существенным аспектам отчет описывает подходы к управлению и все наиболее значимые воздействия Nordgold.

Комплекс показателей деятельности в сфере экономической результативности соответствует периметру финансовой отчетности.

Такие темы, как «охрана и безопасность труда» и «соблюдение требований экологического законодательства», а также «противодействие коррупции», отнесены к существенным за пределами организации. Эта информация в отношении подрядных организаций приведена в разделах «Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности» и «Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией». По данным темам преимущественно раскрыта информация о действующих системах управления и приведены примеры.

Перечень активов группы компаний, входящих в периметр финансовой отчетности, приведен в Годовом отчете.

Показатели устойчивого развития по другим категориям, в частности по экологии, в основном даны по всем основным действующим предприятиям.

Планы на средне- и долгосрочную перспективу, приведенные в отчете, имеют прогнозный характер. Их осуществимость зависит от большого числа факторов, многие из которых находятся за пределами влияния Nordgold.

Достоверность включенных в отчет данных обеспечивается в ходе сбора и консолидации информации применением стандартных процедур и подтверждается подразделениями, ответственными за подготовку соответствующего блока информации. Данные проходят внутреннее согласование, их полнота и корректность проверяются на уровне предоставляющих их подразделений, а также на уровне функциональных подразделений управляющей компании.

Приложение 1

Таблица соответствия отчета Стандартам GRI

■ Существенные темы

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли

Место в отчете/комментарий

Общие элементы отчетности

1. Профиль организации

102-1	Название организации	Nord Gold SE
102-2	Основные бренды, продукция, а также услуги	Сбыт
102-3	Местонахождение штаб-квартиры	Об отчете
102-4	География основной деятельности	Производство
102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	Характер собственности: акции Организационно-правовая форма: Европейская компания открытого типа (Societas Europaea)
102-6	Рынки, на которых работает организация	Сбыт
102-7	Масштаб организации	Бенефициарными владельцами Nord Gold SE являются г-н Алексей А. Мордашов (34,98%), а также Н. Мордашов (32,48%) и К. Мордашов (32,48%). Остальная доля владения принадлежит миноритарным держателям акций, в том числе менеджменту
102-8	Информация о сотрудниках и других работниках	Численность и разнообразие
102-9	Цепочка поставок организации	Цепочка поставок
102-10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок	Передача доли бенефициарного владения в компании Nord Gold SE в адрес К. Мордашова и Н. Мордашова
102-11	Принцип предосторожности	Nordgold использует принцип предосторожности в сфере охраны труда, промышленной безопасности и воздействия на окружающую среду в процессе управления рисками. См. Годовой отчет Nordgold 2019, Управление рисками, стр. 42
102-12	Внешние инициативы	Подходы компании к вопросам устойчивого развития Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией Использование опасных веществ
102-13	Членство в ассоциациях	Приложение 2

2. Стратегия

102-14	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Обращение генерального директора Nordgold Николая Зеленского
102-15	Ключевые воздействия, риски и возможности	Управление рисками Управление Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией См. также Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 42, 51

3. Этика и добросовестность

102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	Миссия Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 10
--------	---	--

**Элементы отчетности Стандартов GRI
и приложения GRI для предприятий
горнодобывающей и металлургической отрасли**
Место в отчете/комментарий

102–17 Механизмы для обращений по вопросам этики

Механизмы обратной связи

4. Корпоративное управление

102–18 Структура корпоративного управления

Управление
Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 50

102–19 Делегирование полномочий

Подходы компании к вопросам устойчивого развития

102–20 Руководящие должности или должности, предполагающие ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем

Вопросы устойчивого развития находятся в компетенции директора по правовым, корпоративным и регулятивным вопросам, а также руководителей соответствующих функциональных подразделений

102–21 Консультации с заинтересованными сторонами по экономическим, экологическим и социальным проблемам

Взаимодействие с заинтересованными сторонами
Об отчете
Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 25

102–22 Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов

Управление
Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 57

102–23 Председатель высшего органа корпоративного управления

Управление
Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 56

102–24 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления

Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 59

102–25 Конфликт интересов

Устав Nord Gold SE, стр. 28–30
Политика противодействия коррупции стр. 7
Кодекс делового поведения и этики стр. 3

102–26 Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, ее ценностей и стратегии

Управление
Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 50–51

102–27 Коллективное знание членов высшего органа корпоративного управления в связи с экономической, экологической и социальной проблематикой

Периодическая подготовка информационных материалов для руководства Nordgold по экономической, экологической и социальной проблематике

102–29 Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении экономических, экологических и социальных воздействий и управлении ими

Управление
Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 51

102–30 Эффективность управления рисками

Управление рисками
Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 42

102–31 Анализ экономических, экологических и социальных тем

Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности

102–32 Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития

На этапе подготовки отчет рецензирует директор по правовым, корпоративным и регулятивным вопросам, член совета директоров Nordgold

102–33 Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах

Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 50

102–34 Характер и общее количество важных проблем, доведенных до сведения высшего органа корпоративного управления

Управление

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли**Место в отчете/комментарий**

102–35	Политики вознаграждения	Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 52 Statutes of Nord Gold SE, p. 25
102–36	Порядок определения размера вознаграждения	Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 58
102–37	Вовлечение заинтересованных сторон в порядок определения размера вознаграждения	Размер вознаграждение определяется политикой Nordgold в области вознаграждения, участие внешних стейкхолдеров не предусмотрено
102–38	Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации
102–39	Отношение процента роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации

5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

102–40	Список групп заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
102–41	Коллективные договоры	Обеспечение права на свободу ассоциации, трудовых прав и прав человека
102–42	Выявление и отбор заинтересованных сторон	Перечень определен рабочей группой по составлению отчета
102–43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
102–44	Поднятые ключевые темы и высказанные опасения	Взаимодействие с заинтересованными сторонами Об отчете

6. Практика отчетности

102–45	Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Годовой отчет Nordgold 2019, стр. 128
102–46	Определение содержания отчета и границ тем	Об отчете
102–47	Перечень существенных тем	Об отчете
102–48	Переформулирование информации	Об отчете
102–49	Изменения в отчетности	Об отчете
102–50	Отчетный период	Об отчете
102–51	Дата публикации предыдущего отчета	23 марта 2017 года Интегрированный отчет за 2016 г.
102–52	Цикл отчетности	Ежегодно
102–53	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно отчета	Об отчете
102–54	Заявление о подготовке отчета в соответствии со стандартом GRI	Об отчете
102–55	Указатель содержания GRI	Приложение 1
102–56	Внешнее заверение	Не применяется

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли

Место в отчете/комментарий

Экономика

201 Экономическая результативность

103	Подходы к управлению	Управление
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Сбыт
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Воздействие изменения климата на социально-экономические условия стран зоны Сахеля
201-3	Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Группа компаний выполняет свои обязательства в соответствии с законодательством стран присутствия, в частности в России — посредством соответствующих отчислений в Пенсионный фонд РФ
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства	Значимые финансовые выплаты от государства отсутствовали

202 Присутствие на рынках

103	Подходы к управлению	Оплата труда и мотивация
202-2	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	Для российских активов практически 100 % руководителей высшего ранга являются представителями местного населения. В данном контексте под высшими руководителями понимаются генеральный директор и его заместители, а также директора производств, а под местным населением — граждане РФ

203 Непрямые экономические воздействия

103	Подходы к управлению	Вклад в развитие региональных экономик
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Экономика и социальная сфера
203-2	Существенные непрямы экономические воздействия	Вклад в развитие региональных экономик
MM8	Количество и доля площадок в местах, где ведется кустарная или маломасштабная разработка, или расположенных рядом с ними, связанные с этим риски и меры, принятые для управления и снижения этих рисков	Воздействие изменения климата на социально-экономические условия стран зоны Сахеля

204 Практика закупок

204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Цепочка поставок
-------	--------------------------------------	------------------

205 Противодействие коррупции

205-1	Деятельность, прошедшая оценку рисков, связанных с коррупцией	Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией

**Элементы отчетности Стандартов GRI
и приложения GRI для предприятий
горнодобывающей и металлургической отрасли**
Место в отчете/комментарий
206 Препятствие конкуренции

206-1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Отсутствовали
-------	---	---------------

Окружающая среда
301 Материалы

301-1	Израсходованные материалы по массе или объему	Использование опасных веществ
301-2	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	Управление отходами

302 Энергия

103	Подходы к управлению	Рациональное использование энергии
302-1	Потребление энергии внутри организации	Рациональное использование энергии

303 Вода

103	Подходы к управлению	Ответственное водопользование
303-1	Водозабор в разбивке по источникам	Ответственное водопользование
303-2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	Ответственное водопользование
303-3	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Ответственное водопользование

304 Биоразнообразие

304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением и расположенные на особо охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	Отсутствуют
304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания	Земельные ресурсы и биоразнообразие

305 Выбросы

103	Подходы к управлению	Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
305-1	Прямые выбросы парниковых газов	Выбросы в атмосферный воздух
305-5	Снижение выбросов парниковых газов	Выбросы в атмосферный воздух
305-7	Выбросы NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферный воздух

306 Сбросы и отходы

103	Подходы к управлению	Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
306-1	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Ответственное водопользование
306-2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	Управление отходами

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли

Место в отчете/комментарий

306–3	Существенные разливы	Отсутствовали
307	Соответствие экологическим требованиям	
GRI 103	Подходы к управлению	Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
307–1	Случаи несоответствия экологическим нормам и требованиям	В отчетный период существенные случаи отсутствовали
308	Экологическая оценка поставщиков	
308–1	Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	Управление вопросами рационального природопользования
308–2	Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Управление вопросами рационального природопользования

Социальная сфера

401	Занятость	
GRI 103	Подходы к управлению	Управление человеческими ресурсами
401–1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	Численность и разнообразие
402	Взаимоотношения сотрудников и руководства	
402–1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	В Российской Федерации: не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению – не позднее чем за три месяца в соответствии с Трудовым кодексом В других странах присутствия — в соответствии с национальным законодательством
403	Здоровье и безопасность персонала	
GRI 103	Подходы к управлению	Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
403–1	Доля работников, представленных в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
403–2	Производственный травматизм, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, количество смертельных случаев	Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
403–3	Работники с высоким риском травматизма или профессиональных заболеваний	Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
403–4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Отражены в коллективных договорах там, где на предприятиях имеются профсоюзные организации
404	Обучение и образование	
GRI 103	Подходы к управлению	Обучение и развитие
404–1	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	Обучение и развитие

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли
Место в отчете/комментарий

404-2	Программы развития навыков и образования	Обучение и развитие Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Подбор и продвижение персонала
405	Разнообразие и равные возможности	
405-1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	Численность и разнообразие
405-2	Отношение базового оклада мужчин и женщин	Оплата труда и мотивация
406	Недопущение дискриминации	
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	В отчетный период отсутствовали
407	Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	
407-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может подвергаться риску	Обеспечение права на свободу ассоциации, трудовых прав и прав человека
MM4	Количество забастовок и локаутов продолжительностью более недели в разбивке по странам	В отчетный период отсутствовали
408	Детский труд	
408-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования детского труда	Воздействие изменения климата на социально-экономические условия стран зоны Сахеля
409	Принудительный или обязательный труд	
409-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования принудительного или обязательного труда	Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией <u>Декларация о противодействии использованию подневольного труда</u>
411	Права коренных народов	
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов	Отсутствовали
MM5	Общее количество работ на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, количество и доля операций или площадок, где существуют формальные договоренности с сообществами коренных и малочисленных народов	Вклад в развитие региональных экономик
MM6	Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае	Существенные споры относительно землепользования отсутствовали
MM7	Использование механизмов рассмотрения жалоб при решении споров с местными сообществами и коренными народами, связанных с землепользованием, основанном на обычае, и их итоги	Взаимодействие с заинтересованными сторонами

**Элементы отчетности Стандартов GRI
и приложения GRI для предприятий
горнодобывающей и металлургической отрасли**
Место в отчете/комментарий

MM8	Количество и процентное соотношение действующих участков компании, где проводится кустарная (старательская) и маломасштабная горная добыча на самих участках или на примыкающих к ним территориях; связанные с этим риски и принятые меры по их управлению или снижению	Взаимодействие с заинтересованными сторонами Воздействие изменения климата на социально-экономические условия стран зоны Сахеля
MM9	Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и влияние этого процесса на доходы	Переселение местных жителей
413 Местные сообщества		
GRI 103	Подходы к управлению	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
413–1	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
413–2	Подразделения с существенным фактическим и потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Отсутствовали
MM9	Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и влияние этого процесса на доходы	Содействие в развитии сельского хозяйства и занятости коренного населения в Западной Африке
414 Социальная оценка поставщиков		
414–1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев	Этичное ведение бизнеса и борьба с коррупцией
415 Государственная политика		
415–1	Денежное выражение пожертвований организации на политические цели	Отсутствовали
416 Здоровье и безопасность потребителя		
417	Маркетинг и маркировка	Неприменимо. Продукция рудников — сплав доре, который никак не маркируется
418 Неприкосновенность частной жизни потребителя		
418	Неприкосновенность частной жизни потребителя	Неприменимо. Потребителями продукции (клиентами) Nordgold являются юридические лица
419 Соблюдение требований законодательства в социально-экономической сфере		
103	Подходы к управлению	Взаимодействие с заинтересованными сторонами Подходы к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
419–1	Несоблюдение законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере	Случаи значимого несоблюдения законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере со стороны Nordgold отсутствовали

Приложение 2

Членство и участие в национальных и международных инициативах

Россия

- Глобальный договор ООН (в планах)
- Попечительский совет Ассоциации по оценке недропользования межправительственной Российско-Гвинейской комиссии по экономическому, научно-техническому и торговому сотрудничеству
- Союз «Саморегулируемая организация «Объединение строителей Приамурья» (Березитовый рудник)
- Ассоциация Региональное отраслевое объединение работодателей «Саморегулируемая организация «Союз строителей Якутии»» (ООО «Нерюнгри-Металлик»)
- Ассоциация «БайкалРегионПроект» (ПАО «Бурятзолото»)
- Ассоциация «Саморегулируемая организация «Международное строительное объединение» (ПАО «Бурятзолото»)

Казахстан (рудник Суздаль)

- Национальная палата предпринимателей

Гвинея (рудник Lefa)

- Национальная горнорудная палата
- Совет по развитию префектур (CPD)
- Фонд местного развития (FODEL)
- Конфедерация работодателей-предприятий Гвинеи (CPEG)

Буркина-Фасо

- Горнорудная палата Буркина-Фасо (рудники Tapaoko и Bissa)
- Северо-центральная региональная консультативная структура (рудники Tapaoko и Bissa)
- Инициатива по обеспечению прозрачности в добывающих отраслях ITIE (рудники Tapaoko и Bissa)
- Консультативная структура провинции Наментенга (рудник Tapaoko)
- Муниципальные советы в Ялго, Бурум, Нагбингу и Коалла (рудник Tapaoko)
- Консультативная структура Ялго, Бурум, Нагбингу и Йеу (рудник Tapaoko)
- Ассоциация Lagmè Zilma (Наментенга) (рудник Tapaoko)
- Член Руководящего комитета Инициативы по обеспечению прозрачности в добывающих отраслях (EITI) (рудник Bissa)

Отчет был представлен членам комитета по безопасности и устойчивому развитию и принят к сведению. После тщательного обсуждения отчет был одобрен комитетом по безопасности и устойчивому развитию.

Запросить дополнительную информацию по тематике отчета, а также высказать свои мнения о данной публикации и внести предложения по совершенствованию нефинансовой отчетности Nordgold можно по электронной почте sustainability@nordgold.com, а также обратившись к менеджеру по корпоративным коммуникациям Анастасии Вязовцевой (электронная почта as.viazovtceva@nordgold.com; тел. +7 495 644 44 73, ext. 707 66 32).

