

# Рост и устойчивость: новые горизонты

Отчет об устойчивом развитии  
ПАО «Полюс» за 2023 год

# Содержание

## О «Полюсе»

Обращения руководства	4
География деятельности	5
Золото как ценность для экономики	6
Бизнес-модель	7
Наш опыт в области устойчивого развития	8
Ключевые результаты 2023 года	9

## E

### Охрана окружающей среды

Рациональное использование водных ресурсов	13
Выбросы в атмосферу	16
Обращение с отходами	17
Обеспечение безопасности хвостохранилищ	19
Сохранение биоразнообразия	21
Охрана и рациональное использование земельных ресурсов	26
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	26

### Потребление энергии и изменение климата

Управление энергопотреблением и энергоэффективность	28
Изменение климата и выбросы парниковых газов	32
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	36

## S

### Наши сотрудники

Кадровый состав и работа с персоналом	40
Принципы корпоративной культуры	46
Развитие и мотивация персонала	48
Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей	55
Социальная поддержка сотрудников	56
Медицина труда	58
Волонтерские программы	60
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	60

### Охрана труда и промышленная безопасность

Повышение культуры безопасности	65
Профилактика травматизма	65
Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности	67
Безопасное вождение	68
Управление подрядными организациями	69
Предупреждение чрезвычайных ситуаций	71
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	71

### Поддержка местных сообществ

Благотворительность и спонсорство	74
Развитие регионов присутствия	80
Коренные малочисленные народы	86
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	86

## G

### Управление устойчивым развитием

Подходы в области менеджмента	88
Управление рисками в области устойчивого развития	91
Приверженность принципам Глобального договора ООН	94
Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН	95
Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации	97
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	99
Участие во внешних инициативах	101

### Этика, противодействие коррупции и права человека

Противодействие коррупции	106
Соблюдение прав человека	108
Прием обращений по вопросам этики и прав человека	109
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	110

### Экономическая результативность и информационные технологии

Экономическая результативность	113
Цифровизация как поддержка операционной эффективности	114
Информационная безопасность	116
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	117

### Ответственная цепочка поставок

Подход к управлению цепочкой поставок	120
Закупки у местных поставщиков	122
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	123

### Приложения

1. Об Отчете	125
2. Указатель раскрытия информации с учетом TCFD	128
3. Перечень существенных тем и воздействий	129
4. Таблица GRI	132
5. Перечень базовых показателей в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития (МЭР)	144
6. Ключевые документы в области устойчивого развития	147
7. Отчет о независимой проверке	150
Контактная информация	152

Утвержден Советом директоров  
Протокол № 11-24/СД от 27.06.2024



# О «Полюсе»

## «Полюс» сегодня







«Полюс» является крупнейшим производителем золота в России и входит в пятерку глобальных лидеров в отрасли золотодобычи. Компания обладает вторыми по величине запасами золота в мире, при этом себестоимость производства на предприятиях Компании – одна из самых низких. Доказанные и вероятные запасы золота «Полюса» – 109 млн унций по международной классификации<sup>1</sup>. Они составляют основу для устойчивого роста нашего бизнеса. В нашей деятельности мы уделяем особое внимание внедрению ESG-принципов и ответственному управлению бизнес-процессами, чтобы не только повышать операционную эффективность, но и создавать наибольшую ценность для заинтересованных сторон Компании.

## Наша миссия

Добывая золото, мы обеспечиваем богатство и технологический прогресс нашей страны. Мы нацелены делать это максимально эффективно и бережливо, на благо акционеров, с заботой о безопасности труда и сохранности окружающей среды. Результат нашего труда – это универсальная мера ценности, проверенная тысячелетиями.

## Наши ценности

Все сотрудники «Полюса» в своей ежедневной деятельности руководствуются корпоративными ценностями Компании, которые служат ориентиром достижения высоких результатов:

-  эффективность
-  развитие во всех сферах деятельности
-  безопасность
-  стабильность
-  профессионализм
-  сотрудничество

Ценности ответственного ведения бизнеса для нас неоспоримы, как и ценность золота, проверенная многими веками.



<sup>1</sup> Оценка запасов руды не включает объекты на стадии геологоразведочных работ.

## Обращение руководства

### GRI 2-22

В 2023 году наша компания работала в условиях неопределенности. Тем не менее нам удалось достичь неплохих финансовых результатов: «Полюс» увеличил объем реализации золота на 22% и нарастил выручку на 28% по сравнению с предыдущим годом<sup>2</sup>. Наряду с этим мы последовательно укрепляли культуру безопасности, сокращали выбросы парниковых газов, развивали талантливые кадры, а также продолжили поддерживать местные сообщества.

Сегодня вести промышленную деятельность на основе принципов устойчивого развития – единственно возможный подход. Он позволяет Компании достигать бизнес-целей, повышать эффективность, чувствовать себя уверенно в долгосрочной перспективе, а также, содействуя развитию общества, видеть смысл и результаты своей работы.

«Полюс» поддерживает национальные и международные инициативы в области устойчивого развития, в том числе инициативы Организации Объединенных Наций (ООН). На протяжении многих лет мы анализируем свой вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН, являемся активным участником Глобального договора ООН и реализуем партнерские проекты в рамках Национальной сети Глобального договора ООН. Так, «Полюс» активно вовлекается в международную климатическую повестку: в 2023 году мы приняли участие в Конференции ООН по изменению климата (COP-28). На мероприятии представители Компании рассказали о возможностях снижения углеродного следа в горнодобывающей отрасли, в том числе о новых проектах «Полюса» (например, переход на генераторы для вышек сотовой связи на водородных топливных элементах), а также о влиянии изменения климата на биоразнообразие. Кроме того, «Полюс» особенно отметил важность партнерств для сокращения выбросов парниковых газов не только от собственной операционной деятельности, но и по всей сети потребителей и поставщиков.

«Полюс» находится в числе лидеров ESG-повестки в России. Мы участвуем в реализации проектов Национального ESG Альянса, выступаем на конференциях и форумах, повышая прозрачность своей деятельности и внося вклад в распространение практик устойчивого развития. Помимо этого,

2. Сравнение представлено по выручке в долл. США.

Компания является координатором комитета по международному сотрудничеству Национального ESG Альянса, что позволяет нам представлять позицию российского бизнеса перед зарубежными партнерами.

Решение вопросов в области изменения климата – одно из основополагающих направлений деятельности «Полюса» в сфере устойчивого развития. Мы выстраиваем свою работу согласно Климатической стратегии, принятой в Компании в 2022 году, и планомерно реализуем проекты, чтобы достичь поставленной цели – Net Zero – к 2050 году. В 2023 году мы продолжили внедрять энергоэффективные технологии, а также начали прорабатывать климатические проекты, предусматривающие снижение использования ископаемого топлива (уголь, нефть) на наших предприятиях за счет перехода на низкоуглеродные источники энергии. Благодаря проделанной работе «Полюс» сократил валовые прямые и косвенные энергетические выбросы парниковых газов на 26% по сравнению с базовым 2020 годом.

Компания системно подходит к организации работы в области охраны окружающей среды и применяет наилучшие доступные технологии, которые позволяют нам сохранять минимальное воздействие на окружающую среду в регионах присутствия. В отчетном году «Полюс» запустил автоматизированную систему мониторинга и контроля гидротехнических сооружений хвостохранилищ на Олимпиадинском месторождении, которая аккумулирует все данные в едином информационном пространстве, повышает оперативность реагирования на малейшие отклонения технических параметров дамб и существенно снижает риски эксплуатации этих объектов.

«Полюс» бережно относится к живой природе в регионах, где ведет деятельность. Мы регулярно оцениваем состояние биоразнообразия и принимаем меры по его сохранению. В 2023 году Компания продолжила реализацию программы поддержки биологического разнообразия «Заповедная территория «Полюса» – мы помогли проводить исследовательские экспедиции и мероприятия по сохранению редких и исчезающих видов

животных в Республике Саха (Якутия), Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и Хабаровском крае.

«Полюс» – это более 20 тысяч сотрудников в пяти регионах России, профессиональных и преданных своему делу. Мы заботимся о них, создаем достойные и безопасные условия труда, инвестируем в их обучение, развитие и благосостояние, чтобы каждый работник был мотивирован на достижение высоких результатов. Для персонала Компании мы обеспечиваем широкий набор социальных льгот и конкурентную оплату труда, предоставляем разнообразные возможности профессионального роста и предлагаем уникальные комплексные программы обучения, которые позволяют наращивать экспертизу в самых сложных производственных направлениях. «Полюс» всегда остается на связи с сотрудниками, используя для этого широкий набор каналов коммуникации – от онлайн-инструментов до очных встреч и конференций.

Безопасность труда – безусловный приоритет для топ-менеджмента «Полюса» и руководителей всех уровней. В отчетном году мы провели выездные совещания, в ходе которых состоялись аудиты безопасности производственных площадок. Мы применяем различные форматы обучения, чтобы донести до сотрудников и подрядчиков непростую информацию о безопасности наиболее доступным способом. Помимо этого, «Полюс» использует возможности современных цифровых технологий для повышения безопасности производственной деятельности. В 2023 году мы внедрили автоматизированные системы мониторинга состояния дорог, чтобы уменьшить риски дорожных происшествий. Реализуемые Компанией мероприятия содействуют развитию культуры безопасности и снижению уровня травматизма в «Полюсе». В отчетном году мы сохранили высокий уровень культуры безопасности – 2,6 по шкале Брэдли – и снизили LTIFR до 0,13.

Вот уже много лет мы последовательно реализуем социально-экономические проекты в регионах присутствия – в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке, – чтобы повышать качество жизни местного населения. В 2023 году «Полюс» выделил средства на ремонт мостов и покупку оборудования

для больницы в Иркутской области, завершил строительство спортивных объектов в Якутии, оказал поддержку в проведении капитального ремонта школы в Магаданской области, а также профинансировал организацию национального праздника эвенков в Хабаровском крае. Мы провели восьмой по счету масштабный конкурс театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон», финал которого завершился фестивалем «Территория. Магадан». Свыше четырех тысяч жителей и гостей региона посетили 42 культурных мероприятия в рамках фестиваля. Знаковым событием в отчетном году стало создание благотворительной организации «Полюс Фонд», который дает возможность общественным организациям претворять в жизнь инициативы для решения актуальных проблем регионов. За первый год работы «Полюс Фонд» уже продемонстрировал свою востребованность, реализовал грантовые конкурсы в регионах. Все эти инициативы позволяют нам поддерживать постоянную связь с местными сообществами, выстраивать долгосрочные доверительные отношения.

Результаты деятельности Компании за 2023 год показывают, что «Полюс» держит высокую планку в области развития ESG-практик. Так считают и независимые эксперты: в 2023 году рейтинговые агентства «Эксперт РА», «АКРА» и RAEX подтвердили высокие оценки Компании в этой сфере. «Полюс» также продолжает сотрудничать с международными рейтинговыми агентствами Sustainalytics и World Benchmarking Alliance (WBA).

В следующем году мы продолжим реализовывать климатические проекты, заботиться об окружающей среде, создавать наилучшие и безопасные условия труда для сотрудников, а также инвестировать в развитие регионов присутствия и поддерживать местные сообщества. Как активный участник и национальной, и международной повестки устойчивого развития «Полюс» будет укреплять сотрудничество с деловыми партнерами для продвижения принципов устойчивого развития и повышения ответственности бизнеса – чтобы совместно работать над достижением глобальных целей.



# География деятельности

GRI 2-1, 2-6

Производственные активы «Полюса» расположены в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и в Республике Саха (Якутия). Осуществляя свою деятельность в регионах присутствия, мы решаем экономические, социальные и экологические задачи в интересах наших сотрудников, местных жителей и окружающей среды. Во всех регионах деятельности «Полюс» создает рабочие места, реализует экологические программы, развивает инфраструктуру и осуществляет благотворительные инициативы.

- Производственные активы<sup>3</sup>
- Геологоразведочные проекты



## Олимпиада и Благодатное

- Красноярский край
- 66% объема производства Компании
- 69% скорректированного показателя EBITDA Компании
- 5 131 человек – среднесписочная численность сотрудников
- 163 млн руб. – расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 740 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента – общие выбросы парниковых газов



## Куранах

- Республика Саха (Якутия)
- 8% объема производства Компании
- 7% скорректированного показателя EBITDA Компании
- 1 686 человек – среднесписочная численность сотрудников
- 48 млн руб. – расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 192 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента – общие выбросы парниковых газов



## Наталка

- Магаданская область
- 14% объема производства Компании
- 13% скорректированного показателя EBITDA Компании
- 1 792 человека – среднесписочная численность сотрудников
- 1,4 млрд руб. – расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 179 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента – общие выбросы парниковых газов



## Вернинское

- Иркутская область
- 9% объема производства Компании
- 9% скорректированного показателя EBITDA Компании
- 1 118 человек – среднесписочная численность сотрудников
- 122 млн руб. – расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 83 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента – общие выбросы парниковых газов



## Россыпи

- Иркутская область
- 4% объема производства Компании
- 2% скорректированного показателя EBITDA Компании
- 2 646 человек – среднесписочная численность сотрудников
- 23 млн руб. – расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 69 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента – общие выбросы парниковых газов



## Сухой Лог

- Иркутская область
- Продолжается реинжиниринг проекта
- Увеличен первоначальный объем бурения до 65,9 км
- Принято решение провести во II полугодии 2024 года опытные испытания руды Сухого Лога на Вернинской ЗИФ
- 127 человек – среднесписочная численность сотрудников

3 По состоянию на 31 декабря 2023 года.

## Золото как ценность для экономики

Благодаря уникальным качествам золото используют в различных отраслях производства. Ювелирная промышленность – его крупнейший потребитель. На этот сектор приходится около половины спроса на драгоценный металл. Высокая электро- и теплопроводность золота делает возможным его применение и в таких отраслях, как электроника. Кроме того, определенные характеристики наночастиц золота, отличные от привычных свойств металла, позволяют использовать его в медицине, химии, биологии и искать новые возможности его применения.



### Электронная промышленность

Золото имеет уникальные физико-химические свойства: высокая электро- и теплопроводность, пластичность и устойчивость к коррозиям. Это позволяет использовать золото в составляющих электронной техники – микросхемах, транзисторах, конденсаторах, печатных платах.

Почти каждый предмет электроники или гаджет содержит небольшое количество этого драгоценного металла: он присутствует в сенсорных датчиках, а также в полупроводниковых чипах, использующихся для хранения информации в смартфонах и ноутбуках.



### Аэрокосмическая промышленность

Благодаря свойству отражать инфракрасное излучение золото используют для изготовления покрытий космических аппаратов, деталей реактивных двигателей и ракет.



### Инвестиционный и резервный актив

Золото в современной экономике – важнейший финансовый актив. В качестве инвестиционного актива золото позволяет сохранять индивидуальное благосостояние. Центральные банки государств мира используют золото с целью формирования национальных резервов.



### Медицина

Золото используется в стоматологии и протезировании, а также в диагностике и лечении многих болезней. Его наночастицы есть в составе тестов на малярию, ВИЧ и коронавирусную инфекцию COVID-19. Соединения золота присутствуют в лекарствах против ревматоидного артрита. Проводятся разработки, связанные с применением золота в лечении онкологических заболеваний: в диагностике опухолей и таргетировании пораженных клеток.



### Возобновляемая энергетика

Использование наночастиц золота в солнечных панелях повышает эффективность производства энергии.



### Химическая промышленность

Наночастицы золота применяют в лабораторных исследованиях, в медицинской диагностике и в качестве катализаторов.



# Бизнес-модель<sup>4</sup>

GRI 2-6

Бизнес-модель «Полюса» направлена на достижение основных стратегических приоритетов Компании. Цель «Полюса» – максимальное раскрытие потенциала операционных активов и разрабатываемых проектов.

## КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА «ПОЛЮСА»

- Высокое качество активов
- Опыт и профессионализм сотрудников
- Совершенствование технологий
- Рациональное распределение капитала
- Выстроенная система управления рисками
- Ориентация на устойчивое развитие
- Развитая сеть партнерства

## ВКЛАД В ЦУР ООН



Бизнес-модель «Полюса» охватывает весь цикл производства золота: от разведки, добычи и переработки до продажи очищенного золота и бережного восстановления окружающей среды. Наши усилия подкрепляются ответственным подходом к управлению затратами и проактивным отношением к устойчивому развитию.

**Приверженность принципам устойчивого развития**

**7,8** млрд руб.

затраты на природоохранную деятельность

**Содействие социально-экономическому развитию**

**5**

регионов присутствия Компании через БФ «Полюс»

**2**

грантовых конкурса запущено в 2023 году

**Высокие финансовые результаты**

**469,6** млрд руб.

совокупная выручка

**72%**

рентабельность по корр. EBITDA

**Высокая операционная эффективность**

**Стабильный рост объемов производства золота**

**2,9** млн унций

золота произведено

**Низкая себестоимость производства**

**33,5** тыс. руб./унция

общие денежные затраты (ТСС)

**Рекультивация нарушенных земель**

**565,6** га

**Крупные месторождения руд с высоким содержанием золота, гарантирующие наибольшую прибыльность добычи**

**109** млн унций доказанные и вероятные рудные запасы<sup>5</sup>

**1,8** г/т среднее содержание золота

**Портфель экономически эффективных проектов на основных действующих и новых месторождениях**

**6** действующих месторождений

**4** greenfield-проекта

**Привлечение высококвалифицированных специалистов, нацеленных на профессиональное развитие и повышение культуры безопасности**

**81,5%** сотрудников прошли обучение

**2,6** уровень культуры безопасности по шкале Брэдли

**Активное освоение обширной минерально-сырьевой базы**

**81 757** тыс. т добыча руды

**48 894** тыс. т переработка руды

**Использование современных методов автоматизации процессов**  
Первая в России **автоматизированная система мониторинга и управления ГТС** (гидротехническими сооружениями)

**СОЗДАНИЕ ЦЕННОСТИ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН**

**6,9** млрд руб.

инвестиции в социальные проекты

**1,8** млрд руб.

расходы на социальные программы для сотрудников

**12%**

доля закупок у местных поставщиков

**71,3** млрд руб.

выплаты в пользу государства

Опубликован отчет «Устойчивое развитие в регионах «Полюса»

**ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**100%**

потребление электроэнергии из ВИЭ

**92,9%**

доля повторно использованной воды

**24%**

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

<sup>4</sup> Финансовые показатели приведены в соответствии с консолидированной финансовой отчетностью ПАО «Полюс» за 2023 г.  
<sup>5</sup> Другие показатели в денежном выражении приведены в соответствии с Годовым отчетом и пересчитаны по курсу 1 долл. США = 85,25 руб.  
<sup>6</sup> Оценка запасов руды не включает объекты на стадии геологоразведочных работ.

## Наш опыт в области устойчивого развития

С самого начала своей деятельности Компания уделяет большое внимание созданию безопасных условий труда, охране окружающей среды и сотрудничеству с местными сообществами. С 2012 года «Полюс» публикует отчетность об устойчивом развитии и обеспечивает ее независимое заверение. Каждый год мы ведем плодотворную работу по всем ESG-аспектам: экологическому, социальному и управленческому.

2012–2014

**E**

- Утверждение экологической политики

**S**

- Утверждение политики по охране труда и промышленной безопасности
- Запуск полномасштабной программы по развитию культуры безопасности, предполагающей проведение поведенческих аудитов, оценку рисков и анализ коренных причин происшествий
- Создание комитетов по безопасности
- Разработка политики взаимодействия с заинтересованными сторонами и политики по правам человека

**G**

- Подготовка первого отчета об устойчивом развитии Компании в 2012 году и его независимая проверка
- Разработка антикоррупционной политики

2015–2017

**E**

- Разработка стратегии развития в области ОТ, ПБ и ООС на 2016–2018 годы
- Разработка и внедрение стандартов и внутренних документов, касающихся оценки экологического воздействия, сохранения биоразнообразия, управления природными ресурсами и пр.

**S**

- Обновление, разработка и внедрение стандартов и внутренних документов в области охраны труда и промышленной безопасности в части анализа причин инцидентов, безопасности деятельности, охраны здоровья работников и пр.
- Обновление, разработка и внедрение стандартов и внутренних документов в области взаимодействия с заинтересованными сторонами, коренными народами, прав человека, спонсорства и благотворительности и пр.
- Внедрение механизма обратной связи для местного населения

**G**

- Разработка документов, регламентирующих функционирование системы управления устойчивым развитием в соответствии с требованиями МФК и ICMM в 2017 году
- Создание рабочей группы в области устойчивого развития
- Успешное прохождение оценки деятельности Компании экспертной панелью ICMM и подтверждение членства в организации
- Определение приоритетных целей устойчивого развития ООН
- Разработка обновленного Кодекса корпоративной этики

2018–2020

**E**

- Запуск автоматизированной системы управления данными и процессами в области ОТ, ПБ и ООС
- Сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС на соответствие требованиям стандартов ISO 14001 и ISO 45001
- Первая сертификация системы энергетического менеджмента на соответствие требованиям стандарта ISO 50001 на Вернинском

**S**

- Финансирование программ в области здравоохранения и мероприятий по борьбе с COVID-19

**G**

- Включение в международный индекс развивающихся рынков FTSE4Good Emerging Markets Index
- Повышение прозрачности в области устойчивого развития: отдельный веб-сайт и первое раскрытие информации в соответствии с рекомендациями TCFD

2021–2022

**E**

- Публикация официальной позиции Группы «Полюс» по изменению климата
- Более глубокая оценка климатических рисков
- Разработка климатической стратегии «Полюса»
- Унификация подходов к управлению биоразнообразием во всех бизнес-единицах Компании
- Совершенствование процессов управления хвостохранилищами

**S**

- Проведение первого в истории Компании комплексного анализа соблюдения прав человека
- Публикация Политики по правам человека и Позиции по многообразию и участию

**G**

- Совершенствование организационной модели Компании

2023

**E**

- Развитие программы «Заповедная территория «Полюса»
- Реализация первого климатического проекта в Красноярской бизнес-единице
- Создание Рабочей группы по адаптации Компании к требованиям углеродного законодательства
- Утверждение позиции Группы «Полюс» по безопасности хвостохранилищ
- Ввод в эксплуатацию автоматизированной системы мониторинга и управления гидротехническими сооружениями на Олимпиадинском хвостохранилище
- Получение комплексного экологического разрешения для Наталки
- Проведение оценки рисков биоразнообразия на предприятиях Компании

**S**

- Запуск комплексных обучающих программ
- Пересмотр подхода к подбору, обучению, удержанию персонала и развитию корпоративной культуры
- Начало внедрения единой системы производственного контроля на опасных производственных объектах
- Создание благотворительного фонда «Полюс Фонд»
- Публикация отчета «Права человека: подходы и практики»
- Создание внутреннего агентства занятости «Полюс Резерв»

**G**

- Присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса

2024 (планы)

**E**

- Развитие направления обращения с отходами
- Тиражирование системы автоматического мониторинга ГТС хвостохранилищ
- Проведение оценки изменения состояния биоразнообразия на территории присутствия
- Продолжение реализации климатических проектов в Красноярской бизнес-единице и Куранахе

**S**

- Развитие экологического и культурного направлений в рамках «Полюс Фонда»
- Автоматизация процесса оценки профессиональных рисков в ОТ
- Развитие ИТ-решений для управления персоналом
- Продолжение реализации социальной поддержки и социального обеспечения сотрудников новыми общежитиями

**G**

- Разработка для сотрудников инструкции по действиям в случае реализации коррупционных рисков
- Разработка и развитие собственных ИТ-продуктов
- Сотрудничество с отечественными производителями по разработке и производству российских аналогов иностранного оборудования



## Ключевые результаты 2023 года

МЭР 1, 5

E



### Экологический аспект

#### Потребление энергии и изменение климата

**22** кг CO<sub>2</sub>-эквивалента

Удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) на тонну переработанной руды  
2022: 23

**1,5** млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента

Выбросы парниковых газов (область охвата 3)  
2022: 2,8

#### Охрана окружающей среды

**92,9** %

Доля многократно и повторно использованной воды  
2022: 93,2

**24,5** млн руб.

Затраты на сохранение биоразнообразия  
2022: 18,0

S



### Социальный аспект

#### Наши сотрудники

**20 686** человек

Среднемесячная численность персонала  
2022: 22 772

**140,3** унций/чел.

Производительность труда  
2022: 111,6

**60** часов

Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника  
2022: 98

#### Поддержка местных сообществ

**6,9** млрд руб.

Выделено на меры социальной поддержки  
2022: 5,0

#### Охрана труда и промышленная безопасность

**0,13**

Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) среди работников, на 200 тыс. рабочих часов  
2022 г.: 0,14

**2,6**

Показатель культуры безопасности по шкале Брэдли  
2022: 2,6

**182**

Благотворительных и спонсорских проектов реализовано в регионах присутствия  
2022: 189

G



### Управленческий аспект

#### Этика, противодействие коррупции и права человека

**1 029** человек

Количество сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции  
2022: 2 700

#### Экономическая результативность и информационные технологии

**71,3** млрд руб.

Налоговых и лицензионных платежей перечислено в пользу государства  
2022: 33,3

#### Ответственная цепочка поставок

**12** %

Доля закупок у местных поставщиков  
2022: 16

### Операционные и финансовые результаты

**2,9** млн унций

Общий объем производства золота  
2022: 2,5

**469,6** млрд руб.

Выручка Компании  
2022: 294,1

**336,4** млрд руб.

Скорректированный показатель EBITDA  
2022: 182,9

# Охрана окружающей среды

Внимание «Полюса» сосредоточено на сохранении окружающей среды в регионах присутствия благодаря разумному использованию природных ресурсов, а также уменьшению и предотвращению негативного воздействия на экосистемы. Запуск в 2023 году автоматизированной системы мониторинга гидротехнических сооружений – важный шаг на этом пути.

Рациональное использование водных ресурсов	13
Выбросы в атмосферу	16
Обращение с отходами	17
Обеспечение безопасности хвостохранилищ	19
Сохранение биоразнообразия	21
Охрана и рациональное использование земельных ресурсов	26
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	26



# Охрана окружающей среды



## 116,1 млн руб.

ПЛАТА ЗА НЕГАТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ  
НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ<sup>1</sup>

## 24,5 млн руб.

ЗАТРАТЫ НА СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

## 92,9%

ДОЛЯ МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО  
ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ

## 565,6 га

ЗЕМЕЛЬ РЕКУЛЬТИВИРОВАНО

### ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



### ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



### СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

#### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 2

- Воздействие на водные ресурсы
- Ответственное управление хвостохранилищами

#### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 3

- Обращение с отходами
- Биоразнообразие
- Выбросы в атмосферу

### ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Актуализация стандарта «Сохранение биологического разнообразия» и Инструкции по составлению отчетности в области охраны окружающей среды
- Создание общекорпоративного направления (в 2023 году в УК) по обращению с отходами с последующим расширением на другие бизнес-единицы
- Ввод в эксплуатацию автоматизированной системы мониторинга гидротехнических сооружений (ГТС) хвостохранилищ на Олимпиадинском ГОКе
- Пересмотр методологии учета инвестиционных затрат на реализацию природоохранных мероприятий

### ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Дооснащение лаборатории на Наталке	В процессе	Лаборатория запущена, планируется проведение ее аккредитации в 2024 году
Завершение строительства полигона для утилизации промышленных отходов на Куранахе	В процессе	Строительство не было завершено по независящим от Компании причинам
Ввод в эксплуатацию автоматизированной системы мониторинга и управления хвостохранилищ на Олимпиадинском хвостохранилище	Реализован	Система успешно сдана в эксплуатацию, планируется ее тиражирование на другие объекты
Продолжение программы «Заповедная территория «Полюса»	Реализован	Программа продолжена, в отчетном периоде реализованы такие мероприятия, как мониторинг популяции рыси, наблюдение за птицами на острове Талан с использованием видеокамер, оценка воздействия Вернинского на биоразнообразие и мониторинг ареала азиатской дикуши

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

## Подход в области менеджмента

### GRI 3-3

«Полюс» ответственно подходит к задаче сохранения окружающей среды в регионах присутствия. Компания стремится к наиболее рациональному использованию природных ресурсов. Чтобы достичь этих целей, «Полюс» модернизирует оборудование и применяет в производственных процессах 31 из 43 наилучших доступных технологий (НДТ) из справочника «Добыча драгоценных металлов».

Система экологического менеджмента Компании сертифицирована по стандартам ISO 45001 и ISO 14001. На предприятиях Компании регулярно выполняется оценка экологических рисков с использованием корпоративной методологии. Управление вопросами охраны окружающей среды, разработка мероприятий по митигации экологических рисков и подготовка рекомендаций для руководителей осуществляется Дирекцией по охране окружающей среды и безопасности ГТС. Принятие окончательных решений по данным вопросам находится в зоне ответственности сформированного в 2022 году Комитета по промышленной безопасности и охране окружающей среды.

Плата за негативное воздействие на окружающую среду в пределах нормативов в отчетном периоде сократилась на 18%. Драйвером сокращения стало сокращение платы за размещение вскрышной породы вследствие уменьшения количества вскрышных работ на месторождениях в соответствии с утвержденными планами горных работ. Плата за сверхнормативное воздействие уменьшилась на 86% по сравнению с прошлым годом. В общей сложности в 2023 году за негативное воздействие на окружающую среду Компания заплатила 116,13 млн руб.

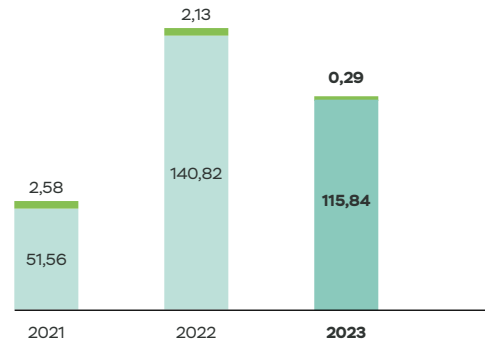
Надзорные органы регулярно проводят проверки на предприятиях «Полюса». В 2023 году по итогам проверок выявлено шесть несоответствий, которые на конец 2023 года либо были устранены, либо будут устранены в соответствии с установленными государственными надзорными органами сроками. Общая сумма уплаченных Компанией штрафов за несоответствие требованиям природоохранного законодательства составила 650,3 тыс. руб. При этом инцидентов, в результате которых был причинен ущерб окружающей среде, в отчетном периоде не зарегистрировано.

### МЭР 21

«Полюс» проводит мероприятия по сохранению окружающей среды, направленные на охрану атмосферного воздуха, водных объектов, земельных ресурсов, а также обеспечение безопасного обращения с отходами. В отчетном году инвестиционные затраты Компании на природоохранные мероприятия составили 7 809 млн руб.

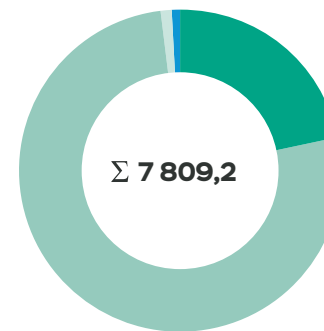
«Полюс» регулярно организует для сотрудников обучающие мероприятия по вопросам охраны окружающей среды. В 2023 году на тренингах рассматривались такие темы, как обращение с отходами и обеспечение соответствия требованиям экологического законодательства.

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



● Платежи в пределах лимитов ● Сверхнормативные платежи

### Расходы на природоохранные мероприятия, млн руб.



● Охрана водных объектов	1 704,3
● Обращение с отходами	5 972,0
● Защита и реабилитация земель и водных объектов	80,3
● Охрана атмосферного воздуха	52,6

### Практический пример

#### Получение комплексного экологического разрешения (КЭР)

В 2023 году Компания получила первое комплексное экологическое разрешение (КЭР) для Наталки. Разрешение было получено заблаговременно, так как срок получения, установленный законодательством, – 01.01.2025. Данный документ содержит обязательные требования в области охраны окружающей среды и выдается на объекты значительной и умеренной (опционально) степени негативного воздействия на окружающую среду. КЭР включает проекты нормативов допустимых выбросов и сбросов загрязняющих веществ, образования отходов, программы производственного экологического контроля и повышения экологической эффективности.

#### Полученный опыт

Получение КЭР подтверждает соответствие Наталки всем обязательным требованиям российского законодательства в области охраны окружающей среды. Получение КЭР – многоступенчатый процесс, требующий от Компании подготовки объемного пакета документов, но самое главное – наличия программы повышения экологической эффективности, а также программ создания системы автоматического контроля и мониторинга окружающей среды.



2 \$1 359 тыс. за воздействие в пределах нормативов и \$3 тыс. за сверхнормативное воздействие.



## Рациональное использование водных ресурсов

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

Деятельность «Полюса» сопряжена с необходимостью использовать водные ресурсы как для производственных, так и для бытовых нужд. Компания ставит перед собой цель по сокращению объема забора свежей воды из поверхностных и подземных водных объектов. Для этого на предприятиях решаются задачи по повышению эффективности использования систем оборотного водоснабжения. Также одним из основных направлений деятельности являются мероприятия по замещению свежей воды для производственных нужд в структуре водопотребления попутной карьерной водой, которая образуется при разработке месторождений. Эти меры позволяют сократить объемы отведения карьерных вод в поверхностные водные объекты. Также Компания обеспечивает высокую степень очистки сточных вод, отводимых в водные объекты, на очистных сооружениях.

Используя водные ресурсы, Компания руководствуется законодательными требованиями. Основные нормативные документы, которые «Полюс» учитывает в своей деятельности, – Водный кодекс, ФЗ «О водоснабжении и водоотведении», «Об охране окружающей среды», а также Глобальный договор ООН.

В Компании действует корпоративный стандарт «Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды, учет и отчетность по экологическим показателям». Этот документ регулирует деятельность Компании в области рационального водопользования.

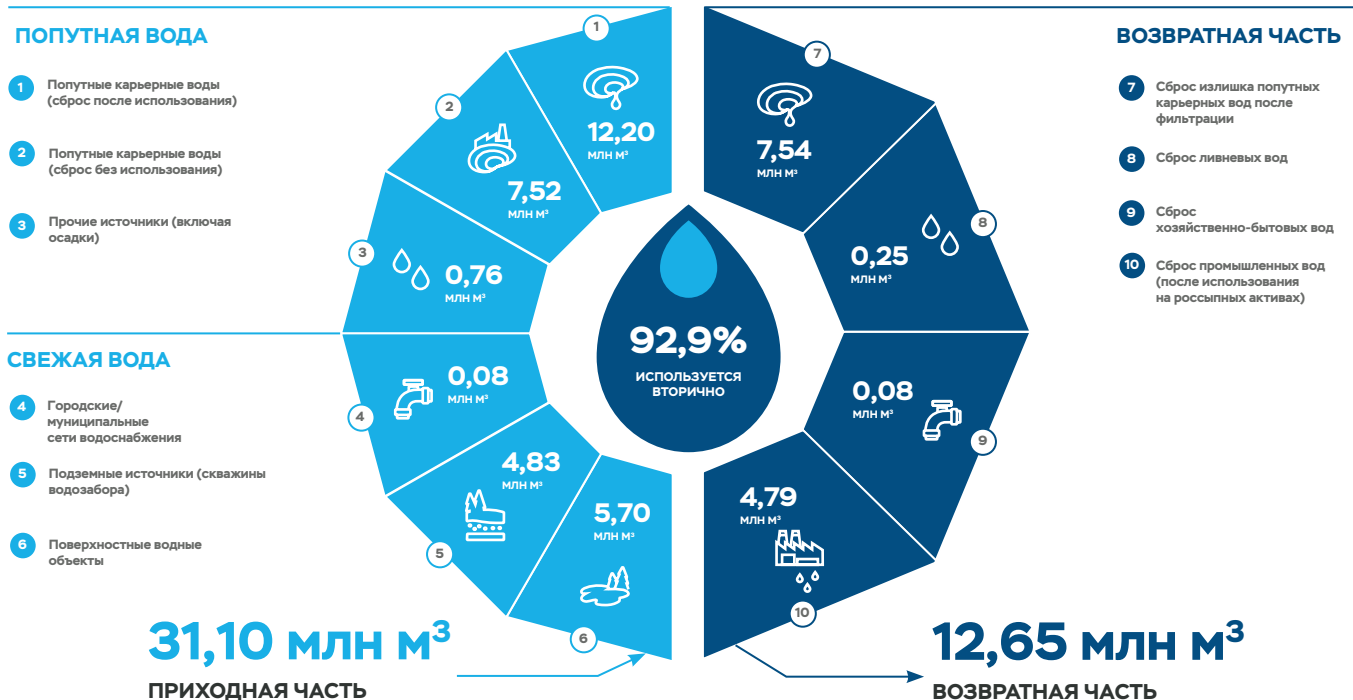
В рамках корпоративной системы управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК) специалисты регулярно выявляют связанные с водопользованием риски и определяют меры по управлению ими. При оценке используется корпоративная методология, разработанная в том числе в соответствии с требованиями серии стандартов по управлению рисками ISO 31000.

Один из основных рисков для Компании в данной области – оказание негативного воздействия на окружающую среду в процессе водопользования. Чтобы предотвратить его, «Полюс» оснастил предприятия очистными сооружениями для достижения нормативного качества отводимых вод. Компания регулярно проводит модернизацию этих сооружений, что повышает эффективность очистки стоков.

Более подробная информация об использовании Компанией водных ресурсов, а также связанных с этим рисках представлена в Водном отчете «Полюса»

Согласно [атласу Aqueduct](#), разработанному Институтом мировых ресурсов (WRI), у «Полюса» нет активов, расположенных на территориях с высоким риском вододефицита: деятельность Компании ведется в Иркутской, Магаданской областях, Якутии, Красноярском крае. Несмотря на это, «Полюс» стремится к максимально эффективному и ответственному управлению водными ресурсами, а при разработке новых проектов учитывает мнения и ожидания всех заинтересованных сторон (сохранение качества воды в природных объектах, соблюдение нормативных требований, сохранение водных биологических ресурсов и т. д.).

### Структура водохозяйственного баланса предприятий «Полюса»



GRI 303-3

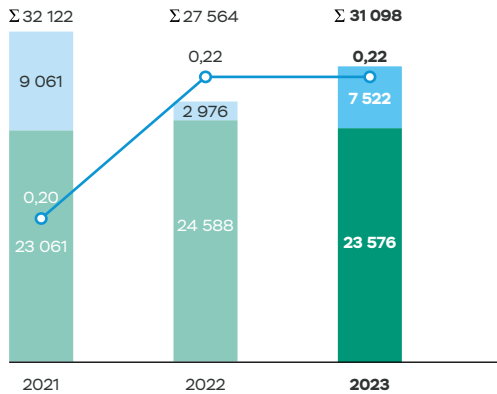
МЭР 13

«Полюс» производит забор свежей воды из поверхностных и подземных водных объектов и городских сетей. Для сокращения забора свежей воды наши предприятия стараются максимально направлять в производство воду из карьеров и других источников (в первую очередь ливневые воды). Общий водозабор Компании в 2023 году составил 31,10 млн м<sup>3</sup>. Это на 13% больше показателя прошлого года. К росту привело увеличение карьерного водопритока в связи с геологическими условиями текущих горизонтов разработки месторождений. Карьерные воды составили 39% общего водозабора. На производственные нужды было забрано 23,58 млн м<sup>3</sup> воды, водозабор снизился на 4% по сравнению с результатом прошлого года, что связано с особенностями сезонной добычи на россыпных месторождениях.

GRI 303-3

МЭР 13, 16

**Общий объем водозабора и удельный забор свежей воды на тонну переработанной руды**



- Забор воды для производственных нужд, тыс. м<sup>3</sup>
- Забор карьерных вод без последующего использования, тыс. м<sup>3</sup>
- Удельный забор свежей воды на тонну переработанной руды, м<sup>3</sup>

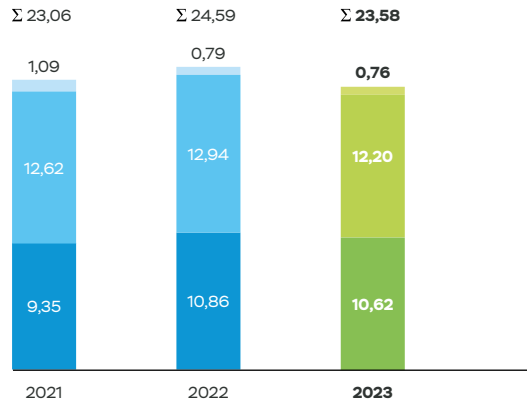
МЭР 14

Компания стремится поддерживать достигнутый уровень водозабора из природных водных объектов и с этой целью применяет НДТ. На предприятиях используются системы оборотного водоснабжения, предусмотренные справочником НДТ «Добыча драгоценных металлов». Вода применяется в технологических процессах и при охлаждении оборудования, затем проходит очистку и используется повторно. В отчетном году расход воды в системах оборотного водоснабжения составил 309,18 млн м<sup>3</sup>.

GRI 303-3

МЭР 13

**Забор воды для производственных нужд, млн м<sup>3</sup>**

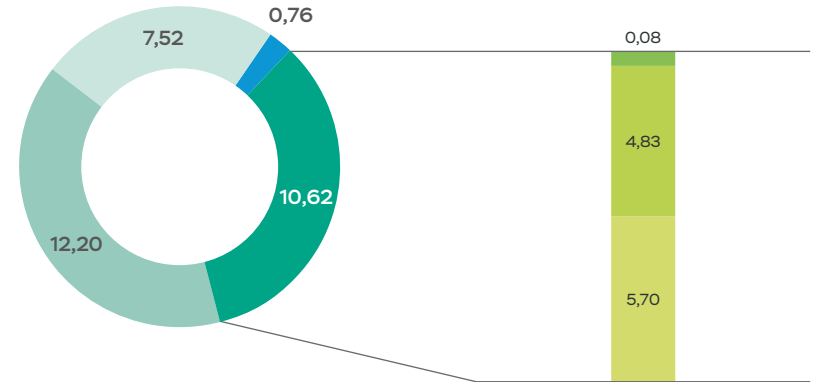


- Свежая вода
- Карьерные воды
- Прочие источники

GRI 303-3

МЭР 13

**Источники забора воды, млн м<sup>3</sup>**



- Свежая вода
- Карьерные и шахтные воды для производственных руд
- Карьерные воды (сброс без использования в производстве)
- Прочие источники
- Городские/муниципальные сети водоснабжения
- Подземные источники (скважины водозабора)
- Поверхностные водные объекты

GRI 303-4

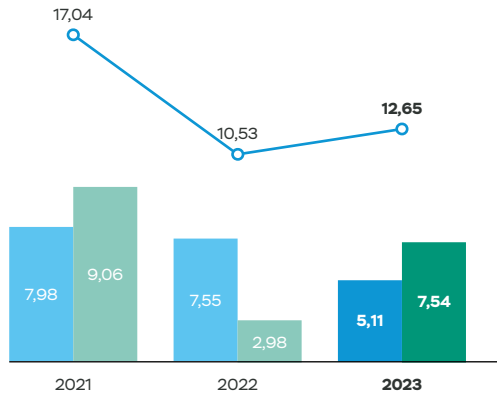
МЭР 15

«Полюс» отводит только воду, прошедшую очистку на очистных сооружениях. Водоотведение осуществляется в природные водные объекты, городские сети. В отчетном периоде Компания отвела 12,65 млн м<sup>3</sup> воды. Это значение на 20% выше показателя прошлого года, что объясняется увеличением карьерного водопритока в связи с геологическими условиями текущих горизонтов разработки месторождений. Большая часть воды (60%) – карьерные воды, которые после очистки отводились без использования в производстве.

Качество отводимых вод контролируют специалисты аккредитованных экологических лабораторий Компании. Воды отводятся только после проверки их химического состава на соответствие установленным нормативам. Лаборатории функционируют на россыпных месторождениях, Куранахе, Наталке, Олимпиаде и Благодатном. «Полюс» планирует расширить их аккредитацию и дооснастить новым оборудованием, что позволит проводить мониторинг показателей качества воды более тщательно.

GRI 303-4

Общий объем сброса сточных вод, млн м<sup>3</sup>

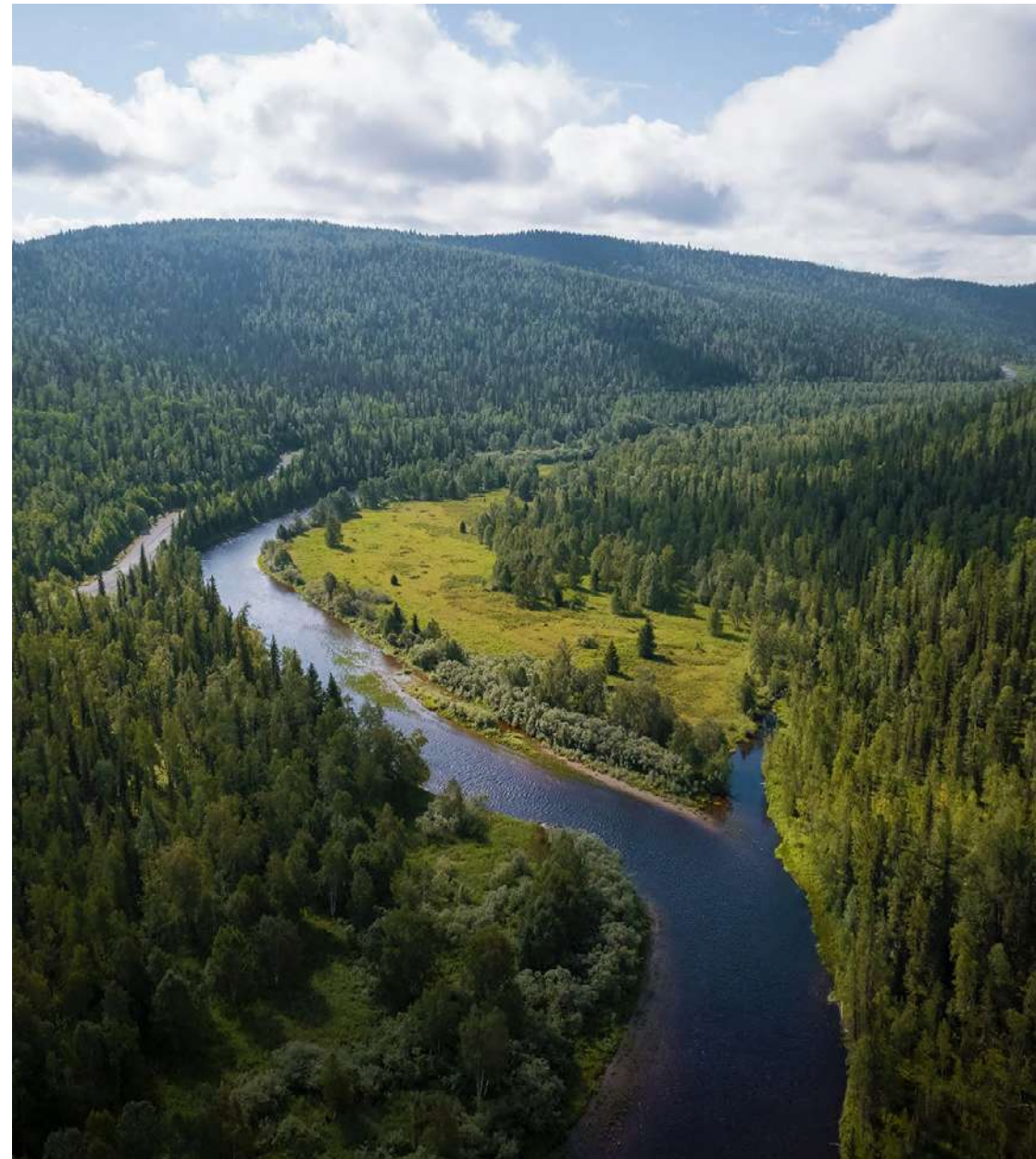


- Сброс после использования
- Сброс без использования
- Итого

Сбросы в разбивке по типам отводимых вод, тыс. м<sup>3</sup>



- Карьерные и шахтные (без использования)
- Хозяйственно-бытовые
- Ливневые
- Промышленные (после использования в производстве)





# Выбросы в атмосферу

GRI 3-3

Производственная деятельность Компании приводит к выбросам загрязняющих веществ в атмосферу. Поэтому «Полюс» берет на себя ответственность обеспечить нормативное качество воздуха на территориях присутствия и проводит мероприятия по минимизации выбросов. Наиболее значительные выбросы загрязнителей образуются в результате пыления на отвалах и при погрузке и транспортировке золотосодержащих руд. Также вклад в загрязнение вносят процессы добычи и последующего дробления руды, работа ТЭЦ и карьерной техники.

«Полюс» соблюдает требования российского законодательства в части охраны атмосферного воздуха. Чтобы обеспечить соответствие этим требованиям и контроль эффективности мер по снижению выбросов в рамках производственного экологического контроля (ПЭК), Компания осуществляет инвентаризацию выбросов и их источников, проводит инструментальные замеры. По результатам замеров в отчетном году специалисты Компании установили, что деятельность «Полюса» оказывает минимальное влияние на состояние атмосферы территорий присутствия.

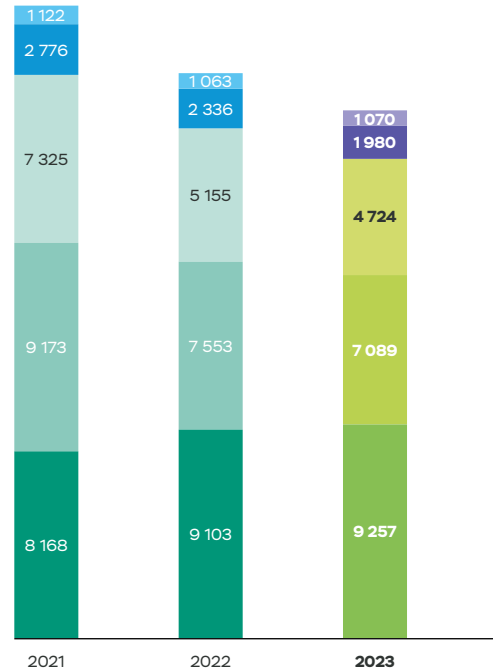
Компания минимизирует выбросы в атмосферу в том числе благодаря применению НДТ, таких как поддержание заданного уровня pH пульпы, контроль расхода растворов реагентов, газоочистное оборудование. Эти меры направлены на снижение выбросов в результате переработки минерального сырья. Их эффективность оценивается с помощью концентраций заранее установленных маркерных веществ.

GRI 305-6, 305-7

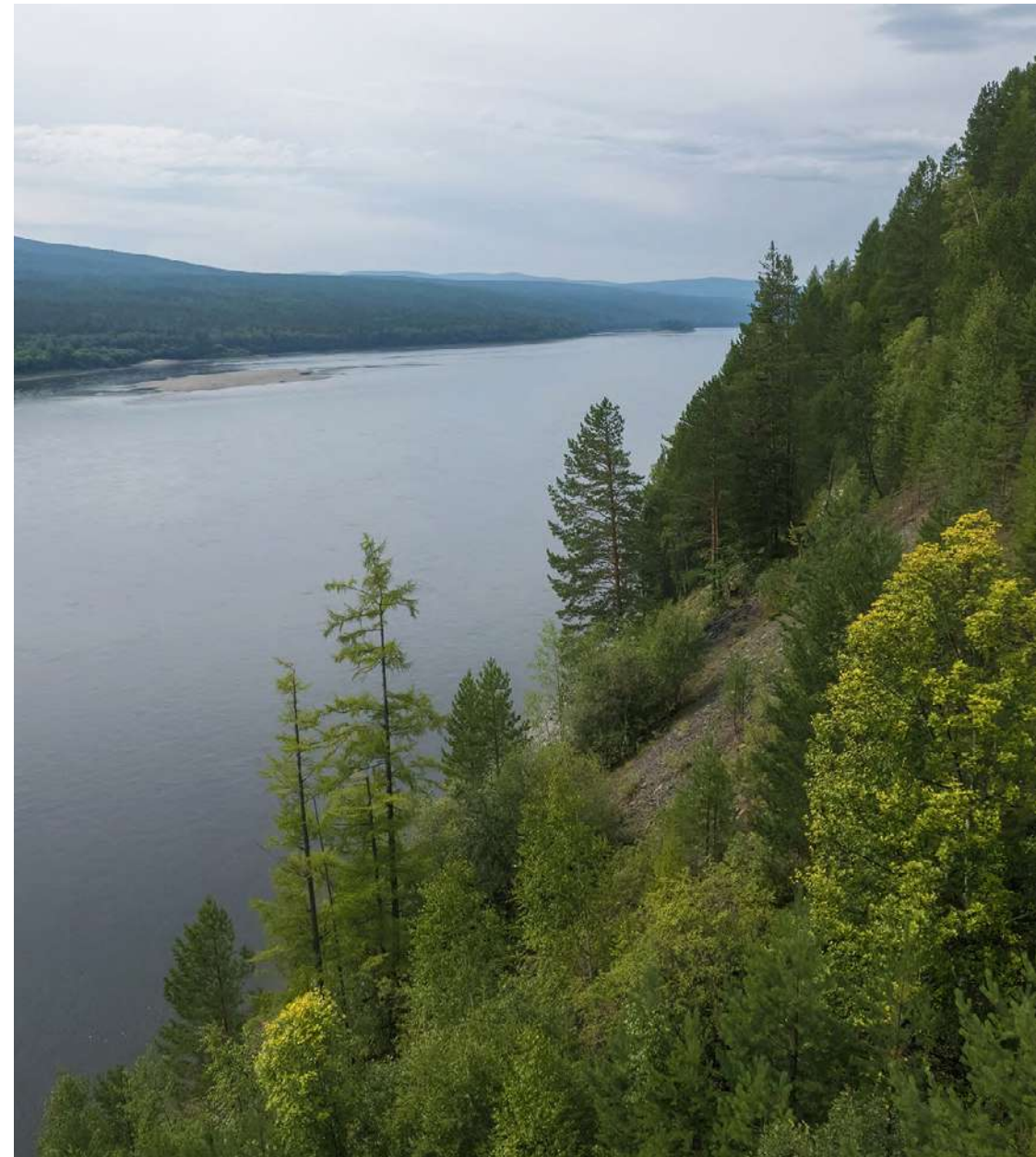
МЭР 19

В 2023 году общая масса выбросов в атмосферу составила 27 547 т, в том числе ключевых загрязняющих веществ – 24 243 т. Снижение показателя на 4% по сравнению с результатом 2022 года объясняется реализацией организационных и операционных мер по снижению выбросов. Удельные выбросы в атмосферу на тысячу тонн руды составили 0,56 т. Среди всех загрязнителей, попадающих в атмосферу в результате деятельности «Полюса», наиболее опасен цианистый водород. В 2023 году его выбросы составили 109 т, что на 20,7% меньше, чем в предыдущем отчетном периоде. Озоноразрушающие вещества в результате деятельности Компании не образуются.

Значительные выбросы в атмосферу, т



- Твердые частицы (пыль)
- Оксид углерода (CO)
- Оксиды азота, в том числе двуокись азота (NO<sub>2</sub>)
- Оксиды серы (SO<sub>x</sub>)
- Летучие органические соединения (VOC<sub>x</sub>)



## Обращение с отходами

### GRI 3-3, 306-1

На предприятиях «Полюса» в основном в результате процессов добычи и переработки сырья образуются отходы I–V классов опасности. Компания обеспечивает безопасное обращение с ними и стремится повысить долю утилизации или обезвреживания отходов. Если повторное использование или переработка невозможны, «Полюс» размещает отходы на собственных объектах, безопасность которых для окружающей среды и здоровья человека подтверждается включением в государственный реестр, или передает сторонним организациям для целей захоронения, утилизации, обезвреживания.

В 2023 году вступили в силу изменения природоохранного законодательства, выделяющие основные крупнотоннажные отходы горной добычи (вскрышная порода и хвосты) в отдельную группу отходов – «отходы недропользования», порядок обращения с которыми будет определяться не только Федеральным законом «Об отходах производства и потребления», но и Федеральным законом «О недрах». Доля вскрышных пород в общем объеме образованных в 2023 году отходов составила 85,86%, доля хвостов – еще 14,12%. Таким образом, доля «отходов недропользования» в общем объеме образования отходов «Полюса» составила 99,98%.

В отчетном году на предприятиях «Полюса» образовалось 335,4 млн т хвостов и вскрышных пород. Показатель на 16% меньше результата прошлого отчетного периода по причине сокращения количества вскрышных работ на месторождениях в соответствии с утвержденными планами горных работ.

В отношении отходов, не относящихся к отходам недропользования, «Полюс» принимает меры по снижению объемов генерируемых отходов и обеспечению безопасного обращения с ними на всех этапах жизненного цикла своих активов в соответствии со стандартом IFC<sup>3</sup> «Рациональное использование ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды».

В отчетном периоде Компания выделила отдельное корпоративное направление по обращению с отходами – в составе Департамента по охране окружающей среды и безопасности гидротехнических сооружений назначен ответственный руководитель. Он будет контролировать процессы переработки, повторного использования, обезвреживания, хранения, захоронения отходов. Цель создания направления – обеспечить единый подход к обращению с отходами на всех объектах. В 2024–2025 годах подобные службы по обращению с отходами планируется организовать на всех бизнес-единицах.

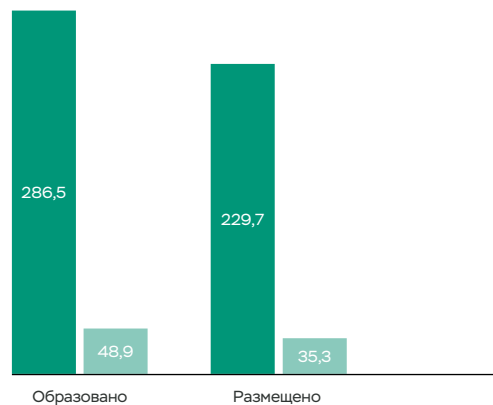
### GRI 306-2

«Полюс» внедряет на своих производственных площадках различные технологии, чтобы повысить эффективность обращения с отходами. К примеру, на Вернинском установлен резак для покрышек от карьерных самосвалов. Устройство режет их, полученные фрагменты можно перевозить в обыкновенных грузовых автомобилях без необходимости привлекать специальный транспорт и оформлять разрешение от Минтранса России. Такая мера позволяет снизить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу от транспорта, сократить потребление топлива, а также затраты на логистику.

Чтобы обеспечить безопасность объектов размещения отходов, «Полюс» регулярно осуществляет мониторинг состояния и загрязнения окружающей среды на их территории и в пределах зоны воздействия. В 2023 году не было зарегистрировано аварийных ситуаций, связанных с обращением с отходами, повлекших ущерб окружающей среде.

### GRI 306-3

#### Общий объем образованных и размещенных вскрышных пород и хвостов, млн т



- Вскрышная порода
- Хвосты (твердая фаза)



### Практический пример

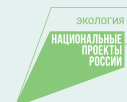
#### Утилизация пластика

##### GRI 306-2

Один из видов отходов, которые образуются в Компании, – пластиковая тара для реагентов. Ранее на Вернинском ГОКе для нее была установлена специальная дробилка. В 2023 году подобное устройство появилось и на Наталке. Пластик в дробилке измельчается в мелкую крошку, в результате из этого сырья получают полиэтилен низкого давления, который отличается повышенной прочностью, стойкостью к воздействию ультрафиолетового излучения и агрессивных химических веществ.

#### Полученный опыт

Запуск дробилки для пластика на предприятии поможет эффективно перерабатывать пластиковые отходы и получать из них высококачественные материалы, которые могут повторно использоваться в производственном цикле.



## на 16%

**МЕНЬШЕ ОБРАЗОВАННЫХ ВСКРЫШНЫХ ПОРОД И ХВОСТОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2022 ГОДОМ ПРИ УВЕЛИЧЕНИИ ОБЩЕГО ОБЪЕМА ПРОИЗВОДСТВА НА 14%**

<sup>3</sup> Международная финансовая корпорация (International Finance Corporation).

GRI 306-3

МЭР 17

В отчетном периоде на предприятиях «Полюса» без учета отходов недропользования образовалось 59,5 тыс. т отходов, среди которых 12,5 тыс. т (21%) составили опасные<sup>4</sup>, а 47,0 тыс. т (79%) – неопасные<sup>5</sup> без учета вскрышных пород и хвостов. По сравнению с 2022 годом общий объем образованных отходов сократился на 6%.

GRI 306-2, 306-4, 306-5

МЭР 18

Компания применяет различные способы обращения с отходами. Опасные отходы в основном утилизируют сторонние организации. Они предоставляют «Полюсу» акты утилизации, подтверждающие, что процесс был проведен в соответствии с требованиями законодательства.

Большая часть неопасных отходов (за исключением хвостов и вскрышных пород) размещается на собственных объектах. На размещение как на объектах Компании, так и за их пределами направляются в основном неопасные отходы. В отчетном периоде большая часть образованных отходов была размещена на объектах Компании (75%).

GRI 306-4, 306-5

МЭР 18

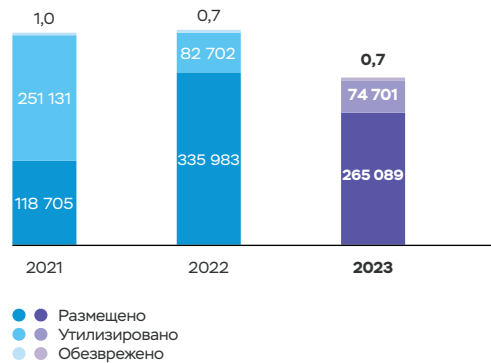
**Способы обращения с отходами (за исключением хвостов и вскрышной породы) в 2023 году, тыс. т**

	В пределах Компании		За пределами Компании		Всего	
	Опасные	Неопасные	Опасные	Неопасные	Опасные	Неопасные
Размещение	1,05	42,20	0,25	3,04	1,30	45,25
Временное накопление	0,55	0,01	-	-	0,55	0,01
Обезвреживание	0,05	0,15	0,33	0,17	0,38	0,32
Утилизация	1,99	3,02	10,46	0,21	12,45	3,23

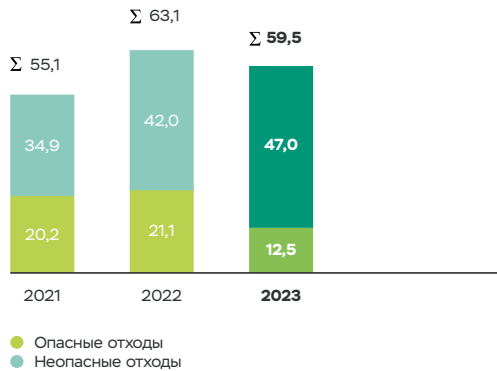
GRI 306-4, 306-5

МЭР 18

**Объем размещения, утилизации и обезвреживания отходов, тыс. т**



**Общий объем образованных отходов без учета отходов недропользования, тыс. т**



4. К опасным Компания относит отходы I–III классов опасности и некоторые отходы IV класса, среди которых резинотехнические изделия.  
 5. К неопасным Компания относит отходы V класса опасности и некоторые отходы IV класса, среди которых отходы, аналогичные твердым коммунальным, биологические и золошлаковые отходы.



## Обеспечение безопасности хвостохранилищ

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

Хвосты, которые образуются в ходе деятельности предприятий «Полюса», Компания размещает на собственных хвостохранилищах и обеспечивает их безопасную эксплуатацию.

«Полюс» продолжает планомерно внедрять Глобальный отраслевой стандарт по управлению хвостохранилищами Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)<sup>6</sup>. В Компании создана специальная рабочая группа

по внедрению данных требований в производственную деятельность. Также стоит отметить, что «Полюс» активно участвовал в разработке стандарта.

В 2023 году «Полюс» утвердил [Официальную позицию Группы по безопасности хвостохранилищ](#). Этот документ утверждает вопрос обеспечения безопасности таких объектов в качестве одного из приоритетных для Компании. «Полюс» руководствуется следующими принципами:

### Использование стратегического подхода к обеспечению безопасности

- Компания работает над минимизацией связанных с эксплуатацией хвостохранилищ рисков

### Осуществление мониторинга безопасности объектов на регулярной основе

- На хвостохранилищах проходят внутренние аудиты, ведется производственный экологический контроль, осуществляются проверки надзорных органов

### Обеспечение соответствия объектов требованиям стандартов и законодательства

- Компания руководствуется требованиями Глобального отраслевого стандарта по управлению хвостохранилищами

### Обеспечение готовности к аварийным ситуациям

- Сотрудники регулярно проходят тренинги и инструктажи

### Повышение прозрачности в области управления хвостохранилищами

- Компания отчитывается о состоянии объектов

<sup>6</sup> [Global Industry Standard on Tailings Management](#)



### Практический пример

#### Первая в России автоматизированная система мониторинга ГТС хвостохранилищ

GRI 306-2

В отчетном году на Олимпиадинском месторождении запущена автоматизированная система мониторинга и управления ГТС хвостохранилищ (СМУ ГТС). Поскольку в прежней системе результаты проверок безопасности объектов на предприятиях хранились только в бумажном виде, это могло привести к несвоевременному реагированию на возможные опасные ситуации. Новая система мониторинга решает проблему накопления данных и аккумулирует их в одном месте. Теперь все данные о состоянии ГТС автоматически попадают в систему и доступны в режиме реального времени на разных уровнях. Данные, полученные при обходах и с помощью измерений посредством датчиков, сразу попадают на дашборды.

Процесс сбора данных состоит из нескольких элементов:

- Регулярная фиксация в системе данных контрольно-измерительной аппаратуры и прочей информации о состоянии ГТС, обработка информации и результатов наблюдений и оперативная диагностика состояния ГТС на основании критериев безопасности
- Формирование предупреждающих сигналов и персональных уведомлений ответственным сотрудникам, реагирование на дефекты и работа с ними – фиксация в системе плана мероприятий с ответственными за его выполнение и контрольными сроками
- Управление отчетной и разрешительной документацией, подготовка отчетности для регулятора

В отчетном периоде проект «Полюса» занял второе место на конкурсе «МАЙНЕКСеленс» в рамках форума «МАЙНЕКС Россия 2023» в номинации Mine Digital (решения для цифровой трансформации предприятий).

#### Полученный опыт

Внедрение новой системы мониторинга и контроля позволяет автоматизировать сбор данных о состоянии ГТС хвостохранилищ и оперативно принимать меры в случае возникновения чрезвычайной ситуации. Принято решение тиражировать систему на другие хвостохранилища.



#### Инвентаризационная таблица хвостохранилищ

Месторождение	Хвостохранилище	Тип	Проектная мощность, млн м <sup>3</sup>	Объем размещенных хвостов, млн м <sup>3</sup>	Статус в 2023 году
Куранах	Хвостохранилище на ручье Латышский	Намывное	200,0	115,17	Ввод в эксплуатацию после реконструкции
	Старое хвостохранилище секции 0-1-2-3	Отходы не размещаются с 1977 года	Хвостохранилище законсервировано. Данных по мощности нет	11,03 млн т	Хвостохранилище законсервировано
Вернинское	Хвостохранилище хвостов флотации ЗИФ на ручье Кадаликан	Намывное	24,6	23,8	Стадия завершения эксплуатации
	Хвостохранилище хвостов флотации	Наливное	-	-	Ввод в эксплуатацию 2-й очереди
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии (две карты)	Наливное	1,225	0,738	Реконструкция карты №1 в 2022 году. Увеличена емкость (мощность)
	Хвостохранилище ЗИФ «Первенец»	Наливное	1,0	0,5	Хвостохранилище законсервировано
	Хвостохранилище ЗИФ участка «Западный»	Наливное	4,7	3,6	Хвостохранилище законсервировано
Олимпиада и Благодатное	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии участка «Западный»	Наливное	0,1	0,0 (0,03)	Хвостохранилище законсервировано
	Хвостохранилище ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3 Олимпиадинского ГОКа	Намывное	194,1	159,21	Эксплуатируется
	Хвостохранилище ЗИФ-4 Олимпиадинского ГОКа (месторождение Благодатное)	Намывное	96,4	75,21	Эксплуатируется
Наталка	Основное хвостохранилище Наталкинской ЗИФ	Намывное	170,3	25,49	Эксплуатируется
	Временное хвостохранилище для Наталкинской ЗИФ	Намывное	20,8	20,2	Хвостохранилище законсервировано
Сухой Лог	Хвостохранилище ОПУ на ручье Глухарь	Наливное	8,3	6,9	Хвостохранилище законсервировано
	Хвостохранилище хвостов флотации	Наливное	-	-	Проект в разработке

## Сохранение биоразнообразия

GRI 3-3

Компания принимает меры по сохранению биоразнообразия на территориях присутствия в соответствии с иерархией мер смягчения негативного воздействия:

### Предотвращение воздействия

- «Полюс» проводит оценку рисков и исключает ведение хозяйственной деятельности, воздействие которой на биоразнообразии трудно предсказать

### Минимизация воздействия

- В случае невозможности предотвратить воздействие принимаются меры по его уменьшению

### Восстановительные мероприятия

- Проводятся в тех случаях, когда возможность минимизировать воздействие отсутствует

### Компенсация

- «Полюс» компенсирует нанесенный биоразнообразию ущерб в полном объеме

Также «Полюс» разрабатывает долгосрочные программы в этой области. При планировании деятельности Компания руководствуется требованиями российских государственных стандартов, стандартом деятельности ICMM в области сохранения биоразнообразия, стандартом IFC «Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление живыми природными ресурсами», принципом ICMM

«Сохранение биологического разнообразия», практическими рекомендациями CSBI для сбора исходных данных по биоразнообразию, а также корпоративным стандартом [«Сохранение биологического разнообразия»](#), который был актуализирован в 2023 году. Кроме того, в отчетном периоде обновлены Методические указания Компании «Оценка риска и проведение мониторинга биоразнообразия».



### Практический пример

#### Оценка рисков по биоразнообразию

В соответствии с актуализированным регламентом на предприятиях Компании прошла оценка рисков. Перед ее началом был разработан список основных индикаторов, характеризующих состояние биоразнообразия на популяционно-видовом и экосистемном уровнях. Он включил в себя:

##### Основные индикаторы:

- Количество и обилие уязвимых видов
- Коэффициент синантропизации\* флоры
- Нарушенность лесных экосистем

##### Дополнительные индикаторы:

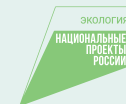
- Индекс редкости видов
- Видовое богатство растительных и животных сообществ
- Представленность типов экосистем

\*под синантропизацией понимается увеличение доли привнесенных человеком видов растений

Вместе с определением индикаторных показателей идентифицировались зоны прямого и косвенного воздействия предприятий на биоразнообразии территорий. Для действующих предприятий зона прямого воздействия ограничивалась территорией производственной площадки, а косвенного – лежала в границах санитарно-защитной зоны. При этом фоновая зона исследований находилась в границах муниципалитета или лесного квартала. «Полюс» следует намеченному плану работ по сохранению биоразнообразия территорий присутствия. В отчетном периоде проведена базовая оценка его состояния, в 2024 году планируется оценить изменение состояния, а к 2025 году – обеспечить комплексный подход к оценке риска на постоянной основе.

#### Полученный опыт

По результатам мониторинга состояния биоразнообразия проведена оценка рисков в области биоразнообразия для действующих предприятий Компании. Риск оценен как «умеренный». В дальнейших планах – уточнение методологии и накопление результатов исследований для корректной оценки рисков и разработки планов мероприятий в случае необходимости.





GRI 304-1, 304-2, 304-4

На территориях производственных объектов «Полюса» отсутствуют объекты Всемирного наследия ЮНЕСКО. Деятельность Компании не ведется на территориях с высокой ценностью биоразнообразия и не оказывает влияния на охраняемые и уязвимые виды, находящиеся в Красном списке Международного союза охраны природы (МСОП).

В отчетном году «Полюс» провел оценку состояния биоразнообразия в зоне влияния собственных предприятий. По итогам исследований риск негативного влияния добывающих предприятий Компании на биоразнообразии природных комплексов был оценен как умеренный.



**Практический пример**

**Рэнкинг RAEX «Сохранение биоразнообразия»**

В отчетном периоде рейтинговое агентство RAEX проанализировало российские компании, которые уделяют наибольшее внимание вопросам сохранения биоразнообразия. Лидером рэнкинга был признан «Полюс». Агентство отмечает, что Компания не только сотрудничает с профильными организациями и регулярно отчитывается о проектах по поддержке редких видов животных, но и ведет постоянный мониторинг воздействия на окружающую среду.

**Полученный опыт**

Признание крупным рейтинговым агентством усилий Компании в области сохранения биологического разнообразия в очередной раз подтверждает достижения «Полюса» по ответственному управлению биоразнообразием.



**НАТАЛКА**

Флора насчитывает 77 видов растений, из них 43 вида сосудистых растений и 34 вида лишайников. Отмечены признаки антропогенного воздействия в прошлом, в основном это следы старых вырубок, однако в настоящее время идет активное восстановление древостоя и лишайникового покрова.

Более 50% зарегистрированных в ходе наблюдений птиц составляют гупеники, также отмечались лебеди, утки и казарки.

Осуществлялся учет весенней миграции и зимние маршрутные учеты позвоночных. Отмечено присутствие обыкновенной белки, лося, зайца-беляка и соболя.

Редкие виды растений не выявлены, как и инвазивные. Регенерационный потенциал территории стабилен. Также не отмечено редких видов млекопитающих, однако обнаружены краснокнижные птицы (чернозобая казарка и лебедь-кликун). В составе зообентоса присутствуют все ключевые группы донных организмов.

**КУРАНАХ**

Растительный покров представлен 200 видами растений, включая 15 инвазивных видов.

Специалисты зарегистрировали на территории 65 видов птиц, наиболее часто встречаются пухляк, кедровка, корольковая пеночка и пятнистый конек. Биоразнообразие птиц в районе месторождения составляет 34% от такового для всего Алданского нагорья.

По итогам исследований зарегистрировано присутствие 17 видов млекопитающих, среди которых доминируют красная и красно-серая полевка и азиатский бурундук. Также широко распространены заяц-беляк, обыкновенная белка, лисица и соболь. Редкие виды млекопитающих не зарегистрированы.

По результатам мониторинга влияние предприятия на биоразнообразие смежных территорий оценивается как незначительное и умеренное.

**ВЕРНИНСКОЕ**

В зоне воздействия предприятия не выявлено флаговых растений. Инвазивные виды также не обнаружены. Преобладающим коренным типом лесных сообществ являются редкостойные лиственничники из лиственницы даурской с подлеском из кедрового стланика.

Обнаружено 36 видов птиц, наиболее часто встречаются представители отряда воробьинообразных. Также отмечено значительное количество хищных видов, что говорит о достаточной кормовой базе. Редких видов не зарегистрировано.

В районе Вернинского месторождения встречаются представители 14 видов млекопитающих, доминирует красная полевка. На территории месторождения также обитают представители земноводных и рептилий – лягушка сибирская и ящерица живородящая. Краснокнижных видов не обнаружено.

Стадия трансформации флоры территории слабая. Изученные экосистемы являются устойчивыми. Уникальных местообитаний и фитоценозов в пределах санитарно-защитной зоны не выявлено.

**ОЛИМПИАДА И БЛАГОДАТНОЕ**

Растительный покров в санитарно-защитной зоне представлен естественными и трансформированными сообществами. Всего зарегистрировано 134 вида растений. Инвазивные и редкие виды не обнаружены.

Обнаружено 109 видов птиц, среди них доминируют пухляк, пеночка-теньковка и садовая камышевка. В 2023 году отмечено увеличение популяции хищных птиц, что может свидетельствовать о наличии достаточной кормовой базы для них.

Зарегистрированы представители 18 видов млекопитающих. Наибольшим видовым разнообразием отличаются грызуны. Также проводился мониторинг водных экосистем, по его результатам выявлено низкое таксономическое разнообразие организмов фитоперифитона и зообентоса на исследованных станциях.

Воздействие и риск негативных последствий для растений и животных в зоне влияния предприятия на сегодняшний день является умеренным.

Проекты по сохранению биоразнообразия выполняются в сотрудничестве с научно-исследовательскими институтами и другими профильными научными организациями. Сотрудники, ответственные за реализацию проектов, регулярно повышают свою квалификацию. Также Компания консультируется с заинтересованными сторонами согласно положениям [Политики по взаимодействию с заинтересованными сторонами](#): проводятся встречи, обеспечивается работа механизма по рассмотрению предложений и претензий в области биоразнообразия.

В 2022 году «Полюс» поддержал организацию автономной системы круглогодичного мониторинга на территории памятника природы федерального значения «Остров Талан» Институтом биологических проблем Севера Дальневосточного отделения Российской академии наук. В рамках программы «Заповедная территория «Полюса» были установлены автономные станции контроля и наблюдения, оснащенные технологией беспроводной передачи данных и подключением к интернету, что позволяет вести круглогодичное дистанционное наблюдение за склонами гнездования морских и редких птиц, не беспокоя их. В 2023 году, используя кадры, снятые установленным оборудованием, Компания выпустила документальный фильм [«Птицы острова Талан»](#), из которого можно узнать множество интересных фактов об обитателях этой территории, их особенностях и образе жизни.



### Практический пример

#### Восстановление водных биологических ресурсов

В отчетном году «Полюс» провел традиционные мероприятия по восстановлению водных биологических ресурсов. В реку Белую выпустили крупную партию молоди хариуса, откуда она попадет в Братское водохранилище (Иркутская область). Перед выпуском рыбы представители «Полюса» посетили Бельский рыбоводный завод, где убедились, что молодь достигла требуемой массы. Хариус – один из ценных видов рыбы Братского водохранилища.

Наталка выпустила в Колымское водохранилище (Магаданская область) более 252 тыс. мальков пеляди. Мероприятия по зарыблению специалисты предприятия проводят с 2017 года. За это время в бассейн водохранилища в общей сложности было выпущено около 950 тыс. мальков пеляди, сибирского осетра и чира.

Всего в 2023 году предприятия Компании выпустили в природные водные объекты 879,7 тыс. мальков пеляди, стерляди и хариуса. На мероприятия по зарыблению затрачено более 26,6 млн руб.

#### Полученный опыт

Проведение мероприятий по зарыблению позволяет Компании компенсировать воздействие на водные ресурсы.





## ЗАПОВЕДНАЯ ТЕРРИТОРИЯ «ПОЛЮСА»

Программа, направленная на поддержку биологического разнообразия на всех территориях присутствия при участии представителей научно-исследовательских учреждений, продолжилась в 2023 году. «Полюс» по-прежнему реализует следующие проекты:



### Красноярский край

#### Изучение и сохранение рыси в Национальном парке «Красноярские Столбы» на фоне высокой антропогенной нагрузки

**Партнер:** ФГБУ Национальный парк «Красноярские Столбы»  
**Задачи:** изучение распределения популяции рыси обыкновенной по территории парка, выявление уязвимых участков при использовании территории в рекреационных целях

Рысь – единственный крупный хищник на территории парка, она является уязвимым видом. Это животное обитает в том числе на границе с антропогенными ландшафтами, а потому нуждается в мониторинге и охране. В отчетном году в ходе работ на территории парка был установлен комплекс фотоловушек по новой схеме размещения, а для проведения зимних учетов проложены маршруты с использованием навигаторов.

По результатам исследований сделаны выводы, что на популяцию рыси повлияло активное освоение близлежащих территорий и близость промышленного центра, однако в целом состояние популяции хищника на территории нацпарка оценено как удовлетворительное. Полученные в результате реализации проекта данные позволяют планировать развитие территории нацпарка с учетом минимизации влияния на ареал рыси и проложить новые безопасные для животных туристические маршруты.



### Республика Саха (Якутия)

#### Исследовательские работы по оценке современного состояния дикущи в южных районах Республики Саха (Якутия)

**Партнер:** ГБУ «Дирекция биологических ресурсов, особо охраняемых природных территорий и природных парков Республики Саха (Якутия)»  
**Задачи:** оценка состояния популяции азиатской дикущи в бассейне реки Тимптон и на Алданском нагорье, выявление лимитирующих факторов, исследование особенностей образа жизни

Азиатская дикуща – редкий и малоизученный вид птиц, российский эндемик. Она не боится человека, что поставило данный вид на грань исчезновения. Исследования его мест обитания и численности продолжаются. В 2023 году выявление мест обитания птицы проводилось в бассейне рек Тимптон и Горбыллах.

Экспедиция принесла положительный результат: птица была обнаружена. Однако проведенные исследования за последние два года, при сравнении с данными учетов 20-летней давности, показали, что на северо-западной и северной границах распространения численность вида заметно сократилась, а на отдельных участках практически исчезла.



### Магаданская область

#### Изучение территории национального парка «Черский» и формирование стратегии ее мониторинга и охраны

**Партнер:** Институт биологических проблем Севера Дальневосточного отделения Российской академии наук  
**Задачи:** комплексное биологическое обследование труднодоступного северного кластера национального парка «Черский» – Омувлевское среднегорье

Национальный парк был создан только в 2022 году, а последние исследования Омувлевского среднегорья проводились более 40 лет назад. Поэтому данных, в том числе для формирования стратегии охраны заповедной территории, недостаточно.

В проведенной экспедиции принимали участие ботаники, лехинолог, орнитолог, гидробиолог. Специалистам удалось обнаружить 320 видов сосудистых растений, среди которых также имеются редкие. Описаны и нетипичные для Магаданской области виды, такие как толокнянка и венерин башмачок настоящий. Для дальнейшего популяционно-генетического анализа собран гербарий. В результате исследований также удалось собрать ценные данные об орнитофауне территории. Были обнаружены такие виды птиц, как кречет и беркут.

С целью информирования и просвещения населения об особенностях и разнообразии природы и ландшафтов Магаданской области и содействия развитию и популяризации вновь созданного Национального парка была подготовлена выставка фотографий, сделанных во время экспедиций.



### Хабаровский край

#### Проведение биотехнических мероприятий для поддержки амурских тигров

**Партнер:** ФГБУ «Заповедное Приамурье»  
**Задачи:** восстановление кормовой базы диких копытных, являющихся основной пищей амурского тигра

В результате вспышки африканской чумы свиней на территории Анойского национального парка погибла практически вся популяция дикого кабана, который является основным объектом охоты амурского тигра. В результате численность хищников сократилась на треть. Из-за нехватки кормовой базы сложилась тяжелая социальная ситуация в населенных пунктах Нанайского района в зимний период 2022–2023 года, когда тигры в поисках пропитания стали нападать на людей и домашних животных.

В 2023 году в рамках проекта были увеличены объемы и повышено качество проведения биотехнических мероприятий, что должно способствовать восстановлению популяции копытных в национальном парке и, следовательно, стабилизации популяции амурского тигра, при этом снизив социальную напряженность и количество конфликтных ситуаций с амурским тигром.



### Иркутская область

#### Исследование видового разнообразия и численности диких копытных животных

**Партнер:** ФГБУ Государственный природный заповедник «Витимский»  
**Задачи:** выявление животных на территории заповедника, получение данных о численности и структуре популяций, а также об особенностях поведения животных

Благодаря установленным в рамках проекта в предыдущие годы фотоловушкам, удалось получить большой объем информации о составе популяций и образе жизни копытных животных Витимского заповедника – северного оленя, изюбря, лося, а также других зверей – медведя и соболя. В 2023 году проводились зимние маршрутные учеты животных, протяженность составила 245 км. Благодаря использованию снегоходов специалисты охватили исследованиями 20% площади заповедника. Таким образом была получена информация не только о зверях, но и о зимующих птицах – рябчика, глухаря, куропатки. Также с целью инспектирования границ заповедника проведено четыре обследования бассейнов крупных рек территории с помощью воздушных судов.

Нарушений заповедного режима, подвездных дорог непосредственно к границам и по территории заповедника во время облетов не обнаружено. Однако в 2024 году для повышения эффективности соблюдения режима заповедности планируется обустроить палаточный временный опорный пункт службы охраны.

Собранные данные будут использованы при подготовке Отчета по мониторингу, Кадастра животного мира заповедника, Летописи природы.

Более подробная информация о программе «Заповедная территория «Полюс» и ее проектах приведена в [Отчете об устойчивом развитии](#) за 2022 год на стр. 62–63.

**ЛЕСОВОССТАНОВЛЕНИЕ**

Компания проводит регулярные компенсационные лесовосстановительные мероприятия, руководствуясь иерархией мер смягчения негативного воздействия. «Полюс» следует положениям регламента «Организация лесопользования». Для защиты природных ресурсов и соответствия требованиям законодательства Компания ведет мониторинг всех связанных с лесопользованием процессов на территориях присутствия. Кроме того, «Полюс» проводит:



Управление сопровождения лесопользования департамента по работе с недвижимостью, земельным отношениям и лесопользованию курирует все процессы, связанные с лесопользованием и лесовосстановлением.

Компания контролирует качество лесовосстановительных работ, которые ведут подрядчики. С этой целью представители «Полюса» проводят выездные проверки на территории, где проходит восстановление лесов. В 2023 году прошла оценка приживаемости лесных культур, высаженных Компанией в 2022 году на территориях Иркутской области, пострадавших от пожаров. Всего было высажено более 2 млн сосен на площади 995 га. Приживаемость саженцев по результатам оценки составила 97%, что свидетельствует о правильности выбора метода лесовосстановления, качестве высадки и использования семян.

Сотрудники Компании принимают участие в совершенствовании законодательства России в области лесопользования. Они участвуют в рабочих группах по экологии, земельным и лесным ресурсам на площадках Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации и Федерального агентства лесного хозяйства (Рослесхоз). Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации высоко оценило вклад сотрудников «Полюса», отметив, в частности, содействие в выполнении задач, возложенных на Министерство в сфере лесопользования.

**GRI 304-3**

В 2023 году Компания продолжила работы по восстановлению лесных насаждений. В Иркутской области на территории площадью 397,2 га высажено 794,4 тыс. сеянцев сосны. В Хабаровском крае работы проводились на территории площадью 2,3 га, где высажено 4,6 тыс. сеянцев сосны. Компания планирует и дальше проводить лесовосстановление в регионах присутствия Компании. «Полюс» подписал ряд договоров на выполнение работ по лесовосстановлению в 2024 году на площади 647,3 га в Красноярском крае, Республике Саха (Якутия) и Иркутской области.

**399,5 га**  
**ОБЩАЯ ПЛОЩАДЬ ЛЕСОВОССТАНОВЛЕНИЯ**  
**В ОТЧЕТНОМ ПЕРИОДЕ**



## Охрана и рациональное использование земельных ресурсов

Процессы добычи и размещения отходов, которые осуществляет «Полюс», приводят к нарушению земель. Компания осознает свою ответственность за сохранение земельных ресурсов и стремится привести нарушенные участки в состояние, максимально близкое к естественному. Для этого «Полюс» проводит мероприятия по рекультивации, руководствуясь корпоративным стандартом [«Ликвидация или консервация горных выработок и рекультивация земель»](#), разработанным на основе требований российского законодательства, а также принципов устойчивого развития ICMM. Документ утверждает требования

к разработке проекта ликвидации горных выработок, управлению связанными рисками, процессу взаимодействия с заинтересованными сторонами и составлению отчетности.

В отчетном периоде было нарушено 1 076 га земель, восстановлено 565 га. По состоянию на начало года общая площадь нарушенных и невосстановленных земель составляла 25 875 га, а на конец – 26 369. Большая часть нарушенных и нерекультивированных земель (97,9%) использовалась для текущих работ.

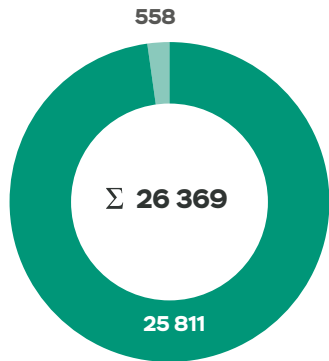
### ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Расширить аккредитацию лаборатории на Наталке
- Тиражировать систему автоматического мониторинга ГТС хвостохранилищ на другие объекты
- Продолжить развивать направление физического обращения с отходами
- Построить на Алдане полигон для размещения отходов
- Провести оценку изменения состояния биоразнообразия на территории присутствия
- Продолжить лесовосстановительные работы в Красноярском крае, Республике Саха (Якутия) и Иркутской области



GRI 304-3

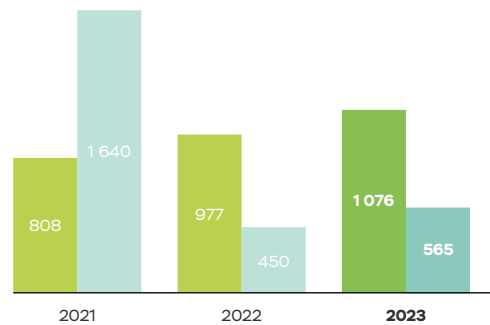
Распределение нарушенных и невосстановленных земель по категориям использования на 31 декабря 2023 года, га



- Используемые земли
- Земли, на которых не ведется деятельность

GRI 304-3

Общая площадь нарушенных и рекультивированных земель, га



- Земли нарушенные
- Земли рекультивированные



# Потребление энергии и изменение климата

«Полюс» безоговорочно признает опасность климатических изменений на планете. Компания делает все возможное для снижения своего влияния на эти процессы и принимает действенные меры для адаптации к ним.

Управление энергопотреблением и энергоэффективность	29
Изменение климата и выбросы парниковых газов	32
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	36

# Потребление энергии и изменение климата



**100%**

ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ «ПОЛЮС» ПОКРЫВАЕТ ЗА СЧЕТ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ С 2021 ГОДА

**8%**

СОКРАЩЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ УГЛЯ ПО СРАВНЕНИЮ С 2022 ГОДОМ

**26%**

СОКРАЩЕНИЕ ВАЛОВЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ОХВАТОВ 1 И 2 В ПЕРИМЕТРЕ КЛИМАТИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ ПО СРАВНЕНИЮ С БАЗОВЫМ ГОДОМ (2020)

**24%**

СОКРАЩЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С БАЗОВЫМ ГОДОМ КЛИМАТИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ (2020)

## СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 2

■ Углеродный и энергетический менеджмент

### ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Создана Рабочая группа по адаптации УК и УО к требованиям, установленным углеродным законодательством, при участии председателя Совета директоров Компании
- Принято решение о реализации проекта газификации на Куранахе
- Реализация первого климатического проекта в Красноярской бизнес-единице
- Модернизация трансформаторов на Наталке
- Участие в 28-й Конференции ООН по изменению климата (COP28)

## ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



## ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



## ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Внедрение автоматизированной системы учета энергоресурсов в бизнес-единицах	<b>В процессе</b>	Система учета находится на стадии проектирования
Подготовка Отчета об объемах выбросов для предприятий «Полюса» с объемом выбросов парниковых газов более 150 тыс. тонн CO <sub>2</sub> -экв. в год в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2022 года № 707	<b>Реализован</b>	Подготовлены углеродные отчеты по предприятиям «Полюса»: Олимпиада и Благодатное, Куранах и Наталка
Разработка Политики энергоэффективности	<b>В процессе</b>	Разработка планируется в 2024 году
Сертификация системы энергоменеджмента на Наталке по стандарту ISO 50001	<b>В процессе</b>	Внедрение автоматизированной системы учета находится в стадии проектирования, сертификация по стандарту ISO 50001 начнется сразу после внедрения АСУ ТЭР
Оценка возможности реализации климатических проектов	<b>Реализован</b>	Получено заключение органа по валидации проектной документации климатического проекта в Красноярской бизнес-единице, проект зарегистрирован в Национальном реестре углеродных единиц <sup>1</sup>
Оценка возможности перевода угольных котельных на низкоуглеродные виды топлива	<b>Реализован</b>	Проработка вопроса о реализации на Куранахе проекта по переводу котельных с угольного топлива на газовое
Оценка возможности строительства собственных объектов ВИЭ-генерации	<b>В процессе</b>	Запланировано проведение ветроизмерений на Куранахе

<sup>1</sup> Эти события являются существенными для Компании за пределами отчетного периода. С данными о зарегистрированном климатическом проекте можно ознакомиться в [Национальном реестре углеродных единиц](#).

# Управление энергопотреблением и энергоэффективностью

GRI 3-3, 2-12, 2-13

Металлургическая и горнодобывающая промышленность – энергоемкие отрасли, являющиеся источниками выбросов парниковых газов в больших объемах, поэтому снижение воздействия на изменение климата является для «Полюса» важнейшей задачей. Компания убеждена, что бизнесу следует прилагать усилия к снижению углеродного следа и повышению энергоэффективности производств, поэтому в 2023 году «Полюс» продолжил реализацию намеченных целей в рамках Климатической стратегии.

GRI 3-3

«Полюс» продолжает деятельность по сокращению потребления энергии и повышению энергоэффективности производственных процессов как в контексте сокращения углеродного следа, так и для обеспечения устойчивости и управления рисками в условиях глобального энергоперехода.

Система энергетического менеджмента в подразделениях Компании основана на критериях стандарта ISO 50001. В 2023 году на Вернинском успешно прошел ресертификационный аудит. Кроме того, в отчетном периоде в Красноярской бизнес-единице, на Наталке и Куранахе стартовал проект по внедрению автоматизированных систем управления топливно-энергетическими ресурсами. В 2025 году планируется завершить все мероприятия по внедрению (АСУ ТЭР) на предприятиях «Полюс».

Вопросами энергопотребления и повышения энергоэффективности в Компании занимается Управление энергообеспечения, руководство которым осуществляет старший вице-президент по операционной деятельности.

В отчетном периоде Компания продолжила вводить на предприятиях должности менеджера по энергоэффективности, в функционал которого входит сбор и мониторинг данных энергопотребления, реализация и учет эффектов от соответствующих проектов и инициатив. В 2023 году новая функция появилась практически во всех бизнес-единицах «Полюса». В 2024 году планируется ввод должности менеджера по энергоэффективности в Красноярской бизнес-единице.

## Основные направления мероприятий функциональной стратегии

### Снижение удельного потребления электроэнергии

- Оптимизация расхода сжатого воздуха
- Снижение потерь в сети
- Внедрение систем технического учета

### Снижение потребления и затрат на теплоэнергию

- Максимальное использование побочных источников тепловой энергии на производстве – приостановка работы ТЭС в летний период
- Повышение КПД котлоагрегатов
- Создание цифрового двойника теплосети
- Модернизация тепловых пунктов
- Поиск альтернативного топлива

### Разработка и внедрение энергетической политики

- Стандартизация методик оценки затрат на электро- и теплоэнергию, единые требования к созданию систем учета
- Пилотный проект по внедрению дистанционного управления электрохозяйством на Красноярской бизнес-единице

В 2023 году «Полюс» продолжил реализацию мероприятий в области энергосбережения и энергоэффективности в рамках функциональной стратегии БТИП в части управления производственными активами (УПА) до 2027 года, позволяющих сократить энергозатраты и выбросы парниковых газов.

### Метрики эффективности

- Удельное потребление энергоресурсов
- Общее потребление теплоэнергии
- Эксплуатационные затраты на управление энергохозяйством
- КПД котлов
- Соблюдение графика реализации инициативы
- Доля сотрудников, прошедших тренинги в области энергоэффективности



### Практический пример

#### На Вернинском реализовали проект, позволяющий удешевить буровзрывные работы в карьере

На Вернинском внедрили специальное дополнение – макрос, объединяющий все данные, поступающие с датчиков, установленных на буровых станках, рассчитывающий энергоёмкость бурения и создающий модель, синхронизировав результаты с геологическими данными.

В настоящее время технология еще проходит опробование, но первые экспериментальные взрывы уже состоялись. В скважинах, пробуренных в менее крепких породах, количество взрывчатого вещества снизилось на 3%. При этом не пострадало качество буровзрывных работ и не снизилась производительность экскаваторов, занятых на выемке взорванной горной массы.

#### Полученный опыт

Идея позволяет существенно упростить и ускорить проектирование буровзрывных работ, также появляется возможность минимизировать человеческий фактор и сократить время на расчет характеристик горного массива. Кроме того, опираясь на показатели энергоёмкости бурения, рассчитанные и представленные в модели, и соответствующие им коэффициенты крепости, можно снизить количество используемого взрывчатого вещества.





## ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ

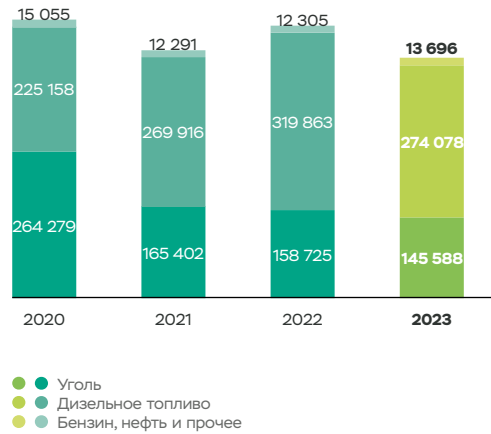
GRI 302-1, 302-3

Потребление энергии в «Полюсе» обеспечивается за счет:

- Генерации тепловой и электрической энергии на собственных ТЭЦ и котельных
- Потребления топлива транспортной и карьерной техникой и на другие нужды
- Закупки тепловой энергии
- Закупаемой электроэнергии из сети, в том числе из возобновляемых источников

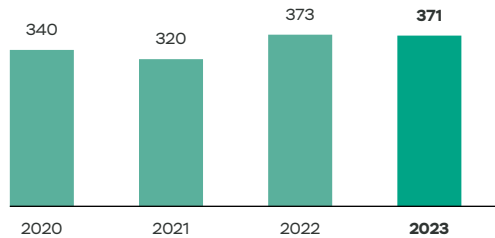
В 2023 году объем энергопотребления на всех предприятиях Компании составил 22 987 ТДж<sup>2</sup>, что на 8,3% меньше, чем в предыдущем отчетном периоде. Удельное энергопотребление на тонну переработанной руды практически не изменилось и составило 371 МДж/т переработанной руды. 66% от совокупного объема энергопотребления приходится на ископаемое топливо.

### Потребление ископаемого топлива, т



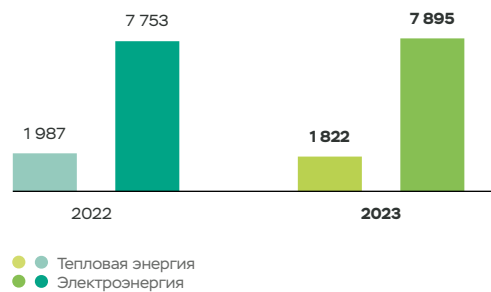
- Уголь
- Дизельное топливо
- Бензин, нефть и прочее

### Удельное энергопотребление, МДж/т переработанной руды



Для сжигания на мобильных (транспортные средства) и стационарных (ТЭЦ, котельные) источниках было использовано 433 тыс. тонн энергоносителей, среди которых основным является дизельное топливо (63%).

### Потребление тепловой и электроэнергии, ТДж



- Тепловая энергия
- Электроэнергия

Объем потребления тепловой энергии в 2023 году составил 1 822 ТДж, что ниже показателя 2022 года на 8%. Потребление электроэнергии в «Полюсе» сохранилось на прежнем уровне.

<sup>2</sup> Совокупное энергопотребление «Полюса» в соответствии с требованием стандарта GRI 302-1 включает потребление ископаемого топлива, а также потребление закупаемой электрической и тепловой энергии.



МЭР-22

100%

**ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ ПОТРЕБЛЯЕТСЯ ИЗ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ АКТИВАХ С 2021 ГОДА<sup>3</sup>**



**Практический пример**

**Поддержка обеспечения населенных пунктов энергией ГЭС**

«Полюс» является давним партнером и миноритарным акционером АО «Мамаканская ГЭС» (с небольшой долей владения). Мамаканская ГЭС в 2023 году прошла квалификацию как объект ВИЭ в Ассоциации «НП Совет рынка» в целях выпуска атрибутов генерации. Также в начале 2024 года Мамаканская ГЭС первая в России зарегистрировалась в реестре атрибутов генерации Центра энергосертификации<sup>4</sup>.

При текущей мощности станции в 86 МВт уже более 60 лет специалисты станции обеспечивают электроэнергией населенные пункты и промышленные объекты Бодайбинского и Мамско-Чуйского районов Иркутской области.

**Полученный опыт**

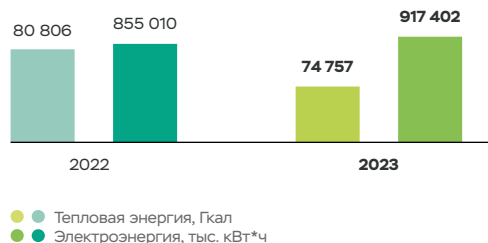
Как единственный поставщик электроэнергии станция имеет большое значение в этих районах. Так как потребность в дополнительных мощностях в регионе постоянно растет, осуществляемое с 2023 года техническое перевооружение с заменой гидроагрегатов и последующим увеличением установленной мощности до 112 МВт имеет высокую актуальность для региона.



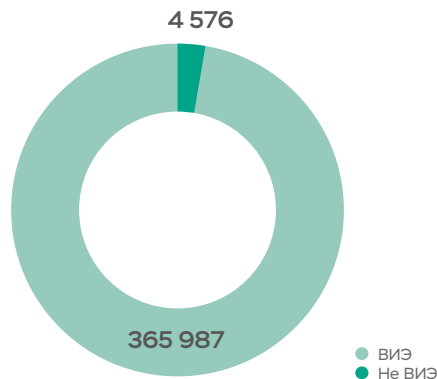
Компания также самостоятельно производит электроэнергию и продает сторонним потребителям вместе с закупленной ранее и неиспользованной энергией. В 2023 году «Полюс» произвел 487 тыс. Гкал тепловой энергии и 371 млн кВт\*ч электрической энергии. Большая часть производимой «Полюсом» электроэнергии относится к возобновляемой.

Объем энергии, проданной сторонним потребителям, составил 917 млн кВт\*ч электроэнергии и 75 тыс. Гкал тепловой энергии.

**Объем энергии, проданной сторонним потребителям**



**Собственная произведенная электроэнергия в разбивке по видам, тыс. кВт\*ч**



**МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ**

МЭР-23

В отчетном периоде «Полюс» прорабатывал возможность осуществления трех масштабных мероприятий, позволяющих сократить объемы выбросов более чем на 140 тыс. тонн CO<sub>2</sub> в год.

В 2023 году проводилась проработка проекта по переходу Куранаха на теплоснабжение от газовых котельных. В настоящее время на предприятии действуют три угольных котельных: Центральная, АТЦ и Рудник. В начале 2024 года было принято решение о реализации проекта, также планируется работа по получению технических условий на подключение к сетям газоснабжения. Указанный проект будет реализован в период с 2024 по 2027 год. Реализация проекта позволит сократить выбросы парниковых газов предприятия. Общее снижение по предварительным оценкам составит более 50 тыс. тонн CO<sub>2</sub> в год.

«Полюс» начал реализацию проекта «Зеленое IT», предполагающего замещение дизельной генерации водородными топливными элементами для снабжения IT-инфраструктуры на месторождениях золота. В 2024 году планируется реализация пилотного проекта на Вернинском с возможностью дальнейшего масштабирования. Сокращение выбросов для пилотного проекта составит 1,5 тонны CO<sub>2</sub>/год, в перспективе – 7,6 тонны CO<sub>2</sub>/год.

В соответствии с решением, принятым в 2023 году, в начале 2024 года Компания запустила проведение ветроизмерений на Куранахе для оценки возможности размещения ветропарка на производственной площадке. Ориентировочные сроки строительства – 2025–2026 гг. при условии целесообразности по итогам измерений.

В отчетном периоде проводились локальные мероприятия в Красноярской бизнес-единице по повышению эффективности ТЭЦ-1, ТЭЦ-2.

Продолжились работы по оптимизации режимной карты угольных котлов и подбору оптимального вида топлива в Красноярской бизнес-единице и Куранахе. В 2023 году проводилось испытание угля новой конфигурации, что в перспективе поможет достичь эффекта сокращения потребления и выбросов. Работа по обновленным режимным картам будет начата в 2024 году.

Также «Полюс» продолжает интеграцию энергоэффективных технологий на месторождении Сухой Лог, расположенном в Бодайбинском районе Иркутской области. Месторождение уже спроектировано с учетом существующих энергоэффективных технологий: двигатели с максимальным классом энергоэффективности, частотно регулируемые приводы на мельницах, технический учет, оснащение энергосистемами.

<sup>3</sup> В 2020 году доля потребления электроэнергии из возобновляемых источников составила 80%.

<sup>4</sup> Это событие является существенным для Компании за периметром отчетного периода.

# Изменение климата и выбросы парниковых газов

«Полюс» собирает и раскрывает информацию, связанную с вопросами изменения климата, в соответствии с национальным законодательством, а также рекомендациями Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)<sup>5</sup>.

## ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

GRI 3-3, 2-12, 2-25

В «Полюсе» организационная структура управления вопросами изменения климата, включая риски и возможности, предполагает вовлечение органов различных уровней в реализации стратегических климатических целей и задач. Совет директоров определяет стратегическое видение Компании и основные направления деятельности в сфере изменения климата, а также отвечает за окончательное утверждение нефинансовой отчетности по устойчивому развитию и изменению климата.

Генеральный директор осуществляет контроль за развитием и функционированием системы управления рисками и внутреннего контроля, утверждает владельцев риска и планы мероприятий по управлению климатическими рисками. Управляющий совет по вопросам изменения климата – профильный орган, занимающийся вопросами адаптации к изменению климата.

В 2023 году в Компании была создана Рабочая группа по адаптации УК и УО к требованиям, установленным углеродным законодательством. Среди вопросов, которыми занимается Рабочая группа: подготовка и разработка новых климатических проектов и реализация текущих проектов, внедрение системы долгосрочного прогнозирования прямых выбросов в Компании, а также разработка методики оценки инвестиционных проектов с точки зрения углеродного регулирования. В 2023 году Рабочая группа проводила анализ современных технологических решений и существующих наилучших практик, направленных на сокращение прямых выбросов парниковых газов, с целью оценки потенциала их реализации и внедрения в период до 2032 года.

В 2023 году «Полюс» занял первое место в подготовленном агентством RAEX рейтинге пятидесяти компаний, проявляющих наибольшее внимание к своему прямому воздействию на климат. Это первый некредитный рейтинг российских компаний, составленный на основе экспертной оценки политик, отчетности и показателей эффективности в областях «Выбросы парниковых газов» и «Адаптация к изменениям климата». По общей оценке параметров, «Полюс» набрал 178 баллов из 200 возможных.

## СТРАТЕГИЯ

«Полюс» вносит вклад в достижение ЦУР ООН «Борьба с изменением климата» и «Партнерство в интересах устойчивого развития», а также способствует реализации Парижского соглашения, принимая меры по недопущению роста средних температур более чем на 1,5 градуса. Компания принимает меры по сокращению выбросов, а также оценивает климатические риски и возможности.

Стратегические климатические цели и задачи Компании закреплены в [Климатической стратегии](#):

- Снижение удельных выбросов областей охватов 1 и 2, повышение энергоэффективности
- Повышение устойчивости к последствиям изменения климата: использование методов качественной и количественной оценки физических рисков и рисков переходного периода
- Использование возможностей, связанных с изменением климата, для повышения операционной эффективности
- Стремление к открытости: повышение качества и увеличение объема раскрытия информации, связанной с проблематикой изменения климата
- Сотрудничество в области противодействия изменению климата: содействие межотраслевому сотрудничеству и международной коммуникации для активизации глобальной деятельности в области климатических изменений.

Климатическая стратегия «Полюса» устанавливает среднесрочную цель – сокращение удельных прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов к 2032 году до 40-50% от объема 2020 года и достижение Net Zero – нулевых выбросов – к 2050 году.

Прогресс выполнения целей по декарбонизации описан в разделе «Цели и метрики»



GRI 2-28

«Полюс» признает, что только совместными усилиями Компания может внести весомый вклад в борьбу с изменением климата. Именно поэтому Компания стремится развивать взаимоотношения с заинтересованными сторонами, а также учитывать их мнения в вопросах борьбы с изменением климата. Компания не только раскрывает информацию по вопросам изменения климата в соответствии с Федеральным законом «Об ограничении выбросов парниковых газов» от 02.07.2021 № 296-ФЗ и предоставляет Отчет об объемах выбросов для крупных эмитентов, но и использует механизмы добровольного раскрытия: публикует отчетность в соответствии с рекомендациями TCFD с 2021 года, в том числе в составе Отчета об устойчивом развитии. Среди направлений взаимодействия «Полюса» в области изменения климата – членство в Национальном ESG-Альянсе, в Комитете по экологии, климату и охране окружающей среды и участие в Рабочей группе РСПП по развитию распределенной генерации и ВИЭ Комитета по энергетической политике и энергоэффективности.

В 2023 году в рамках участия в Рабочей группе РСПП по развитию распределенной генерации и ВИЭ Комитета по энергетической политике и энергоэффективности «Полюс» принял участие во внесении изменений в Федеральный закон «Об электроэнергетике» от 04.08.2023 № 489-ФЗ. Теперь федеральным законом закрепляются понятия «атрибуты генерации» и «сертификат происхождения электрической энергии». Под атрибутами генерации понимается совокупность сведений о квалифицированном генерирующем объекте. Сертификат происхождения электрической энергии представляет собой электронный документ, соответствующий установленным законодательством Российской Федерации об электроэнергетике требованиям, предоставляемый организацией.



## Практический пример

### «Полюс» принял участие в COP-28

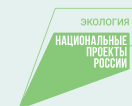
Компания выступила в рамках 28-й Конференции ООН по изменению климата (COP28) – глобального мероприятия в Дубае, собравшего всех, кто формирует международную климатическую повестку. В своем докладе представители «Полюса» осветили тему реализации климатических проектов в рамках усилий компаний по сокращению углеродного следа. В качестве примера был приведен проект «Полюса» по замене дизельных генераторов на карьерах на генераторы на водородных топливных элементах; перехода с ископаемого топлива (уголь, нефть) на сетевую электроэнергию.

Данный проект был представлен на карте климатических проектов и климатических профилей российских компаний, подготовленной ESG-Альянсом. Интерактивная карта с использованием геоинформационной системы не только наглядно демонстрирует существующие климатические проекты, но и призвана стимулировать рост их количества и качества, побуждая компании раскрывать и продвигать информацию о таких проектах.

Также Компания приняла участие в программе «Дни бизнеса» Национальной сети ГД ООН по теме «Партнерства по климату». В рамках сессии «Мир глазами будущего: сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем», организованной на площадке российского павильона при участии Национальной сети Глобального Договора ООН, представители «Полюса» рассказывали о взаимосвязи изменения климата с сокращением видового разнообразия.

## Полученный опыт

Большие цели не достигаются в одиночку, поэтому «Полюс» принимает участие в таких масштабных инициативах, как карта климатических проектов. При реализации климатических проектов Компаниям следует учитывать вопросы сохранения биоразнообразия и природных экосистем, что может быть одним из решений в борьбе с изменением климата, так как они являются естественными поглотителями и накопителями углерода.



<sup>5</sup> Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с климатом. С 2024 года Совет по международным стандартам устойчивого развития (ISSB) ответственен за мониторинг раскрытия компаниями финансовой информации по стандарту IFRS S2. Рекомендации TCFD вошли в стандарт IFRS S2, а ISSB не запрещает продолжать использовать TCFD для раскрытия.



## УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМИ РИСКАМИ И ВОЗМОЖНОСТЯМИ

### GRI 201-2

Согласно результатам качественной и количественной оценки рисков для всех рекомендованных TCFD риск-факторов, на текущий момент ни один из них не оказывает критического влияния, в том числе благодаря удачному расположению активов Компании (на территориях присутствия Компании есть зоны многолетней мерзлоты, но ни одно из предприятий не находится на многолетнемерзлых грунтах).

При оценке рисков «Полюс» использует следующие сценарии:

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

### Наиболее значимые риски «Полюса»<sup>6</sup>

Физические риски	Переходные риски
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Изменение количества дней с экстремально низкими температурами, ведущих к возможности приостановки производства и ускоренному износу оборудования, – риск наиболее актуальный для Компании в рамках SSP5 – 8,5 °C</li> <li>■ Изменение количества дней с экстремальным ветром и недостаток водных ресурсов – риски актуальные для всех трех сценариев</li> </ul>	<p>Возникновение дополнительных издержек, связанных с тенденциями декарбонизации</p>

### Климатические возможности «Полюса»

Доступ к капиталу/ получение прибыли	Повышение эффективности	Снижение ресурсоемкости	Повышение инвестиционной привлекательности
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Получение прибыли от продажи углеродных единиц на внутреннем рынке</li> <li>■ Получение доступа к дополнительному финансированию в связи с использованием инструментов «зеленого» финансирования</li> </ul>	<p>Повышение эффективности производственных процессов за счет снижения частоты их прерывания при своевременной реализации мер по адаптации к физическим рискам</p>	<p>Снижение ресурсоемкости работ по поддержанию производственных зданий и сооружений, а также восстановительных работ в период весеннего паводка вследствие изменения режима атмосферных осадков в регионах присутствия</p>	<p>Повышение инвестиционной привлекательности, в результате использования низкоуглеродных технологий, раскрытия информации о климатических рисках и выбросах парниковых газов</p>

<sup>6</sup> Подробнее с информацией о выявленных физических и переходных рисках, а также оценкой последствий для бизнеса можно ознакомиться в [Климатической стратегии «Полюса»](#). Оценки приведены по результатам качественной оценки за временной горизонт 2022-2027 гг., отслежена тенденция к 2050 году.

## Мероприятия по минимизации климатических рисков и достижению климатических целей

- Технические мероприятия
- Компенсационные мероприятия
- Климатические проекты
- Мероприятия по сокращению косвенных энергетических выбросов
- Участие в законотворческих процессах
- Проведение количественной оценки выбросов ПГ на регулярной основе

### GRI 305-5

### МЭР-21

В 2023 году была начата работа над климатическим проектом «Замещение выработки электроэнергии от угольных и нефтяных электростанций Красноярской бизнес-единицы». Целью реализации проекта является замещение электроэнергии, производимой с использованием угольного и нефтяного топлива, на менее углеродоемкую сетевую электроэнергию и соответствующее сокращение выбросов парниковых газов. Для этого Компания построила и реконструировала несколько подстанций и воздушных линий электропередачи и осуществила переключение части потребителей на месторождениях на электроснабжение из сетей ПАО «Россети». Все проектные мероприятия реализованы. Получено положительное заключение органа по валидации проектной документации климатического проекта. Планируемая величина сокращения (предотвращения) выбросов парниковых газов – 4,1 млн тонн CO<sub>2</sub>-экв. за период до 2028 года.

В отчетном периоде принято решение об использовании котельных на отходах древесного производства (щепа) на новом разрабатываемом месторождении в рамках проекта Чульбаткан взамен обычно применяемых дизельных котельных, характеризующихся более высоким уровнем выбросов ПГ.

Предприятие «Полюс Логистика» осуществляет перевод транспорта (электропогрузчиков) с дизельного на электрический внутри производственных помещений, что приводит к сокращению выбросов и снижению вреда для здоровья персонала. В настоящий момент на предприятии используются 16 электрических погрузчиков и кранов, на 2024 год запланировано приобретение еще двух. Также в 2023 году были приобретены два погрузчика-штабелера на Красноярский филиал. Кроме того, в «Полюс Логистика» реализуется инициатива по оборудованию автомобилей электрическими розетками для обогрева двигателей грузовых автомобилей, что способствует снижению выбросов. На текущий момент установлен 1 подогреватель, проводится тестирование. В планах на 2024 год установить 12 подогревателей на машины Красноярского филиала и 6 – на машины Иркутского филиала.

## ЦЕЛИ И МЕТРИКИ

Цели «Полюса» в области изменения климата закреплены в Климатической стратегии.

### Прогресс в достижении климатических целей

GRI 3-3

Цель	Значение на 2023 год	Прогресс в достижении
<b>К 2032 году</b> сократить удельные прямые и косвенные энергетические выбросы парниковых газов на тонну переработанной руды <b>до 40–50%*</b>	<b>21 кг CO<sub>2</sub>-экв. на тонну переработанной руды<sup>7</sup></b>	На конец 2023 года достигнуто 24% сокращение удельных прямых и косвенных энергетических выбросов на тонну переработанной руды

**К 2050 году** достичь Net Zero – нулевых выбросов по областям охватов 1 и 2

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

МЭР-20

Собственная методика расчетов выбросов «Полюса» основана на рекомендациях Протокола по парниковым газам (The Greenhouse Gas Protocol) и Руководящих принципах национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года и предполагает расчеты по рыночному и региональному методам. Для сравнения динамики выбросов и отображения ключевых результатов «Полюс» традиционно использует результаты расчетов на основании рыночного метода, так как он позволяет оценить эффект от потребления возобновляемой энергии и применения компенсационных рыночных механизмов<sup>8</sup>.

Для расчета косвенных выбросов парниковых газов «Полюс» использует коэффициенты эмиссии Carbon Footprint и расчетные коэффициенты для тепловой энергии, базирующиеся на данных Международного энергетического агентства (МЭА).

В расчете использованы значения потенциалов глобального потепления (ПГП) в соответствии с пятым оценочным докладом МГЭИК. Источник рекомендован Протоколом по парниковым газам. Использованные коэффициенты в соответствии с пятым оценочным докладом МГЭИК, 2014, представлены выше.

<sup>7</sup> Показатель включает выбросы областей охвата 1 и 2 бизнес-единиц, входящих в периметр Климатической стратегии, с учетом покупки национальных сертификатов.

<sup>8</sup> Валовые выбросы областей охвата 1 и 2 в соответствии с региональным методом расчетов составили 2 млн т CO<sub>2</sub>-экв. Подробнее с результатами расчетов можно ознакомиться в [Таблице GRI](#).

<sup>9</sup> [Пятый оценочный доклад МГЭИК, 2014, блок 3.2, табл. 1, стр. 87](#).

<sup>10</sup> Расчет коэффициента выбросов ПГ от выработки тепловой энергии основывался на актуальных статистических данных МЭА и Росстата. Коэффициент выбросов ПГ от выработки электрической энергии принят по актуальным на момент расчета данным Carbon footprint.

<sup>11</sup> Низкие удельные выбросы на Россыпи связаны с низкой углеродемкостью добычи и переработки золотого песка.

## Потенциалы глобального потепления в соответствии с Пятым оценочным докладом МГЭИК

Вещество	Потенциал ГП – Пятый оценочный доклад МГЭИК <sup>9</sup>
CO <sub>2</sub>	1
CH <sub>4</sub>	28
N <sub>2</sub> O	265
SF <sub>6</sub>	23 500

## Прямые и косвенные энергетические выбросы (область охвата 1 и 2)

В отчетном периоде прямые выбросы парниковых газов «Полюса» составили 1,3 млн т CO<sub>2</sub>-экв., что на 11% меньше, чем в 2022 году.

Косвенные энергетические выбросы (область охвата 2) в «Полюсе» формируются за счет потребления тепловой энергии и электрической энергии. При этом основным источником электроэнергии в Компании являются ВИЭ (90% в 2023 году), выбросы от которых в соответствии с рыночным методом эквивалентны нулю. А в расчет выбросов области охвата 2 включаются только выбросы от потребления электричества из невозобновляемых источников и тепловой энергии.

Общий объем косвенных энергетических выбросов от потребления электрической и тепловой энергии в 2023 году при расчете по рыночному методу составил 79 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв., что на 17% меньше, чем в 2022 году, что связано с сокращением энергопотребления. Для расчета выбросов охвата 2 за 2023 год были актуализированы значения коэффициентов выбросов ПГ от выработки закупаемой тепловой и электрической энергии<sup>10</sup>.

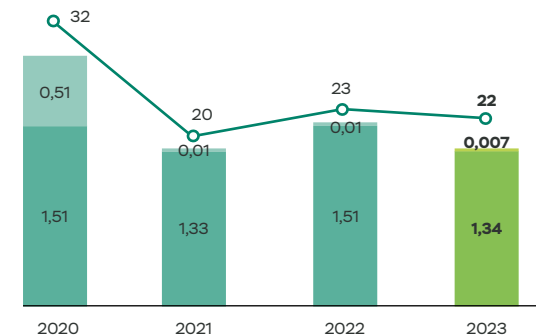
Компания покрывает 100% косвенных энергетических выбросов за счет возобновляемых источников с 2021 года. Косвенные энергетические выбросы от потребления электроэнергии 2023 года в объеме 72 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв. были компенсированы за счет приобретенных в январе 2024 года сертификатов безуглеродной электрической энергии, выпущенных ООО «Н2 Чистая Энергетика», на общий объем потребления 2023 года – 222 373 МВт\*ч.

Удельные выбросы областей охвата 1 и 2 в целом по Группе, включая добывающие бизнес-единицы и сервисные компании, к общей массе переработанной руды практически не изменились и составили 22 кг CO<sub>2</sub>-экв/т.

Удельные выбросы производственных (добывающих) объектов «Полюса» составили 20 кг CO<sub>2</sub>-экв. на тонну переработанной руды.

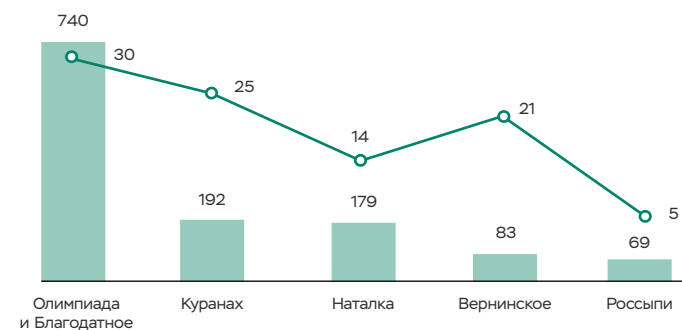
## Общие прямые и косвенные энергетические выбросы парниковых газов в абсолютном и удельном выражении (по Группе в целом), млн т CO<sub>2</sub>-экв.

GRI 305-1, 305-4 МЭР-20



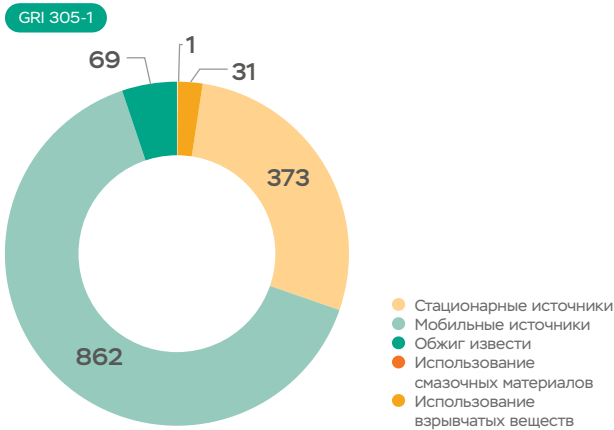
- Косвенные энергетические, скорректированные с помощью договорных инструментов, область охвата 2
- Прямые, область охвата 1
- Удельные, кг CO<sub>2</sub>-экв. / т переработанной руды

## Выбросы парниковых газов в разбивке по производственным объектам (области охвата 1 и 2), тыс. т CO<sub>2</sub>-экв.<sup>11</sup>

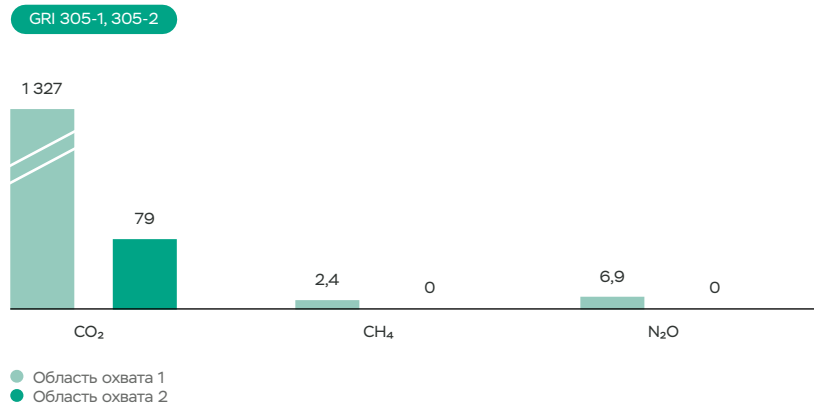


- Валовые выбросы охват 1 и охват 2
- Удельные выбросы, кг CO<sub>2</sub>-экв./т переработанной руды

**Прямые выбросы парниковых газов в разбивке по источникам, тыс. т CO<sub>2</sub>-экв.**



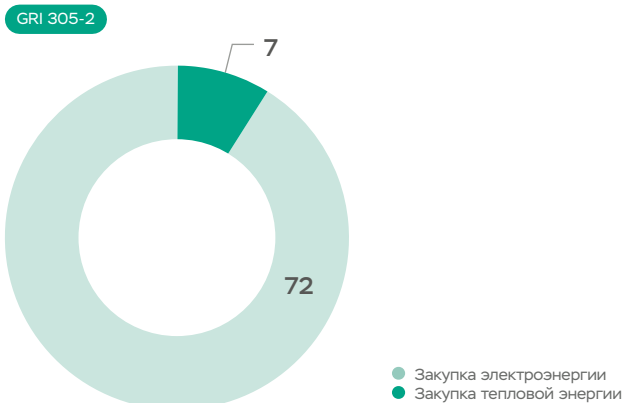
**Выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) в разбивке по газам, тыс. т CO<sub>2</sub>-экв.**



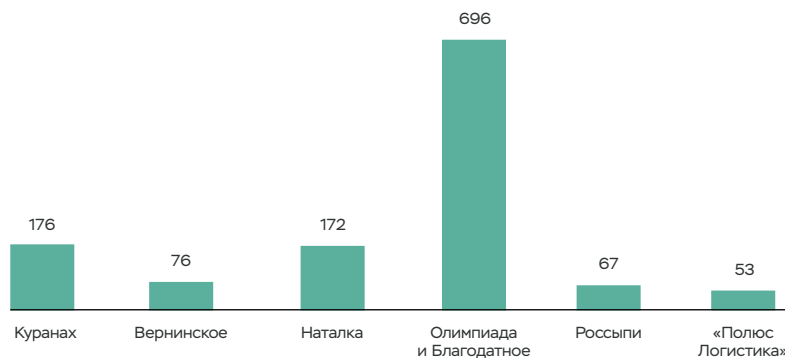
В 2023 году вступило в силу требование Российского законодательства<sup>12</sup> о предоставлении регулятору обязательной углеродной отчетности предприятиями, деятельность которых сопровождается выбросами ПГ в количестве более 150 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв. в год. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.04.2022 № 707 оценка выбросов для предоставления отчетности осуществляется в соответствии с методиками, утвержденными Приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 27.05.2022 № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»<sup>13</sup>, вступившего в силу 1 марта 2023 года.

«Полюс» производит расчеты по национальной методике для всех бизнес-единиц. Согласно законодательству, по итогам 2022 года отчеты были сформированы для бизнес-единиц, чьи выбросы превышают 150 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв. в год: Олимпиада и Благодатное, Куранах и Наталка. По итогам 2023 года Компания подает отчетность для предприятий с объемами выбросов больше 50 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв. в год: Куранах, Вернинское, Наталка, Олимпиада и Благодатное, Россypi, «Полюс Логистика».

**Косвенные энергетические выбросы парниковых газов в разбивке по источникам, тыс. т CO<sub>2</sub>-экв.**



**Прямые выбросы парниковых газов в соответствии с МПР 371, тыс. т CO<sub>2</sub>-экв.**



<sup>12</sup> Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов».

<sup>13</sup> Методика не используется для расчета косвенных выбросов (область охвата 2) и покрывает только прямые выбросы (область охвата 1).



### Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)

В отчетном году «Полюс» продолжил оценивать косвенные неэнергетические выбросы (область охвата 3). Количественная оценка косвенных неэнергетических выбросов ПГ проведена в соответствии с GHG Protocol Scope 3 Calculation Guidance по 8 категориям выбросов области охвата 3. Основные допущения при расчете:

Категория «Транспортировка Upstream»	Категория «Командировки»
<ul style="list-style-type: none"> <li>В случае, если закупленная продукция перевозилась автомобильным транспортом, маршрут просчитывался до перевалочных баз</li> <li>Расстояния перевозки продукции, для которой отсутствовала информация об исходной точке, взяты по данным о закупках производственных ресурсов</li> <li>При расчете выбросов ПГ от использования нефтяных растворителей используется коэффициент для бензина</li> </ul>	<p>При перевозке автомобильным транспортом сделано допущение, что в автомобиле перевозится всего 1 человек</p>

Установленный уровень существенности при обработке данных по категориям «Закупаемые товары и услуги», «Средства производства» и «Транспортировка Upstream» – 1% денежной стоимости, при этом сумма существенных позиций не должна быть меньше 80% по стоимости.

В 2023 году выбросы парниковых газов области охвата 3 составили 1 566 тыс. т CO<sub>2</sub>-экв.<sup>14</sup>, что на 43% меньше показателя 2022 года.

Наиболее существенные сокращения выбросов области охвата 3 отмечены по категориям «Закупленное сырье и материалы» (на 47,4% по сравнению с 2022 годом), «Средства производства» (на 68,5%), «Виды деятельности, связанные с топливом и электроэнергией, не включенные в область охвата 1 и 2» (на 56,9%).

Отмечено значительное увеличение выбросов области охвата 3 по категориям «Транспортировка downstream» и «Переработка проданной продукции», однако данные категории составляют менее 15% общих выбросов области охвата 3 и не вносят существенный вклад в изменение валовых значений.

<sup>14</sup> Количественная оценка области охвата 3 произведена с учетом Красноярской бизнес-единицы, Куранаха, Вернинского, Россылей и Наталки.

Ключевыми причинами изменений в объемах выбросов по охвату 3 за 2023 год по сравнению с 2022 годом являются:

Upstream (сокращение выбросов)	Downstream (увеличение выбросов)
--------------------------------	----------------------------------

- Меньшие объемы закупок сырья, материалов, средств производства и топлива
- Увеличение объемов закупок электроэнергии от ВИЭ, от которой выбросы по охвату 3 не учитываются (принимается, что выбросы от выработки такой энергии равны 0)

Были учтены данные по объему продажи и транспортировке флотоконцентрата

Структура выбросов области охвата 3 практически не изменилась по сравнению с 2022 и 2021 годами. Более 85% выбросов области охвата 3 приходится на сегмент Upstream, что означает их обусловленность закупкой сырья и материалов, средств производства и другими косвенными видами деятельности, связанными с топливно-энергетическим комплексом. Выбросы в сегменте Downstream сопряжены с транспортировкой и переработкой продукции, реализуемой Компанией.

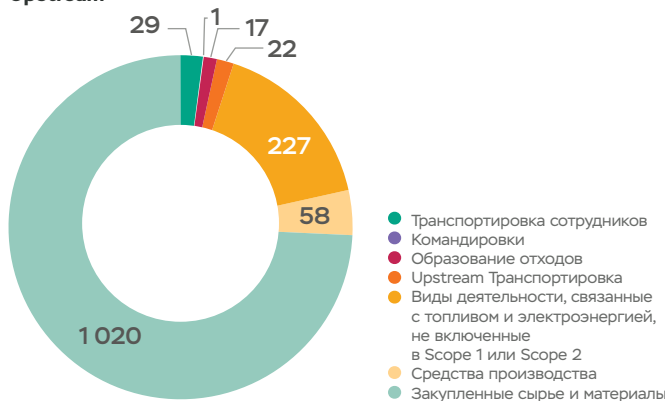
### ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Разработка Политики энергоэффективности
- Продолжение реализации климатических проектов в Красноярской бизнес-единице и Куранахе
- Проведение ветроизмерения на Куранахе
- Запуск работ по обновленным режимным картам угольных котлов
- Реализация проекта «Зеленое IT»

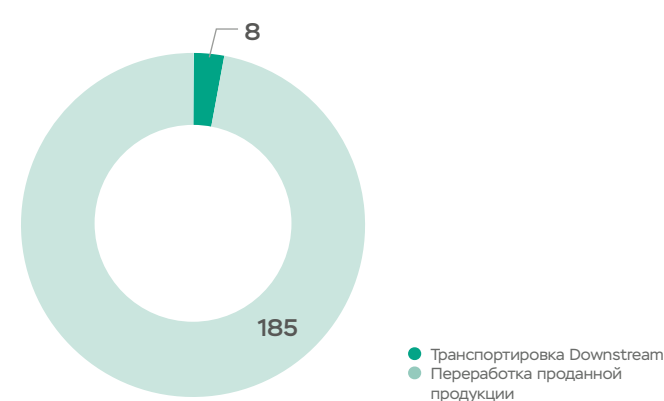
### Общие косвенные неэнергетические выбросы парниковых газов (область охвата 3), 2023 год, тыс. т CO<sub>2</sub>-экв.

GRI 305-3

Upstream



Downstream



# Наши сотрудники

Сотрудники «Полюса» в своей ежедневной деятельности руководствуются корпоративными ценностями Компании, которые служат ориентиром достижения высоких результатов:

- эффективность
- развитие во всех сферах деятельности
- безопасность
- стабильность
- профессионализм
- сотрудничество

Кадровый состав и работа с персоналом	40
Принципы корпоративной культуры	46
Развитие и мотивация персонала	48
Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей	55
Социальная поддержка сотрудников	56
Медицина труда	58
Волонтерские программы	60
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	60



# Наши сотрудники

**20 686 чел.**

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

**22%**

ДОБРОВОЛЬНАЯ  
ТЕКУЧЕСТЬ

**82%**

СОТРУДНИКОВ  
ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ



## СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 1

■ **Занятость**

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 3

■ **Обучение и развитие**

## ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Проведена централизация HR-функций
- Пересмотрен подход к подбору, обучению, удержанию персонала и развитию корпоративной культуры
- Создано внутреннее агентство занятости «Полюс Резерв»
- Разработаны комплексные обучающие программы, направленные на повышение профессиональной экспертизы и создание управленческого кадрового резерва
- Трансформирован подход к мотивации сотрудников и их оценке

## ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



## ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



## ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Сделать упор на повышении производительности труда	<b>В процессе</b>	Все процессы работы с персоналом стали более бизнес-ориентированными. Для некоторых процессов горных работ в Олимпиаде и Благодатном изменена система мотивации и внедрена сдельная оплата труда
Проанализировать рабочие процессы в управляющей компании и бизнес-единицах, чтобы в дальнейшем разработать и внедрить мероприятия по оптимизации процессов, устранить дублирование функций и отказаться от лишних контрольных процедур	<b>В процессе</b>	Оптимизирован ряд процессов управления персоналом, в том числе за счет централизации HR-функций
Сохранить все меры социальной поддержки	<b>Реализован</b>	Компания сохраняет все направления социальной поддержки в полном объеме
Продолжить внедрение сдельной системы оплаты труда рабочего персонала	<b>В процессе</b>	Сдельная система оплаты труда для рабочего персонала внедрена на Олимпиаде и Благодатном. Компания планирует распространить ее на все рудные бизнес-единицы
Совершенствовать систему мотивации	<b>В процессе</b>	Трансформирована система вознаграждения сотрудников и пересмотрена система постановки КПЭ для оценки персонала
Централизовать функции по управлению вознаграждением, социальной политике и управлению численностью	<b>Реализован</b>	Централизован ряд HR-функций: управление численностью, компенсации и льготы, функция организационного дизайна
Нормировать труд	<b>В процессе</b>	Нормы производительности труда актуализированы в рамках проекта по внедрению сдельной системы труда. Планируется их дальнейший пересмотр
Продолжить реализацию проекта грейдинга рабочих и других сотрудников Компании	<b>В процессе</b>	Система грейдов рабочих разработана и активно применяется при определении вознаграждения. Для категорий руководителей, специалистов и служащих Компания планирует пересмотреть методологию грейдинга
Привлекать и готовить персонал в формате аутстаффинга	<b>Реализован</b>	В 2023 году запущен единый центр подбора персонала «Полюс Резерв» для внутреннего аутстаффинга. Первые наборы рабочих прошли подготовку и трудоустроены в Компанию



## Подход в области менеджмента

### GRI 3-3

«Полюс» высоко ценит своих сотрудников. Их профессионализм и высокая мотивация – залог успеха Компании. «Полюс» постоянно развивается как работодатель: привлекает талантливых кандидатов, совершенствует условия труда и систему мотивации, предоставляет сотрудникам возможности для карьерного роста и развития, повышает их вовлеченность в достижение общих целей.

Компания непрерывно улучшает систему управления персоналом, чтобы удовлетворять запросы сотрудников и повышать операционную эффективность бизнеса. В 2023 году Компания продолжила трансформировать подход к кадровому менеджменту и определила в качестве фокуса на ближайшие несколько лет удержание персонала и повышение производительности труда.

В отчетном году «Полюс» работал по таким направлениям, как централизация отдельных функций управления персоналом, разработка новых программ мотивации персонала для части рабочих профессий, создание единого центра подбора кадров и изменение подхода к обучению сотрудников. В 2024 году Компания продолжит активно развивать HR-практики по указанным направлениям.

В отчетном году предприняты шаги для повышения организационной эффективности управления персоналом. Компания провела централизацию нескольких HR-функций:

- компенсации и льготы
- управление численностью
- функция организационного дизайна
- функция планирования, контроля и отчетности расходов на персонал
- административно-хозяйственное обеспечение (АХО)

«Полюс» проводит объединение этих функций со всех бизнес-единиц на уровне Головного офиса и МФЦ, чтобы стандартизировать процессы и повысить их производительность. Централизация позволит эффективнее наращивать HR-экспертизу, быстрее реагировать на внутренние и внешние вызовы, оперативно получать обратную связь и гибко внедрять изменения. Кроме того, Компания получила возможность улучшать инструменты планирования и бюджетирования и повышать качество выполнения бизнес-задач.

В 2023 году Компания расширила перечень направлений, контролируемых HR-блоком. Специалисты по управлению персоналом получили в ведение задачи по обеспечению сотрудников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и организации медицинского обслуживания и управлению процессами специальной оценки условий труда (СОУТ). Прежде эти вопросы решала служба охраны труда.

Одним из наиболее значимых событий отчетного года стало создание внутреннего частного агентства занятости «Полюс Резерв». Функционирование центра позволит повысить эффективность подбора персонала для производственных площадок «Полюса» и даст возможность не только привлекать квалифицированных сотрудников с опытом работы, но и дополнительно обучать кандидатов без опыта. Готовить персонал будут по корпоративным обучающим программам «Полюса» в соответствии со стандартами компании. У сотрудников будет возможность пройти переподготовку и повышение квалификации по различным профессиям и видам техники с получением квалификационных удостоверений. Обучение будет включать в себя теорию, практику на учебных полигонах, производственные стажировки, а также поддержку со стороны более опытных наставников.

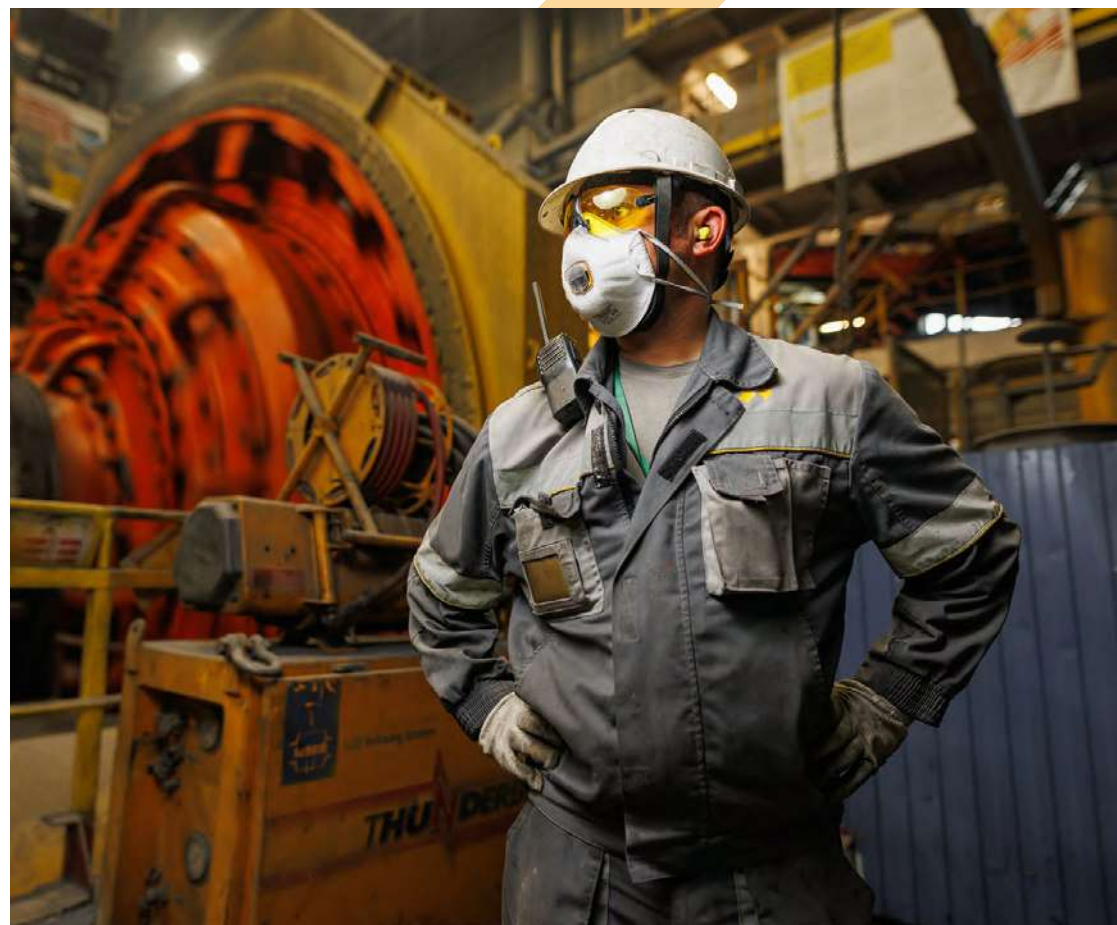
За отчетный год Компания пересмотрела подход к обучению и развитию персонала, сделала его более бизнес-ориентированным и комплексным. Разработаны и внедрены программы, нацеленные на повышение квалификации и экспертизы сотрудников, а также на подготовку управленческих кадров. «Полюс» усилил фокус на удержании персонала, предоставив сотрудникам больше возможностей для карьерного роста. Компания понимает важность открытого диалога и своевременного информирования сотрудников о планах развития, поэтому в отчетном году особое внимание уделялось внутренним коммуникациям и мероприятиям, направленным на сплочение сотрудников.

В 2023 году «Полюс» изменил подход к мотивации и вознаграждению сотрудников и пересмотрел Положение об оплате и стимулировании труда работников. Обновлена система премирования сотрудников рабочих профессий – теперь премии будут выплачиваться чаще. Для рабочих профессий введена надбавка за стаж. Помимо этого, в Компании разработали мотивационную программу дополнительного фонда оплаты труда для вознаграждения работников по результатам повышения производительности и оптимизации процессов. Данные изменения вступят в силу в 2024 году.

«Полюс» усовершенствовал подход к постановке ключевых показателей эффективности (КПЭ). От отдельных задач, релевантных для конкретного подразделения, «Полюс» перешел к КПЭ, ориентированным на достижение целей бизнеса. Показатели стали более конкретными и измеримыми, что положительно повлияло на точность определения проблем и возможностей, сфокусированность работников на достижении значимых результатов.

Компания вела работу и в части автоматизации HR-процессов, а именно, осуществляла переход на отечественное программное обеспечение и внутренние корпоративные ИТ-решения.

В 2024 году работа по развитию ИТ-решения для управления персоналом будет продолжена. Также началась разработка дашбордов для отслеживания динамики метрик по управлению персоналом и более быстрого получения отчетности. Расширен функционал текущих сервисов, например, личного кабинета сотрудника. Благодаря этому не только снижен объем бумажного документооборота, но и повышена автоматизация процессов.



# Кадровый состав и работа с персоналом

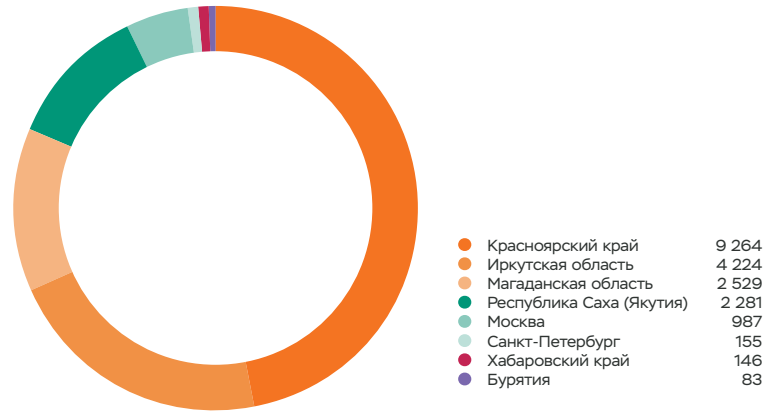
GRI 2-7, 2-8, 401-1, 405-1

МЭР 25

Среднесписочная численность персонала «Полюса» составила 20 686 человек в 2023 году – это на 9% меньше, чем в 2022 году. Изменения в численности персонала между отчетными периодами связаны с внешними факторами рынка труда, а внутри отчетного периода на численность влияет фактор сезонности работ.

При этом численность персонала на конец 2023 года составила 19 669 человек. Больше всего сотрудников – 47% (9 264 человека) – занято в Красноярском крае, где находятся крупнейшие производственные активы Компании – Олимпиада и Благодатное. На втором месте – Иркутская область, на долю которой приходится 21% сотрудников (4 224 человека).

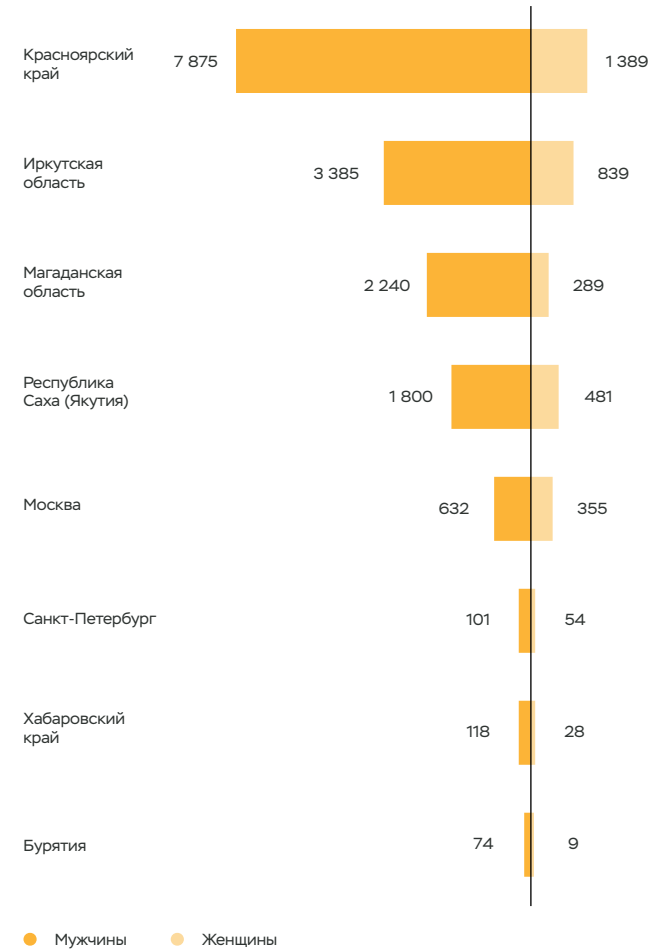
Структура персонала по регионам<sup>1</sup>, чел.



Структура персонала по активам, чел.



Структура персонала по полу и региону, чел.

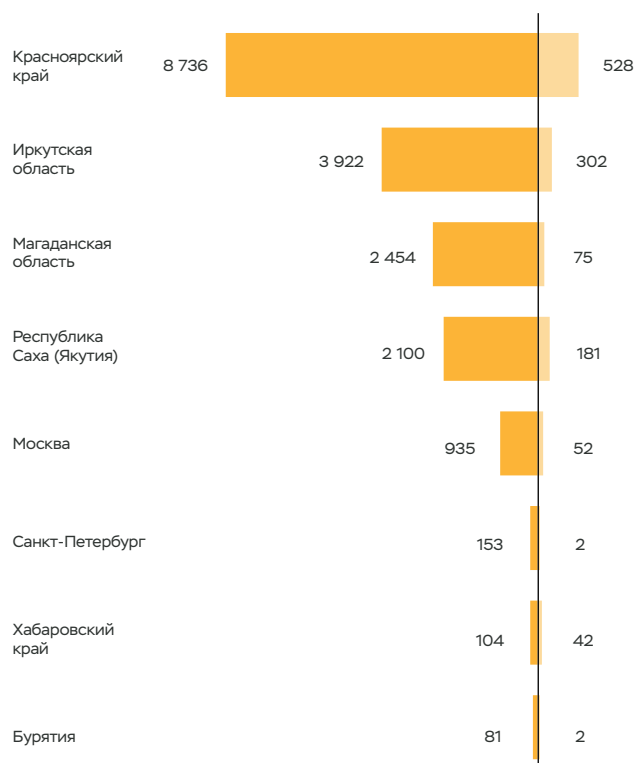


<sup>1</sup> Данные по структуре персонала здесь и далее представлены на конец 2023 года, если не указано иное.

На конец отчетного года в «Полюсе» было 26 внештатных сотрудников, что на 44% меньше показателя предыдущего периода. Снижение численности внештатного персонала связано с изменением законодательства, что повлекло за собой увеличение количества срочных трудовых договоров.

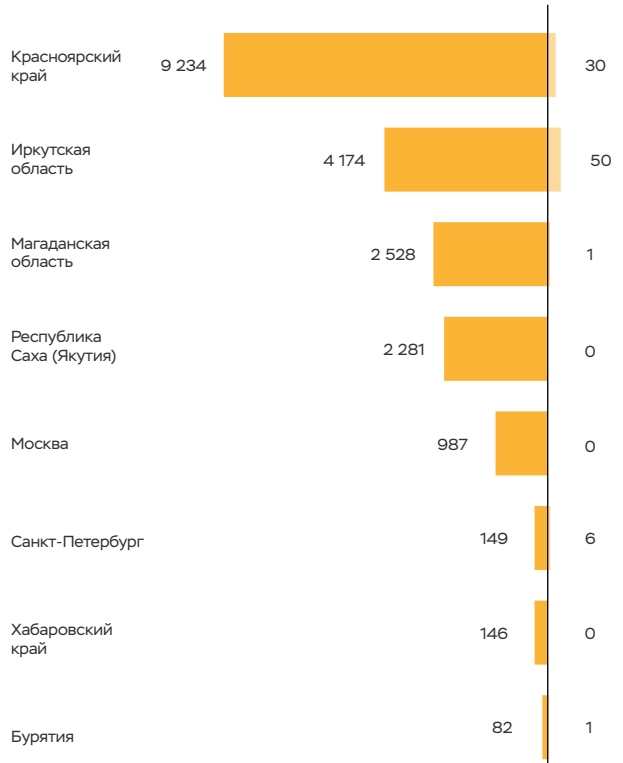
Большинство сотрудников Компании (94%) трудоустроены на основании бессрочных трудовых договоров и 6% – на основании срочных. В 2023 году 99,6% сотрудников работали на условиях полной занятости, и только 0,4% (88 человек) – на условиях частичной занятости.

### Количество сотрудников, работающих по бессрчному и срочному договорам в разбивке по региону, чел.



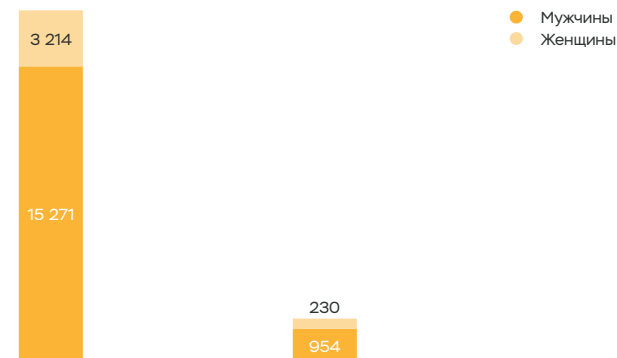
● Количество сотрудников, работающих по бессрчному трудовому договору  
 ● Количество сотрудников, работающих по срочному трудовому договору

### Количество сотрудников, работающих на условиях полной и частичной занятости в разбивке по регионам, чел.



● Количество сотрудников, работающих на условиях полной занятости  
 ● Количество сотрудников, работающих на условиях частичной занятости

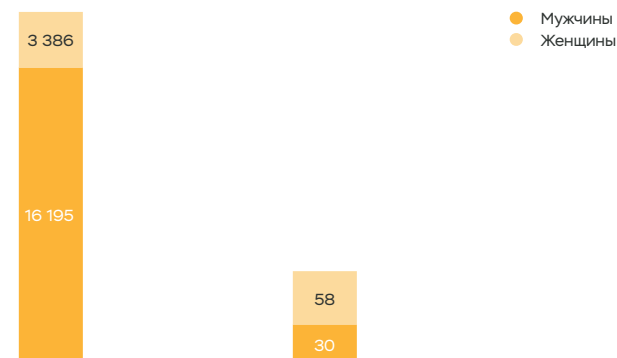
### Количество сотрудников, работающих по бессрчному и срочному договорам в разбивке по полу, чел.



Количество сотрудников, работающих по бессрчному трудовому договору

Количество сотрудников, работающих по срочному трудовому договору

### Количество сотрудников, работающих на условиях полной и частичной занятости в разбивке по полу, чел.



Количество сотрудников, работающих на условиях полной занятости

Количество сотрудников, работающих на условиях частичной занятости

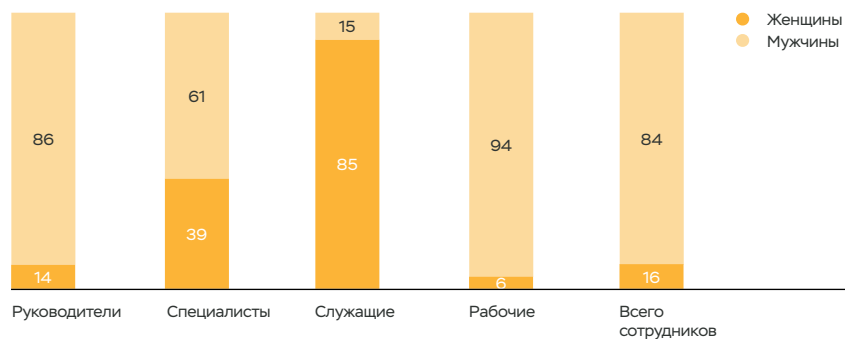


GRI 405-1

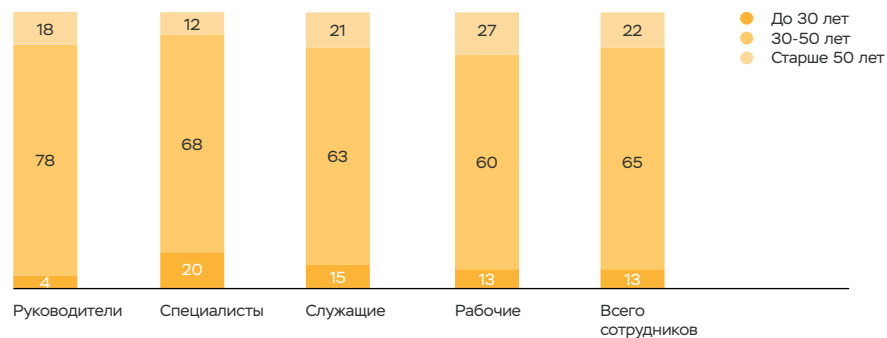
МЭР 44

В связи со спецификой золотодобывающей отрасли среди сотрудников Компании преобладают представители рабочих профессий (61%). В «Полюсе» на конец отчетного периода было занято 2 876 руководителей, 5 112 специалистов, 82 служащих и 12 616 рабочих. В каждой категории персонала представлены сотрудники разного пола и возраста.

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

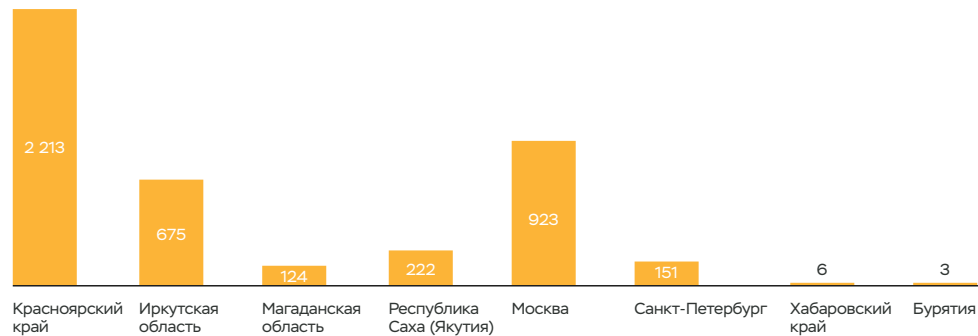


### Структура персонала в разбивке по возрасту и категориям, %



Рабочий график в «Полюсе» ограничивается 40 часами в неделю (либо 60 часами с переработками). Сверхурочная работа оплачивается по более высокому тарифу, при этом Компания требует, чтобы подрядчики придерживались такого же подхода. На конец 2023 года 21,9% сотрудников работали по графику с ненормированным рабочим днем, при этом доля таких сотрудников среди мужчин составила 14,8%, а женщин – 55,4%. Различие по полу в доле сотрудников с ненормированным рабочим днем объясняется тем, что среди руководителей, специалистов и служащих, которым установлен ненормированный рабочий день, женщин больше, чем мужчин, при этом общая доля женщин в Компании ниже.

### Количество сотрудников с ненормированным рабочим днем в разбивке по регионам, чел.



### Количество сотрудников с ненормированным рабочим днем в разбивке по полу, чел.



## ПОДБОР И УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 401-1

Команда «Полюса» объединяет талантливых и амбициозных сотрудников. Компания ищет и приглашает на работу мастеров своего дела и тех, кто готов ими стать. В 2023 году был трансформирован подход к привлечению, удержанию и развитию персонала – он стал более комплексным и непрерывным без фокуса на отдельных процессах управления персоналом. При подборе кадров «Полюс» учитывает тенденции на рынке труда: внешнюю демографическую обстановку, нехватку отраслевого высококвалифицированного персонала и снижение популярности профессий с работой вахтовым методом. Компания по-новому подходит к подбору сотрудников и предложению им привлекательных условий работы, также фокусируясь на методах удержания.

С классических методов найма персонала Компания переходит на более современные и эффективные в текущих условиях решения. Мы начали использовать внутренний аутстаффинг, а также начали набирать персонал по сниженным критериям с возможностями дальнейшего обучения.

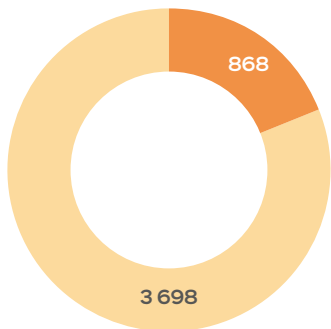
Схема привлечения персонала по схеме аутстаффинга тиражирована на рудные бизнес-единицы «Полюса». Созданный в 2023 году «Полюс Резерв» открыл подразделения на четырех основных локациях Группы:

на площадках Красноярского края, Магаданской и Иркутской областях и в Республике Саха (Якутия). На текущий момент таким образом привлечен персонал для «Полюс Строя» и «Полюс Логистики». С 2024 года «Полюс Резерв» намерен начать подбирать кандидатов по схеме опережающего обучения – под будущие потребности бизнеса. Планируется обучить более 300 кандидатов по профессиям водителя, машинистов экскаватора и буровой установки и другим.

Компания стремится развивать внутренний кадровый резерв как один из способов удержания сотрудников, поэтому при закрытии вакансий, в первую очередь, обращается к базе внутренних кандидатов. В 2023 году 44% вакансий было закрыто кандидатами из числа сотрудников «Полюса»: сотрудники были переведены на другую должность или повышены.

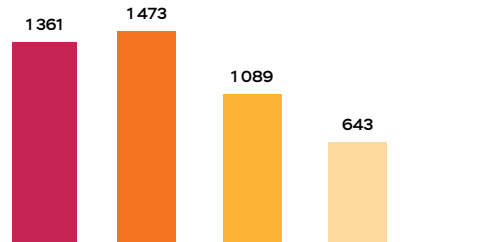
В 2023 году на работу в Группе «Полюс» было принято 4 566 сотрудников. В разрезе возрастных групп больше всего человек было нанято в возрасте от 30 до 40 лет – 32%, а в структуре по полу – наибольшая доля мужчин (81%). Больше всего сотрудников было трудоустроено в бизнес-единицу Россыпи, что обусловлено необходимостью нанять на предприятие сотрудников с сезонной занятостью.

### Количество нанятых сотрудников в разбивке по полу, чел.



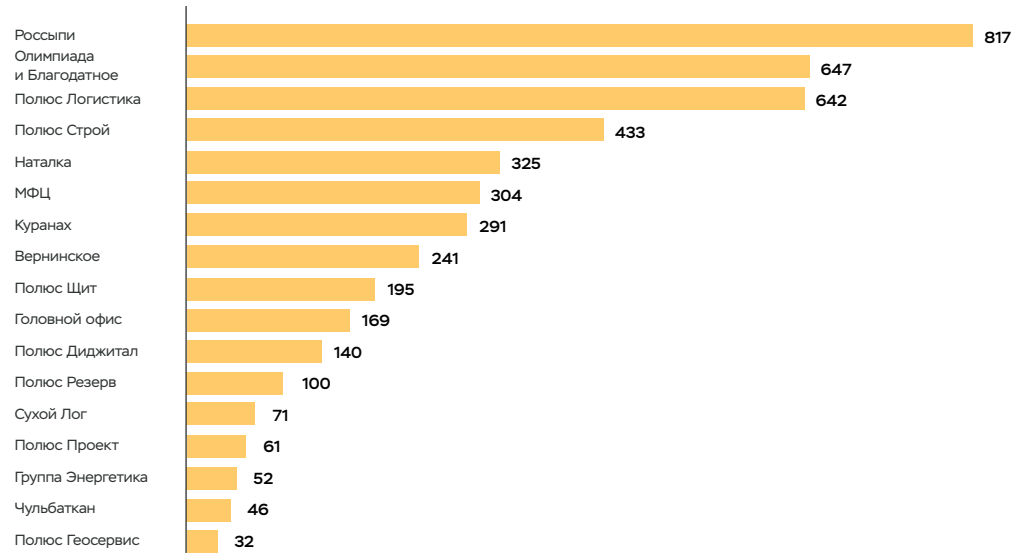
● Женщины  
● Мужчины

### Количество нанятых сотрудников в разбивке по возрастным группам, чел.

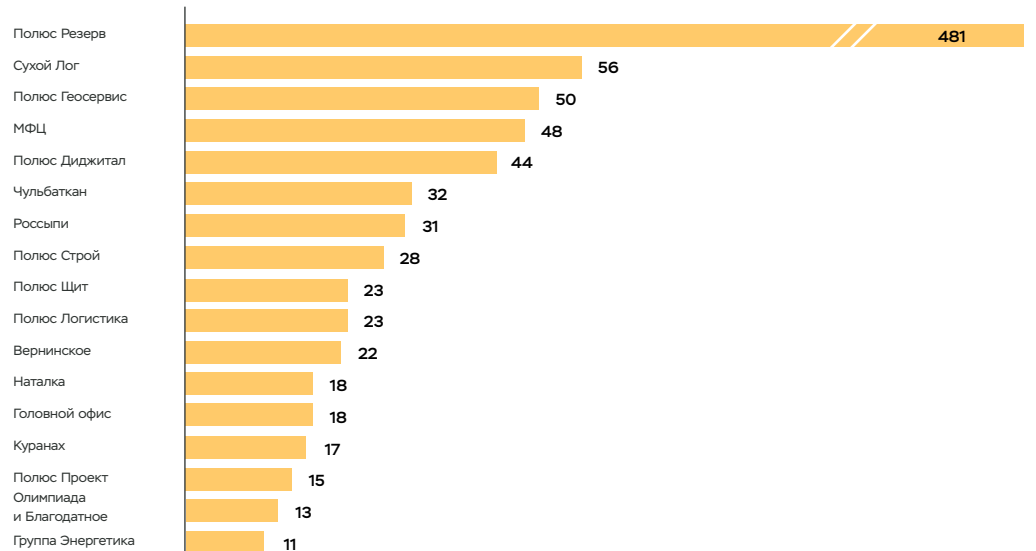


● До 30 лет  
● От 30 до 40 лет  
● От 40 до 50 лет  
● 50 лет и старше

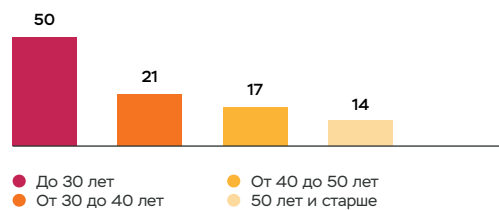
### Количество нанятых сотрудников в разбивке по активам, чел.



### Отношение вновь нанятых работников к численности с разбивкой по активам, %



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



Расходы Компании, связанные с наймом сотрудников, составили 97,3 млн рублей в 2023 году, что на 29% меньше, чем в предыдущем отчетном периоде. Снижение расходов на найм персонала связано с фокусом на развитие и ротацию действующих сотрудников в рамках Группы, их последующим назначением на ключевые и руководящие позиции. Кроме того, в Компании продолжают действовать корпоративные программы обучения и развития, цель которых – развитие профессиональных знаний и компетенций сотрудников, а также их подготовка к назначению на вышестоящие должности. Особый акцент в 2023 году был сделан на взаимодействие с ключевыми для Компании вузами и ссузами и привлечение молодых специалистов на стажировку, позволяющую максимально подготовить их к выполнению производственных задач. Отношение вновь нанятых сотрудников к численности всего персонала составило 22%, для женщин и мужчин – 27% и 21% соответственно<sup>2</sup>.

Процесс адаптации в каждой бизнес-единице регламентирован внутренними документами, которые относятся ко всем категориям специалистов. На период адаптации новому сотруднику назначают куратора или наставника. Помимо этого, в «Полюсе» разработаны памятки и мобильное приложение для новых работников, где содержатся базовые сведения о Компании и ответы на часто задаваемые вопросы о корпоративных услугах и льготах. Дополнительно Компания проводит для новичков онлайн-семинары по ознакомлению с деятельностью «Полюса» и собирает обратную связь по итогам адаптации.

<sup>2</sup> Рассчитано по среднесписочной численности за 2023 год.





GRI 202-2

МЭР 33

При подборе сотрудников, в том числе на руководящие должности, «Полюс» отдает приоритет кандидатам из числа местного населения<sup>3</sup>. В то же время Компания устанавливает высокие требования к квалификации и опыту соискателей и рассматривает претендентов на вакансии из других регионов, если не удастся найти подходящих специалистов среди местных жителей. В 2023 году представители местного населения составили 54,8% руководителей высшего уровня.

### Структура руководящего состава по месту проживания, %

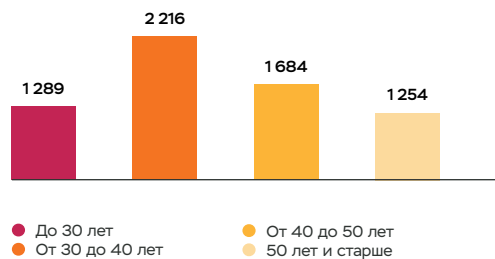


«Полюс» считает важной задачей удерживать персонал и работать с теми, кто уходит из Компании. Добровольная текучесть кадров в Компании в 2023 году составила 22%<sup>4</sup>, что на 3,57 п. п. выше по сравнению с показателем 2022 года. Рост показателя обусловлен внешними факторами рынка труда. Среди женщин добровольная текучесть составила 18,5%, а среди мужчин – 22,7%. Наибольшая текучесть – 37% – наблюдается среди сотрудников до 30 лет. Самый низкий показатель текучести характерен для сотрудников 50 лет и старше – 13,6%.

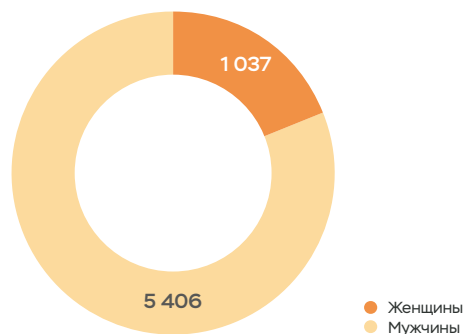
<sup>3</sup> Работниками из числа представителей местного населения являются работники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица.

<sup>4</sup> Рассчитано на основе среднесписочной численности персонала за 2023 год.

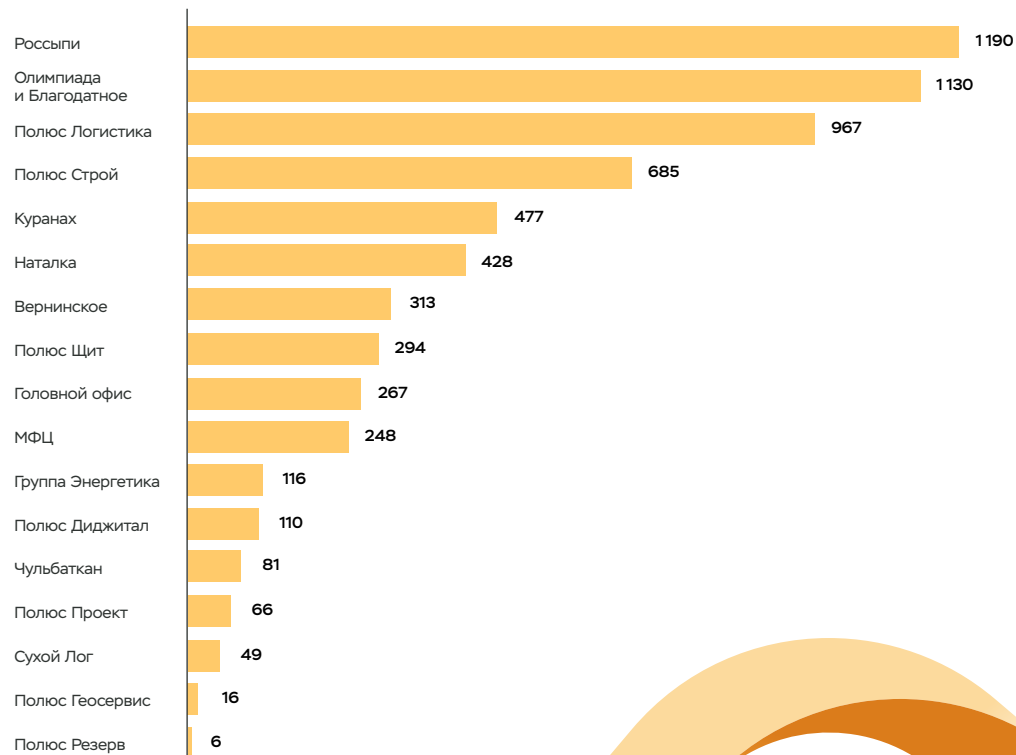
### Количество сотрудников, покинувших организацию в разбивке по возрастным группам, чел.



### Количество сотрудников, покинувших организацию в разбивке по полу, чел.



### Количество сотрудников, покинувших организацию в разбивке по активам, чел.



## Принципы корпоративной культуры

Компания ценит своих сотрудников и создает для них комфортные условия труда. Установленные нормы корпоративного поведения позволяют каждому сотруднику ощутить свой вклад в достижение общих целей и быть уверенным в том, что его мнение и интересы имеют значение.

В 2023 году «Полюс» начал трансформацию корпоративной культуры, направив усилия на сплочение и объединение своей команды во всех бизнес-единицах. Была разработана комплексная корпоративная программа «Мы – Полюс!», в рамках которой в отчетном году запущены проекты по формированию культуры корпоративной идентичности. Новые корпоративные мероприятия и конкурсы, транслирующие миссию и ценности «Полюса», способствуют формированию корпоративной культуры, доверительных отношений внутри коллективов и повышению уровня вовлеченности сотрудников в деятельность Компании. Все это укрепляет лояльность персонала к работодателю.

Одним из знаковых событий 2023 года стал День металлурга – профессиональный праздник сотрудников «Полюса». Коллективы всех бизнес-единиц Компании впервые отметили его вместе в режиме онлайн. Также в преддверии новогодних праздников для сотрудников и их детей был организован онлайн-квест «Тайна Нового года». В течение отчетного периода Компания также провела творческие конкурсы «Сказка в Полюсе» и «3D-модель бактерии Олимпиадикус». Центральным персонажем конкурса по моделированию стала бактерия Сульфабацилус Олимпиадикус, которая поглощает часть сульфидов, в которых содержится золото, и таким образом помогает его добывать. Юные участники от 3 до 18 лет представили 50 творческих работ для оценки жюри.

### Практический пример

#### День металлурга: «Мы – Полюс!»

В июле 2023 года Компания отметила ежегодный профессиональный праздник День металлурга по-новому: провела праздничные мероприятия в режиме онлайн. Генеральный директор «Полюса» Алексей Востоков, директора департаментов и руководители бизнес-единиц провели прямой эфир на специальном сайте МыПолюс.РФ, к которому подключились сотрудники из разных регионов страны. В эфире руководители Компании поделились новостями о ходе реализации ключевых проектов, подвели производственные итоги и рассказали о задачах на будущее. Во время онлайн-праздника зрители поучаствовали в интерактивных играх и узнали новые факты о «Полюсе» и его бизнес-единицах.

Ко Дню металлурга лучших сотрудников «Полюса» пригласили в Головной офис в Москве на торжественное награждение с участием первых лиц Компании. 50 сотрудников получили ведомственные и корпоративные награды, а также почетные звания «Почетный горняк» и «Почетный металлург». Праздничные мероприятия и награждения прошли и в производственных бизнес-единицах Компании, например, сотрудники Олимпиады и Благодатного провели музыкальный вечер, посвященный Дню металлурга.

#### Полученный опыт

Празднование Дня металлурга в онлайн-формате позволило показать сотрудникам бизнес-единиц, что своей работой они вносят вклад в развитие всей Группы «Полюс», а также рассказать о планах и успехах Компании.



### Практический пример

#### Конкурс «Сказка в Полюсе»

В отчетном году Компания провела для детей сотрудников творческий конкурс «Сказка в Полюсе». Участники от 3 до 17 лет сочиняли волшебные истории о золоте и его добыче. Итоги конкурса были подведены на Дне металлурга. Кроме того, была опубликована «Книга сказок» с работами победителей и создан подкаст с аудиOVERSIEЙ проекта. В декабре 2023 года победители конкурса отправились с родителями в Москву на мероприятие «Новогодняя сказка»: авторы историй получили в подарок «Книгу сказок», поощрительные призы и дипломы, а также посетили творческие мастер-классы и пообщались с детской писательницей Нютой Яковлевой.

Все желающие могут прослушать аудиOVERSIEY сказок по ссылке



#### Полученный опыт

Конкурс стал интересным и ярким опытом, объединившим сотрудников «Полюса» и их детей в стремлении по-новому взглянуть на уже знакомые процессы золотодобычи и получить искреннюю радость от создания и прочтения сказочных историй.



### Практический пример

#### Онлайн-квест «Тайна Нового года»

В преддверии новогодних праздников Компания подготовила для сотрудников приключенческий онлайн-квест «Тайна Нового года». В течение четырех недель сотрудники разных предприятий «Полюса» выполняли логические и творческие задания в онлайн-пространстве, получали виртуальные золотые слитки и участвовали в финальном розыгрыше подарков. В проект были вовлечены и дети сотрудников, для которых был организован специальный детский трек. Квест проходил под слоганом «Мы – Полюс!» и был нацелен на то, чтобы подвести итоги 2023 года, рассказать о ключевых результатах бизнес-единиц за год и укрепить внутрикорпоративные связи.

#### Полученный опыт

Квест был направлен не только на объединение сотрудников, но и на развитие внутренних каналов коммуникаций. В рамках конкурсных мероприятий была получена обратная связь более чем от 8 000 сотрудников.



В 2023 году развитие внутренних коммуникаций было определено как одно из приоритетных направлений работы с персоналом. «Полюс» придерживается принципов открытого диалога и стремится оперативно реагировать на обратную связь сотрудников, давать им прозрачную информацию об операционной деятельности Компании, обучать руководителей выстраивать эффективное общение с сотрудниками.

На данный момент в Компании существуют такие каналы коммуникации, как:

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

Telegram-каналы – наиболее оперативные и востребованные среди сотрудников способы донесения ключевой информации внутри предприятий. В 2023 году были созданы новые Telegram-каналы для тех бизнес-единиц, где их не было ранее, чтобы на ежедневной основе сообщать сотрудникам о значимых событиях.

В апреле 2023 года Компания провела ставшую традиционной ежегодную прямую линию с руководством «Полюса». Руководители поделились основными стратегическими направлениями работы на предстоящий год. Мероприятие востребовано среди сотрудников – в 2023 году почти 2000 человек одновременно смотрели прямую линию. Сотрудники со всех бизнес-единиц задали несколько сотен вопросов, по некоторым из них были приняты оперативные решения. В бизнес-единицах учли такой интерес, и их управляющие директора начали проводить аналогичные эфиры. При этом общекорпоративные стримы сохраняют свою популярность.

В 2023 году Группа «Полюс» изучила уровень вовлеченности персонала в разрезе каждой бизнес-единицы. Такое исследование проводится каждые два года. На 15 предприятиях специалисты оценили уровень вовлеченности и удовлетворенности персонала, определили факторы, характеризующие взаимоотношения Компании и сотрудников, и проанализировали динамику изменений по сравнению с предыдущими периодами (2021 и 2019 годы). В ходе исследования опрошены 3 502 сотрудника (17,7% от всех сотрудников «Полюса»), организованы 27 фокус-групп с рабочими и 39 индивидуальных интервью с первыми лицами Компании.

По итогам исследования на уровне Группы была организована стратегическая сессия по разработке дорожной карты и мероприятий, направленных на повышение уровня вовлеченности и удовлетворенности персонала. В 2024 году «Полюс» планирует провести подобные сессии отдельно в бизнес-единицах с целью учета локальных факторов, влияющих на вовлеченность сотрудников.

«Полюс» постоянно совершенствует HR-практики и из года в год занимает лидирующие места в рейтингах лучших работодателей России. Компания подтверждает этот статус и развивает бренд работодателя, чтобы привлекать наиболее талантливых и мотивированных сотрудников для выполнения амбициозных производственных задач. В 2023 году «Полюс» вошел в число лучших работодателей России по версии Forbes с наивысшим статусом «Платина».

В отчетном году Компания получила первое место в номинации «Внутренние коммуникации» PR-премии LOUD за проект развития корпоративной культуры и комплекс мероприятий для сотрудников «Полюс: на север за мечтой! Или предновогодний эксперимент, как я стал вахтовиком».

Компания также работает над популяризацией регионов присутствия и деятельности «Полюса» среди широкой аудитории. С этой целью организована программа «Тур впечатлений»: Компания провела викторину на знание геологии и горного дела и разыграла путевки в регионы присутствия «Полюса». Студенты из Москвы, Красноярска и Иркутска смогли не только посмотреть уникальные красоты Магаданской области, но и посетить производственную площадку Наталки, одного из крупнейших горнодобывающих предприятий региона. Так, студенты стали амбассадорами «Полюса» внутри своего круга общения.



### Практический пример

#### Первая управленческая конференция

В ноябре 2023 года состоялась первая в истории Компании управленческая конференция. К участию были приглашены 176 руководителей из всех бизнес-единиц и Головного офиса. На конференции обсуждали методы достижения целевых стратегических ориентиров и решения текущих бизнес-задач Компании с учетом внешних условий. Большое внимание уделили вопросам выстраивания коммуникации с сотрудниками и использованию необходимых для этого инструментов. В ходе конференции участники обменялись опытом, обсудили подходы к оптимизации бизнес-процессов, что позволило расширить их управленческие компетенции и создать единое коммуникационное пространство для руководителей. По окончании мероприятия руководители использовали новые решения в своих бизнес-единицах.

#### Полученный опыт

Выстраивание коммуникаций с сотрудниками – задача не только общей корпоративной культуры, но и руководителей. Управленческая конференция позволила сделать фокус на обмене опытом среди руководителей, на необходимости прозрачного информирования о деятельности Компании и гибкой обратной связи для удержания сотрудников.





## Развитие и мотивация персонала

GRI 404-1, 404-2

МЭР 30, 31

«Полюс» ответственно относится к развитию компетенций сотрудников и предоставляет каждому возможности для карьерного роста и реализации своего потенциала. Компания уделяет большое внимание наращиванию внутренней экспертизы с помощью программ, учитывающих интересы персонала и потребности бизнеса.

В 2023 году «Полюс» пересмотрел подход к обучению и развитию персонала. От разовых запросов на обучение сотрудника Компания перешла к комплексным программам обучения.

Текущие программы направлены на обеспечение квалификационной защищенности, повышение профессиональной экспертизы и формирование кадрового резерва по ключевым направлениям.

Для подготовки управленческих кадров разработана программа ротаций и стажировок, а для развития среднего производственного менеджмента внедрены модульные программы.

### Практический пример

#### Комплексная программа повышения экспертизы

В 2023 году «Полюс» разработал уникальные комплексные программы повышения экспертизы, аналогов которым в отрасли нет. Программы рассчитаны на три года и предназначены для выравнивания и наращивания профессиональной экспертизы в самых сложных функциональных направлениях, где необходимы специализированные знания и высокая квалификация. Это геомеханика, буровзрывные работы, геология.

В 2023 году также были подготовлены программы по направлениям горного планирования, обогащения, АСУТП и другим. За отчетный период 269 специалистов и экспертов прошли обучение, которое в дальнейшем поможет им эффективно выполнять стоящие перед ними задачи и повысить качество своей работы.

#### Полученный опыт

Обучение сотрудников по программам повышения экспертизы позволяет Компании формировать и наращивать экспертизу среди сотрудников с учетом перспективных направлений развития и в соответствии с функциональной стратегией. Помимо этого, подобные программы способствуют профессиональному росту и развитию сотрудников.



### Практический пример

#### Модульная программа

В 2023 году в «Полюсе» запустили модульную программу для среднего производственного менеджмента, направленную на формирование кадрового резерва в рудных бизнес-единицах. Инициатива включает в себя обучение по одному из трех направлений: «Обогащение», «Горные работы», «Управление производственными активами». В программе участвуют производственные предприятия четырех рудных бизнес-единиц: Олимпиады и Благодатного, Наталки, Вернинского и Куранаха, – на каждом из которых проходит один из модулей программы. В рамках производственного блока программы начальники фабрик, отделов, цехов в группах по функциональным направлениям должны посетить все четыре бизнес-единицы. Также предусмотрена межмодульная работа (корпоративный и управленческий блоки), позволяющая участникам развивать свои управленческие компетенции, обмениваться опытом и общаться с топ-менеджментом.

Программа дала обучающимся возможность расширить производственную насмотренность и увидеть разницу в бизнес-процессах. После каждого модуля участники определяли, какой полезный опыт этого предприятия они могут применить в своей бизнес-единице и какие улучшения они могут предложить принимающей стороне. Предложения обсуждались на круглых столах с управляющими директорами бизнес-единиц, некоторые из них уже реализованы. По результатам программы нескольким участникам предложили повышение.

Всего в 2023 году в программе приняло участие 54 человека – от 16 до 18 участников по каждому направлению. В 2024 году Компания готовится запустить новую модульную программу по направлению «Геология», а также по управлению проектной деятельностью, в которой примут участие сотрудники «Полюс Строя» и «Полюс Проекта».

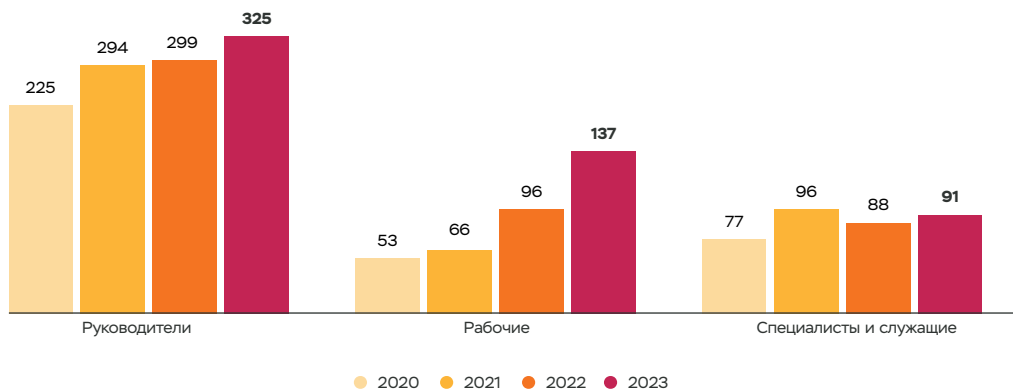
#### Полученный опыт

Благодаря программе участники могут показать себя как управленцы, готовые к вызовам, а «Полюс» может сформировать кадровый резерв и предложить возможности роста с целью удержания и вовлеченности персонала. Также модульная программа помогает оценить сильные стороны и зоны для развития в бизнес-единицах и повысить их операционную эффективность.

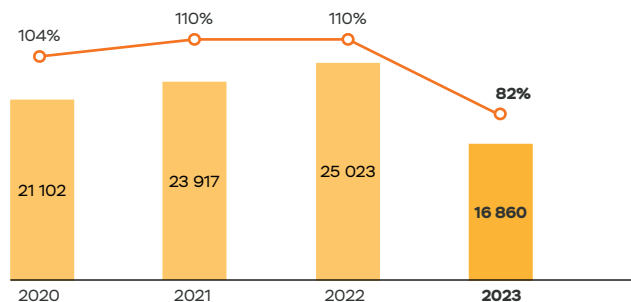


«Полюс» активно развивает и другие программы кадрового резерва: в 2023 году в программе развития сотрудников для линейного менеджмента приняло участие 317 человек. Всего в кадровом резерве состояло 553 человека, что на 14% выше показателя прошлого года. Это свидетельствует об активной работе Компании над выделением пула перспективных сотрудников.

### Корпоративный кадровый резерв



### Количество сотрудников, прошедших обучение, чел.



В течение 2023 года обучение в Компании прошло 16 860 человек, что составило 82% от среднесписочной численности персонала. Сокращение числа сотрудников, которые прошли обучение, по сравнению с предыдущими периодами, обусловлено изменением подхода к обучению, а также тем, что в середине 2023 года дистанционное обучение было приостановлено. Среднее время обучения в расчете на одного сотрудника составило 60 часов, при этом для женщин оно составило 26 часов, а для мужчин 66 часов. Расходы на обучение составили 117,6 млн руб. – около 5,7 тыс. руб. в год на одного сотрудника.

- Количество сотрудников, прошедших обучение
- Доля сотрудников, прошедших обучение, от среднесписочной численности



### Практический пример

#### Программа ротаций и стажировок

Компания внедрила один из новых инструментов для развития управленческих компетенций и подготовки резервистов на руководящие позиции – программу ротаций и стажировок для руководителей. Управляющие директора рудных и сервисных бизнес-единиц и директора департаментов производственной вертикали участвуют в программе, состоящей из двух этапов.

Первый этап – ротация, когда участник на месяц занимает позицию руководителя другого предприятия и исполняет его роль с правом принятия всех решений. Второй этап – стажировки резервистов в соответствующем функциональном блоке Головного офиса «Полюса». На этом этапе участник программы может получить комплексное представление о принимаемых решениях, сформировать деловые связи с функциональными лидерами, расширить взгляд на контекст производственных или стратегических задач, который помог бы ему в принятии собственных управленческих решений. На протяжении всего курса организаторы сопровождают резервистов, отмечая их сильные стороны и зоны для развития. По итогам обучения некоторые участники могут быть назначены на управленческие позиции.

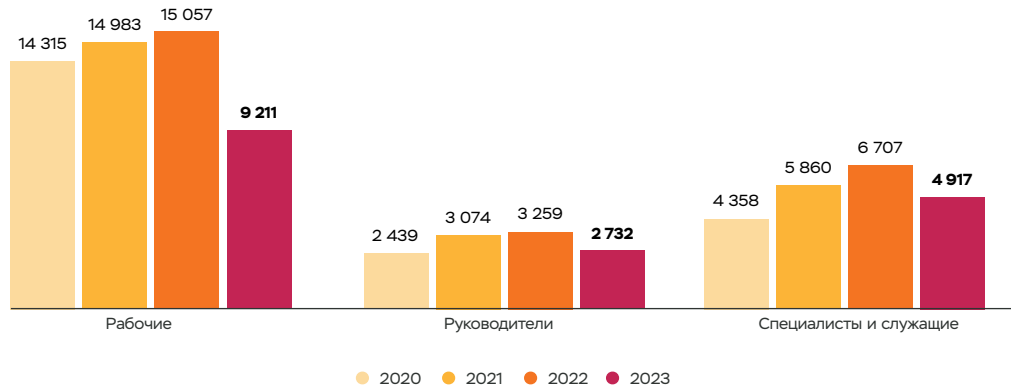
В отчетном году было проведено 10 ротаций и 19 стажировок. В 2024 году программа ротаций и стажировок будет применяться не только для подготовки сотрудников на ключевые должности, но и для выпускников модульной программы подготовки среднего менеджмента.

#### Полученный опыт

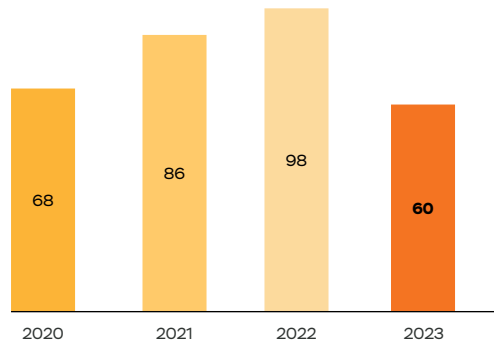
Данная программа позволяет повышать управленческую защищенность и создавать кадровый резерв. Уже в отчетном году большая часть назначений на высокие управленческие позиции происходила именно из внутреннего кадрового резерва. Так «Полюс» может показать сотрудникам, что высоко ценит их и предоставляет возможности карьерного роста для талантливых и амбициозных людей.



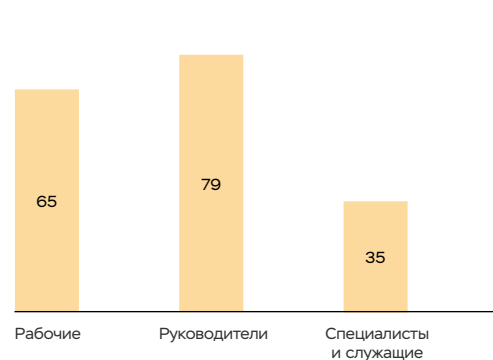
**Количество сотрудников, прошедших обучение, по категориям, чел.**



**Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника<sup>5</sup>, часов**



**Среднегодовое количество часов обучения в разбивке по категориям, часов**



<sup>5</sup> Здесь и далее среднегодовое количество часов обучения рассчитано на основе среднесписочной численности.

Предприятия «Полюса» оснащены большим количеством современного оборудования. В связи с этим Компании всегда необходимы квалифицированные рабочие, машинисты и водители. «Полюс» уделяет особое внимание обучению персонала рабочих специальностей. Уже несколько лет в Компании реализуется программа подготовки водителей карьерной техники «Драйвер», в рамках которой кандидаты с внешнего рынка проходят подготовку на водителей большегрузной техники на специальных учебных полигонах. Изначально курсы подготовки проводились только на Олимпиаде и Благодатном, но в процессе реализации стало понятно, что разработанная программа – инструмент, который можно бесшовно интегрировать в бизнес и тиражировать на другие виды техники. В настоящий момент курсы проводят для водителей грейдеров, экскаваторов, операторов буровых установок, а также в других бизнес-единицах. В 2023 году такое обучение прошли 67 человек.

В каждой бизнес-единице проводится обучение персонала по важным для нее направлениям. На Олимпиаде и Благодатном продолжает функционировать Центр подготовки персонала. В отчетном году Центр провел подготовку рабочих по различным специальностям. В результате 111 человек было трудоустроено по специальностям аппаратчика-гидрометаллурга, вулканизаторщика, флотатора, машиниста насосных установок и других.

В Корпоративных учебных центрах бизнес-единиц «Полюс» модернизировал материально-техническую базу, провел унификацию курсов и обновил программы обучения по основным профессиям. В конце 2023 года пересмотрен и утвержден новый регламент «Организация и осуществление профессионального обучения работников в учебных центрах Компании». В части материально-технического обеспечения, на Куранахе был оборудован новый учебный полигон для обучения персонала по работе с горнотранспортным комплексом. Этот полигон будет использоваться «Полюс Резервом» для подготовки сотрудников для работы на новых предприятиях согласно планам опережающего обучения.

В 2023 году сотрудники четырех рудных бизнес-единиц получили возможность пройти обучение по программе магистратуры по металлургии на базе Сибирского федерального университета (СФУ). Срок обучения – два года, форма очная. Магистратура предоставляет учебные места, однако, если сотрудник не проходит на бюджетное место, его обучение оплачивает Компания. При отборе участников предпочтение отдается наиболее перспективным сотрудникам. Помимо этого, в отчетном году несколько сотрудников поступили на ускоренную программу подготовки по горному делу. Обучение проводится на базе имеющегося технического образования и на коммерческой основе.

«Полюс» постоянно развивает и совершенствует систему наставничества. В 2023 году в Компании насчитывался 991 наставник. В отчетном периоде организовано обучение для новых тренеров из числа сотрудников Корпоративных учебных центров. Цель – обучить специалистов проводить бизнес-симуляцию «Наставничество» для подготовки новых наставников.



## ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Работа с молодыми специалистами особенно важна для «Полюса». Компания стремится привлекать талантливых и мотивированных студентов и недавних выпускников, которые станут перспективной командой, ведущей «Полюс» к успеху в будущем. Кроме того, Компания работает со школьниками: знакомит их со спецификой золотодобычи с целью заинтересовать профессиями горно-металлургической отрасли.

«Полюс» регулярно проводит профориентационные мероприятия для школьников и приглашает их на экскурсии на производственные объекты, чтобы познакомить их со специальностями, востребованными

в золотодобывающей отрасли. Всего в 2023 году Компания провела 16 экскурсий и уроков, в которых приняло участие 229 школьников. Так, школьники побывали на объектах Олимпиады и Благодатного, Куранаха и т. д., а специалисты Россыпей организовали профориентационные уроки для учащихся школ Бодайбинского района Иркутской области.

«Полюс» также участвовал в проекте «Геологический лагерь», рассчитанный на детей до 15 лет. На протяжении трех недель в г. Анапе дети знакомились с профессией геолога. В лагере сотрудники «Полюса» проводили мастер-классы и профориентационную работу с детьми, а также делились интересными деталями работы в Компании.

### Практический пример

#### «Полюс-класс»: успешный опыт и новый набор

В 2021 году Компания запустила в Красноярске «Полюс-класс» – образовательную программу для старшеклассников, ориентированных на обучение в вузах по техническим специальностям. Участники дополнительно занимаются математикой, физикой и химией в онлайн-режиме, а также несколько раз в год посещают очные встречи с экспертами «Полюса».

В 2023 году школьники из первого набора «Полюс-класса» успешно завершили обучение. Из 20 ребят 19 поступили на технические специальности в профильные вузы с намерением трудоустроиться в Компанию в дальнейшем. Поступая в вуз, выпускники «Полюс-класса» становятся участниками программы «Полюса», которая дает им возможность получать корпоративную стипендию и проходить оплачиваемую производственную практику в Компании.

Благодаря отличным результатам первого набора Компания запустила этот проект в Иркутской области на базе Иркутского национального исследовательского технического университета (ИрНИТУ). В Красноярском крае и в Иркутской области прошли профориентационные уроки, в которых участвовали около 1 000 десятиклассников. В результате более 400 школьников подали заявки на участие в отборочной олимпиаде. Финальные собеседования прошли 80 школьников, 20 самых мотивированных из них в каждом регионе Компания пригласила на учебу в «Полюс-классе».

Занятия по программе будут проводиться преимущественно в дистанционном формате. Для этого всем участникам выдали ноутбуки с необходимым программным обеспечением. Несколько раз в год на очных встречах в Иркутске и Красноярске эксперты будут рассказывать ребятам о тонкостях золотодобычи и погружать в процессы Компании.

#### Полученный опыт

Ценность проекта для «Полюса» заключается в популяризации технических специальностей и подготовке кадров для металлургической отрасли, которые в будущем могут стать специалистами Компании. Талантливые школьники получают возможность реализовать свой потенциал и поступить на востребованные специальности. Компания отмечает успех программы и намерена продолжать ее проведение, а также поддерживать выпускников программы.



### Практический пример

#### «Полюс» участвует в проекте «Профессионалитет»

В августе 2023 года «Полюс» в Магаданской области подписал с губернатором области соглашение о сотрудничестве, согласно которому на базе средних специальных учебных заведений будет создан образовательно-производственный кластер горнодобывающей отрасли. Наталка будет сотрудничать с образовательными организациями региона и финансово поддерживать оснащение производственных мастерских на базе учебных заведений современным технологическим оборудованием и учебными пособиями. Студенты получат возможность пройти производственную практику на Наталке и перенять полезный опыт у наставников Компании.

#### Полученный опыт

Участие в федеральном проекте «Профессионалитет» позволит Компании подготовить квалифицированных специалистов в соответствии с требованиями «Полюса», а студентам образовательно-производственного центра – стать востребованными специалистами на рынке труда.



«Полюс» сотрудничает с 15 целевыми учебными заведениями: организует производственную практику, реализует корпоративные программы подготовки, участвует в имиджевых мероприятиях – Ярмарках вакансий, Дня карьеры в вузах регионов присутствия. Так, в 2023 году 72 студента прошли практику на предприятиях Компании. «Полюс» также приглашает преподавателей учебных заведений на экскурсии по производственным активам, где они могут ознакомиться с используемыми технологиями и впоследствии давать студентам не только теоретические знания, но и приводить практические примеры на основе производственных процессов Компании.

Предприятия «Полюса» регулярно проводят ознакомительные мероприятия для студентов. Для студентов Бодайбинского горного техникума сотрудники Компании провели квест «Добро пожаловать в «Россыпи», где рассказали о ценностях и культуре «Полюса» и технологиях золотодобычи на предприятиях. В Северо-Восточном государственном университете (СВГУ) сотрудники Наталки организовали для студентов мастер-класс, где будущие горняки и геологи получили исчерпывающую информацию о собеседованиях и на практике отработали навыки самопрезентации.

Компания серьезно относится к поиску талантливых ребят не только в металлургических специальностях, но и в других сферах, в том числе в области информационных технологий. Так, сотрудники МФЦ провели встречу со студентами старших курсов Института информатики и телекоммуникаций Сибирского государственного университета науки и технологий (СибГУ) им. М. Ф. Решетнева и рассказали о возможностях прохождения практики в Компании.

В «Полюсе» корпоративные программы подготовки построены по принципу дуального образования: в учебных заведениях студенты получают теоретические знания, а в офисе или на производстве приобретают практические навыки, знакомясь с системами и технологиями, которые применяются в Компании.

### Практический пример

#### Программы подготовки студентов совместно с СФУ и ИрННТУ

«Полюс» на протяжении нескольких лет сотрудничает с СФУ и ИрННТУ и реализует совместные проекты по работе со студентами. В 2023 году разработаны корпоративные программы подготовки студентов последних курсов по направлению АСУТП<sup>6</sup>, старт которой запланирован на начало 2024 года, а также по направлениям обогащения, буровзрывных работ и планирования горных работ.

Представители Компании будут читать лекции в вузах, учить студентов работать в специализированных программах (например, Microtmine), рассказывать о производственных процессах в Компании. В рамках проекта «Полюс» помог СФУ обновить компьютерное оборудование для работы с современным программным обеспечением.

#### Полученный опыт

«Полюс» намерен готовить молодых специалистов с учетом потребностей бизнеса и действующих технологических процессов Компании, чтобы привлекать на работу лучших выпускников. Благодаря подобным программам «Полюс» может делиться с вузами своими актуальными производственными практиками.



В отчетном году Компания в очередной раз выступила генеральным партнером всероссийской студенческой олимпиады «Я – профессионал» по направлению «Металлургия» в партнерстве с СФУ. На это направление в 2023 году зарегистрировалось в два раза больше участников, чем в предыдущий год, что говорит о привлекательности металлургической отрасли для студентов. Студенты, которые победили в олимпиаде и прошли стажировку в Компании, зарекомендовали себя как хорошо подготовленные будущие специалисты. Благодаря участию в организации олимпиады, «Полюс» может привлекать сильных студентов как на практику, так и на стажировку.

<sup>6</sup> АСУТП – автоматизированные системы управления технологическим процессом.



## ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

GRI 202-1

МЭР 26

«Полюс» считает необходимым не только предоставлять сотрудникам возможности для обучения и развития, но и обеспечивать достойную оплату труда. В Компании выстроена комплексная система мотивации сотрудников, включающая в себя материальное и нематериальное стимулирование. Цель системы – удержать в Компании ценных сотрудников и повысить производственные показатели.

В 2023 году «Полюс» пересмотрел политику вознаграждения и обновил Положение об оплате и стимулировании труда работников, чтобы внедрить изменения, которые будут действовать с начала 2024 года. Новый подход к вознаграждению сотрудников разработан на ближайшие несколько лет и ориентирован на предоставление вознаграждений, способствующих удержанию персонала и повышению производительности труда. В политику вознаграждения внесены следующие изменения:

- Для сотрудников рабочих профессий годовые премии заменены квартальными, при этом их размер будет увеличен
- Надбавка за профессиональное мастерство для сотрудников рабочих профессий трансформирована в надбавку за стаж
- Разработана мотивационная программа дополнительного фонда оплаты труда для вознаграждения работников по результатам повышения производительности или оптимизации процессов. Средства из фонда будут выделяться для бизнес-единицы при достижении оптимизационного эффекта и будут распределяться на сотрудников, которые проводили эти оптимизационные мероприятия

В 2023 году был запущен пилотный проект по внедрению системы сдельной оплаты труда на рудных бизнес-единицах на процессах открытых горных работ: бурение, транспортирование и экскавация. Первый проект был запущен на буровзрывных работах в Олимпиаде и Благодатном и показал очень хорошие результаты: производительность буровых станков выросла, а также увеличилась заработная плата работников. Это произошло благодаря двум нововведениям. Во-первых, в рамках проекта Компания провела работу по нормированию труда. Нормы производительности были актуализированы с учетом развития технологий и приведены к оптимальному уровню. Во-вторых, был изменен подход к сдельной системе оплаты труда: бригадная система заменена на индивидуальную, добавлены дополнительные показатели премирования. При разработке такой системы особое внимание Компания уделила роли личных навыков, компетенций и усилий в формировании вознаграждения.

В 2024 году Компания намерена тиражировать новую систему вознаграждения на все процессы открытых горных работ в других рудных бизнес-единицах.

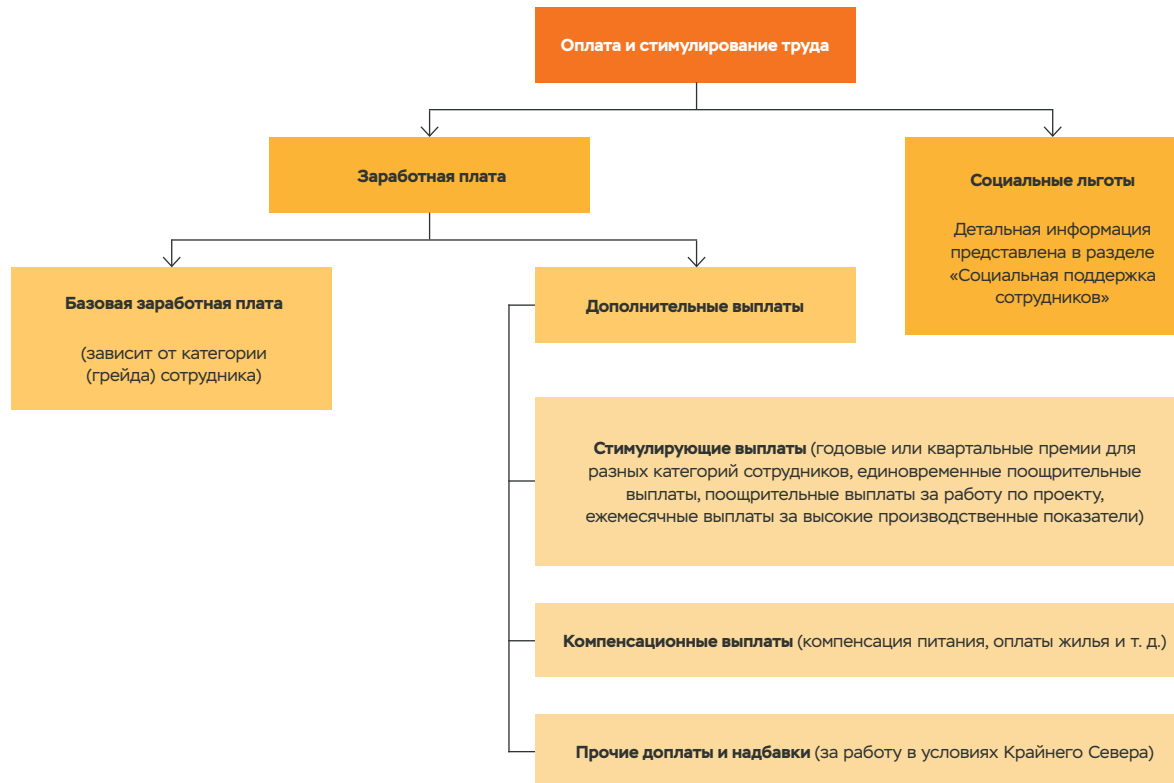
В рамках этого проекта «Полюс» пересматривает и автоматизирует инструменты для управления сдельной системой оплаты труда и мониторинга производительности, развивая систему сбора и визуализации производственных данных. Ответственные сотрудники оперативно, раз в 10 дней или чаще, могут отслеживать результаты работников, общаться с руководителями подразделений и обозначать проблемные зоны, чтобы повысить производительность.

В отчетном году «Полюс» полностью пересмотрел систему КПЭ. Ранее она строилась на индивидуальной

оценке и функциональных КПЭ. Новый подход позволил значительно сократить количество должностей, для которых установлены функциональные КПЭ, чтобы постановка целей была более эффективной. Теперь цели по бизнес-метрикам устанавливаются для топ-менеджмента и уровня топ-менеджмента минус один в управляющей компании и бизнес-единицах. Для других должностей индивидуальную оценку сотрудника проводит руководитель. Размер бонуса от изменения системы оценивания не изменился.

Компания продолжила работу над проектом грейдинга рабочих: сейчас заработная плата полностью соответствует матрице грейдов, которая была разработана в 2022 году. Что касается категорий руководителей, специалистов и служащих, Компания планирует в 2024 году обновить методологию грейдинга, которая будет больше соответствовать бизнес-процессам и обеспечивать сотрудников еще более конкурентоспособным вознаграждением.

### Пакет компенсаций и льгот, предоставляемый «Полюсом»

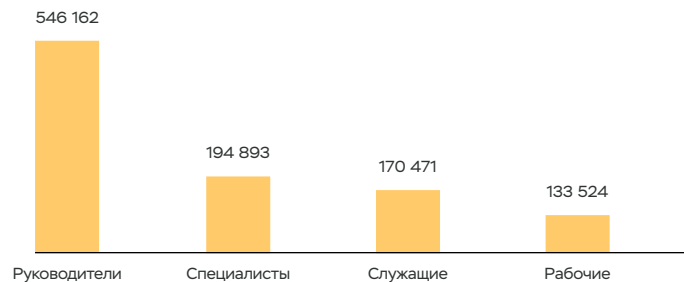




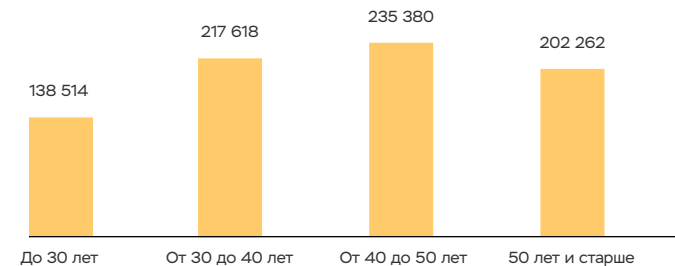
Зарботная плата сотрудников «Полюса» всегда находится на уровне рынка или выше. Во всех бизнес-единицах стандартный оклад для стартовых позиций выше минимального размера оплаты труда в регионе.

Размер средней заработной платы по Компании в 2023 году составил 206,2 тыс. руб. Мы обеспечиваем всем сотрудникам равные возможности вне зависимости от пола и возраста. Некоторая разница между средней заработной платой мужчин и женщин объясняется различным характером работы, а также различным гендерным составом внутри категорий сотрудников.

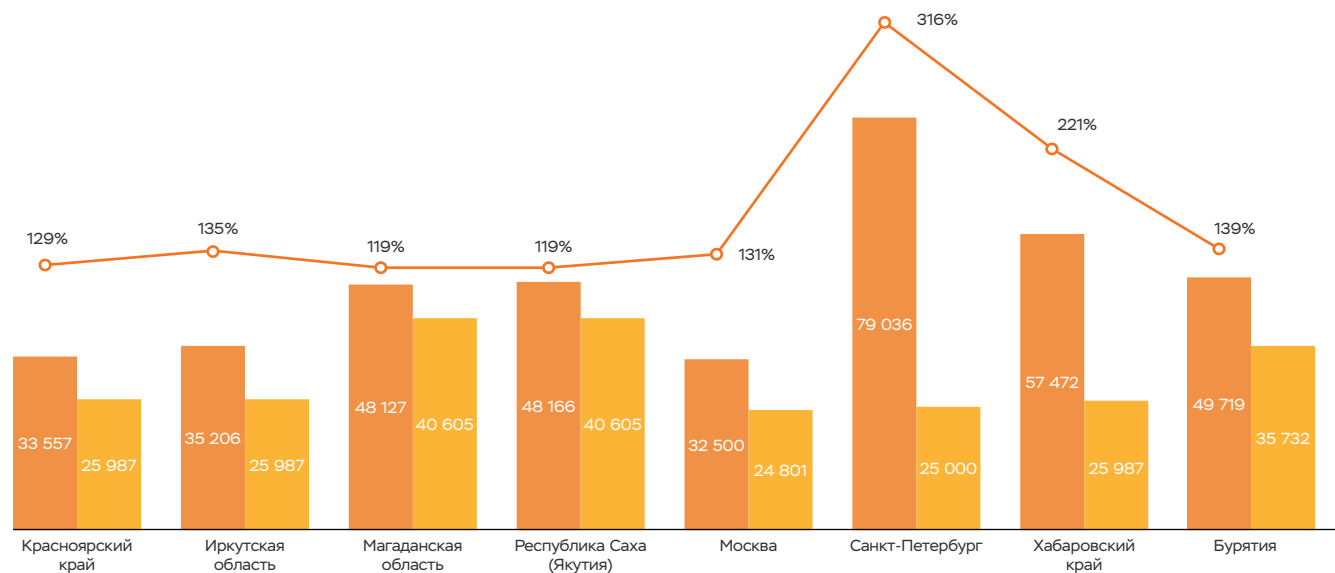
**Средняя заработная плата в разбивке по категориям, руб.**



**Средняя заработная плата в разбивке по возрасту, руб.**



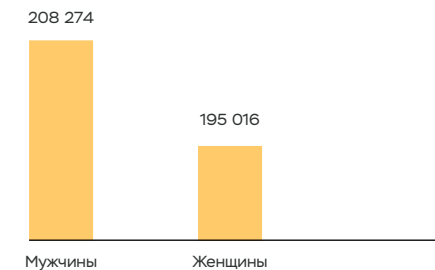
**Стандартный оклад для стартовых позиций в бизнес-единицах и минимальная заработная плата в регионах<sup>7</sup>, руб.**



- Стандартный оклад для стартовых позиций
- Региональный МРОТ
- Отношение стандартного оклада для стартовых позиций в бизнес-единицах «Полюса» к МРОТ в регионах

<sup>7</sup> Размер МРОТ указывается в соответствии с законодательством региона, в котором расположена планово-бюджетная единица. Если для региона не определен размер МРОТ, указывается федеральный МРОТ (для Российской Федерации). Размер МРОТ указан на конец 2023 года.

**Средняя заработная плата в разбивке по полу, руб.**



## Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей

GRI 2-30

МЭР 32

«Полюс» не приемлет никакие формы дискриминации на рабочем месте на основании пола, возраста, расы, национальности, религии, социального статуса или иных характеристик. Эти и другие обязательства закреплены в Политике по правам человека.

Компания обязуется создавать достойные условия труда и придерживаться принципа «равное отношение за равный уровень профессионализма и равный вклад», а также продвигать ценности многообразия и участия на всех организационных уровнях – от начального до высшего менеджмента. В Положении по многообразию и участию Компания поясняет, что благодаря различным взглядам, опыту и знаниям сотрудников разного пола, возраста и происхождения «Полюс» может эффективнее достигать бизнес-результатов, разрабатывать новые решения и гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

«Полюс» признает и защищает право сотрудников на свободу объединений. На конец 2023 года 74,22% сотрудников были охвачены коллективным договором. Компания также обеспечивает всем сотрудникам безопасность на рабочем месте. Для существующих и потенциальных новых предприятий в Компании выполняется оценка рисков в отношении трудовых вопросов.

Правила поведения работников Компании определены в Кодексе корпоративной этики, который должен служить для работников ориентиром при принятии решений в случае возникновения непростой ситуации, в том числе связанной с притеснениями, дискриминацией и злоупотреблением любого характера.

Подробнее с информацией о деятельности «Полюса» в области соблюдения этики и прав человека можно ознакомиться в разделе «Этика, противодействие коррупции и права человека»



GRI 2-7

МЭР 25

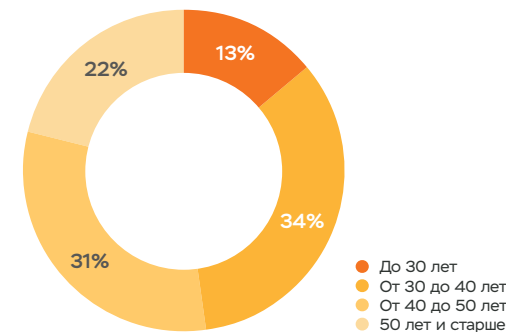
В структуре персонала Компании преобладают мужчины, что обусловлено спецификой горнодобывающей отрасли. Численность мужчин в 2023 году составила 16 255 (82,5% сотрудников Компании), а численность женщин – 3 444 (17,5%). Наибольшая доля женщин – 36% и 35% – трудоустроена в Москве и Санкт-Петербурге соответственно.

Одним из проектов, направленных на поддержку гендерного равенства, является традиционное участие Компании в премии «Талантливая женщина в добывающей отрасли», учрежденной некоммерческой ассоциацией Women in Mining. В 2023 году три сотрудницы «Полюса» стали победительницами премии. В номинации «Прорыв года» лучшей признана директор по управленческой, финансовой и аналитической отчетности МФЦ. В категории «Наставник года» победу одержала главный исследователь лаборатории обогащения минерального сырья Исследовательского центра «Полюса» в Красноярске, а диспетчер экскавации и большегрузного транспорта Олимпиады и Благодатного стала лучшей в номинации «Вдохновленная производством». Еще пятнадцать сотрудниц попали в число финалисток в номинациях «Золотая идея года», «Вдохновляющий лидер», «Инноватор года», «Экопроект года», «Социальный/волонтерский проект года» и «Внутрикком года».

«Полюс» поддерживает премию «Талантливая женщина в добывающей отрасли», поскольку ценит стремление своих работников к профессиональному совершенствованию и всестороннему развитию. Призеры премии своим примером разрушают стереотипы о «неженской» работе и демонстрируют, какой профессиональный и карьерный рост возможен в золотодобыче.

Компания выступает против дискриминации сотрудников по возрасту. В 2023 году наибольшую часть персонала составляли сотрудники в возрасте от 30 до 40 лет (6 613 человек), а наименьшую – сотрудники до 30 лет (2 783 человек).

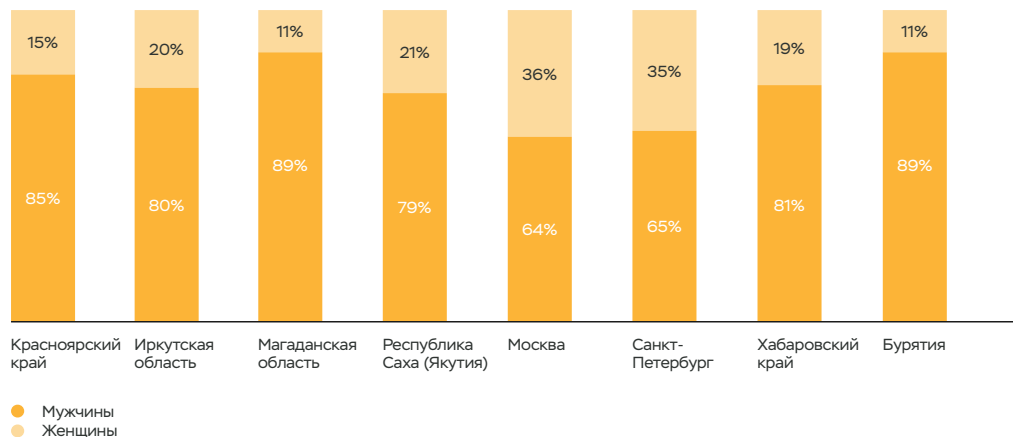
Структура персонала по возрастным группам<sup>8</sup>, %



Кроме того, «Полюс» соблюдает все требования законодательства в отношении трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. В 2023 году в Компании работало 67 сотрудников с ограниченными возможностями здоровья.

В «Полюсе» недопустима дискриминация какого-либо рода, поэтому труд всех работников, независимо от различий, оплачивается на равных основаниях исходя из вида, объема и качества затраченного труда.

Структура персонала в разбивке по полу и региону<sup>8</sup>, %



<sup>8</sup> Рассчитано по численности персонала на конец 2023 года.

## Социальная поддержка сотрудников

МЭР 28

Всесторонняя социальная поддержка сотрудникам «Полюса» является неотъемлемой составляющей достойных и комфортных условий труда и способствует поддержанию их долгосрочной мотивации. «Полюс» обеспечивает сотрудников дополнительными льготами и компенсациями сверх установленных законодательством норм.

Социальный пакет Компании является достаточно широким и востребованным. В 2023 году «Полюс» усилил фокус на развитии обратной связи, в том числе по мерам социального обеспечения сотрудников. Компания оперативно устраняет проблемы, связанные с социально-бытовыми условиями. Так, в отчетном году для некоторых производственных площадок были увеличены лимиты на проезд в отпуск с учетом актуальной стоимости транспортных услуг.

Расходы на социальные программы для работников составили 1809 млн руб., из них 32 млн руб. было потрачено на санаторно-курортное лечение работников предпенсионного и пенсионного возраста. Компания предоставляет сотрудникам-предпенсионерам и пенсионерам возможность оздоровления в санаториях Сочи, Алтайского края, Минеральных Вод, Урала, Башкирии и других регионов. 292 работника предпенсионного и пенсионного возраста общества Полюса, а также члены их семей прошли санаторно-курортное лечение в 2023 году.

На проведение социальных мероприятий для работников и членов их семей затраты составили 33,6 млн руб., на организацию физкультурно-оздоровительных мероприятий – 427 тыс. руб., на организацию и проведение мероприятий по охране здоровья работников в 2023 году – более 862 млн руб.

### Система социальной поддержки «Полюса»

#### Забота о жизни и здоровье работников и членов их семей

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

#### Поддержка сотрудников в сложных жизненных ситуациях

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

#### Поддержка при выходе на пенсию

#### Поддержка семей с детьми

- Финансовая поддержка в связи с заключением брака / рождением ребенка

#### Социальный пакет

- Корпоративная мобильная связь
- Предоставление корпоративного автотранспорта

#### Релокационные пакеты



## СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ И ИНФРАСТРУКТУРА

Компания создает комфортную и современную среду для труда и отдыха. Вахтовые поселки на производственных площадках имеют всю необходимую для проживания и досуга инфраструктуру: это не только модернизированные столовые и общежития, но и магазины, спортивные сооружения, банные комплексы, парикмахерские, досуговые учреждения. В Олимпиаде и Благодатном, на Наталке работают молочные цеха, благодаря чему сотрудники могут приобрести свежие кисломолочные продукты собственного приготовления, также в поселках функционируют пекарни.

«Полюс» регулярно проводит аудиты качества услуг постоянного сервисного подрядчика, обеспечивающего социально-бытовое обслуживание в вахтовых поселках Компании (питание, уборку помещений, обслуживание прилегающей территории и внутренних инженерных сетей, стирку и ремонт спецодежды). Согласно результатам аудитов предоставляемые услуги отвечают всем корпоративным требованиям Компании и санитарно-эпидемиологическим нормам, соблюдение которых регулярно проверяет Роспотребнадзор.

На каждой локации точно разработан график строительства, реконструкции или развития инфраструктуры, чтобы поддерживать ее высокое качество и обновлять в связи с запросами сотрудников и производственными потребностями.

В 2023 году в Вернинском заключили договор с новым сервисным оператором питания, пересмотрели подход к организации этих услуг, расширили ассортиментный перечень сервисов питания. На одной из площадок Вернинского построили и открыли новый магазин, где работники могут быстро и удобно приобрести широкий ассортимент продуктов. На 2024 год там же запланировано открытие нового общежития на 108 мест и реконструкция пекарского цеха.

В Олимпиаде и Благодатном также открыт новый магазин, на следующий год планируется начать строительство новой столовой. В 2024 году запланирован ввод в эксплуатацию общежития на 140 мест в Куранахе и общежития на Наталке.

В 2023 году на площадках Куранаха построены шесть административно-бытовых комплексов, из них два перепрофилированы под столовые, а другие четыре оборудованы самыми современными рабочими местами с новой мебелью и организационной техникой. Комплексы находятся в шаговой доступности от производственных объектов, которые обслуживают эти подразделения.

Компания намеревается активно развивать месторождение Сухой Лог, а потому ведет планирование и проектирование вахтового поселка на месторождении. Вахтовый поселок будет включать в себя три общежития по 246 мест, три общежития по 150 мест и четыре столовые. Сначала эта инфраструктура будет предназначена для строителей, которые будут строить фабрику и производственно-пусковой комплекс, затем для рабочих фабрики.

Для «Полюса» важно, чтобы сотрудники были обеспечены жильем, особенно при проживании в отдаленных регионах присутствия Компании. Совместно с АО «ДОМ.РФ» реализуется проект по строительству двух многоквартирных домов в Якутии для производственной площадки Куранаха. В домах будут размещаться сотрудники с семьями, приезжающие из других регионов на постоянное место жительства. Поскольку в регионе наблюдается нехватка качественных мест для проживания, строительство многоквартирных домов позволяет решить социальную проблему и улучшить условия проживания для сотрудников. Один из двух домов, на 36 квартир, планируется к заселению в середине 2024 года, а второй дом на 80 квартир будет введен в эксплуатацию к концу следующего года. «Полюс» рассматривает возможности продолжения сотрудничества с АО «ДОМ.РФ» в регионе.

С помощью «Полюс Логистики» в отчетном году Компания провела централизацию услуг по перевозке сотрудников на производственные объекты в Красноярском крае и Магаданской области. В 2024 году Компания планирует реализовать этот проект на производственных площадках Иркутской области. Также «Полюс» предоставил сотрудникам возможность получения дополнительных скидок при покупке билетов как на межвахтовый отдых, так и в отпуск со своего места проживания.

В 2024 году Компания планирует заключить договор с «Яндекс. Такси», чтобы в городах присутствия сервиса сотрудники могли пользоваться им при поездках в аэропорт в период командировок, при рабочих и представительских визитах. Это позволит снизить расходы на обслуживание собственного автопарка, а сотрудники смогут пользоваться услугами крупного перевозчика с гибким и современным подходом.



## ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ

Одним из ключевых направлений социальной политики «Полюса» является поддержка здорового образа жизни сотрудников. Активную позицию в этом вопросе занимают сами сотрудники: благодаря спортивным амбассадорам в Компании создаются благоприятные условия для занятий спортом и вовлечения коллег в этот процесс, развиваются спортивные программы и инфраструктура для занятий спортом на производственных площадках.

Спортивная инфраструктура на предприятиях отвечает высоким требованиям. В общежитиях оборудованы тренажерные залы, столы для игры в теннис и бильярд, шахматные клубы. Работают современные культурно-спортивные комплексы, полностью оснащенные новым спортивным инвентарем и оборудованием. В комплексах расположены тренажерные залы, залы для игровых видов спорта и настольного тенниса, а также комнаты для восстановления после тренировок. Кроме того, для сотрудников проводятся культурно-досуговые мероприятия. На территории вахтовых поселков работают освещенные зимние лыжные трассы, катки и уличные стадионы.

На предприятиях Компании регулярно проводятся спортивные мероприятия и соревнования. Так, беговая команда «Полюса» является неизменным участником Красмаратона «Жара», который проводится в Красноярске при поддержке Компании и собирает 3 тысячи участников на всех дистанциях.



## Медицина труда

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

В 2023 году Компания внесла фундаментальные изменения в систему медицины и охраны здоровья работников. На базе МФЦ был создан новый сервис – центр медицины труда. Штаб-квартира центра располагается в Красноярске. Централизация процесса позволила унифицировать подход и повысить качество оказания медицинской помощи.

В рамках унификации подходов и метрик в области охраны здоровья Компания продолжила развивать «паспорта здоровья предприятий». Они позволяют сравнивать разные предприятия не в абсолютных, а в относительных значениях, вести аналитику, устанавливать единую медицинскую информационную систему для обмена данными.

В отчетном году «Полюс» произвел ряд структурных изменений: вопросы, связанные с охраной здоровья и проведением специальной оценки условий труда (СОУТ), переданы в зону ответственности HR-блока.

В связи с изменением организационной структуры «Полюс» пересмотрел основные нормативные документы. Впервые Компания утвердила обновленное положение о проведении

специальной оценки условий труда и типовое положение о программе производственного контроля условий труда. В первом полугодии 2023 года был актуализирован стандарт «Охрана здоровья, медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи»: он стал более сжатым и насыщенным по своему содержанию.

Золотодобывающее производство расположено на удалении от городских больниц и поликлиник, поэтому здоровье нескольких тысяч людей зависит от профессионализма сотрудников здравпунктов на месторождениях. На рабочем месте, как правило, находится врач-терапевт и фельдшер скорой медицинской помощи. Здравпункты обеспечены всем необходимым оборудованием, в том числе электронными системами предменных и послесменных медицинских осмотров. В отчетном году в «Полюс Красноярске» был завершён ремонт 3 здравпунктов, 3 аптечных киосков и стоматологического кабинета – установлено новое стоматологическое кресло, чтобы сотрудники ГОКов могли без ограничений посещать стоматолога и своевременно получать в полном объеме необходимую медицинскую помощь.

В 2023 году «Полюс» отошел от стандартного плана по охране здоровья, сконцентрировавшись на снижении заболеваемости. На основании типовой программы каждая бизнес-единица согласовывает и подписывает свой план снижения заболеваемости работников. В типовую программу включены следующие разделы:

- Медицинское обеспечение производственных объектов (получение лицензии, проведение досмотров, работа с группой часто и длительно-болеющих сотрудников)
- Санаторно-курортное лечение
- Профилактические мероприятия, информационная кампания, вакцинация

В «Полюсе» регулярно проводятся прививочные кампании от гриппа. Всем сотрудникам настоятельно рекомендуется пройти вакцинацию, чтобы повысить иммунитет к сезонным заболеваниям. Для профилактики других болезней дыхательных путей Компания проводит акции по борьбе с табакокурением и предлагает вакцинацию от пневмококка.

### Практический пример

#### Обучение приемам и методам оказания первой помощи

В Вернинском персонал регулярно обучают основам оказания первой помощи.

Ончные курсы по оказанию первой помощи в 2023 году прошли 207 человек. Цель курса – дать сотрудникам уверенные знания и навыки действий в экстренной ситуации. Сотрудники, прошедшие подготовку, узнали о юридических основах оказания первой помощи и ее алгоритмах при несчастных случаях, травмах и отравлениях. Кроме того, они отработали приемы оказания первой помощи на практике (с использованием манекена).

Всего с 2022 года курсы прошли 742 человека, что составляет 67% от общей численности работников ГОКа.

#### Полученный опыт

Обучение дает сотрудникам возможность получить практические навыки, которые в случае необходимости они могут использовать, не опасаясь навредить своими действиями пострадавшему человеку.



В 2023 году продолжилась работа по тиражированию проекта SmartMed. Проект направлен на создание системы непрерывного наблюдения за здоровьем работников с момента приема на работу и до выхода на пенсию. SmartMed также позволяет унифицировать подход к выбору подрядных организаций по медицинскому обеспечению. В отчетном периоде к проекту присоединились Вернинское, Наталка и Сухой Лог. Благодаря развитию проекта SmartMed информация о сотрудниках и их состоянии здоровья хранится в электронном виде, соответственно, пропадает необходимость использовать бумажные носители и архивы. Кроме того, проект позволяет вовремя выявлять острые заболевания и своевременно оказывать срочную медицинскую помощь.

В отчетном году «Полюс» развивал программу по оздоровлению сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста. В 2023 году число сотрудников, которые смогли воспользоваться данной программой, выросло в 2,5 раза: 292 человека посетили санатории Сочи, Башкортостана, Тюменской области и других регионов.

Компания также внимательно следит за возникновением у персонала профессиональных заболеваний. Сотрудников, попадающих в группу риска, направляют на санаторно-курортное лечение. Кроме того, им предоставляют возможность перевестись на другое рабочее место, где отсутствует воздействие вредных факторов на здоровье. За состоянием здоровья этой категории работников следит терапевт здравпункта. В 2023 году по результатам предварительных медицинских осмотров в Олимпиаде и Благодатном поставлено шесть предварительных диагнозов профзаболеваний. Окончательные заключения о связи выявленных заболеваний с профессией даются на основании детального обследования и входят в зону ответственности Красноярской краевой больницы.

Среди выявленных профессиональных заболеваний в Компании чаще всего наблюдаются нейросенсорная тугоухость, вызванная работой в шумном месте, радикулпатия, вибрационная болезнь. Среди других видов заболеваний у сотрудников часто встречаются болезни опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой

системы, желудочно-кишечного тракта и бытовые травмы. В 2023 году среди работников было выявлено пять случаев установленного профессионального заболевания.

Кроме того, «Полюс» активно развивал совместный с Социальным фондом России проект по возмещению финансирования предупредительных мер. Полученные средства позволят Компании развивать собственные проекты по охране здоровья.

Важную роль в охране здоровья играет обучение работников приемам и методам оказания первой помощи. Работники учатся правильным действиям при инсульте, внезапной остановке сердца, проведению искусственного дыхания и непрямого массажа сердца. В 2023 году Компания пересмотрела программу по обучению первых помощников: изменен подход к курсу, актуализировано содержание обучающих материалов, сроки обучения изменены согласно обновленным законодательным нормам. В 2024 году «Полюс» планирует обновить курс и сделать его более понятным для слушателей.

В конце 2023 года Компания приняла участие в совместном исследовании Керт и ГК «Медскан», посвященном анализу уровня зрелости систем укрепления здоровья и благополучия персонала в крупных промышленных, индустриальных и технологических холдингах. Участие «Полюса» в исследовании помогло оценить уровень зрелости систем управления программами по укреплению здоровья работников в компаниях различных отраслей.

### Практический пример

#### Оказание первой помощи в нестандартной ситуации

Важно не только обучение первой помощи, но и умение применить эти навыки в сложной ситуации. Один из таких случаев произошел на Вернинском – во время работы горнорабочий повредил кисть руки. Однако его коллега, помощник машиниста буровой установки, быстро сориентировался и оказал первую помощь до прибытия скорой помощи. Благодаря тому, что первая помощь была оказана правильно и своевременно, удалось минимизировать кровотечение и негативные последствия травмы. На сегодняшний день пострадавший находится на реабилитации после операции. Помощник машиниста получил премию, о его заслугах рассказали в корпоративной газете.

#### Полученный опыт

Умение оказать первую помощь – критически важный навык, который необходим в нестандартных ситуациях. Благодаря знаниям, полученным на программе обучения первой помощи «Полюса», помощник машиниста своими быстрыми и верными действиями сумел спасти здоровье коллеге.



### Практический пример

#### Лидеры российского бизнеса

«Полюс» подтвердил звание лидера российского бизнеса в области охраны здоровья сотрудников.

Компания стала победителем всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» в спецноминации «За сохранение здоровья работников и профилактические мероприятия, включая популяризацию вакцинации в трудовых коллективах».

Заслуженное признание профессионального сообщества в области охраны здоровья «Полюс» получил второй год подряд. Президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин вручил награду за проделанную работу вице-президенту по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию «Полюса» Александру Кручинину.

#### Полученный опыт

Ответственное отношение всех сотрудников к своему здоровью, а также работа руководителей в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и Якутии по организации вакцинации на производственных площадках создали большой вклад в победу «Полюса».





## Волонтерские программы

Важную роль в развитии корпоративной культуры «Полюса» играет добровольческая деятельность. В основу системы корпоративного волонтерства Компании заложены положения внутренней политики корпоративных социальных проектов. «Полюс» выделяет для себя ряд приоритетных направлений для реализации добровольческих инициатив.

Компания активно сотрудничает с некоммерческими организациями и благотворительными фондами, в том числе по проектам корпоративного волонтерства. Выстраивая долгосрочные отношения с благотворительными организациями, «Полюс» оказывает помощь тем группам населения, которым она действительно необходима. Компания регулярно рассказывает сотрудникам о возможностях добровольческой деятельности и предоставляет отчеты о реализации проектов по внутрикорпоративным каналам. Волонтерство также дает возможность для общения и взаимодействия работников, формирования сообщества активных сотрудников, готовых проводить время с пользой для общества и окружающего мира. В 2023 году в программе корпоративного волонтерства приняли участие 180 сотрудников.

«Полюс» всегда готов поддержать идеи персонала, направленные на заботу о человеке и окружающей среде.

### Направления волонтерства Компании



### Практический пример

#### Корпоративный грантовый конкурс

В 2023 году «Полюс» провел ежегодный конкурс грантов на реализацию проектов по направлениям «Защита окружающей среды», «Социальное волонтерство», «Помощь животным» и «Интеллектуальное волонтерство». Члены экспертной комиссии оценивали эффективность предлагаемого проекта, его реалистичность и уникальность. Они отметили, что все проекты конкурса были социально значимыми и актуальными. Победу одержали три проекта сотрудниц Компании, получившие гранты в размере до 250 тысяч рублей. Проекты были реализованы в 2023 году.

Целью проекта «Мир новых открытий» сотрудницы «Полюс Диджитал» стало повышение цифровой грамотности и развитие ИТ-навыков у детей и молодежи с инвалидностью. Автор второй инициативы, сотрудница «Полюс Логистики», провела в Красноярске городскую спартакиаду инвалидов по зрению «Сильные духом». Также был реализован проект помощи животным «Подари тепло выброшенному на улицу», предложенный другой сотрудницей «Полюса Логистики». Проект направлен на увеличение числа мест в приютах для бездомных собак.

#### Полученный опыт

Грантовый конкурс – это возможность для «Полюса» реализовать необходимые и актуальные идеи сотрудников, чтобы сделать жизнь в регионах присутствия Компании лучше и комфортнее, а также повысить вовлеченность сотрудников. Кроме того, сотрудники «Полюса», участвующие в конкурсе, получают навыки реализации комплексных проектов.



### ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

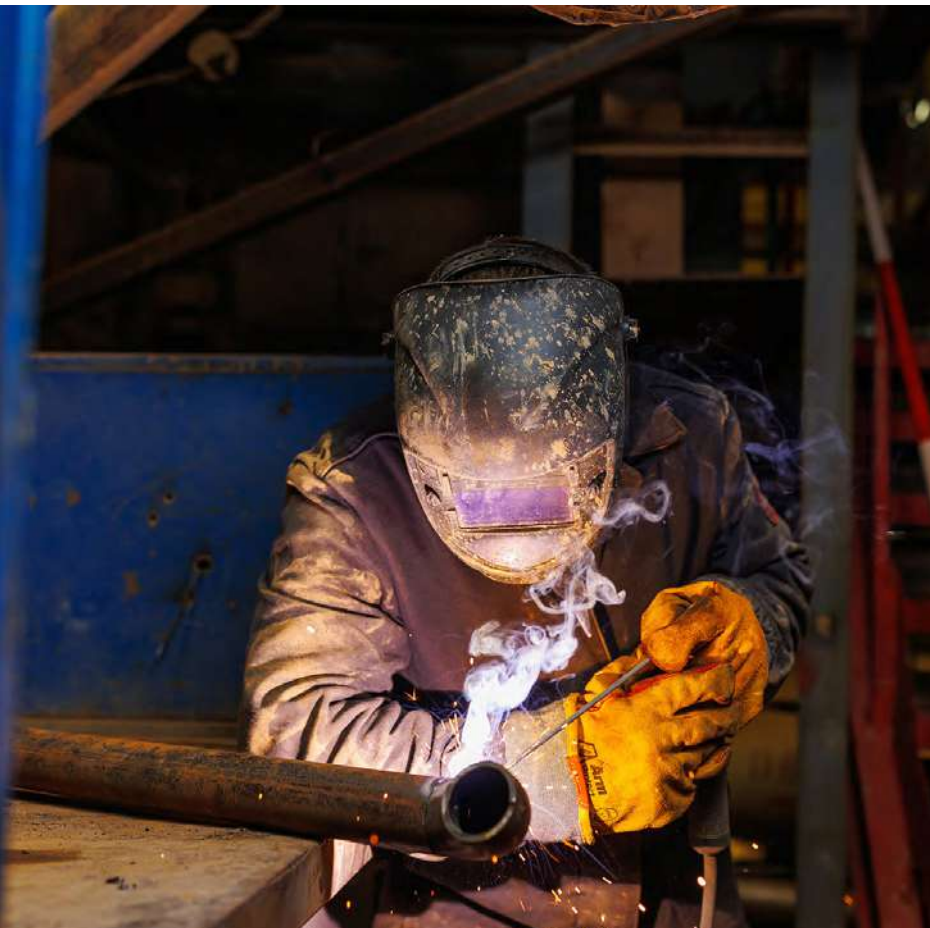
- Продолжать работу над централизацией и организационными изменениями структуры управления персоналом
- Развивать ИТ-решения для управления персоналом
- Пересмотреть систему грейдинга руководителей, специалистов и служащих
- Разработать дорожную карту мероприятий по повышению вовлеченности сотрудников по всем бизнес-единицам и последовательно их выполнять
- Вести подбор и обучение сотрудников по программам опережающего найма через «Полюс Резерв»
- Продолжать развитие корпоративных обучающих программ, в том числе модульной программы, программы ротаций и стажировок, комплексной программы повышения экспертизы
- Продолжать реализовывать проекты по обеспечению сотрудников новыми общежитиями, объектами социально-бытового обслуживания и т. д.
- Актуализировать положение о СОУТ и положение о программе производственного контроля
- Тиражировать на все бизнес-единицы программы по оздоровлению сотрудников предпенсионного возраста
- Завершить оборудование стоматологических кабинетов в Вернинском, Наталке и Сухом Логе

# Охрана труда и промышленная безопасность

Главная задача «Полюса» — формирование и поддержание безопасной рабочей среды и обеспечение нулевого травматизма. Компания развивает культуру производства среди сотрудников и подрядчиков, фокусируясь на проактивных мерах по созданию единой системы безопасности и на обучении персонала.

Повышение культуры безопасности	65
Профилактика травматизма	65
Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности	67
Безопасное вождение	68
Управление подрядными организациями	69
Предупреждение чрезвычайных ситуаций	71
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	71

# Охрана труда и промышленная безопасность



2,6

ПОКАЗАТЕЛЬ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ

0,13

ПОКАЗАТЕЛЬ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)

1

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ В 2023 ГОДУ

## СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 1

- Здоровье и безопасность на рабочем месте

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 3

- Готовность к чрезвычайным ситуациям

## ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Снижение всех коэффициентов травматизма и общего количества травм
- Повышение уровня прозрачности учета происшествий, автоматизация и приведение процесса во всех бизнес-единицах к единообразию
- Создание центра финансовой ответственности блока по ОТ, ПБ и Э
- Оптимизация процесса закупки материально-технических ресурсов для ОПО

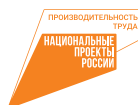
## ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Удержать уровень культуры безопасности, достигнутый в 2022 году	Реализован	Уровень культуры безопасности соответствует показателю 2022 года
Пересмотреть Стандарт по управлению рисками в области ОТ, ПБ и ООС	Реализован	Обновлен Стандарт по управлению рисками в области ОТ, ПБ и ООС
Пересмотреть стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций» и подготовить платформу единой базы подрядчиков	Реализован	Утвержден обновленный стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС» На базе МФЦ формируется единая платформа подрядчиков
Разработать и поэтапно внедрить в 2023–2024 годах единую общекорпоративную систему производственного контроля на ОПО и систему внутренних аудитов по промышленной безопасности и безопасности гидротехнических сооружений	В процессе	Начато ведение единого электронного архива документации по ОПО
Улучшать показатели охраны труда и промышленной безопасности и следовать единым программам развития по ОТ/ПБ в рамках каждой бизнес-единицы	В процессе	Снизилось общее число несчастных случаев со смертельным исходом среди работников (2 – в 2022 году, 1 – в 2023 году) Ведется работа над повышением качества процесса расследования происшествий: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ функционал расследования происшествий подключен к «МФЦ 2.0»</li> <li>■ стандарт о расследовании происшествий тиражирован на все площадки Компании, проведено обучение ответственных лиц бизнес-единиц</li> </ul>
Расширять функционал «МФЦ 2.0» по таким направлениям, как обучение персонала (ОТИПБ) и управление подрядными организациями	В процессе	При поддержке «МФЦ 2.0» был разработан и внедрен единый регламент по обязательному обучению в области ОТ, ПБ и ООС в Красноярской бизнес-единице, «Полус Логистике», «Полус Строе». Запланировано тиражирование на Куранахе

## ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ





## Подход в области менеджмента

GRI 3-3, 403-1, 403-3, 403-4, 403-8

МЭР 27

«Полюс» придерживается системного подхода к обеспечению безопасности и охраны труда, который включает в себя выявление и анализ рисков, связанных с травматизмом, авариями и инцидентами, а также принятие проактивных мер для их предотвращения.

Компания уделяет особое внимание вопросам охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) на всех уровнях управления – от стратегического до операционного. Для обеспечения безопасных условий труда и предотвращения возможных аварий и несчастных случаев во всех бизнес-единицах «Полюса» действует вертикально интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС). Система соответствует передовым международным практикам, национальному законодательству, добровольным инициативам и сертифицирована согласно стандартам ISO 45001 и ISO 14001. Соблюдение требований системы управления ОТ, ПБ и ООС является обязательным для всех сотрудников и подрядчиков компании «Полюс». В 2023 году система управления ОТ, ПБ и ООС охватила 20 686 сотрудников (100% от общей численности) и 4 564 подрядчика (100% от общей численности). Охват системой, прошедшей внешний аудит, составляет 12 648 сотрудников (61%) и 3 902 подрядчика (85%). Внутренними аудитами охвачены 19 324 сотрудника (93%) и 4 517 подрядчиков (99%).

По результатам внешнего аудита в 2023 году Компания подтвердила соответствие системы управления ОТ, ПБ и ООС международным стандартам ISO 45001 и ISO 14001. Также в отчетном периоде была проведена оценка культуры безопасности.

Подробнее см. раздел  
«Повышение культуры безопасности»



Во время посещений бизнес-единиц Компании высшим руководством были проведены внутренние аудиты, по итогам которых оценены системы управления ОТ, ПБ и ООС на местах. Целью таких проверок является не только выявление несоответствий корпоративным или законодательным требованиям, но и сбор предложений со стороны руководства бизнес-единиц по совершенствованию процессов и внутренних документов. Так, с учетом полученной ранее обратной связи Компания разработала новый единый стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС».

Подробнее об изменениях в работе  
с подрядными организациями см. раздел  
«Управление подрядными организациями»



В 2023 году Департамент охраны труда был переименован в Управление комплексной поддержки бизнес-процессов ОТ, ПБ и Э (далее – Управление). Часть исполнительного функционала Управления по направлениям охраны здоровья и обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ) была передана в блок по персоналу, организационному развитию и административной работе. Контроль за исполнением перечисленных функций по-прежнему закреплен за Управлением. Оно контролирует направления охраны труда и управления безопасностью подрядных организаций, безопасность дорожного движения и пассажирских авиаперевозок, развития культуры безопасности, обучения, расследования происшествий, автоматизации процессов и коммуникации в области ОТ, ПБ и ООС, управления рисками.

Управление промышленной безопасностью (далее – УПБ) отвечает за обеспечение безопасности опасных производственных объектов (ОПО) на всех этапах их жизненного цикла – при проектировании, эксплуатации, консервации и ликвидации. Помимо этого, УПБ контролирует производственные процессы и эксплуатацию объектов Компании в отношении пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций.

Для немедленного реагирования на возникающие вопросы по темам охраны труда, промышленной безопасности и экологии в Компании действует Штаб по охране труда и Комитет по промышленной безопасности и охране окружающей среды (Комитет по ПБ и ООС). Для этого привлекаются не только представители блока ОТ, ПБ и Э, но и вице-президенты и управляющие директора бизнес-единиц. Участники обсуждают общие вопросы в области безопасности, анализ проводимых мероприятий в области ОТ, ПБ и ООС и принятие решений о дальнейших шагах по повышению уровня безопасности.

В первом полугодии 2023 года в Штабе по охране труда обсуждали вопросы, связанные с несчастными случаями, управлением подрядными организациями, безопасностью дорожного движения, исполнением предписаний, COVID-19, вакцинацией и СИЗ. В 2023 году сформированный в Компании Комитет по ПБ и ООС разработал и организовал исполнение мероприятий в области промышленной безопасности и экологии, связанных с организацией проведения экспертиз промышленной безопасности, организацией подготовки к прохождению проверок со стороны надзорных органов, закупочной процедуры в части согласования проектов технического задания.

В 2023 году для повышения качества системы управления ОТ, ПБ и ООС были реализованы следующие мероприятия:

- Запущен проект по актуализации документации в области промышленной безопасности на уровне управляющей компании (электронный архив)
- Запущен проект по повышению качества управления происшествиями
- Обновлен стандарт «Управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС», запущен пилотный проект по управлению рисками на Наталке
- Доработана система контроля и система отчетности Smart Drive
- Централизован процесс выбора подрядной организации на проведение экспертизы промышленной безопасности, благодаря чему улучшен процесс подготовки и проведения экспертизы и, как следствие, с 30% до 16% сократилось число технических устройств, имеющих допустимый срок эксплуатации до одного года, с 29% до 46% увеличилось число технических устройств, имеющих допустимый срок эксплуатации до трех лет
- Оптимизирован процесс закупки материально-технических ресурсов для ОПО – ужесточены требования к оборудованию, прописанные в техническом задании, разработаны методические указания Компании «Экспертиза проекта технического задания на закупку материально-технических ресурсов»
- Создан центр финансовой ответственности с предзащитами бюджетов по ОТ, ПБ и ООС всеми бизнес-единицами для улучшения контроля исполнения бюджета
- Расширен перечень сервисов, подключенных к «МФЦ 2.0»: безопасность дорожного движения, расследование происшествий, управление подрядными организациями, (предтендерный анализ документации), обязательное обучение и аттестация в области ОТ, ПБ и ООС

## 1 336 млн руб.

**ОБЩИЕ РАСХОДЫ НА МЕРОПРИЯТИЯ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА В 2023 ГОДУ**

Общая сумма расходов на мероприятия по охране труда в 2023 году на 72% больше, чем в 2022 году. При этом расходы в среднем на одного работника составили 64,6 тыс. руб. Основными направлениями расходов стали противоэпидемиологические мероприятия, медицинское обеспечение здравпунктов, санаторно-курортное лечение, коммуникационные кампании, направленные на снижение травматизма по основным рискам, изготовление/обновление учебных пособий, углоков по ОТ,

знаков безопасности, обучение сотрудников в области охраны здоровья, унификация вводного инструктажа.

GRI 403-2, 403-4

Риск-ориентированный подход позволяет «Полюсу» эффективно управлять вопросами безопасности, предотвращать несчастные случаи, снижать показатели травматизма и совершенствовать систему управления ОТ, ПБ и ООС.

«Полюс» активно развивает и внедряет систему управления рисками для достижения лучшего результата:



Одним из элементов системы является динамическая оценка рисков, основанная на принципе «здесь и сейчас». Сотрудникам необходимо проанализировать текущую ситуацию на предмет ее нештатного развития и оценить риски. Далее проработать и реализовать мероприятия по снижению риска на месте.

Анализ безопасности выполнения работ подразумевает двойную проверку рисков и применяется для работ повышенной опасности. Руководитель и сотрудник должны в комплексе оценить риски во время выдачи наряд-допуска и перед выполнением работ на месте.

Охота на риски – командный инструмент. С его помощью руководитель вместе с сотрудниками должен определить, что может пойти не так, устранить причину риска и поделиться информацией о выполненных мероприятиях по предотвращению рисков с коллегами.

В 2023 году на всех бизнес-единицах Компании применяется карта анализа и оценки рисков, при этом на Наталке также приступили к внедрению динамической оценки рисков.

В соответствии с картой анализа и оценки рисков работнику необходимо:

- разбить работу на этапы
- в каждом этапе выявить риски
- оценить риски с учетом условий выполнения работ
- по результатам оценки разработать мероприятия по снижению/исключению «красных» и «оранжевых» рисков
- выполнять работу безопасно

При этом «Полюс» гарантирует, что сотрудники имеют право отказаться от выполнения работ, которые могут повлечь негативные последствия для жизни и здоровья, при этом они защищены от штрафных санкций со стороны руководства. В то же время сокрытие информации о происшествии на любом уровне является прямым нарушением требований безопасности и влечет за собой дисциплинарную ответственность.

В 2023 году «Полюс» обновил стандарт по управлению рисками и разработал методические указания о порядке проведения оценки рисков в области ОТ, ПБ и ООС по планируемым работам (услугам). Результаты оценки рисков должны обязательно учитываться на этапах формирования технических заданий и подготовки условий договоров подряда. В зависимости от уровня риска, присвоенного планируемой работе, инициатор закупки определяет требования к подрядчику в области ОТ, ПБ и ООС и включает их в проект договора и техническое задание. Контроль

за соблюдением требований методических указаний в Компании осуществляет вице-президент по ОТ, ПБ и Э, в управляемых обществах – директор Дирекции по ОТ, ПБ и Э.

«Полюс» стремится усовершенствовать процесс расследования происшествий. Компания осознает, что чем серьезнее будет подход и качественнее реализованы корректирующие мероприятия, тем больше уверенности, что происшествие не повторится. Поэтому в 2022 году «Полюс» обновил стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий», при правильном использовании которого Компания с каждым шагом будет приближаться к нулевому травматизму, обозначенному в целях.

С 2022 года обновленный процесс управления происшествиями был распространен на все площадки Компании.

Анализ эффективности указанного процесса проводился по следующим параметрам:

- соответствие требованиям стандарта «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»
- проведение обучения с обязательными практическими отработками для всех участников процесса
- качественное проведение расследований – определение коренных причин происшествий
- прозрачная система учета и оповещений о происшествиях
- корректное планирование мероприятий и контроль их выполнения
- регулярное проведение факторного анализа по зарегистрированным происшествиям в различных разрезах



На основе анализа происшествий формируются программы по предотвращению происшествий в каждой бизнес-единице Компании. Мониторинг выполнения мероприятий проводится в рамках оценки внедрения процесса по управлению происшествиями. На оценку влияют выполнение требований стандарта, средняя оценка качества расследования, интервью с работниками, выполнение всех мероприятий, отсутствие повторяющихся причин происшествий. Данная годовая оценка в 2023 году была отражена в личных обязательствах лидеров всех управляющих и генеральных директоров бизнес-единиц.

Прозрачный процесс оценки функционирования стандарта поможет всем бизнес-единицам своевременно исправлять недоработки.

Кроме того, в 2023 году Компания завершила процесс автоматизации заполнения журналов о происшествиях и привела единую корпоративную отчетную форму по ОТ/ПБ в соответствие со стандартом «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий».

## Практический пример

### Обучение внутренних тренеров

В 2023 году лидеры изменений (внутренние тренеры) проходили обучение по программе «Внедрение системы по управлению рисками». В течение нескольких дней сотрудники Вернинского и Наталки знакомились с новой системой и учились передавать эти знания коллегам. Внутренние тренеры по системе управления рисками получили в свое распоряжение два готовых курса с презентационными материалами, кейсами вспомогательных упражнений, интерактивами и т. д. Для работников курс составил четыре очных часа обучения, для линейных руководителей Компания проведет однодневный очный курс.

### Полученный опыт

Слушатели изучили практические и эффективные инструменты обучения сотрудников особенностям новой системы управления рисками и потренировались создавать карты оценки рисков в системе SAP. По итогам обучения участники курсов стали методологами и внутренними тренерами. Они готовы обучать коллективы внутри Компании, проводить динамические оценки рисков и взаимодействовать с линейными руководителями.



## Повышение культуры безопасности

Культура безопасности «Полюса» находится на высоком уровне. Основная задача и ключевой показатель эффективности Компании в этой сфере – сохранение достигнутых результатов на уровне отдельных бизнес-единиц и всей Группы в целом. В 2023 году ответственный подход к вопросам ОТиПБ всех сотрудников и руководства позволил Компании удержать показатель культуры безопасности на уровне прошлых лет. В отдельных бизнес-единицах «Полюса» наблюдалась положительная динамика. Так, в отчетном периоде удалось повысить показатель в «Полюс Логистике», «Полюс Энергетике», «Полюс Шите», Сухом Логе и в управляющей компании.

# 2,6

**ПОКАЗАТЕЛЬ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ  
ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ В 2020–2023 ГОДАХ**

Компания придерживается мнения, что безопасность на рабочем месте зависит от культуры безопасности каждого работника и примера, который демонстрирует высшее руководство. Ежегодно «Полюс» вовлекает высшее руководство в вопросы ОТиПБ. В 2023 году в повестку выездных совещаний руководителей было включено проведение аудитов со стороны топ-менеджмента. Каждый вице-президент посетил производственный объект Компании, где в рамках своих компетенций зафиксировал положительные аспекты безопасности площадок и области для развития. На основе результатов проверок и их обсуждений с управляющими директорами и директорами по ОТ, ПБ и Э бизнес-единиц приняты конкретные решения по улучшению текущей ситуации.

Для стимулирования руководителей в «Полюсе» внедрена система проактивных показателей КПЭ, в том числе в рамках реализации личных обязательств лидеров. Так, в 2023 году для управляющих директоров был пересмотрен формат личных обязательств лидеров – теперь цели руководителей формулируются согласно методике SMART. Помимо этого, расширен перечень новых показателей эффективности, связанных со средствами индивидуальной защиты, специальной оценкой условий труда и проведением внутренних расследований.



## Профилактика травматизма

GRI 403-2, 403-9

МЭР 29

Жизнь и здоровье сотрудников – главная ценность «Полюса». Компания обязуется обеспечивать безопасные условия труда и активно работает над предотвращением производственного травматизма. Стратегической целью Компании является нулевой показатель травматизма.

Учет, внутреннее расследование происшествий и реализация профилактических и корректирующих мер позволяют «Полюсу» адресно направлять финансирование и при этом предотвращать повторение случившихся и возникновение более крупных происшествий.

### Потери Компании в связи с травмой сотрудника

Прямые	Косвенные	
	Экономические	Корпоративные
Временная или стойкая утрата трудоспособности	Невыполнение корпоративных показателей (КПЭ)	Снижение стоимости акций
Ущерб здоровью	Повышение ежегодных взносов Компании в ФСС при высоком уровне травматизма	Ухудшение публичного имиджа Компании
Физическая и психологическая реабилитация	Повышение тарифов страхования от несчастных случаев	Снижение показателей в ESG-рейтингах
Выплаты компенсаций в соответствии с коллективным договором	Повышение стоимости тарифов ДМС	Штрафные санкции государственных органов
Оплата труда за подмену на время отсутствия работника	Ущерб оборудованию/имуществу	Перераспределение ресурсов на расследование несчастного случая и мероприятия по недопущению повторений

В 2023 году «Полюс» начал работу по повышению качества управления и расследования происшествий. По новым требованиям после возникновения происшествия сотруднику следует незамедлительно сообщить об этом диспетчеру любым доступным способом. Диспетчер должен внести информацию о происшествии в систему SAP, далее система автоматически отправляет данные о происшествии в дирекцию ОТиПБ той бизнес-единицы, в которой случилось происшествие. Согласно стандарту «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий», дирекции ОТиПБ необходимо в течение 24 часов дополнить карточку происшествия более подробной информацией. При этом о крупных происшествиях уровня А, В, С необходимо сообщить в течение двух часов с момента их возникновения в общей группе «Сигнал», участниками которой является весь топ-менеджмент Компании и бизнес-единиц. Краткая информация о происшествиях распространяется по всем информационным площадкам посредством «Молнии».

Сотрудники «Полюса» проходили обучение по обновленному стандарту «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий», чтобы понимать и правильно внедрять новые инструменты расследования на производстве.

Ранее стандарт расследований предполагал в основном определение виновных и описание нарушений, приведших к происшествию. Согласно новым правилам, расследование следует проводить с упором на поиск коренных причин. Компания отдает приоритет мероприятиям, устраняющим выявленные несоответствия и снижающим риск повторного возникновения происшествия. При этом для всех планируемых мероприятий по устранению недочетов в области ОТиПБ необходимо заранее определить и согласовать сумму их финансирования.

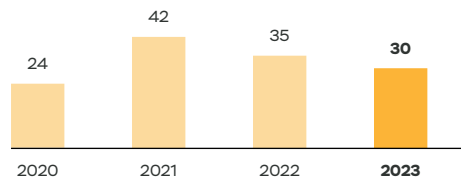
Качественное определение причин инцидентов и устранение небезопасных условий труда позволит в будущем предотвратить крупные происшествия и снизить их общее число.

Также в 2023 году Компания вела работу по автоматизации процесса управления происшествиями.

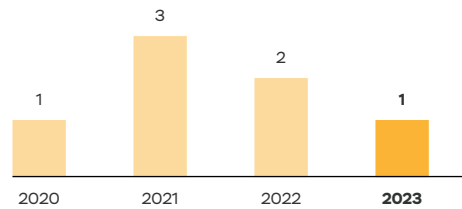
Благодаря комплексной работе по снижению травматизма в 2023 году «Полюсу» удалось снизить среди работников количество травм с временной потерей трудоспособности (ЛТИ) и число травм, требующих медицинской помощи (МТС).



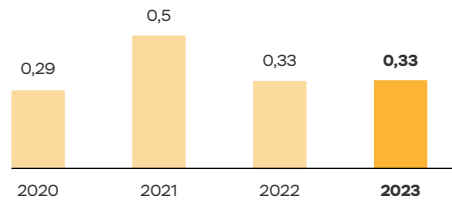
**Количество травм с временной потерей трудоспособности на производстве (LT) среди работников**



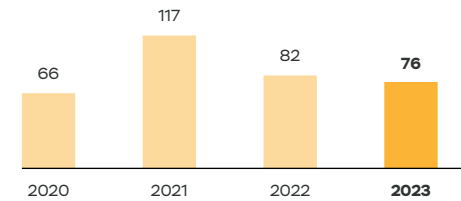
**Количество несчастных случаев со смертельным исходом среди работников**



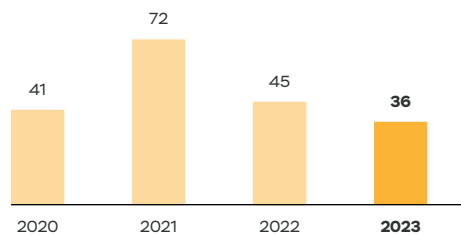
**Общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма (TRIFR) среди работников, на 200 тыс. рабочих часов<sup>2</sup>**



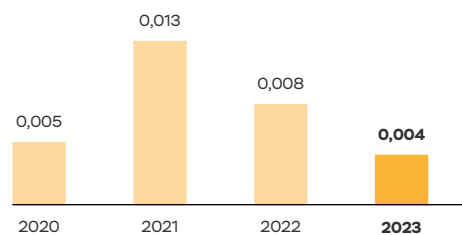
**Общее количество пострадавших на производстве (TRI) среди работников<sup>3</sup>**



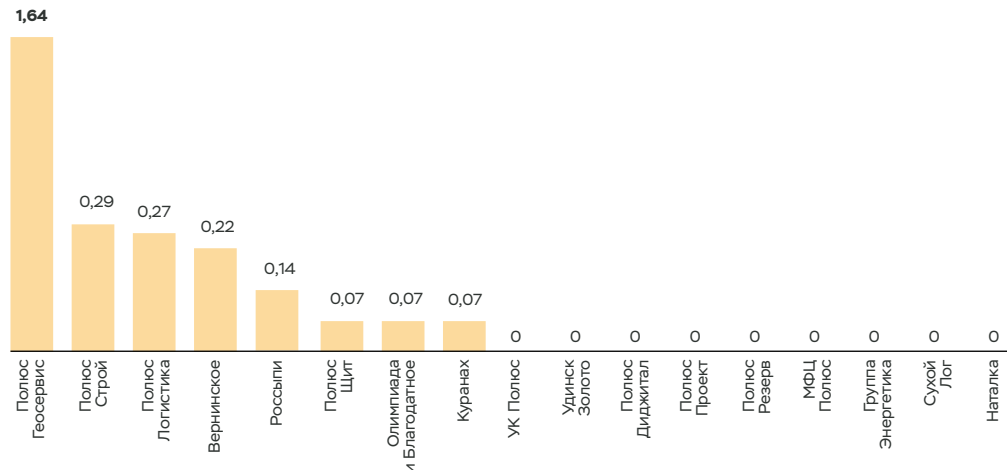
**Количество травм с оказанием медицинской помощи без потери трудоспособности (MTC), среди работников**



**Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR), на 200 тыс. рабочих часов<sup>1</sup>**



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



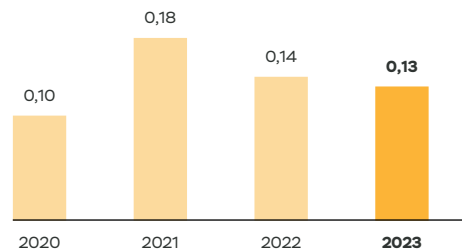
К сожалению, в 2023 году в Компании произошел один несчастный случай со смертельным исходом. При проведении работ по уборке льда в поддоне стакера в корме драги произошло соскальзывание льда по днищу поддона, в результате чего работник, зашедший за ограждение майны, ушел под воду. По результатам расследования были реализованы меры, направленные на устранение основных причин происшествия: разработаны документы, регламентирующие организационные процессы по производству данного вида работ, в том числе в ночное время, участок оборудован усилителями сотовой связи для обеспечения стабильного контакта между работником и дежурным ИТР, восстановлен сплошной периметр ограждения майны.

Три сотрудника получили травмы тяжелой степени тяжести. Коэффициент тяжелого производственного травматизма составил 0,013.

Общее количество пострадавших с тяжелой степенью тяжести в случаях, не связанных с производством, составило четыре человека.

В отчетном периоде «Полюсу» удалось снизить коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR) и коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) среди работников. Общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма (TRIFR) среди работников удалось удержать на уровне 2022 года.

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



В 2023 году 32% травм происходило при передвижении сотрудников по территории ГОК как при выполнении трудовых обязанностей, так и в период отдыха: спотыкания на лестницах, соскальзывания, попадание в глаза инородных тел. Для снижения частоты возникновения подобных случаев в отчетном периоде «Полюс» разработал кампанию по предотвращению падений/спотыканий.

В «Полюс Геосервисе» значение коэффициента частоты травматизма с временной потерей трудоспособности при одном несчастном случае в 2023 году выше, чем в других бизнес-единицах, в связи с небольшой численностью нанятых сотрудников (менее 100 человек).

<sup>1</sup> Здесь и далее коэффициенты за 2023 год рассчитаны с учетом 46 492 428 часов отработанного времени сотрудниками.

<sup>2</sup> Показатель рассчитывается как количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве (TRI), умноженное на 200 тыс. и разделенное на общее количество часов работы персонала.

<sup>3</sup> При расчете данных за 2023 год учтено количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавшие оказания первой и/или медицинской помощи. При расчете показателя за предыдущие периоды учитывалось количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавшие оказания медицинской помощи.

# Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности

GRI 403-5

Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности является важным аспектом работы «Полюса», так как оно помогает повышать компетентность сотрудников в вопросах безопасности и, тем самым, улучшать безопасность производственных процессов.

Компания проводит обязательное обучение по ОТ/ПБ и дополнительные корпоративные тренинги. Чтобы сохранить возможность долгосрочного планирования обучающих программ, в отчетном периоде «Полюс» запустил проект по замене учетной системы обучения SAP SF на «Битрикс».

В 2023 году Компания унифицировала два направления обучения: вводный инструктаж и минимальный блок по ОТ/ПБ для всех своих сотрудников. «Полюс» завершил разработку единого вводного модульного инструктажа для всей Компании в соответствии с новыми требованиями законодательства по организации обучения в сфере охраны труда. Теперь каждая бизнес-единица может выбирать модули, соответствующие специфике ее производственной деятельности. Обновленный модульный инструктаж охватывает все блоки, которые необходимо знать сотрудникам.

Для эффективного внедрения стандарта «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий» и вовлечения руководителей и специалистов на всех уровнях

по этому направлению «Полюс» организовал обучение более 2000 человек и непрерывно вел разъяснительную работу на всех уровнях руководства.

Бизнес-единицы Компании регулярно разрабатывают собственные инициативы, направленные на повышение уровня остаточных знаний сотрудников в области ОТ/ПБ. Так, в Вернинском и Куранах сотрудники во время предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров дополнительно проходят тестирование по ОТ/ПБ. Если сотрудник ошибается при ответе на вопрос, система показывает ему правильный вариант и во время следующего осмотра вновь выдает этот вопрос, чтобы убедиться, что сотрудник запомнил правильный ответ. Таким образом, тестирование сотрудников направлено на то, чтобы освежить и закрепить их знания по различным темам, и не предполагает каких-либо санкций за неправильный ответ.

В 2023 году Компания расширяла функционал «МФЦ 2.0». Задача «МФЦ 2.0» – унифицировать процессы, чтобы в дальнейшем облегчить их автоматизацию. После цифровизации и автоматизации бизнес-процессов человеческие ресурсы МФЦ и бизнес-единиц будут высвобождены для перехода к унификации других процессов и операций. Так, при поддержке команды «МФЦ 2.0» был разработан и внедрен единый регламент по обязательному обучению в области ОТ, ПБ и ООС.

## Доля сотрудников, прошедших обучение на корпоративных курсах<sup>4</sup>, %



<sup>4</sup> Превышение 100% по программе «Защитное вождение» связано с внеплановым обучением сотрудников, для которых данное обучение не является обязательным.

### Практический пример

#### Интеллектуальная игра по ОТ/ПБ

На Наталкинском карьере состоялась брейнринг по охране труда – игра, в которой за лидерство боролись сотрудники структурных подразделений Наталки и «Полюс Строя». Участники образовали несколько команд. Темы игры касались общих вопросов охраны труда, требований безопасности на автомобильном транспорте, охраны здоровья, «Золотых правил безопасности» и знаков безопасности.

#### Полученный опыт

Участие в мероприятии позволило сотрудникам освежить свои знания в области ОТ/ПБ и развить навыки командной работы. Игра напомнила сотрудникам о важности безопасности и помогла осознать, что каждый может внести свой вклад в создание безопасной рабочей среды.

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

### Практический пример

#### Просто о важном

Команда дирекции по охране труда, промышленной безопасности и экологии Куранаха проявила творческий подход к решению важной задачи – информированию работников о происшествиях. Всю информацию они оформляют в виде игры «Кто хочет стать миллионером». Коллеги создают ролики, в которых выбрать правильный ответ предлагают самим рабочим. И через 10 секунд появляется правильный ответ – так люди могут проверить свои знания во время увлекательной игры.

«Мы с коллегами постоянно думаем, как привлечь внимание работников к вопросам безопасности. Раньше мы информировали людей только с помощью «молний», которые распечатывали на листке А4, а далее мастер во время выдачи наряд-заданий рассказывал о происшествии. Сейчас к этому привычному способу мы добавили викторину и теперь информируем людей в игровой форме. Считаем, что такой подход позволит людям лучше запомнить важнейшую информацию», – рассказывают коллеги из Куранаха.

#### Полученный опыт

Обратная связь от коллег показала, что формат подачи информации работникам Компании понравился.

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

### Практический пример

#### Урок безопасности

Специалисты Наталки провели для школьников урок, посвященный Всемирному дню охраны труда. Сотрудники рассказали детям о работе Наталкинского ГОКа, показали видеоролики по охране труда и обсудили правила безопасности на дороге.

#### Полученный опыт

Дети пришли к выводу, что средства защиты важно применять не только при работе на ГОКе, но и дома. Также ребята заинтересовали наглядные примеры из видеоролика, которые показали жизненную необходимость соблюдения правил дорожного движения.

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

# Безопасное вождение

GRI 403-2

Повышенное внимание Компании к вопросам безопасности на дорогах обусловлено особенностями ее производственных процессов: одной из основных операций на предприятиях «Полюса» является непрерывная транспортировка горной массы.

На производственных и строящихся объектах «Полюса» работает большое число водителей, которые ежедневно сталкиваются с рисками, связанными с безопасностью дорожного движения (БДД), поэтому Компания принимает меры по предотвращению дорожно-транспортных происшествий и несчастных случаев на дорогах.

«Полюс» постоянно работает над повышением безопасности перевозок и обновляет существующие документы и процессы. Так, в 2023 году Компания актуализировала стандарт «Обеспечение и организация автотранспортной безопасности» на Методические указания «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения». Указания более точно и подробно описывают процессы, поддерживающие БДД в бизнес-единицах «Полюса».

В 2023 году Компания доработала систему контроля и отчетности Smart Drive в «Полюс Логистике». Smart Drive позволяет вывести контроль соблюдения безопасности дорожного движения на новый уровень, сделав его прозрачнее и эффективнее. Компания активно работает над интеграцией системы в бизнес-процессы, чтобы сделать ее максимально полезной и повысить качество анализа информации по БДД.

Smart Drive собирает и консолидирует данные сразу из нескольких источников (SAP, путевые листы, сведения о ремонтах и неисправностях транспортных средств, система «Автограф»). Центр мониторинга на базе МФЦ на основе полученных данных формирует отчетность двух видов – ежедневную и еженедельную. В случае ДТП центр по мониторингу отчетности создает аналитическую справку, содержащую развернутую информацию о происшествии. На основании таких справок руководители могут максимально качественно расследовать происшествия и принимать меры для предотвращения подобных ситуаций в будущем.

Для дальнейшей мотивации водительского состава специалисты МФЦ совместно с «Полюс Логистикой» и управляющей компанией разработали рейтинг водителей. Рейтинг представляет собой интерактивный дашборд, где консолидированы данные по нарушениям БДД и представлена балльная оценка этих нарушений. Помимо основного рейтинга водителей «Полюс Логистики», отдельно выводится информация по уровню соблюдения требований БДД на участках и в филиалах.

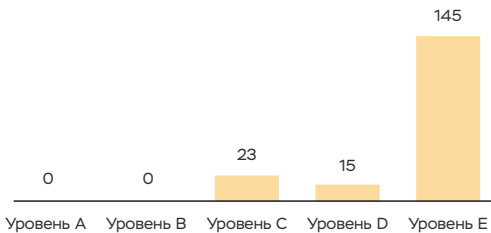
Рейтинг позволяет распределять водителей по качеству вождения, чтобы принимать управленческие решения,

направленные на предотвращение опасных действий при управлении автомобилем. В совместных планах центра по мониторингу и «Полюс Логистики» не только обновление парка транспортных средств и их дальнейшее оснащение мониторинговыми системами, но и коммуникация с владельцами дорог для повышения качества их обслуживания, создание офлайн-карт маршрутов и многое другое.

За 2023 год с помощью Smart Drive:

- сформировано более 750 аналитических отчетов
- обработано более 140 000 инцидентов от систем мониторинга
- сформировано более 720 справок по нарушениям БДД
- разработано 14 интерактивных дашбордов
- в 5 раз уменьшилось количество зафиксированных критических нарушений безопасности дорожного движения по сравнению с прошлым периодом

## Количество происшествий, связанных с ДТП, в 2023 году

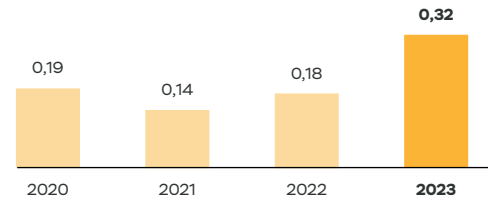


Проведенный в Компании факторный анализ транспортных происшествий уровня С показал, что в 2023 году чаще дорожные происшествия происходили вследствие опрокидывания транспортного средства и столкновений. При этом более 62% опрокидываний произошли на внешних маршрутах перевозок (Лесосибирск – Еруда и Таксимо – Вернинский в зимнее время) с грузовым транспортом.

Причинами возникновения транспортных происшествий уровней D и E чаще всего являлись наезд на препятствие или на стоящее транспортное средство, съезд с дороги, касательное и боковое столкновение.

В 2023 году была проведена работа по повышению прозрачности учета ДТП с целью проведения более качественного анализа результатов расследования этих ДТП, принятия корректных управленческих решений и дальнейшей разработки программ по снижению аварийности на транспорте.

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



## Практический пример

### Инновации для безопасности на дорогах

На Олимпиадинском ГОКе в начале 2023 года «Полюс» внедрил систему мониторинга состояния дорог ReadyLine и систему визуальной безопасности ATLAS LIFE LINE.

ReadyLine использует показания датчиков гидравлических подвесок самосвалов для оценки состояния дорожного полотна. Она также анализирует среднюю скорость движения техники на отдельных участках дороги. Все вместе это дает информацию о качестве дорог и состоянии подвесок парка транспорта и позволяет предотвратить незапланированные простои, поломки и связанные с ними потенциально опасные ситуации.

Система ATLAS LIFE LINE снижает риск столкновений транспортных средств и наезда работающей техники на персонал. Система создает проекцию с яркими и четкими границами и маркирует потенциально опасную зону (например, периметр вокруг экскаватора, погрузчика или габариты ножа автогрейфера), которую нельзя пересекать другому транспорту и сотрудникам. Это решение имеет особое значение при работе в темное время суток.

## Полученный опыт

Внедрение автоматизированных систем, позволяющих контролировать производственную безопасность, помогает «Полюсу» снизить риски и повысить безопасность не только на дорогах, но и при выполнении работ.





## Управление подрядными организациями

GRI 403-9

Подрядные организации принимают активное участие в производственных процессах «Полюса», поэтому Компания ответственно подходит к выбору подрядчиков, обращая особое внимание на их уровень охраны труда и промышленной безопасности. «Полюс» соблюдает все требования законодательства Российской Федерации по ОТ, ПБ и ООС и рассчитывает, что подрядчики будут также серьезно относиться к вопросу защищенности всех производственных процессов.

В 2023 году для унификации требований к подрядным организациям и повышения эффективности работы с ними «Полюс» утвердил новую версию единого стандарта «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС». В дополнение к стандарту выпущены четыре методических указания:

- Порядок выполнения подрядчиками, допустившими нарушения в области ОТ, ПБ и ООС, превентивных мероприятий взамен требований об уплате штрафов
- Порядок допуска подрядчика (субподрядчика) к выполнению работ (услуг) на производственных объектах
- Порядок проведения оценки рисков в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды по планируемым работам (услугам)
- Порядок расчета рейтинга безопасности Подрядчика, выполняющего работы (услуги) на производственных объектах

Компания распространила рейтинг безопасности подрядчиков на все бизнес-единицы, чтобы оптимизировать работу с подрядными организациями. Так, если подрядчик успешно и без происшествий оказал услуги на одной производственной площадке «Полюса», то в дальнейшем при необходимости он может быть допущен на другие бизнес-единицы по упрощенной процедуре отбора.

Для удобства подрядчиков в 2023 году была разработана «Шпаргалка по ОТ, ПБ и Э» для работников подрядных организаций «Полюса». Шпаргалка представляет собой свод требований и правил для сотрудников подрядных организаций и предоставляется в электронном виде каждому подрядчику.

### 7 «ЗОЛОТЫХ» ПРАВИЛ БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ НАШИХ СОТРУДНИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ



**ОСТАНАВЛИВАЙТЕ РАБОТУ И СООБЩАЙТЕ ОБ ОПАСНОСТИ, ЕСЛИ ВИДИТЕ КАКОЕ-ЛИБО НАРУШЕНИЕ**



**СОБЛЮДАЙТЕ ТРЕБОВАНИЯ ПОЛИТИКИ БЕЗОПАСНОСТИ, СТАНДАРТОВ И ПРОЦЕДУР**



**ОЦЕНИВАЙТЕ РИСКИ ДО НАЧАЛА РАБОТ**



**ИСПОЛЬЗУЙТЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**



**СВОЕВРЕМЕННО ПРОХОДИТЕ ВСЕ ТРЕНИНГИ, ЧТОБЫ ИМЕТЬ НЕОБХОДИМЫЕ ДОПУСКИ К РАБОТЕ**



**ПРОВЕРЯЙТЕ ОБУЧЕННОСТЬ И ДОПУСКИ У ПОДРЯДЧИКОВ**



**ПРИСТЕГИВАЙТЕСЬ И НЕ РАЗГОВАРИВАЙТЕ ПО ТЕЛЕФОНУ ВО ВРЕМЯ ДВИЖЕНИЯ**



**НАШИ ТРЕБОВАНИЯ**

**1** ПРИСТУПИТЬ К РАБОТЕ МОЖНО ТОЛЬКО ПОСЛЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖА И СОГЛАСОВАННОГО ПЛАНА ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТ

**2** ВАШ ПЕРСОНАЛ ДОЛЖЕН НОСИТЬ ИДЕНТИФИКАЦИОННЫЕ БЕЙДЖИ

**3** ПРИВЛЕЧЬ СУБПОДРЯДЧИКА НА ТЕРРИТОРИЮ «ПОЛЮСА» ВЫ МОЖЕТЕ ТОЛЬКО С НАШЕГО ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ

**4** ЛЮБОЕ ИЗМЕНЕНИЕ В ПЛАНЕ РАБОТ НЕОБХОДИМО СОГЛАСОВАТЬ С ЗАКАЗЧИКОМ

В 2023 году «Полюс» провел для подрядных организаций во всех бизнес-единицах ежегодные риск-ориентированные кампании «Осторожно, опрокидывание!» и «Пристегнись».

Для повышения мотивации партнеров Компания планирует в каждой бизнес-единице ежегодно награждать лучшие подрядные организации в области ОТиПБ почетными статуйками.

При этом для подрядчиков, нарушающих требования ОТиПБ, предусмотрены штрафы. Эта мера направлена не на финансовое обогащение Компании, а на стимулирование подрядных организаций более ответственно относиться к требованиям в области ОТиПБ. У подрядчиков также остается возможность проводить превентивные мероприятия (обучение персонала, закупку дополнительных СИЗ сверх законодательных требований, повышение культуры безопасности) вместо выплаты штрафов. По итогам принятых мер подрядная организация обязана предоставить «Полюсу» соответствующий отчет.

В отчетном периоде Компания продолжила работу по расширению функционала «МФЦ 2.0» в вопросах управления подрядчиками. Специалисты МФЦ участвовали в разработке нового стандарта «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ И ООС». Также было принято решение о тиражировании процесса «Управление безопасностью подрядных организаций» в Вернинском.

Команда «МФЦ 2.0» провела 232 консультации для заказчиков и закупщиков. В индивидуальном порядке консультации получили 58 подрядных организаций.

Таким образом, в течение года процесс был успешно стабилизирован.

Для дальнейшего высвобождения ресурсов специалистов «МФЦ 2.0» Компания формирует пул аккредитованных подрядчиков. Подрядным организациям, ранее получившим положительную техническую оценку и допущенным к работам, не нужно проходить аккредитацию повторно.

В 2023 году по результатам технической оценки Компания включила в реестр участников закупочных процедур, соответствующих требованиям ОТиПБ, 44 организации. Чтобы сократить прохождение закупочной процедуры в части ОТиПБ, результаты проверки технической оценки участников закупочных процедур могут рассылаться в другие бизнес-единицы по запросу коллег.

В отчетном периоде Компания активно развивалась и строила новые объекты. Это привело к росту числа подрядных организаций и, соответственно, к повышению показателя травматизма среди них. Также «Полюс» активно работает над процедурой повышения прозрачности со стороны подрядных организаций, что также повысило рост информированности о происшествиях с последующим ростом показателя по травматизму.

По сравнению с предыдущим годом количество травм в 2023 году увеличилось на 75%, а общее количество происшествий<sup>5</sup> – на 94%.

В отчетном году 60 подрядчиков получили травмы, связанные с производством (TRIP<sup>6</sup>), из них: 2 работника – с тяжелой степенью тяжести, 18 – с легкой степенью тяжести. В остальных случаях зарегистрированы микротравмы без потери трудоспособности.

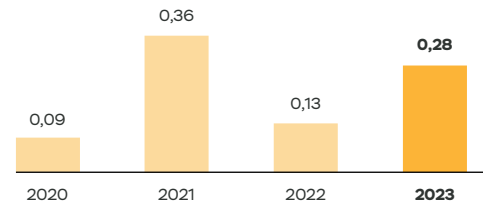
При этом смертельных несчастных случаев среди подрядчиков удалось избежать.

5 Здесь к происшествиям относятся: травмы, отравления, заболевания, транспортные происшествия, происшествия в области ПБ, пожары/возгорания/задымления.

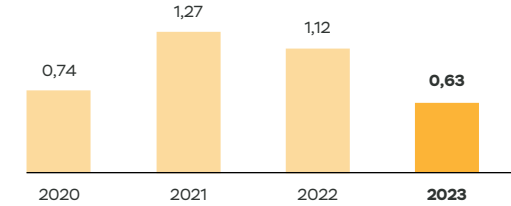
6 При расчете данных за 2023 год учтено количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавшие оказания первой и/или медицинской помощи. При расчете показателя за предыдущие периоды учитывалось количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавшие оказания медицинской помощи.

7 Всего в отчетном периоде подрядчики отработали 14 382 432 часа.

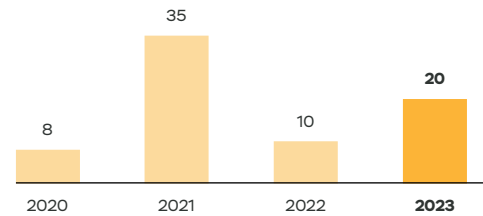
**Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) по подрядчикам, на 200 тыс. рабочих часов<sup>7</sup>**



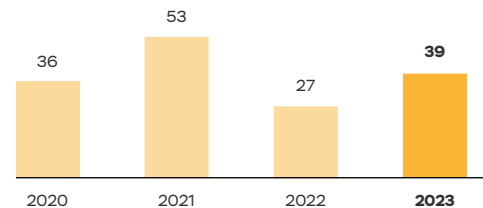
**Коэффициент дорожно-транспортных происшествий (AARk) в подрядных организациях на 1 млн км**



**Количество травм с временной потерей трудоспособности по причине несчастных случаев на производстве (LTI) среди подрядчиков**



**Количество травм с оказанием медицинской помощи без потери трудоспособности (MTC) среди подрядчиков**



**Практический пример**

**«Полюс» помогает подрядчикам становиться безопаснее**

Летом 2023 года в Куранахе было организовано бесплатное обучение по ОТиПБ для сотрудников подрядных организаций. Курсы позволяют повысить уровень профильных знаний и навыков и снизить число нарушений. Все прошедшие обучение получают отличительные знаки – специальные наклейки для касок.

Помимо этого, предприятие запустило для сотрудников компаний-подрядчиков единый портал тестирования, где можно пройти аттестацию по промышленной безопасности. За первые три месяца с запуска это сделали более 80 человек.

**Полученный опыт**

Подобные меры помогают «Полюсу» поддерживать высокий уровень культуры безопасности не только внутри Компании, но и в организациях-партнерах.



## Предупреждение чрезвычайных ситуаций

GRI 3-3

На всех предприятиях «Полюса» действуют структурные подразделения, оснащенные современными средствами и техникой для эффективного реагирования на чрезвычайные ситуации. В отчетном году в Компании не происходило организационных изменений в области управления чрезвычайными ситуациями.

В 2023 году на бизнес-единицах «Полюса» не было зафиксировано ни одной аварии. Возникающие инциденты в области пожарной безопасности (возгорания на автотранспорте, технике, бытовом уровне, от электропроводки) своевременно ликвидированы без вреда для персонала и значительного материального ущерба.

Компания разработала методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности. Документ учитывает требования всех ведомств (МЧС России, Росприроднадзор и Ростехнадзор), регулирующих аварийно-спасательную деятельность в Российской Федерации. Методические указания разработаны с учетом отраслевой специфики и видов аварийно-спасательной деятельности Компании.

Помимо этого, «Полюс» пересмотрел разрешительную документацию на аварийно-спасательные работы. По итогам выявленных несоответствий проведена ператтестация на право проведения 13 видов аварийно-спасательных работ, получено шесть свидетельств об аттестации аварийно-спасательных формирований. В ходе проверок со стороны МЧС не выявлено замечаний к разрешительной документации на аварийно-спасательные работы Компании.

Для поддержания безопасности производства и предотвращения аварий Компания уделяет особое внимание своему резервуарному парку: проводит проверки, выявляет несоответствия, организует регулярные ремонтные работы. В 2023 году в рамках централизации процесса управления весь резервуарный парк – склады реагентов и горюче-смазочных материалов (ГСМ) – был передан «Полюс Логистике». В соответствии с законодательством в области содержания складов ГСМ для всех 12 филиалов «Полюс Логистики» в бизнес-единицах Компании были разработаны планы ликвидации аварийных разливов нефти (ПЛАРН). Подобный план был разработан и в Красноярских бизнес-единицах, где расположен отдельный собственный склад ГСМ. По итогам командно-штабных учений на соответствие разработанному ПЛАРН в Красноярских бизнес-единицах было получено положительное заключение о готовности к действиям по локализации и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов.

В отчетном периоде «Полюс» провел две крупные кампании по подготовке к весенне-летнему и осенне-зимнему периодам. С учетом выявленных несоответствий для каждой бизнес-единицы централизованно были разработаны планы выполнения мероприятий по их устранению. «Полюс» организует для работников регулярное обучение действиям в случае возникновения

чрезвычайных ситуаций в соответствии с требованиями российского законодательства. В Компании проводятся:

- вводные инструктажи по пожарной безопасности
- вводные инструктажи по гражданской обороне
- повторные инструктажи по пожарной безопасности каждые полгода
- пожарные учения в бизнес-единицах и в офисе управляющей компании

Компания ежегодно разрабатывает план и сценарий учений и тренировок по реагированию на чрезвычайные ситуации. В 2023 году все мероприятия были выполнены согласно графику – проведено 294 учений по действиям в аварийных ситуациях.



### Практический пример

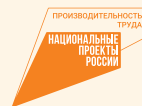
#### Энергия профессионализма

В «Витимэнерго» прошел корпоративный конкурс профессионального мастерства оперативного персонала.

В соревнованиях участвовали семь команд, каждая состояла из двух участников: мастера и электромонтера по обслуживанию подстанции. Команды прошли пять этапов испытаний: проверку знаний требований охраны труда, тушение возгорания и организацию допуска пожарной части, производство оперативных переключений, освобождение и реанимацию пострадавшего от действия электрического тока, подготовку рабочего места и допуск бригады.

#### Полученный опыт

Все участники показали высокий профессионализм. Победители получили почетные награды. Также были отмечены личные успехи сотрудников в номинациях «Лучший судья», «Лучший руководитель оперативного персонала» и «Лучший электромонтер».



### ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Установить цели в области ОТ по системе SMART для руководителей уровня «управляющий директор минус 1»
- Автоматизировать процесс оценки профессиональных рисков
- Регламентировать процесс осуществления производственного контроля на ОПО
- Тиражировать процесс «Управление безопасностью подрядных организаций» в «МФЦ 2.0» на Наталке и в Сухом Логе
- Тиражировать процесс «Обязательное обучение и аттестация в области ОТ, ПБ и ООС» на все бизнес-единицы
- Пересмотреть подход к технической оценке участников тендерных процедур (проводить данную процедуру на этапе победителей (перед заключением договора), а не по всем участникам)
- Внедрить Методические указания «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения» в бизнес-единицах Компании
- Разработать интерактивный курс «Защитное вождение» для водителей технологического транспорта и транспорта общего назначения
- Внедрить дистанционный интерактивный курс по стандарту «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»
- Актуализировать стандарт по расследованию происшествий в части развития инструмента «Извлеченные уроки» с тиражированием мероприятий по итогам расследований на все бизнес-единицы
- Тиражировать проект по замене учетной системы обучения SAP SF на «Битрикс» на все бизнес-единицы
- Централизовать процесс обязательного обучения в области ОТ, ПБ и ООС
- Реконструировать локальные системы оповещения (ЛСО), сопрягающиеся с региональными ЛСО населения
- Ввести в действие разработанные методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности
- Провести учения согласно разработанным ПЛАРН



# Поддержка местных сообществ

«Полюс» активно участвует в жизни местных сообществ на территориях присутствия, вкладывает средства в развитие инфраструктуры и содействует социальным и культурным проектам. В 2023 году учрежден «Полюс Фонд», деятельность которого нацелена на поддержку и продвижение общественно значимых инициатив.

Благотворительность и спонсорство	74
Развитие регионов присутствия	80
Коренные малочисленные народы	86
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	86



# Поддержка местных сообществ



## СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 1

- Местные сообщества

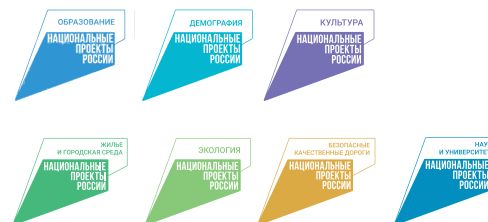
### ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Начало работы благотворительного фонда «Полюс» («Полюс Фонд»)
- Обновление подхода к спонсорской и благотворительной деятельности и выделение пяти основных и трех дополнительных направлений финансирования
- Организация марафона лекций «Нансен» совместно с медиагруппой «Прима»
- Организация экспедиции «Золото открытий – 2»
- Проведение восьмого конкурса «Полюс. Золотой сезон» и фестиваля современного искусства «Территория. Магадан»

## ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



## ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



**6,9** млрд руб.

ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ<sup>1</sup>

**25**

ПРОЕКТОВ СТАЛИ ПОБЕДИТЕЛЯМИ КОНКУРСА «ПОЛЮС ФОНД»

## ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Запуск благотворительного фонда «Полюс»	Реализован	«Полюс Фонд» приступил к своей программной деятельности. Прошел первый грантовый отбор заявок, объявлены 25 победителей. Из получивших финансирование полностью реализовано 17 проектов, в процессе реализации находятся 8 проектов
Проведение ежегодного фестиваля театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон»	Реализован	«Полюс» провел восьмой ежегодный конкурс региональных театральных проектов «Полюс. Золотой сезон». Победители получили гранты на участие в фестивале современного искусства «Территория. Магадан»
Проведение ежегодного фестиваля современного искусства «Территория»	Реализован	Прошел третий организованный «Полюсом» фестиваль-школа современного искусства «Территория» в городе Магадане. Фестиваль включал 42 мероприятия, в числе которых спектакли, лекции, выставки и мастер-классы
Организация экспедиции по Восточной Сибири «Золото открытий – 2»	Реализован	Команда клуба путешественников «Градуусы открытий» при софинансировании «Полюса» отправилась в новую экспедицию по Восточной Сибири, чтобы рассказать широкой аудитории о золотодобыче и достопримечательностях регионов присутствия Компании

<sup>1</sup> \$ 81 млн по среднегодовому курсу обмена доллара США 85,25 руб.

## Благотворительность и спонсорство

GRI 3-3, 413-1

«Полюс» заботится о вкладе в социально-экономическое развитие территорий присутствия и повышает качество жизни местного населения. Компания реализует проекты по благоустройству территорий, поддержке культуры и искусства, образовательных и экологических инициатив, помощи незащищенным слоям общества.

«Полюс» создает экономическую стоимость для заинтересованных сторон, софинансирует инфраструктурные проекты, платит налоги в местные бюджеты, предоставляет рабочие места местным жителям и принимает меры, чтобы улучшить экологическую ситуацию в регионах присутствия.

Чтобы поддерживать открытый диалог и обмен мнениями с заинтересованными сторонами, «Полюс» собирает и анализирует обратную связь, а также все поступившие обращения от местных жителей.

Основные механизмы получения обратной связи от местных сообществ обозначены в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»



За отчетный период подход к управлению вопросами, связанными с местными сообществами, существенно не изменился. В «Полюсе» организована и успешно действует структура управления взаимодействием с органами власти, местным населением и объединениями. Основную часть благотворительных и спонсорских проектов курирует Департамент по работе с государственными органами под руководством ответственного вице-президента, а также подразделения, отвечающие за это направление в бизнес-единицах.

Департамент по работе с государственными органами утверждает перечень проектов на предстоящий год, отвечает за подписание соглашений о социально-экономическом сотрудничестве, контролирует реализацию проектов и готовит отчетность. Затраты на проекты планируются с учетом согласованного бюджета Компании, внеплановые проекты подлежат отдельному согласованию.

Инструментами благотворительной и спонсорской деятельности служат якорные проекты регионального и федерального уровня, существенно влияющие на территории присутствия, а также пожертвования, корпоративное волонтерство и различные тематические конкурсы.

### Концепция благотворительной и спонсорской деятельности

В 2023 году «Полюс» обновил свою Политику благотворительной и спонсорской деятельности. Цель – создать эффективную рабочую стратегию и модель управления благотворительной деятельностью с учетом текущих тенденций Компании, передовых отраслевых практик и ЦУР ООН, а также федеральной и региональной специфики работы «Полюса».

В рамках актуальной Политики выделяются пять основных направлений финансирования и три дополнительных. Новая система деления на основные и дополнительные направления поможет «Полюсу» приоритизировать спонсирование наиболее актуальных направлений.

В 2023 году Компания применила новый и передовой подход к финансированию социально значимых инициатив. Запущен благотворительный фонд «Полюс», который в том числе будет выделять денежные гранты для осуществления наиболее интересных проектов и поддерживать инициативы. Направления финансовой поддержки «Полюс Фонда» совпадают с основными направлениями благотворительной и спонсорской деятельности Компании и включают в себя развитие территорий, экологию, культуру, образование и волонтерство. В приоритете инициативы, которые соответствуют векторам «Компетенции будущего», «Локальная идентичность» и «Цифровые возможности».

Подробнее с приоритетными векторами и направлениями финансирования «Полюс Фонда» можно ознакомиться в разделе, посвященном «Полюс Фонду», и на сайте



Выделив приоритетные направления поддержки, внедрив грантовый подход и запустив благотворительный фонд, «Полюс» планирует увеличить качество и результативность социальных проектов.

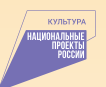
## Направления благотворительной и спонсорской деятельности

### Основные направления



### Развитие территорий

Развитие социальной и иной инфраструктуры на территориях присутствия Компании. Реализация проектов в партнерстве с региональными и муниципальными властями путем заключения соглашений о социально-экономическом сотрудничестве.



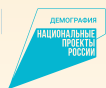
### Культура

Развитие социокультурной среды через поддержку национальной театральной школы, сохранение и распространение посредством театрального искусства общечеловеческих ценностей.

### Волонтерство

Широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи. Реализуется сотрудниками «Полюса» на безвозмездной основе.

### Дополнительные направления



### Спорт и здоровье

Поддержка спортивных организаций, клубов и мероприятий, направленных на развитие детского и юношеского спорта.

### Незащищенные слои населения Союзы и объединения

Помощь, социальная поддержка и защита граждан, относящихся к незащищенным слоям населения, в особенности детям и пожилым людям.

Поддержка инициатив отраслевых союзов, объединений и ассоциаций в целях продвижения интересов отрасли на региональном, федеральном и международном уровнях.



GRI 203-1

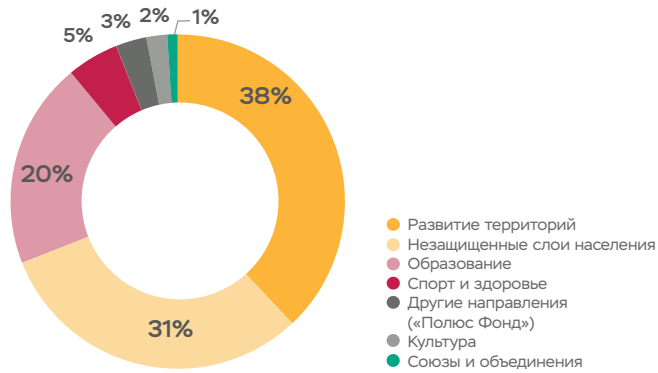
МЭР 34

В отчетном году для воплощения всех задуманных социальных инициатив Компания превысила фактические показатели прошлых лет и оказала финансовую помощь почти на 7 млрд руб. (5 млрд руб. за 2022 год).

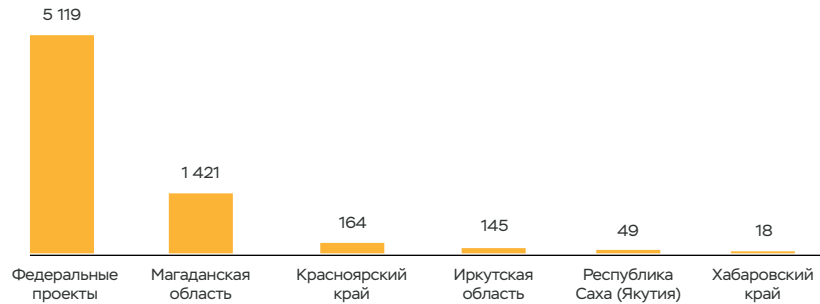
**7 МЛРД РУБ.**

ОКАЗАНО ФИНАНСОВОЙ ПОМОЩИ

**Распределение расходов по направлениям социальной поддержки, федеральные и региональные проекты**



**Структура оказываемой социальной поддержки в разбивке по регионам, млн руб.**



Результаты реализованных за год благотворительных и спонсорских проектов планируется проанализировать, чтобы Компания могла определить эффективность потраченных средств.

Для мониторинга успешности социальных инициатив в регионах присутствия в «Полюсе» внедрена

система оценки эффективности. Регламент Компании «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности» содержит 19 метрик эффективности, включая:

- суммарное время, затраченное сотрудниками-волонтерами на участие в благотворительных проектах в календарном году

- долю проектов, соответствующих корпоративной стратегии, ЦУР ООН
- количество новых внедренных практик или проектов
- количество блоков, подразделений или же обществ Компании, получивших позитивный эффект от реализации проекта, и другие



## Награды и достижения «Полюса»

Успехи «Полюса» в части благотворительности, спонсорства и волонтерства признаются на экспертном и государственном уровнях. В 2023 году удостоены наград проекты в области культуры и просвещения, развития территорий и туризма. Увеличение числа конкурсов и премий, где проекты с участием «Полюса» находят признание, свидетельствует о приверженности Компании принципам корпоративной социальной ответственности и ее желании расти и развиваться в данном направлении.

«Полюс» готов делиться своим опытом и экспертизой как с коллегами по отрасли, так и с широкой аудиторией. В 2023 году 56 представителей Компании выступили с лекциями и докладами на 42 общественных форумах (рост количества спикеров на 27% по сравнению с 2022 годом). Наиболее активно выступали сотрудники блоков ИТ, HR, отдела охраны труда и промышленной безопасности и Департамента по связям с общественностью.

## Премии за проекты в сфере благотворительности и спонсорства в 2023 году

Премия	Номинация	Проект
	Премия «Лучшее для России. Развитие регионов – 2023»	«Лучший просветительский проект» в категории «Наука и образование» Выставка «Золото рядом»
	XVIII премия в области развития общественных связей RuPoR	«Культурно-просветительские проекты» Конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал – фестиваль современного искусства «Территория»
		«Развитие и продвижение территорий» Проект «Экспедиция «Золото открытий»
	AKMP Digital Communications Awards	«Digital-Медиа & Инструменты: Видео» Документальный мини-сериал «Золото открытий»
		Топ-10 в категории «Крупный бизнес. Регион» Нацпроект «Образование» Образовательный проект по обучению школьников «Полюс-класс»
	Первая национальная премия «Наш вклад» <sup>2</sup>	Нацпроект «Культура» Конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал – фестиваль современного искусства «Территория»
		Нацпроект «Туризм и индустрия гостеприимства» Благоустройство Торгашинского хребта в окрестностях Красноярска
	XIV национальная премия «КонтЭКст»	Номинация «Образовательные проекты», 1-е место Совместный проект «Полюса» и красноярской медиагруппы «Прима» – образовательный марафон просветительских лекций «Нансен»
		Номинация «Имиджевые проекты», 1-е место Совместный спецпроект «Полюса» и информационного агентства ТАСС «Мифы и правда о золоте: 20 стереотипов о легендарном металле»
	XIV конкурс «Лучшая event-команда, сертифицированная АКМР»	Номинация «В контексте культуры», 2-е место Конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал – фестиваль современного искусства «Территория»
		«Лучшее креативное событийное решение» Совместный проект «Полюса» и красноярской медиагруппы «Прима» образовательный марафон просветительских лекций «Нансен»

<sup>2</sup> Указаны проекты-победители национальной премии «Наш вклад» за 2022 год. Вручение премии происходило в мае 2023 года.

## «Полюс Фонд»

В апреле 2023 года начал свою работу благотворительный фонд «Полюса» – «Полюс Фонд»<sup>3</sup>. Его официальная презентация состоялась на восьмом Восточном экономическом форуме. Цель «Полюс Фонда» – внести вклад в развитие регионов России и отдаленных районов и городов Восточной Сибири и Дальнего Востока; помочь устранить причины социально-экономических проблем, беспокоящих местных жителей. Финансирование благотворительных проектов теперь осуществляется с помощью грантов. Это позволяет активистам и общественным организациям обращаться в «Полюс Фонд» со своими идеями и получать средства на их реализацию.

Среди ключевых партнеров «Полюс Фонда» в 2023 году:

- благотворительный фонд «Люди-маяки», занимающийся лечением генетических, онкологических и других тяжелых заболеваний
- фонд поддержки слепоглухих «Соединение», создающий условия для развития и полноценной интеграции слепоглухих людей в общество
- государственное учреждение «Музеи Московского Кремля»

Для «Полюс Фонда» первостепенными являются инициативы с долгосрочным эффектом и высокой социальной значимостью, которые осуществляются на основании приоритетных векторов:

### Цифровые возможности

Внедрение цифровых инструментов для расширения доступа к цифровому контенту различным социальным группам

### Компетенции будущего

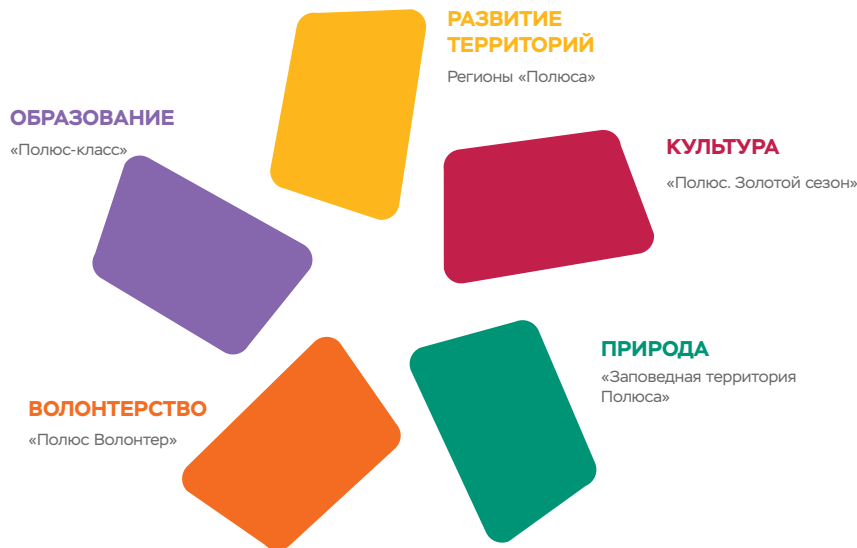
Поддержка инициатив, предоставляющих различным социальным группам возможности получить востребованные профессиональные навыки и компетенции

### Локальная идентичность

Содействие проектам, формирующим облик и повышающим привлекательность территорий через популяризацию исторического и культурного наследия, создание общественных пространств, экскурсионных и краеведческих программ, спортивных и иных событий; поддержка инициатив, формирующих облик, культурный код и привлекательность территорий, а также содействующих выявлению, сохранению и использованию культурного и исторического наследия

Структура «Полюс Фонда» включает в себя Попечительский совет, Совет Фонда, Генерального и Исполнительного директоров. В состав жюри, определяющего победителей, входят сотрудники Фонда, представители Совета Фонда, а также региональные представители «Полюса», так как они осведомлены о проблемах регионов присутствия Компании и знают, что требует улучшений.

## Основные направления финансирования «Полюс Фонда»:



«Полюс. Золотой сезон»



«Заповедная территория Полюса»

<sup>3</sup> Официальный сайт «Полюс Фонд»



## Грантовые конкурсы «Полюс Фонда»

Название конкурса	«Твоя территория»	«Полюс возможностей»
Кто может участвовать	Объединение инициативных граждан (физические лица)	НКО, профессиональные объединения и ассоциации (юридические лица)
Цель	Поддержка инициатив физических лиц, а также вовлечение молодежи в реализацию социально значимых проектов и развитие территорий регионов.  Грант могут получить проекты по популяризации экологичного образа жизни, сохранению истории и памяти родного поселка, благоустройству территорий и др.  Сайт конкурса: <a href="#">Грантовый конкурс «Твоя территория»</a>	Развитие социальной сферы и повышение качества жизни людей, в том числе с ограниченными возможностями здоровья.  Конкурс стимулирует инициативы по повышению доступности инфраструктуры, формированию инклюзивной среды, а также реабилитации детей и подростков с особыми потребностями.  Сайт конкурса: <a href="#">Грантовый конкурс «Полюс возможностей»</a>
Направления	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ экологические акции</li> <li>■ проекты по продвижению локальной идентичности поселка или города</li> <li>■ проекты в сфере цифровых технологий</li> <li>■ организация мероприятий, праздников, экофестивалей</li> <li>■ помощь социально незащищенным группам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ благоустройство территорий и создание новых общественных пространств</li> <li>■ организация социально значимых мероприятий</li> <li>■ образовательные и просветительские проекты</li> <li>■ проекты в области цифровых технологий</li> <li>■ инициативы по сохранению культурно-исторического наследия и развитию локальной культуры</li> <li>■ популяризация спорта и физической культуры</li> <li>■ проекты по улучшению качества жизни людей с ограниченными возможностями здоровья</li> </ul>
География	Иркутская область, Магаданская область, Красноярский край, Республика Саха (Якутия). Приоритет – нерегиональные центры	

Чтобы принять участие в грантовых программах благотворительного фонда, нужно ознакомиться с условиями конкурсов, разработать проект, описать его в форме заявки и отправить на электронную почту «Полюс Фонда». Инициативы участников должны соответствовать целям и задачам «Полюс Фонда», быть актуальными для жителей региона и вносить вклад в развитие территории. Важно предлагать оригинальный подход к решению проблемы, а также оптимальное отношение бюджета к потенциальному охвату аудитории. Результаты проекта обязательно должны быть доступны местным жителям бесплатно.

Для помощи участникам с подготовкой заявок «Полюс Фонд» организует серию тематических вебинаров, на которых специалисты рассказывают об основах социального проектирования, поисках эффективных решений, бюджетировании и оценке результативности проектов. Также для заявителей организован подробный разбор сложных случаев и проблемных вопросов.

В первый год действия грантовой программы было подано 60 заявок: 21 заявка на конкурс «Твоя территория» и 39 заявок на конкурс «Полюс возможностей». Из них отобрано 25 победителей. Среди проектов, получивших финансирование, – центр обучения компьютерной анимации «КЫНАТ», «Театр нравственности и добрых поступков» и проект «Территория творческих талантов». После воплощения инициативы грантополучатели должны предоставить в адрес «Полюс Фонда» отчет о выполнении проекта. На конец 2023 года полностью реализовано 17 проектов и в процессе реализации остаются еще 8. Всего в первый год работы «Полюс Фонда» на проекты по двум конкурсам было выделено 8,7 млн руб.

Компания оценивает свой первый опыт проведения грантового конкурса как успешный, поэтому в 2024 году продолжит его масштабировать. Планируется увеличить суммы, а также количество инициатив, реализуемых совместно с федеральными партнерами, расширить присутствие «Полюс Фонда» в Якутии и начать финансирование проектов в Хабаровском крае. В планах развить экологическое и культурное направления деятельности благотворительного фонда и подумать над запуском флагманского экологического проекта «Полюс Фонд» в регионах присутствия.

17

ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО

8,7 млн руб.

ВЫДЕЛЕНО НА ПРОЕКТЫ  
«ПОЛЮС ФОНДА» В 2023 ГОДУ

### «КЫНАТ (Крылья)»

**Грантополучатель:** АНО ресурсный центр развития информационных технологий «Куб-А»

**Конкурс и направление:** «Полюс возможностей», образование (компетенции будущего)

«КЫНАТ (Крылья)» – практико-ориентированная лаборатория акселерации молодежных проектов по медиаискусству. Выделено финансирование на проведение обучающей программы лаборатории анимации, а также краткого курса по созданию креативного стартапа для детей и молодежи от 12 до 35 лет. Проект отмечен на уровне правительства Якутии и презентован на Федеральном форуме «Цифровой алмаз» и на первом Форуме недропользователей Дальневосточного округа.

**География реализации:** Республика Саха (Якутия), 16 районов



### «PRO – лыжный спорт»

**Грантополучатель:** МБУ ДО «Северо-Енисейская спортивная школа»

**Конкурс и направление:** «Полюс возможностей», спорт (локальная идентичность)

«PRO – лыжный спорт» – проект Северо-Енисейской спортивной школы, направленный на популяризацию и развитие зимних видов спорта. С октября по декабрь 2023 года воспитанники школы приняли участие в семи мероприятиях краевого и федерального уровня, среди которых Всероссийские лыжные соревнования «Кубок Хакасии», краевые соревнования по лыжным гонкам (г. Лесосибирск), чемпионат и первенство Красноярского края по лыжным гонкам.

**География реализации:** Красноярский край, Северо-Енисейский район



### «Театр нравственности и добрых поступков»

**Грантополучатель:** МКУ «Культурно-досуговый центр г. Бодайбо и района»

**Конкурс и направление:** «Полюс возможностей», культура (локальная идентичность)

Выделен грант на постановку двух авторских музыкальных спектаклей: «Уроки лесной школы» и «Космический Новый год». Представления направлены на воспитание у детей и молодежи основ здорового образа жизни, толерантности, уважения к старшим. Жители поселка Балахинский увидели оба спектакля в январские праздники 2024 года. Для 200 детей из малообеспеченных и многодетных семей, а также детей с ограниченными возможностями здоровья был организован бесплатный показ спектакля.

**География реализации:** Иркутская область, Бодайбинский район



### «Геокриология – следим за мерзлотой всей страной»

**Грантополучатель:** ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет»

**Конкурс и направление:** «Полюс возможностей», образование (компетенции будущего)

Проект магданских ученых предполагает разработку, установку и использование системы комплексного мониторинга мерзлоты на специально выделенной площадке в поселении Усть-Омчуг. Для обработки, хранения и публикации данных о распределении температуры пород в четырех термометрических скважинах они провели рекогносцировочные работы и геофизические исследования в районе и создали информационный сайт проекта: [«Северо-Восток России в изменяющемся климате»](#). Благодаря практическим занятиям и лекциям значительно вырос интерес школьников к тематике проекта. Школьники Усть-Омчуга, принимавшие участие в проекте, успешно выступили на научной конференции в Санкт-Петербургском государственном университете.

**География реализации:** Магаданская область, Тенькинский район



## Развитие регионов присутствия



182

КОЛИЧЕСТВО РЕАЛИЗОВАННЫХ ПРОЕКТОВ

1,8 МЛРД РУБ.

ИНВЕСТИЦИИ В ПРОЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ

Много лет подряд «Полюс» способствует социальному, экономическому и институциональному развитию местных сообществ. «Полюс» заключает долгосрочные партнерские соглашения с органами государственной власти и местного самоуправления, вкладывается в развитие инфраструктуры регионов. Компания также неизменно поддерживает проекты в области образования, культуры, спорта и в социальной сфере.

### Значимые проекты по социально-экономическому развитию

#### Федеральные проекты

- Долгосрочное сотрудничество с музеями Московского Кремля
- Долгосрочное сотрудничество с Музеем геологии Центральной Сибири GEOS

- Культура
- Развитие территорий
- Спорт и здоровье
- Незащищенные слои населения
- Образование
- Экология

#### 1 Красноярский край

- Образовательный марафон просветительских лекций «Нансен»
- Организация гастролей московского Театра на Таганке
- Участие в общегородской благотворительной акции «Добрый автопробег»
- Приобретение мобильного планетария для жителей поселка Северо-Енисейский
- Поддержка соревнований по художественной гимнастике «Весенний кубок – 2023»
- Открытие речного клуба «Остров»
- Проект по мониторингу популяции рыси в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Помощь с организацией гастролей лесосибирского театра «Поиск» в поселке Северо-Енисейский
- Приобретение витрин музея Территориального фонда геологической информации (ТФГИ)
- Полумарафон «Жара»
- Участие в проектировании Высокогорского моста в Северо-Енисейском районе

#### 2 Иркутская область

- Экспедиция «Золото открытий – 2»
- Открытие выставки «Золото рядом»
- Благоустройство городского парка «Бодайбо – золото сибирской тайги»
- Лекции для школьников г. Бодайбо по правилам дорожного движения и электробезопасности
- Вручение подарков 200 первоклассникам Бодайбинского района
- Открытие в школе № 55 зала для занятия боксом в г. Иркутске
- Открытие спортивно-оздоровительного комплекса в городе Нижнеудинске
- Помощь с организацией фестиваля уличного искусства «Трансформируя город»
- Развитие материально-технической базы Центральной районной больницы
- Обустройство спортивных объектов и площадок города Бодайбо
- Оформление аудитории для Института недропользования
- Проект «Сохранение и увеличение численности естественных популяций диких копытных животных» в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Разработка документации для моста через реку Витим на трассе Бодайбо – Таксимо

#### 3 Республика Саха (Якутия)

- Акция «Стань Дедом Морозом!»
- Лекция о полезных ископаемых для учеников школы № 4 поселка Нижний Куранах
- Озеленение центрального сквера поселка Нижний Куранах
- Закупка инвентаря для занятий киокусинкай-карате
- Исследовательские работы по оценке современного состояния дикущи в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Строительство спортивной многофункциональной площадки в поселке Нижний Куранах
- Софинансирование строительства социального проекта – крытого хоккейного корта холодного исполнения в поселке Нижний Куранах
- Софинансирование проекта по благоустройству территории, прилегающей к кольцевой дороге поселка Нижний Куранах
- Помощь в проведении праздника Ысыах, Дня оленевода и других культурных мероприятий коренных малочисленных народов Севера

#### 4 Магаданская область

- Восьмой театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон»
- Фестиваль современного искусства «Территория. Магадан»
- Продолжение строительства культурно-общественного центра «Премьер» на территории парка «Маяк»
- Научная экспедиция на территории нацпарка «Черский» им. А. В. Андреева в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Помощь в организации Всероссийского золотого фестиваля «Старательский фарт»
- Капитальный ремонт школы в поселке Усть-Омчуг

#### 5 Хабаровский край

- Организация праздника Икениппе
- Ремонт клуба в селе Удинск
- Восстановление популяций копытных и амурского тигра в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»



## КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

- В Красноярском крае располагаются крупнейшие месторождения «Полюса»: Олимпиада и Благодатное
- Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2023 году: развитие территорий, содействие деятельности отраслевых союзов и объединений

### Избранные проекты

#### Практический пример

##### Образовательный марафон просветительских лекций «Нансен»

В 2023 году прошел первый марафон образовательных лекций «Нансен». Он назван в честь норвежского полярника и нобелевского лауреата Фритьофа Нансена. Всего 18 спикеров из разных областей приехали в Красноярск, чтобы выступить с образовательной целью. Именные ученые, публицисты, популяризаторы науки прочли свои лекции. Лекторий расположился на базе Сибирского федерального университета. За два дня, которые шел марафон, его успело посетить порядка 2 000 гостей. Все лекции можно посмотреть на сайте [gorodprima.ru](http://gorodprima.ru).

#### Полученный опыт

Креативный подход команды «Полюса» и красноярской медиагруппы «Прима» при создании «Нансена» отмечен призами в конкурсе Ассоциации директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России (АКМР), национальной премии «КОНТЭКСТ» и на международном фестивале социальной рекламы и коммуникаций «Lime Профи».



#### Практический пример

##### Международный турнир по художественной гимнастике «Весенний кубок»

«Полюс» поддержал проведение Всероссийских соревнований по художественной гимнастике «Весенний кубок – 2023» в Красноярске – одного из самых ярких событий спортивной жизни страны. Турнир состоялся в десятый раз и собрал около 800 сильнейших спортсменов из 30 регионов. Лучшая гимнастка получила от «Полюса» традиционный подарок – золотую подвеску. Участие в этом турнире – возможность для молодых гимнасток получить разряд КМС или звание мастера спорта и совершить карьерный рывок.

#### Полученный опыт

Поддержка спорта и здорового образа жизни – одно из ключевых направлений благотворительной и спонсорской деятельности «Полюса», поэтому Компания регулярно выделяет денежные средства на подобные проекты.



#### Практический пример

##### Участие в проектировании Высокогорского моста

«Полюс» принял участие в проектировании Высокогорского моста в Северо-Енисейском районе, строительство которого завершено в 2023 году. Протяженность моста – почти 1 200 метров. Мост обеспечит круглогодичную транспортную доступность территорий Нижнего Приангарья и даст позитивный социальный и экономический эффект для развития территорий. Эксплуатация моста позволит создать новые рабочие места и улучшить качество жизни местных жителей.

#### Полученный опыт

Высокогорский мост – важный инфраструктурный проект, который обеспечивает доступность районов правобережья Енисея, в том числе и Северо-Енисейского района, где активно ведет деятельность «Полюс». Участие Компании в проектировании моста было обусловлено не только потребностями производства, но и возможностью вклада в развитие региона.



#### Практический пример

##### Ремонт витрин в Музее геологии Средней Сибири

В рамках развития геологического направления «Полюс» помог «Музею геологии Средней Сибири» Красноярского филиала «Территориального фонда геологической информации» (ТФГИ) приобрести музейные витрины. В 2022 году при финансовой поддержке Компании музей обновил первую очередь экспозиций. В отчетном году эта работа была продолжена.

#### Полученный опыт

Музей отмечает возросший интерес школьников и студентов после открытия обновленного зала. «Полюс» стремится содействовать просвещению населения в вопросах геологии и золотодобычи.



# 163,82

МЛН РУБ.  
(1,92 МЛН) ОБЪЕМ  
СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

# 18

ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО  
В СФЕРЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ  
И СПОНСОРСТВА

#### Практический пример

##### Полумарафон «Жара»

Беговая команда «Полюса» приняла участие в крупнейшем забеге за Уралом – полумарафоне «Жара». При поддержке Компании «Жара» из любительского забега выросла в большой спортивный праздник. Первый старт в 2013 году собрал 273 человека, в 2023 году на всех дистанциях было уже больше 3 тыс. бегунов. Параллельно с забегом в Красноярске на беговые дорожки стадиона Олимпиадинского горно-обогатительного комбината (ОГЭК) вышли 27 спортсменов, успешно преодолев дистанции 5 и 10 километров.

#### Полученный опыт

Спортивные мероприятия должны стать импульсом для горожан вести здоровый образ жизни. «Полюс» будет и дальше способствовать популяризации спорта на территориях присутствия.



Подробнее с проектом по мониторингу рыси в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» можно ознакомиться в главе «Охрана окружающей среды» в разделе «Сохранение биоразнообразия»



## ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

- В Иркутской области находятся месторождения Вернинское, Россыпи и Сухой Лог
- Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2023 году: спорт и здоровье, развитие территорий

### Избранные проекты

#### Практический пример

##### Участие в строительстве и реконструкции мостов

«Полюс» разработал проектно-сметную документацию для моста через реку Витим на трассе Бодайбо – Таксимо. Подобная разработка требует значительных финансовых вложений, а отсутствие документации становится причиной отказа для выделения бюджетных средств. Мост необходим как местным жителям, которые смогут безопасно добраться до другого берега реки, так и Компании для развития месторождения Сухой Лог.

Также в Иркутской области располагается около 40 малых мостовых переходов, которым нужен капитальный ремонт или полная реконструкция. «Полюс» совместно с правительством Иркутской области и региональной дирекцией по строительству и эксплуатации автомобильных дорог обследовал мосты и выделил деньги на ремонт тех, которые находятся в плохом состоянии.

##### Полученный опыт

Участие в проектах развития дорожной инфраструктуры, включая мосты, позволяет Компании повышать транспортную доступность объектов «Полюса» и делать населенные пункты доступнее для местных жителей.



#### Практический пример

##### Выставка «Золото рядом»

«Полюс» совместно с Политехническим музеем открыл бесплатную выставку «Золото рядом» в Иркутском областном краеведческом музее. Экспозиция рассказывает о процессах происхождения золота, о традиционных и современных способах добычи, а также о роли металла в истории человечества. С экспонатами можно взаимодействовать, например, нажать кнопку и привести в действие макет оборудования золотоизвлекательной фабрики. Гости выставки могли попробовать себя в роли золотодобытчиков и поддержать в руке макет золотого слитка. Аналогичная выставка проходила в Красноярске в 2022 году, ее посетили 9 тыс. человек. В отчетном году число посетителей достигло 11 тыс.

##### Полученный опыт

Цели выставки – объяснить широкой аудитории, что такое современная золотодобыча, и рассказать школьникам и молодым людям о востребованных специальностях в этой отрасли.



#### Практический пример

##### Развитие материально-технической базы Центральной районной больницы

Компания оказала финансовую помощь на приобретение здания для проведения Центральной районной больницы города Бодайбо. Средства направлены на приобретение оборудования для проведения медицинских осмотров, диагностического и реанимационного оборудования. Кроме того, отремонтированы медкабинеты и отделения для приема туберкулезных больных и лучевой диагностики, приобретен автомобиль скорой помощи. Также «Полюс» профинансировал капитальный ремонт участка тепловых сетей и водопровода Центральной районной больницы. Теперь не будет риска размораживания отопительной системы в зимний сезон.

##### Полученный опыт

Качественная медицинская помощь – залог роста продолжительности жизни и улучшения самочувствия местных жителей. Центральная районная больница – объект стратегической важности для всего района, и поэтому финансовая поддержка «Полюса» особо необходима этому объекту.



# 145,28

млн руб.  
(\$1,7 млн) объем  
социальных инвестиций

# 104

проектов реализовано  
в сфере благотворительности  
и спонсорства

#### Практический пример

##### Обустройство спортивных объектов и площадок города Бодайбо

В отчетном году «Полюс» реализовал проекты по благоустройству. К примеру, построен физкультурно-оздоровительный комплекс и приобретены тренажеры для него, проведена реконструкция уличных трибун и беговой дорожки стадиона «Труд» и стадиона школы №1. Всего на реализацию этих проектов потрачено 9 972 тыс. руб.

##### Полученный опыт

Целью мероприятий было создать для горожан пространство для спорта и повысить уровень спортивной культуры.



#### Практический пример

##### Оформление аудитории для Института недропользования

В рамках взаимодействия с Иркутским национальным исследовательским техническим университетом (ИРНИТУ) «Полюс» профинансировал расходы на оформление учебной аудитории, расположенной в корпусе Института недропользования. Теперь студенты могут слушать лекции в красивой и современной аудитории.

##### Полученный опыт

Модернизация университетской инфраструктуры поможет повысить престиж учебного заведения среди будущих студентов. Новая брендированная аудитория Компании формирует позитивное представление о «Полюсе» среди молодых специалистов.



Подробнее с проектом по сохранению и увеличению численности естественных популяций диких копытных животных в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» можно ознакомиться в главе «Охрана окружающей среды» в разделе «Сохранение биоразнообразия»



## РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)

- В Якутии у «Полюса» располагается месторождение Куранах
- Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2023 году: спорт и здоровье, культура

### Избранные проекты

#### Практический пример

##### Строительство спортивной многофункциональной площадки в поселке Нижний Куранах

Многофункциональная спортивная площадка состоит из четырех зон для игровых и общеукрепляющих видов спорта с тренажерами и оборудованием. Общая стоимость: 22 млн руб. Открытие площадки состоялось в июле 2023 года. Она стала местом притяжения для детей и взрослых со всего поселка.

#### Полученный опыт

Реализованный совместно с администрацией населенного пункта проект популяризирует спорт и здоровый образ жизни среди местных жителей и гостей поселка.



#### Практический пример

##### Софинансирование социального проекта – строительства крытого хоккейного корта холодного исполнения в поселке Нижний Куранах

Долгое время у жителей поселка не было обустроенной площадки для игры в хоккей и занятий другими зимними видами спорта. «Полюс Алдан» совместно с местными властями организовал строительство крытого хоккейного корта. В отчетном году возведен сам хоккейный корт, а в 2024 году продолжатся работы по его освещению, остеклению и благоустройству. Открытие запланировано на первый квартал 2024 года.

#### Полученный опыт

Строительство хоккейного корта поможет популяризовать хоккей, а также увеличить число граждан, регулярно занимающихся спортом и физкультурой.



#### Практический пример

##### Софинансирование проекта по благоустройству территории, прилегающей к кольцевой дороге поселка Нижний Куранах

Проведены работы по благоустройству территории, прилегающей к кольцевой дороге. На въезде в населенный пункт установлен экскаватор TEREX, ранее работавший на месторождениях «Полюса». Торжественное открытие обновленной территории состоялось в августе 2023 года.

#### Полученный опыт

Благоустройство территории создает позитивное впечатление о поселке, а установка экскаватора, символа градообразующей отрасли, делает облик населенного пункта уникальным.



# 48,67

млн руб.

(\$0,57 млн) ОБЪЕМ  
СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

# 45

ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО  
В СФЕРЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ  
И СПОНСОРСТВА

Подробнее с исследовательскими работами по оценке современного состояния дикуши в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» можно ознакомиться в главе «Охрана окружающей среды» в разделе «Сохранение биоразнообразия»





## МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- В Магаданской области «Полюс» владеет месторождением Наталка
- Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2023 году: развитие территорий, образование

# 1 421,18

МЛН РУБ.  
(\$16,67 МЛН) ОБЪЕМ  
СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

# 15

ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО  
В СФЕРЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ  
И СПОНСОРСТВА

### Избранные проекты

#### Практический пример

### Капитальный ремонт школы в поселке Усть-Омчуг

В рамках благоустройства Тенькинского муниципального округа «Полюс» поддержал масштабный проект по капитальному ремонту школы в Усть-Омчуге. За счет Компании прошло полное обновление внутренних помещений: заменены окна, сантехника и электрика, проведена внутренняя отделка учебных классов, коридора, холла. Помимо этого, на средства Компании отремонтированы и оснащены химико-биологические лаборатории. В здании разместится центр дополнительного образования и пункт сдачи экзаменов. В отчетном году на ремонт школы было выделено 50 млн руб.

#### Полученный опыт

Учебно-лабораторный комплекс позволит школьникам изучать химию и биологию, используя самое современное оборудование. Новые отремонтированные классы смогут повысить мотивацию к учебе.



#### Практический пример

### Общественный центр «Премьер» на территории парка «Маяк»

Компания продолжила поддерживать строительство культурно-общественного центра «Премьер» на территории магаданского парка «Маяк». Многофункциональность центра повысит качество культурной и общественной жизни области, в том числе выведет на более высокий уровень организацию концертов, фестивалей, выставок, форумов, конференций благодаря оснащению зала современным оборудованием. В отчетном году на проект было выделено 1,1 млрд руб.

#### Полученный опыт

Строительство центра поможет продвижению туристических, экспортных и инвестиционных возможностей Магаданской области и Дальнего Востока России, а также создаст новую региональную достопримечательность и модное общественное пространство для местных жителей.



#### Практический пример

### III фестиваль современного искусства «Территория. Магадан»

В рамках фестиваля «Территория. Магадан» прошло 42 мероприятия основной и образовательной программ, в том числе лучшие постановки московских театров, иммерсивная прогулка по городу-порту Магадану, читки современных пьес, а также фотовыставка Московского музея современного искусства (ММОМА) «Возможности всесторонней коммуникации» о роли информации в социуме и многое другое.

Главным событием фестиваля стали спектакли победителей VIII конкурса «Полюс. Золотой сезон». В 2023 году в театральном конкурсе «Полюса» приняли участие государственные и частные коллективы из Иркутской и Магаданской областей, Красноярского края, Якутии и Хабаровского края. Всего на конкурс пришло 37 заявок, из которых экспертный совет выбрал семь спектаклей-победителей. Нововведением стала программа повышения квалификации для молодых специалистов театральной сферы в возрасте от 18 до 35 лет, которые заинтересованы в создании собственных творческих проектов. Они смогли принять участие в профессиональной программе фестиваля «Территория. Магадан». Подробнее о конкурсе – на сайте: [Полюс. Золотой сезон](#).

#### Полученный опыт

Фестиваль современного искусства «Территория. Магадан» призван содействовать развитию культурной жизни Восточной Сибири и Дальнего Востока. Он был приурочен к 70-летию Магаданской области и стал подарком для жителей и гостей региона. «Территорию. Магадан» посетили более 4 тыс. зрителей. Мероприятие совместно реализуют компания «Полюс», Фонд развития культуры и современного искусства «Территория» и Московский музей современного искусства.



#### Практический пример

### Всероссийский золотой фестиваль «Старательский фарт»

«Полюс» принял участие в подготовке и проведении VI Всероссийского золотого фестиваля по промывке золота «Старательский фарт», организованного Правительством Магаданской области. В конкурсе по промывке золота победил колымчанин, который продемонстрировал самый высокий в истории фестиваля результат – ему удалось намывать 6,49 г золота. За это он получил приз в размере 1 млн руб.

#### Полученный опыт

Основные цели фестиваля – повысить интерес к золотодобывающей отрасли и рост туристической привлекательности региона не только среди жителей России, но и среди гостей из иностранных государств.



Подробнее с экспедицией в национальный парк «Черский» им. А. В. Андреева в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»» можно ознакомиться в главе «Охрана окружающей среды» в разделе «Сохранение биоразнообразия»



## ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ

- В Хабаровском крае располагается геологоразведочный проект Чульбаткан
- Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2023 году: развитие территорий, экология

### Избранные проекты

#### Практический пример

##### Организация праздника Икэнипкэ

В 2023 году «Полюс» профинансировал праздник Икэнипкэ в селе Удинск муниципального района им. Полины Осипенко. Это важное мероприятие для эвенков и нигедальцев, коренных народов, проживающих на территории присутствия Компании. В обрядовой культуре оно связано с пробуждением природы и наступлением нового года. На празднике с традиционными эвенкийскими танцами выступил местный танцевальный коллектив.

##### Полученный опыт

«Полюс» уважает историческое наследие коренных малочисленных народов Севера и спонсирует инициативы, направленные на сохранение и популяризацию местных обычаев и традиций. Результатом проведения праздника Икэнипкэ должен стать рост интереса к эвенкийской культуре, ее обычаям и традициям.



#### Практический пример

##### Ремонт клуба в селе Удинск

В 2023 году Компания выделила деньги на ремонт клуба в селе Удинск муниципального района им. Полины Осипенко. В 2023 году была демонтирована старая и обустроена новая отмостка, деревянные окна заменены на пластиковые, промьта система отопления, заменена кровля, утеплены цоколь и стены, а также смонтирован наборный металлический сайдинг. В 2024–2025 годах планируется отремонтировать внутренние помещения и приобрести дополнительное оборудование для проведения мероприятий.

##### Полученный опыт

Поселковый клуб – главный культурный центр и место притяжения для многих жителей Удинска. После ремонта клуба и закупки необходимого оборудования расширится спектр мероприятий, который можно в нем провести.



Подробнее с восстановлением популяции копытных и амурского тигра в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»» можно ознакомиться в главе «Охрана окружающей среды» в разделе «Сохранение биоразнообразия».



**17,72** МЛН РУБ.

(\$0,21 МЛН) ОБЪЕМ  
СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

**10**

ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО  
В СФЕРЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ  
И СПОНСОРСТВА

## Коренные малочисленные народы

GRI 411-1

МЭР 40

«Полюс» считает коренных жителей одной из ключевых заинтересованных сторон и нацелен на открытый и продуктивный диалог с их представителями. Уважение прав, культурных особенностей и обычаев местных сообществ декларируется в принципах Политики «Полюса» по правам человека.

Выстраивать коммуникацию с коренным малочисленным населением и минимизировать негативное воздействие Компании на его жизнь и культуру помогает ряд внутренних документов, среди которых стандарты «Взаимодействие с коренными малочисленными народами» и «Деятельность по переселению», «Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами», а также «Политика в области защиты прав человека». Кроме того, в своей деятельности Компания опирается на российское законодательство и международные стандарты, принятые в этой области. В 2023 году внутренние документы, регулирующие взаимодействие с коренными малочисленными народами, существенно не обновлялись, текущие редакции актуальны.

Оставить жалобу или обращение представители КМН могут, обратившись на горячую линию «Полюса». За отчетный период случаев нарушения прав коренного малочисленного населения не зафиксировано. Обращений и жалоб в адрес Компании и контрольно-надзорных органов на нарушение прав от них не поступало.

Подробную информацию по правам человека и о работе горячей линии см. в разделе «Соблюдение прав человека» и «Прием обращений по горячей линии»



В рамках системной работы по вопросам КМН «Полюс» готовит обучающие материалы по межкультурному взаимодействию и уважению прав коренных народов для своих сотрудников и подрядчиков. Компания оставляет за собой возможность добавлять соответствующие пункты с требованиями в коммуникационную политику, трудовые договоры и применять санкции к тем, кто не соблюдает утвержденные требования.

Для реализации проектов по сохранению культуры и традиций народов Хабаровского края «Полюс» продолжил свое сотрудничество с Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера Хабаровского края муниципального района им. Полины Осипенко.

Чтобы поддержать культурные традиции территорий присутствия в 2023 году, Компания помогла местным сообществам организовать несколько важных национальных праздников. Не первый раз «Полюс» принимает участие в празднике Ысыах (якутский Новый год). Это весенне-летнее торжество, посвященное началу нового жизненного цикла и обновлению природы. В 2023 году представители «Полюса» также побывали на Дне оленевода и вручили оленеводам Якутии денежные сертификаты на развитие животноводства. На льду озера Суоллах в честь праздника состоялись гонки на оленях, прыжки через нарты и концерт с традиционными эвенскими песнями.

«Полюс» на постоянной основе поддерживает проекты коренных малочисленных народов Севера, проживающих не территории Беллетского эвенкийского национального наслега, направленных на организацию культурных и спортивных мероприятий, а также поддержку родовых общин.

Кроме того, Компания оказала поддержку спортивному бурятскому празднику Сурхарбан, прошедшему в Баяндаевском районе Иркутской области. Участники соревновались в традиционных спортивных дисциплинах, одна из которых – стрельба из лука в кожаную мишень. Спортивные состязания сопровождались выступлениями фольклорных коллективов и исполнением общего кругового танца Ёхора – символа дружбы и согласия.

Также при поддержке Компании прошел национальный эвенский праздник Икэнипкэ в с. Удинск Хабаровского края. Праздник проходит в честь наступления нового года и пробуждения природы.

«Полюс» считает, что добрососедские отношения с местными сообществами – это залог успешной работы предприятий Компании на территориях присутствия. «Полюс» продолжит свое участие в проектах по развитию регионов, популяризации культурных особенностей территорий и улучшать качество жизни местного населения.

### ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Сохранить средневзвешенный показатель социальных инвестиций. Увеличить общую сумму призового фонда для грантовых конкурсов «Полюс Фонд»
- Расширить грантовый конкурс «Полюс Фонд» в Якутии и включить Хабаровский край в периметр работы благотворительного фонда
- Развивать экологический и культурный вектор в деятельности благотворительного фонда и проработать возможность запуска флагманского экологического проекта «Полюс Фонд» в регионах присутствия
- Расширить сотрудничество с федеральными партнерами для реализации совместных социальных инициатив
- Провести марафон лекций «Нансен» в Магадане
- Провести девятый конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и фестиваль современного искусства «Территория. Красноярск»
- Завершить финансирование строительства культурно-общественного центра в парке «Маяк» в Магадане



# Управление устойчивым развитием

На протяжении многих лет Компания неизменно применяет системный подход к управлению вопросами устойчивого развития, что позволяет ей улучшать экологические, социальные и экономические показатели своей деятельности.

Подходы в области менеджмента	88
Управление рисками в области устойчивого развития	91
Приверженность принципам Глобального договора ООН	94
Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН	95
Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации	97
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	99
Участие во внешних инициативах	101

# Управление устойчивым развитием

## Подходы в области менеджмента

GRI 3-3

«Полюс» стремится предотвращать или смягчать негативные воздействия своей деятельности и усиливать положительное влияние на окружающую среду, общество и экономику при постоянном повышении эффективности производственной деятельности. На достижение этих целей направлены функционирование системы корпоративного управления и мероприятия по управлению рисками.

Для наиболее эффективного и непрерывного управления аспектами устойчивого развития «Полюс» использует системный подход, интегрированный в бизнес-модель. Компания выстроила систему управления устойчивым развитием, ориентируясь на Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (International Finance Corporation, IFC) и лучшие мировые практики. Именно благодаря результативной системе управления устойчивым развитием «Полюс» в течение многих лет улучшает свои показатели и совершенствует практики в области охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности, социальной ответственности.

## СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

МЭР 35

«Полюс» убежден, что достижение высоких и долгосрочных экономических результатов невозможно без одновременного соответствия принципам устойчивого развития. По этой причине Компания включила цели по устойчивому развитию в свою стратегию и реализует мероприятия по их достижению.

Подробнее со Стратегией «Полюса» в области устойчивого развития можно ознакомиться в специализированном разделе на сайте Компании

### КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ «ПОЛЮСА» НА ВСЕХ ЭТАПАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ:



соблюдение требований национального законодательства и международных стандартов



учет экологических и социальных факторов



анализ потребностей заинтересованных сторон



внедрение лучших практик в свою операционную деятельность



«Полюс» уделяет внимание расширению практик устойчивого развития по всем направлениям своей деятельности. Вот ключевые направления развития Компании в 2023 году:

- повышение безопасности хвостохранилищ: запуск автоматизированной системы мониторинга гидротехнических сооружений на Олимпиаде

Подробнее см. в разделе «Охрана окружающей среды»



- реализация Климатической стратегии: потребление электроэнергии из возобновляемых источников, проект по газификации Куранаха и начало климатического проекта в Красноярской бизнес-единице

Подробнее см. в разделе «Потребление энергии и изменение климата»



- охрана труда и промышленная безопасность: автоматизация учета происшествий и пересмотр Стандарта по управлению рисками, а также утверждение обновленного стандарта «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС»

Подробнее см. в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность»



- поддержка местных сообществ: создание благотворительного фонда «Полюс Фонд» и обновление направлений финансирования благотворительных проектов

Подробнее см. в разделе «Поддержка местных сообществ»



GRI 2-19

В 2023 году для сотрудников и топ-менеджмента «Полюса» продолжала действовать система ключевых показателей эффективности (КПЭ). Агрегированные КПЭ по Компании касались производственных и финансовых результатов, в том числе результатов деятельности в области охраны труда. Кроме корпоративных КПЭ для работников разных категорий применялись функциональные КПЭ и индивидуальные оценки.

## РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

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

«Полюс» стремится к качественному управлению экологическими, социальными и экономическими аспектами своей деятельности, поэтому ответственность за деятельность распределена между холдинговой компанией, управляющей компанией и бизнес-единицами. Таким образом, все бизнес-единицы и подразделения Компании вовлечены в принятие решений по управлению устойчивым развитием «Полюса».

### Уровень холдинговой компании

Ключевая роль Совета директоров в управлении устойчивым развитием заключается в определении общей повестки и вектора развития Компании, стратегических целей и приоритетов. Вопросы устойчивого развития регулярно обсуждаются на заседаниях Совета директоров. В 2023 году в повестку включались такие темы, как отчетность в области устойчивого развития и безопасное управление хвостохранилищами. Комитеты обеспечивают поддержку Совета директоров при рассмотрении вопросов в рамках своего профиля.

### Уровень управляющей компании

Генеральный директор контролирует уровень развития системы устойчивого развития «Полюса», а также обеспечивает распределение обязанностей по управлению экологическими, социальными и экономическими аспектами между функциональными подразделениями. При необходимости решить конкретные задачи «Полюс» формирует рабочие группы на уровне управляющей компании с участием руководства бизнес-единиц.

В конце 2023 года вопросы управления устойчивым развитием перешли из операционного блока «Полюса» в блок по развитию и специальным проектам.

### Операционный уровень

В каждой бизнес-единице и всех профессиональных сервисах «Полюса» осуществляется управление вопросами охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС). Директора по ОТ, ПБ и ООС ответственны за то, чтобы представлять генеральным директорам бизнес-единиц и вице-президенту по ОТ, ПБ и Э на уровне управляющей компании результаты работы своих подразделений в области устойчивого развития.

За вопросы энергопотребления и энергоэффективности на предприятиях Компании отвечают менеджеры по энергоэффективности.

В бизнес-единицах «Полюса» определены ответственные за взаимодействие с государственными органами и местными сообществами, а также за реализацию благотворительных и спонсорских проектов.

За взаимодействие с персоналом в бизнес-единицах Компании отвечают дирекции по персоналу и административно-хозяйственному обеспечению, которые подчинены вице-президенту по персоналу и организационному развитию.

Управление аспектами устойчивого развития

Уровень холдинговой компании

**СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ**

- определяет стратегические приоритеты в области устойчивого развития
- утверждает верхнеуровневые документы и нефинансовую отчетность
- рассматривает вопросы управления ESG-асpekтами по необходимости и ежегодно анализирует нефинансовые результаты деятельности

**КОМИТЕТ ПО КАДРАМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ**

- обеспечивает в Совете директоров необходимый баланс знаний, умений, навыков, независимости и многообразия

**КОМИТЕТ ПО АУДИТУ**

- оценивает эффективность управления рисками в области устойчивого развития

Уровень управляющей компании

**ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР**

- управляет текущей операционной деятельностью «Полюса»
- реализует стратегию и политику Компании, в том числе в области устойчивого развития
- распределяет обязанности по управлению устойчивым развитием

**СТАРШИЙ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Директор по связям с общественностью

Вице-президент по работе с государственными органами

Вице-президент по персоналу и организационному развитию

Вице-президент по цифровизации и информационным технологиям

Вице-президент по безопасности

Вице-президент по экономике, финансам и стратегии

Вице-президент по развитию и специальным проектам

Вице-президент по коммерции и логистике

Вице-президент по ОТ, ПБ и Э

**РАБОЧИЕ ГРУППЫ ИЗ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Операционный уровень

**ГЕНЕРАЛЬНЫЕ/УПРАВЛЯЮЩИЕ ДИРЕКТОРА БИЗНЕС-ЕДИНИЦ**



**Распределение ответственности по управлению существенными темами**

**ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ:**

- воздействие на водные ресурсы
- выбросы загрязняющих веществ
- ответственное управление хвостохранилищами
- обращение с отходами
- биоразнообразие

За мониторинг и координацию вопросов управления ООС отвечает старший вице-президент «Полюса» по операционной деятельности. Под его руководством функционирует созданный в 2022 году Комитет по промышленной безопасности и охране окружающей среды. В задачи комитета входят обеспечение эффективного управления вопросами охраны окружающей среды, формирование рекомендаций для руководителей направлений и планов митигации рисков. Основная ответственность за управление вопросами охраны окружающей среды возложена на вице-президента по ОТ, ПБ и Э.

Между тем каждая бизнес-единица «Полюса» самостоятельно управляет экологическими аспектами в рамках своей деятельности. Руководители служб по ОТ, ПБ и ООС бизнес-единиц представляют результаты природоохранной работы на рассмотрение генеральным директорам бизнес-единиц и вице-президенту по ОТ, ПБ и Э управляющей компании.

**УГЛЕРОДНЫЙ И ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Ответственность за контроль над управлением климатическими рисками, выбросами парниковых газов и энергопотреблением лежит на старшем вице-президенте по операционной деятельности. В 2023 году в «Полюсе» была создана профильная рабочая группа по адаптации УК и УО к требованиям, установленным углеродным законодательством.

**ЗАНЯТОСТЬ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ**

За вернееуровневое управление персоналом отвечает вице-президент по персоналу и организационному развитию. Блок под его руководством централизованно управляет вопросами численного состава персонала и назначения и выплаты вознаграждения, подбора и развития персонала, административно-хозяйственного обеспечения и выполняет ряд других функций. С 2023 года в HR-блок также перешли функции по охране здоровья сотрудников и обеспечению их СИЗ. Некоторые функции HR-блока централизованно выполняет Многофункциональный центр (МФЦ), который среди прочего автоматизирует процессы управления персоналом и предоставляет различные сервисы для сотрудников.

**ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ**

Направление охраны труда и промышленной безопасности курирует старший вице-президент по операционной деятельности. Руководителем блока по ОТ и ПБ является вице-президент по ОТ, ПБ и Э. Блок осуществляет функции по управлению охраной труда, промышленной безопасностью, в том числе при взаимодействии с подрядными организациями.

**МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА**

Ответственность за взаимодействие с местными сообществами и поддержку их развития в «Полюсе» распределена между вице-президентом по работе с государственными органами, директором по связям с общественностью и вице-президентом по развитию и специальным проектам. Основную часть благотворительных и спонсорских проектов «Полюса», в том числе работу благотворительной организации «Полюс Фонд», курирует вице-президент по работе с государственными органами, а реализацией различных проектов в регионах присутствия «Полюса» руководит директор по связям с общественностью. Он также отвечает за коммуникацию с местными сообществами и другими заинтересованными сторонами. Часть проектов в этом направлении инициирует и ведет управление по устойчивому развитию.

**НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ**

Налоговую политику Компании курирует вице-президент по экономике, финансам и стратегии. Блок по экономике, финансам и стратегии также отвечает за достижение «Полюсом» высоких экономических показателей.

**БИЗНЕС-ЭТИКА И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ**

За контроль реализации мероприятий в области противодействия коррупции отвечает вице-президент по безопасности. Коррупционные риски анализирует департамент по противодействию коррупции, который также обеспечивает внутреннюю коммуникацию в Компании по вопросам борьбы с коррупцией.

**ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

Ответственность за соблюдение прав человека несет вице-президент по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Деятельность по автоматизации и цифровизации бизнес-процессов контролирует вице-президент по трансформации бизнеса и информатизации.

Организационную и функциональную ответственность за информационную безопасность «Полюса» несет блок вице-президента по безопасности. Для контроля эффективности процесса управления информационной безопасностью в «Полюсе» создана Комиссия по вопросам информационной безопасности.

**ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК**

Управление цепочкой поставок «Полюса» осуществляет блок вице-президента по коммерции и логистике. В его функции также входит руководство закупочной деятельностью, методологическая поддержка бизнес-единиц.



## Управление рисками в области устойчивого развития

### ВНУТРЕННИЕ ДОКУМЕНТЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

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

«Полюс» в течение многих лет поддерживает и развивает систему внутренних нормативных документов, которые регулируют деятельность Компании в области устойчивого развития. По опыту «Полюса», системный подход наиболее эффективен для распределения ответственности и достижения установленных целей.

Основной документ «Полюса», в котором закреплены принципы и подход Компании к управлению ESG-асpekтами, – это Стандарт по системе устойчивого развития. Он был разработан в 2016 году и продолжает сохранять свою актуальность. Для адресного управления воздействиями «Полюс» разрабатывает и обновляет тематические политики, стратегии и стандарты. Например, в 2023 году Компания актуализировала Политику по взаимодействию с заинтересованными сторонами, разработала и обновила ряд стандартов по охране труда и промышленной безопасности и т. д.

«Полюс» считает необходимым повышать прозрачность и открытость своей деятельности по управлению ESG-асpekтами для заинтересованных сторон. Именно поэтому Компания ежегодно выпускает отчеты об устойчивом развитии, в которых раскрывает ключевые нефинансовые результаты деятельности.

Более того, «Полюс» публикует различные тематические отчеты по самым значимым для заинтересованных сторон темам. Так, в 2023 году Компания опубликовала отчет «Права человека: подход и практики», в котором подробно описала как принципы соблюдения прав человека бизнесом, так и деятельность «Полюса» в этом направлении.

В отчетном году вышел еще один добровольный отчет – «Устойчивое развитие в регионах «Полюса». Компания выпустила его на основе данных Отчета об устойчивом развитии за 2022 год в региональном разрезе, изменив подачу информации так, чтобы сделать отчет удобным для сотрудников бизнес-единиц «Полюса» и местных сообществ. Компания надеется, что такой подход позволит как можно большему количеству заинтересованных сторон узнать о деятельности «Полюса» в области устойчивого развития в его регионах присутствия.

Более подробную информацию о нормативных документах Компании в сфере устойчивого развития, тематические отчеты и ESG данные можно найти на корпоративном сайте «Полюса»



GRI 2-13, 2-25

Для обеспечения высоких экономических результатов и выполнения целей Компании в области устойчивого развития «Полюс» считает необходимым учитывать риски при принятии управленческих решений. Поэтому Компания поддерживает работу корпоративной системы управления рисками и внутреннего контроля (СУРиБК). В рамках системы «Полюс» определяет, оценивает и анализирует риски в области устойчивого развития, разрабатывает мероприятия по управлению ими. Основным документом, который регламентирует эту систему, является Политика по управлению рисками и внутреннему контролю.

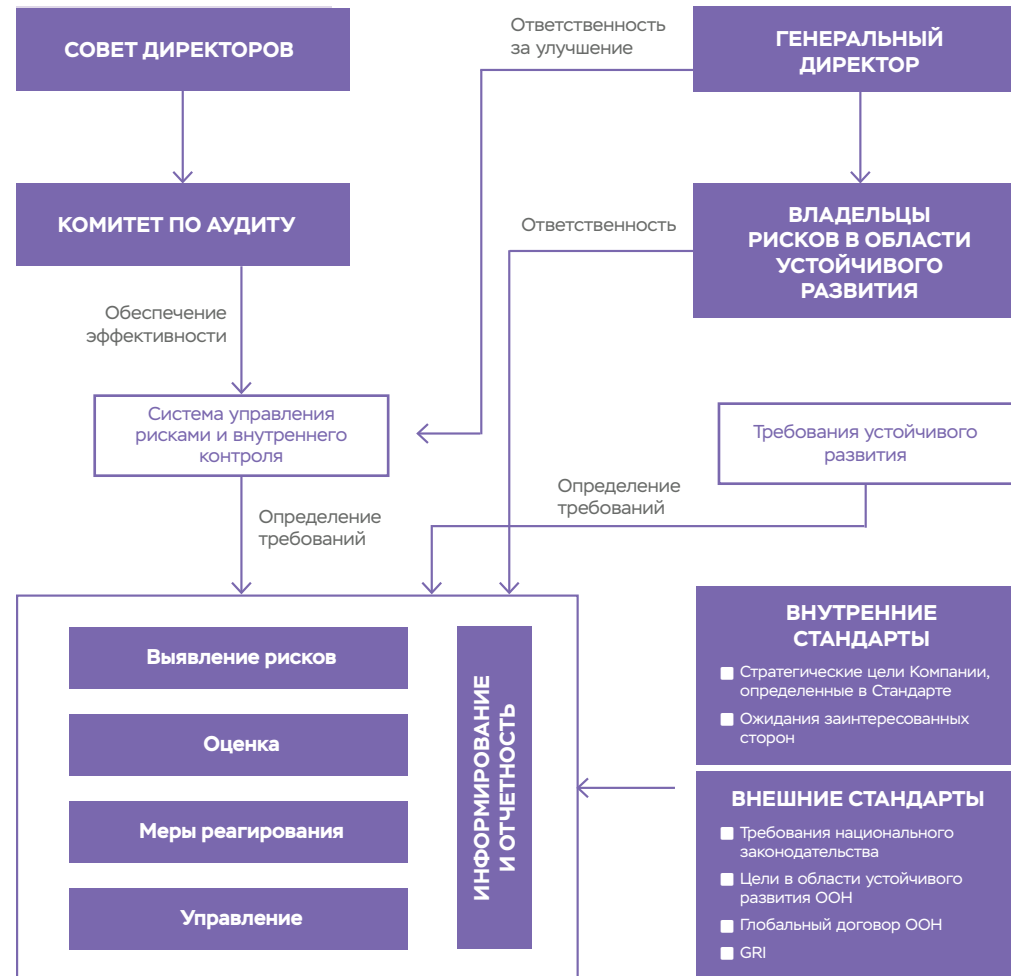
Менеджмент «Полюса» несет ответственность за совершенствование СУРиБК и эффективное управление рисками в пределах своей компетенции. Все сотрудники Компании в рамках своих должностных обязанностей отвечают за выполнение мероприятий по управлению рисками, включая исполнение контрольных процедур.

Управление рисками в «Полюсе» основывается, помимо внутренних документов, на учете потребностей заинтересованных сторон и анализе возможного воздействия операционной деятельности Компании на сотрудников и местные сообщества. В рамках управления рисками при начале новых проектов «Полюс» анализирует:

- возможные конфликты, которые могут возникнуть на различных стадиях проекта
- риски и возможности, которые могут появиться в процессе проекта

Функциональные подразделения определяют и оценивают риски, соответствующие их деятельности, которые затем консолидируются на уровне Управляющей компании. Компания распределяет риски на стратегические, операционные, финансовые, правовые, страновые и региональные, риски в области устойчивого развития – HSE и ESG. Все идентифицированные категории рисков влияют на достижение «Полюсом» стратегических целей устойчивого развития.

«Полюс» регулярно отслеживает изменения во влиянии выявленных рисков на деятельность Компании и проводит мероприятия по их митигации. В 2023 году «Полюс» не идентифицировал новые риски в области устойчивого развития.



Основные риски в области устойчивого развития





	Наименование риска	Влияние риска на финансовые показатели	Мероприятия по управлению риском в 2023 году	Возможности, связанные с риском	Раздел Отчета
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	Негативное воздействие на окружающую среду	<ul style="list-style-type: none"> <li>Плата за сверхлимитное воздействие или штрафы в случае нарушения природоохранного законодательства</li> <li>Ущерб предприятиям в результате значительных экологических происшествий</li> <li>Репутационный ущерб, который может отразиться на доверии со стороны заинтересованных сторон, имидже «Полюса» как экологически и социально ответственной компании</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Запущена санитарно-промышленная лаборатория на Наталке</li> <li>В полном объеме выполнены программы производственного экологического контроля и экологического мониторинга</li> <li>Оптимизируются технологические процессы с целью минимизации возможного негативного воздействия на окружающую среду</li> <li>Отслеживаются изменения природоохранного законодательства и представление интересов Компании при разработке и принятии новых нормативно-правовых актов</li> <li>Введена в эксплуатацию автоматизированная система мониторинга хвостохранилищ на Олимпиаде</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение операционных расходов и улучшение экологических результатов деятельности в результате модернизации с использованием экологически эффективных технологий</li> <li>Позиционирование «Полюса» как экологически ответственной компании, которая уделяет особое внимание интересам своих заинтересованных сторон</li> <li>Доступ к новым рынкам и возможностям для бизнеса (в результате приоритизации экологически ответственных организаций клиентами, банками и т. д.)</li> </ul>	Охрана окружающей среды, <a href="#">стр. 10</a>
	Климатический риск	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ограничение доступа к возможным источникам финансирования, условиям получения финансирования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Начата реализация первого климатического проекта Компании в Красноярской бизнес-единице</li> <li>Запущен проект «Зеленый IT», предполагающий замещение дизельной генерации водородными топливными элементами для снабжения IT-инфраструктуры на месторождениях золота</li> <li>100% потребления электроэнергии «Полюса» обеспечивается из возобновляемых источников</li> <li>Предоставлена обязательная отчетность о выбросах парниковых газов по бизнес-единицам, где они превышают 150 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв.: Красноярская бизнес-единица, Куранах и Наталка</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Расширение возможностей эффективного привлечения капитала</li> <li>Получение прибыли от продажи углеродных единиц</li> <li>Получение доступа к дополнительному финансированию за счет использования инструментов «зеленого» финансирования</li> <li>Повышение инвестиционной привлекательности благодаря раскрытию информации</li> </ul>	Потребление энергии и изменение климата, <a href="#">стр. 27</a>
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	Риск заболеваний, несчастных случаев и аварий на производстве	<ul style="list-style-type: none"> <li>Рост операционных затрат</li> <li>Невыполнение производственной программы</li> <li>Снижение производительности труда</li> <li>Рост затрат на восстановление</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработаны планы по снижению заболеваемости в бизнес-единицах, включая группу часто и длительно болеющих</li> <li>Внедрена система отчетности на основании получаемых данных с оборудования «Антисон» и «Автограф» для принятия управленческих и организационных решений, снижения аварийности и повышения безопасности перевозок</li> <li>Создан и внедрен централизованный модульный вводный инструктаж для новых работников</li> <li>Созданы информационные ролики по процессу расследования происшествий.</li> <li>Актуализирован курс «Минимальный блок», который содержит всю информацию о корпоративных требованиях к безопасности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Сокращение технологических простоев, связанных с отсутствием персонала, сокращение затрат</li> </ul>	Охрана труда и промышленная безопасность, <a href="#">стр. 61</a>
	Риски нарушения прав человека в процессе производственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>Репутационный ущерб, который может отразиться на доверии со стороны заинтересованных сторон, имидже «Полюса»</li> <li>Снижение производительности труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведено обучение сотрудников по правам человека. Обучающий курс определен как обязательный для новых и действующих сотрудников «Полюса»</li> <li>Опубликован добровольный отчет «Права человека: подходы и практики»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Улучшение имиджа Компании как работодателя</li> </ul>	Этика, противодействие коррупции и права человека, <a href="#">стр. 103</a>
	Усиление конкуренции за квалифицированный персонал, включая технических специалистов	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение производительности труда</li> <li>Увеличение издержек и себестоимости продукции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработана программа ротаций и стажировок для подготовки управленческих кадров</li> <li>Внедрены комплексные программы повышения экспертизы и модульные программы для развития среднего производственного менеджмента</li> <li>Создано внутреннее агентство подбора и распределения персонала «Полюс Резерв»</li> <li>Запущен пилотный проект по внедрению системы сдельной оплаты труда на рудных бизнес-единицах на процессах открытых горных работ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Улучшение имиджа Компании как работодателя</li> <li>Сокращение издержек и рост производительности труда</li> <li>Оптимизация и автоматизация процессов</li> </ul>	Наши сотрудники, <a href="#">стр. 37</a>
	Неэффективное взаимодействие с государственными органами	<ul style="list-style-type: none"> <li>Штрафы и иная ответственность за счет несвоевременного реагирования на изменения законодательства и требований надзорных органов</li> <li>Отклонения в реализации проектов и производственной программы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ежемесячно проводился мониторинг изменения законодательства и законодательных инициатив</li> <li>Осуществлялось регулярное взаимодействие с органами государственной власти, в частности в области социально-экономического развития регионов присутствия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Возможности получения средств из существующих госпрограмм, а также получения налоговых льгот и государственных субсидий на создание и (или) развитие инфраструктуры</li> </ul>	Поддержка местных сообществ, <a href="#">стр. 72</a> Экономическая результативность, <a href="#">стр. 111</a>

Изменение уровня значимости риска по сравнению с 2022 годом:

- снижение значимости
- сохранение прежнего уровня значимости
- рост значимости



Основные риски в области устойчивого развития (продолжение)

Наименование риска	Влияние риска на финансовые показатели	Мероприятия по управлению риском в 2023 году	Возможности, связанные с риском	Раздел Отчета
<p>Недостижение целей по обеспечению материально-техническими ресурсами, работами и услугами</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отклонения в реализации проектов</li> <li>Невыполнение производственной программы</li> <li>Недополучение денежных средств от реализации готовой продукции</li> <li>Сужение доступа к финансированию и рост стоимости капитала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проводился активный поиск альтернативных производителей оборудования и материалов, реализовывалась программа поддержки местных поставщиков</li> <li>Проработаны новые логистические цепочки</li> <li>Реализуются мероприятия по оптимизации длительности внутренних закупочных процедур</li> <li>Использовался сервис «Маркетплейс» при закупке хвостовой номенклатуры МТР</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Дебиюрократизация закупочного процесса</li> <li>Рост управляемости логистических потоков</li> <li>Сокращение затрат на закупку ресурсов в результате переориентации на новых поставщиков и использования ранее сформированных запасов</li> </ul>	<p>Ответственная цепочка поставок, <a href="#">стр. 118</a></p> <p>Цифровизация как поддержка операционной эффективности, <a href="#">стр. 114</a></p>
<p>Несоблюдение требований законодательства и внутренних процедур в области противодействия коррупции</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Привлечение к ответственности «Полюса» и его сотрудников</li> <li>Запрет на отдельные виды взаимодействий с государством и коммерческими организациями при реализации некоторых видов коррупционного риска</li> <li>Крупные материальные потери (штрафы) при экстерриториальном уголовном преследовании</li> <li>Снижение капитализации и стоимости акций</li> <li>Крупные непроизводственные потери при реализации системного риска корпоративного мошенничества</li> <li>Опосредованное воздействие на операционную деятельность вследствие снижения качества поставляемых МТР</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Операционные задачи по противодействию коррупции исполнены в полном объеме</li> <li>Проведена ежегодная оценка антикоррупционных рисков</li> <li>Обеспечивалось функционирование механизмов управления конфликтом интересов, включая регулярное декларирование</li> <li>Поддерживались контрольные процедуры, направленные на противодействие коррупции и корпоративное мошенничество</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Повышение привлекательности Компании в процессах, предполагающих оценку деловой репутации и/или оценку качества системы менеджмента Компании, например, в рамках программ эмиссий ценных бумаг</li> <li>Обеспечение регуляторной устойчивости Компании в связи с оперативным реагированием на изменения требований законодательства</li> </ul>	<p>Этика, противодействие коррупции и права человека, <a href="#">стр. 106</a></p>
<p>Продолжающееся введение ограничительных мер в отношении Российской Федерации</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Невозможность покупки и расширения лицензий</li> <li>Отсутствие поддержки вендеров, отсутствие новых функций и обновлений</li> <li>Снижение доступной экспертизы на рынке</li> <li>Информационная уязвимость, блокировка сервисов</li> <li>Отсутствие высокотехнологичных комплекующих</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка концепции по поддержке местных поставщиков, запуск первоочередных проектов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Продвижение интересов Компании при разработке отечественных отраслевых решений</li> </ul>	<p>Ответственная цепочка поставок, <a href="#">стр. 118</a></p> <p>Цифровизация как поддержка операционной эффективности, <a href="#">стр. 114</a></p>
<p>Информационная безопасность</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Получение Компанией крупных штрафов в связи с невыполнением требований законодательства РФ</li> <li>Возможная остановка производственных систем в результате компьютерных атак</li> <li>Вывод денежных средств со счетов Компании</li> </ul>	<p>Завершено внедрение следующих систем:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Защиты корпоративного сетевого периметра</li> <li>Антивирусной защиты и контроля целостности в сегменте производственных систем</li> <li>Управления инцидентами, инвентаризацией и паспортизацией для производственных систем</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Повышение компетенций персонала</li> <li>Снижение затрат на ликвидацию ущерба в результате реализации риска ИБ</li> <li>Положительное влияние на репутацию Компании</li> </ul>	<p>Информационная безопасность, <a href="#">стр. 116</a></p>

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Изменение уровня значимости риска по сравнению с 2022 годом:



снижение значимости



сохранение прежнего уровня значимости



рост значимости

Подробнее о системе управления рисками и внутреннего контроля «Полюса» можно узнать в разделе «Управление рисками» Годового отчета за 2023 год



## Приверженность принципам Глобального договора ООН

GRI 2-28

«Полюс» считает участие в международных и национальных инициативах по устойчивому развитию важным инструментом по увеличению своего вклада в благополучие и процветание общества.

С 2019 года Компания является членом Глобального договора ООН – инициативы, которая направлена на поощрение социальной и экологической ответственности бизнеса. В том же году «Полюс» присоединился к Национальной сети Глобального договора ООН.

В течение пяти лет с момента присоединения к инициативе «Полюс» принимал активное участие в реализации совместных проектов. Так, в 2023 году Компания поддержала проект Национальной сети по соблюдению прав человека «Бизнес и права человека: имплементация Руководящих принципов ООН в сфере бизнеса и прав человека в стратегию и практику российских компаний». В отчетном году «Полюс» провел встречу рабочей группы проекта и принял участие в нескольких встречах на других площадках.

### Соблюдение принципов Глобального договора ООН

Принцип	Сфера / Раздел Отчета
1 Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека	 <b>Права человека</b> «Этика, противодействие коррупции и права человека», <a href="#">стр. 103</a>
2 Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека	
3 Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров	 <b>Трудовые отношения</b> «Наши сотрудники», <a href="#">стр. 37</a>
4 Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда	
5 Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда	
6 Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости	
7 Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности	 <b>Окружающая среда</b> «Охрана окружающей среды», <a href="#">стр. 10</a>
8 Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды	
9 Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий	
10 Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество	 <b>Противодействие коррупции</b> «Этика, противодействие коррупции и права человека», <a href="#">стр. 106</a>



## Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН

### ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Одним из ориентиров «Полюса» при определении ключевых направлений работы является повестка устойчивого развития ООН. Компания регулярно отслеживает соответствие своей деятельности глобальным Целям в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), чтобы добиваться постоянного положительного вклада в их достижение и при необходимости корректировать планы мероприятий.

В результате своей комплексной деятельности «Полюс» стремится содействовать достижению всех 17 ЦУР ООН. Тем не менее Компания выделила десять целей, на достижение которых может оказать наибольшее влияние.



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

**Задачи:**

**3.4** Уменьшить преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний посредством профилактики и лечения и поддержания психического здоровья и благополучия.

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

**Обязательства «Полюса»:**

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

**Основные достижения в 2023 году:**

- Удержан уровень культуры безопасности, достигнутый в 2022 году
- Внедрены планы снижения заболеваемости сотрудников

**2,6**

ПОКАЗАТЕЛЬ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ



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

**Задачи:**

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

**Обязательства «Полюса»:**

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

**Основные достижения в 2023 году:**

- Разработаны уникальные комплексные программы повышения экспертизы для среднего производственного менеджмента
- Созданы корпоративные программы подготовки студентов последних курсов СФУ и ИрННТУ по направлениям АСУТП, обогащения, буровзрывных работ и планирования горных работ

**16 860**

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛО ОБУЧЕНИЕ



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

**Задачи:**

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

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

**Обязательства «Полюса»:**

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

**Основные достижения в 2023 году:**

- Продолжены мероприятия по замещению свежей воды для производственных нужд карьерной водой и повышению эффективности оборотного водоснабжения

**93%**

МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ



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

**Задачи:**

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

**7.3** Увеличить глобальный показатель повышения энергоэффективности.

**Обязательства «Полюса»:**

- Поддерживать долю электроэнергии, полученной за счет ВИЭ, на уровне 100%
- Повысить энергоэффективность за счет развития энергетической инфраструктуры в регионах присутствия «Полюса»

**Основные достижения в 2023 году:**

- Оценена возможность и принято решение о реализации на Куранахе проекта по переводу котельных с угольного топлива на газовое
- Повышалась энергоэффективность ТЭЦ в Красноярской бизнес-единице

**100%**

ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ ЗА СЧЕТ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ



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

**Задачи:**

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

**Обязательства «Полюса»:**

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

**Основные достижения в 2023 году:**

- Изменен подход к мотивации сотрудников и оценке их работы
- Велась работа по автоматизации процесса управления происшествиями

**74%**

СОТРУДНИКОВ БЫЛО ОХВАЧЕНО КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ





### Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям

#### Задачи:

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

#### Обязательства «Полюса»:

- Развивать и модернизировать объекты инфраструктуры в рамках партнерства с местными органами власти

#### Основные достижения в 2023 году:

- Строится общественный центр «Премьер» на территории парка «Маяк»
- Ведется благоустройство городского парка «Бодайбо – золото сибирской тайги»



### Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства

#### Задачи:

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

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

#### Обязательства «Полюса»:

- Обеспечить безопасную эксплуатацию хвостохранилищ и исключить нештатные ситуации и аварии на них
- Повышать долю отходов, направляемых на утилизацию

#### Основные достижения в 2023 году:

- Запущена автоматизированная система мониторинга и управления ГТС хвостохранилищ
- Запущена дробилка для пластика на Вернинском ГОКе



### Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями

#### Задачи:

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

#### Обязательства «Полюса»:

- Учитывать национальные цели Российской Федерации в области митигации изменения климата и достижения углеродной нейтральности при стратегическом планировании

#### Основные достижения в 2023 году:

- Реализуется Климатическая стратегия: первый климатический проект на Красноярской бизнес-единице прошел валидацию и в начале 2024 года зарегистрирован в Национальном реестре углеродных единиц<sup>1</sup>



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

#### Задачи:

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

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

#### Обязательства «Полюса»:

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

#### Основные достижения в 2023 году:

- Осуществлена оценка рисков биоразнообразия на предприятиях
- Проведены работы по лесовосстановлению на территории 399,5 га
- Реализуется корпоративная программа «Заповедная территория «Полюса»



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

#### Задачи:

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

#### Обязательства «Полюса»:

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

#### Основные достижения в 2023 году:

- «Полюс» присоединился к Антикоррупционной хартии российского бизнеса
- «Полюс» в очередной раз принял участие в Конференции ООН по изменению климата (COP28)
- Компания участвовала в работе Национальной сети Глобального договора ООН в России и Национального ESG-Альянса

**6,9** млрд руб.

ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

**16%**

СОКРАЩЕНИЕ ОБЩЕГО ОБЪЕМА ОБРАЗОВАННЫХ ОТХОДОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2022 ГОДОМ

**24%**

СОКРАЩЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ ОБЛАСТЕЙ ОХВАТА 1 И 2 ПО СРАВНЕНИЮ С 2020 ГОДОМ

**24,5** млн руб.

ЗАТРАТЫ НА СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

**42**

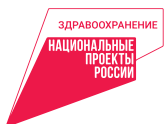
ФОРУМА И КОНФЕРЕНЦИЙ, НА КОТОРЫХ ВЫСТУПАЛ «ПОЛЮС»

<sup>1</sup> Это событие является значимым для Компании за пределами отчетного периода

## Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации

«Полюс» считает необходимым соответствовать национальным приоритетам Российской Федерации в своей деятельности по устойчивому развитию. В этом отчетном периоде Компания начала отслеживать свою роль в достижении национальных целей развития и реализации национальных проектов страны с учетом стандарта Национального ESG-Альянса «Вклад бизнеса в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации».

### ЦЕЛЬ 1. СОХРАНЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ, ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛЮДЕЙ



#### Вклад «Полюса»:

- Модернизация медицинских кабинетов на производственных объектах
- Развитие проекта SmartMed для непрерывного наблюдения за здоровьем работников с момента приема на работу и до выхода на пенсию
- Программы санаторно-курортного лечения сотрудников

#### Ключевые показатели 2023 года

**0,13**

ПОКАЗАТЕЛЬ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)

**1**

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ

**65 тыс. руб.**

В СРЕДНЕМ НАПРАВЛЕНО НА ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ НА ОДНОГО СОТРУДНИКА

**862 млн руб.**

ЗАТРАТЫ НА ПОДДЕРЖКУ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

Наши сотрудники, [стр. 37](#)  
Охрана труда и промышленная безопасность, [стр. 61](#)



#### Вклад «Полюса»:

- Помощь незащищенным слоям населения, в особенности детям и пожилым людям

#### Ключевые показатели 2023 года

**67** людей

С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, РАБОТАЮЩИХ В КОМПАНИИ

**126,9** млн руб.

ЗАТРАТЫ НА ПОДДЕРЖКУ СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

### ЦЕЛЬ 2. ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ ТАЛАНТОВ



#### Вклад «Полюса»:

- Дополнительные образовательные программы для школьников
- Инвестиции в материально-техническое оснащение и ремонт школ

#### Ключевые показатели 2023 года

**1 413** млн руб.

НАПРАВЛЕНО НА ПОДДЕРЖКУ ОБРАЗОВАНИЯ

**40** школьников

ПРИНЯТЫ В «ПОЛЮС-КЛАСС»



#### Вклад «Полюса»:

- Сотрудничество с вузами и ссузами, реализация совместных образовательных программ
- Организация производственной практики студентов

#### Ключевые показатели 2023 года

**541 397** тыс. руб.

ЗАТРАТЫ НА НИОКР

**72** студента

ПРОШЛИ ПРАКТИКУ НА ПЛОЩАДКАХ «ПОЛЮСА»

Наши сотрудники, [стр. 37](#)  
Поддержка местных сообществ, [стр. 72](#)



#### Вклад «Полюса»:

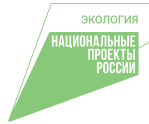
- Поддержка национальной театральной школы
- Реализация культурно-просветительских проектов
- Сохранение исторического и культурного наследия территорий присутствия в результате организации и проведения выставок, фестивалей, в том числе для коренных малочисленных народов
- Сотрудничество с музеями

#### Ключевые показатели 2023 года

**107,1** млн руб.

ВЫДЕЛЕНО НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «КУЛЬТУРА»

### ЦЕЛЬ 3. КОМФОРТНАЯ И БЕЗОПАСНАЯ СРЕДА ДЛЯ ЖИЗНИ



#### Вклад «Полюса»:

- Развитие проекта SmartDrive по повышению безопасности дорожного движения
- Внедрение системы мониторинга состояния дорог и системы визуальной безопасности
- Ремонт дорожного полотна, реконструкция региональных дорог и мостовых переходов

#### Ключевые показатели 2023 года

Более **140** тыс.

ИНЦИДЕНТОВ ОБРАБОТАНО С ПОМОЩЬЮ SMART DRIVE

#### Вклад «Полюса»:

- Благоустройство территорий присутствия и создание комфортной городской среды для местных сообществ

#### Ключевые показатели 2023 года

**2 650** млн руб.

ВЫДЕЛЕНО НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ»

#### Вклад «Полюса»:

- Реализация мероприятий, направленных на снижение энергопотребления и воздействия на изменение климата в рамках Климатической стратегии «Полюса»
- Создание общекорпоративного направления по обращению с отходами
- Реализация программы по поддержке биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса»

#### Ключевые показатели 2023 года

**7 809,2** млн руб.

ЗАТРАТЫ НА ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ:

**1 704,3** млн руб.

НА ОХРАНУ ВОДНЫХ ОБЪЕКТОВ

**80,3** млн руб.

НА ЗАЩИТУ И РЕАБИЛИТАЦИЮ ЗЕМЕЛЬ И ВОДНЫХ ОБЪЕКТОВ

**52,6** млн руб.

НА ОХРАНУ АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА

### ЦЕЛЬ 4. ДОСТОЙНЫЙ ЭФФЕКТИВНЫЙ ТРУД И УСПЕШНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО



#### Вклад «Полюса»:

- Повышение производительности труда через мотивацию персонала и автоматизацию производства
- Программы развития и обучения сотрудников

#### Ключевые показатели 2023 года

**104,3** унци/чел.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

**71 286** млн руб.

ОБЩИЕ НАЛОГОВЫЕ ОТЧИСЛЕНИЯ

**117,6** млн руб.

ЗАТРАТЫ НА ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

**206,2** тыс. руб.

СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Наши сотрудники, [стр. 37](#)

Охрана труда и промышленная безопасность, [стр. 61](#)  
 Ответственная цепочка поставок, [стр. 118](#)

### ЦЕЛЬ 5. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ



#### Вклад «Полюса»:

- Внедрение решений на основе анализа данных в управленческие процессы
- Разработка и внедрение в производство собственных ИТ-продуктов
- Автоматизация и цифровизация основных направлений деятельности

#### Ключевые показатели 2023 года

**2,08** млрд руб.

КАПИТАЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ НА ПРОЕКТЫ ИТ

Экономическая результативность и информационные технологии, [стр. 111](#)

2. Относительно суммарных закупок



## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-26, 2-29

В основе взаимодействия «Полюса» с заинтересованными сторонами лежат принципы равенства, прозрачности и открытости, готовности к сотрудничеству. Компания считает своей заинтересованной стороной любое лицо или группу лиц, которые могут влиять, находятся под влиянием или считают, что на них влияют решения или деятельность «Полюса». Для более системного и эффективного сотрудничества Компания выделила ключевые группы заинтересованных сторон и определила их ожидания и механизмы взаимодействия с ними.

В 2023 году эти способы взаимодействия не изменились: «Полюс» продолжает проводить различные встречи и консультации, участвовать и организовывать форумы и конференции, принимать обращения, которые поступают в социальные сети Компании, на горячую линию и по другим каналам связи. Кроме этого, в отчетном году «Полюс» проводил общественные слушания по проектам строительства.

Регулярная коммуникация позволяет «Полюсу» лучше соответствовать ожиданиям заинтересованных сторон и своевременно определять изменение в их интересах.

В отчетном году «Полюс» обновил Политику по взаимодействию с заинтересованными сторонами. Этот документ устанавливает принципы эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами и закрепляет обязанности по их соблюдению. В Политике «Полюс» регламентирует свое обязательство соблюдать права человека и требования законодательства во взаимодействии с заинтересованными сторонами.

Каждое подразделение Компании взаимодействует с заинтересованными сторонами по своему направлению работы: на профильных департаментах лежит ответственность за коммуникацию по соответствующим вопросам, ответы на запросы и обращения. Кроме того, «Полюс» поддерживает работу горячей линии – инструмента обратной связи, с помощью которого заинтересованные стороны могут оставлять жалобы и предложения. Горячая линия позволяет Компании рассматривать обращения, отвечать на информационные запросы, выявлять и предотвращать нарушения прав человека и деловой этики.

С Политикой по взаимодействию с заинтересованными сторонами можно ознакомиться на корпоративном сайте Компании [↗](#)

С проведенными в 2023 году общественными слушаниями можно ознакомиться на корпоративном сайте Компании [↗](#)

Подробнее о работе горячей линии «Полюса» можно узнать в разделе «Этика, противодействие коррупции и права человека» [↗](#)



## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-26, 2-29

### Акционеры, заемщики, держатели облигаций

#### Цель взаимодействия

- Создание ценности для акционеров и сохранение институциональной привлекательности

#### Ключевые вопросы

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

#### Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Совет директоров
- Высшее руководство
- Департамент по рынкам капиталов

#### Ключевые события 2023 года

- Взаимодействие с рейтингами Sustainalytics, RAEX, «Эксперт-РА», АКРА и т. д.

#### Способы взаимодействия

- Годовые общие собрания акционеров
- Регулярная коммуникация с институциональными и розничными акционерами
- Регулярный обмен информацией в бумажном и электронном виде
- Информационная рассылка
- [Корпоративный сайт Компании](#)

### СМИ

#### Цель взаимодействия

- Поддержание информационной прозрачности о деятельности «Полюса»

#### Ключевые вопросы

- Широкий круг вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны

#### Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Департамент по связям с общественностью
- Департамент рынка капиталов

#### Ключевые события 2023 года

- Развитие Telegram-канала и VK-сообщества

#### Способы взаимодействия

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

### Органы государственной власти и надзорные органы

#### Цель взаимодействия

- Соблюдение законодательных требований и получение необходимых разрешений, грантов и лицензий

#### Ключевые вопросы

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

#### Подразделения, ответственные за взаимодействие

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

#### Ключевые события 2023 года

- Заклучены соглашения о сотрудничестве с правительством Магаданской области и администрацией Бодайбинского района Иркутской области
- Участие в Петербургском международном экономическом форуме, Восточном экономическом форуме и Красноярском экономическом форуме

#### Способы взаимодействия

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

### Сотрудники и подрядчики

#### Цель взаимодействия

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

#### Ключевые вопросы

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

#### Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Департамент по подбору и развитию персонала
- Департамент по связям с общественностью
- Блок по ОТ, ПБ, Э
- Блок по производству и технической политике

#### Ключевые события 2023 года

- Проведение «Прямой линии» высшего руководства с сотрудниками

#### Способы взаимодействия

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

### Местное и коренное население

#### Цель взаимодействия

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

#### Ключевые вопросы

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

#### Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Департамент по работе с государственными органами

- Департамент по связям с общественностью

#### Ключевые события 2023 года

- Проведение восьмого конкурса «Полюс. Золотой сезон» и фестиваля современного искусства «Территория. Магадан»
- Организация праздника Икэнипкэ

#### Способы взаимодействия

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

### Поставщики

#### Цель взаимодействия

- Формирование ответственных цепочек поставок с учетом ESG-факторов

#### Ключевые вопросы

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

#### Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Блок по коммерции и логистике

#### Ключевые события 2023 года

- Проведение очных встреч в формате «вопрос-ответ»

#### Способы взаимодействия

- Договорные отношения
- Семинары и конференции
- Тендеры
- Конфликтная комиссия
- Технические аудиты и инспекции
- [Горячая линия](#)
- [Корпоративный сайт Компании](#)

### Негосударственные (НГО) и отраслевые организации

#### Цель взаимодействия

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

#### Ключевые вопросы

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

#### Подразделения, ответственные за взаимодействие

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

- Управление по устойчивому развитию

#### Ключевые события 2023 года

- Участие в работе комитетов Национального ESG-Альянса
- Присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса

#### Способы взаимодействия

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

## Участие во внешних инициативах

GRI 2-28

МЭР 39

«Полюс» считает, что достижение всеобщих целей, наряду с решением стратегических задач Компании, невозможно без кооперации и сотрудничества. Чтобы продвигать повестку устойчивого развития на национальном уровне, поддерживать постоянный диалог с лидерами российского бизнеса, обмениваться лучшими практиками и опытом, «Полюс» участвует в отраслевых и профессиональных инициативах.

Компания сотрудничает со следующими отраслевыми организациями:

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

Будучи членом РСПП с 2014 года, «Полюс» состоит в 13 профильных комитетах. Цель этого взаимодействия – объединение с другими представителями бизнеса для улучшения деловой среды, поддержания баланса интересов общества, власти и бизнеса и обмена опытом в устойчивом развитии. В 2023 году Компания присоединилась к Антикоррупционной хартии российского бизнеса РСПП.

В 2021 году «Полюс» стал одним из учредителей Национального ESG Альянса и с тех пор принимает активное участие в работе его комитетов (по экологии, климату и охране окружающей среды; инфраструктуре и стандартизации; международным отношениям и социальной ответственности). Начальник управления устойчивого развития «Полюса» – координатор комитета по международному сотрудничеству Альянса. В отчетном году «Полюс» участвовал в ряде проектов Национального ESG Альянса:

- Атлас экосистемы ESG, который описывает все элементы российской инфраструктуры устойчивого развития
- Интерактивная карта климатических проектов и климатических профилей российских компаний
- Методика оценки климатических рисков для нефинансового и финансового секторов
- Индекс качества жизни городов присутствия компаний Национального ESG Альянса
- Сервис сравнения ключевых показателей нефинансовой отчетности российских компаний (совместно с Группой «Интерфакс»)

Кроме того, Компания приняла участие в форуме «Роль бизнеса в устойчивом будущем Сибири. Стратегия 2035» в Красноярске, соорганизатором которого был Национальный ESG Альянс.

### «Полюс» в ESG-рейтингах в 2023 году



#### Sustainalytics

30,4 балла: Высокий уровень риска, август 2023 года (100 – наивысший риск, 0 – наименьший)



#### THE NATURE BENCHMARK

- 34,2 балла
- позиция в рейтинге – 21-е место из 389
- позиция в отрасли – 8-е место из 97



#### Эксперт РА

Рейтинг ESG-II(b) – очень высокий уровень соблюдения интересов в области устойчивого развития при принятии ключевых решений (сохранение результата 2022 года)



#### AKPA

Оценка ESG-2, категория ESG-B – подтверждение очень высокой оценки в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и управления (сохранение результата 2022 года)



#### RAEX

- Оценка «AA», 84,8 балла из 100 (улучшение по сравнению с 78 баллами в 2022 году).
- 1-е место в тематических рейтингах «Топ-20 компаний, проявляющих наибольшее внимание сохранению биоразнообразия» и «Топ-50 компаний, проявляющих наибольшее внимание к своему прямому воздействию на климат»



#### ESG-индекс российского бизнеса от НКР и РБК

Оценка «Высокий уровень» (460–800 баллов) – сохранение результатов 2022 года



#### Московская биржа – РСПП

- Уровень «А» в индексе «Вектор устойчивого развития» второй год подряд
- Подтверждение уровня «В+» в индексе «Ответственность и открытость»



#### AK&M

Рейтинг «RESG1» – 98,8 балла (повышение с 84,2 балла в 2022 году)



#### Forbes

Рейтинг лучших работодателей России, категория «Платина»



## Премии и награды «Полюса» в 2023 году

Успехи «Полюса» в различных областях устойчивого развития признаются на экспертном и государственном уровнях. В 2023 году удостоены наград проекты в области культуры и просвещения, развития территорий и туризма, автоматизации и другие.

Профессионализм сотрудников и топ-менеджмента «Полюса» в 2023 году вновь был отмечен различными наградами, в том числе в рейтинге «Топ-1 000 российских менеджеров» (AMP), в X Всероссийском рейтинге «TOP-COMM 2023» (АКМР), а также премией «Талантливая женщина в добывающей отрасли» (Ассоциация Women in Mining).

Премия	Номинация	Проект
Премия «Лучшее для России. Развитие регионов – 2023» 	«Лучший просветительский проект» в категории «Наука и образование»	Выставка «Золото рядом»
XVIII премия в области развития общественных связей RuPoR 	«Культурно-просветительские проекты»	Конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал – фестиваль современного искусства «Территория»
АКМР Digital Communications Awards 	«Развитие и продвижение территорий»	Проект «Экспедиция «Золото открытий»
АКМР Digital Communications Awards 	«Digital-Медиа & Инструменты: Видео»	Документальный мини-сериал «Золото открытий»
XIV конкурс «Лучшая event-команда, сертифицированная АКМР» 	«Лучшее креативное событийное решение»	Совместный проект «Полюса» и красноярской медиагруппы «Прима» – образовательный марафон просветительских лекций «Нансен»
Первая национальная премия «Наш вклад» <sup>3</sup> 	Топ-10 в категории «Крупный бизнес. Регион» Нацпроект «Образование»	Образовательный проект по обучению школьников «Полюс-класс»
	Нацпроект «Культура»	Конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал – фестиваль современного искусства «Территория»
	Нацпроект «Туризм и индустрия гостеприимства»	Благоустройство Торгашинского хребта в окрестностях Красноярска
XIV национальная премия «КонтЭКст» 	Номинация «Образовательные проекты», 1-е место	Совместный проект «Полюса» и красноярской медиагруппы «Прима» – образовательный марафон просветительских лекций «Нансен»
	Номинация «Имиджевые проекты», 1-е место	Совместный спецпроект «Полюса» и информационного агентства ТАСС «Мифы и правда о золоте: 20 стереотипов о легендарном металле»
	Номинация «В контексте культуры», 2-е место	Конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал – фестиваль современного искусства «Территория»
PR-премия LOUD 	«PRin: проект в сфере внутренних коммуникаций», 1-е место «Полюс Красноярск»	Проект развития корпоративной культуры и комплекс мероприятий для сотрудников «Полюс: на север за мечтой! Или предновогодний эксперимент, как я стал вахтовиком»
	«IssuesManagement: решение проблем организации с помощью инструментов коммуникаций», 2-е место (МФЦ)	Проект «МФЦ-onboard» для новых сотрудников МФЦ
Конкурс «МАЙНЕКСеленс» 	MineDigital (решения для цифровой трансформации предприятий), 2-е место	Система мониторинга и управления ГТС
Конкурс «Лучший ОЦО России и СНГ 2022» 	«Лучший HR-ОЦО», победитель (МФЦ)	Ряд проектов – от роботизации рабочих процессов до широкой линейки сервисов самообслуживания, включая чат-бот, смс-коммуникатор, систему «Полюс.Сервис» и Личный кабинет
Конкурс «Проект года – 2022» Global CIO 	Победитель	Проект «Полюса» «Автоматизация и повышение эффективности процесса управления инцидентами ИБ с помощью продукта R-Vision SOAR»

<sup>3</sup> Указаны проекты-победители национальной премии «Наш вклад» за 2022 год. Вручение премии происходило в мае 2023 года.



# Этика, противодействие коррупции и права человека

Высокие этические стандарты — основа деятельности «Полюса». В отчетном году Компания присоединилась к Антикоррупционной хартии российского бизнеса и опубликовала отчет по правам человека, который отражает позицию и усилия Компании в этой области.

Противодействие коррупции	106
Соблюдение прав человека	108
Прием обращений по вопросам этики и прав человека	109
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	110

# Этика, противодействие коррупции и права человека



**0 случаев**

ДИСКРИМИНАЦИИ

**1**

ВЫЯВЛЕННЫЙ И ПРЕДОТВРАЩЕННЫЙ СЛУЧАЙ КОРРУПЦИИ

**1 029**

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ КУРС ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

**181**

СОТРУДНИК ПРОШЕЛ КУРС ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

## СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 1

- Бизнес-этика и противодействие коррупции

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 2

- Права человека

## ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Проведен частичный переход информационных систем в области противодействия коррупции на собственные и отечественные разработки
- Продолжено обучение сотрудников в области прав человека и противодействия коррупции

## ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



## ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса	Реализован	Компания включена в реестр Хартии в ноябре 2023 года
Совершенствование обучающего курса по противодействию коррупции	Реализован	В курс добавлены практические кейсы. Организован более детальный контроль за прохождением как дистанционного обучающего курса, так и очных обучающих мероприятий
Совершенствование системы мотивации персонала для поощрения информирования о коррупционных рисках	Реализован	Внедрено в практику поощрение лиц, содействующих предотвращению коррупционных рисков
Разработка инструкции по действиям в случае реализации коррупционных рисков	В процессе	Ведется работа по разработке инструкции для сотрудников, которая поможет им действовать правильно при возникновении случаев коррупции и мошенничества
Расширение охвата обучения сотрудников по правам человека	Реализован	Обучены новые сотрудники и те из номинированных, кто не прошел обучение в 2022 году

## Подход в области менеджмента

GRI 2-23, 3-3

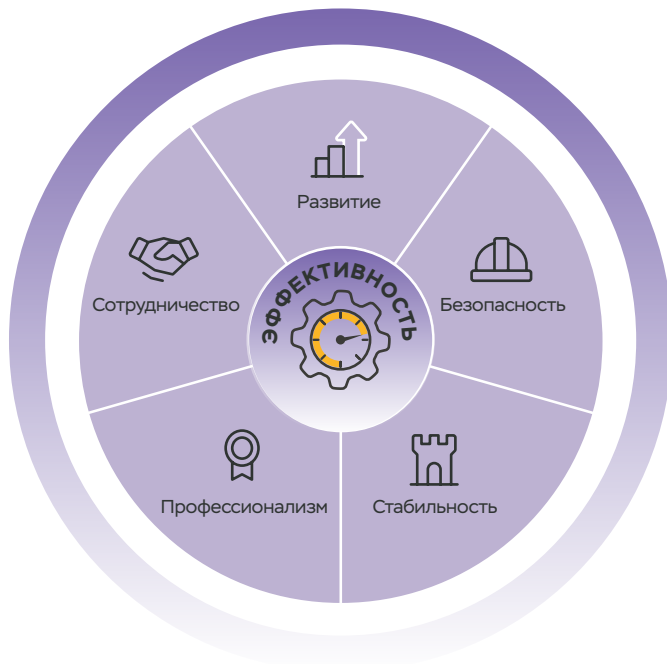
В своей деятельности «Полюс» руководствуется высокими этическими стандартами и ориентируется на лучшие практики ведущих российских и зарубежных компаний. Компания соблюдает принципы ответственного ведения бизнеса и выстраивает открытые и долгосрочные отношения с персоналом, акционерами, контрагентами и другими заинтересованными сторонами.

Кодекс корпоративной этики – основной документ, где указаны ключевые этические принципы «Полюса». Они позволяют всем заинтересованным сторонам понять стратегические цели Компании и инструменты для их достижения. В «Полюсе» также приняты политика «Антикоррупционный комплаенс», Политика по правам человека и другие документы в области этики, где закреплены ценности и стандарты, которые сотрудники используют в своей работе.

### НАШИ ПРИНЦИПЫ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА:

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

### Корпоративные ценности



### Стандарты работы и правила поведения, закрепленные в Кодексе корпоративной этики

Взаимодействие с коллегами	Взаимодействие с деловыми партнерами	Взаимодействие с обществом
<p>Каждый из нас – часть коллектива и носитель корпоративной культуры. Поэтому при взаимодействии с коллегами любой сотрудник должен руководствоваться нормами делового поведения и документами Компании, регламентирующими эту сферу.</p>	<p>В деловом сообществе, в отношениях с контрагентами и другими участниками рынка мы являемся лицом Компании и представляем ее интересы. Мы заботимся о репутации Компании и руководствуемся соответствующими документами и правилами поведения, сформулированными в Кодексе.</p>	<p>Деятельность «Полюса» связана с многочисленными общественными интересами. Мы оказываем воздействие на общество в целом, играем важную роль в регионах присутствия Компании. В Кодексе приводятся стандарты работы и правила поведения, касающиеся особенностей взаимодействия такого рода.</p>

Каждый сотрудник должен руководствоваться в работе положениями Кодекса. В документ включены ценности Компании, которые ежедневно проявляются во всех сферах жизни «Полюса»: при корпоративном общении, взаимодействии с деловыми партнерами и в обществе. В частности, в Кодексе раскрывается тема коррупции, подробно описывается ключевой термин, коррупция, и приводится позиция Компании о ее недопустимости. У Кодекса есть практическая направленность: ситуации из реальной жизни помогают работникам найти выход из сложной ситуации и принять верное решение. Например, в нем разобрана практическая ситуация с комментарием о том, что сотрудникам нельзя получать какое-либо вознаграждение от организации, участвующей в тендере.

Компания практикует абсолютное неприятие взяточничества и коррупции в своей деятельности. «Полюс» поддерживает и поощряет этическое поведение сотрудников, в частности, их инициативы по предотвращению противоправных действий.

Приверженность «Полюса» этическим нормам поведения проявляется и в работе с деловыми партнерами. Компания ожидает от них соответствия нормам, закрепленным в публичных документах. Перед началом работы с деловым партнером «Полюс» оценивает его на наличие внутренних политик и процедур, направленных на предотвращение коррупции.

Деятельность деловых партнеров Компании должна соответствовать Кодексу поведения поставщика. Они должны вести свой бизнес добросовестно и этично, избегать участия в незаконной деятельности, соблюдать принятые политики и требования законодательства, а также проводить регулярное обучение сотрудников по вопросам этики и противодействия коррупции.

Подробнее с информацией об ESG-требованиях к поставщикам можно ознакомиться в разделе «Ответственная цепочка поставок»





# Противодействие коррупции

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

Политика «Антикоррупционный комплаенс» – основной документ, регулирующий процесс противодействия коррупции и мошенничеству в Компании. В политике закреплены ключевые принципы Компании по борьбе с коррупцией, организация системы антикоррупционного комплаенса, распределены области ответственности и компетенции ее участников. Требования Антикоррупционной политики распространяются на всех сотрудников «Полюса» и в применимой части на деловых партнеров.

«Полюс» абсолютно не приемлет любые формы коррупции. Компания предпринимает активные действия, чтобы предотвратить и не допустить мошенничество и взяточничество. Подход «Полюса» к борьбе с коррупцией базируется на 10 принципах, закрепленных в политике. Соответствие этим принципам обеспечивает устойчивость Компании в долгосрочной перспективе.

«Полюс» ежегодно совершенствует политику, чтобы обеспечить высокий уровень системы противодействия коррупции. В 2023 году корпоративная политика «Антикоррупционный комплаенс» была обновлена в шестой раз. Изменения затронули организацию системы антикоррупционного комплаенса, расширение доступных средств коммуникаций и вопросы в области защиты прав информаторов. Все сотрудники Компании были уведомлены об актуальной версии политики. 100% деловых партнеров «Полюса» также проинформированы об обновленной политике «Антикоррупционный комплаенс» и методах в области противодействия коррупции благодаря размещению в личном кабинете поставщика соответствующей информации. Также при установлении договорных отношений со всеми контрагентами в условия договора включается антикоррупционная оговорка, что позволяет юридически закрепить обязательства сторон по недопущению коррупционных нарушений. В 2022 году «Полюс» принимал участие в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса, по результатам которого получил класс А1 и был признан компанией с максимально высоким уровнем противодействия коррупции. В отчетном году Компания работала над присоединением к Антикоррупционной хартии российского бизнеса, а именно – подготовила необходимые документы и подала заявку на вступление. В ноябре 2023 года Компания включена в сводный реестр участников Антикоррупционной Хартии российского бизнеса.

Соответствие законодательству	Оценка рисков
Абсолютное неприятие коррупции	Должная осмотрительность
Личный пример руководства	Информирование и обучение
Ответственность и неотвратимость наказания	Информационная открытость
Эффективные процедуры	Мониторинг и контроль

**Принципы в области борьбы с коррупцией**

## Распределение ответственности

Система противодействия коррупции реализована на всех уровнях Компании. Политика четко распределяет зону ответственности каждого уполномоченного органа и лица.

## Структура противодействия коррупции

<p><b>Генеральный директор</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Определяет стратегические направления антикоррупционной системы</li> <li>Обеспечивает распределение ресурсов, необходимых для соблюдения законодательства о противодействии коррупции</li> <li>Утверждает внутренние документы в области противодействия коррупции</li> </ul>
<p><b>Уполномоченное лицо</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Контролирует исполнение мер, принятых в рамках корпоративной и антикоррупционной политики</li> <li>Обеспечивает информирование и консультирование сотрудников Компании в области противодействия коррупции</li> </ul>
<p><b>Управление противодействия коррупции</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разрабатывает внутренние документы и практические мероприятия в области противодействия коррупции</li> <li>Выполняет анализ коррупционных рисков</li> <li>Отслеживает требования действующего законодательства</li> <li>Обеспечивает взаимодействие подразделений Компании, ее сотрудников и третьих лиц по вопросам противодействия коррупции</li> </ul>
<p><b>Департамент внутреннего контроля и аудита</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Проводит аудиты на основании материалов внутренних проверок и расследований, указывающих на наличие недостатков системы внутреннего контроля и управления рисками бизнес-процессов, создающих условия для коррупционных действий, корпоративного мошенничества и финансовых нарушений</li> <li>Информирует руководство о выявленных в ходе аудитов фактах, указывающих на наличие предпосылок к коррупционным действиям, корпоративному мошенничеству, финансовым нарушениям</li> </ul>
<p><b>Структура подразделения по подбору и развитию персонала</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечивает ознакомление сотрудников с принципами политики «Антикоррупционный комплаенс»</li> <li>Утверждает кандидатов на должности, выявляя коррупционные риски на раннем этапе</li> </ul>

## Управление коррупционными рисками

GRI 2-15, 205-1

МЭР 41

Среди ключевых рисков корпоративного уровня Компания выделяет несоблюдение требований законодательства и внутренних процедур в области противодействия коррупции. «Полюс» стремится выстраивать эффективную систему противодействия коррупции с целью минимизировать ущерб Компании и обществу.

«Полюс» считает задачу по предотвращению конфликта интересов важной для своевременного предупреждения коррупции и корпоративного мошенничества. Для исключения личной заинтересованности работников Компания проводит постоянный мониторинг конфликта интересов. Так, в рамках трудоустройства все сотрудники предоставляют информацию о конфликте интересов, заполняя этическую декларацию. На регулярной основе, но не реже одного раза в год, «Полюс» инициирует для работников процесс повторного декларирования. Также эта мера проводится и при изменении обстоятельств, ведущих к повышению риска личной заинтересованности сотрудников, и по факту возникновения ситуации конфликта интересов. Обязанности работников по раскрытию релевантной информации закреплены в Политике «Антикоррупционный комплаенс». Надлежащее исполнение сотрудниками соответствующих обязанностей и реализация процедур по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов помогает «Полюсу» минимизировать коррупционные риски и поддерживать высокие стандарты ведения бизнеса.

«Полюс» регулярно оценивает коррупционные и мошеннические

риски. Постоянный мониторинг позволяет оперативно принимать управленческие решения. При оценке рисков берется в расчет деятельность каждого функционального подразделения и выделяются направления с повышенным риском коррупции или мошенничества.

В 2023 году 100% подразделений «Полюса» было охвачено первичной оценкой коррупционных рисков<sup>1</sup>. По результатам оценки Компания выявила коррупционноемкие подразделения, всего их занимают 10,3% сотрудников. «Полюс» не реже раза в год пересматривает оценки этих рисков при участии блока безопасности и риск-менеджеров Компании. В отчетном периоде существенных изменений в оценке коррупционного риска не произошло.

В случае реализации коррупционных рисков информация об этом передается в подразделение внутреннего аудита. Функциональный блок безопасности регулярно, но не реже чем один раз в квартал, отчитывается перед высшими органами управления Компании о функционировании системы управления коррупционными рисками, потенциальных или возникших конфликтах интересов и реализовавшихся коррупционных рисках. Планирование практических мер по противодействию коррупции осуществляется на ежегодной основе и утверждается Генеральным директором Компании. Планирование соотносится со стратегическими планами развития Компании и ожиданиями внутренних и внешних заинтересованных сторон, учитывает коррупционные риски, идентифицированные в прошедшем отчетном периоде.

Компания стремится к непрерывному повышению эффективности и адресности контрольных процедур. Также «Полюс» обеспечивает регулярное обучение сотрудников в области антикоррупционной деятельности.

<sup>1</sup> Компания провела углубленную оценку коррупционных рисков в 86% подразделений, к которым относятся направления с повышенным уровнем риска коррупции. «Полюс Резерв» не входил в оценку рисков ввиду создания данного актива во втором полугодии 2023 года.



## Результаты деятельности по противодействию коррупции

GRI 205-3

МЭР 43

В 2023 году Компания успешно выполнила план мероприятий, направленных на противодействие коррупции. Среди них можно выделить продолжение кампании по обучению сотрудников основам антикоррупционного комплаенса, ежегодное обновление внутренних нормативных документов в области противодействия коррупции и пересмотр оценки релевантных рисков. Все поставленные задачи завершены в срок.

В результате обращения сотрудника «Полюса» и эффективной работе Дирекции по безопасности в 2023 году была выявлена и ликвидирована коррупционная схема подкупа работника Компании с целью устранить конкуренцию при технической и коммерческой оценке участников закупочных процедур. В результате проведенных мероприятий контрактные отношения с контрагентом разорваны. «Полюс» занимает проактивную позицию в расследовании этого случая, инициировал и взаимодействует с правоохранительными органами, что доказывает действительную приверженность Компании принципам борьбы с коррупцией.

При выявлении коррупционных случаев «Полюс» изучает корневые причины инцидента и предпринимает меры по совершенствованию существующих контрольных процедур, чтобы минимизировать риск повторного коррупционного действия или мошенничества.

В рамках произошедшего коррупционного нарушения Компания предприняла следующие действия:

- Отменены или пересмотрены закупочные процедуры, попавшие под влияние коррупционной схемы
- Группа взаимосвязанных юридических лиц, задействованных в коррупционной схеме, а также аффилированные с ними лица отстранены от дальнейшего участия в закупочных процедурах Компании, контрактные отношения с этими подрядчиками прекращены
- Работники Компании, которые оказались прямо или косвенно вовлечены в коррупционную схему, привлечены к дисциплинарной ответственности
- Работники Компании, которые содействовали выявлению коррупционной схемы, представлены к поощрению

В отчетном периоде у «Полюса» не было случаев коррупции, за которые Компании назначили денежные или другие штрафные санкции. В отношении Компании и ее сотрудников также не было возбуждено судебных дел, касающихся коррупционных нарушений и мошенничества.

В будущем Компания планирует интегрировать собственные разработки в области информационных технологий на каждый этап операционной деятельности, чтобы повысить контроль за коррупционными рисками и снизить их вероятность. Активная фаза проектирования и разработки IT-продуктов, замещающих сторонние сервисы, намечена на 2024–2025 годы.

## Обучение по противодействию коррупции

GRI 205-2

В 2023 году совместно с блоком по персоналу продолжилось обучение по противодействию коррупции. Оно проходит в формате онлайн-курсов. Другой вид обучения в Компании – очное обучение, которое проходит как в форме индивидуальных встреч, так и в группах.

Компания стремится сделать курс по борьбе с коррупцией более понятным для сотрудников. В отчетном периоде «Полюс» проанализировал лучшие внутренние курсы и добавил в обучение по противодействию коррупции больше реальных ситуаций, которые могут произойти в работе. Так, появились примеры по вопросам дарения и получения подарков, существенно детализированы вопросы по оценке ситуаций конфликта интересов. Сотрудникам представляются вопросы с несколькими вариантами ответов, после выбора которых появляется правильный ответ, где содержится верная последовательность действий сотрудника, подробное описание и разъяснение кейса.

Компания постоянно улучшает процесс обучения и поддерживает регулярность его проведения для сотрудников. В 2023 году 1 029<sup>2</sup> человек прошли обучение по противодействию коррупции. В отчетном периоде 96% сотрудников целевых подразделений успешно прошли обучение, что указывает на высокую вовлеченность персонала.

## Антимонопольное поведение

GRI 206-1

В своей деятельности «Полюс» поддерживает принципы антимонопольного поведения. Компания придерживается практики честной конкуренции и соблюдает все применимые нормы законодательства в этой области.

Компания регулярно отслеживает требования антимонопольного законодательства и минимизирует риски штрафных и иных санкций. В отчетном периоде у Компании не было находящихся на рассмотрении исков в части нарушения антимонопольного законодательства. Также в 2023 году не было завершившихся судебных разбирательств, возникших в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства.



### Практический пример

#### Собственные решения для противодействия коррупции

В 2023 году «Полюс» успешно заместил системы зарубежного подрядчика EQS: Компания начала самостоятельно обрабатывать поступающие от заинтересованных лиц обращения, внедрила и автоматизировала собственную систему мониторинга и проверки конфликта интересов персонала и контрагентов. Процессы сбора этической декларации, ознакомления с внутренними документами в области противодействия коррупции и обязательства их соблюдения интегрированы в кадровые информационные системы.

Дирекция по безопасности своими силами и при помощи коллег из «Полюс Диджитал» разрабатывает IT-решения в области противодействия коррупции для всех бизнес-единиц Компании. Уже в отчетном году «Полюс» частично перешел на собственные информационные системы и системы отечественного производства. Например, к концу года завершилась разработка и началось тестирование

информационно-аналитической системы профилактики корпоративного мошенничества. Она базируется на обработке информации о высокорискованных бизнес-процессах, аналитических индикаторах и инцидентах, связанных с причинением экономического ущерба в результате мошеннических действий и злоупотреблений.

Подробнее с информацией о деятельности в области цифровизации можно ознакомиться в разделе «Цифровизация как поддержка операционной эффективности»

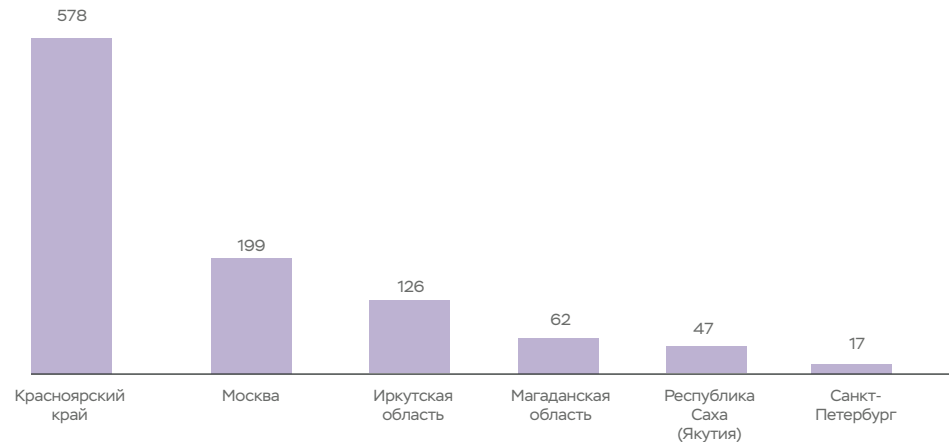


#### Полученный опыт

Развитие собственных цифровых продуктов позволяет «Полюсу» усовершенствовать существующие алгоритмы управления производством, повысить уровень безопасности информационных систем и снизить их зависимость от сторонних организаций.



## Количество сотрудников, прошедших обучение по противодействию коррупции, по регионам<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Доля сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции, – 5%.

<sup>3</sup> Доля сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции, по регионам: Красноярский край – 6%, Москва – 20%, Иркутская область – 3%, Магаданская область – 2%, Республика Саха (Якутия) – 2%, Санкт-Петербург – 11%, Хабаровский край – 0%, Бурятия – 0%.

## Соблюдение прав человека

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

«Полюс» считает, что уважение прав человека должно быть неотъемлемой частью деятельности Компании, и гарантирует всем сотрудникам официальное трудоустройство, комфортные условия труда и возможности карьерного роста. «Полюс» не приемлет дискриминацию по каким-либо признакам и использование принудительного и детского труда в своей деятельности. Все кадровые решения принимаются исключительно на основании знаний, опыта и компетенций сотрудников.

Общую ответственность за соблюдение прав человека в Компании несет вице-президент по охране труда, промышленной безопасности и экологии. Это положение закреплено в Политике по правам человека, соблюдению которой также контролирует этот вице-президент. Политика по правам человека – это внутренний документ, регламентирующий вопросы в области прав человека. Документ раскрывает ключевые подходы Компании к управлению воздействием на права человека. В Политике также установлены внутренние процедуры и конкретные обязательства Компании в этой области.

В 2023 году «Полюс» обновил Политику по взаимодействию с заинтересованными сторонами. В документе закреплены основные принципы Компании, необходимые для эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами. Так, в политике закреплены обязательства «Полюса» по соблюдению прав человека при взаимодействии с заинтересованными сторонами. В частности, охвачены вопросы взаимодействия с коренными и малочисленными народами.

«Полюс» заботится о соблюдении и защите прав коренных местных жителей. Компания ответственно подходит к выстраиванию открытого и продуктивного диалога с представителями коренного населения, что помогает минимизировать воздействие производственной деятельности на их жизнь и культуру.

Подробнее с информацией о взаимодействии с коренным местным населением можно ознакомиться в разделе «Коренные малочисленные народы»



Для выстраивания устойчивой цепочки поставок требования о соблюдении прав человека распространяются и на деловых партнеров Компании. Это важный фактор в процессе выбора поставщика и построения с ним отношений.

Подробнее с информацией об ESG-требованиях к поставщикам можно ознакомиться в разделе «Ответственная цепочка поставок»



### Должная осмотрительность в области соблюдения прав человека

«Полюс» идентифицировал риски нарушения прав человека и выделил их на корпоративном уровне. В Компании разработан отдельный паспорт риска в области прав человека. По результатам 2023 года, в ходе внедрения мероприятий и повторно проведенной оценки рисков в области прав человека общее значение снижено.

В отчетном периоде Компания продолжила свою деятельность в рамках плана по совершенствованию управления рисками в сфере прав человека на 2022–2024 годы. В 2023 году «Полюс» реализовал цели, закрепленные в плане на этот год. Компания проводит для сотрудников обучающий курс по правам человека: в отчетном периоде курс прошел 181 сотрудник функциональных направлений. В совокупности за две волны обучения, проведенные в 2022–2023 годах, было обучено более пятисот сотрудников.

В корпоративном курсе особое место занимают ситуации из реальной жизни. Благодаря этим примерам важная информация преподносится логично и понятно. При возникновении этой же ситуации каждый сотрудник, прошедший курс, будет знать, как правильно поступить. В виде комиксов раскрываются важные для «Полюса» темы – инклюзивность и права сотрудников. Например, приводится подробное описание ситуации, связанной с дискриминацией сотрудницы по гендерному признаку при повышении. Рекомендуются использовать доступные механизмы подачи обращений для информирования вышестоящего руководства, чтобы при принятии такого решения учитывались только профессиональные навыки сотрудника.

В дальнейшем Компания планирует совершенствовать курс по правам человека. «Полюс» также стремится расширить обучение на все бизнес-единицы и всех сотрудников. С помощью этого Компания сможет выполнить одну из ключевых задач – минимизировать риски нарушения прав человека. В будущем «Полюс» также оценит возможность провести повторную комплексную проверку соблюдения прав человека.



### Практический пример

#### Публикация отчета «Права человека: подходы и практики»

В 2023 году «Полюс» представил тематический отчет «Права человека: подходы и практики», который детально освещает усилия Компании в области соблюдения и защиты прав человека, предоставляя заинтересованным сторонам полную картину в этой сфере. Публикация данного отчета – редкая практика для российских компаний и отражает приверженность Компании беспрекословному соблюдению прав человека в своей деятельности.

«Полюс» раскрывает в отчете свое видение прав человека в горнодобывающем секторе. В рамках соблюдения этих прав Компания взяла на себя обязательства по созданию достойных условий труда, поддержанию принципа «равное отношение за равный уровень профессионализма и равный вклад», выступлению против дискриминации и др. В ходе своей деятельности «Полюс» учитывает международные стандарты, например, руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Компания выделяет эти принципы как ключевые в области соблюдения и защиты прав человека. Компания закрепляет намерение уважать и защищать права человека наличием тематического корпоративного документа, Политики по правам человека.

В отчете также раскрыт процесс должной осмотрительности Компании в области прав человека, который реализуется для митигации рисков и минимизации негативного воздействия на права человека на всей цепочке создания стоимости. Компания выделила конкретные риски в области прав человека и корректирующие меры, которые реализуются для минимизации этих рисков и недопущения их осуществления. Например, реализуется обучающий курс по правам человека для сотрудников Компании. Кроме того, «Полюс» комплексно подходит к взаимодействию с заинтересованными сторонами, которое осуществляется на протяжении всего жизненного цикла производственных активов Компании.

### Полученный опыт

Публикация отчета «Права человека: подходы и практики» стала значимым способом информирования заинтересованных сторон о деятельности «Полюс» в области соблюдения и защиты прав человека. Компания еще раз подчеркнула важность этой темы, привела свое видение отраслевой специфики соблюдения прав человека, выделила основные тематические риски и применяемые для их минимизации практики. Все это помогает Компании в поддержании открытого и эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами.



## Прием обращений по вопросам этики и прав человека

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

Горячая линия «Полюса» и горячая линия безопасности – две составляющие механизма приема обращений.

Обращения на горячую линию поступают через несколько каналов, обрабатываются операторами и в зависимости от содержания маршрутизируются уполномоченным лицам. Компания гарантирует конфиденциальность рассмотрения сообщений, а также то, что ни одно обращение не будет пропущено.

За последние годы горячая линия «Полюса» стала удобным и доступным инструментом для заинтересованных сторон, которые имеют потребность сообщить о каком-либо проблемном вопросе и получить обратную связь. С этой целью созданы различные каналы связи. «Полюс» также постоянно отслеживает эффективность работы горячей линии, ежеквартально формируя отчеты об обращениях для руководства. Это необходимо, чтобы своевременно и качественно урегулировать проблему и оказать помощь обратившемуся. В 2023 году сообщений о критических проблемах не зафиксировано.

Наличие горячей линии позволяет «Полюсу» эффективно принимать обращения в области этики и своевременно предотвращать возможный ущерб правам человека. Помимо обращений на горячую

линию, у сотрудников есть возможность лично обратиться к координатору по этике на предприятии, который может разрешить возникший этический конфликт. В 2023 году в Компании не были зафиксированы случаи дискриминации.

При приеме на работу «Полюс» сообщает новым сотрудникам о режиме работы горячей линии. Также эта информация дублируется на внутреннем портале, информационных досках на предприятиях, на корпоративном сайте, в тематических корпоративных курсах. Внешние заинтересованные лица могут узнать о работе горячей линии из публикаций в открытых источниках и корпоративном сайте Компании.

Всего в 2023 году на горячую линию «Полюса» поступило 1202 обращения. Наибольшее число обращений касалось социально-бытовых вопросов, заработной платы, графика вахты и компенсации затрат на авиа- и ж/д билеты работников при доставке на производственные площадки, кадровых вопросов и вопросов, касающихся прав работников. Всего было 1010 именных и 192 анонимных сообщения. Компания обладает высоким уровнем доверия у своих заинтересованных сторон, поэтому именных обращений больше анонимных. Все заинтересованные стороны знают, что могут легко и открыто заявить о проблемах.

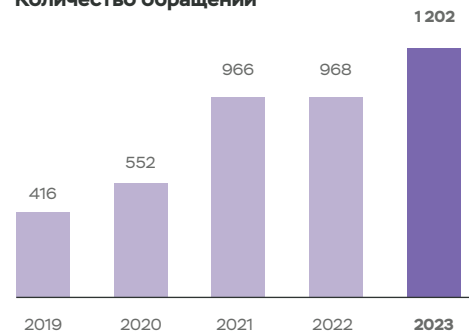
### Схема работы горячей линии



### Механизм приема обращений «Полюса»

Горячая линия «Полюса»	Горячая линия безопасности
<ul style="list-style-type: none"> <li>Широкий круг вопросов, которые волнуют заинтересованные стороны: информационные запросы, карьерные возможности, социально-бытовые запросы и др.</li> <li>Вопросы этики и прав человека</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Коррупционные случаи и мошенничество</li> <li>Корпоративные конфликты</li> <li>Хищения</li> </ul>
<b>Каналы обращений:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>телефон +7 (800) 301-54-44 (круглосуточно и без выходных)</li> <li>раздел «Горячая линия Полюса» и раздел «Вопрос-Ответ» на корпоративном портале (только для сотрудников)</li> <li>голосовой телефонный помощник «Полина»</li> <li>напрямую через непосредственного руководителя и координатора по этике</li> </ul>	<b>Каналы обращений:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>электронная почта hotline@polyus.com</li> <li>телефон +7 (495) 662-40-85 (круглосуточно и без выходных)</li> </ul>

### Количество обращений

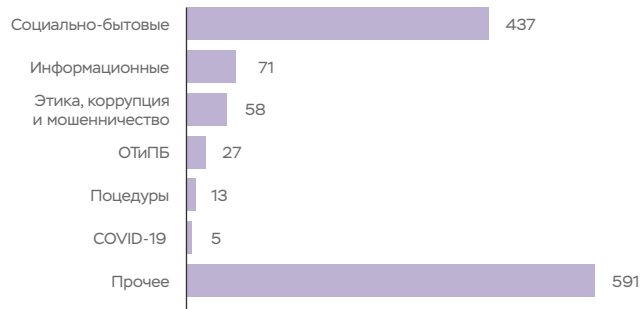


### Количество анонимных сообщений



● Подписано  
● Анонимно

### Категории запросов по горячей линии



### Категории запросов по социальным аспектам



### ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Разработать для сотрудников инструкции по действиям в случае реализации коррупционных рисков
- Провести детальную оценку коррупционных рисков по функциям и должностям
- Автоматизировать контрольные процедуры по противодействию коррупции





# Экономическая результативность и информационные технологии

«Полюс» стремится к устойчивому созданию экономической стоимости. Достижению этой цели среди прочих инструментов способствует цифровая трансформация, которая позволяет увеличить эффективность Компании, тем самым обеспечивая ее высокие операционные и финансовые результаты.

Экономическая результативность	113
Цифровизация как поддержка операционной эффективности	114
Информационная безопасность	116
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	117



# Экономическая результативность и информационные технологии



## СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 1

- Экономическая результативность
- Операционная эффективность и инновационное развитие

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 2

- Налоговая политика

## ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Заключение соглашения с правительством Магаданской области и с администрацией г. Бодайбо и Бодайбинского района Иркутской области
- Внедрена система производственного электронного документооборота
- Реализованы мобильные проекты: ТОРО, «Заправщик»
- Распространена ERP-система на Куранахе и в Сухом Логе
- Внедрена платформа непрерывного обучения кибербезопасности Start AWR
- Внедрены системы, направленные на защиту почтовых сервисов и периметра корпоративной сети
- Произведена поэтапная замена средств обнаружения инцидентов на отечественное ПО
- Создана система защиты критических информационных систем

## ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



## ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



## 477,3 млрд руб.

ПРЯМАЯ СОЗДАННАЯ  
«ПОЛЮСОМ» ЭКОНОМИЧЕСКАЯ  
СТОИМОСТЬ

## 2

СОГЛАШЕНИЯ О СОЦИАЛЬНО-  
ЭКОНОМИЧЕСКОМ  
СОТРУДНИЧЕСТВЕ ЗАКЛЮЧЕНО  
С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ

## 541 млн руб.

ОБЩИЕ РАСХОДЫ  
НА ИССЛЕДОВАНИЯ  
И РАЗРАБОТКИ

## 13 963

ВНЕШНИЕ АТАКИ  
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ  
ВРЕДНОСНОГО ТРАФИКА  
БЫЛИ ЛИКВИДИРОВАНЫ

## ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Реализация первых шагов в направлении использования национального программного обеспечения	Реализован	Введены в эксплуатацию системы «Мобильный ТОРО» и «Мобильный заправщик»
Продолжение тиражирования собственных ИТ-продуктов и сервисов	Реализован	Разработаны четыре новых модуля в рамках системы производственного документооборота, запущены новые сервисы в Личном кабинете сотрудника, разработана система «ИС Кандидат»

## Экономическая результативность

### ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ И ОТЧИСЛЕНИЯ В БЮДЖЕТ

GRI 3-3, 203-2, 413-1

«Полюс» строго соблюдает законодательные требования и обладает организованной структурой управления деловыми отношениями с федеральными, региональными, а также местными органами власти. Департамент по работе с государственными органами несет ответственность за взаимодействие и коммуникацию с ними.

«Полюс» – один из крупнейших налогоплательщиков в регионах присутствия. Компания осуществляет налоговые отчисления в федеральный и региональные бюджеты, способствуя развитию экономик Красноярского края, Иркутской и Магаданской областей и Республики Саха (Якутия).

К ключевым механизмам взаимодействия Компании с муниципальными и региональными органами власти относятся регулярные встречи, контакты, рабочие группы, отчеты по реализованным проектам. Также в «Полюсе» функционирует горячая линия, поддерживаемая внешним центром приема и обработки обращений и работающая на принципах анонимности.

Подробнее с механизмами взаимодействия с органами государственной власти и надзорными органами можно ознакомиться в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

Во всех регионах присутствия действуют соглашения о социально-экономическом партнерстве. У 100% добывающих бизнес-единиц есть программы взаимодействия с местными сообществами.

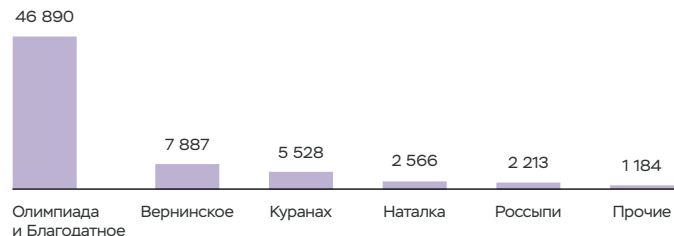
В 2023 году «Полюс» заключил два соглашения: новое о социально-экономическом сотрудничестве с правительством Магаданской области и дополнительное соглашение о сотрудничестве с администрацией города Бодайбо и Бодайбинского района. Актуальными остаются все

остальные действовавшие в 2022 году соглашения.

В рамках соглашений в отчетном году продолжилось финансирование инфраструктурных объектов для развития регионов, образовательных и культурных инициатив и т. д.

Подробнее с проектами по развитию регионов присутствия можно ознакомиться в разделе «Поддержка местных сообществ»

### Отчисления в пользу государства в разбивке по активам, млн руб.



### СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Прямая экономическая стоимость – стоимость, которую создает «Полюс» в процессе своей деятельности. Она распределяется между заинтересованными сторонами, к которым относятся поставщики и подрядчики, сотрудники, акционеры и кредиторы, государство, а также местные сообщества. Компания направляет нераспределенную экономическую стоимость на развитие бизнеса.

В 2023 году экономическая стоимость, созданная «Полюсом», составила 477,3 млрд руб. (\$ 5,525 млн), что на 59% больше, чем в 2022 году. Это связано с увеличением реализации золота, обусловленным ростом объемов производства на Олимпиаде и Благодатном.

«Полюс» демонстрирует устойчивые операционные и финансовые результаты, являясь одной из крупнейших золотодобывающих компаний с высокой рентабельностью по EBITDA и налаженным сбытом.

### Прямая экономическая стоимость, созданная и распределенная, млн руб.<sup>1</sup>

GRI 201-1

МЭР 24

Позиция	Заинтересованная сторона	2023	2022	2021
<b>Прямая созданная экономическая стоимость</b>		<b>477 287</b>	<b>300 247</b>	<b>367 731</b>
Выручка от реализации золота		461 486	288 464	360 660
Выручка от прочей реализации		8 121	5 603	4 518
Доход от финансовых инвестиций	Широкий спектр заинтересованных сторон	4 994	2 037	1 057
Доход от обмена процентными платежами по свопам		2 490	3 576	1 283
Доход от продажи активов		196	567	213
<b>Распределенная экономическая стоимость</b>		<b>(232 250)</b>	<b>(163 376)</b>	<b>(261 227)</b>
Операционные расходы	Поставщики и подрядчики	(69 972)	(62 079)	(58 554)
Зарплата и прочие выплаты сотрудникам	Сотрудники	(51 882)	(47 540)	(44 048)
Выплаты инвесторам	Акционеры и кредиторы	(32 198)	(15 273)	(105 936)
Выплаты акционерам		(47)	(265)	(91 058)
Выплаты кредиторам		(32 151)	(15 008)	(14 878)
Выплаты в пользу государства	Государство	(71 286)	(33 321)	(48 917)
Включая расходы по налогу на прибыль		(43 284)	(16 486)	(29 561)
Инвестиции в развитие местных сообществ	Местные сообщества	(6 912)	(5 163)	(3 772)
<b>Нераспределенная экономическая стоимость</b>		<b>245 037</b>	<b>136 871</b>	<b>106 504</b>

<sup>1</sup> В связи с изменением подхода к расчету экономической стоимости расчет операционных расходов производится от себестоимости произведенной продукции, а не от себестоимости проданной продукции. Себестоимость произведенной продукции откорректирована на неденежную сумму резерва под руду (которую можно найти в расчете EBITDA в финансовой отчетности по МСФО); Также выделена отдельная строка «Доход от обмена процентными платежами по свопам» (Gain on exchange of interest payments under swaps).

**НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА**

GRI 207-1, 207-2

«Полюс» строго соблюдает положения налогового законодательства Российской Федерации и в полном объеме уплачивает налоги в региональные и местные бюджеты территорий присутствия. Добросовестно исполняя свои налоговые обязательства, «Полюс» вносит вклад в развитие региональных экономик.

Многофункциональный центр (МФЦ) – отдельное юридическое лицо в составе Компании, которое осуществляет налоговый учет, включая подготовку и подачу налоговых деклараций для большинства бизнес-единиц. МФЦ позволяет применять унифицированный подход к налоговой методологии и налогообложению внутри Компании.

Департамент по налогообложению «Полюса» – часть блока экономики, финансов и стратегии. Он разрабатывает налоговые политики для ключевых бизнес-единиц Компании и тесно сотрудничает с МФЦ для надлежащего исполнения всех политик. В обязанности директора департамента входит управление налоговыми рисками, обеспечение наличия соответствующих процессов и систем контроля за этими рисками. Департамент на регулярной основе отслеживает изменения в налоговом законодательстве и по мере необходимости корректирует свои процессы.

«Полюс» раскрывает информацию по налоговым рискам в финансовой отчетности и минимизирует их. Риски, связанные с налогообложением, – одни из важнейших корпоративных рисков Компании. Если с налоговыми рисками возникают сложности и неопределенности, «Полюс» обращается за внешней консультацией. Компания систематически проводит тренинги и обучающие курсы для своих сотрудников по вопросам налогообложения.

GRI 207-3

«Полюс» является ответственным налогоплательщиком. Внутренние и внешние аудиторы регулярно проверяют деятельность Компании в области налогообложения. Внешний аудитор заверяет

**Уплатенные налоги, млн руб.**

GRI 207-4

Показатель	Российская Федерация		
	2023	2022	2021
Основная деятельность	Добыча полезных ископаемых		
Количество сотрудников (на конец года)	19 669	21 481	21 301
Выручка от продаж третьим лицам	469 607	294 067	365 178
Выручка от внутригрупповых операций с другими налоговыми юрисдикциями	-	-	-
Прибыль/убыток до налогообложения	186 798	135 796 <sup>2</sup>	202 788
Материальные активы, кроме денежных средств и их эквивалентов	619 261	531 829	449 020
Уплатенный налог на прибыль	40 625	17 146	29 511
Налог на прибыль в отчете о совокупном доходе	43 284	16 486	29 564
Общее вознаграждение сотрудников	51 040	53 267	47 883
Налоги, удержанные и уплатенные от имени сотрудников	21 385	19 660	18 864
Налоги, взимаемые с клиентов	0	0	0
Отраслевые налоги и другие налоги или платежи в пользу государства	31 311	16 968	20 084
<i>НДПИ</i>	26 197	15 377	18 554
<i>Налог на имущество</i>	1 595	1 485	1 406
<i>Прочие платежи</i>	3 519	106	124
Значимые неопределенные налоговые позиции	0	0	0

финансовую отчетность «Полюса». В 2023 году сообщений о неэтичном поведении Компании в отношении налогообложения со стороны заинтересованных сторон не поступало.

GRI 3-3

МЭР 4

**Цифровизация как поддержка операционной эффективности**

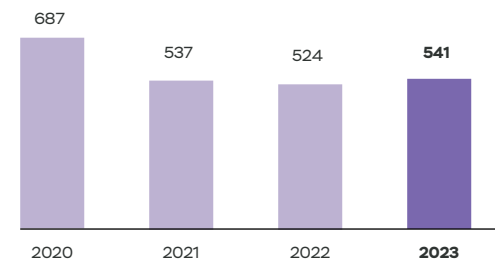
Достижение высоких операционных показателей и грамотное управление рисками лежат в основе деятельности «Полюса». Цифровизация – одно из ключевых направлений в рамках стратегического развития Компании. Так, цифровая трансформация во всех аспектах деятельности позволяет снижать операционные риски, затраты и технологические потери, что поддерживает принципы «Полюса» в области устойчивого развития.

Компания отдает предпочтение реализации ИТ-проектов, направленных на повышение эффективности своей деятельности, в том числе за счет создания и развития базовой автоматизации. Так, в производстве активно используются инструменты продвинутой аналитики, интеллектуальные системы мониторинга состояния оборудования и др. Наряду с использованием базовых технологий «Полюс» осознает важность сбора, анализа данных и извлечения из них ценности, что является одним из ключевых направлений в рамках цифрового развития. Например, Компания использует модели машинного обучения для обработки больших объемов информации. Правильная интерпретация полученных данных служит основой для принятия управленческих решений.

Долгосрочные намерения «Полюса» связаны с формированием и реализацией программ развития национальных информационных систем и развитием компетенций в разработке собственных цифровых продуктов. Компания постоянно изучает тренды в области цифровизации и возможности их адаптации к своим потребностям. Для этого в 2022 году был создан «Полюс Диджитал», который обеспечивает разработку продуктов собственными ресурсами, что позволяет ускорить внедрение программного обеспечения и снизить зависимость от сторонних организаций.

Сохранение устойчивого роста деятельности Компании достигается за счет постоянного получения новых научных и технических знаний, внедрения новых или существенно улучшенных материалов, систем или устройств. Для этого «Полюс» ежегодно планирует и проводит исследования с дальнейшей обработкой результатов и применением в производстве. Общие расходы Компании на исследования и разработки в 2023 году составили 541 млн руб., увеличившись на 3% по сравнению с 2022 годом.

**Общие расходы на исследования и разработки, млн руб.**



В «Полюсе» формализован подход к процессу цифровой трансформации. Комитет по трансформации бизнеса управляет процессом принятия решений по проектам по цифровизации, делегируя другим органам возможность решения отдельных вопросов.

2 В 2023 году произошла корректировка данного показателя из-за покупки Чубалькана.



**Ключевые направления деятельности «Полюса» в сфере цифровизации**



С целью повышения эффективности всех бизнес-процессов Компании для сотрудников функционирует информационная система «Полюс Идей». Каждый работник может разместить в системе подробно описанное предложение или возникшую проблему, предложить решение и прогнозируемый результат. Основным центром, контролирующим процесс подачи и приоритизации обращений, является Блок цифровизации и ИТ, который также ответственен за внедрение проектов цифровой трансформации и отслеживание их приживаемости. Все обращения обрабатываются экспертами, которые выносят заключение о возможности реализации. За время работы системы было подано более 50 тыс. предложений, свыше 34 тыс. идей было реализовано.

«Полюс» продолжил тиражирование ERP-систем на свои бизнес-единицы. Так, Компания завершила полное внедрение ERP-систем в Куранахе и Сухом Логе, по результатам которого на семи предприятиях «Полюса» было создано единое информационное пространство для интеграции бизнес-процессов и потоковых данных.

В 2023 году «Полюс» активно разрабатывал собственные ИТ-решения и внедрял их в производство. Компания оптимизировала производственные процессы, интегрировав в них новую систему производственного электронного документооборота, которая позволяет сотрудникам пользоваться электронной подписью в труднодоступных локациях. Также была разработана система «ИС Кандидат», включающая функционал по приглашению, регистрации и авторизации кандидатов, а также их проверке перед приемом на работу.

В рамках стратегической деятельности по развитию национальных систем «Полюсу» удалось обеспечить выполнение функций прекративших деятельность зарубежных цифровых сервисов. В Личном кабинете сотрудника были запущены новые модули, в том числе «Мое обучение», замещающий работу зарубежного аналога.

**Практический пример**

**Чат-бот «Полюса» и голосовой помощник**

В 2023 году Компания продолжила активное развитие чат-бота «Полюса» и голосового помощника «Полину». Целью развития этих информационных систем является оптимизация трудозатрат Многофункционального центра (МФЦ).

Внедренный в конце 2022 года голосовой помощник «Полина» способен распознавать и генерировать речь, а также регистрировать обращения во внутренней системе «Полюс.Сервис». Изначально цифровой ассистент предназначался для обработки запросов по таким темам, как ремонт оборудования, замена расходных материалов или настройка рабочего места. Однако в течение 2023 года «Полюс» расширил его функционал. Помимо технической поддержки стали доступны обращения по другим направлениям – системе электронного документооборота и Личному кабинету сотрудника. Умный голосовой помощник позволяет пользователям не ждать ответа от оператора, что увеличивает скорость регистрации, обработки запросов и получения решений по ним. Компания также интегрирует алгоритмы искусственного интеллекта в ответы на вопросы, поступающие в чат-бот. В будущем это решение позволит облегчить и ускорить процесс получения информации для сотрудников.

**Полученный опыт**

За счет совершенствования чат-бота «Полюса» и голосового помощника повышается уровень доступности систем для сотрудников, увеличивается скорость обработки запросов и получения обратной связи по ним. Это, соответственно, позволяет повысить эффективность работы МФЦ.

Развитие собственных информационных систем было отмечено на соответствующих конкурсах. Так, «Полюс» стал победителем в номинации «Лучший HR-ОЦО» в рамках конкурса «Лучший ОЦО России и СНГ 2022».



**Практический пример**

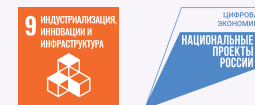
**Интеллектуальные цифровые советчики**

«Полюс» убежден в необходимости распространения среди производственного персонала цифровых решений в области аналитики и инструментов оперативного принятия решений.

В 2023 году Компания продолжила разработку интеллектуальных цифровых советчиков для сотрудников производственных направлений. Впервые были введены в действие рабочие места для технологов, которые сочетают возможности вывода классической аналитической информации (тематических дашбордов, сопоставления плановых и фактических данных) и использования продвинутой аналитической инструментов (прогнозных показателей, рекомендаций по релевантным параметрам и анализа «что, если»).

**Полученный опыт**

Распространение цифровых решений на все подразделения «Полюса» способствует технологическому развитию Компании в целом и обеспечению операционной устойчивости в долгосрочной перспективе. Внедрение программного обеспечения на производства позволяет повысить эффективность деятельности за счет освобождения от непрофильной нагрузки.



# Информационная безопасность

## Практический пример

### Мобильные решения

В 2023 году Компания разработала и внедрила в Куранахе систему мобильного технического обслуживания и ремонта оборудования (ТОРО). Она помогает сотрудникам записывать результаты этапов ежесменного технического обслуживания (ЕТО) и обходов оборудования, а также фиксировать выявленные дефекты. Полученная информация отправляется в ERP-систему для хранения, анализа и дальнейшей обработки.

Кроме того, в отчетном году «Полюс» завершил разработку и тестирование мобильного приложения «Заправщик», предназначенного для водителей топливозаправщиков. Сотрудники вносят в систему информацию о произведенных заправках транспортных средств и оборудования на производственных площадках. Данные передаются из приложения на мобильном устройстве в ERP-систему, где формируется заправочная ведомость.

Работа в мобильном приложении «Заправщик» позволяет отказаться от ручного заполнения бумажной заправочной ведомости и ручного переноса данных в ERP-систему, что снижает риск ошибок и облегчает работу водителей и кладовщикам.

### Полученный опыт

Мобильные разработки «Полюса» нацелены на улучшение показателей операционной деятельности Компании. Так, регулярное проведение ЕТО и обходов с использованием мобильного ТОРО позволяет предотвращать внеплановые простои оборудования и улучшать его техническое состояние. В системе представлена информация о дефектах оборудования: описание и фотографии. Наличие у сотрудников этой информации повышает эффективность ЕТО, а доступ линейных руководителей к актуальным данным помогает оперативно принимать решения об устранении дефекта.

Использование мобильного приложения «Заправщик» освобождает от излишнего бумажного документооборота и автоматизирует процессы передачи данных.



### GRI 3-3

«Полюс» активно работает над ростом эффективности производства: проводит централизацию сервисов в ключевых бизнес-направлениях, повышает уровень цифровизации и внедряет средства автоматизации.

В Компании понимают и признают, что информация является важным активом, а информационная безопасность – ключ к непрерывности ее деятельности. Также «Полюс» успешно использует систему управления информационной безопасностью и принимает меры для своевременного выявления и предотвращения угроз в этой сфере.

Основными документами в области информационной безопасности являются:

- Политика информационной безопасности
- Политика обработки персональных данных
- Политика информационной безопасности объектов критической информационной системы

Политика по информационной безопасности определяет основные положения, функционал ответственных лиц и организационные мероприятия для анализа защищенности информационной инфраструктуры Компании.

В Политике обработки персональных данных закреплена ответственность сторон за ее реализацию и назначены ответственные за обработку и защиту персональных данных.

Система управления информационной безопасностью «Полюса» выстроена с учетом требований и рекомендаций регулирующих органов Российской Федерации, отечественных и международных стандартов и лучших мировых практик.

Организационную и функциональную ответственность за вопросы в области информационной безопасности несет Департамент информационной безопасности. Эта функция централизована на уровне Головного офиса. Требования Департамента к обеспечению информационной безопасности распространяются на все бизнес-единицы Компании.

Контроль за эффективностью управления информационной безопасностью осуществляет постоянная Комиссия по вопросам информационной безопасности. Возглавляет Комиссию вице-президент по безопасности.

Для получения объективной оценки состояния защищенности ИТ-инфраструктуры в Компании ежегодно проводится внешний аудит информационной безопасности. Помимо этого, для выполнения требований внутренних локальных актов Компания регулярно организует внутренние аудиты, направленные на проверку ПО и безопасности кода. В 2023 году «Полюс» успешно прошел все соответствующие аудиты.

В целях соблюдения законодательства Российской Федерации Компания с 2023 года начала проводить внутренний аудит защиты персональных данных на добывающих предприятиях и в профессиональных сервисах. Случаев утечки персональных данных или жалоб, связанных с утечкой персональных данных, в 2023 году в «Полюсе» не зафиксировано.

Вопросы информационной безопасности являются важным стратегическим и операционным аспектом для Компании. Так, в корпоративном реестре рисков в топ наиболее значимых входят риски, касающиеся этой сферы. Именно поэтому основные усилия «Полюса» направлены на предотвращение возникновения данных рисков и минимизацию возможных последствий от их реализации.

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



## РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2023 ГОДУ

Ключевой задачей в области информационной безопасности в 2023 году было отражение внешних атак на информационные ресурсы Компании. В отчетном периоде пресечены 13 963 внешние атаки с использованием вредоносного трафика и методов социальной инженерии. Ландшафт угроз и общее количество атак в 2023 году незначительно отличается от значений 2022 года. Управление информационной безопасности Департамента информационной безопасности зафиксировал рост общего числа атак на 6%. Наибольшее число наблюдаемых инцидентов связано с заражением вредоносным ПО: как через посещение сайтов с вредоносным контентом, так и через фишинговые атаки.

# 13 963

внешние атаки

ЛИКВИДИРОВАНЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ  
ВРЕДНОСНОГО ТРАФИКА

В 2023 году было выявлено 267 нарушений в области информационной безопасности. Среди них:

- 92 инцидента, связанных с вредоносным ПО
- 58 инцидентов в области информационной безопасности автоматизированных информационных систем (сетевые атаки, непроверенный вход в системы)
- 56 нарушений правил использования учетных записей
- 20 нарушений в области безопасности персональных данных
- 41 менее значимый инцидент

Кроме того, были зафиксированы попытки проникновения через взлом информационных систем (аккаунтов) подрядных организаций. Все выявленные факты нарушений и угрозы информационной безопасности были устранены в установленные сроки. При этом стоит отметить, что количество выявленных инцидентов в 2023 году снизилось в 2,5 раза по сравнению с 2022 годом. Положительная динамика связана с внедрением системы повышения осведомленности работников в области информационной безопасности, а также совершенствованием механизмов управления инцидентами.

Усилиями Компании было рассмотрено:

- 251 соглашение о конфиденциальности
- 669 единиц технической и иной документации
- 26 072 заявки на предоставление доступа к информационным ресурсам и системам

В 2023 году «Полюс» активно сотрудничал с Федеральным агентством по кибербезопасности. Компания приняла живое участие в работе, направленной на исключение и нивелирование рисков наступления негативных последствий. «Полюс» также провел ряд мероприятий по обеспечению устойчивости добывающей отрасли Российской Федерации и по формированию реестра негативных последствий уровня организации, отрасли и государства.

По итогам проделанной работы команда «Полюса», участвовавшая в реализации данного проекта, получила благодарственное письмо от Федерального агентства по кибербезопасности.

Компания подтвердила высокий уровень автоматизации собственных процессов по информационной безопасности, одержав победу в конкурсе «Проект года – 2022». Проект «Полюса» «Автоматизация и повышение эффективности процесса управления инцидентами ИБ с помощью продукта «R-Vision SOAR» стал лучшим в конкурсе, который проводило сообщество ИТ-директоров России Global CIO.

Решение позволило автоматизировать действующий процесс управления инцидентами информационной безопасности и реализовать 26 уникальных сценариев реагирования. Благодаря проекту Компания смогла высвободить кадровые ресурсы профильного департамента. Кроме того, у территориально-распределенной команды в пяти регионах России появилось единое пространство для совместной работы и удобный инструментарий для автоматической подготовки статистики, аналитики и управленческой отчетности. Время реагирования на инциденты сократилось в два раза. Все это повысило общий уровень кибербезопасности и обеспечило прозрачность работы Департамента информационной безопасности Компании.

В 2023 году «Полюс» успешно внедрил ряд систем, направленных на защиту почтовых сервисов и периметра корпоративной сети. «Полюс» усовершенствовал антивирусную систему и продолжил внедрение системы противодействия целевым атакам.

Помимо этого, Компания осуществляла проект, направленный на создание системы обеспечения безопасности критических информационных систем. Согласно планам, данная система должна быть целиком построена на отечественном ПО. В отчетном году произведена поэтапная замена средств обнаружения инцидентов на отечественное ПО. Компания следует принятому в конце 2023 года Постановлению Правительства РФ № 1912<sup>3</sup>. Планируется, что все необходимые мероприятия в рамках данного Постановления будут своевременно проведены.

## ОБУЧЕНИЕ

«Полюс» осознает, что в текущих условиях стремительно развивающихся технологий очень важно уделять внимание обучению своих сотрудников вопросам информационной безопасности. Компания активно развивает культуру информационной безопасности, в том числе обучая сотрудников распознавать атаки и правильно на них реагировать.

Все новые работники Компании проходят обязательный вводный курс по информационной безопасности.

Также в 2023 году «Полюс» внедрил платформу непрерывного обучения кибербезопасности Start AWR. С помощью Start AWR сотрудники участвуют в учебных программах, созданных с учетом специфики Компании, и отрабатывают навыки на практике, отражая имитированные атаки.

Сотрудники, прошедшие обучение, повышают свою готовность к возможным информационным атакам – реже открывают фишинговые ссылки и скачивают опасные вложения, чаще обращаются в Департамент информационной безопасности за советом и сообщают о подозрительных активностях. С внедрением курсов и других технологий на базе Start AWR количество обращений в Департамент информационной безопасности «Полюса» выросло на 50%.

Результаты работы с сотрудниками отображаются в рейтинговой модели. Это помогает Департаменту информационной безопасности определять уровень риска и регулировать доступы для каждого сотрудника, а также настраивать индивидуальную траекторию обучения по информационной безопасности.

Также в Компании проводится специализированное обучение профильных сотрудников по информационной безопасности. Сотрудники, ответственные за обеспечение безопасности объектов критической информационной инфраструктуры (КИИ), обучаются в соответствии с установленным законодательством. Аналитики трех линий защиты информационной безопасности осваивают предложенные программы на основе существующего в Компании ПО. Отдельные категории работников прошли подготовку в соответствии с последними изменениями законодательства в области защиты персональных данных.

## ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Продолжить сотрудничество в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве, заключенных с органами государственной власти и местного самоуправления территорий присутствия Компании
- Отслеживать изменения в законодательстве и в соответствии с ними корректировать внутренние процессы «Полюса»
- Продолжить разработку, развитие и тиражирование собственных ИТ-продуктов
- Противодействовать программам-шпионаж, повышать эффективность антивирусной защиты периметра «Полюса»
- Сдерживать фишинг и дипфейковые атаки путем настройки правил и повышения информационной гигиены работников
- Выявлять факты утечек информации, повышать эффективность системы противодействия утечек
- Продолжить работу по определению режимов конфиденциальности в периметре Компании
- Продолжить реализовывать проект, направленный на создание системы обеспечения безопасности критических информационных систем
- Продолжить внутренний аудит по защите персональных данных, выработать мероприятия для дальнейшей работы в данном направлении



<sup>3</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14.11.2023 № 1912 «О порядке перехода субъектов критической информационной инфраструктуры Российской Федерации на преимущественное применение доверенных программно-аппаратных комплексов на принадлежащих им значимых объектах критической информационной инфраструктуры Российской Федерации».



# Ответственная цепочка поставок

Формирование ответственной цепочки поставок — важное направление работы «Полюса». Компания стремится налаживать долгосрочные отношения с партнерами, которые разделяют наши принципы в области устойчивого развития.

Подход к управлению цепочкой поставок	120
Закупки у местных поставщиков	122
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу	123

# Ответственная цепочка поставок



## СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

### ТЕМА ПРИОРИТЕТА 1

- Цепочка поставок

## ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Принятие Порядка взаимодействия подразделений при приобретении МТР с использованием сервиса «Маркетплейс»

## ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



## ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



# 12%

ДОЛЯ ЗАКУПОК У МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

# 30%

ДОЛЯ ЗАКУПОК У РОССИЙСКОГО МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

## ПЛАНЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В 2023 ГОДУ

План	Статус	Прогресс за 2023 год
Продолжить реализацию программы расширения взаимодействия с национальными поставщиками и перестройку цепочки поставок	Реализован	Получены результаты апробации отечественных аналогов машин, запасных частей и оборудования для добычи и обогащения руды
Продолжить интеграцию ESG-аспектов в цепочку поставок	Реализован	Сбор анкет от контрагентов с самооценкой на соответствие ESG-критериям



## Подход к управлению цепочкой поставок

GRI 2-6, 3-3

Построение ответственной цепочки поставок играет важную роль в бесперебойной работе подразделений Компании, а также достижении «Полюсом» целей устойчивого развития. «Полюс» стремится выстраивать долгосрочные отношения с поставщиками и выбирать для сотрудничества непосредственных производителей материалов и оборудования.

Основная часть закупок Компании приходится на сырье и оборудование, которые применяются в производстве конечного продукта. «Полюс» осознает, что деятельность компаний в цепочке поставок может негативно воздействовать на окружающую среду и социальную сферу, в том числе права человека, поэтому отдает приоритет ответственным поставщикам, чтобы минимизировать подобные риски.

За управление поставками в Компании отвечают Коммерческий блок, «Полюс Логистика» и функциональные подразделения бизнес-единиц. Коммерческий блок руководит закупочной деятельностью и обучает сотрудников в части закупок. «Полюс Логистика» отвечает за перевозку приобретенных материалов и оборудования. Транспортировка опасных грузов, например, цианида, проводится согласно требованиям российских и международных стандартов грузоперевозок. Это подтверждается сертификатом о соответствии Международному кодексу по обращению с цианидами.

«Полюс» публикует информацию о закупке необходимых запчастей, материалов и иных товаров и услуг на специализированном разделе [сайта](#). В 2023 году был принят Порядок взаимодействия подразделений при приобретении МТР<sup>1</sup> с использованием сервиса «Маркетплейс» для закупок хвостовой номенклатуры. На текущий момент к новому сервису подключены «Полюс Логистика», Олимпиада и Благодатное, Вернинское, Куранах, Наталка, а также Головной офис. Преимущество сервиса «Маркетплейс» заключается в том, что на хвостовую номенклатуру не объявляются тендеры, МТР закупается напрямую через «Маркетплейс».

### Управление рисками в цепочке поставок

Компания серьезно относится к риску недостижения целей по обеспечению материально-техническими ресурсами. Для управления им «Полюс» поддерживает необходимый уровень страховых запасов таких ресурсов и аварийно-технического запаса ключевой номенклатуры, ведет активный поиск альтернативных производителей МТР, в том числе российских и местных, актуализирует

справочник плановых сроков поставки и выбора подрядчиков (не реже двух раз в год) и по мере необходимости обновляет Категорийные и Закупочные стратегии, Компания использует рамочные договоры, автоматизирует закупочную деятельность, складскую и транспортную логистику и на этапах разработки технико-экономического обоснования инвестиционных проектов вовлекает службы снабжения.

С жалобами и претензиями от поставщиков и подрядчиков работает Конфликтная комиссия «Полюса». Она рассматривает обращения по предквалификации, дисквалификации, проведению закупочных процедур, технической оценки предложений.

### Ответственные закупки

GRI 403-7

«Полюс» ожидает от деловых партнеров последовательного внедрения в свою деятельность следующих принципов устойчивого развития бизнеса:

- Экологическая ответственность
- Условия труда и соблюдение прав человека
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Деловая этика, комплаенс и защита информации
- Политика закупок для собственных поставщиков
- Социальная ответственность

При выборе поставщиков и подрядчиков «Полюс» предлагает потенциальным деловым партнерам пройти процедуру самооценки на соответствие ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит 37 вопросов: о влиянии на окружающую среду, соблюдении прав человека, социальных аспектах (охрана труда и т. д.).

Если контрагент не соблюдает правила «Полюса» и не устраняет нарушения принципов ответственных поставок, Компания оставляет за собой право пересмотреть вопрос заключения договоров. Чтобы помочь поставщикам, «Полюс» совместно с ними разрабатывает программу мероприятий для устранения негативных воздействий.

Компания не приемлет любых форм использования детского и рабского труда. Каждый поставщик при прохождении комплексной оценки должен отметить в анкете, что не поддерживает использование подобных форм труда. В 2023 году в Компании не выявлены случаи использования

детского и рабского труда и связанные с этим риски. С целью роста компетенций поставщиков в области устойчивого развития «Полюс» периодически проводит среди своих контрагентов развивающие и обучающие мероприятия.

Также в «Полюсе» действует процесс годовой предквалификации контрагентов. В 2023 году по результатам оценки выявлены поставщики, которые не соответствовали стандартам Компании. Для них были составлены планы корректирующих мероприятий.

«Полюс» выстраивает цепочку поставок в соответствии с ESG-принципами, учитывая климатический аспект. Компания стремится сокращать углеродный след своей продукции, чтобы к 2050 году достичь нулевых выбросов. «Полюс» регулярно проводит оценку косвенных неэнергетических выбросов в области охвата 3.

# 2 343

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПОСТАВЩИКОВ В 2023 ГОДУ

Подробнее с информацией об управлении климатическим воздействием можно ознакомиться в разделе «Потребление энергии и изменение климата»



<sup>1</sup> Материально-технические ресурсы.



### Выбор поставщиков в соответствии с ESG-критериями

- «Полюс»
- Поставщик
- «Полюс» и Поставщик

#### Планирование потребности и категорийное управление

- Большой горизонт планирования
- Высокая точность планирования
- Категоризация потребности
- Категорийные команды
- Разработка и реализация стратегии

#### Публикация информации о закупках на портале

- Кодекс поведения поставщика
- Техническое задание с требованиями в области ОТ, ПБ и ООС

#### Регистрация на портале

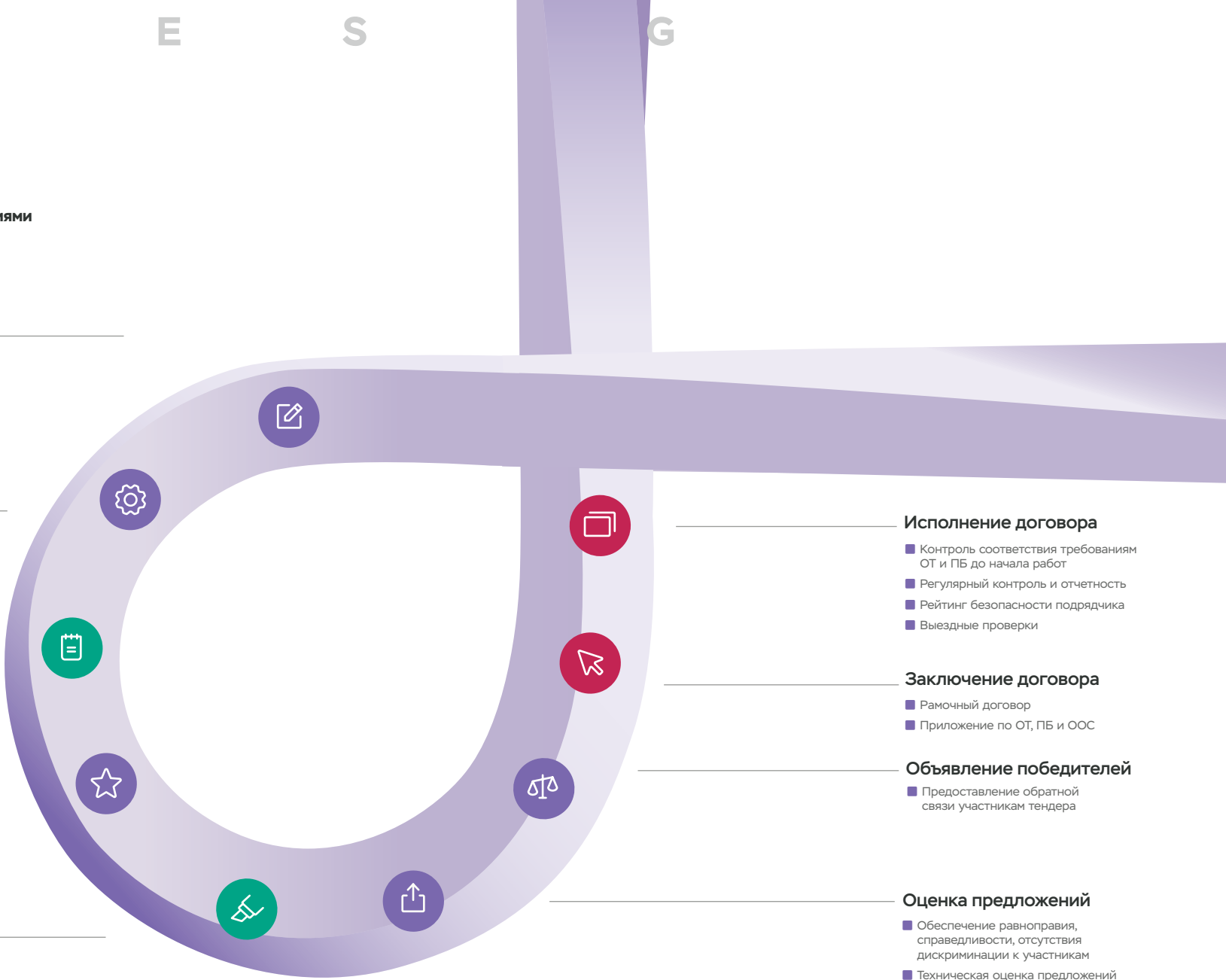
- Аккредитация контрагента

#### Предквалификация

- Требования в сфере ESG
- Проведение тех. аудита, корректирующих мероприятий и выездных проверок

#### Подача предложений

- Единая система сбора предложений



#### Исполнение договора

- Контроль соответствия требованиям ОТ и ПБ до начала работ
- Регулярный контроль и отчетность
- Рейтинг безопасности подрядчика
- Выездные проверки

#### Заключение договора

- Рамочный договор
- Приложение по ОТ, ПБ и ООС

#### Объявление победителей

- Предоставление обратной связи участникам тендера

#### Оценка предложений

- Обеспечение равноправия, справедливости, отсутствия дискриминации к участникам
- Техническая оценка предложений

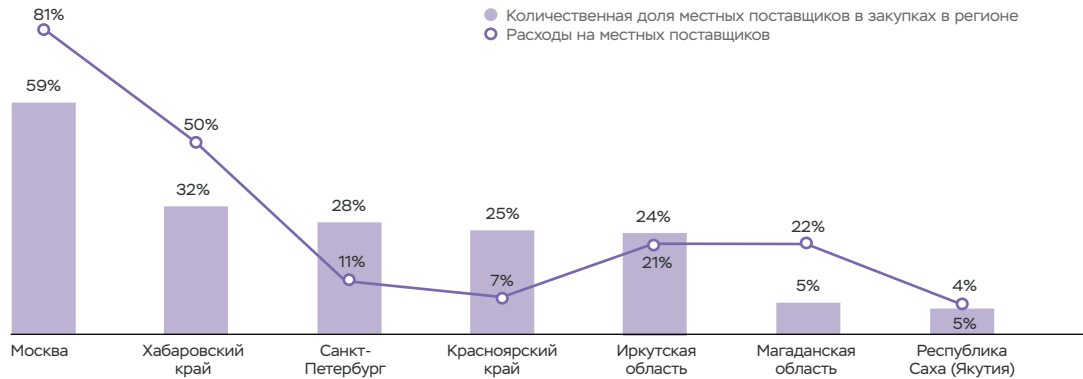
Подробнее о закупках Компании можно узнать на сайте в разделе «Полюс: Материально-техническое снабжение» [↗](#)

## Закупки у местных поставщиков

GRI 204-1

Выбирая местных поставщиков<sup>2</sup>, Компания стимулирует экономическое развитие регионов присутствия и значительно экономит на логистике. «Полюс» отдает приоритет локальным поставщикам, если их деятельность соответствует требованиям Компании. В 2023 году 12% закупок «Полюса» пришлось на местных поставщиков в регионах присутствия бизнес-единиц Компании.

### Доля местных поставщиков от общей суммы закупок у поставщиков по регионам



<sup>2</sup> Местный поставщик «Полюса» определяется как поставщик, действующий в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки.



### Практический пример

#### Партнерство по производству российских аналогов горнодобывающего оборудования

В 2023 году «Полюс» в партнерстве с российскими компаниями продолжил осваивать производство аналогов машин, запасных частей и оборудования для добычи и обогащения руды. Компания получила результаты апробации отечественных аналогов фильтрующих элементов, гидроцилиндров, радиаторов, элементов привода буровой и горнотранспортной техники, гравитационных концентраторов и их основных узлов, ротора осадительной центрифуги, аэратора флотомшины, а также запорно-регулирующей арматуры, деталей шламовых насосов, просеивающих поверхностей.

В отчетном периоде опытные образцы проходили испытания в лабораторных и рабочих условиях. По результатам испытаний оборудование допускалось к массовому применению на объектах «Полюса» или отправлялось на доработку. Ключевое преимущество отечественных производителей перед зарубежными – их территориальная расположенность в регионах присутствия Компании. Это позволяет «Полюсу» оперативно взаимодействовать с партнерами в ходе изготовления и проверки продукта.

#### Полученный опыт

Создание отечественных аналогов стратегически важного оборудования позволило «Полюсу» минимизировать риски остановки производственных процессов из-за отсутствия расходных материалов и запасных частей. Замена иностранных разработок российскими делает Компанию технологически независимой и дает возможность избежать привязки к конкретному зарубежному производителю.

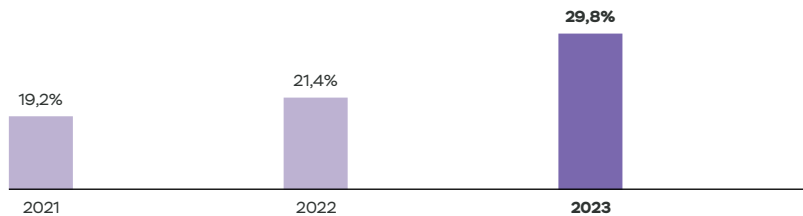


## Закупки у малого и среднего бизнеса

МЭР 9

Поддержка малых и средних предпринимателей помогает создавать новые рабочие места, стимулирует конкуренцию и ускоряет экономическое развитие территорий. Последние три года Компания наращивает долю субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций. В 2023 году эта доля составила 29,8%.

### Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций



### ПЛАНЫ НА 2024 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Упростить процедуры подписания и унификации договорных документов по поставкам материалов и оборудования
- Продолжить сотрудничество с отечественными производителями по разработке и производству российских аналогов иностранного оборудования





# Приложения

Ежегодно в отчетность по устойчивому развитию, проходящую профессиональный аудит и общественное обсуждение, мы привносим что-то новое в соответствии с развивающимися стандартами отчетности, запросами и ожиданиями наших заинтересованных сторон.

1. Об Отчете	125
2. Указатель раскрытия информации с учетом TCFD	128
3. Перечень существенных тем и воздействий	129
4. Таблица GRI	132
5. Перечень базовых показателей в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития (МЭР)	144
6. Ключевые документы в области устойчивого развития	147
7. Отчет о независимой проверке	150
Контактная информация	152



# Приложение 1. Об отчете

## Подход к подготовке отчетности

### GRI 2-3

Отчет об устойчивом развитии за 2023 год (далее – Отчет) включает информацию о деятельности «Полюса» в области устойчивого развития в период с 1 января 2023 года по 31 декабря 2023 года, а также цели и планы Компании на 2024 год и среднесрочную перспективу. Отчетный период совпадает с отчетным периодом «Полюса» по МСФО.

Настоящий Отчет будет опубликован не позднее 5 июля 2024 года.

С 2012 года Группа компаний «Полюс» ежегодно публикует Отчеты об устойчивом развитии [на корпоративном сайте](#).

В дополнение к Отчету Компания публикует тематические отчеты, ESG-данные и иную информацию о деятельности в области устойчивого развития [в специальном разделе](#).

Отчет был подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Стандарты GRI) и с учетом Приказа Минэкономразвития России от 1 ноября 2023 г. № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии». В дополнение к этому в Отчете приводится информация о мероприятиях по соблюдению принципов Глобального договора ООН, вклад «Полюса» в достижение Целей в области устойчивого развития ООН и реализацию национальных проектов Российской Федерации.

«Полюс» придерживается рекомендаций Международной рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата, (TCFD)<sup>1</sup> при описании подхода к вопросам изменения климата.

Указатель раскрытия информации с учетом рекомендаций TCFD содержится в Приложении 2



Некоторая информация в Отчете представлена в виде ссылки на Годовой отчет «Полюса» за 2023 год, с которым также можно ознакомиться [на сайте Компании](#).

### GRI 2-14

Ответственность за управление процессом подготовки Отчета лежит на начальнике управления устойчивого развития «Полюса». В подготовке также участвуют сотрудники профильных функциональных департаментов управляющей компании. Проверку и утверждение Отчета осуществляет Совет директоров. Отчет об устойчивом развитии за 2023 год рассмотрен комитетом по аудиту Совета директоров и утвержден на заседании Совета директоров протоколом № 11-24/СД от 27.06.2024.

## Границы отчетности

### GRI 2-2

Перечень бизнес-единиц Отчета соответствует перечню прошлого года, приведенному в финансовой отчетности Компании и представлен в Отчете об устойчивом развитии за 2022 год, за исключением «Полюс Резерв», который был создан во втором полугодии 2023 года и вошел в границы отчетности в 2023 году.

«Полюс» ежегодно публикует консолидированную финансовую отчетность по МСФО, которую заверяет независимый аудитор. Консолидированная финансовая отчетность Компании размещена [на корпоративном сайте](#).

Данные по «Полюс Финанс» (Polyus Finance Plc) учитываются при расчете созданной и распределенной прямой экономической стоимости, а также налоговых отчислений для обеспечения согласованности с информацией, приведенной в финансовой отчетности. Деятельность и результаты организации не включаются в прочие данные, раскрываемые в Отчете.

## Оценка существенности

### GRI 2-14, 3-1

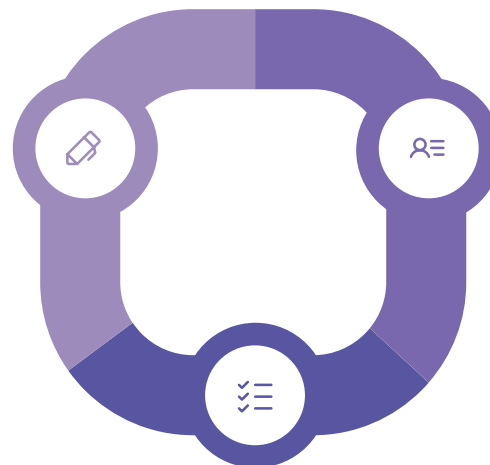
В 2023 году оценка существенности проводилась по трехэтапной методике. Вначале «Полюс» проанализировал свои бизнес-процессы, взаимоотношения с партнерами и контрагентами, чтобы выявить фактические и потенциальные позитивные и негативные воздействия на окружающую среду, общество и экономику, а также права человека. Результатом анализа стал список фактических и потенциальных воздействий Компании.

Приоритизация воздействий по значимости была проведена на втором этапе оценки существенности. Для этого «Полюс» традиционно опросил заинтересованные стороны, которые оценили предложенные воздействия по пятибалльной шкале и предложили свои варианты воздействий. В 2023 году в опросе приняли участие 53 представителя внутренних и внешних заинтересованных сторон<sup>2</sup>.

С перечнем воздействий «Полюса», идентифицированных в 2023 году и признанных значимыми, можно ознакомиться в Приложении 3 «Перечень существенных тем и воздействий»



## Подход к определению существенных тем



### Анализ контекста и определение воздействий

- Анализ перечня существенных тем, раскрытых в Отчете об устойчивом развитии за 2022 год
- Сравнительный анализ отчетов компаний отрасли и лучших практик по раскрытию нефинансовой информации
- Анализ бизнес-процессов внутренними экспертами для определения списка воздействий «Полюса»



### Оценка воздействий и формирование списка существенных тем

- Анкетирование заинтересованных сторон по оценке воздействий
- Соотнесение значимых воздействий и существенных тем
- Ранжирование существенных тем на основе оценки воздействий



### Утверждение списка существенных тем

- Утверждение списка существенных тем начальником управления по устойчивому развитию Компании

На этом этапе также прошла обработка результатов анкетирования. Сначала для каждого воздействия была рассчитана средняя оценка, по результатам анкетирования все воздействия Компании были признаны значимыми для раскрытия в Отчете. Затем «Полюс» сгруппировал воздействия по темам и приоритизировал их в соответствии с оценками воздействий. При этом также учтены оценки тем заинтересованными сторонами по результатам анкетирования 2022 года. Таким образом «Полюс» сформировал список существенных тем, которые раскрыты в Отчете.

На третьем этапе перечень существенных тем был скорректирован. Финальный список утвержден и согласован в рамках утверждения Отчета об устойчивом развитии за 2023 год на заседании Совета директоров.

<sup>1</sup> С 2024 года Совет по международным стандартам устойчивого развития (ISSB) Фонда МСФО отвечает за мониторинг раскрытия компаниями информации о климате от Целевой группы Совета по финансовой стабильности (FSB) по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (TCFD).

<sup>2</sup> Заинтересованные стороны «Полюса», принимавшие участие в определении существенных тем, представлены в подразделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», стр. 99

## Ранжированный список существенных тем

GRI 3-2

В результате оценки существенности 2023 года «Полюс» составил список из 17 существенных тем. Из списка существенных тем 2022 года на первом этапе исключена тема «Управление рисками», поскольку связанные с ней воздействия раскрываются в составе других существенных тем.

↑ повышение приоритетности<sup>3</sup>

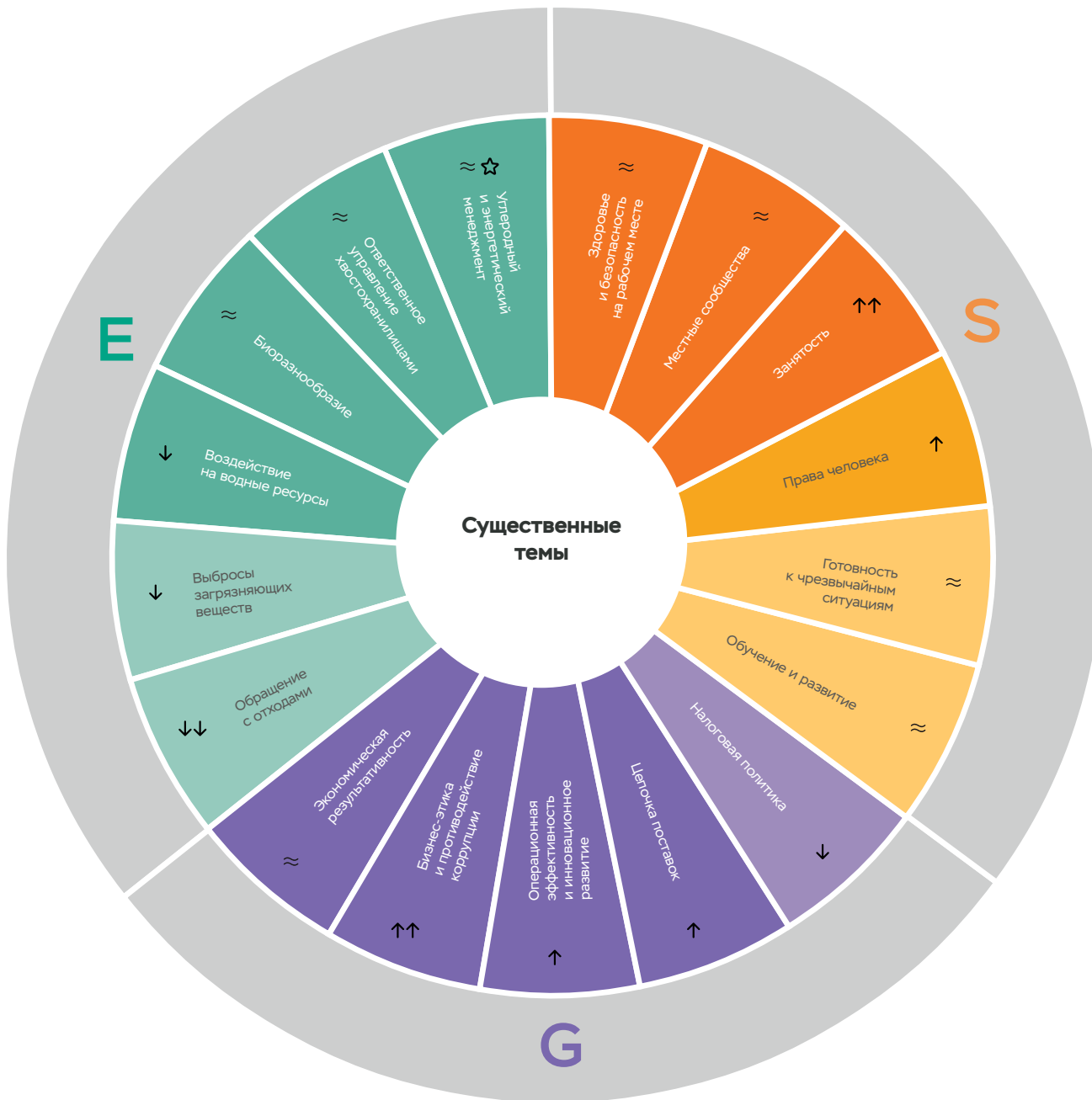
≈ сохранение приоритетности

↓ понижение приоритетности

☆ повышение приоритетности, полученной по результатам оценки заинтересованными сторонами, по решению Компании

Приоритет 1    Приоритет 2    Приоритет 3

● ● ●    ● ● ●    ● ●



<sup>3</sup> Здесь и далее по сравнению с 2022 годом.



## Соотнесение существенных тем и релевантных существенных элементов отчетности GRI

№	Существенная тема	Релевантные существенные элементы отчетности GRI	Подход к управлению существенной темой (GRI 3-3)
<b>Приоритет 1</b>			
1	Экономическая результативность	201-1, 201-2	Экономическая результативность. Взаимодействие с органами власти и отчисления в бюджет
2	Бизнес-этика и противодействие коррупции	205-1, 205-2, 205-3	Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека. Подходы в области менеджмента
3	Операционная эффективность и инновационное развитие	-	Инновации, цифровая трансформация и кибербезопасность. Операционная эффективность и цифровизация
4	Цепочка поставок	204-1, 308-1, 414-1	Ответственная цепочка поставок. Подход к управлению цепочкой поставок
5	Здоровье и безопасность на рабочем месте	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9, 403-10	Охрана труда и промышленная безопасность. Подходы в области менеджмента
6	Местные сообщества	203-1, 203-2, 413-1, 413-2	Поддержка местных сообществ. Подходы в области менеджмента
7	Занятость	202-1, 202-2, 401-1, 401-2, 405-1	Наши сотрудники. Подходы в области менеджмента
<b>Приоритет 2</b>			
8	Воздействие на водные ресурсы	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	Охрана окружающей среды. Подходы в области менеджмента
9	Биоразнообразие	304-1, 304-2, 304-3	Охрана окружающей среды. Подходы в области менеджмента
10	Налоговая политика	207-1, 207-2, 207-3, 207-4	Экономическая результативность. Взаимодействие с органами власти и отчисления в бюджет
11	Права человека	406-1, 407-1	Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека. Подходы в области менеджмента
12	Ответственное управление хвостохранилищами	-	Охрана окружающей среды. Подходы в области менеджмента
13	Углеродный и энергетический менеджмент	302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5	Потребление энергии и изменение климата. Подходы в области менеджмента
<b>Приоритет 3</b>			
14	Готовность к чрезвычайным ситуациям	-	Охрана труда и промышленная безопасность. Подходы в области менеджмента
15	Обучение и развитие	404-1, 404-2, 404-3	Наши сотрудники. Подходы в области менеджмента
16	Обращение с отходами	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	Охрана окружающей среды. Подходы в области менеджмента
17	Выбросы загрязняющих веществ	305-7	Охрана окружающей среды. Подходы в области менеджмента

## Методы подготовки данных

«Полюс» консолидирует данные для Отчета об устойчивом развитии в рамках корпоративной системы отчетности. За первоначальный сбор и анализ данных в области устойчивого развития отвечают специалисты бизнес-единиц и сервисных компаний. Затем данные собираются и проверяются на уровне управляющей компании.

Показатели GRI представлены и рассчитаны в соответствии с признанными международными практиками и требованиями Стандартов GRI или соответствующими внутренними требованиями Компании. Приведенные в отчетности финансовые показатели были конвертированы в доллары США по средневзвешенному годовому обменному курсу Центрального банка РФ за 2023 год – 85,25 руб. к одному доллару США.

## Пересмотр данных и существенные изменения

## GRI 2-4

В тексте Отчета дано соответствующее примечание, если в 2023 году происходили изменения в подготовке данных.

## Независимая проверка Отчета

## GRI 2-5

Отчет об устойчивом развитии «Полюса» традиционно проходит процедуру внешнего подтверждения. Это обеспечивает высокое качество, точность и полноту представленной в Отчете информации. Аудитор Отчета выбирается по конкурсной процедуре и согласовывается тендерной комиссией.

В 2023 году подтверждение проводилось аудиторско-консалтинговой фирмой ООО «Финансовые и бухгалтерские консультанты» в отношении всего Отчета на соответствие Стандартам GRI.

Более подробная информация о границах и объеме заверения Отчета об устойчивом развитии доступна в Приложении 7. «Отчет о независимой проверке»



В отчетном году Компания обратилась в Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) для проведения общественного заверения Отчета.

С дополнительными материалами в области устойчивого развития можно ознакомиться на корпоративном сайте в разделе «Данные и отчеты»



## Приложение 2.

### Указатель раскрытия информации с учетом TCFD

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
<b>Корпоративное управление: Раскрытие управления Компании связанными с климатом рисками и возможностями</b>		
Описание надзора Совета директоров за связанными с климатом рисками и возможностями	Изменение климата и выбросы парниковых газов, Подход к управлению, стр. 32 <a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 4	GRI 3-3, GRI 2-12
Описание роли менеджмента в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с климатом	Изменение климата и выбросы парниковых газов, Подход к управлению, стр. 32 <a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 4	GRI 3-3
<b>Стратегия: Раскрытие фактических и потенциальных воздействий связанных с климатом рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование Компании, когда данная информация является существенной</b>		
Описание связанных с климатом рисков и возможностей, которые Компания определила в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе	Управление климатическими рисками и возможностями, стр. 33 <a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 7	GRI 201-2
Описание влияния связанных с климатом рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование Компании	<a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 8-9	GRI 201-2
Описание устойчивости стратегии Компании с учетом различных сценариев, связанных с климатом, включая сценарий 2 °C или ниже	<a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 7	GRI 201-2
<b>Управление рисками: Раскрытие, каким образом Компания выявляет, оценивает и управляет связанными с климатом рисками</b>		
Описание процессов Компании по выявлению и оценке рисков, связанных с климатом	<a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 7-8	-
Описание процессов Компании по управлению рисками, связанными с климатом	Изменение климата и выбросы парниковых газов, Управление климатическими рисками и возможностями, стр. 32, 33 <a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 10-11	GRI 201-2
Описание, как процессы по выявлению, оценке и управлению рисками, связанными с климатом, интегрированы в общее управление рисками Компании	Изменение климата и выбросы парниковых газов, Управление климатическими рисками и возможностями, стр. 32, 33 <a href="#">Климатическая стратегия «Полюса»</a> , стр. 10-11	-
<b>Метрики и цели: Раскрытие метрик и целевых показателей, используемых для оценки и управления релевантными рисками и возможностями, связанными с климатом, в тех случаях, когда такая информация является существенной</b>		
Раскрытие показателей, используемых Компанией для оценки рисков и возможностей, связанных с климатом, в соответствии со своей стратегией и процессами управления рисками	Изменение климата и выбросы парниковых газов, Цели и метрики, стр. 32, 34	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3
Раскрытие выбросов парниковых газов областей охвата 1, 2, 3 и связанных с ними рисков	Изменение климата и выбросы парниковых газов, Цели и метрики, стр. 32, 34	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3
Описание целевых показателей, используемых Компанией для управления рисками и возможностями, связанными с климатом, и выполнением поставленных задач	Изменение климата и выбросы парниковых газов, Цели и метрики, стр. 32, 34	GRI 305-4, GRI 305-5

## Приложение 3. Перечень существенных тем и воздействий

В приложении представлен перечень фактических и потенциальных положительных и отрицательных воздействий «Полюса». Эти воздействия были идентифицированы Компанией в 2023 году и вынесены на оценку заинтересованным сторонам. По результатам оценки все представленные воздействия были признаны существенными, а затем сгруппированы в существенные темы, которые также представлены в приложении.

Существенная тема	Воздействие	
	ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ	ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ
<b>ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ</b>		
Углеродный и энергетический менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Развитие системы мониторинга и контроля в области изменения климата</li> <li>■ Использование возобновляемых источников энергии и их развитие</li> <li>■ Снижение удельного потребления энергии, внедрение системы энергетического менеджмента</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Вклад в изменение климата за счет выбросов парниковых газов</li> <li>■ Генерация энергии из углеродоемкого топлива (уголь и дизельное топливо)</li> </ul>
Воздействие на водные ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Увеличение использования попутной воды (карьерные, ливневые, талые воды) вместо свежей</li> <li>■ Повторное использование воды в системах замкнутого водооборота</li> <li>■ Мониторинг качества сбрасываемой воды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потребление воды из природных водных объектов</li> <li>■ Сброс загрязняющих веществ в водные объекты</li> </ul>
Обращение с отходами	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Внедрение собственных мощностей по утилизации отходов</li> <li>■ Участие в создании экономики замкнутого цикла за счет передачи отходов сторонним организациям для утилизации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Образование промышленных отходов</li> <li>■ Занятие больших площадей отходами горного производства (вскрышной породой)</li> <li>■ Размещение опасных отходов</li> </ul>
Биоразнообразие	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Мониторинг состояния биоразнообразия в зоне влияния объектов</li> <li>■ Лесовосстановление, зарыбление водоемов, рекультивация земель</li> <li>■ Сотрудничество с региональными заповедниками и национальными парками в проектах по сохранению биоразнообразия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Расчистка земель для добычи полезных ископаемых, подъездных дорог и объектов по обращению с отходами (обезлесивание)</li> <li>■ Влияние на биоразнообразие через сбросы сточных вод, выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, шумовое, световое и вибрационное загрязнение</li> <li>■ Потенциальные аварии на объектах размещения отходов и хвостохранилищах</li> </ul>
Выбросы загрязняющих веществ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Внедрение наилучших доступных технологий в области организации хранения, перегрузки и транспортировки горной массы, орошение пылящих поверхностей</li> <li>■ Обеспечение стабильной работы газоочистительного оборудования</li> <li>■ Мониторинг состояния и загрязнения атмосферного воздуха в зоне влияния предприятий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух</li> </ul>
Ответственное управление хвостохранилищами	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Обеспечение безопасной работы хвостохранилищ</li> <li>■ Мероприятия, реализуемые для соответствия требованиям Глобального отраслевого стандарта по управлению хвостохранилищами</li> <li>■ Внедрение планов реагирования на возможные аварии и их ликвидации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальная угроза здоровью, благополучию и безопасности работников и местных сообществ в результате аварий на хвостохранилищах, возможный ущерб инфраструктуре, природным ресурсам</li> </ul>



Существенная тема	Воздействие	
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ		
	ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ	ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ
Здоровье и безопасность на рабочем месте	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Повышение культуры безопасности, профилактика травматизма</li> <li>■ Обучение, повышение осведомленности в области охраны труда и промышленной безопасности</li> <li>■ Поддержание работы здравпунктов, внедрение практики «цехового терапевта», запуск проекта SMARTmed и другие меры по сохранению здоровья работников и подрядчиков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Производственный травматизм и несчастные случаи</li> <li>■ Профессиональные заболевания, связанные с воздействием опасных веществ и/или шума и вибрации</li> </ul>
Готовность к чрезвычайным ситуациям	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Предупреждение чрезвычайных ситуаций</li> <li>■ Внедрение и поддержание эффективной системы реагирования на чрезвычайные ситуации</li> <li>■ Обучение и тренировки работников действиям в случае возникновения чрезвычайных ситуаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальное загрязнение воздуха, почвы и воды, деградация экосистем и среды обитания, а также гибель животных в результате аварий на производстве</li> <li>■ Потенциальный вред здоровью сотрудников, подрядчиков и/или местного населения в результате аварий на производстве</li> </ul>
Занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Создание рабочих мест в регионах присутствия</li> <li>■ Обеспечение достойных условий труда и системы вознаграждений, развитие корпоративной культуры</li> <li>■ Полный социальный пакет для сотрудников; улучшение социально-бытовых условий и инфраструктуры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальные нарушения трудового законодательства</li> <li>■ Необходимость в вахтовом методе работы</li> <li>■ Влияние ненормированного рабочего графика на психологическое состояние сотрудников</li> <li>■ Организация труда и специфика отрасли как барьер для трудоустройства женщин и лиц, осуществляющих основной уход за детьми и/или пожилыми родственниками</li> </ul>
Обучение и развитие	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации сотрудников</li> <li>■ Формирование кадрового резерва</li> <li>■ Образовательные проекты и профориентационные мероприятия для школьников; сотрудничество с высшими учебными заведениями для привлечения студентов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальное несоблюдение обязательств по повышению компетенций персонала</li> <li>■ Потенциальные дискриминирующие практики при предоставлении возможностей дополнительного обучения</li> </ul>
Права человека	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Продвижение ценности многообразия на всех уровнях «Полюса»</li> <li>■ Проведение комплексной проверки соблюдения прав человека; разработка и реализация плана действий по совершенствованию управления рисками в сфере прав человека</li> <li>■ Поддержание работы горячей линии по вопросам этики и прав человека</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальное нарушение прав человека при трудовых отношениях и/или вследствие загрязнения окружающей среды</li> <li>■ Потенциальные дискриминационные практики по любому признаку</li> </ul>
Местные сообщества	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Трудоустройство местного населения</li> <li>■ Партнерство с региональными и местными органами власти для реализации инфраструктурных и других социально значимых инвестиционных проектов</li> <li>■ Благотворительные и спонсорские проекты в регионах присутствия</li> <li>■ Реализация проектов для коренных малочисленных народов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальное невыполнение обязательств по социально-экономическому сотрудничеству</li> <li>■ Утрата традиций, культуры или культурной самобытности коренными народами в результате ограничения доступности земель и природных ресурсов</li> <li>■ Негативное воздействие «Полюса» на окружающую среду, влияющее на здоровье местного населения и доступ к природным ресурсам</li> </ul>

Существенная тема	Воздействие	
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ		
	ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ	ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ
Операционная эффективность и инновационное развитие	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Снижение операционных, экологических и техногенных рисков за счет цифровизации</li> <li>■ Принятие информированных управленческих решений на основе качественного анализа данных</li> <li>■ Автоматизация производственных процессов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Нарушение непрерывности бизнеса при реализации угроз информационной безопасности</li> </ul>
Налоговая политика	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Налоговые отчисления в федеральный бюджет и бюджет регионов присутствия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальная несвоевременность или неполнота налоговых отчислений</li> <li>■ Потенциальное ненадлежащее исполнение налоговых политик предприятиями</li> </ul>
Экономическая результативность	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Создание распределенной экономической стоимости (ценность, создаваемая в результате деятельности «Полюса» и распределяемая по группам заинтересованных сторон)</li> <li>■ Инвестирование в инфраструктурные проекты регионов присутствия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальное недополучение заинтересованными сторонами распределенной экономической стоимости в результате недостижения целевых показателей по производству</li> </ul>
Цепочка поставок	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Закупки у местных поставщиков, поддержка малого и среднего бизнеса</li> <li>■ Отслеживание соблюдения прав человека, экологических и социальных практик в компаниях-контрагентах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальное заключение договоров поставок с недобросовестными контрагентами</li> <li>■ Изменения в цепочке поставок</li> </ul>
Бизнес-этика и противодействие коррупции	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Предупреждение и противодействие коррупции и мошенничеству</li> <li>■ Взаимодействие с заинтересованными сторонами для выявления фактов коррупции, мошенничества, корпоративных конфликтов и хищений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Потенциальное нарушение принципов деловой этики и требований антикоррупционного законодательства</li> </ul>

## Приложение 4. Таблица GRI

<b>Заявление о применении</b>	Группа компаний «Полюс» подготовила Отчет в соответствии со стандартами GRI за отчетный период с 01.01.2023 по 31.12.2023
<b>GRI 1 применение</b>	GRI 1: Принципы 2021
<b>Отраслевой стандарт</b>	Неприменимо <sup>4</sup>

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>ОБЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ</b>				
<b>1. Краткая информация об организации и подготовка отчетности</b>				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-1 Подробная информация об организации	О «Полюсе», стр. 5	Юридическое название Компании – ПАО «Полюс». Штаб-квартира Компании расположена в г. Москве (Российская Федерация). Организационно-правовая форма: публичное акционерное общество (ПАО). Форма собственности: частная.	
	2-2 Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Об Отчете, стр. 125		
	2-3 Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Об Отчете, стр. 125 Контактная информация, стр. 152		
	2-4 Изменения в информации	Об Отчете, стр. 127	В тексте Отчета дано соответствующее примечание, если в 2023 году происходили изменения в подготовке данных. В 2023 году изменился подход к расчету показателя GRI 404-1: ранее данные в разбивках приводились от численности на конец периода, с 2023 года они приводятся от среднесписочной численности.	
	2-5 Независимое подтверждение отчетности	Об Отчете, стр. 127		
<b>2. Деятельность и сотрудники организации</b>				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-6 Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и иных деловых связях организации	О «Полюсе», стр. 5 Ответственная цепочка поставок, стр. 120		
	2-7 Штатные сотрудники организации	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 40 Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей, стр. 55	В Компании не заключены трудовые договоры, которые не гарантируют отработку и оплату определенного числа рабочих часов.	

<sup>4</sup> Применен отраслевой стандарт Глобальной инициативы по отчетности для горнодобывающих и металлургических предприятий – GRI G4 Mining and Metals Sector Disclosures, 2013. Компания намеревается применять Отраслевой стандарт GRI 14: Mining Sector 2024 со следующего отчетного периода.



Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-8 Внештатные сотрудники организации	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 40	Данные приведены на конец 2023 года. К внештатным сотрудникам Компании относятся подрядчики, нанятые Компанией для выполнения работ на рабочем месте Компании, вне рабочего или непосредственно на рабочем месте клиента Компании; сотрудники одного из поставщиков Компании, когда Компания инструктирует поставщика использовать определенные материалы или методы работы для производства товаров или предоставления услуг, волонтеры или стажеры, выполняющие работу для Компании. В 2023 году среднесписочная численность подрядчиков составила 4564 чел.	
<b>3. Корпоративное управление</b>				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-9 Структура и состав управления	Годовой отчет, разделы «Состав Совета директоров» и «Комитеты Совета директоров» Управление устойчивым развитием. Подходы в области менеджмента, стр. 88	Информация о составе Совета директоров раскрывается в Годовом отчете	Данные по сроку пребывания в должности членов Совета директоров, а также по составу комитетов «Полюс» рассматривает как конфиденциальные и публично не раскрывает
	2-10 Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Годовой отчет, раздел «Политика многообразия»	Подробную информацию о порядке избрания и утверждения Совета директоров см. в <a href="#">Уставе ПАО «Полюс»</a>	
	2-11 Глава высшего органа управления		Председатель Совета директоров не является генеральным директором	
	2-12 Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	Потребление энергии и изменение климата, стр. 28 Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 32 Управление устойчивым развитием. Подходы в области менеджмента, стр. 88	Функциональные подразделения Компании отвечают за сбор отзывов заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют. Полученные отзывы передаются высшим органам управления в рамках представления результатов работы функциональных подразделений за отчетный период	
	2-13 Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Потребление энергии и изменение климата, стр. 28 Управление устойчивым развитием. Подходы в области менеджмента, стр. 88 Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 91		
	2-14 Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Управление устойчивым развитием. Подходы в области менеджмента, стр. 88 Об Отчете, стр. 125		
	2-15 Конфликт интересов	Противодействие коррупции, стр. 106	Члены Совета директоров стремятся не допускать возникновения конфликта интересов. В случае его возникновения информируют об этом Совет директоров и воздерживаются от голосования	
	2-16 Передача критически важной информации	Годовой отчет, раздел «Деятельность Совета директоров»		
	2-17 Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления	-	В отчетном периоде обучение членов Совета директоров по вопросам в области устойчивого развития не проводилось	
	2-18 Оценка деятельности высшего органа управления	-	В отчетном периоде оценка деятельности Совета директоров не проводилась	
	2-19 Политика вознаграждения	Управление устойчивым развитием, стр. 88 Годовой отчет, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров»	Все формы вознаграждения Совета директоров представлены в <a href="#">Положении о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полюс»</a>	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2–20 Порядок определения вознаграждения	Годовой отчет, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров»	Разработка правил и определение размера вознаграждения регулируется Положением о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полус». Консультанты по вознаграждению отсутствуют.	
	2–21 Годовой общий коэффициент компенсации	-		Показатель не раскрывается, исходя из соображений защиты персональной информации
<b>4. Стратегия, политики и практики</b>				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2–22 Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение руководства, стр. 4		
	2–23 Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Управление устойчивым развитием. Подходы в области менеджмента, стр. 91 Этика, антикоррупционный комплаенс и права человека. Подходы в области менеджмента, стр. 105 Противодействие коррупции, стр. 106 Соблюдение прав человека, стр. 108		
	2–24 Внедрение закрепленных обязательств	Управление устойчивым развитием. Подходы в области менеджмента, стр. 91 Соблюдение прав человека, стр. 108		
	2–25 Механизмы снижения негативного воздействия	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 32 Управление устойчивым развитием, стр. 91 Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 91 Соблюдение прав человека, стр. 108 Прием обращений по вопросам этики и прав человека, стр. 109		
	2–26 Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 99, 100 Прием обращений по вопросам этики и прав человека, стр. 109		
	2–27 Соблюдение законодательства	-	Общая сумма штрафов по Компании за 2023 год – 2358 тыс. рублей, предписания за 2022 и ранее – 200 тыс. рублей. В отчетном периоде не было получено штрафов, превышающих порог существенности (300 тыс. рублей). Общее количество штрафов, выплаченных за отчетный период, – 88, включая 12 штрафов за предыдущие периоды. Существенные нарушения законодательства, результатом которых стали нефинансовые санкции, в отчетном периоде отсутствовали.	
	2–28 Членство в ассоциациях	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 32 Приверженность принципам Глобального договора ООН, стр. 94 Участие во внешних инициативах, стр. 101		
<b>5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>				
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2–29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонам	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 99, 100		
	2–30 Коллективные договоры	Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей, стр. 55		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
<b>СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ</b>				
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1 Порядок определения существенных тем	Об Отчете, стр. 125		
	3-2 Перечень существенных тем	Об Отчете, стр. 126		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами		См. указатель раскрытия подхода к управлению существенными темами в приложении «Об Отчете», стр. 127	
<b>ТЕМАТИЧЕСКИЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ</b>				
GRI 201: Экономическая результативность 2016	201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Экономическая результативность, стр. 113		
	201-2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 33		Финансовые последствия климатических рисков и возможностей и затраты на принятие мер по управлению климатическими рисками и возможностями не раскрываются ввиду отсутствия системы формирования данных
	201-3 Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами	-	Компания в полном объеме соблюдает российское законодательство в отношении отчислений в пенсионный фонд. Корпоративные программы пенсионного обеспечения не вводились	
	201-4 Финансовая помощь, полученная от государства	-	В 2023 году Полюс не получал финансовую помощь от государства. Государство не входит в число акционеров Компании.	
GRI 202: Присутствие на рынках 2016	202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	Повышение мотивации сотрудников, стр. 53	Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех работников независимо от пола или иных различий оплачивается на равных основаниях исходя из типа, количества и качества затраченного труда	
	202-2 Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 45	Руководителями высшего ранга являются генеральные директора и их заместители по функциональным направлениям деятельности (все они являются работниками Компании на условиях полной занятости). Работниками из числа представителей местного населения являются работники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица. Определение существенных мест ведения деятельности см. в разделе «География деятельности» (GRI 2-1)	
GRI 203: Косвенные экономические воздействия 2016	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Благотворительность и спонсорство, стр. 75		
	203-2 Существенные косвенные экономические воздействия	Взаимодействия с органами власти и отчисления в бюджет, стр. 113	Все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 204: Практика закупок 2016	204-1 Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков	Ответственная цепочка поставок, стр. 122	Местные поставщики – это поставщики, действующих в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки.	
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-1 Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции, стр. 106		
	205-2 Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции, стр. 106, 107	О Политике и практике Компании в области противодействия коррупции проинформированы 100% членов Совета директоров и работников во всех регионах ведения деятельности. В 2023 году Компания не проводила обучение членов Совета директоров по практике противодействия коррупции	Не раскрыта количество и доля сотрудников, прошедших обучение, в разбивке по категориям ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции, стр. 107		
GRI 206: Препятствие конкуренции 2016	206-1 Судебные разбирательства в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Противодействие коррупции, стр. 107		
GRI 207: Налоги 2019	207-1 Подход к налогообложению	Взаимодействия с органами власти и отчисления в бюджет, стр. 114	В налоговую стратегию «Полюса» по мере необходимости вносятся дополнения и существенные изменения	
	207-2 Управление налогами, контроль и управление рисками	Взаимодействия с органами власти и отчисления в бюджет, стр. 114		
	207-3 Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами, связанными с налогообложением	Взаимодействия с органами власти и отчисления в бюджет, стр. 114		
	207-4 Ответность по странам	Взаимодействия с органами власти и отчисления в бюджет, стр. 114		
GRI 302: Энергия 2016	302-1 Потребление энергии внутри организации	Управление энергопотреблением и энергоэффективностью, стр. 30	Общий объем потребления топлива в 2023 году составил 15 118 ТДж. Для целей своей хозяйственной деятельности Компания не потребляет энергию охлаждения или пара. Компания не продает энергию охлаждения или пара. Коэффициенты перевода из натуральных единиц потребления топлива в ГДж: Уголь – 18,9 Дизель – 43 Бензин – 44,3 Нефть – 42,3 Керосин – 43,8 Масло – 40 Дрова – 15	
	302-3 Энергоемкость	Управление энергопотреблением и энергоэффективностью, стр. 30	Коэффициент энергоемкости 371 МДж/т руды. В расчете использованы данные учета потребления из первичных источников энергии, потребления тепло- и электроэнергии внутри организации. Объем переработки руды для расчета удельных показателей включает объем промытого песка.	



Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 302: Энергия 2016	302-4 Сокращение энергопотребления	-		Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета. Объем потребления тепло- и электроэнергии в 2023 году сократился на 23 ТДж.
	302-5 Сокращение энергетической потребности продуктов и услуг	-		Неприменимо ввиду характера продукции
GRI 303: Вода и сбросы 2018	303-1 Использование воды как общественного ресурса	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 13	В настоящее время Компания не ведет с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы	
	303-2 Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 13		
	303-3 Водозабор	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 14	«Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов	
	303-4 Водоотведение	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 15	Для каждого из загрязнителей установлены лимиты, при нормировании которых Компания руководствовалась значениями предельно допустимых концентраций веществ (ПДК) и фоновым состоянием водных объектов для определения концентрации химических веществ в воде, характерной для средних условий территории объекта. Для таких загрязнителей как нитрит-ионы, хлориды и сульфаты установлен более жесткий норматив, чем установленный гигиеническими нормативами ГН 2.1.5.1315-03	
	303-5 Водопотребление	-	Общее потребление воды – 18,45 млн м <sup>3</sup> . «Полюс» не ведет деятельность и не потребляет воду в регионах с дефицитом водных ресурсов. Изменение объема воды в накопителях не оказывает существенного воздействия на водные ресурсы	
GRI 304: Биоразнообразие 2016	304-1 Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям	Сохранение биоразнообразия, стр. 22		Неприменимо. У «Полюса» в собственности, в аренде или под управлением отсутствуют производственные площадки, расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий или примыкающие к таким территориям
	304-2 Существенное воздействие деятельности организации, ее продукции и услуг на биоразнообразии	Сохранение биоразнообразия, стр. 22	Фактор, оказывающий наибольшее влияние на биоразнообразии в зонах хозяйственной деятельности «Полюса» – разделение ландшафта дорогами, карьерами и промышленными площадками, что препятствует зарастанию территории растительностью. Свое влияние также оказывают отвалы, выделяющие большое количество тепла, что влияет на видовой состав организмов путем изменения суточных колебаний температур	
	304-3 Сохраненные или восстановленные места обитания	Сохранение биоразнообразия, стр. 25, Охрана и рациональное использование земельных ресурсов, стр. 26		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 304: Биоразнообразие 2016	304–4 Виды, занесенные в Красный список МСОП, и виды, занесенные в национальный список охраны природы, места обитания которых находятся в районах, затронутых операциями	Сохранение биоразнообразия, стр. 22		Неприменимо. «Полюс» не осуществляет свою деятельность в местах обитания животных, растений и грибов, занесенных в Красный список МСОП и Красную книгу Российской Федерации
GRI 305: Выбросы 2016	305–1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 34, 35	Выбросы от сжигания биотоплива в 2023 году составили 5т CO <sub>2</sub> -экв. Объекты Компании не генерируют выбросов биогенного CO <sub>2</sub> .	
	305–2 Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 34, 35	Косвенные энергетические выбросы по Компании в соответствии с: ■ региональным методом: 710 361т CO <sub>2</sub> -экв. ■ рыночным методом: 78 576т CO <sub>2</sub> -экв. ■ рыночным методом с учетом компенсации: 7 016т CO <sub>2</sub> -экв.	
	305–3 Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 34, 36		
	305–4 Интенсивность выбросов парниковых газов	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 34	Удельные выбросы по Компании в соответствии с: ■ рыночным методом с учетом компенсации: 22 кг CO <sub>2</sub> -экв./тонна ■ рыночным методом: 23 кг CO <sub>2</sub> -экв./тонна ■ региональным методом: 33 кг CO <sub>2</sub> -экв./тонна Выбросы, учтенные при расчете удельных показателей: выбросы областей охвата 1 и 2. Объем переработки руды для расчета показателя удельных выбросов парниковых газов включает объем промытого песка.	
	305–5 Сокращение выбросов парниковых газов	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 33	Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O.	Сокращение общего объема выбросов парниковых газов в результате инициатив не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета.
	305–6 Выбросы озоноразрушающих веществ	Выбросы в атмосферу, стр. 16	Озоноразрушающие вещества в результате деятельности Компании не образуются	
	305–7 Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO <sub>x</sub> ), оксидов серы (SO <sub>x</sub> ) и других значимых загрязняющих веществ	Выбросы в атмосферу, стр. 16		Информация о выбросах опасных загрязнителей воздуха (ОЗВ) не раскрывается в связи с отсутствием такой категории загрязнителей в российском законодательстве. Компания не замеряет выбросы стойких органических загрязнителей.
GRI 306: Отходы 2020	306–1 Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Обращение с отходами, стр. 17 Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 19		
	306–2 Управление значительным воздействием, связанным с отходами	Обращение с отходами, стр. 17, 18 Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 19, 20	Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)	
	306–3 Образование отходов	Обращение с отходами, стр. 17, 18		

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 306: Отходы 2020	306-4 Отходы, не направляемые на захоронение	Обращение с отходами, стр. 18		Данные собраны по методике 2ТП (отходы). В связи с отсутствием централизованного учета не приведена разбивка на следующие операции (отдельно – на предприятии, отдельно – сторонними организациями): 1) повторное применение отходов по прямому назначению (рециклинг); 2) возврат в производственный цикл после соответствующей подготовки (регенерация); 3) другие действия по утилизации
	306-5 Отходы, направляемые на захоронение и сжигание	Обращение с отходами, стр. 18		Сжигание отходов без извлечения энергии не выделено в отдельную категорию обращения с отходами. В целях Отчета в качестве понятия GRI «landfilling» понимается определение «размещение отходов», применяемое в российском законодательстве. В соответствии со статьей 1 Федерального закона Российской Федерации «Об отходах производства и потребления» от 24 июня 1998 года № 89-ФЗ под размещением отходов понимается их хранение и захоронение
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков 2016	308-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	-	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на окружающую среду и другие аспекты устойчивого развития	Показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета
GRI 401: Занятость 2016	401-1 Количество новых работников и текучесть кадров	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 40 Подбор и удержание персонала, стр. 43	<p>Коэффициент текучести кадров в Компании составил 31,15%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по полу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Женщины – 32,34%;</li> <li>■ Мужчины – 30,92%.</li> </ul> <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по возрастным группам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ До 30 лет – 47,27%;</li> <li>■ от 30 до 40 лет – 32,04%;</li> <li>■ от 40 до 50 лет – 26,04%;</li> <li>■ 50 лет и старше – 27,38%.</li> </ul> <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по активам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Олимпиада и Благодатное – 22,02%</li> <li>■ Вернинское – 27,99%</li> <li>■ Куранах – 28,29%</li> <li>■ Наталка – 23,88%</li> <li>■ Сухой Лог – 38,40%</li> <li>■ Россыпи – 44,97%</li> <li>■ «Полюс Логистика» – 35,04%</li> <li>■ «Полюс Щит» – 35,32%</li> <li>■ «Полюс Строй» – 44,10%</li> <li>■ «Полюс Проект» – 16,20%</li> <li>■ Группа Энергетика – 23,86%</li> <li>■ Головной офис – 27,82%</li> <li>■ МФЦ – 38,80%</li> <li>■ «Полюс Диджитал» – 34,65%</li> <li>■ «Полюс Геосервис» – 25,04%</li> <li>■ Чутьбаткан – 55,82%</li> <li>■ «Полюс Резерв» – 28,85%</li> </ul>	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 401: Занятость 2016	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	-	Компания предоставляет равные льготы всем работникам, за исключением дополнительной медицинской страховки, которая не предоставляется сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости	
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	-	Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по материнству/отцовству, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности. Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству: 19 669 человек (в том числе 3 444 женщин и 16 225 мужчин). Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству: 217 человек (в том числе 176 женщин и 41 мужчина). Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству: 113 человек (в том числе 91 женщина и 22 мужчины). Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу: 87 человек (в том числе 75 женщин и 12 мужчин). Доля работников, вернувшихся на работу: 68%. Доля женщин, вернувшихся на работу: 68%. Доля мужчин, вернувшихся на работу: 65%. Коэффициент удержания для женщин: 71%. Коэффициент удержания для мужчин: 67%.	
GRI 402: Трудовые и управленческие отношения 2016	402-1 Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	-	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами. Согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ минимальный срок составляет 2 месяца	
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-1 Системы управления ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность. Подходы в области менеджмента, стр. 63		
	403-2 Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	Охрана труда и промышленная безопасность. Подходы в области менеджмента, стр. 63 Профилактика травматизма, стр. 65 Безопасное вождение, стр. 68		
	403-3 Службы охраны труда	Охрана труда и промышленная безопасность. Подходы в области менеджмента, стр. 63 Медицина труда, стр. 58		
	403-4 Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТ и ПБ	Охрана труда и промышленная безопасность. Подходы в области менеджмента, стр. 63		
	403-5 Обучение работников в сфере ОТиПБ	Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности, стр. 67		
	403-6 Профилактика и охрана здоровья рабочих	Медицина труда, стр. 58		
	403-7 Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТиПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями	Ответственная цепочка поставок. Подход к управлению цепочкой поставок, стр. 120		



Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-8 Работники, попадающие под действие системы управления ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность. Подходы в области менеджмента, стр. 63		
	403-9 Производственный травматизм	Профилактика травматизма, стр. 65 Управление подрядными организациями, стр. 69	При расчете показателя за предыдущие периоды учитывалось количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавшие оказания медицинской помощи. Общее количество тяжелых производственных травм среди сотрудников (без смертельных исходов): 2020-3; 2021-9; 2022-1; 2023-3; Коэффициент тяжелых производственных травм среди сотрудников (без смертельных исходов) на 200 тыс. рабочих часов: 2020-0,01; 2021-0,04; 2022-0,004; 2023-0,013; Общий коэффициент частоты травматизма среди подрядчиков на 200 тыс. рабочих часов: 2020-0,46; 2021-1,00; 2022-0,51; 2023-0,89; Общее количество тяжелых производственных травм среди подрядчиков (без смертельных исходов): 2023-2; Коэффициент тяжелых производственных травм среди подрядчиков (без смертельных исходов) на 200 тыс. рабочих часов: 2023-0,03	Расчет TRI и TRIFR за 2023 год отличается от методики GRI в связи с системой учета информации, принятой в Компании. При расчете учитывалось количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавшие оказания первой и/или медицинской помощи. В Компании отсутствует система учета TRI и TRIFR, соответствующая GRI
	403-10 Уровень профессиональной заболеваемости	Медицина труда, стр. 58	Количество погибших сотрудников в результате профессиональных заболеваний: 2020-0; 2021-0; 2022-0; 2023-0; Количество зарегистрированных случаев профессиональных заболеваний среди работников: 2020-2; 2021-10; 2022-2; 2023-5.	Данные по работникам подрядных организаций и внештатным сотрудникам не раскрыты ввиду отсутствия системы соответствующего учета
GRI 404: Подготовка и образование 2016	404-1 Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	Развитие и мотивация персонала, стр. 48	Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола	
	404-2 Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Развитие и мотивация персонала, стр. 48	«Полюс» не имеет программ поддержки постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения	
	404-3 Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры		Все работники (100%) проходят оценку результатов своей работы на основе системы функциональных и индивидуальных КПЭ	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 405: Социокультурное разнообразие и равные возможности 2016	405-1 Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 40, 42	Гендерная структура Совета директоров: ■ мужчины – 78% (7 из 9 членов); ■ женщины – 22% (2 из 9 членов).  Структура Совета директоров по возрастным группам: ■ от 30 до 40 лет – 22%; ■ от 40 до 50 лет – 56%; ■ от 50 до 60 лет – 11%; ■ старше 60 лет – 11%	
	405-2 Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у женщин и мужчин	-		Раскрыта средняя заработная плата в разбивке по полу. Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения у женщин и мужчин по категориям сотрудников не раскрывается в связи с отсутствием системы соответствующего учета. «Полюс» планирует раскрыть этот показатель в следующем отчетном периоде.
GRI 406: Отсутствие дискриминации 2016	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Прием обращений по вопросам этики и прав человека, стр. 109	В отчетном году не было выявлено случаев дискриминации	
GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 2016	407-1 Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску	-	Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия. Согласно коллективным договорам и нашей Политике в области защиты прав человека гарантируется свобода объединений и ведения коллективных переговоров для сотрудников и поставщиков. В отчетном году не были выявлены какие-либо риски нарушения прав человека в цепочке поставок	
GRI 410: Практика в области безопасности 2016	410-1 Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении прав человека	-	В 2023 году обучение сотрудников службы безопасности политикам и процедурам в отношении прав человека не проводилось	
GRI 411: Права коренных малочисленных народов 2016	411-1. Общее число нарушений прав коренных малочисленных народов	Коренные малочисленные народы, стр. 86		
GRI 413: Местные сообщества 2016	413-1 Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ	Благотворительность и спонсорство, стр. 74 Взаимодействия с органами власти и отчисления в бюджет, стр. 113		
	413-2 Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	-		Несмотря на то, что «Полюс» не проводит оценку потенциального негативного воздействия, все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ
GRI 414: Социальная оценка поставщиков 2016	414-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по социальным критериям	-	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития	Показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета
GRI 415: Государственная политика 2016	415-1 Пожертвования на политические цели	-	«Полюс» не оказывает поддержку политической деятельности	

Стандарт GRI	Раскрытие информации	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии	Исключенная информация
GRI 418: Конфиденциальность потребителей 2016	418–1 Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	-	В 2023 году не выявлено фактов утечек, кражи или утери данных о потребителях. Обоснованных жалоб от внешних сторон или контролирурующих органов, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителей, не поступало.	
<b>ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРИЛОЖЕНИЯ GRI ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ И МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ</b>				
GRI G4-DMA	Готовность к чрезвычайным ситуациям. Дополнительные указания	Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 71		
GRI MM1	Площадь земель, находящихся в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	Охрана и рациональное использование земель, стр. 26		
GRI MM3	Общий объем вскрышных пород, горной массы, хвостов и бурового шлама, а также связанные с ними риски	Обращение с отходами, стр. 17 Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 19		
GRI MM4	Количество забастовок и локаутов продолжительностью более одной недели	-	В отчетном году забастовки продолжительностью более недели в регионах присутствия отсутствовали	
GRI MM5	Общее количество операций на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, количество и доля операций или площадок, где существуют формальные договоренности с сообществами коренных и малочисленных народов	Коренные малочисленные народы, стр. 86		
GRI MM6	Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае	Коренные малочисленные народы, стр. 86		
GRI MM7	В какой степени механизмы рассмотрения жалоб были использованы для разрешения споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае, и каковы результаты	Коренные малочисленные народы, стр. 86		
GRI MM9	Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и влияние этого процесса на доходы	-	В отчетном периоде переселение домохозяйств ввиду строительства площадок Компании не осуществлялось	
GRI MM10	Количество и процентное соотношение активов с планами ликвидации	-	По состоянию на 31.12.2023 доля площадок, запланированных к закрытию/подвергшихся закрытию, составила 0%	

## Приложение 5. Перечень базовых показателей в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития (МЭР)<sup>5</sup>

№	Показатель	Раскрытие показателя
<b>Экономические показатели</b>		
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	О «Полюсе», стр. 9
2	Добавленная стоимость	Раскрыто в консолидированной финансовой отчетности по МСФО
3	Чистая добавленная стоимость	Раскрыто в консолидированной финансовой отчетности по МСФО
4	Общие расходы на исследования и разработки	Операционная эффективность и инновации, стр. 114
5	Производительность труда	О «Полюсе», стр. 9
6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: налогов и сборов страховых взносов иных обязательных платежей	Раскрываемая консолидированная финансовая отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2023 года, и аудиторское заключение независимого аудитора. Примечания к раскрываемой консолидированной финансовой отчетности, стр. 39
7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: налогов и сборов страховых взносов иных обязательных платежей	Экономическая результативность, стр. 111
8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	Показатель не раскрыт
9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	Подход к управлению цепочкой поставок, стр. 120
10	Устойчивые, в том числе «зеленые», инвестиции	Показатель не раскрыт
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	Показатель не раскрыт
12	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	Показатель не раскрыт
<b>Экологические показатели</b>		
13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 13
14	Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 13
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 13
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 13
17	Образовано отходов I-V классов опасности, всего, в том числе: · I класса · II класса · III класса · IV класса · V класса	Обращение с отходами, стр. 17

<sup>5</sup> Представлены показатели в соответствии с Приказом Минэкономразвития от 1 ноября 2023 года № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии».



№	Показатель	Раскрытие показателя
18	Обращение с отходами I-V классов опасности всего, в том числе по категориям: <ul style="list-style-type: none"> <li>· утилизировано отходов</li> <li>· обезврежено отходов</li> <li>· захоронено отходов</li> <li>· использовано повторно отходов</li> <li>· переработано отходов</li> <li>· сокращение образования отходов</li> </ul>	Обращение с отходами, стр. 17
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	Выбросы в атмосферу, стр. 16
20	Выбросы парниковых газов	Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 33
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата сбором и очисткой сточных вод обращением отходов сохранением биоразнообразия и охраной природных территорий	Охрана окружающей среды, стр. 10 Изменение климата и выбросы парниковых газов, стр. 32
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии	Управление энергопотреблением и энергоэффективностью, стр. 30
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	Управление энергопотреблением и энергоэффективностью, стр. 31
<b>Социальные показатели</b>		
24	Расходы на оплату труда, всего	Экономическая результативность, стр. 113
25	Среднесписочная численность работников, всего, в том числе численность инвалидов	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 40 Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей, стр. 55
26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>· по группам занятий</li> <li>· по полу</li> <li>· по возрастным группам</li> </ul>	Развитие и мотивация персонала, стр. 54
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего, в том числе в среднем на одного работника	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 63
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей	Социальная поддержка сотрудников, стр. 56
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом, в том числе со смертельным исходом	Профилактика травматизма, стр. 65
30	Расходы на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника	Развитие и мотивация персонала, стр. 48
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий	Развитие и мотивация персонала, стр. 48
32	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН, стр. 95 Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей, стр. 55
33	Коэффициент текучести кадров	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 45
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>· благотворительных</li> <li>· в жилищной сфере</li> <li>· в сфере здравоохранения</li> <li>· в сфере образования</li> <li>· по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи</li> </ul>	Благотворительность и спонсорство, стр. 75

№	Показатель	Раскрытие показателя
<b>Управленческие показатели</b>		
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	Управление устойчивым развитием, стр. 87
36	Количество заседаний совета директоров и коэффициент их посещаемости	Годовой отчет Коэффициент посещаемости заседаний – 100%
37	Количество членов совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам	Годовой отчет
38	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости	Количество заседаний Комитета по аудиту – 4 Коэффициент посещаемости заседаний Комитета по аудиту – 100%
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	Участие во внешних инициативах, стр. 101
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	Коренные малочисленные народы, стр. 86
41	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	Противодействие коррупции, стр. 106
42	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	В отчетном году среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника составило 0,05 часов
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	Противодействие коррупции, стр. 107
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в совете директоров (наблюдательном совете)	Кадровый состав и работа с персоналом, стр. 42 Годовой отчет

## Приложение 6. Ключевые документы в области устойчивого развития<sup>6</sup>

Внутренние	Внешние
<b>ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Экологическая политика</li> <li>■ Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды</li> <li>■ Безопасность хвостохранилищ: Официальная позиция Группы «Полюс»</li> <li>■ Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды, учет и отчетность по экологическим показателям»</li> <li>■ Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»</li> <li>■ Стандарт «Обращение с цианидами»</li> <li>■ Стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу»</li> <li>■ Стандарт «Взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»</li> <li>■ Стандарт «Система оценки качества отходов на золотых месторождениях»</li> <li>■ Стандарт «Управление рисками в области ОТПБиЭ», включая методические указания «Идентификация и оценка экологических рисков»</li> <li>■ Стандарт «Ликвидация или консервация горных выработок и рекультивация земель»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ISO 14001</li> <li>■ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)</li> <li>■ Международный кодекс по обращению с цианидами</li> <li>■ Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>
<b>ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Климатическая стратегия «Полюса»</li> <li>■ Функциональная стратегия БПИТП в части управления производственными активами до 2027 года</li> <li>■ Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»</li> <li>■ Стандарт «Планирование и учет потребления электроэнергии»</li> <li>■ Стандарт расчета удельных показателей энергопотребления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)</li> <li>■ Рекомендации Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК)</li> <li>■ Стандарт корпоративного учета и отчетности «Протокол по парниковым газам»</li> <li>■ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)</li> <li>■ Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>
<b>НАШИ СОТРУДНИКИ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Кодекс корпоративной этики</li> <li>■ Политика по правам человека</li> <li>■ Позиция Компании по многообразию и участию</li> <li>■ Положение об оплате и стимулировании труда работников</li> <li>■ Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам</li> <li>■ Регламент по программе «Наставничество»</li> <li>■ Методические указания Компании «Требования к процессу «Адаптация персонала в управляемых обществах»</li> <li>■ Регламент «Процесс управления заявочным обучением работников»</li> <li>■ Регламент «Управление пулом Приемников»</li> <li>■ Стандарт «Управление локальным кадровым резервом»</li> <li>■ Регламент «Организация внутренних коммуникаций»</li> <li>■ Регламент «Организация служебных командировок/поездов работников»</li> <li>■ Руководство по корпоративному дизайну пространства офисных помещений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Трудовой кодекс Российской Федерации</li> <li>■ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>

<sup>6</sup> С внутренними документами «Полюса» в области устойчивого развития можно ознакомиться [на корпоративном сайте](#).

Внутренние	Внешние
<b>ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды</li> <li>■ Политика в отношении злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами</li> <li>■ Политика в области безопасности дорожного движения</li> <li>■ Золотые правила безопасности</li> <li>■ Регламент «Организация работ повышенной опасности на опасных производственных объектах»</li> <li>■ Методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности</li> <li>■ Методические указания Компании «Экспертиза проекта технического задания на закупку материально-технических ресурсов»</li> <li>■ Методические указания «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения»</li> <li>■ Регламент «Порядок обучения и проверки знаний в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»</li> <li>■ Положение о проведении специальной оценки условий труда</li> <li>■ Стандарт «Интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью, экологией и устойчивым развитием»: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Стандарт «Лидерство в развитии культуры производства»</li> <li>· Стандарт «СИЗ»</li> <li>· Стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС»</li> <li>· Стандарт «Порядок проведения внутреннего аудита интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС»</li> <li>· Стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»</li> <li>· Стандарт «Охрана здоровья, медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи»</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ISO 45001</li> <li>■ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>
<b>ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Политика благотворительной и спонсорской деятельности</li> <li>■ Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами</li> <li>■ Политика в области защиты прав человека</li> <li>■ Положение о грантовом конкурсе «Полюс возможностей»</li> <li>■ Положение о грантовом конкурсе «Твоя территория»</li> <li>■ Положение о взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления и инфраструктурными организациями</li> <li>■ Регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»</li> <li>■ Стандарт «Деятельность по переселению»</li> <li>■ Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Глобальный договор ООН</li> <li>■ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>
<b>УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Политика по управлению рисками и внутреннему контролю</li> <li>■ Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами</li> <li>■ Стандарт «Управление устойчивым развитием в Управляющей компании и управляемых обществах»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Цели в области устойчивого развития ООН</li> <li>■ Принципы Глобального договора ООН (UN Global Compact Principles)</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>



Внутренние	Внешние
<b>ЭТИКА, ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Кодекс корпоративной этики</li> <li>■ Политика «Антикоррупционный комплаенс»</li> <li>■ Политика по управлению рисками</li> <li>■ Политика по правам человека</li> <li>■ Позиция по многообразию и участию</li> <li>■ Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами</li> <li>■ Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»</li> <li>■ Кодекс поведения поставщика</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Глобальный договор ООН</li> <li>■ Всеобщая декларация прав человека</li> <li>■ Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека</li> <li>■ Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда</li> <li>■ Конвенция ООН против коррупции</li> <li>■ Конвенция ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок</li> <li>■ Международный пакт о гражданских и политических правах</li> <li>■ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах</li> <li>■ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>
<b>ИННОВАЦИИ, ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ И КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Политика информационной безопасности</li> <li>■ Политика обработки персональных данных</li> <li>■ Политика информационной безопасности объектов критической информационной системы</li> </ul>	
<b>ОТВЕТСТВЕННАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Кодекс поведения поставщика</li> <li>■ Стандарт «Взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)</li> <li>■ Международный кодекс обращения с цианидами</li> <li>■ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)</li> </ul>

## Приложение 7. Заключение независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность



### ПУБЛИЧНОМУ АКЦИОНЕРНОМУ ОБЩЕСТВУ «ПОЛЮС»

**Мы выполняли задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в отношении прилагаемого Отчета об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2023 год (далее – Отчет)<sup>7</sup>.**

#### Ответственность Публичного акционерного общества «Полюс»

Публичное акционерное общество «Полюс» (далее – ПАО «Полюс») отвечает за подготовку Отчета в соответствии с применимыми критериями:

- Стандартами отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности<sup>8</sup> (далее – Стандарты), как указано в разделе Отчета «Таблица GRI»
- Требованиями Стандарта формирования, использования и учета Сертификатов безуглеродной электрической энергии ООО «Н2 Чистая Энергетика» (СТО Н2ЧЭ 1.1.1–2023) при подготовке следующего заявления, содержащегося в Отчете на стр. 34 (далее – Заявление): «Косвенные энергетические выбросы от потребления электроэнергии 2023 года в объеме 72 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв были компенсированы за счет приобретенных в январе 2024 года сертификатов безуглеродной электрической энергии, выпущенных ООО «Н2 Чистая Энергетика», на общий объем потребления 2023 года – 222373 МВт\*ч»

(далее совместно – Применимые критерии).

Эта ответственность включает в себя разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, применимой к подготовке Отчета, не содержащего существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок.

#### Наша независимость и управление качеством

Мы соблюдаем требования независимости и профессиональной этики, установленные Правилами независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексом профессиональной этики аудиторов, а также Международным кодексом этики профессиональных бухгалтеров (включая международные стандарты независимости), принятым Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров, которые основаны на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

Наша организация применяет Международный стандарт управления качеством 1, который требует от нашей организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления качеством, в том числе подтвержденной политикой или процедурами относительно соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

#### Наша ответственность

Наша ответственность заключается в том, чтобы на основании выполненных нами процедур и полученных доказательств предоставить вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, относительно соответствия Отчета Применимым критериям.

Мы выполняли наше задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», а также в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3410 «Задания, обеспечивающие уверенность, в отношении отчетности о выбросах парниковых газов». Согласно этим стандартам, данное задание планировалось и проводилось таким образом, чтобы получить ограниченную уверенность в том, что Отчет не содержит существенных искажений.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах организации ПАО «Полюс» Применимых критериев в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения Отчета вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3410 «Задания, обеспечивающие уверенность, в отношении отчетности о выбросах парниковых газов», предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах

ПАО «Полюс» Применимых критериев в части информации о выбросах парниковых газов<sup>9</sup> в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения Отчета вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета.

При выполнении задания мы принимали во внимание, что количественная оценка парниковых газов связана с неопределенностью, неизбежной в силу неполноты научных знаний, используемых для определения коэффициентов расчета выбросов и величин, необходимых для объединения показателей выбросов разных газов.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, предусматривает значительно меньший объем работ, чем задание, обеспечивающее разумную уверенность, в отношении как процедур оценки рисков, включая изучение системы внутреннего контроля, так и процедур, выполняемых в ответ на оцененные риски.

Проведенные нами процедуры основывались на нашем профессиональном суждении и включали направление запросов, инспектирование документов, аналитические процедуры, оценку надлежащего характера методов количественной оценки и политики по составлению отчетности, а также согласование или сверку с соответствующими данными.

<sup>7</sup> Отчет включает в себя результаты деятельности ПАО «Полюс» и иных бизнес-единиц, как указано в разделе Отчета «Об отчете» (далее совместно – «Полюс»).

<sup>8</sup> GRI Sustainability Reporting Standards

<sup>9</sup> Под применимыми критериями в части информации о выбросах парниковых газов понимаются требования Стандартов к раскрытию элементов отчетности с номерами 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, а также требования Стандарта формирования, использования и учета Сертификатов безуглеродной электрической энергии ООО «Н2 Чистая Энергетика» (СТО Н2ЧЭ 1.1.1–2023)

Учитывая обстоятельства задания, при выполнении перечисленных выше процедур мы осуществили следующее:

- Проведение интервью и получение документальных подтверждений от представителей менеджмента и сотрудников «Полюса»
- Изучение информации, имеющейся на сайте «Полюса», касающейся деятельности в контексте вопросов устойчивого развития
- Изучение опубликованных заявлений третьих лиц, касающихся экономических, экологических и социальных аспектов деятельности «Полюса», с целью проверки обоснованности заявлений, сделанных в Отчете
- Анализ нефинансовой отчетности сопоставимых компаний в целях бенчмаркинга
- Изучение действующих процессов сбора, обработки, документирования, верификации, анализа и отбора данных, подлежащих включению в Отчет
- Выборочное изучение документов и данных о результативности существующих в «Полюсе» систем управления экономическими, экологическими и социальными воздействиями
- Оценку соответствия информации в Заявлении, а также раскрываемой в Отчете информации, ссылки на которую представлены в разделе Отчета «Таблица GR» и раскрытие которой необходимо для соответствия требованиям Стандартов, предоставленным нам документам, в том числе документам внешней и внутренней отчетности
- Анализ Отчета на соответствие Применимым критериям

Процедуры проводились исключительно в отношении отчетных данных за 2023 год. Процедуры не проводились в отношении иной информации, содержащейся в Отчете, в том числе, заявлений о соблюдении требований, не относящихся к Применимым критериям.

Процедуры не проводились в отношении заявлений прогнозного характера; заявлений, выражающих мнения, убеждения или намерения «Полюса» предпринять какие-либо действия, относящиеся к будущему времени; а также в отношении заявлений, в качестве источников которых в Отчете указаны экспертные суждения.

Процедуры проводились в отношении версии Отчета на русском языке, которая:

- утверждена Советом директоров ПАО «Полюс»
- подлежит публикации на дату, указанную в рамках раскрытия элемента отчетности 2–3 Стандартов
- является версией Отчета, об использовании Стандартов при подготовке которого Глобальная инициатива по отчетности подлежит уведомлению

Процедуры, выполняемые в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и меньше по объему, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, значительно ниже, чем тот, который был бы получен при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, мы не выражаем мнения, обеспечивающего разумную уверенность, по соответствию Отчета во всех существенных аспектах Применимым критериям.

### Вывод по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что Отчет не подготовлен во всех существенных аспектах в соответствии с Применимыми критериями.

### Важные обстоятельства

Мы обращаем внимание на информацию, представленную на стр. 34 Отчета, о том, что в целях компенсации косвенных энергетических выбросов от потребления электроэнергии в 2023 году «Полюсом» в январе 2024 года были приобретены и погашены сертификаты безуглеродной электрической энергии, выпущенные ООО «Н2 Чистая Энергетика», на общий объем потребления 2023 года – 222 373 МВт\*ч. Мы не модифицируем свой вывод в связи с данным обстоятельством.

### Ограничение в отношении использования

Информация в Отчете, подготовленная в соответствии с Применимыми критериями, предназначена исключительно для целей его пользователей и, как следствие, может быть неприменима для какой-либо иной стороны или в каких-либо иных целях. Наше заключение предназначено для ПАО «Полюс».

**Общество с ограниченной ответственностью «Финансовые и бухгалтерские консультанты»**

Практикующий специалист  
Партнер

на основании доверенности № 130/21 от 09 сентября 2021 года

27 июня 2024 года

Российская Федерация, 101000, г. Москва  
ул. Мясницкая, д. 44, стр. 2

Владимир Юлианович  
Скобарев  
(ОПНЗ 21606080523)

## Контактная информация

GRI 2-3

### ПАО «Полюс»

**Адрес:** 123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1

**Тел.:** +7 (495) 641 33 77

**Факс:** +7 (495) 785 45 90

**Email:** [info@polyus.com](mailto:info@polyus.com)

**Сайт:** [www.polyus.com](http://www.polyus.com)

**Telegram** <https://t.me/PaoPolyus>

**VK** [https://vk.com/pao\\_polyus](https://vk.com/pao_polyus)

**Дарья Григорьева,**  
начальник управления устойчивого развития

**Тел.:** +7 (495) 641 33 77

**Email:** [GrigorevaDK@polyus.com](mailto:GrigorevaDK@polyus.com)