

# Гибкость Ответственность Устойчивое развитие

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ  
ПАО «ПОЛЮС» ЗА 2021 ГОД

# Гибкость Ответственность Устойчивое развитие



**WE SUPPORT**

Polyus is committed to the UN Global Compact corporate responsibility initiative and its principles in the areas of human rights, labor, the environment and anti-corruption.<sup>1</sup>

**ICMM**  
International Council  
on Mining & Metals

**MINING WITH  
PRINCIPLES<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> По состоянию на 2021 г.

# Содержание

## Обращение руководства 6

Обращение генерального директора 6

## О «Полюсе» 8

Общие сведения о «Полюсе» 10

География деятельности 10

Бизнес-модель 14

Достижения в сфере устойчивого развития в 2021 году 16

Наш опыт в области устойчивого развития 18

## Подход к управлению устойчивым развитием 20

Управление устойчивым развитием 22

Приверженность принципам Глобального договора ООН 28

Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН 29

Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM) 32

Обязательства по участию во внешних инициативах 33

Взаимодействие с заинтересованными сторонами 33

Существенные темы 36

Цифровизация 38

## Этика и права человека 40

## Наши сотрудники 52

## Охрана труда и промышленная безопасность 72

## Охрана окружающей среды 86

## Потребление энергии и изменение климата 102

## Поддержка местных сообществ 110

## Дополнительная информация 136

Об Отчете 138

Раскрытие информации с учетом рекомендаций TCFD 142

Таблица GRI 144

Отчет о независимой проверке 157

Контактная информация 162

## Этика и права человека 40



## Наши сотрудники 52



## Охрана труда и промышленная безопасность 72



## Охрана окружающей среды 86



## Потребление энергии и изменение климата 102



## Поддержка местных сообществ 110



## Обращение руководства

GRI 102-14 · GRI 102-15

## Обращение генерального директора

Нести ответственность за все, что мы делаем, – это не просто правильный, а единственно возможный подход, позволяющий эффективно работать и добиваться высоких результатов. Внедрение принципов ESG в стратегию Компании позволяет достичь поставленных целей, а благодаря использованию передового опыта мы можем задавать стандарты управления в области устойчивого развития и сохранять лидерство в отрасли.

Принципы ESG интегрированы во все аспекты деятельности «Полюса» – от производственных процессов до систем управления. Наш подход предусматривает соблюдение не только российского законодательства, но и международных стандартов и требований. Ключевыми элементами нашей стратегии являются безопасность сотрудников, снижение негативного воздействия на окружающую среду, этичное ведение бизнеса и развитие местных сообществ. Одним словом, устойчивое развитие «Полюса» представляет собой залог дальнейшего роста и процветания как самой Компании, так и местных сообществ.

Непростая экологическая ситуация в мире и проблемы, связанные с изменением климата, требуют от компаний полноценного, активного участия в разработке и реализации соответствующих решений. Общество и заинтересованные стороны ожидают от бизнеса значительных усилий по снижению негативного воздействия на окружающую среду. В «Полюсе» вопросы экологии учитываются при принятии решений на всех уровнях.

Заинтересованные стороны ожидают, что компании должны четко определить стратегию декарбонизации, поставить перед собой долгосрочные цели и раскрывать информацию о проделанной работе. Мы понимаем, что должны придать этому процессу дополнительный импульс и способствовать декарбонизации экономики, поэтому мы проводим оценку процессу дополнительный импульс и способствовать декарбонизации экономики, поэтому мы проводим оценку климатических рисков. Эта оценка войдет в основу нашей климатической стратегии. Сокращение выбросов парниковых газов в управлении энергоснабжением происходит за счет того, что 100% покупаемой электроэнергии<sup>1</sup> производится на основе использования возобновляемых источников. В этой связи компания несет особую ответственность за приведение своей деятельности в соответствие с текущей климатической повесткой. Для решения проблемы также необходимо расширять сотрудничество с заинтересованными сторонами. В 2021 году мы установили партнерские отношения с российским подразделением Глобальной климатической инициативы и присоединились к коллективному обязательству членов Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) достичь нулевого уровня выбросов областей охвата 1 и 2.

Здоровье и благополучие сотрудников остаются для «Полюса» безусловным приоритетом. Именно поэтому наша система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды основана на передовом опыте и включает целый ряд связанных инициатив: от программ обучения сотрудников до внедрения более безопасного

оборудования в производственные процессы. В рамках программы повышения культуры безопасности и предотвращения травматизма «Полюс» в 2021 году провел обучение для 28 515 сотрудников. Благодаря этому оценка культуры безопасности по шкале Брэдли составила 2,6 балла (как и в 2020 году), а показатель частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) – 0,18. Мы также запустили проект цифровизации в области охраны труда и промышленной безопасности, который позволяет консолидировать данные и отслеживать их динамику в режиме реального времени.

В 2021 году наше внимание по-прежнему было сосредоточено на комплексном ответе на вызовы пандемии COVID-19. В рамках борьбы с COVID-19 Компания поставила перед собой цель сформировать и поддерживать коллективный иммунитет к вирусу среди сотрудников и работников подрядных организаций. В 2021 году Компания достигла 85%-го уровня вакцинации.

В течение года «Полюс» продолжал вести работу по интеграции производственных процессов и процессов охраны труда. Это способствует созданию устойчивой и надежной системы управления рисками, обеспечивает безопасность промышленной инфраструктуры, помогает заботиться о здоровье и благополучии сотрудников.

Сотрудники «Полюса» – залог развития Компании в долгосрочной перспективе. В этой связи мы стремимся предоставить возможности для профессиональной

самореализации, развития и обучения по целому ряду дисциплин и навыков. Мы также постоянно контролируем эффективность системы управления персоналом, стремимся выстраивать и поддерживать крепкие, основанные на доверии и взаимном уважении отношения с персоналом.

В 2021 году мы продолжили совершенствовать каналы коммуникации с сотрудниками и стали более открытыми для соискателей. На сайте «Полюса» появился специальный портал, где каждый желающий работать у нас может узнать подробнее о предлагаемых карьерных возможностях. Кроме того, мы прилагали усилия для привлечения молодых специалистов, проводили различные мероприятия для студентов и выпускников, чтобы обеспечить устойчивый рост Компании.

Мы отдаем себе отчет в том, что деятельность «Полюса» влияет на жизнь и благополучие тысяч людей, в связи с чем принимаем активное участие в жизни местных сообществ и вносим значительный вклад в развитие региональной инфраструктуры. В 2021 году мы продолжили реализацию мероприятий по развитию территорий в соответствии с заключенными соглашениями. Мы подписали соответствующий договор с администрацией города Бодайбо и продолжили инвестировать в строительство и благоустройство школ, больниц и культурных центров,

ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА  
МЛН УНЦИЙ

2,7

ТСС  
НА УНЦИЮ

\$405

включая закупку необходимого оборудования. Кроме того, «Полюс» на протяжении долгого времени способствует развитию культурной жизни в регионах присутствия. Мы проводим региональные театральные конкурсы и фестивали современного искусства, а также театральный фестиваль «Территория», являющийся нашей визитной карточкой.

В 2021 году мы достигли большинства поставленных перед Компанией целей, что позволило сделать большой шаг вперед в плане реализации стратегии. Мы продолжим инвестировать в экологические и инфраструктурные проекты, способствовать повышению квалификации наших сотрудников, работать над укреплением безопасности, чтобы сохранить стабильные показатели в части устойчивого развития и добиться ощутимого прогресса в достижении долгосрочных целей.

Алексей Востоков,  
генеральный директор  
20 июля 2022 года

<sup>1</sup> Такого показателя удалось достичь благодаря заключению крупных договоров с российским производителем о поставках гидроэлектроэнергии и переходу к снабжению ключевых производственных активов Компании электроэнергией ГЭС. Чтобы полностью обеспечить производство электроэнергии на основе использования возобновляемых источников, для оставшихся объемов энергопотребления, которые не покрываются напрямую поставками от возобновляемых источников, были приобретены «зеленые» сертификаты I-REC.

# О «Полюсе»

- 10 Общие сведения о «Полюсе»
- 10 География деятельности
- 14 Бизнес-модель
- 16 Достижения в сфере устойчивого развития в 2021 году
- 18 Наш опыт в области устойчивого развития

## Общие сведения о «Полюсе»

### «ПОЛЮС» СЕГОДНЯ

«Полюс» стремится способствовать экономическому процветанию страны и технологическому развитию, добывая золото с максимальной эффективностью, мы создаем ценность для наших заинтересованных сторон и вносим свой вклад в улучшение социальной и экологической среды. Мы стремимся продемонстрировать первоклассные деловые практики и применять лучшие управленческие и технологические решения, обеспечивая безопасные условия труда и минимальное воздействие на окружающую среду. Стратегия и операционная деятельность «Полюса» соответствуют принципам устойчивого развития. Руководствуясь этими принципами, мы внедряем высокие стандарты безопасности в Компании, способствуем развитию местных сообществ и устанавливаем взаимовыгодные партнерские отношения с заинтересованными сторонами.

### НАША МИССИЯ

Мы применяем передовые практики добычи, руководствуясь принципами устойчивого развития и бережного отношения к окружающей среде, обеспечиваем высокий уровень безопасности труда. Наша Компания стремится быть образцом устойчивости, эффективности и прибыльности в долгосрочной перспективе, чтобы подобно золоту, которое считается вечной ценностью, постоянно приносить пользу и работать на благо общества.

### GRI 102-16

### НАШИ ЦЕННОСТИ

Ценности «Полюса» отражают наши основные принципы на каждом этапе деятельности и мотивируют Компанию на достижение высочайших результатов.

|               |              |                 |
|---------------|--------------|-----------------|
| Эффективность | Безопасность | Сотрудничество  |
| Развитие      | Устойчивость | Профессионализм |

## География деятельности

### GRI 102-4 · GRI 102-6

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

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



### ОЛИМПИАДА И БЛАГОДАТНОЕ

- Красноярский край
- 56% — доля в производстве «Полюса»
- 43% — Олимпиада, 16% — Благодатное — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 5 787 человек — среднесписочная численность
- \$8 206 тыс. — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 745 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



### КУРАНАХ

- Республика Саха (Якутия)
- 9% — доля в производстве «Полюса»
- 8% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 1 744 человека — среднесписочная численность
- \$436 тыс. — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 204 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



### НАТАЛКА

- Магаданская область
- 19% — доля в производстве «Полюса»
- 19% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 1 836 человек — среднесписочная численность
- \$1 321 тыс. — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 151 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



### ВЕРНИНСКОЕ

- Иркутская область
- 11% — доля в производстве «Полюса»
- 11% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 1 188 человек — среднесписочная численность
- \$271 тыс. — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 72 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



### РОССЫПИ

- Иркутская область
- 5% — доля в производстве «Полюса»
- 3% — доля в скорректированной EBITDA «Полюса»
- 2 890 человек — среднесписочная численность
- \$638 тыс. — расходы на меры социальной поддержки в регионе
- 82 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента — общие выбросы парниковых газов



### СУХОЙ ЛОГ

- Иркутская область
- Завершено геолого-разведочное и заверочное бурение
- Идет подготовка технико-экономического обоснования

## География деятельности (продолжение)

### Повышение операционной эффективности

«Полюс» стремится постоянно наращивать производственные мощности на своих рудниках и повышать показатели роста. Наша важнейшая задача – обеспечить перерабатывающие предприятия группы достаточными запасами руды требуемого качества для бесперебойной работы и стабильного производства золота в соответствии с имеющимися планами. Сбор, анализ и правильная интерпретация геологических данных представляют собой вторую задачу, которая реализуется одновременно с первой и является основой для принятия стратегических решений. Проекты развития и геолого-разведочных работ гарантируют долгосрочный рост «Полюса», при этом ключевым фактором развития Компании выступает разработка месторождения Сухой Лог.

#### Практический пример

##### СУХОЙ ЛОГ – СТАНДАРТ РАБОТЫ

С каждым годом геологоразведка становится все сложнее, и в процессе работы специалисты сталкиваются с непростыми задачами. После многих лет добычи на Земле практически не осталось месторождений, находящихся близко к поверхности или рядом с существующей инфраструктурой. Компании вынуждены изучать залежи на нетипичной для золотодобывающей промышленности глубине, что затрудняет точную оценку запасов большого количества руды.

Ранее, при использовании традиционных способов и методов геологоразведки, процесс оценки месторождений был значительно проще: геологи изучали богатые золотом участки относительно неглубокого залегания. С тех пор ситуация изменилась, и сегодня специалистам приходится работать на более сложных месторождениях и более глубоких уровнях. В таких условиях использование традиционных методов геологоразведки может привести к неверной оценке ресурсной базы месторождений, поэтому «Полюс» активно внедряет инновационные и цифровые решения в этой области.

Наиболее эффективным способом оценки запасов является использование новых технологий. В их число входят:

- дроны – позволяют сократить время поисковых работ за счет быстрого облета территории и анализа относительно большой площади;
- 3D-моделирование – помогает определить потенциальную ценность месторождения в объемном выражении;
- программное обеспечение – позволяет достоверно оценить характер распределения золота и понять, как организовать ведение добычи с меньшими затратами и максимальной эффективностью.

Сухой Лог – успешный пример использования новейших технологий. На этом проекте мы создали отлаженную модель поэтапного ведения геологоразведки, позволяющую точно оценить запасы золота. Так, при проведении работ наши специалисты используют планшеты, что дает возможность автоматически вносить результаты анализа в базу данных. Эти же принципы и подходы планируется распространить и на другие проекты. Более того, на этапе разработки Сухого Лога «Полюс» имеет возможность обеспечить комплексное следование принципам Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами, начиная с этапа проектирования и строительства хвостохранилища и далее в процессе его эксплуатации и закрытия по завершении проекта.

В основе успешной деятельности «Полюса» лежит грамотная работа по разведке запасов золота и планированию горных работ, а внедрение эффективных операционных моделей и передовых технологий является залогом устойчивого развития Компании.

#### Полученный опыт

Геологоразведка в малоизученных районах с целью открытия крупных месторождений золота – необходимое условие успешного развития в долгосрочной перспективе. Использование цифровых технологий позволяет преодолевать трудности, с которыми сегодня сталкиваются золотодобывающие компании при освоении новых территорий. В рамках проекта по освоению Сухого Лога Компания выработала четкое понимание модели организации геолого-разведочных работ, необходимой для устойчивого развития «Полюса» в перспективе.



<sup>1</sup> Принятие решений.



# Бизнес-модель<sup>1</sup>

Бизнес-модель «Полюса» охватывает весь цикл производства золота: разведку, добычу и переработку руды, реализацию конечной продукции и бережное восстановление окружающей среды. Достижению амбициозных целей роста Компании способствуют строгий контроль затрат и продуманный подход к управлению устойчивым развитием. Мы обеспечиваем создание устойчивой ценности не только для наших деловых партнеров, сотрудников и местных сообществ, но и для всех заинтересованных сторон.

| ЦЕЛИ   | РЕСУРСЫ  | ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ  | ДОСТИГНУТЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  | РЕЗУЛЬТАТЫ   | ЦУР   |
|--|--|---|---|--|---|
| <p>Мы стремимся к реализации потенциала своих высококачественных производственных активов и разрабатываемых проектов. Для достижения поставленных целей мы работаем над созданием максимально эффективного, ответственного и передового бизнеса – лидера отрасли.</p> <p><b>НАШИ ГЛАВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА</b></p> <p>БАЗА ВЫСОКОКЛАССНЫХ АКТИВОВ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Доказанные и вероятные запасы: 101 млн унций</li> </ul> <p>УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Рост производства на 65% с 2013 года</li> </ul> <p>ЛУЧШИЕ В ОТРАСЛИ ПОКАЗАТЕЛИ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Рейтинг рисков ESG по версии Sustainalytics: 25 баллов (средний риск)<sup>2</sup></li> <li>Рейтинг MSCI ESG: уровень «А» (в шестерке лучших в России)</li> <li>Общий рейтинг в области устойчивого развития S&amp;P CSA: 57 баллов (84-й перцентиль)</li> </ul> <p>ВЫПОЛНЕНИЕ НАМЕЧЕННЫХ ПЛАНОВ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Прогнозные показатели производства выполняются или перевыполняются уже более пяти лет подряд</li> </ul> <p>РАЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СРЕДСТВ</p> <p>ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Портфель экономически эффективных проектов на основных действующих и новых месторождениях</li> </ul> <p>НИЗКАЯ СЕБЕСТОИМОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Лидер по себестоимости среди 10 ведущих золотодобывающих компаний мира</li> </ul> | <p><b>ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Ответственный подход к управлению финансами призван обеспечить баланс между обоснованными инвестициями в развитие Компании и выплатой доходов акционерам.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Капитальные затраты: \$928 млн</li> <li>Чистый долг: \$2,197 млн</li> </ul> <p><b>ОПЕРАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Мы реализуем продуманную стратегию управления действующими активами и тщательно планируем разработку новых эффективных проектов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6 первоклассных действующих активов и 2 новых проекта</li> <li>Доказанные и вероятные запасы: 101 млн унций со средним содержанием золота 1,9 г/т</li> <li>Капитальные затраты на развитие производства / IT-проекты: 63% от совокупного объема капитальных затрат</li> </ul> <p><b>ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>Расширение минерально-сырьевой базы Компании производится безопасно и с максимальной осторожностью, с тем чтобы по возможности снизить воздействие на окружающую среду.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Водозабор: 32 122 тыс. м<sup>3</sup></li> <li>Потребленная энергия: 11 185 ТДж</li> </ul> <p><b>КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ</b></p> <p>В «Полюсе» работают увлеченные, талантливые и целеустремленные люди, для которых реализуются программы мотивации и инициативы по улучшению условий труда и социально-бытовых условий.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Численность персонала: 21 716 человек</li> </ul> <p><b>СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И РЕПУТАЦИЯ</b></p> <p>Мы стремимся создать безопасные условия труда для наших сотрудников, а также поддерживаем ряд социальных и благотворительных проектов в регионах присутствия за счет целевых инвестиций.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Эффективная политика взаимодействия с заинтересованными сторонами</li> <li>Конструктивные взаимоотношения с органами государственной власти на национальном, региональном и муниципальном уровнях</li> <li>Переход к финансированию в соответствии с принципами устойчивого развития в целях достижения ЦУР и реализации ответственного подхода в сфере ESG</li> </ul> <p><b>ЗНАНИЯ</b></p> <p>Эффективное применение обширной базы знаний «Полюса» достигается за счет высокого уровня технической подготовки специалистов, выверенной структуры корпоративного управления и наличия отлаженных систем внутреннего контроля.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Уникальные навыки и компетенции</li> <li>Инновации и технологии, позволяющие снизить себестоимость и повысить безопасность и производительность</li> <li>Инициативы в области повышения эффективности бизнеса</li> </ul> | <p>Деятельность «Полюса» обеспечивает создание устойчивых экономических и социальных выгод для широкого круга заинтересованных сторон. Это достигается за счет успешного сочетания ряда факторов, таких как первоклассное качество активов Компании, база экспертных знаний и опыта, высокий уровень операционной эффективности, ориентация на устойчивое развитие, реализация партнерств в области инноваций и эффективное распределение капитала.</p> <p><b>ГЕОЛОГОРАЗВЕДКА И ОЦЕНКА</b></p> <p><b>ОСВОЕНИЕ МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВОЙ БАЗЫ</b></p> <p><b>ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА</b></p> <p><b>ПРОИЗВОДСТВО ЗОЛОТА</b></p> <p><b>ПРОДАЖИ АФФИНИРОВАННОГО ЗОЛОТА</b></p> <p><b>ЗАКРЫТИЕ ОБЪЕКТОВ И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ТЕРРИТОРИЙ</b></p> | <p><b>РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПО СКОРРЕКТИРОВАННОМУ ПОКАЗАТЕЛЮ EBITDA</b></p> <p><b>71%</b></p> <p><b>ОБЩИЙ ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА ЗОЛОТА МЛН УНЦИЙ</b></p> <p><b>2,7</b></p> <p><b>СОКРАЩЕНИЕ ОБЩИХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2020 ГОДОМ</b></p> <p><b>34%</b></p> <p><b>ОБЪЕМ ПОВТОРНО И МНОГОКРАТНО ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ВОДЫ</b></p> <p><b>93,4%</b></p> <p><b>ПОКАЗАТЕЛЬ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)</b></p> <p><b>0,18</b></p> <p><b>ФИНАНСИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ МЛН</b></p> <p><b>\$64,2</b></p> | <p><b>ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Чистый долг / Скорректированный показатель EBITDA: 0,6x</li> <li>Свободный денежный поток с учетом долговой нагрузки: \$1,638 млн</li> </ul> <p><b>ОПЕРАЦИОННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Объем горной массы: 352 млн т</li> <li>Объем добытой руды: 67 млн т</li> <li>Объем переработанной руды: 48 млн т</li> <li>Средний коэффициент извлечения: 82,7%</li> </ul> <p><b>ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6,7% увеличение доли повторно используемых отходов</li> <li>9% снижение доли забора свежей воды на тонну переработанной руды</li> </ul> <p><b>УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>110% сотрудников прошли обучение<sup>3</sup></li> <li>Уровень вовлеченности сотрудников: 72,9%</li> </ul> <p><b>СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА И РЕПУТАЦИЯ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Реализовано 216 социальных проектов</li> </ul> <p><b>СФЕРА ЗНАНИЙ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Первая российская горнодобывающая компания, опубликовавшая отчет об использовании водных ресурсов</li> <li>Партнерство с сетью участников Глобального договора ООН в России в рамках запуска проекта по защите прав человека</li> </ul> | <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p> <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> <p>13 CLIMATE ACTION</p> <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p> <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p> <p>13 CLIMATE ACTION</p> <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p> <p>4 QUALITY EDUCATION</p> <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p> <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> |

## СОЗДАНИЕ УСТОЙЧИВОЙ ЦЕННОСТИ В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Принципы устойчивого развития лежат в основе деятельности «Полюса» на всех ее этапах. Мы придерживаемся ответственного подхода к ведению бизнеса и стремимся обеспечивать непрерывное создание ценности для всех заинтересованных сторон. Такой подход определяет и наше внимательное отношение к вопросам охраны окружающей среды. Стратегия «Полюса» направлена на внедрение принципов устойчивого развития во всех сферах деятельности Компании.

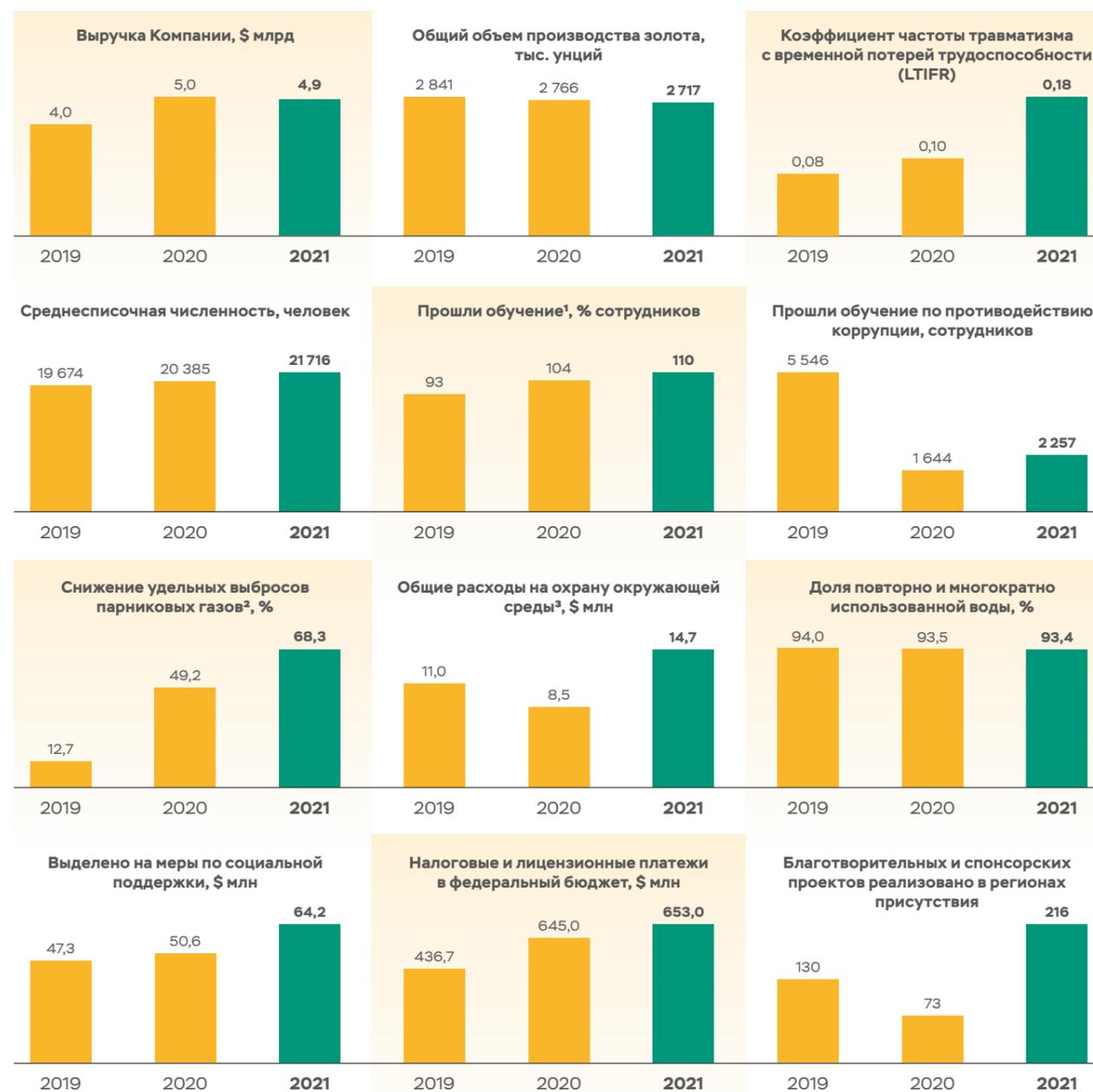
<sup>1</sup> По состоянию на 31 декабря 2021 года.

<sup>2</sup> Результаты рейтингов публикуются по состоянию на 31 декабря 2021 года.

<sup>3</sup> Значение превышает 100%, поскольку учитываются все сотрудники, прошедшие обучение, в том числе уволенные.

## Достижения в сфере устойчивого развития в 2021 году

В 2021 году «Полюс» продолжил оправдывать ожидания заинтересованных сторон, реализуя инициативы, направленные на достижение целей устойчивого развития и повышение ответственности нашего бизнеса.



<sup>1</sup> Значение превышает 100%, поскольку учитываются все сотрудники, прошедшие обучение, в том числе уволенные.

<sup>2</sup> На графике представлены данные по сокращению удельных выбросов парниковых газов по сравнению с 2018 годом. Значение в 2021 году по сравнению с 2020 годом составило 37%.

<sup>3</sup> При расчете использовался средний обменный курс доллара, устанавливавшийся Центральным банком Российской Федерации, за 2021 год: 73,65 руб.

## «Полюс» в ESG-рейтингах за 2021 год<sup>4</sup>



MSCI

### РЕЙТИНГ MSCI ESG

«А» (подтвержден в 2021 году)



### S&P GLOBAL CSA (ранее SAM CSA)

- 57 баллов (по сравнению с 54 в 2020 году)
- 84-й перцентиль (по сравнению с 72-м в 2020 году)



### SUSTAINALYTICS

25,1 баллов: средний уровень риска (по шкале от 0 до 100, где низкий балл обозначает лучший результат)



### CDP-РЕЙТИНГ В СФЕРЕ БОРЬБЫ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

«D» (снижение с уровня «С» в 2020 году)

### CDP-РЕЙТИНГ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

«С» (уровень «С» подтвержден в 2020 году)



### FTSE RUSSELL

- 3,6 балла
- 61-й перцентиль (по итогам 2021 года)



### VIGEO EIRIS

Полюс вошел в рейтинг лучших компаний в области устойчивого развития на развивающихся рынках.

- Баллов – 54
- Место в секторе – 4-е из 51
- Место в регионе – 27-е из 846



### ISS

«С» (3/10, относительно высокая оценка)



### ИНДЕКС ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА АГЕНТСТВА BLOOMBERG

46,36%



### ВСЕМИРНЫЙ ФОНД ДИКОЙ ПРИРОДЫ (WWF) И ООН

«Полюс» признан лучшей компанией по уровню раскрытия экологической информации и одной из четырех лучших компаний отрасли в категории «Воздействие на окружающую среду». Вместе с четырьмя другими компаниями «Полюс» разделил второе-пятое места в номинации «Экологический менеджмент».

## Наши награды в 2021 году



«Полюс» сохранил лидирующие позиции в двух индексах РСПП: «Вектор устойчивого развития» и «Ответственность и открытость».



«Полюс» признан лучшей компанией по уровню раскрытия информации в области ESG по итогам ежегодного конкурса IR Magazine Awards.



«Полюс» завоевал золото в списке лучших работодателей в России в 2021 году.



«Полюс» стал победителем конкурса корпоративных проектов People Investor в номинации «Экологическая эффективность».



Водный отчет «Полюса» удостоен премии Eco Best Award в номинации «Лучший экологический отчет».



«Полюс» стал золотым призером конкурса значимых социальных и экологических проектов в горно-металлургической индустрии России МайнESG за проект «Водная кампания: повышение эффективности водохозяйственной деятельности».

Водная кампания «Полюса» получила российский «Горный Оскар» за выдающиеся достижения в развитии горно-геологической отрасли и недропользовании.

<sup>4</sup> Результаты рейтингов публикуются по состоянию на 31 декабря 2021 года.

## Наш опыт в области устойчивого развития

На протяжении многих лет «Полюс» активно занимался вопросами охраны труда, экологической безопасности и деловой этики, работал с населением и достиг значительных результатов в сфере устойчивого развития. Мы работаем в полном соответствии с признанными международными стандартами и принципами на благо всех заинтересованных сторон.



# Подход к управлению устойчивым развитием

В основе корпоративной культуры и успешного развития «Полюса» лежат принципы устойчивого развития. Мы убеждены, что такой подход будет способствовать экономическому, экологическому и социальному процветанию, а также принесет пользу Компании и всем заинтересованным сторонам.

- 22 Управление устойчивым развитием
- 28 Приверженность принципам Глобального договора ООН
- 29 Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН
- 32 Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM)
- 33 Обязательства по участию во внешних инициативах
- 33 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 36 Существенные темы
- 38 Цифровизация

# Управление устойчивым развитием

Наш подход к устойчивому развитию направлен на усиление положительного влияния на общество и окружающую среду, а также на предотвращение, снижение или смягчение любых негативных последствий нашей деятельности и решений с помощью системы корпоративного управления и инструментов управления рисками. Отношения с заинтересованными сторонами — наша ключевая ценность, поэтому мы стремимся учитывать все их потребности на каждом этапе нашей деятельности, а также при принятии стратегических решений.

«Полюс» постоянно совершенствует систему управления устойчивым развитием в полном соответствии с российскими и международными требованиями и стандартами и передовой практикой. Наши цели и принципы устойчивого развития отражены в корпоративной политике и стандартах по различным вопросам устойчивого развития, включая защиту окружающей среды, изменение климата, охрану труда, права человека, деловую этику, взаимодействие с местными сообществами и работу с поставщиками.

## Система управления устойчивым развитием

Для обеспечения эффективного и непрерывного управления вопросами устойчивого развития Компания разработала корпоративную систему управления деятельностью в области устойчивого развития в соответствии со Стандартами деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости 1–8 Международной финансовой корпорации, принципами устойчивого развития и программными заявлениями Международного совета по горному делу и металлам (ICMM), а также с другими действующими стандартами и рекомендациями в этой сфере.

Данная система встроена в операционную модель «Полюса» и помогает нам выполнять цели и требования в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления (ESG) на всех ключевых этапах цикла управления и на протяжении всего жизненного цикла активов Компании.

## Стратегия устойчивого развития

Стратегия «Полюса» направлена на обеспечение органического роста, повышение операционной эффективности и создание долгосрочной ценности для Компании и заинтересованных сторон. В целях гарантированного выполнения социальных, экологических и прочих обязательств мы определили пять основных направлений развития и включили их в нашу стратегию:

- 1 Устойчивый рост и эффективное управление экологическими и социальными рисками на каждом этапе жизненного цикла актива: геологоразведка, проектирование и инженерные изыскания, добыча и переработка, закрытие и рекультивация.**
- 2 Высокие финансовые результаты при соблюдении принципов устойчивого развития в деятельности Компании.**
- 3 Достижение нулевого уровня травматизма благодаря высочайшей культуре безопасности.**
- 4 Оставаться надежным партнером для всех заинтересованных сторон, включая местные сообщества в регионах присутствия, а также поддерживать открытый диалог, учитывая интересы заинтересованных сторон при принятии решений.**
- 5 Развивать команду профессионалов, стремящихся помочь «Полюсу» занять лидирующие позиции в отрасли, следуя при этом принципам устойчивого развития.**

Деятельность в области устойчивого развития — неотъемлемая часть стратегии «Полюса». В 2021 году основное внимание уделялось следующим вопросам:

- изменение климата и разработка климатической стратегии;
- повышение требований в области ESG;
- реализация стратегии в области охраны труда и промышленной безопасности;
- обеспечение безопасности труда и непрерывности деятельности Компании в условиях пандемии.

Достижению целей Стратегии способствует действующая в Компании система ключевых показателей эффективности (КПЭ), которая охватывает не только операционные и финансовые показатели, но и требования в области ESG, в том числе шкалу Брэдли и LTIFR. Мы пересматриваем установленные КПЭ на регулярной основе — раз в год — и при необходимости обновляем их.

## Внутренние документы в области устойчивого развития

«Полюс» имеет полный комплект корпоративных документов, регулирующих деятельность Компании в области ESG и управление соответствующими рисками. В этих документах зафиксированы обязательства Компании и подходы руководства к отдельным вопросам устойчивого развития.

Основным документом, регулирующим деятельность «Полюса» в данной сфере, является Стандарт по системе управления устойчивым развитием, который определяет основные приоритетные направления и распределение обязанностей.

Управление конкретными аспектами устойчивого развития, например в области прав человека, взаимодействия с заинтересованными сторонами, использования природных ресурсов и сохранения биоразнообразия, регулируется отдельными корпоративными документами. Это обеспечивает применение комплексного подхода, в рамках которого внимание уделяется всем значимым направлениям устойчивого развития.

Мы поддерживаем корпоративные документы в актуальном состоянии и при необходимости корректируем их. В следующем году «Полюс» планирует обновить Стандарт по сохранению биоразнообразия, Политику в области защиты прав человека и Политику взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Наряду с разработкой внутренних документов мы уделяем особое внимание подготовке отчетов об устойчивом развитии, в которых стремимся информировать заинтересованные стороны о всех основных аспектах устойчивого развития, наших успехах и достижениях в экологической, экономической и социальной сферах.

«Полюс» экспериментирует с форматами и находится в поиске новых вариантов представления информации в области ESG. Мы стремимся обеспечить все заинтересованные стороны необходимой информацией. В частности, мы подготовили sustainability brochure по основным направлениям нашей деятельности в области устойчивого развития. Это новый формат представления данных в области ESG, призванный привлечь внимание региональных подразделений к этой тематике, поскольку нам важно, чтобы все наши сотрудники осознали ее значимость. Учитывая потребности других заинтересованных сторон, мы также вводим в оборот тематические отчеты, содержащие более глубокую и подробную информацию. В 2021 году мы опубликовали наш первый отчет об использовании водных ресурсов. Компания изучает новые форматы отчетности и готова адаптировать их в соответствии с запросами заинтересованных сторон.

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

## Управление рисками в области устойчивого развития

**GRI 102-15 · GRI 102-29 · GRI 102-30**

Мы понимаем, что наша деятельность тесно связана с рисками в области устойчивого развития (УР) и может привести к неблагоприятным экологическим или социальным последствиям. Чтобы снизить вероятность таких последствий, мы регулярно анализируем потенциальные риски в области устойчивого развития и соответствующие возможности для бизнеса, сотрудников и других заинтересованных сторон и стремимся принимать взвешенные решения с учетом этих рисков и возможностей.

В «Полюсе» действует система управления рисками, в соответствии с которой разработаны внутренние процедуры и методики их оценки. Ответственными за риски для устойчивого развития назначаются сотрудники функциональных подразделений, которые проводят их оценку на ежегодной основе и осуществляют соответствующие меры реагирования. Ответственность за управление рисками несут как руководство, так и сотрудники Компании. Контроль за надежностью и эффективностью функционирования системы осуществляют Комитет по аудиту Совета директоров и генеральный директор. В 2021 году Комитет по аудиту рассмотрел презентацию Компании о ходе реализации Программы в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Были утверждены план мероприятий по снижению рисков, связанных с транспортной безопасностью и эксплуатацией гидротехнических сооружений, а также различные программы обучения в этой сфере, в том числе направленные на развитие культуры безопасности.

Повышению эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля «Полюса» способствует учет требований в области ESG в соответствии с ожиданиями инвесторов, сотрудников и других заинтересованных сторон. При оценке рисков мы уделяем пристальное внимание потенциальному влиянию наших проектов на персонал и местные сообщества. Для учета всех возможных последствий нашей деятельности мы всегда анализируем:

- потребности заинтересованных сторон, включая уязвимые и незащищенные группы населения;
- потенциальные конфликты, которые могут поставить под угрозу проект или возникнуть на различных этапах его реализации;
- возможности и отношения, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта.

На основе анализа внешних и внутренних факторов «Полюс» составляет подробный список рисков, влияющих на его деятельность. Мы выделяем стратегические, отраслевые, страновые, региональные, операционные, финансовые и правовые риски. Отдельную группу составляют риски в области УР. В 2021 году список основных рисков в области устойчивого развития был обновлен. По сравнению с 2020 годом ряд рисков был выделен в отдельные категории: риски в области ОТ, ПБ, ООС и УР, которые охватывают экологическую сферу, область охраны труда и промышленной безопасности, а также права человека.

### Практический пример

#### РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

Трансформация системы управления рисками подразумевает разработку соответствующей политики, основными задачами которой являются обеспечение устойчивого и стабильного роста бизнеса и формирование продуманного и рационального подхода к управлению рисками в Компании.

Политика по управлению рисками решает следующие задачи:

- определение рисковориентированного подхода при принятии управленческих решений;
- формирование методологии функционирования системы риск-менеджмента и распределения полномочий;
- описание структуры и этапов управления рисками;
- формализация основ формирования и развития культуры рисков.

#### Полученный опыт

Данный документ представляет собой руководство по управлению рисками. Его разработка будет способствовать достижению корпоративных целей, защите персонала и активов, а также обеспечению финансовой устойчивости Компании.



<sup>1</sup> Этические нормы ведения бизнеса.

Подход к управлению устойчивым развитием

# Управление устойчивым развитием

(продолжение)

## Риски в области устойчивого развития «Полюса»

### ОСНОВНЫЕ РИСКИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

#### РИСКИ В ОБЛАСТИ ОТ, ПБ, ООС И ESG

##### ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

###### Неблагоприятное воздействие на окружающую среду

- Возможный ущерб окружающей среде, флоре и фауне, а также изменение климата вследствие неблагоприятного воздействия.
- Прерывание деятельности из-за последствий изменения климата.

###### Где узнать больше о риске:

- Отчет об устойчивом развитии, раскрытие в соответствии с рекомендациями TCFD.
- Годовой обзор, раздел «Основные риски и факторы неопределенности».

##### ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

###### Профессиональные заболевания, несчастные случаи и производственный травматизм

- Риск несоблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности, а также угрозы жизни и здоровью работников, вызванные производственными факторами.

###### Горные риски (обрушения бортов карьеров)

###### Где узнать больше о риске:

- Отчет об устойчивом развитии, раздел «Охрана труда и промышленная безопасность».
- Годовой обзор, раздел «Основные риски и факторы неопределенности».

##### СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

###### Риски несоблюдения прав человека в процессе производственной деятельности

- Несоблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности работниками Компании и подрядных организаций.
- Дискриминация по половому, расовому, этническому и другим признакам; использование принудительного труда; недоступность медицинской помощи.
- Неудовлетворительная работа механизма подачи и рассмотрения жалоб.
- Нарушение прав человека в результате деградации почв и земель после ликвидации горных выработок.

###### Где узнать больше о риске:

- Отчет об устойчивом развитии, раздел «Этика и права человека».
- Годовой обзор, раздел «Основные риски и факторы неопределенности».

#### ПРАВОВЫЕ РИСКИ

##### КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

###### Несоблюдение требований законодательства и внутренних правил

- Несоблюдение норм применимого законодательства, а также злоупотребления и внутрикорпоративное мошенничество.

###### Где узнать больше о риске:

- Годовой обзор, разделы «Корпоративное управление», «Основные риски и факторы неопределенности».

#### ОПЕРАЦИОННЫЕ РИСКИ

##### ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

###### Недостижение целей по обеспечению материально-техническими ресурсами (МТР), работами и услугами

- Недостижение целей по причине несвоевременной поставки, нарушения контрактных условий, поставки некачественных МТР поставщиком, ужесточения санкционного режима по отношению к Российской Федерации.

###### Где узнать больше о риске:

- Отчет об устойчивом развитии, раздел «Поддержка местных сообществ».
- Годовой обзор, раздел «Основные риски и факторы неопределенности».

##### КАДРЫ

###### Усиление конкуренции за квалифицированный персонал, включая технических специалистов

- Трудности с набором квалифицированных сотрудников в связи с усилением конкуренции за персонал на российском рынке труда при одновременно низком уровне подготовки специалистов в учебных заведениях, особенно технического профиля.

###### Где узнать больше о риске:

- Отчет об устойчивом развитии, раздел «Наши сотрудники».
- Годовой обзор, раздел «Основные риски и факторы неопределенности».

#### СТРАНОВЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ

##### МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

###### Неэффективное взаимодействие с государственными органами

- Требования действующего законодательства предполагают вариативность в вопросах принятия решений о выделении средств из существующих госпрограмм, а также о предоставлении налоговых льгот и государственных субсидий на создание и (или) развитие инфраструктуры.

###### Где узнать больше о риске:

- Отчет об устойчивом развитии, раздел «Поддержка местных сообществ».
- Годовой обзор, раздел «Основные риски и факторы неопределенности».

##### ПОЛИТИКА

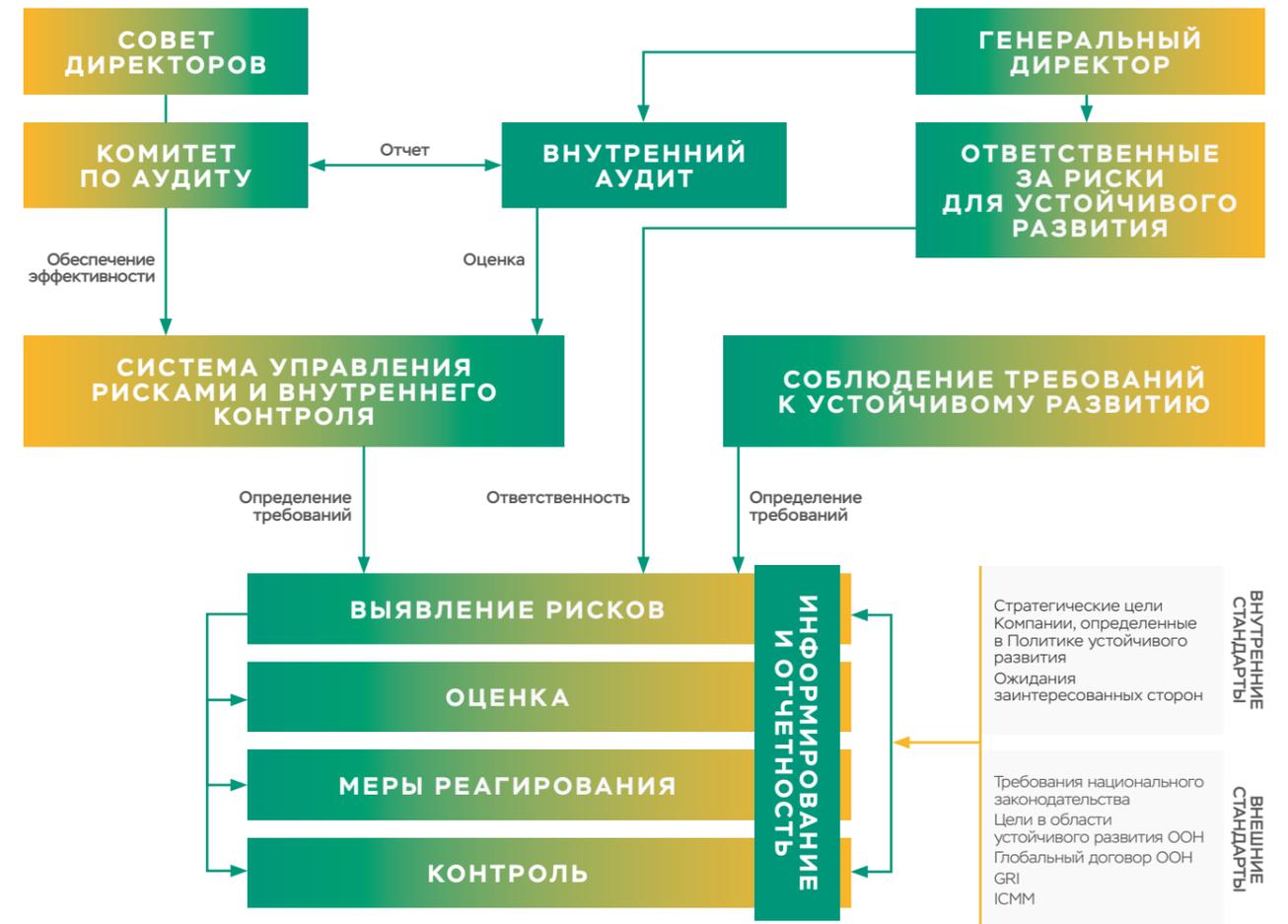
###### Усиление международного давления на Российскую Федерацию

- Нестабильная геополитическая ситуация может оказать влияние на деятельность Компании вследствие введения санкций по отношению к Российской Федерации со стороны различных государств, а также отказа иностранных поставщиков и подрядчиков от сотрудничества с Компанией.

###### Где узнать больше о риске:

- Годовой обзор, раздел «Основные риски и факторы неопределенности».

## Управление рисками в области устойчивого развития



Более подробная информация о системе управления рисками и внутреннего контроля представлена в разделе «Основные риски и факторы неопределенности» Годового обзора на с. 13.

В настоящее время система управления рисками Компании находится в процессе трансформации. Компания постоянно совершенствует подходы к управлению рисками, в связи с чем активно дорабатывает свои внутренние документы, включая Политику по управлению рисками.

## Подход к управлению устойчивым развитием

GRI 102-18 · GRI 102-19 · GRI 102-20 · GRI 102-26 · GRI 102-27 · GRI 102-29 · GRI 102-31 · GRI 102-32

## Управление устойчивым развитием

(продолжение)

**Управление вопросами устойчивого развития — неотъемлемая часть корпоративной системы управления «Полюса». Обязанности по управлению экологическими, социальными и экономическими аспектами деятельности предприятий «Полюса» распределены по всем организационным уровням Компании.**

## Уровень холдинговой компании

Совет директоров активно участвует в управлении устойчивым развитием и задает общий настрой. Он определяет стратегию и основные направления в области устойчивого развития, обсуждает подготовку нефинансовой отчетности по устойчивому развитию, утверждает и визирует ее, а также рассматривает ежегодные обзоры результатов управления устойчивым развитием Компании.

На заседаниях Совета директоров особое внимание уделяется вопросам устойчивого развития и участию Компании в международных инициативах. В 2021 году обсуждались следующие основные темы:

- охрана труда, уровень культуры безопасности и статистика травматизма;
- обучение и развитие персонала;
- защита окружающей среды;
- управление хвостохранилищами и контроль безопасности (в том числе Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами);
- меры борьбы с лесными пожарами;
- Климатическая стратегия.

Исполнительные комитеты оказывают поддержку Совету директоров в части рассмотрения вопросов, связанных с отчетностью и раскрытием информации, управлением рисками, аудитам, выдвижением кандидатур, вознаграждениями, а также стратегией и операционной деятельностью. Четкое разделение обязанностей между комитетами позволяет им более эффективно решать вопросы устойчивого развития.

Комитет по аудиту осуществляет мониторинг систем управления рисками и контроля в Компании, а также на ежегодной основе рассматривает отчет об устойчивом развитии.

Комитет по кадрам и вознаграждениям обеспечивает необходимый баланс знаний, опыта, независимости и многообразия в Совете директоров в интересах его успешной работы, а также рассматривает вопросы, связанные с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения и осуществлением кадрового планирования.

Долгосрочным стратегическим планированием занимается Комитет по стратегии, который определяет основные направления стратегического развития Компании, ставит цели и контролирует эффективность реализации стратегии.

Комитет по операционной деятельности контролирует проведение мероприятий в области охраны труда, промышленной безопасности, экологии, социальной ответственности и операционной эффективности. Он также занимается вопросами, связанными с членством в ICMM и сотрудничеством с другими национальными и международными организациями.

Директорам ежемесячно предоставляется подробная информация об операционных результатах Компании, в том числе в области ESG. Руководство «Полюса» готовит материалы к заседаниям Совета директоров.

## Уровень управляющей компании

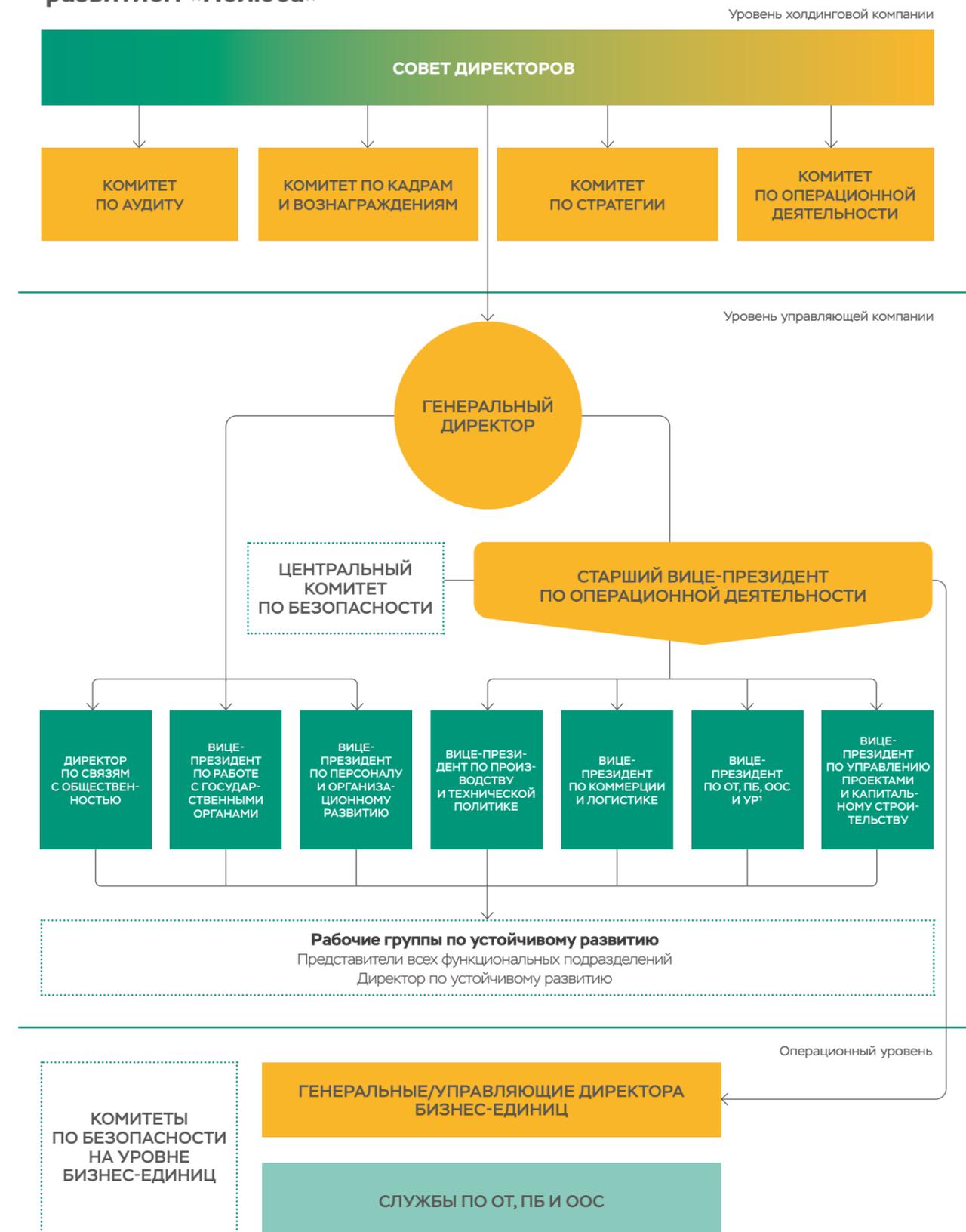
Генеральный директор осуществляет контроль за развитием системы устойчивого развития «Полюса», а также обеспечивает распределение обязанностей, связанных с устойчивым развитием, между функциональными подразделениями. В обязанности Центрального комитета по безопасности входит принятие своевременных мер по защите окружающей среды и обеспечению промышленной безопасности, а также по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## Операционный уровень

В «Полюсе» создана интегрированная организационная структура управления вопросами ОТ, ПБ и ООС, действующая в каждой бизнес-единице и сервисной компании. Директора по ОТ, ПБ и ООС отчитываются непосредственно перед генеральными директорами каждой бизнес-единицы и сервисной компании, а также перед вице-президентом по охране труда, промышленной безопасности, охране окружающей среды и устойчивому развитию на уровне управляющей компании.

В каждой бизнес-единице действует специальный комитет по безопасности, который координирует усилия и контролирует реализацию инициатив в области устойчивого развития.

## Структура управления устойчивым развитием «Полюса»

<sup>1</sup> Назначен в феврале 2022 года.

## Подход к управлению устойчивым развитием

GRI 102-12 · GRI 102-16

# Приверженность принципам Глобального договора ООН

Участие в международных инициативах в области устойчивого развития является важным направлением деятельности «Полюса». Мы стремимся не только обеспечить себе статус надежного партнера в вопросах ESG, но и показать важность повестки устойчивого развития для Компании.

В 2019 году мы официально присоединились к инициативе Глобального договора ООН (ГД ООН) и продолжаем работать в этом направлении. Принципы ГД ООН напрямую связаны с существенными вопросами, определенными Компанией.

В 2021 году Компания продолжила на практике применять принципы ГД ООН. Например, в декабре 2021 года ООН объявила двухлетний проект «Бизнес и права человека: имплементация Руководящих принципов ООН в сфере бизнеса и прав человека в стратегию и практику российских компаний», который предусматривает исследование правозащитной деятельности в различных странах и большое количество тематических конференций. Будучи партнером Национальной сети ГД ООН, «Полюс» поддержал этот проект, поскольку мы осознаем свою ответственность за соблюдение прав человека по всей цепочке создания стоимости и можем поделиться своим опытом и наработками в данной области.

| Принцип  | Сфера, раздел Отчета   |
|--|--|
| <b>1</b> Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.               | <b>Права человека</b><br>«Этика и права человека»,<br>с. 40            |
| <b>2</b> Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.  |  |
| <b>3</b> Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.  | <b>Трудовые отношения</b><br>«Наши сотрудники»,<br>с. 52               |
| <b>4</b> Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.                           |  |
| <b>5</b> Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.  |  |
| <b>6</b> Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.                                   |  |
| <b>7</b> Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.             |  |
| <b>8</b> Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды. | <b>Окружающая среда</b><br>«Охрана окружающей среды»,<br>с. 86         |
| <b>9</b> Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.                       |  |
| <b>10</b> Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.                     | <b>Противодействие коррупции</b><br>«Этика и права человека»,<br>с. 40 |

GRI 102-12 · GRI 102-13

# Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН

## ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Вклад в достижение целей мирового сообщества является ключевым элементом устойчивого развития, и «Полюс» стремится сделать все возможное для выполнения этой задачи. Мы поддерживаем Цели в области устойчивого развития (ЦУР) Организации Объединенных Наций, принятые в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН, регулярно оцениваем результаты своей деятельности с точки зрения ЦУР, соответствующим образом корректируем методы работы для достижения максимальной эффективности, а также определяем ключевые направления, где мы можем принести наибольшую пользу. Признавая значимость всех 17 ЦУР, «Полюс» сосредоточил внимание на девяти из них, которые особенно актуальны для нашего бизнеса. ESG-повестка является неотъемлемой частью нашей бизнес-стратегии, что позволяет нам внести свой вклад в стабильное будущее для всего человечества.

### 3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ



#### ЦЕЛЬ 3

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

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

#### Наши обязательства

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

#### Основные показатели за 2021 год

- «Полюс» запустил проект STOP COVID, направленный на снижение риска заражения коронавирусной инфекцией. В рамках данного проекта Компания непрерывно следит за здоровьем своих работников (см. с. 84).
- Внедрена новая концепция медицинского обслуживания SMARTMed для расширения ассортимента предлагаемых медицинских услуг и повышения их качества (см. с. 83).

### 4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ



#### ЦЕЛЬ 4

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

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

#### Наши обязательства

- 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 показатели за 2021 год

- «Полюс» оказал поддержку в проведении олимпиад и открытых образовательных мероприятий в школах Красноярского края (см. с. 65).
- «Полюс» реализует корпоративную программу стажировок «Узкая цена золота!» для молодых специалистов в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке с возможностью последующего трудоустройства (см. с. 65).
- Компания запустила карьерный портал с подробной информацией о вакансиях в «Полюсе» для студентов и специалистов (см. с. 54).

85%

РАБОТНИКОВ ВАКЦИНИРОВАНО  
ОТ COVID-19

~1 500

ШКОЛЬНИКОВ КРАСНОЯРСКОГО  
КРАЯ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ  
В ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ  
МЕРОПРИЯТИЯХ,  
ОРГАНИЗОВАННЫХ «ПОЛЮСОМ»

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



## ЦЕЛЬ 6

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

**6.3.** К 2030 году повысить качество воды посредством уменьшения загрязнения, ликвидации сброса отходов и сведения к минимуму выбросов опасных химических веществ и материалов, сокращения вдвое доли неочищенных сточных вод и значительного увеличения масштабов рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод во всем мире.

**6.4.** К 2030 году существенно повысить эффективность водопользования во всех секторах и обеспечить устойчивый забор и подачу пресной воды для решения проблемы нехватки воды и значительного сокращения числа людей, страдающих от нехватки воды.

### Наши обязательства

- 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 показатели за 2021 год

- «Полюс» стал первой российской компанией, опубликовавшей отчет об использовании водных ресурсов и водохозяйственной деятельности. Данный отчет был отмечен наградами на различных конкурсах (см. с. 92).
- Компания расширила область государственной аккредитации лаборатории «ЛенРЭМ» в целях усиления мониторинга уровня воздействия производственной деятельности на окружающую среду и качества окружающей среды (см. с. 89).

# 93,4%

МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ



## ЦЕЛЬ 7

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

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

**7.2.** К 2030 году значительно увеличить долю энергии, производимой на основе использования возобновляемых источников, в мировом энергетическом балансе.

### Наши обязательства

- Повысить энергоэффективность за счет развития энергетической инфраструктуры в регионах присутствия «Полюса».

### Основные показатели за 2021 год

- Все производственные активы «Полюса» на 100% обеспечивают свои потребности в электроэнергии за счет возобновляемых источников энергии (см. с. 108).
- «Полюс Вернинское» успешно прошло сертификацию на соответствие требованиям стандарта ISO 50001 (см. с. 88).

# 100%

ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ «ПОЛЮС» ПОКРЫВАЕТ ЗА СЧЕТ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ<sup>1</sup>



## ЦЕЛЬ 8

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

**8.8.** Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая инфраструктуру, в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех.

### Наши обязательства

- Предоставлять возможности трудоустройства в регионах присутствия Компании путем создания качественных рабочих мест с достойными условиями труда.
- Соблюдать трудовые права работников, обеспечивать им комфортные рабочие условия и охрану их здоровья.

### Основные показатели за 2021 год

- «Полюс» провел первую в истории Компании комплексную проверку соблюдения прав человека (см. с. 48).
- В Компании действует развитая система мер социальной поддержки, направленных на охрану здоровья работников, а также предоставляется дополнительная помощь семьям с детьми и работникам, оказавшимся в сложных жизненных обстоятельствах (см. с. 69).

# 91,6%

СОТРУДНИКОВ БЫЛИ ОХВАЧЕНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ В 2021 ГОДУ



## ЦЕЛЬ 9

**Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям**

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

### Наши обязательства

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

### Основные показатели за 2021 год

- В регионах своего присутствия Компания оказала помощь больницам в приобретении медицинского оборудования (см. с. 122).
- «Полюс» стал спонсором проекта реставрации культурно-досугового центра «Витим» в Иркутской области (см. с. 116).

# \$64,2

МЛН ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ



## ЦЕЛЬ 12

**Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства**

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

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

### Наши обязательства

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

### Основные показатели за 2021 год

- Все бизнес-единицы и Россыпи получили сертификаты ISO 14001 и ISO 45001. «Полюс Вернинское» также подтвердило соответствие требованиям стандарта ISO 50001 (см. с. 88).
- «Полюс» инициировал проверку своих хвостохранилищ на предмет соответствия требованиям Глобального отраслевого стандарта ICMM по управлению хвостохранилищами (см. с. 97).

# \$14,7

МЛН ИНВЕСТИРОВАНО В ПРИРОДООХРАННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



## ЦЕЛЬ 13

**Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями**

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

### Наши обязательства

- Снизить выбросы парниковых газов за счет плавного перехода на возобновляемые источники энергии.
- Повысить энергоэффективность.

### Основные показатели за 2021 год

- Компания активно разрабатывает климатическую стратегию (см. с. 106).
- «Полюс» в рамках партнерства в инициативе Всемирного экономического форума по управлению климатом присоединился к российскому подразделению Глобальной климатической инициативы для членов советов директоров – CGI Russia (см. с. 104).
- В рамках разработки климатической стратегии Компания впервые провела оценку выбросов парниковых газов (область охвата 3) и раскрыла ее результаты (см. с. 107).

# 37%

СНИЖЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2020 ГОДОМ



## ЦЕЛЬ 17

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

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

### Наши обязательства

- Поддерживать национальные и глобальные инициативы в области устойчивого развития.
- Устанавливать взаимовыгодные отношения с партнерами и сообществами.
- Расширять участие в ESG-проектах, реализуемых в партнерстве с другими компаниями и организациями.

### Основные показатели за 2021 год

- Наряду с другими компаниями, осознающими важность устойчивых ESG-практик, «Полюс» подписал соглашение о создании Национального ESG-альянса (см. с. 33).
- «Полюс» подписал открытое письмо ICMM об изменении климата, тем самым подтвердив взятые на себя обязательства по достижению углеродной нейтральности (см. с. 105).

# 30

ФОРУМОВ И КОНФЕРЕНЦИЙ, В КОТОРЫХ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ «ПОЛЮС»

<sup>1</sup> Такого показателя удалось достичь благодаря переходу в энергоснабжении ключевых производственных активов Компании на гидроэлектроэнергию посредством заключения крупных договоров о поставках гидроэлектроэнергии с российскими компаниями. Доля в структуре энергопотребления «Полюса», обеспечиваемая не за счет возобновляемых источников, покрывается за счет приобретения «зеленых» сертификатов I-REC.

## Подход к управлению устойчивым развитием

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



В 2015 году «Полюс» вошел в состав Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)<sup>2</sup>. В партнерстве с другими компаниями – участниками ICMM мы проводим мероприятия по повышению экологической результативности и социальной эффективности деятельности и служим своеобразным катализатором перемен, тем самым способствуя усилению роли горнодобывающей промышленности в жизни общества. Будучи членом ICMM, «Полюс» придерживается 10 принципов горнодобывающей промышленности, которые определяют экологические, социальные и управленческие требования, а также требования по предоставлению прозрачной отчетности.

### GRI 102-12 · GRI 102-13

#### КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА «ПОЛЮСА» И ICMM

«Полюс» убежден в том, что сотрудничество и обмен практическим опытом в сфере горной добычи способствуют реализации концепции устойчивого развития в данной отрасли и позволяют компаниям добиться успеха и высоких результатов.

#### ГЛОБАЛЬНЫЙ ОТРАСЛЕВОЙ СТАНДАРТ УПРАВЛЕНИЯ ХВОСТОХРАНИЛИЩАМИ

В 2020 году «Полюс» принимал активное участие в реализации инициативы ICMM по разработке Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами. В 2021 году мы сосредоточили свои усилия на внедрении принципов, установленных данным стандартом, в нашу деятельность, проводя работу по двум направлениям.

С одной стороны, Компания при содействии внешнего консультанта отслеживает соблюдение требований глобального стандарта применительно ко всем 12 хвостохранилищам путем заполнения контрольных листов. По результатам данной работы мы планируем разработать комплекс мероприятий и перспективные планы, определяющие, каким образом мы можем наилучшим образом внедрить стандарт в деятельность «Полюса» к 2025 году.

С другой стороны, поскольку один из принципов, установленных стандартом, относится к вопросам раскрытия информации, мы стремимся повысить качество отчетности по управлению хвостохранилищами. В 2022 году Компания опубликует специальный отчет об управлении хвостохранилищами, в котором будут более подробно раскрыты сведения о нашей деятельности в данном направлении в соответствии с требованиями и принципами стандарта. И хотя «Полюс» уже делал обзор хвостохранилищ в 2019 году, это будет нашим первым опытом создания подробной отчетности по управлению хвостохранилищами, и в будущем мы надеемся усовершенствовать данную практику и послужить образцом для других горнодобывающих компаний в этом отношении.

#### ОТКРЫТОЕ ПИСЬМО ПО ВОПРОСАМ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА

В 2021 году ICMM опубликовал открытое письмо по вопросам изменения климата. В нем участники ICMM заявили о коллективном обязательстве достичь углеродной нейтральности к 2050 году. В письме также говорится об установлении к 2023 году чистых целевых показателей на ближайшее будущее и о разработке методологии расчета выбросов, относящихся к области охвата 3. «Полюс» также подписал данное письмо. Обязательство Компании в этом отношении полностью согласуется с нашей долгосрочной стратегией устойчивого развития и адаптации к глобальному изменению климата. Подписание письма – это не простая формальность, а осознанное действие, подтверждающее, что мы полностью принимаем на себя ответственность за достижение целей в области изменения климата как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, и демонстрирующее наше согласие с коллективной позицией, озвученной одной третьей всех компаний горнодобывающей отрасли.

В рамках взаимодействия с ICMM по вопросам изменения климата «Полюс» занимается разработкой собственной климатической стратегии, руководствуясь международными стандартами и мировым практическим опытом, в том числе рекомендациями ICMM. В основе стратегии лежит оценка климатических рисков на уровне бизнес-единиц Компании. Наряду со стратегией «Полюс» также разрабатывает инициативы по снижению выбросов, относящихся к областям охвата 1 и 2, а также проводит оценку выбросов, относящихся к области охвата 3.

**Более подробная информация об открытом письме по вопросам изменения климата представлена в разделе «Потребление энергии и изменение климата» на с. 106.**

#### ПРОДВИЖЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, СФОРМУЛИРОВАННЫХ ICMM

Тема ESG быстро входит в повестку компаний горнодобывающего сектора. Учитывая эту тенденцию, «Полюс» добровольно принял на себя роль посла ICMM и развернул активную деятельность по разъяснению концепции, принципов и инструментов ICMM.

В 2021 году совместно с представителями ICMM мы организовали ряд открытых семинаров, направленных на обмен опытом ICMM по вопросам устойчивого развития. Проводя данные мероприятия, мы стремимся подчеркнуть важность повестки в области устойчивого развития, представляем обзор современных тенденций и поделиться своими знаниями и практическим опытом.

#### РУКОВОДСТВО ICMM «РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ И ЖАЛОБ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ И МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ»

Будучи давним членом ICMM, «Полюс» осознает важность взаимодействия с заинтересованными сторонами, защиты прав человека и содействия экономическому развитию местных сообществ. В 2021 году мы приняли участие в создании русскоязычной версии руководства ICMM «**Рассмотрение и разрешение проблем и жалоб местных сообществ: права человека в горнодобывающей и металлургической отрасли**». В руководстве авторы делятся своими знаниями и практическими инструментами, позволяющими создать эффективные механизмы систематического рассмотрения и разрешения проблем и жалоб местных сообществ.

#### ВЫПОЛНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ICMM В ОТНОШЕНИИ ОЖИДАЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для исполнения своих обязательств участника ICMM в 2021 году «Полюс» провел самостоятельную оценку выполнения требований ICMM в отношении ожидаемых результатов деятельности на корпоративном уровне. Согласно результатам оценки деятельность Компании полностью или частично соответствует 29 ожидаемым результатам из 38.

# Обязательства по участию во внешних инициативах

### GRI 102-12 · GRI 102-13

«Полюс» осознает, что участие в различных международных и национальных инициативах содействует как развитию партнерских отношений с другими компаниями данной отрасли и с представителями сообщества, так и обмену знаниями, и тем самым способствует развитию горнодобывающей промышленности: она становится более экологичной и вносит более ощутимый вклад в жизнь общества и защиту окружающей среды.

Помимо членства в ICMM и приверженности принципам Глобального договора ООН, Компания активно сотрудничает с рядом других промышленных ассоциаций, включая:

- «Горное дело» (национальная ассоциация, содействующая развитию горной промышленности);
- Национальную ассоциацию по экспертизе недр (некоммерческое партнерство);
- Ассоциацию менеджеров;
- Союз золотопромышленников России (некоммерческая организация);
- Ассоциацию «Сообщество потребителей энергии»;
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) (независимая общественная организация).

В декабре 2021 года «Полюс» наряду с другими компаниями – лидерами в области ESG подписал соглашение о создании Национального ESG Альянса. Планируется, что альянс станет надежной платформой для диалога между представителями бизнес-сообщества, органами государственной власти и широкой общественностью в целях содействия внедрению принципов устойчивого развития в российских компаниях. Мы будем рады внести значимый вклад в деятельность ESG-альянса.

# Взаимодействие с заинтересованными сторонами

### GRI 102-21 · GRI 102-29

Успешное развитие Компании во многом зависит от того, как выстроено взаимодействие с заинтересованными сторонами. При правильной организации оно позволяет Компании определить наилучший способ решения актуальных задач и будущих проблем и завоевать доверие. Высшее руководство Компании прислушивается к мнению заинтересованных сторон о деятельности «Полюса», в том числе в области ESG. О положительных результатах нашей работы и открытом диалоге с заинтересованными сторонами свидетельствует повышение ESG-рейтингов Компании.

К заинтересованным сторонам «Полюса» относятся физические и юридические лица, чьи действия, интересы или перспективы могут быть затронуты деятельностью Компании или могут потенциально повлиять на ее деятельность. Чтобы обеспечить надлежащий индивидуальный подход к каждой из заинтересованных сторон, мы разделили заинтересованные стороны на группы и определили потребности и ожидания для каждой из таких групп. В число основных заинтересованных сторон Компании входят акционеры, местные и федеральные органы власти и надзорные органы, сотрудники и подрядчики, местное население, поставщики, СМИ, негосударственные организации (НГО) и отраслевые организации.

Для регулирования основных аспектов диалога с заинтересованными сторонами в «Полюсе» действует Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами. Она определяет подход к управлению взаимодействием

с заинтересованными сторонами и разработке стратегий взаимодействия. Заинтересованные стороны определяются на основе нашего понимания степени, в которой деятельность нашей Компании влияет на каждую группу, и степени, в которой их мнения влияют на принятие нами решений.

В дополнение к внутренней политике наша система эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами включает широкий ряд интерактивных инструментов и механизмов, а также проведение встреч и консультаций. В частности, в Компании функционирует горячая линия «Полюса» с круглосуточным приемом обращений, ящики для конфиденциальных обращений, установленные в бизнес-единицах, и электронный адрес (info@polyus.com) для получения обратной связи от заинтересованных сторон. Также для взаимодействия с заинтересованными сторонами активно используются корпоративные аккаунты в социальных сетях.

У нас работает круглосуточная горячая линия (8 800 301 54 44, +7 495 662 40 85), конфиденциальные почтовые ящики, установленные в бизнес-подразделениях, а также электронный почтовый ящик (info@polyus.com).

Отдельным механизмом получения обратной связи от трудового коллектива стало ежегодное проведение «Прямых линий» с генеральным директором, управляющими директорами и высшим руководством. В отчетном году такие встречи проходили в режиме онлайн-трансляции во всех бизнес-единицах.

### Практический пример

#### ДЕНЬ ИНВЕСТОРА

В июне 2021 года «Полюс» организовал **День инвестора** для аналитиков и инвестиционного сообщества. Велась прямая онлайн-трансляция мероприятия.

На Дне инвестора высшее руководство «Полюса» представило актуальную информацию о текущей деятельности и проектах развития Компании, а также обсудило ESG-приоритеты и финансовые результаты. Компания рассказала о своих производственных планах на следующие три года и обсудила долгожданный проект освоения Сухого Лога в Сибири.

Кроме того, по словам топ-менеджеров «Полюса», Компания занимается реализацией таких значимых ESG-проектов, как переход на возобновляемые источники энергии. Это станет дополнительным аргументом в пользу того, что бизнес осуществляется в соответствии с принципами устойчивого развития и лучшими практиками корпоративного управления, создавая ценность для всех заинтересованных сторон.

Для поддержания осведомленности инвесторов Компания продолжит взаимодействовать с ними по вопросам ESG.

#### Полученный опыт

Подобные мероприятия с участием высшего руководства Компании предоставляют заинтересованным сторонам дополнительную возможность обсудить актуальные вопросы с менеджментом Компании и получить ответы на волнующие их вопросы.



<sup>1</sup> Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

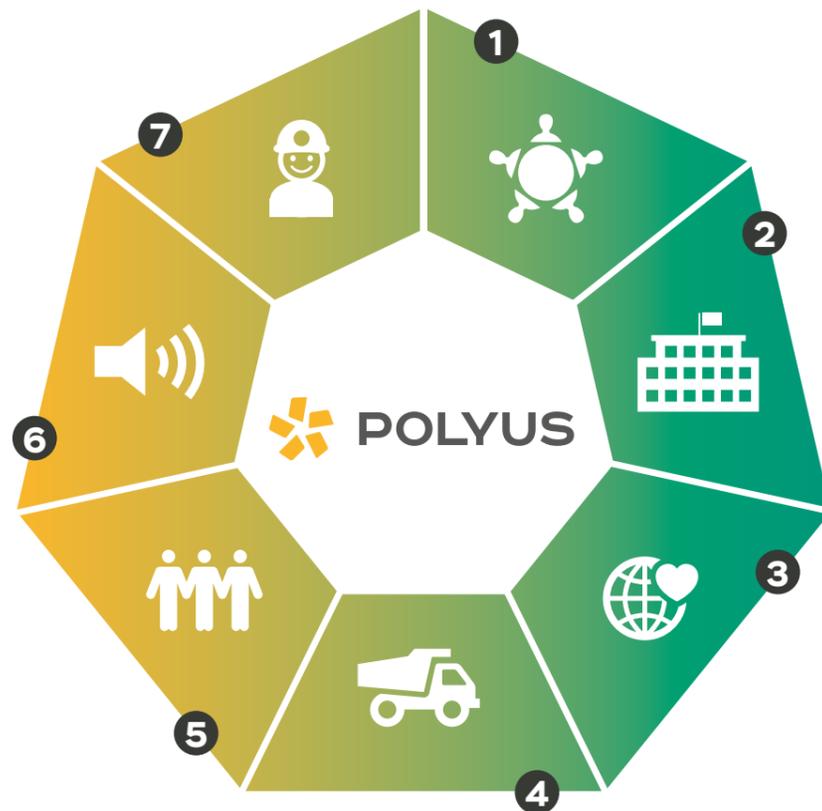
<sup>2</sup> Сотрудничество ICMM и «Полюса» приостановлено в марте 2022 года.

## Подход к управлению устойчивым развитием

GRI 102-40 · GRI 102-42 · GRI 102-43 · GRI 102-44

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

(продолжение)

**1 АКЦИОНЕРЫ, ЗАЕМЩИКИ, ДЕРЖАТЕЛИ ОБЛИГАЦИЙ****Цель взаимодействия**

Подтверждение своей ответственности перед акционерами и создание ценности для акционеров

**Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны**

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

**Механизмы взаимодействия**

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

**Ответственные органы в Компании**

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

**Ключевые события 2021 года**

- Взаимодействие с MSCI, SAM и Sustainalytics
- Проведение Дня инвестора

**Подробная информация**

[С. 35, сайт «Полюса»](#)

**2 ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И НАДЗОРНЫЕ ОРГАНЫ****Цель взаимодействия**

Соблюдение законодательных требований и получение необходимых разрешений, грантов и лицензий

**Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны**

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

**Механизмы взаимодействия**

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

**Ответственные органы в Компании**

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

**Ключевые события 2021 года**

- Меры по предотвращению распространения COVID-19
- Работа над социально-экономическими проектами в рамках действующих соглашений о сотрудничестве между «Полюсом» и органами власти в регионах нашего присутствия
- Подписание соглашения о сотрудничестве с Сибирским федеральным университетом
- Участие в Красноярском экономическом форуме
- Участие в Восточном экономическом форуме

**Подробная информация**

[С. 114, сайт «Полюса»](#)

**3 НГО И ОТРАСЛЕВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ****Цель взаимодействия**

Установление партнерских отношений и близкое взаимодействие с экспертами из разных областей и с различным опытом. Содействие развитию отрасли

**Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны**

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

**Механизмы взаимодействия**

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

**Ответственные органы в Компании**

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

**Ключевые события 2021 года**

- Участие во Всемирном экономическом форуме
- Присоединение к Национальному ESG-альянсу российских компаний
- Участие в собраниях ICMM
- Учреждение Фонда фондов промышленных и инфраструктурных технологий

**Подробная информация**

[С. 33, сайт «Полюса»](#)

**4 ПОСТАВЩИКИ****Цель взаимодействия**

Соответствие ESG-ожиданиям поставщиков и создание экологических цепочек поставок

**Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны**

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

**Механизмы взаимодействия**

- Тендеры
- Договорные отношения
- Семинары и конференции

**Ответственные органы в Компании**

- Подразделение коммерции и логистики

**Ключевые события 2021 года**

- Принятие Кодекса поведения поставщика

**Подробная информация**

[С. 132, сайт «Полюса»](#)

**5 МЕСТНОЕ И КОРЕННОЕ НАСЕЛЕНИЕ****Цель взаимодействия**

Понимание ожиданий заинтересованных сторон от ключевых проектов «Полюса» и снижение негативного воздействия на местные сообщества

**Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны**

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

**Механизмы взаимодействия**

- Информационная рассылка и специализированная коммуникация
- Открытые собрания и встречи
- Ящики для анонимных обращений
- Благотворительная деятельность
- Социальные программы
- Горячая линия
- Каналы в соцсетях («ВКонтакте», YouTube)

**Ответственные органы в Компании**

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

**Ключевые события 2021 года**

- Меры по предотвращению распространения COVID-19
- Проведение 6-го конкурса театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон», организация и проведение фестивалей «Территория. Иркутск» и «Территория. Красноярск»<sup>1</sup>

**Подробная информация**

[С. 110, сайт «Полюса»](#)

**6 СМИ****Цель взаимодействия**

Поддержание прозрачных отношений с заинтересованными сторонами и повышение уровня их осведомленности о наших проектах

**Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны**

- Широкий круг вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны

**Механизмы взаимодействия**

- Пресс-релизы, брифинги
- Презентации и интервью
- Ответы на запросы в виде комментариев
- Пресс-туры на предприятия и мероприятия Компании

**Ответственные органы в Компании**

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

**Ключевые события 2021 года**

- Увеличение количества упоминаний в СМИ
- Увеличение числа интервью руководителей «Полюса» в СМИ

**Подробная информация**

[С. 57, сайт «Полюса»](#)

**7 СОТРУДНИКИ И ПОДРЯДЧИКИ****Цель взаимодействия**

Повышение лояльности и улучшение производственных показателей в купе с обеспечением охраны труда и промышленной безопасности и защиты окружающей среды

**Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны**

- Охрана труда и промышленная безопасность
- Условия труда
- Перспективы карьерного роста
- Оплата труда, льготы и социальный пакет
- Тренинги и обучение

**Механизмы взаимодействия**

- Прямое взаимодействие с работниками через руководителей и менеджеров
- Корпоративная газета «Территория Полюса»
- Внутренний веб-портал
- «Прямые линии» с генеральным директором и управляющими директорами
- Информационная рассылка на уровне предприятия
- Горячая линия
- Ящики для анонимных обращений
- Корпоративные спортивные и культурные мероприятия, профессиональные соревнования
- Волонтерские проекты
- Опросы сотрудников
- Договорные отношения
- Каналы в соцсетях («ВКонтакте», YouTube)

**Ответственные органы в Компании**

- Департамент по подбору и развитию персонала
- Департамент по связям с общественностью
- Департамент по охране труда
- Блок по производству и технической политике

**Ключевые события 2021 года**

- Программа вакцинации от COVID-19
- Запуск кампаний «Полюс для нас» и «Информированность о корпоративных ценностях»
- Проведение «Прямых линий» генерального директора, управляющих директоров, высшего руководства с работниками

**Ответственные органы в Компании**

- Департамент по подбору и развитию персонала
- Департамент по связям с общественностью
- Департамент по охране труда
- Блок по производству и технической политике

**Ключевые события 2021 года**

- Программа вакцинации от COVID-19
- Запуск кампаний «Полюс для нас» и «Информированность о корпоративных ценностях»
- Проведение «Прямых линий» генерального директора, управляющих директоров, высшего руководства с работниками

**Подробная информация**

[С. 52, сайт «Полюса»](#)

<sup>1</sup> Фестиваль организован при поддержке «Полюса». В рамках фестиваля в Иркутске и Красноярске прошли представления, выставки и другие массовые мероприятия.

<sup>2</sup> Департамент охраны труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивого развития.

## Подход к управлению устойчивым развитием

## Существенные темы

«Полюс» ставит целью обеспечение прогресса и развития во всех сферах, актуальных для своей деятельности. При определении существенности мы также уделяем особое внимание мнению наших внутренних и внешних заинтересованных сторон. Для «Полюса» важно, чтобы практики устойчивого развития Компании помогли нам вносить вклад в общество в целом, в то же время давая нам возможность укреплять свой портфель ESG-проектов и позиции в рейтингах ESG. Тем не менее мы не останавливаемся на достигнутом: у нас есть еще более амбициозные цели на будущее в этих областях.

| Этика и права человека  | Наши сотрудники  | Охрана труда и промышленная безопасность  | Охрана окружающей среды   | Потребление энергии и изменение климата   | Местные сообщества   |
|---|--|---|---|---|--|
| <b>Цели в области устойчивого развития ООН</b>  |  |   |   |   |  |
|   | <br>   |   | <br><br>  | <br>  |  |
| <b>Принципы устойчивого развития ICMM</b>   |  |   |   |   |  |
| <br><b>1 Этические нормы ведения бизнеса</b>  | <br><b>2 Принятие решений</b>  | <br><b>4 Управление рисками</b>   | <br><b>6 Экологические показатели</b>   | <br><b>6 Экологические показатели</b>   | <br><b>9 Социальная деятельность</b>   |
| <br><b>3 Права человека</b>   | <br><b>10 Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>   | <br><b>5 Здоровье и безопасность</b>  | <br><b>7 Сохранение биологического разнообразия</b>   |   | <br><b>10 Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>   |
| <br><b>10 Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>  |  |   | <br><b>8 Ответственное производство</b>   |   |  |
| <b>Программные заявления ICMM</b>   |  |   |   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Прозрачность доходов добывающей промышленности</li> <li>Партнерство в горнодобывающей промышленности в целях развития</li> </ul>   |  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Рациональное использование водных ресурсов</li> <li>Подход к управлению хвостохранилищами</li> <li>Горные работы и охраняемые природные территории</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Изменение климата</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Коренные малочисленные народы</li> </ul>  |
| <b>Принципы ГД ООН</b>  |  |   |   |   |  |
| № 1-2 Права человека<br>№ 10 Противодействие коррупции  | № 3-6 Трудовые отношения   |   | № 7-9 Окружающая среда  |   |  |
| <b>Стандарты GRI</b>  |  |   |   |   |  |
| <b>201:</b> Экономическая результативность<br><b>205:</b> Противодействие коррупции<br><b>207:</b> Налоги (новое)<br><b>405:</b> Этническое и культурное многообразие и равные возможности<br><b>415:</b> Общественная политика | <b>202:</b> Присутствие на рынках<br><b>401:</b> Занятость<br><b>404:</b> Подготовка и образование<br><b>407:</b> Свобода объединений и ведения коллективных переговоров<br><b>419:</b> Соответствие социально-экономическим требованиям | <b>403:</b> Здоровье и безопасность на рабочем месте  | <b>303:</b> Вода<br><b>304:</b> Биоразнообразие<br><b>305:</b> Выбросы<br><b>306:</b> Сбросы и отходы<br><b>307:</b> Соответствие требованиям природоохранного законодательства   | <b>302:</b> Энергетика<br><b>305:</b> Выбросы   | <b>203:</b> Непрямые экономические воздействия<br><b>204:</b> Практика закупок<br><b>413:</b> Местные сообщества   |
| <b>Влияние на оценку ESG (повышение рейтинга S&amp;P в 2021 году)</b>   |  |   |   |   |  |
| Умеренное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Кодекс этики</li> <li>Корпоративное управление</li> </ul>  | Значительное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Развитие человеческого капитала</li> </ul> умеренное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Привлечение и удержание кадров</li> </ul>    | Значительное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Здоровье и безопасность на рабочем месте</li> </ul> | Значительное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Риски, связанные с водными ресурсами</li> </ul> умеренное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Политика защиты окружающей среды и системы управления</li> </ul> | Умеренное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Климатическая стратегия</li> </ul> | Значительное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Управление цепочкой поставок</li> </ul> умеренное улучшение оценки ESG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Корпоративная социальная ответственность и благотворительность</li> </ul> |
| <b>Страница Отчета</b>  |  |   |   |   |  |
| <b>40</b>   | <b>52</b>  | <b>72</b>   | <b>86</b>   | <b>102</b>  | <b>110</b>   |

## Подход к управлению устойчивым развитием

## Цифровизация

Развивая практические подходы к обеспечению устойчивого развития, мы внедряем цифровые технологии в основных направлениях нашей деятельности. Несмотря на непростые годы пандемии COVID-19, «Полюс» продолжает повышать уровень цифровизации процессов и разрабатывать эффективную организационную структуру для цифровой трансформации.

В основе нашего стремления к трансформации лежит несколько важных причин. Во-первых, цифровизация как современный подход к устойчивому развитию снижает экологические, техногенные и операционные риски. Ее существенным преимуществом является применение интеллектуальных систем диагностики и управления, которые позволяют осуществлять мониторинг состояния оборудования и предсказательную аналитику.

Во-вторых, нашей целью является повышение операционной эффективности и уровня цифровизации конечного процесса принятия решений, поскольку человек способен анализировать не более 1% доступной информации. Наряду с этим «Полюс» продолжает применять традиционную аналитику для принятия решений, самообслуживание и передовые научные методы работы с данными.

Из значимых событий в отчетном периоде можно отметить начало применения бизнес-единицами Компании системы управления производственными процессами (MES), постепенное внедрение принципов управления надежностью на основе автоматизированных систем удаленного мониторинга состояния оборудования и последовательную разработку функциональной стратегии технического обслуживания и ремонта зданий. К тому же в лабораториях «Полюса» действует система управления лабораторной информацией (LIMS).

В 2022 году Компания планирует обеспечить цифровизацию во всех бизнес-единицах в целях повышения операционной эффективности их деятельности.

### Практический пример

#### УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОЦЕССАМИ

В Вернинском завершен проект по внедрению системы управления производственными процессами (MES). Система способствует управлению производственными процессами за счет синхронизации, координации, анализа и оптимизации выпуска продукции на уровне цехов и может быть масштабирована на уровне всей Компании.

Проект по внедрению MES предоставляет широкий диапазон возможностей в области цифровизации производственных процессов Компании, включая:

- технологический мониторинг;
- календарный учет статусов работы оборудования;
- учет движения материалов;
- учет буровзрывных работ;
- расчет производственных и технических показателей.

Поскольку проект является комплексным, его реализация проходила в несколько этапов. На первом этапе велась разработка функционала диспетчеризации производства.

На втором этапе были оптимизированы процессы хранения и сбора производственных данных. В его рамках в 2021 году в пилотном режиме был запущен производственный учет в дополнение к системе диспетчеризации и отчетности. В 2023 году проект по внедрению MES, вероятно, будет реализован и в других бизнес-единицах Компании.

К тому же в «Полюсе» используется специальный инструмент глубокого анализа бизнес-процессов.

MES обеспечивает сбор данных по всей технологической цепочке и создает предпосылки для использования цифрового двойника процесса. Цифровой двойник, который с высокой точностью воспроизводит физический процесс, помогает оптимизировать эффективность осуществляемой деятельности и избежать потенциального причинения вреда человеку и окружающей среде.

#### Полученный опыт

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



### Практический пример

#### УДАЛЕННЫЙ МОНИТОРИНГ СОСТОЯНИЯ ОБОРУДОВАНИЯ

В рамках цифровой трансформации мы уделяем значительное внимание возможной автоматизации наших производственных процессов. В 2021 году мы запустили автоматизированные системы удаленного мониторинга (ASRM) для сбора данных и осуществления мониторинга технического состояния наиболее значимого фабричного оборудования.

Первыми бизнес-единицами, внедрившими эти системы, стали Олимпиада, Благодатное и Наталка. Помимо этого, мы начали разрабатывать рабочую и операционную документацию по системам в Куранахе и Вернинском. Их ввод в промышленную эксплуатацию в этих бизнес-единицах Компании запланирован на 2023 год.

#### Полученный опыт

Благодаря ASRM все бизнес-единицы «Полюса» полностью подготовлены к предотвращению и избеганию ряда аварийных ситуаций, вызываемых производственными инцидентами, что снижает разнообразные риски в области устойчивого развития.



<sup>1</sup> Принятие решений.

<sup>2</sup> Здоровье и безопасность.

<sup>3</sup> Ответственное производство.

## Этика и права человека

GRI 102-12 · GRI 205-2 · GRI 205-3 · GRI 406-1

# Этика и права человека



### Существенные темы

- Права человека
- Этическое ведение бизнеса
- Противодействие коррупции

### Основные события

- Завершение комплексной проверки соблюдения прав человека
- Разработка Политики по управлению рисками
- Организация системы централизованного приема обращений на круглосуточную горячую линию «Полюса»

### Цели в области устойчивого развития ООН



### Принципы устойчивого развития ICMM



<sup>1</sup> Этические нормы ведения бизнеса.

<sup>2</sup> Права человека.

<sup>3</sup> Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

### ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2021 ГОДУ

| Цель   | Статус            | Прогресс за 2021 год                                  |
|--|-------------------|---|
| Доработка автоматизированного компьютерного модуля для управления конфликтами интересов и оказания помощи в подготовке документов для анализа возможных ситуаций | <b>В процессе</b> | Идет подготовка модуля к запуску в эксплуатацию       |
| Автоматизация проверок контрагентов  | <b>Достигнута</b> | Внедрена автоматизированная система                   |
| Улучшение организации работы горячей линии в целях более эффективной обработки обращений   | <b>Достигнута</b> | Схема работы горячей линии полностью автоматизирована |

### Распределение обязанностей



СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ КУРС ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

**2 257**

УРОВЕНЬ КОРРУПЦИИ

**нулевой**

СЛУЧАИ ДИСКРИМИНАЦИИ

**НОЛЬ**

### Нормативные документы

#### ВНУТРЕННИЕ

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

#### ВНЕШНИЕ

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

## Этика и права человека

### Подход в области менеджмента

#### GRI 103

Мы осознаем, что в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами Компания оказывает на них существенное влияние. В связи с этим мы постоянно работаем над тем, чтобы наша деятельность соответствовала принципам ответственного ведения бизнеса. К ним относятся: абсолютная нетерпимость в отношении коррупции, поддержание открытого диалога, прозрачность и доступность информации, а также уважение прав всех внутренних и внешних заинтересованных сторон.

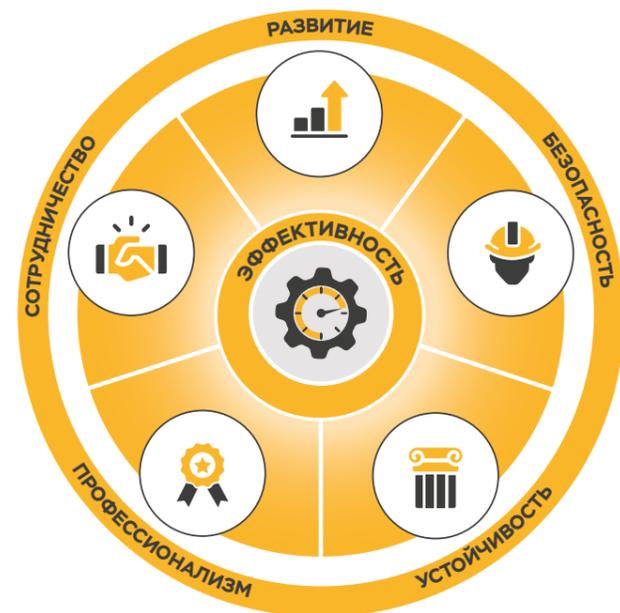
Внедрение наивысших стандартов ведения деятельности – наш приоритет, и все сотрудники Компании в своей работе обязаны строго придерживаться этических принципов, сформулированных в соответствующих корпоративных документах.

Кодекс корпоративной этики – один из основополагающих документов, которым мы руководствуемся при решении задач на глобальном уровне и в ежедневной работе. В его основе лежат такие ценности Компании, как эффективность, профессионализм, сотрудничество, развитие, безопасность и устойчивость.

Обязательства Компании по соблюдению прав человека зафиксированы в Кодексе корпоративной этики и Политике в области защиты прав человека и соблюдаются на всех уровнях – от Совета директоров до рядовых сотрудников.

Компания также интегрировала в документы в области корпоративной этики и защиты прав человека ряд корпоративных ценностей, по которым мы определяем правильность наших действий, а также стандарты, которых мы придерживаемся в работе.

#### КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ «ПОЛЮСА»



### Этика и принципы ведения бизнеса

Компания осуществляет деятельность с использованием передовых методов и в соответствии с высокими этическими стандартами ведения бизнеса. «Полюс» учитывает позицию заинтересованных сторон, касающуюся абсолютного неприятия коррупции и взяточничества, а также поощряет применение такого подхода со стороны всех участников цепочки создания стоимости. В случае нарушения законодательства «Полюс» принимает решительные меры для устранения и предотвращения нарушений в будущем.

Сотрудники всех бизнес-единиц Компании обязаны придерживаться этических норм поведения, изложенных в корпоративных политиках и локальных нормативных актах. Одним из основополагающих документов в данной области является Кодекс корпоративной этики. Он обеспечивает единство понимания общих целей Компании в области добросовестного ведения бизнеса. В нем отражены основные корпоративные ценности.

#### Практический пример

##### КАМПАНИЯ «ПОЛЮС ДЛЯ НАС» И ИНФОРМАЦИОННАЯ КАМПАНИЯ ПО ЦЕННОСТЯМ ПОЛЮСА

В 2021 году была запущена информационная кампания «Полюс для нас», позволяющая сотрудникам больше узнать о жизни «Полюса». Кампания включала в себя создание видеоматериалов, публикацию газетных статей и интервью о деятельности Компании. Кроме того, для обсуждения различных вопросов и актуальных проблем проводились встречи с сотрудниками.

Наиболее распространенными были следующие вопросы:

- Каковы цели бизнес-единиц?
- Что «Полюс» делает для улучшения жизни своих сотрудников?
- Как изменилось добровольное медицинское страхование?

Для привлечения внимания и приобщения сотрудников к ценностям «Полюса» была проведена информационная кампания «Ценности Полюса». Кроме общего ознакомительного видео по каждой ценности «Полюса» был снят отдельный видеоролик, поясняющий саму ценность. Кроме того, для всех сотрудников назначен обязательный курс дистанционного обучения по ценностям и Кодексу корпоративной этики, основанный на разборе практических примеров, что позволяет отработать возможные сценарии поведения в различных ситуациях.

#### Полученный опыт

Высокий уровень информированности сотрудников повышает их заинтересованность в развитии Компании. Разработан широкий инструментарий вовлечения персонала в деятельность «Полюса». Данные мероприятия являются эффективными средствами обеспечения прозрачности бизнеса Компании и повышения вовлеченности сотрудников.



Мы активно призываем заинтересованные стороны к абсолютному неприятию коррупции и взяточничества. Компания стремится предотвращать противоправные действия, а в случае их совершения – устранять последствия. В разработанном нами в 2021 году Кодексе поведения поставщика изложено, как поставщики «Полюса» должны обеспечивать полное соблюдение всех прав человека, применимого законодательства и отраслевых стандартов в области трудовых отношений.

### Соблюдение законодательства о противодействии коррупции

#### GRI 102-16

В своей текущей деятельности «Полюс» руководствуется самыми высокими стандартами этики и прозрачности бизнеса, а также принципами абсолютного неприятия любых форм или проявлений коррупции. Компания ведет целенаправленную работу по профилактике коррупции и мошенничества и борьбе с ними.

Наша стратегия по противодействию коррупции основывается на 10 принципах, соблюдение которых не только гарантирует эффективное функционирование Компании, но и обеспечивает ее устойчивое развитие в будущем.

#### ПРИНЦИПЫ «ПОЛЮСА» В ОБЛАСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ



<sup>1</sup> Этические нормы ведения бизнеса.

## Соблюдение законодательства о противодействии коррупции (продолжение)

### Система противодействия коррупции

GRI 102-25 · GRI 205-2

В Компании действует система управления рисками в области противодействия коррупции, частью которой является Антикоррупционная политика «Полюса». Данная система, принятая на всех уровнях Компании, определяет зоны ответственности каждого уполномоченного лица и органа.

Требования Антикоррупционной политики распространяются на всех сотрудников Компании. Для более эффективного выполнения планов и задач по противодействию коррупции в будущем в Компании четко разграничены обязанности и задачи всех сотрудников, начиная с топ-менеджмента.

#### СИСТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

|   |
|---|
| <b>Генеральный директор</b>   |
| <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>  |
| <b>Уполномоченное лицо</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>· Осуществляет контроль исполнения мер, принятых в рамках корпоративной и антикоррупционной политики</li> <li>· Обеспечивает информирование и консультирование сотрудников Компании в области противодействия коррупции</li> </ul>   |
| <b>Управление противодействия коррупции</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>· Осуществляет разработку внутренних документов и практических мероприятий 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> |
| <b>Блок внутреннего контроля и аудита</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>· Выполняет анализ результатов мероприятий по управлению рисками</li> <li>· Оказывает содействие вышестоящим уполномоченным лицам в ходе оценки рисков</li> </ul>  |
| <b>Структурные подразделения по подбору и развитию персонала</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>· Обеспечивают ознакомление сотрудников с принципами антикоррупционной политики</li> <li>· Утверждают кандидатов на должности, обеспечивая выявление коррупционных рисков на раннем этапе</li> </ul>   |

«Полюс» постоянно работает над совершенствованием системы противодействия коррупции. В 2021 году прием и обработка обращений, поступающих на горячую линию Полюса по вопросам коррупции, безопасности и корпоративной этики, были централизованы. Прием обращений происходит в круглосуточном режиме силами специалистов контакт-центра Многофункционального центра Полюс (МФЦ).

Ряд решений и процедур в области соблюдения законодательства интегрированы в единую платформу под названием Compliance Cockpit. Данный инструмент охватывает наиболее важные аспекты соблюдения законодательства в областях повышенного риска – политику в области дарения подарков, представительские расходы и участие в различных мероприятиях, а также систему коммуникаций для информирования и разрешения вопросов, связанных с конфликтом интересов. В начале 2022 года Компания планирует начать внедрение и распространение этого инструмента.

Взаимодействие с контрагентами в области закупок осуществляется с помощью автоматизированной системы. С помощью данного инструмента контрагенты подтверждают наличие политики в области противодействия коррупции, соответствующих процедур и ответственных лиц.

### Коррупционные риски

GRI 205-1

«Полюс» регулярно осуществляет оценку коррупционных рисков, охватывающую все подразделения Компании. Риски в области противодействия коррупции и мошенничеству все еще являются одними из основных для «Полюса». В 2021 году была проведена ежегодная переоценка рисков. По ее результатам был обновлен паспорт риска и определены четыре дополнительных фактора риска:

- несоответствие деятельности Компании применимому законодательству; несвоевременное реагирование на изменения в законодательстве; нарушение и неисполнение требований внутренних документов Компании ее сотрудниками;
- неспособность Компании предотвратить коррупционные действия, совершенные от ее имени или в ее интересах, или уголовное преследование связанных сторон за нарушение применимых экстерриториальных законов;
- злоупотребления и внутрикорпоративное мошенничество;
- конфликт интересов.

Система управления рисками охватывает эти факторы (более подробная информация представлена на с. 24). Был предложен ряд мероприятий по снижению данных рисков, разработан план со сроками выполнения основных инициатив и назначены ответственные сотрудники.

В 2021 году Компания трансформировала свою систему управления рисками. Изменения коснулись нормативных документов: была разработана внутренняя Политика по управлению рисками, внедрение которой будет способствовать дальнейшему развитию корпоративной системы управления рисками. Компания также реализует ряд незначительных корректирующих мер, чтобы отразить изменения общей структуры управления рисками.

### Результаты деятельности по противодействию коррупции

В 2021 году мы успешно выполнили план мероприятий, направленных на противодействие коррупции: все стратегические задачи и инициативы завершены в срок, а результаты нашей деятельности получили высокую оценку Комитета по аудиту.

Благодаря реализации профилактических мер в 2020 году, в отчетном году мы добились следующих результатов:

- Компании удалось избежать недобросовестных действий и предотвратить возможные нарушения;
- случаев коррупции не выявлено;
- нарушения планов закупок отсутствуют.

### Обучение по противодействию коррупции

GRI 205-2

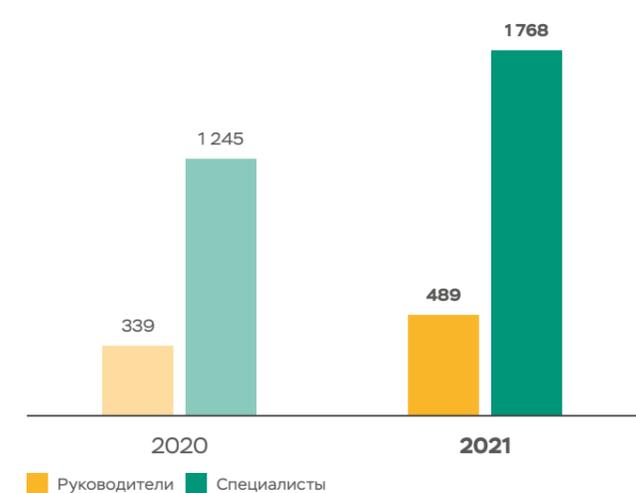
В 2021 году продолжилась работа в сфере обучения по противодействию коррупции. Департамент по подбору и развитию персонала Компании запустил корпоративный онлайн-курс. С помощью автоматизированного решения к системе обучения присоединены все сотрудники Компании, включая новых. Раз в квартал запрашивается информация о количестве присоединенных и прошедших обучение сотрудников, результаты представляются руководству Компании в форме квартального отчета о повышении информированности сотрудников об антикоррупционном обучении.

Другим видом образовательной деятельности стало очное обучение по вопросам противодействия коррупции (за девять месяцев 2021 года Компания провела 1 452 очных мероприятия). Управляющая компания проводит данные мероприятия в рамках вводного курса, который проходят все новые сотрудники. Кроме того, управляющая компания организует для всех новых сотрудников курс, посвященный Антикоррупционной политике и принципам ее соблюдения. Сотрудники, ответственные за антикоррупционный комплаенс, проводят личные беседы с новыми сотрудниками.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ КУРС ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ, ПО РЕГИОНАМ<sup>1</sup>



КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ КУРС ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ, ПО КАТЕГОРИЯМ<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Доля сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции, по регионам: Иркутская область – 6%, Республика Саха (Якутия) – 5%, Красноярский край – 14%, Магаданская область – 6%, Москва – 26%.

<sup>2</sup> В 2021 году онлайн-курс обучения по противодействию коррупции прошли 100% сотрудников из целевой аудитории.

## Соблюдение прав человека

«Полюс» соблюдает права человека и стремится обеспечить комфортные условия работы и возможности карьерного роста для всех сотрудников. В своей деятельности Компания не приемлет никакие нарушения прав человека, связанные с дискриминацией по каким бы то ни было признакам, включая пол, возраст, отношение к религии, расовую или национальную принадлежность, физические особенности, принадлежность к определенной группе и т. д. Мы обязуемся создать и поддерживать условия труда, в которых отсутствует какая-либо форма дискриминации. Все кадровые решения в отношении действующих и потенциальных сотрудников принимаются исключительно на основе их профессиональных качеств, компетенций, опыта и способностей. Принципы и ценности, связанные с защитой прав человека, интегрированы в деятельность Компании.

Кроме того, «Полюс» стремится к тому, чтобы подрядчики, поставщики и другие деловые партнеры также осознанно относились к теме прав человека. Компания обязуется информировать их о требованиях своей политики в этой сфере. Согласно Кодексу поведения поставщика «Полюса» поставщики Компании обязаны обеспечить полное соблюдение прав человека в обращении с сотрудниками, в том числе уважать их достоинство и обеспечить справедливое отношение и отсутствие дискриминации. Мы призываем всех бизнес-партнеров

следовать положениям Политики в области защиты прав человека и принципам Кодекса поведения поставщика.

## Политика в области защиты прав человека

GRI 102-16

Политика Компании в области защиты прав человека затрагивает вопросы кадровой политики, условий труда и работы службы безопасности.

Документ дополняет нормы законодательного регулирования сферы деятельности службы безопасности «Полюса». Компания высоко оценивает уровень профессионализма сотрудников этой службы, который обеспечивается за счет тщательного отбора на этапе приема на работу и обучения, а также тщательного соблюдения требований корпоративных документов и локальных нормативных актов.

Помимо взятых на себя обязательств в сфере защиты прав человека, мы руководствуемся принципами, изложенными в Политике в области защиты прав человека.

Чтобы ознакомить сотрудников Компании с принципами Политики в области прав человека, был разработан дистанционный курс по положениям документа, который включает теоретическую и практическую части.

Обратная связь от заинтересованных сторон, полученная через специализированные каналы и механизмы, – важный инструмент по выявлению рисков нарушения прав человека и управлению ими. Мы принимаем меры для обеспечения оперативного реагирования на такие нарушения, а также отвечаем на все запросы, касающиеся защиты прав человека.

В 2021 году мы провели комплексную проверку соблюдения прав человека, чтобы лучше понять основные риски в этой области.

На основе результатов комплексной проверки «Полюс» разработал подробный план действий по совершенствованию управления рисками в сфере прав человека на 2022–2024 годы. План включает следующие основные задачи: обновление и публикацию внутренних документов в сфере соблюдения прав человека и по связанным вопросам в 2022 году, проведение комплексной проверки соблюдения прав человека в 2023 году, разработку инициативы по обеспечению социокультурного многообразия кадрового состава или присоединение к действующей инициативе в 2024 году. В рамках проекта также планируется обучение персонала и оказание поддержки заинтересованным сторонам в данной области.

## ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ «ПОЛЮСА» В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

ПОДХОД В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Список документов представлен в разделе «Этика и права человека».

## Этика и права человека

### Соблюдение прав человека (продолжение)

#### Практический пример

##### СОТРУДНИЦЫ «ПОЛЮСА» СТАЛИ ЛИЦОМ WOMEN IN MINING RUSSIA

В рамках продвижения профессиональных кадров некоммерческая организация Women in Mining Russia провела ряд интервью с женщинами, добившимися успеха и признания в добывающей отрасли. Предложение поучаствовать в проекте получили восемь сотрудниц «Полюса». В интервью они рассказали о своем карьерном пути и профессиональном развитии в Компании, а также о проблемах, с которыми им пришлось столкнуться.

Участницы проекта получили премию «Талантливая женщина в добывающей отрасли». Участие и даже подача заявки – своего рода оценка себя, взгляд на собственные достижения со стороны. Это отличный инструмент для выявления сильных и слабых сторон.

Women in Mining Russia – некоммерческая организация, способствующая продвижению и профессиональному развитию женщин в горнодобывающей, металлургической, обрабатывающей и других смежных отраслях.

«Полюс» поддерживает подобные инициативы в рамках усилий по обеспечению равных условий труда независимо от пола. Сотрудничество с такими организациями позволяет нам рассказать о достижениях женщин-профессионалов и помочь им раскрыть свой потенциал.

#### Полученный опыт

«Полюс» стремится привести свою деятельность в соответствие с передовой мировой практикой в области защиты прав человека и запрещает все формы дискриминации. Мы уверены, что активное участие женщин в деятельности Компании позволит нам не только укрепить наш бизнес, но и стать примером для остальных игроков отрасли.



#### Практический пример

##### КОМПЛЕКСНАЯ ПРОВЕРКА СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

В своей деятельности мы соблюдаем законодательство в области защиты прав человека и учитываем соответствующие потребности заинтересованных сторон и мировые тенденции. С этой целью Компания запустила процедуру комплексной проверки соблюдения прав человека.

Проверка основывалась на гипотезе о том, что в Компании действуют стандарты по обеспечению соблюдения прав человека и их соблюдение обеспечивается на уровне Компании и ее функциональных подразделений. Компания проанализировала корпоративный реестр рисков на предмет наличия рисков, связанных с нарушением прав человека, их существенности и степени их возможного влияния на деятельность Компании.

Проверка проводилась на основе Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН, и принципов ICMM. По итогам проверки было установлено, что Компания соблюдает основную часть Руководящих принципов ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и соответствует всем требованиям ICMM в отношении ожидаемых результатов деятельности в рамках принципа 3 «Права человека».

Мы проанализировали корпоративные документы, передовые отраслевые стандарты и реестр рисков Компании<sup>1</sup>. Анализ включал в себя консультации, интервью, выбор и адаптацию методологии, составление карты рисков, разработку КПЭ, приоритизацию и включение рисков в паспорта корпоративных рисков.

Процедура проводилась с использованием метода оценки воздействия в связи с правами человека (HRIA) и включала в себя анализ, управление, оценку и определение значимости риска. По результатам проверки было зафиксировано отсутствие значимых рисков в области соблюдения прав человека на уровне Компании.

#### ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА



#### СТРУКТУРА ПРОЕКТА



#### Полученный опыт

Мы успешно применили не только действующие в Компании стандарты, но и методологию оценки воздействия в связи с правами человека. Таким образом, Компания может непосредственно управлять вопросами, связанными с соблюдением прав человека, на корпоративном уровне, что повышает доверие к ней со стороны сотрудников и бизнес-сообщества в целом.



### Прозрачность и раскрытие информации

Мы уверены, что ключевое значение для выстраивания конструктивного диалога с деловыми партнерами и заинтересованными сторонами имеет открытость и прозрачность любого взаимодействия. Чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами, мы придерживаемся высоких стандартов информационной открытости.

Являясь членом ICMM, «Полюс» также поддерживает Инициативу прозрачности добывающих отраслей (EITI), целью которой является обеспечение открытого и ответственного управления в секторах природных ресурсов. Наша компания содействует реализации положений EITI. Мы на ежегодной основе раскрываем информацию о платежах и налоговых отчислениях в государственный бюджет, включая роялти.

#### GRI 415-1

В соответствии с Кодексом корпоративной этики «Полюс» не оказывает поддержку политической деятельности каких-либо лиц. Компания воздерживается от пожертвований и спонсорства, которые могут быть расценены как направленные на достижение тех или иных политических целей. Кроме того, запрещается использовать ресурсы Компании в целях осуществления политической деятельности.

#### Практический пример

##### GRI 102-17

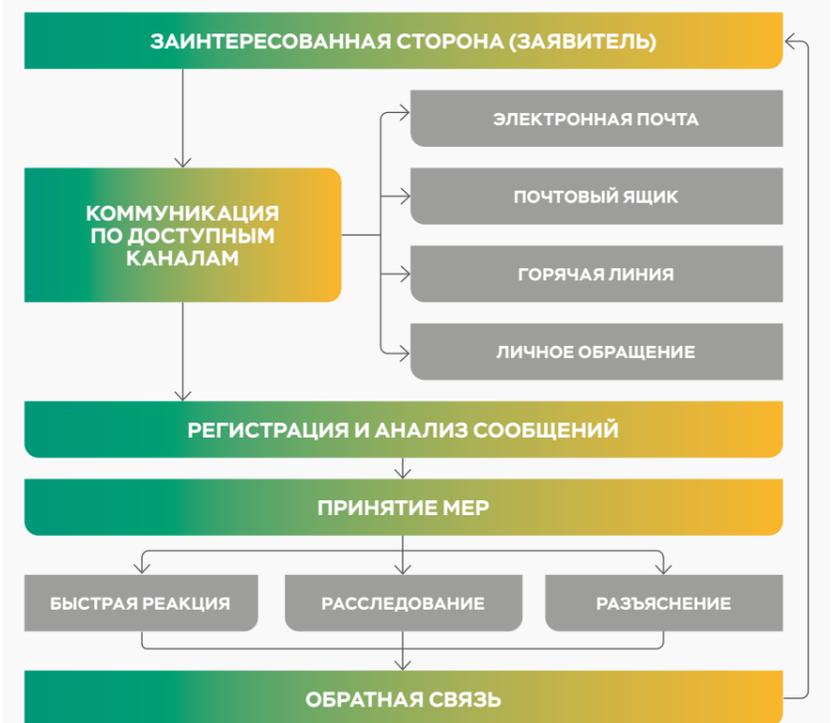
##### ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ «ПОЛЮСА»

«Полюс» осознает необходимость отслеживания возможных нарушений принципов Компании в области корпоративной этики, противодействия коррупции и уважения прав человека. В связи с этим в Компании предусмотрена специальная горячая линия, работающая во всех бизнес-единицах «Полюса». Это эффективный канал коммуникации для внутренних и внешних заинтересованных сторон, который позволяет выявлять и предотвращать нарушения прав человека и норм деловой этики.

«Полюс» тщательно анализирует каждое обращение и стремится предоставить заявителю соответствующий ответ. Методика обработки обращений изложена в Политике организации и работы горячей линии по вопросам этики.

«Полюс» обеспечивает легкий доступ к горячей линии. Сообщения можно положить в почтовый ящик (ящики для конфиденциальной обратной связи установлены в бизнес-единицах, сервисных компаниях и головном офисе), отправить по электронной почте (на адрес [hotline@polyus.com](mailto:hotline@polyus.com)), передать по бесплатной горячей линии или лично.

В 2021 году горячая линия стала более удобной для пользования: теперь она работает круглосуточно, а время рассмотрения обращений было сокращено, обращения автоматически сортируются по теме и содержанию, а запросы сразу направляются или передаются уполномоченному независимому лицу.



Все обращения могут отправляться как анонимно, так и не анонимно, и в этом случае Компания обеспечивает строгую конфиденциальность работы с ними. Данный подход закреплен в Антикоррупционной политике «Полюса» и Кодексе корпоративной этики, а также транслируется на тематических плакатах о горячей линии и противодействии коррупции.

Продолжение на следующей странице.

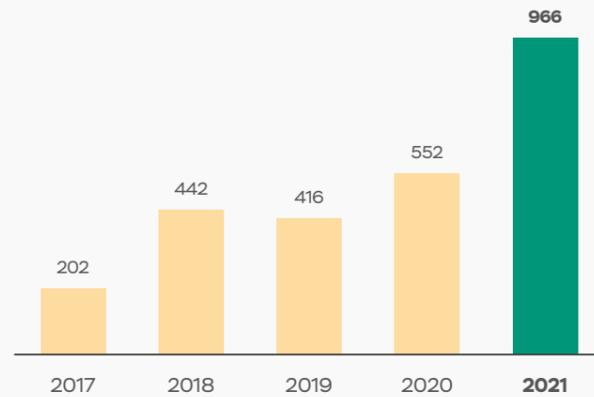
## Этика и права человека

### Прозрачность и раскрытие информации (продолжение)

GRI 102-17

Практический пример

#### КОЛИЧЕСТВО ОБРАЩЕНИЙ



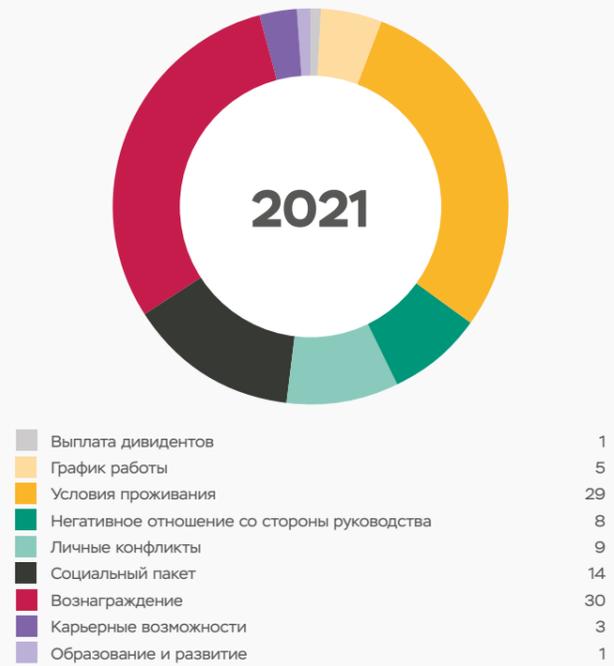
За последние пять лет количество обращений на горячую линию увеличилось. Мы связываем это с повышением осведомленности о горячей линии сотрудников и партнеров Компании, а также третьих лиц, взаимодействующих с ней.

Уровень доверия к Компании со стороны сотрудников и подрядчиков остается высоким, поэтому количество подписанных сообщений превышает количество анонимных. Люди сообщают о проблемах открыто, не скрывая своих персональных данных.

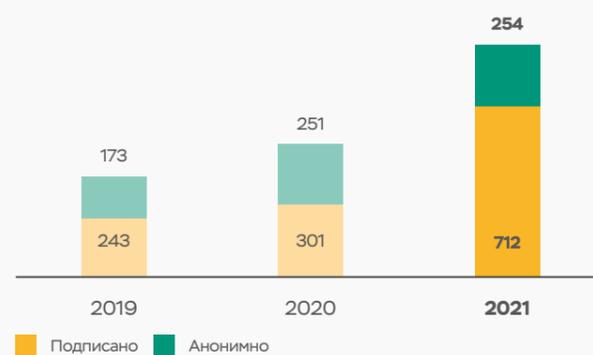
#### КАТЕГОРИИ ЗАПРОСОВ ПО ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ



#### КАТЕГОРИИ ЗАПРОСОВ ПО СОЦИАЛЬНЫМ АСПЕКТАМ<sup>1</sup>, %



#### КОЛИЧЕСТВО АНОНИМНЫХ И ПОДПИСАННЫХ СООБЩЕНИЙ



#### Полученный опыт

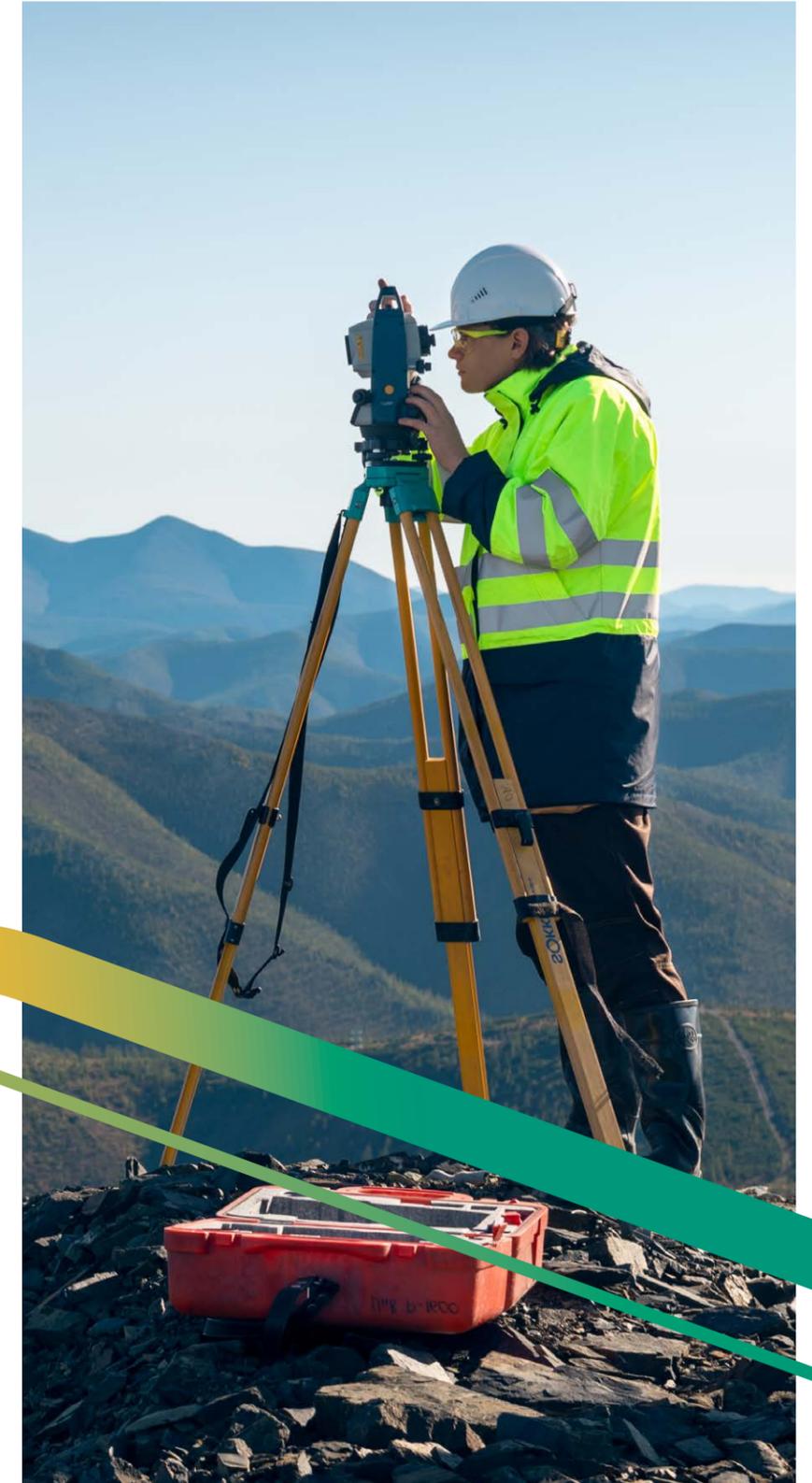
Создание новых инструментов в дополнение к существующим для выявления нарушений деловой этики и прав человека подчеркивает готовность Компании соблюдать принципы справедливого ведения бизнеса на всех этапах цепочки создания стоимости.



### Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу

В 2022 году «Полюс» планирует:

- обучить специалистов по внутренним коммуникациям и работников горячей линии взаимодействию с сотрудниками, находящимися в состоянии стресса или конфликта;
- доработать внутренние документы, в том числе Антикоррупционную политику;
- начать реализацию проекта в области соблюдения прав человека в рамках процессов комплексной проверки.



<sup>1</sup> В 2021 году не было запросов по категории «Незаконное увольнение». Категория представлена в списке в целях обеспечения непрерывности данных.

<sup>2</sup> Этические нормы ведения бизнеса.

<sup>3</sup> Права человека.

<sup>4</sup> Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

# Наши сотрудники



## Существенные темы

- Занятость
- Обучение и образование
- Соответствие требованиям законодательства
- Противодействие COVID-19

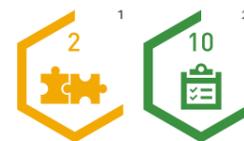
## Основные события

- В бизнес-единицах была организована вакцинация сотрудников от COVID-19.
- Утверждена корпоративная поуровневая модель компетенций.
- Запущен образовательный проект для школьников «Полюс-класс».

## Цели в области устойчивого развития ООН



## Принципы устойчивого развития ICMM



<sup>1</sup> Устойчивое развитие как часть процесса принятия решений.

<sup>2</sup> Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

## ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2021 ГОДУ

| Цель   | Статус                         | Прогресс за 2021 год   |
|--|--------------------------------|--|
| Привлечение первоклассных специалистов   | <b>Достигнута</b>              | Создан единый федеральный номер контактного центра, что привело к существенному увеличению числа соискателей на вакантные должности в Компании.<br>В 2021 году была расширена целевая аудитория внешних образовательных программ: если раньше мы работали только со студентами, то сейчас в сферу внимания Компании также входят школьники |
| Повышение производительности труда   | <b>В соответствии с планом</b> | В течение отчетного периода на базе компании «Полюс Красноярск» создан ресурсный центр для обучения сотрудников необходимым навыкам  |
| Повышение качества HR-услуг  | <b>В соответствии с планом</b> | В рамках функции управления кадрами в головном офисе был создан департамент по управлению персоналом региональных активов.<br>Компания провела обучение бизнес-партнеров в области управления персоналом, сотрудников департамента по подбору и развитию персонала, а также специалистов, участвующих в процессах обучения персонала       |
| Стимулирование развития волонтерского движения во всех регионах присутствия Компании | <b>Достигнута</b>              | Компания реализовала целый ряд волонтерских проектов в области защиты окружающей среды и социальной сфере в Москве и регионах присутствия  |

## Распределение обязанностей



<sup>3</sup> Число уникальных сотрудников (в том числе уволенных в течение года, но прошедших обучение).

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ЧЕЛОВЕК

21 716

КОЭФФИЦИЕНТ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

21,9%

ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ РАЗЛИЧНЫХ ПРОГРАММ<sup>3</sup> СОТРУДНИКОВ

23 917

## Нормативные документы

### ВНУТРЕННИЕ

- Кадровая политика
- Кодекс корпоративной этики
- Политика в области защиты прав человека
- Положение об оплате и стимулировании труда работников
- Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам
- Регламент «Наставничество»
- Регламент «Адаптация персонала»
- Регламент «Академическая политика Компании»
- Регламент «Управление целевым профессиональным обучением»
- Стандарт взаимодействия с учебными заведениями
- Стандарт «Локальный кадровый резерв»
- Регламент «Управление пулом Талантов»
- Регламент «Управление пулом Преемников»
- Регламент «Организация внутренних коммуникаций»

### ВНЕШНИЕ

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

## Наши сотрудники

## Подход в области менеджмента

### GRI 103

Успех такой крупной компании, как «Полюс», невозможен без команды целеустремленных и амбициозных людей, профессионалов в своей области. Мы отбираем лучших специалистов и предоставляем им широкие возможности для развития. «Полюс» создает безопасные и комфортные условия труда для своих сотрудников, обеспечивает возможности для обучения и социального развития, стремится к повышению уровня жизни.

Мы непрерывно совершенствуем систему управления персоналом и повышаем ее эффективность. В 2021 году в рамках функции управления кадрами в головном офисе был создан департамент по управлению персоналом региональных активов, в функции которого входит управление численностью, вопросы оплаты труда и социальной политики, обеспечение социально-бытовых условий, а также планирование и контроль расходов на персонал. Это решение направлено на более активную работу с бизнес-единицами и представляет собой новый этап в развитии управления персоналом в Компании. В задачи департамента входит мониторинг внедрения нормативно-методических документов Компании в области управления персоналом, политик и процедур, разработанных для бизнес-единиц, и при необходимости корректировка бизнес-процессов на местном уровне.

Компания регулярно проводит внутренние проверки системы управления персоналом. В 2021 году был проведен анализ процесса введения сотрудников в должность.

Основные цели управления персоналом Компании – создание имиджа привлекательного работодателя, формирование корпоративной культуры, совершенствование системы мотивации, укрепление кадрового резерва, предоставление возможностей для профессионального роста.

КПЭ верхнего уровня в области управления персоналом:

- производительность труда;
- обеспеченность персоналом (доля открытых вакансий от общей штатной численности, доля закрытых соискателями вакансий);
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент текучести среди сотрудников с высоким потенциалом.

В отчетном периоде продолжал свою деятельность Институт бизнес-партнеров по управлению персоналом, существующий уже не первый год. Основными функциями этого института являются управление персоналом, ведение учетных процессов и обеспечение соответствия целей кадровых политик и процедур общей бизнес-стратегии Компании. Деятельность института контролируется высшим руководством и представителями департаментов по персоналу бизнес-единиц. В 2021 году

### ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ДИЗАЙНА ДЛЯ БЛОКА ПО ПРОИЗВОДСТВУ И ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ

Компания реализует проекты в области организационного дизайна для блока по производству и технической политике, направленные на создание организационных условий, необходимых для реализации обновленной стратегии «Полюса».

В рамках этих проектов:

- управление бизнес-единицами организационно отделено от функций управления производством, созданы центры по ключевым компетенциям для обеспечения качественного развития функции, в том числе разработано типовое решение по организации ремонтов для последующего масштабирования в компании;
- функция управления ремонтами зданий и сооружений выделена в отдельное направление и передана в блок по управлению проектами и капитальному строительству;
- определены компетенции в области организации производства, требующие усиления и развития, сформировано шаблонное решение по организационной структуре производственного актива Компании.

Принципы организационного дизайна:

- разделение функций исполнения и развития как на уровне ресурсов, так и на уровне полномочий и ответственности;
- устранение дублирующегося функционала и проработка инструментов взаимодействия со смежными функциями;
- передача непрофильного функционала в соответствующие профильные функциональные вертикали;
- четкое распределение зон ответственности и КПЭ всех участников процессов.

Совершенствование организационного дизайна осуществляется на основе детального изучения передовых технологий и способов организации процессов в ведущих компаниях отрасли, а также учитывает современные тенденции в разработке модели управления производством и стратегические задачи Компании.

#### Полученный опыт

Реализация проекта в сфере организационного дизайна для блока по производству и технической политике позволило определить основные направления развития производственных функций, сформировать основу для повышения производительности труда, а также повысить прозрачность, скорость и качество принятия решений.



Компания провела обучение бизнес-партнеров по управлению персоналом, сотрудников департамента по подбору и развитию персонала, а также специалистов, участвующих в процессах обучения персонала.

Здоровье и безопасность сотрудников – главный приоритет для Компании. В отчетном периоде мы продолжали выполнять все рекомендации Правительства Российской Федерации и региональных органов здравоохранения по противодействию распространению коронавирусной инфекции. Мы создали комфортные условия для прохождения вакцинации нашими сотрудниками и провели соответствующую информационную кампанию. **Более подробная информация представлена в разделе «Содействие в вакцинации работников от COVID-19».**

«Полюс» продолжает работу по укреплению своего HR-бренда. В 2021 году Компания провела ряд мероприятий для молодежи, в том числе олимпиаду по геологии, стала генеральным партнером олимпиады «Я – профессионал» и организовала собственное направление «Металлургия»

совместно с Сибирским федеральным университетом и «Полюс-класс» (это и профориентация, и дополнительные занятия по математике, физике и химии для успешного поступления в вузы на профильные специальности Компании). Также была реализована корпоративная программа подготовки студентов для Исследовательского центра. Мы также активно ведем аккаунты Компании в социальных сетях, таких как Twitter, YouTube и «ВКонтакте».

В 2021 году был запущен карьерный портал Компании для соискателей. Он содержит подробную информацию о возможностях карьерного роста в Компании для профессионалов и студентов. Вакансии всех бизнес-единиц Компании теперь доступны в одном источнике. Кроме того, в ноябре 2021 года был введен единый номер контактного центра, по которому соискатели теперь могут обращаться по вопросам трудоустройства, актуальных вакансий и условий работы на всех предприятиях Компании. Это привело к существенному увеличению числа соискателей на вакантные должности в Компании.

### Практический пример

#### ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ДИЗАЙН БЛОКА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ И КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

В 2021 году в блоке управления проектами и капитального строительства (БУПиКС) был создан департамент ремонта зданий и сооружений, в активах Компании организованы типовые команды, целью которых станет реализация единых подходов по техническому обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.

Создание вертикали и усиление ресурсов в области организации ремонтов зданий и сооружений обусловлено необходимостью:

- повышения безопасности и улучшения технического состояния активов;
- разделения ответственности и повышения фокуса на объектах производственной и вспомогательной инфраструктуры, требующей специфических навыков и процессов.

Компания предприняла следующие шаги по управлению зданиями и сооружениями:

- создание концепции управления зданиями и сооружениями, включая правила разграничения ответственности за техническое состояние между службами эксплуатации, ремонтными подразделениями, ответственными за состояние оборудования, и вновь созданной вертикалью;
- проведение масштабной инвентаризации зданий и сооружений, оценка технического состояния и формирование программы ремонтов с оценкой необходимых ресурсов;
- разработка необходимых нормативно-методических документов и функциональной стратегии;
- оценка и разработка требований по автоматизации процессов для их реализации в автоматизированной системе.

#### Полученный опыт

Выделение функции в отдельную вертикаль позволило нарастить необходимые Компании компетенции в области обслуживания и ремонта инфраструктурных объектов, а также повысить качество и безопасность таких объектов.



### Практический пример

#### ГРЕЙДИНГ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

В 2021 году мы реализовали проект по грейдингу рабочих профессий. Его целью стало обеспечение справедливого вознаграждения рабочего персонала с учетом ценности каждой профессии для Компании. Инструментом выступает система грейдов, которая представляет собой общую иерархию профессий для Компании. От расположения в этой иерархии зависит уровень оплаты труда. Каждая профессия оценена по пяти факторам, которые напрямую влияют на грейд должности:

- сложность труда;
- влияние на основные результаты предприятия;
- разнообразие выполняемых функций, а также выполнение смежных работ;
- требования к квалификации и опыту, предъявляемые к профессии;
- условия труда с точки зрения общего комфорта на рабочем месте, что не учитывается при специальной оценке условий труда.

#### Полученный опыт

Грейдинг – эффективное решение вопросов обеспечения конкурентоспособного уровня вознаграждения с учетом внутренней справедливости, что способствует повышению производительности труда, снижению текучести персонала и привлечению высококвалифицированных кадров.

В 2021 году проект реализован на рудных бизнес-единицах и в «Полюс Логистике».



В отчетном периоде в рамках Стратегии в области управления человеческими ресурсами (разработана в 2020 году) был реализован ряд проектов.

Кроме того, в течение отчетного периода на базе «Полюс Красноярск» создан ресурсный центр для обучения сотрудников необходимым навыкам. Одной из основных задач Компании является восполнение дефицита рабочей силы, сформировавшегося на рынке труда. Для этого планируется расширение списка специальностей ресурсного центра, по которым проводятся программы обучения. Такой подход будет применяться во всех проектах Компании, где есть спрос на определенные профессии.

### Практический пример

#### ДУБЛЕР: ОСВОИТЬ ПРОФЕССИЮ С НУЛЯ

В 2020 году в «Полюс Красноярск» стартовал проект «Дублер», призванный помочь в вопросе подбора водителей большегрузной техники для работы на карьерах. В настоящее время на рынке труда нет достаточного количества кандидатов на эту должность.

Проект представляет собой целевую программу подготовки водителей самосвалов Caterpillar. Программа обучения включает в себя теоретическую подготовку и практические занятия на полигонах Компании. Ее участники изучают безопасное вождение, устройство автомобиля, специфику перевозимых грузов, правила охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, систему оформления путевых листов, а также способы оценки и минимизации рисков перед поездкой. На заключительном этапе обучающиеся отправляются в поездку вместе с наставниками, чтобы отработать вождение на сложных участках. Все успешно завершившие программу участники трудоустроены в «Полюс Красноярск».

В 2021 году аналогичные проекты реализовывались также в «Полюс Алдан» и «Полюс Логистике». В отчетном году в проекте приняли участие 45 человек из разных регионов России.

#### Полученный опыт

Проект позволяет готовить персонал с нуля. Это перспективное решение проблемы нехватки квалифицированных кадров. Мы инвестируем в этот проект значительные ресурсы и получаем профессиональные кадры, готовые к работе с высоким уровнем эффективности. С учетом положительных результатов Компания планирует тиражировать опыт проекта на другие предприятия Компании по ключевым профессиям.



Для централизации непроизводственных и вспомогательных функций, таких как бухгалтерский учет, налогообложение, ИТ, административная поддержка, а также некоторых функций, связанных с управлением персоналом, в 2019 году был создан Многофункциональный центр (МФЦ). Запуск расширенного проекта «МФЦ 2.0» был запланирован на начало 2020 года, но отложен в связи с пандемией. В итоге «Полюс» запустил проект уже в 2021 году.

<sup>1</sup> Охрана труда и промышленная безопасность.

## Подход в области менеджмента (продолжение)

### Практический пример

#### ПОЛЮС ЗАВОЕВАЛ ЗОЛОТО В РЕЙТИНГЕ ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РОССИИ 2021 ГОДА

В третьем рейтинге лучших работодателей России по версии Forbes компании оценивались по трем группам показателей: «Экология» (E), «Сотрудники и общество» (S) и «Корпоративное управление» (G). Данные для оценки собирались с помощью опросов компаний и анализа годовых отчетов и отчетов об устойчивом развитии.

По итогам анализа участников разделили на четыре группы: «Платина», «Золото», «Серебро» и «Бронза» в зависимости от набранных баллов.

«Полюс» был отнесен к группе «Золото»: в категории «Корпоративное управление» Компания получила оценку «Платина», в категории «Экология» – «Золото», а в категории «Сотрудники и общество» – «Серебро».

#### Полученный опыт

Высокий рейтинг «Полюса» как работодателя свидетельствует о том, что существующая система управления персоналом уже дает положительные результаты, однако многое еще предстоит сделать. Для того чтобы и далее привлекать лучших и талантливых специалистов, Компания продолжит прилагать усилия для улучшения благосостояния сотрудников и общества.



Одним из основных направлений развития Компании является цифровизация. «Полюс» сосредотачивает усилия на создании цифровых продуктов, доступных сотрудникам через МФЦ. Например, с помощью приложения для ПК или мобильного приложения сотрудники могут использовать свой личный кабинет для получения информации в режиме онлайн, отправки запросов, загрузки документов и фотографий.

### Практический пример

#### РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМ ДОКУМЕНТООБОРОТОМ

Компания внедряет электронный документооборот (АСУ ЭДО) в два этапа: пилотное внедрение ограниченного круга документов и дальнейшая разработка ИТ-решения. Первый этап был завершен в 2021 году:

- пилотный перечень бухгалтерских документов переведен в цифровой формат с электронной подписью (ЭП);
- сформировано заключение о возможности перевода новых документов в электронную форму;
- сформировано заключение о возможности сокращения количества кадровых документов;
- создан электронный архив документов Компании;
- начинается реализация проекта по предоставлению удаленного доступа к сервисам согласования и подписания с помощью электронной подписи, что позволит включить в процессы АСУ ЭДО сотрудников, использующих собственные мобильные устройства.

#### Полученный опыт

Внедрение автоматизированной системы электронного документооборота позволит Компании снизить трудозатраты сотрудников и расходы на кадровый, бухгалтерский и договорной документооборот, сократить сроки подписания документов, а также усилить контроль и повысить прозрачность процессов документооборота.



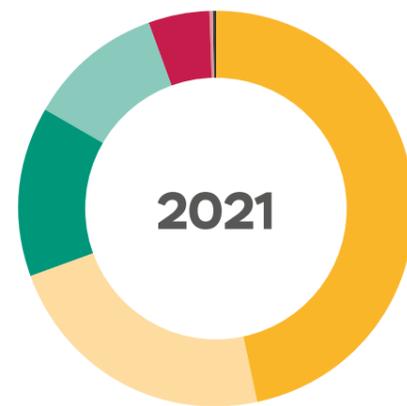
В декабре 2020 года в цифровой формат была переведена услуга, позволяющая составить заявление на получение материальной помощи. В 2021 году в личный кабинет на платформе «Битрикс24» добавлено более 100 сервисов по HR-процессам, таких как учет рабочего времени, организация командировок, управление персональными данными, вознаграждением сотрудников. Завершение внедрения всех цифровых услуг запланировано на 2022 год.

## Кадровый состав и работа с персоналом

### GRI 102-8

В 2021 году среднесписочная численность работников Компании составила 21 716 – на 6,5% больше по сравнению с показателем 2020 года. Свыше 46% сотрудников работают в Красноярском крае, где располагаются крупнейшие производственные активы «Полюса». Наименьшая часть сотрудников (0,01%) находится в Санкт-Петербурге<sup>1</sup>.

### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО РЕГИОНАМ, %



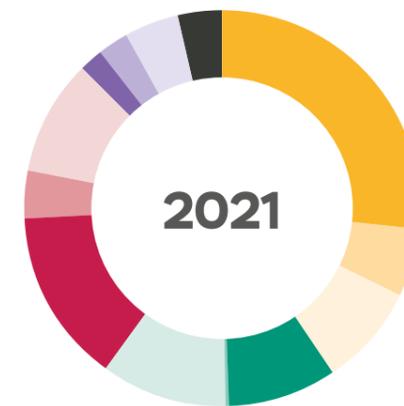
|                          |       |
|--------------------------|-------|
| Красноярский край        | 46,75 |
| Иркутская область        | 22,99 |
| Магаданская область      | 13,84 |
| Республика Саха (Якутия) | 11,12 |
| Москва                   | 4,89  |
| Республика Бурятия       | 0,40  |
| Санкт-Петербург          | 0,01  |

Среди бизнес-единиц и сервисных компаний самая большая доля персонала традиционно приходится на «Полюс Красноярск» (Олимпиаду и Благодатное) – 26,8%, а самая малая – приблизительно 0,4% – на Сухой Лог.

### GRI 102-8

В 2021 году 88,8% сотрудников работали по бессрочным трудовым договорам (88,2% среди женщин и 89,0% среди мужчин). При этом 99,6% сотрудников работали на условиях полной занятости (98,6% среди женщин и 99,8% среди мужчин).

### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО АКТИВАМ, %



|                                    |      |
|------------------------------------|------|
| Олимпиада и Благодатное            | 26,8 |
| Вернинское                         | 5,5  |
| Куранах                            | 8,5  |
| Наталка                            | 8,7  |
| Сухой Лог                          | 0,4  |
| Россыпи                            | 10,3 |
| Полюс Логистика                    | 14,2 |
| Полюс Щит                          | 3,9  |
| Полюс Строй                        | 9,4  |
| Полюс Проект                       | 1,8  |
| Группа Энергетика                  | 2,5  |
| Управляющая и холдинговая компании | 4,4  |
| МФЦ                                | 3,6  |

### GRI 401-1

В 2021 году текучесть кадров была на уровне 21,86%, увеличившись на 5,3 п. п.<sup>2</sup> по сравнению с 16,56% в 2020 году. На рост текучести в значительной мере повлияло увеличение уровня оплаты труда в золотодобывающей отрасли, среди причин которого – нехватка рабочей силы в связи с эпидемиологической ситуацией и вводом в эксплуатацию производственных активов со стороны ряда игроков. Текучесть кадров среди женщин в 2021 году составила 16,44%, а среди мужчин – 23,1%. Добровольная текучесть кадров была на уровне 19,49%, увеличившись на 5,54 п. п. по сравнению с 13,95% в 2020 году<sup>3</sup>, при этом среди женщин она составила 13,97%, а среди мужчин – 20,57%.

В разрезе возрастных категорий самая высокая текучесть кадров в 2021 году была зафиксирована в возрастной группе до 30 лет – 30,5%, а добровольная текучесть в этой группе составила 29,95%. Самая низкая текучесть кадров (18,45%) была зафиксирована в возрастной группе от 40 до 50 лет, а самая низкая добровольная текучесть – в возрастной группе от 50 лет и старше (11,96%).

## Корпоративная культура

Корпоративная культура – один из инструментов, с помощью которого можно объединить все подразделения и персонал Компании на базе соблюдения корпоративных норм и достижения общих целей. С корпоративной культурой тесно связаны внутренние коммуникации. Мы рассматриваем ее не как навязанные руководством правила, а скорее, как совокупность норм поведения, сложившихся в Компании в процессе работы. Поэтому при разработке корпоративных ценностей мы учитывали мнение не только руководства, но и рядовых сотрудников. **Более подробная информация о ценностях «Полюса» представлена в разделе «Этика и права человека» на с. 42.**

Кроме того, мы разработали стандарты и правила поведения в Компании, которые касаются взаимодействия с коллегами и партнерами, а также наших обязательств перед обществом.

В связи с эпидемиологическими ограничениями на очные мероприятия Компания задействовала различные каналы внутренних коммуникаций, такие как:

- горячая линия;
- корпоративная газета «Территория Полюса»;
- внутрикорпоративный портал;
- встречи управляющих директоров и руководителей высшего звена с персоналом в дистанционном формате;
- исследование уровня вовлеченности сотрудников;
- чат-бот в мессенджере Viber;
- страницы Компании в социальных сетях.

В 2021 году в Компании был создан контактный центр по консультированию соискателей, а прием обращений на горячую линию стал круглосуточным. При обращении сотрудника на горячую линию оператор фиксирует обращение в информационной системе и направляет его в соответствующее подразделение. Контроль учета всех поступающих обращений осуществляется автоматической в информационной системе «Полюс Сервис». Персональные данные заявителей, желающих сохранить анонимность, в системе не фиксируются. С помощью данной системы руководство может отслеживать рассмотрение обращений и изучать подготавливаемую в ней аналитику. **Более подробная информация о горячей линии «Полюса» представлена в разделе «Этика и права человека» на с. 49.**

В 2021 году «Полюс» провел важное мероприятие – «Прямую линию» с генеральным директором. Встреча прошла в онлайн-формате с подключением из четырех регионов. Генеральный директор ответил на все вопросы (их было более 350), на часть вопросов ответили управляющие директора наших добывающих бизнес-единиц. Обращения были зафиксированы и обработаны – через некоторое время сотрудники получили ответы на них. Плановые встречи с управляющими директорами также проводятся для сотрудников бизнес-единиц Компании.

### Практический пример

#### «ПОЛЮС» ПОЛУЧИЛ РЯД НАГРАД DIGITAL COMMUNICATIONS AWARD

Коммуникационные проекты «Полюса» получили три награды Digital Communications AWARD – премии, учрежденной Ассоциацией директоров по коммуникациям.

Корпоративный аккаунт Компании в социальной сети Facebook был признан лучшим в номинации «Социальные медиа & сообщество». «Полюс» также получил дипломы «Digital-медиа & инструменты» за интернет-сайт о карьере и лонгрид «Цифровая жила. Зачем золотодобывающей компании понадобилась Big Data».

#### Полученный опыт

«Полюс» стабильно расширяет аудиторию корпоративных аккаунтов и много работает над тем, чтобы публикуемый контент одновременно решал коммуникационные задачи Компании и был интересен подписчикам. Высокая оценка со стороны профессионального сообщества подтверждает, что мы движемся в правильном направлении.

В течение отчетного периода мы провели исследование вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Результаты показали, что уровень вовлеченности составил 72,9% – на 5,5 п. п. выше, чем в 2019 году<sup>4</sup>). Исследование также позволяет сделать вывод о том, что сотрудники высоко оценили действия Компании в непредвиденной ситуации – условиях пандемии COVID-19. Исследование вовлеченности и удовлетворенности сотрудников проводится раз в два года в очном формате. В мероприятии участвуют специалисты всех бизнес-единиц и производственных объектов «Полюса», а также сотрудники управляющей компании.

По результатам исследования в Компании был разработан план мероприятий по улучшению взаимодействия с персоналом. Одним из таких мероприятий стал запуск в 2021 году информационной кампании «Полюс для нас». В рамках кампании на экранах, установленных на всех предприятиях Компании, транслировались видеоролики, посвященные корпоративным ценностям и Кодексу корпоративной этики, а также льготам и услугам, доступным для сотрудников Компании. Кроме того, в рамках акции в корпоративной газете размещались статьи и интервью.

<sup>1</sup> Три сотрудника МФЦ работают в Санкт-Петербурге.

<sup>2</sup> В отчетном периоде Компания изменила подход к расчету текучести на предприятиях группы ПАО «Лензолото» (ОАО «Лензолото», г. Севзото, г. Ленсиб). Эти компании привлекают рабочих для выполнения сезонных работ на Россыпях. Продолжительность работы варьируется от трех до девяти месяцев и сопровождается прекращением трудовых отношений (январь-февраль), для оставшихся на подготовительные работы периоды трудоустройства заканчиваются с окончанием основного сезона (октябрь-декабрь). Компания нанимает на сезонные работы только по профессиям из установленного перечня.

<sup>3</sup> Данные по Россыпным месторождениям были пересчитаны.

<sup>4</sup> Опрос вовлеченности проводится каждые два года.

## Наши сотрудники

# Корпоративная культура (продолжение)

Помимо обязательного курса по Кодексу корпоративной этики, в 2021 году был создан и запущен отдельный курс по этике для сотрудников рабочих специальностей, учитывающий специфику повседневной работы данной категории специалистов. Курсы, посвященные требованиям корпоративной этики, прошли 100% сотрудников Компании. Начиная с 2022 года все сотрудники будут должны проходить курс корпоративной этики раз в два года.

В 2021 году был принят ряд мер по развитию внутренних коммуникаций. Так, был полностью обновлен регламент «Организация внутренних коммуникаций», утвержденный в 2018 году и устанавливающий регулярность и формат осуществления внутренних коммуникаций, а также ответственность за их реализацию. В обновленном регламенте более четко прописана процедура очного взаимодействия и установлены основные правила коммуникаций Компании в социальных сетях и мессенджерах.

В течение отчетного периода для специалистов по внутренним коммуникациям и работников горячей линии было проведено два обучающих семинара, посвященных взаимодействию с сотрудниками в условиях спорной или стрессовой ситуации. По результатам исследования вовлеченности было принято решение начиная с 2022 года сделать такое обучение обязательным для координаторов по этике и специалистов по внутренним коммуникациям и проводить его не реже чем два раза в год. Программа подготовки будет включать в себя ряд тем, в том числе не связанных со взаимодействием с сотрудниками в стрессовых ситуациях.

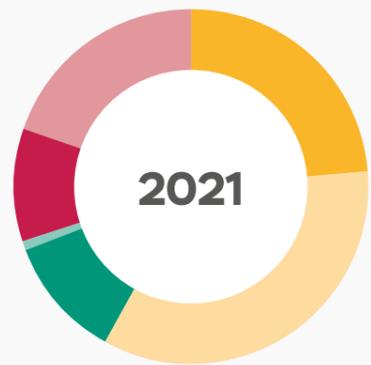
В течение отчетного года обязательные обучающие курсы в формате дистанционного обучения прошли все координаторы по этике. На 2022 год запланировано обязательное обучение в объеме 6 500 часов по темам обратной связи, кризисных коммуникаций и управления коллективами.

### Практический пример

#### РЕАЛИЗАЦИЯ ИДЕЙ СОТРУДНИКОВ

Главная движущая сила повышения операционной эффективности «Полюса» – это его сотрудники. Для Компании важнейшая задача – вовлечь их в процесс непрерывных улучшений. К примеру, любой сотрудник через систему подачи предложений может реализовать идеи, которые меняют процессы и рабочие места. В Компании созданы разные форматы для подачи идей – бумажный и электронный, а также есть система целеполагания для руководителей, которые поддерживают этот процесс в подразделениях.

#### КОЛИЧЕСТВО ПРИНЯТЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ КАЙДЗЕН/АЗ<sup>1</sup> (ЗА 2021 ГОД)



|                         |       |
|-------------------------|-------|
| Производительность      | 2 631 |
| Улучшение условий труда | 3 814 |
| Качество                | 1 232 |
| Экология                | 84    |
| Затраты                 | 1 145 |
| Безопасность            | 2 156 |

Самые популярные темы предложений – улучшение условий труда, повышение производительности и безопасности производства. Компания дополнительно поощряет сотрудников за активное участие в подаче предложений. В 2021 году на мотивационные выплаты было направлено \$390 тыс.

Предложения поступили от 5 313 сотрудников. Чтобы сделать процесс подачи предложений удобнее, в 2021 году мы создали портал «Полюс идей». Кроме комфортного функционала, в нем содержится база знаний по всем инициативам, реализованным через систему. Сотрудники могут в любой момент познакомиться с опытом других бизнес-единиц и реализовать у себя актуальные идеи коллег.

#### Полученный опыт

Никто не знает всех тонкостей производственных процессов Компании лучше, чем непосредственно задействованные в них сотрудники. Благодаря доступным каналам подачи предложений и эффективному механизму их рассмотрения у каждого сотрудника есть возможность повлиять на все аспекты своей работы. Кроме того, такая схема позволяет Компании регулярно получать рацпредложения и оперативно внедрять их.



### Практический пример

#### ЦЕННЫЕ УЛУЧШЕНИЯ, ПРЕДЛОЖЕННЫЕ СОТРУДНИКАМИ

За счет обеспечения единых стандартов производственная система «Полюса» способствует выявлению потерь, разработке улучшений и консолидации результатов. Система подлежит мониторингу со стороны дирекций по операционной эффективности, созданных в каждой производственной бизнес-единице Компании.

При обнаружении проблемы у сотрудника есть разные возможности по работе с ней, в том числе:

- размещение на «Доске решения проблем», на которой вопрос находится под контролем руководителя вплоть до его решения;
- обсуждение на планерках по операционной эффективности;
- информирование в электронном опросе по оценке клиентоориентированности (если касается работы подрядчиков).

Если сотрудник понимает, как существенно улучшить процесс путем реализации нового технического решения, он/она может использовать такой формат подачи предложений, как «Тотальная оптимизация производства» (ТОП)<sup>2</sup>, при этом лучшие реализованные технические решения могут быть тиражированы во всей Компании. В результате использования этой системы совокупный эффект от мероприятий по программе ТОП в 2021 году составил более \$21 млн.

Помимо ТОП, Компания продолжает развивать направление по запуску и реализации проектов по повышению операционной эффективности. В отчетном периоде количество таких проектов в «Полюсе» составило 176, которые были запущены благодаря участию 578 сотрудников.

#### Полученный опыт

«Полюс» ценит сотрудников Компании и верит в их потенциал, поэтому стремится активно вовлекать сотрудников в процесс непрерывных улучшений бизнес-процессов Компании, предлагая взамен возможности развития и дополнительное вознаграждение за высокую инициативность.

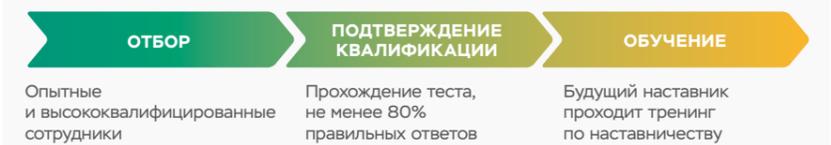


### Практический пример

#### ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество представляет собой обучение сотрудников без отрыва от производства и оказание им помощи в адаптации на предприятии. Программа была запущена в середине 2018 года и сегодня реализуется во всех бизнес-единицах Компании.

#### ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПУЛА НАСТАВНИКОВ



Основные задачи наставника – проведение производственного обучения на рабочем месте сотрудника и его подготовка к самостоятельному выполнению производственных задач с учетом требований охраны труда и промышленной безопасности. Кроме этого, наставники оказывают помощь в адаптации новых сотрудников в коллективе. Наставники помогают сотрудникам освоить ключевые требования охраны труда и ознакомиться с правилами, которые приняты в Компании.

Сейчас в Компании насчитывается 795 действующих наставников, из них в «Полюс Красноярске» – 265 наставников, в «Полюс Вернинском» – 163 наставника, в «Полюс Магадане» – 121 наставник, в «Полюс Алдане» – 99 наставников.

#### СХЕМА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



#### Практический пример

Наставничество – надежный и относительно быстрый путь подготовки профессионалов для Компании, который повышает эффективность работы с персоналом.



<sup>1</sup> Кайдзен и АЗ – предложения сотрудников по повышению эффективности работы на местах. Суть практики кайдзен состоит в небольших, но непрерывных изменениях во всех направлениях деятельности Компании (в переводе с японского «кайдзен» означает «изменение к лучшему»). Предложения АЗ аналогичны кайдзен, но имеют свою особенность – их внедрение может принести измеримый эффект в натуральных показателях.

<sup>2</sup> Тотальная оптимизация производства – методика организации и проведения масштабных проектов сокращения расходов и повышения эффективности в крупных компаниях, основанная на подготовке сотрудниками рационализаторских предложений технического характера.

<sup>3</sup> Принятие решений.

## Наши сотрудники

### Подбор персонала

#### GRI 401-1

Общая численность новых сотрудников «Полюса» в 2021 году составила 7 183 человека (6 083 мужчины и 1 100 женщин). Наибольшее число новых сотрудников относится к возрастной группе от 30 до 40 лет (36,8%), а наименьшее – к возрастной группе от 50 лет и старше (9,83%). Сотрудники в возрасте до 30 лет и от 40 до 50 лет составили 29,08 и 24,29% от всех новых сотрудников соответственно.

Самая большая часть новых сотрудников пригласила на «Лензолото» (1 397 человек, включая 1 051 сезонного работника). В 2021 году списочная численность работников «Полюса» увеличилась на 5% по сравнению с 2020 годом. Расходы Компании на наем персонала в отчетном периоде составили \$1 140 262<sup>1</sup>.

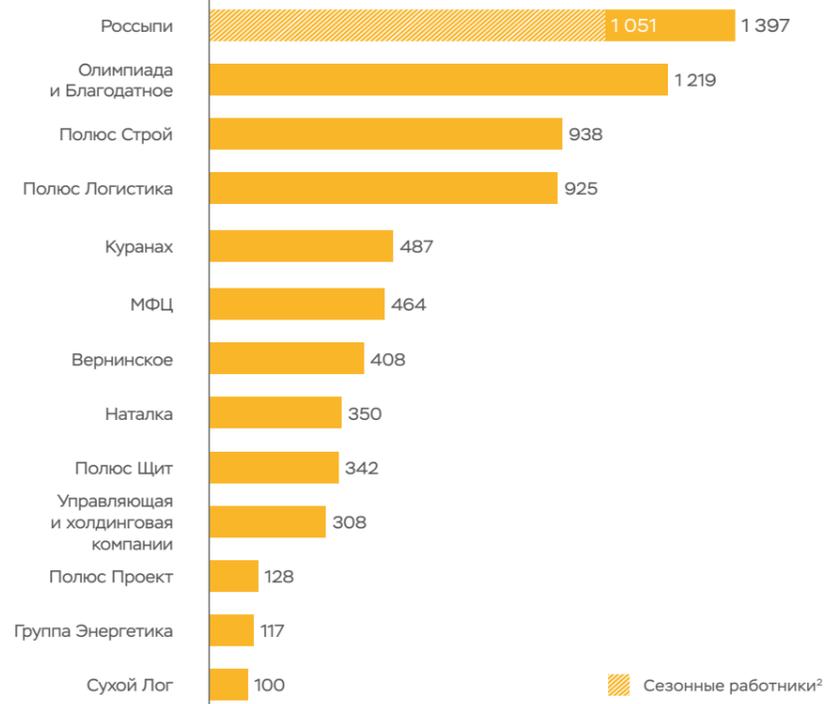
С 2020 года на предприятиях группы «Полюс» проводится работа по введению в Компанию и должность новых сотрудников, следуя общекорпоративным регламентам.

Сотрудниками отделов по подбору и развитию персонала регулярно проводятся ознакомительные семинары, на которых новые сотрудники имеют возможность познакомиться с бизнес-процессами Компании, задать вопросы и познакомиться с коллегами. По итогам семинара каждому новому сотруднику выдается специальный буклет, в котором рассказывается о ценностях Компании.

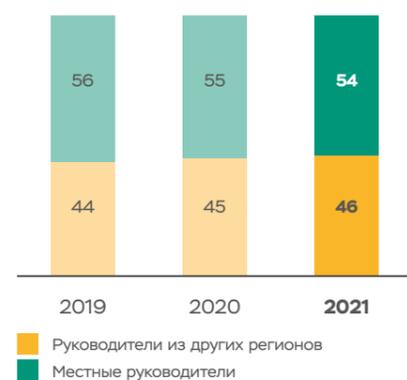
#### GRI 202-2

Компания стремится искать кадры среди местного населения, в том числе и на руководящие должности. В 2021 году доля руководителей, нанятых из числа представителей местного населения, составила 54% в целом по группе.

#### СОТРУДНИКИ, ПРИНЯТЫЕ НА РАБОТУ В 2021 ГОДУ, В РАЗРЕЗЕ БИЗНЕС-ЕДИНИЦ И СЕРВИСНЫХ КОМПАНИЙ



#### СТРУКТУРА РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ПО МЕСТУ ПРОИСХОЖДЕНИЯ, %



#### Практический пример

##### «ПОЛЮС ЛОГИСТИКА»: КОРПОРАТИВНАЯ АКЦИЯ «ПРИВЕДИ ДРУГА»

Каждый сотрудник может порекомендовать знакомых для работы в Компании и получить материальное вознаграждение, если сотрудник, который пришел по его рекомендации, успешно проходит испытательный срок.

Согласно статистическим данным, наибольший интерес у участников акции вызвали рабочие специальности: большинство кандидатов были приняты на должности водителя, слесаря по ремонту автомобилей, оператора АЗС и работника складских помещений.

##### Полученный опыт

Акция «Приведи друга» помогает привлекать новых сотрудников и повышает узнаваемость HR-бренда «Полюса».



### Развитие персонала

#### GRI 404-1 · GRI 404-2

##### ЦИКЛ ОБУЧЕНИЯ В КОМПАНИИ

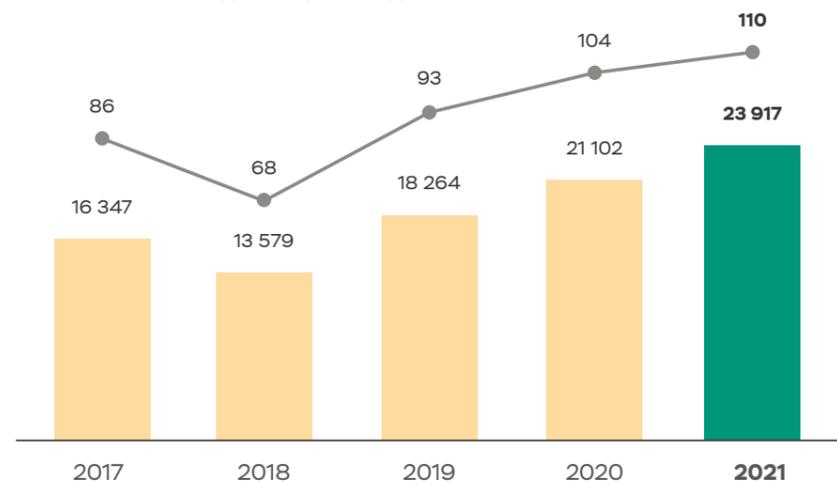


<sup>1</sup> При расчете использовался средний обменный курс доллара, устанавливаемый Центральным банком Российской Федерации, за 2021 год: 73,65 руб.

<sup>2</sup> См. подробнее на с. 56.

## Развитие персонала (продолжение)

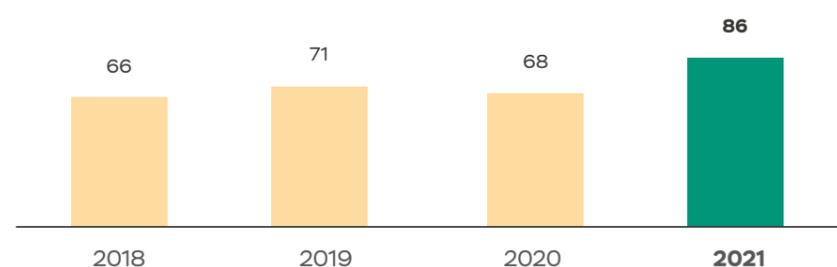
### КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ



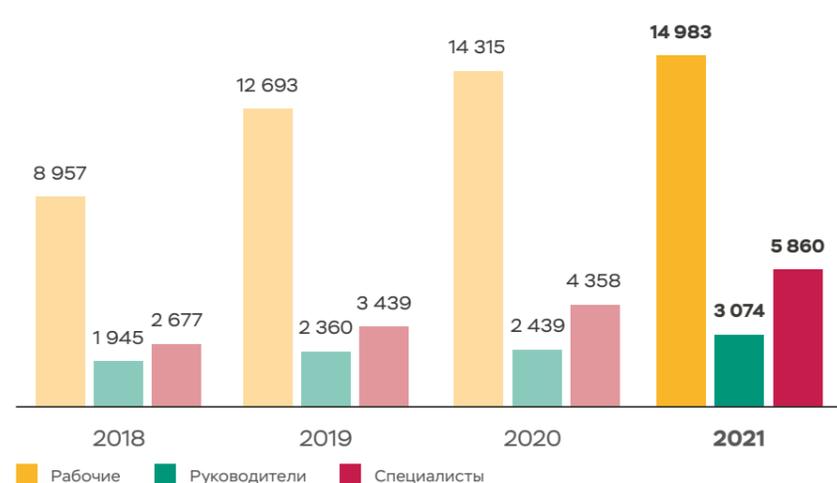
■ Количество сотрудников, прошедших обучение

● Доля сотрудников от среднесписочной численности, %

### СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО РАБОТНИКА В ТЕЧЕНИЕ ГОДА



### КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ, ПО КАТЕГОРИЯМ<sup>1</sup>



■ Рабочие ■ Руководители ■ Специалисты

<sup>1</sup> Суммарное число сотрудников, прошедших обучение по всем категориям в 2019–2020 годах, отличается от количества отдельных сотрудников, прошедших обучение, поскольку в нем дважды учитываются сотрудники, которые в отчетном году перешли из одной категории в другую и прошли обучение в разных категориях.

<sup>2</sup> Значение превышает 100%, поскольку учитывается количество текущих сотрудников, прошедших обучение по различным темам, и количество новых сотрудников, завершивших обязательное обучение.

### GRI 404-1

В 2021 году количество сотрудников, прошедших обучение в течение года, увеличилось на 13% и составило около 110% от среднесписочной численности персонала. Среднее время обучения в расчете на одного сотрудника выросло на 26,5% по сравнению с 2020 годом, до 86 часов. Это стало возможным во многом благодаря переводу существующих курсов в онлайн-формат и созданию новых дистанционных образовательных программ для сотрудников.

В 2019 году «Полюс» внедрил автоматизированную систему подбора и развития персонала на базе автоматизированной платформы, которая предоставляет доступ к собственной площадке дистанционного образования.

Пользоваться автоматизированной системой могут все без исключения работники Компании – от рядовых сотрудников до представителей высшего руководства. У сотрудников имеется личный кабинет, в котором они могут узнать о планируемых занятиях, получить информацию о пройденных курсах и сроках их прохождения, а также выбрать подходящий электронный курс из находящейся в публичном доступе библиотеки без дополнительных согласований с руководителем. Пройти обучение и проверить свои знания можно в мобильном приложении. Теперь эта опция доступна и представителям рабочих специальностей. Это значит, что повысить свою квалификацию можно в более удобном удаленном режиме, не посещая очные занятия или учебные заведения. Квалификация сотрудника непосредственно влияет на его индивидуальный рейтинг: чем выше квалификация, тем выше будет полученный рейтинг.

На сегодняшний день система предлагает 13 курсов для рабочих специальностей и 25 курсов для руководителей и специалистов. Один из самых востребованных дистанционных курсов – «Технологии золотодобычи». Он содержит основную информацию о процессах добычи золота и состоит из семи модулей, которые описывают этапы поисково-оценочных работ для открытия новых месторождений, буровзрывных работ, добычи, транспортировки, переработки руды и производства сплавов доре. Также курс предусматривает знакомство с используемыми «Полюсом» оборудованием и технологиями. Помимо этого, библиотека предлагает обязательные курсы, которые в автоматическом режиме назначаются работнику к прохождению в его первый рабочий день. К таким курсам относятся «Противодействие взяточничеству и коррупции», «Информационная безопасность» и «Кодекс корпоративной этики». Эти учебные материалы помогают ускорить процесс адаптации сотрудника за счет предоставления ему всей необходимой информации о внутренних правилах и нормативных документах Компании.

### Практический пример

#### ТОЧКА РОСТА

В 2021 году большой популярностью пользовался образовательный центр «Точка роста» в Бодайбо, работающий при поддержке компании «Полюс Вернинское».

Центр открыт на базе средней общеобразовательной школы № 1 и реализует десять программ дополнительного цифрового и гуманитарного образования. На курсах «Мир в объективе» и «Основы съемки и видеомонтажа» детей учат фотографировать, снимать видео и даже монтировать его, а любители современных технологий могут освоить такие программы, как «Хайтек-лаборатория», «Программирование в Scratch», «Основы 3D-моделирования» и «Киберспорт». Есть в образовательном центре занятия и для будущих успешных менеджеров: «Проектная мастерская» и «Я – лидер». Кроме того, здесь можно развить технические навыки и научиться оказывать первую помощь (курсы «Юный конструктор» и «Школа юных спасателей»).

В секциях дополнительного образования обучаются более 150 школьников (5–11-й классы). Благодаря проекту почти 600 детей могут заниматься информатикой и технологией на обновленном оборудовании в благоустроенных помещениях.

#### Полученный опыт

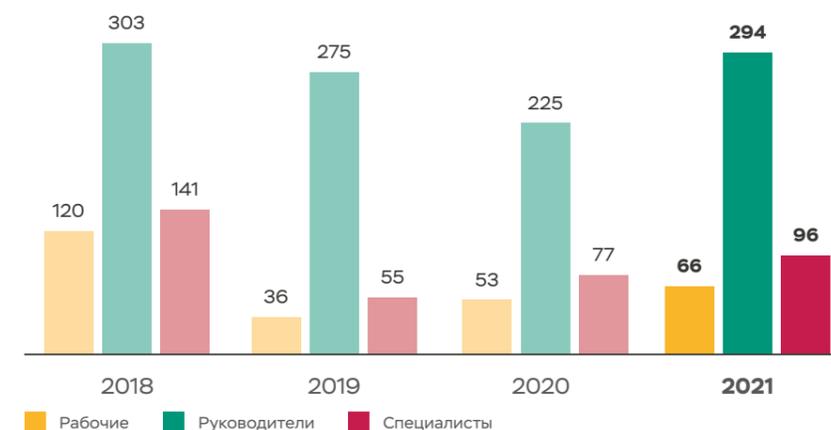
«Точка роста» – знаковый проект. Хорошее образование сегодня жизненно необходимо для успешного будущего. С помощью этого центра обучение будет более интересным, а значит, и плодотворным. И уже есть первые плоды: ребята создали первые 3D-модели, пишут программы, делают отличные фотографии. Все это стало возможным благодаря талантливым педагогам школы № 1.



### СТРУКТУРА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПОЛЮСА



### КОРПОРАТИВНЫЙ КАДРОВОЙ РЕЗЕРВ



■ Рабочие ■ Руководители ■ Специалисты

## Наши сотрудники

## Развитие персонала (продолжение)

По мере возможности и необходимости мы будем расширять список доступных курсов дистанционного образования. В 2021 году было увеличено число электронных курсов по гидрометаллургии для всех производственных площадок. Ведется разработка электронных курсов по корпоративным процессам для руководителей и специалистов. Кроме того, планируется повысить качество курсов, предлагаемых на мобильных платформах, так как сегодня это самый популярный формат обучения во всем мире.

Корпоративный кадровый резерв представлен тремя программами: «Топ HiPo», «Пул талантов» (HiPo), «Пул преемников». Также в бизнес-единицах Компании формируются локальные кадровые резервы.

В рамках программы «Пул преемников» перспективные сотрудники проходят подготовку для замещения целевых руководящих должностей и получают необходимые для этого навыки. Работники, успешно завершившие обучение, переходят в статус «Золотой стандарт».

В 2021 году в рамках программы подготовки «Пул преемников» были разработаны и открыты Школа мастеров, Школа начальника участка и программа подготовки начальника карьеры/ЗИФ. Материалы для этих программ разрабатывались внутренними экспертами Компании. Эти программы предлагают участникам курс обучения для развития навыков, необходимых на целевой должности. Занятия готовились и проводились специалистами Компании в соответствии с правилами работы и особенностями корпоративных процессов «Полюса». На первых занятиях для сотрудников подразделений в рамках Школы мастеров присутствовали управляющие директора.

Также в отчетном году был проведен отбор участников в «Пул преемников» для подготовки к замещению руководящих должностей в периметре ГОКов.

Цель программы «Пул талантов» (HiPo) – развитие высокоэффективных сотрудников с высоким потенциалом, которые станут движущей силой Компании на пути к достижению стратегических целей и справятся с любыми вызовами. Программа направлена на развитие личных и профессиональных навыков, необходимых для эффективного решения различных функциональных и проектных задач. Сотрудники, успешно завершившие программу развития, переходят в статус «Золотой запас».

Также в Компании имеется отдельная программа «Топ HiPo» для подготовки сотрудников, претендующих на высшие руководящие позиции.

В 2021 году 37% вакансий в Компании замещались внутренними кандидатами (в том числе работниками из кадрового резерва).

В отчетном периоде существенных изменений в систему формирования кадрового резерва не вносилось. В рамках программы «Пул преемников», утвержденной

### Практический пример

#### ВСТРЕЧИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КОМПАНИИ «ПОЛЮС ВЕРНИНСКОЕ» С УЧАЩИМИСЯ

Учащимся двух образовательных учреждений Иркутской области рассказали о «Полюсе». Вначале специалисты в сфере управления кадрами из компании «Полюс Вернинское» встретились с учащимися Бодайбинского горного техникума, а затем – со студентами Иркутского национального исследовательского технического университета.

Учащиеся в онлайн-режиме увидели Вернинский ГОК: начальник производственно-диспетчерского участка Руслан Елизарьев общался с ними посредством видеоконференции Zoom. Будущим специалистам продемонстрировали карьерные работы, оборудование и систему Wenco.

В завершение встреч прошли викторины на онлайн-платформе Kahoot!, победителям и призерам вручили памятные подарки с символикой Компании. Такие мероприятия планируется проводить и в будущем.

#### Полученный опыт

Эффективность работы любого предприятия зависит от людей, профессионалов в своих областях, в том числе молодых. Поэтому мы активно рассказываем учащимся о тех возможностях, которые предлагает Компания.



в 2020 году, производился отбор потенциальных кандидатов для обучения и повышения с позиции рабочего до должности мастера и с позиции мастера до должности начальника участка, с позиции начальника участка до должности начальника карьеры/фабрики/цеха. Реализация этой образовательной программы продолжится и в текущем году.

В число заключительных испытаний для участников программы «Пул талантов» была включена защита собственной бизнес-инициативы. Мероприятие посетили вице-президенты и управляющие директора Компании. Они принимали активное участие в обсуждении проектов, высказывали замечания и направляли бизнес-инициативы на доработку с целью их дальнейшей реализации в рамках Компании.

### Практический пример

#### КВЕСТ «СОКРОВИЩА НАЦИИ»

В Институте цветных металлов и материаловедения СФУ в день открытых дверей прошел увлекательный квест «Сокровища нации». Мероприятие состоялось при поддержке «Полюса», вопросы квеста касались золота и всего, что с ним связано. Старшеклассники посетили семь мест, где узнали о золотосодержащих горных породах и о том, как добывают руду, познакомились с физикой и химией металлургических процессов и особенностями производства золота. После прохождения маршрута им предстояло собрать из полученных в ходе игры слов технологическую цепочку производства золота.

#### Полученный опыт

Институт цветных металлов и материаловедения готовит будущих сотрудников Компании – обогащателей, гидрометаллургов и инженеров по автоматизации. Студенты, которые хорошо учатся и хотят связать жизнь с золотодобычей, могут попасть в «Полюс» на стажировку, а затем трудоустроиться на постоянной основе.



В 2021 году был утвержден Стандарт по управлению локальным кадровым резервом, определяющий принципы отбора и развития резервистов на позиции, не включенные в периметр корпоративных программ развития кадрового резерва.

В отчетном году Компания также утвердила корпоративную поуровневую модель компетенций, в связи с чем программа развития для кадрового резерва была пересмотрена таким образом, чтобы обеспечить ее полное соответствие новой модели. Участники программ кадрового резерва будут обучаться с учетом их уровня подготовки, что будет отражено в сложности преподаваемого материала. В 2022 году планируется интегрировать модель компетенций во все корпоративные процессы управления персоналом.

## ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Все карьерные мероприятия, стажировки и курсы производственной практики организуются Компанией в рамках программы по работе со студентами под названием «Узнай цену золота!».

В 2021 году в целях привлечения студентов на стажировку в Компанию проводились дни карьеры в ряде ведущих университетов, в том числе в Санкт-Петербургском горном университете, Иркутском национальном исследовательском техническом университете (ИРНИТУ) и Сибирском федеральном университете (СФУ).

В рамках программы «Узнай цену золота!» Компания организует производственную практику для студентов и учащихся колледжей и профессиональных училищ, проходящих обучение по инженерным специальностям в регионах Восточной Сибири и Дальнего Востока. Резюме претендентов, отобранных по формальным критериям (высокая успеваемость, положительная характеристика из учебного заведения и т. д.), направляются ответственному кадрового блока, которые затем проводят первичное собеседование со студентами. После этого претенденты проходят собеседование с потенциальным руководителем стажировки. Производственная практика может быть пройдена в любом подразделении Компании. «Полюс» подписывает с практикантом трудовую договор. Компания оплачивает студентам проезд, предоставляет им жилье и обеспечивает питание. Для каждого практиканта составляется индивидуальный план практики, и за ним закрепляется наставник. Это помогает привести в соответствие знания, полученные в учебном заведении, с теми практическими производственными задачами, с которыми студентам придется иметь дело на золотодобывающих предприятиях. Также практиканты получают дополнительную рабочую специальность в образовательном комплексе Компании. В части досуговых мероприятий Компания регулярно организует спортивные состязания и привлекает студентов в качестве волонтеров на соревнования профессионального мастерства, в рамках которых специалисты «Полюса» демонстрируют свои рабочие навыки и умения. По итогам производственной практики наиболее успешным выпускникам Компания предлагает заключить договор о постоянном трудоустройстве.

### Практический пример

#### СТУДЕНЧЕСКАЯ ОЛИМПИАДА «Я – ПРОФЕССИОНАЛ»

Олимпиада «Я – профессионал» проводится для студентов российских вузов и охватывает широкий спектр направлений (от лингвистики до технологий медицины будущего). Участникам доступны задания, связанные с инженерными, компьютерными и гуманитарными науками, агропромышленным комплексом, медициной и др. На 2021/22 учебный год пришелся юбилейный, пятый, сезон олимпиады.

Организатором состязаний по направлению «Металлургия» выступил Сибирский федеральный университет, а генеральным партнером – «Полюс». Конкурс «Я – профессионал» относится к числу флагманских проектов президентской платформы «Россия – страна возможностей» и проводится при поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Победителей пятого сезона пригласят на стажировку в «Полюсе». Их имена станут известны в мае 2022 года. Дипломанты прошлого сезона уже получили шанс оказаться в числе стажеров Компании в регионах ее присутствия, включая Красноярский край, Иркутскую область и Якутию.

#### Полученный опыт

Будучи одной из важнейших и самых востребованных отраслей российской экономики, металлургия нуждается в постоянном притоке квалифицированных специалистов. Студенческая олимпиада «Я – профессионал» позволяет участникам окунуться в профессию, получить важный опыт и изучить возможные варианты развития карьеры.



### Практический пример

#### ГЕОЛОГИЧЕСКАЯ ОЛИМПИАДА

В 2021 году прошла старейшая в Красноярском крае геологическая олимпиада для школьников. Мероприятие организовали специалисты Музея геологии Центральной Сибири совместно с Институтом горного дела, геологии и геотехнологий Сибирского федерального университета.

В олимпиаде принимали участие школьники со всего Красноярского края. Юные геологи исследовали геохимические процессы, происходящие на региональных месторождениях полезных ископаемых, геологические памятники, различные природные явления, а также их последствия.

В 2021 году на олимпиаде представили работы, где рассматривались явления и в сфере геологии, и в сфере экологии. Победители определялись в трех группах: 3–5-й, 6–8-й и 9–11-й классы.

#### Полученный опыт

Наша Компания помогает проводить геологическую олимпиаду уже шестой год. И каждый год мы видим, как увеличивается состав участников, качественно повышается уровень выполненных работ. «Полюс», в свою очередь, заинтересован в подрастающем поколении специалистов, так как в работе золотодобытчика геология занимает важное место.



## Наши сотрудники

### Развитие персонала (продолжение)

Лучшие практиканты приглашаются к участию в корпоративной программе обучения, которая реализуется в двух форматах:

- стажировки для студентов выпускных курсов, предлагающие студентам совмещение учебы с оплачиваемой работой на полставки;
- корпоративное обучение для студентов выпускного курса бакалавриата и специалитета или второго курса магистратуры с выплатой стипендии и получением дополнительных знаний. В соответствии с условиями данной программы участники обязуются по окончании обучения принять предложение Компании о трудоустройстве.

В июле 2020 года состоялся первый выпуск студентов из целевой корпоративной группы, проходивших обучение по специальности «Металлургия» в Сибирском федеральном университете. В настоящее время выпускники работают в различных подразделениях Компании, где они на практике применяют знания и навыки, полученные в рамках дополнительного профессионального образования. В ноябре 2021 года была запущена очередная образовательная программа для студентов корпоративной программы подготовки студентов, обучающихся в Сибирском федеральном университете в Красноярске по профильным для Компании специальностям («Химия», «Металлургия», «Обогащение полезных ископаемых»). В рамках учебного года участники прослушают курс «Технологическая оценка золотосодержащих руд». В разработке корпоративной программы принимали участие специалисты Исследовательского центра «Полюса» и преподаватели СФУ.

В 2021 году целевая аудитория внешних образовательных программ была расширена: если раньше мы работали только со студентами, то сейчас в сферу нашего внимания входят и школьники.

Направления работы со школьниками:

- профориентация: в Красноярском крае был запущен пилотный проект по ознакомлению школьников с необходимыми Компании инженерными профессиями;
- образовательный проект для школьников «Полюс-класс».

В 2022 году мы планируем расширить список учебных заведений — партнеров, увеличив число учреждений среднего и высшего образования, ведущих профориентационную деятельность. Профильные мероприятия помогают Компании повышать популярность ключевых специальностей и привлекать талантливых студентов.



#### ПОЛЮС-КЛАСС

В 2021 году начал работу дистанционный класс, где 20 школьников из разных городов Красноярского края (Ачинска, Красноярска, Сосновоборска и др.) пройдут дополнительную подготовку к ЕГЭ по химии, физике и математике. Совместно с Сибирским федеральным университетом мы предлагаем ребятам погрузиться в профильные для Компании специальности.

Студенты, поступившие на профильные дисциплины, войдут в корпоративную программу подготовки, в рамках которой будут получать именную стипендию и стажироваться на предприятиях «Полюса». По окончании обучения им будет предложено трудоустройство в Компании.

#### Полученный опыт

Школьники, поступившие в профильные вузы, становятся участниками корпоративной программы подготовки кадров, в рамках которой получают именную стипендию и могут стажироваться на предприятиях «Полюса». По окончании обучения им будет предложено трудоустройство в Компании.



### Социокультурное разнообразие и равные возможности

Политика Компании в области защиты прав человека содержит ряд положений о противодействии дискриминации:

- справедливое отношение ко всем работникам Компании и персоналу контрагентов, основанное на уважении их достоинства, без какой-либо дискриминации;
- отсутствие дискриминации при приеме на работу по любому из возможных оснований, включая пол, возраст, расовую или национальную принадлежность, отношение к религии и т. д.

Гендерный состав работников Компании отражает специфику работы в горнодобывающей отрасли, где большая доля рабочей силы приходится на мужчин. В этом секторе гендерный дисбаланс — распространенное явление, хотя условия труда, как правило, равные. Дисбаланс связан с тем, что женщины обычно избегают работы, которая требует физической силы и предполагает поднятие тяжестей. Еще одна причина заключается в том, что в отрасли крайне мало профессий для женщин, отчасти вследствие законодательных ограничений. В Компании действуют инициативы и стратегии по обеспечению социокультурного разнообразия кадрового состава, в рамках которых «Полюс» привлекает, способствует развитию и продвигает по службе талантливых сотрудников вне зависимости от расовой принадлежности, сексуальной ориентации, религиозных убеждений, возраста, пола, наличия или отсутствия инвалидности и других особенностей. В отчетном году структура персонала Компании не претерпела существенных изменений.

#### GRI 102-18

Российское трудовое законодательство ограничивает привлечение женщин к работам, которые могут привести к неблагоприятным последствиям для их здоровья. В то же время «Полюс» прилагает большие усилия, чтобы обеспечить безопасные условия труда и профессионализм кадрового состава. В 2021 году мужчины составляли 84% от общей численности сотрудников Компании. Самая высокая доля женщин среди сотрудников на предприятиях «Полюса» отмечена в Республике Саха (Якутия): здесь на них приходится 26% рабочих мест. [Более подробная информация о социокультурном многообразии и равных возможностях представлена в разделе «Этика и права человека» на с. 48.](#)

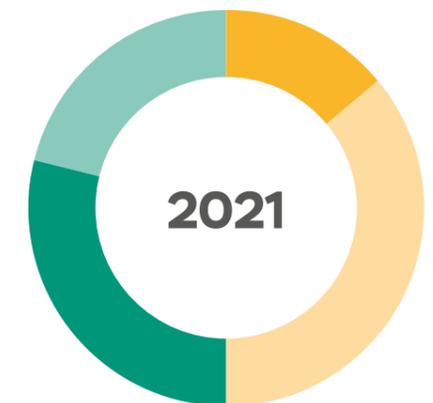
Политика «Полюса» в области привлечения и удержания сотрудников запрещает дискриминацию по возрасту. В 2021 году 14% от общей численности персонала составляли сотрудники в возрасте до 30 лет, 29% — в возрасте от 40 до 50 лет, 21% — в возрасте 50 лет и старше. Наибольшая часть персонала — это сотрудники в возрасте от 30 до 40 лет (36% всех трудящихся).

«Полюс» соблюдает все требования законодательства в отношении трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. В 2021 году Компания приняла на работу 33 сотрудника с ограничениями здоровья. «Полюс» также предоставляет возможности переобучения и перевода для сотрудников, которые получили травму на рабочем месте.

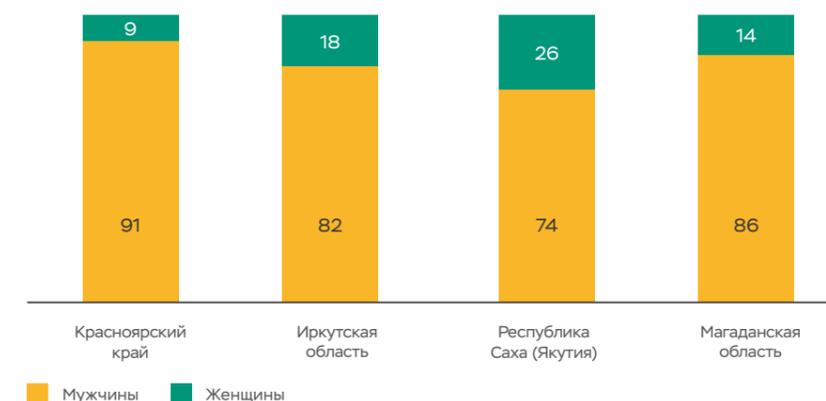
В 2021 году был запущен проект по внедрению системы грейдов для сотрудников. Проведена оценка категорий персонала в ряде бизнес-единиц, следующим шагом станет сравнительный анализ грейдов между бизнес-единицами, а также с другими компаниями отрасли. В дальнейшем индексация заработной платы будет осуществляться в соответствии с принятой системой грейдов.

В 2022 году Компания планирует реализовать пилотный проект в «Полюс Красноярск» по разработке операционных нормативов для определенных видов оборудования и специальностей.

#### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, %



#### ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ ДОБЫВАЮЩИХ БЕ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И РЕГИОНУ, %



## Наши сотрудники

## Мотивация

### GRI 202-1

Достойный уровень вознаграждения за труд – главный инструмент мотивации сотрудников к эффективной работе. Главным документом, определяющим основные составляющие пакетов оплаты и стимулирования труда, служит Положение об оплате и стимулировании труда работников.

Размер базовой заработной платы зависит от оценки сотрудника (в организации используется система грейдов). При достижении сотрудником определенных КПЭ он, помимо базового оклада, может получить право на дополнительную компенсацию. Во всех бизнес-единицах мы создали «дерево целей» с операционными КПЭ для всех сотрудников вне зависимости от занимаемой ими должности.

К настоящему моменту ИТ-система позволяет отслеживать индивидуальные КПЭ по каждой должности в режиме онлайн. За счет определения и мониторинга КПЭ на уровне бизнес-единиц появляется возможность синхронизировать их с операционными задачами Компании и индивидуальными целями сотрудников.

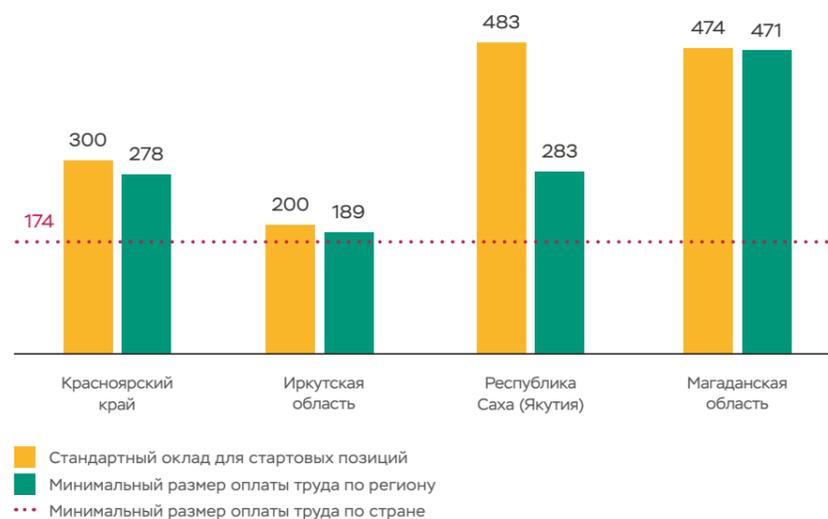
Поощрение и вознаграждение сотрудников, добивающихся высоких показателей, крайне важно для поддержания высокого уровня мотивации. «Полюс» стремится обеспечивать своим сотрудникам оплату труда на уровне – или выше – среднерыночных значений. Оклады для стартовых позиций во всех бизнес-единицах выше, чем минимальный размер оплаты труда по соответствующему региону. Так, ежемесячный оклад для стартовой позиции в Республике Саха (Якутия) составляет \$483, что на 70% выше минимальной заработной платы по региону и почти в три раза выше, чем минимальная заработная плата по стране по данным на 2021 год.

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

### ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЙ «ПОЛЮСОМ» ПАКЕТ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ



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



## Политика социальной поддержки сотрудников

«Полюс» стремится к сохранению за собой лидерских позиций и непрерывному росту. Достижение этих целей поддерживает устоявшаяся корпоративная культура и ценности, отвечающие принципам устойчивого развития. Компания устанавливает для себя высокие стандарты, что не только способствует привлечению высококвалифицированных специалистов, но и обеспечивает активную поддержку действующих работников.

В 2017 году Компанией был принят Общий стандарт социальной поддержки сотрудников, который с тех пор постоянно совершенствуется.

Социальный пакет предназначен для охраны здоровья сотрудников, предоставления дополнительных гарантий при выполнении ими своих должностных обязанностей, а также для развития сотрудников, оказания помощи семьям с детьми и работникам в различных жизненных ситуациях.

Сотрудникам, работающим вдали от дома, оплачивается проезд к месту работы и обратно, предоставляется жилье и трехразовое питание, а офисным работникам выплачивается компенсация расходов на питание.

Работающим в экстремальных условиях предоставляется дополнительный отпуск. Сотрудникам, постоянно работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, а также всем неработающим членам их семей Компания компенсирует стоимость проезда к месту отпуска и обратно. Законодательство предусматривает выплату такой компенсации раз в два года, однако «Полюс» предоставляет

ее ежегодно – не только своим сотрудникам, но и неработающим членам их семей.

Всем работникам Компания оформляет добровольное медицинское страхование, а также страхование от несчастных случаев и заболеваний. При этом перечень страховых случаев, по которым работники получают выплаты, значительно шире, чем предусмотрено законодательством. Кроме того, работникам компенсируется стоимость санаторно-курортного лечения, рекомендованного по результатам медицинского осмотра.

Особое внимание в Компании уделяется сотрудникам с детьми. Например, у них есть возможность пройти лечение в санатории вместе с детьми или получить компенсацию стоимости отдыха ребенка в детском лагере. Компания также оказывает поддержку заболевшим работникам и работникам, пострадавшим от пожара, кражи и т. п.

Не забывает «Полюс» и о своих сотрудниках, вышедших на пенсию: при уходе из Компании им предоставляется выходное пособие, а оказавшись в сложной жизненной ситуации, они могут обратиться в Компанию за материальной помощью.

В 2021 году «Полюсом» был проведен тендер по выбору страховщика, благодаря чему работникам предложили новые варианты страхования. В отчетном периоде все сотрудники были застрахованы от несчастных случаев.

В 2021 году было завершено строительство нескольких общежитий.

### СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ И ИНФРАСТРУКТУРА

Базовым документом, который определяет уровень социально-бытовых условий, обеспечиваемых сотрудникам в период их пребывания в общежитиях Компании, является принятый в 2018 году Социально-бытовой стандарт. В соответствии с этим стандартом все сотрудники, работающие на удаленных объектах, обеспечиваются общежитием, столовой, местами досуга и услугами прачечной. Условия проживания работников подрядных организаций регулируются действующими закупочными процедурами.

Компания ежегодно обновляет План развития социально-бытовой инфраструктуры на ближайшие пять лет с учетом изменений численности персонала и прочих факторов. В основе Плана развития инфраструктуры лежит Социально-бытовой стандарт, определяющий условия проживания сотрудников.

В отчетном периоде План развития социальной инфраструктуры был дополнен нормами в отношении офисных рабочих мест и аудита их состояния. В 2022 году мы планируем сформулировать План развития офисной инфраструктуры бизнес-единиц.

### СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ «ПОЛЮСА»



## Наши сотрудники

## Политика социальной поддержки сотрудников (продолжение)

Работникам, прибывающим в соответствующие регионы, обеспечиваются необходимые социально-бытовые условия на четырех основных объектах:

- «Полюс Красноярск»: в 2021 году начато строительство рабочего общежития на 246 мест. В общежитиях, которые используются в настоящее время, ведется ремонт.
- «Полюс Магадан»: в течение отчетного периода проведены работы по оснащению спортивного комплекса.
- «Полюс Вернинское»: планируется построить общежитие на 108 мест и отремонтировать столовую. В 2021 году выполнены необходимые подготовительные работы и реализованы закупочные процедуры.
- «Полюс Алдан»: в отчетном году были выполнены работы по подготовке к намеченному на 2022 год строительству общежития.

В вопросах развития социальной инфраструктуры Компания прислушивается к мнению своих сотрудников. По итогам исследований уровня удовлетворенности сотрудников принимаются решения об улучшениях, которые могут быть реализованы без существенных затрат. Исследования такого рода проводятся во всех бизнес-единицах ежемесячно.

Кроме того, нами осуществляется мониторинг удовлетворенности услугами подрядчиков, по результатам которого подрядчики принимают меры по повышению качества своей работы на объектах Компании.

Раз в три года Компания проводит исследование рынка и организует тендер для выбора нового подрядчика по оказанию социально-бытовых услуг (или по итогам закупочной процедуры заключает договор с действующим подрядчиком на новый срок).

### СОДЕЙСТВИЕ В ВАКЦИНАЦИИ РАБОТНИКОВ ОТ COVID-19

Работники «Полюса» могут получить вакцину от COVID-19 в вахтовых поселках и на производственных объектах. Перед первой прививкой сотрудник проходит обязательный медосмотр. Вакцинация осуществляется в два этапа вакцинами «Спутник V» или «ЭпиВакКорона» на добровольной основе. Работникам, изъявившим желание вакцинироваться, мы оказываем необходимое содействие и обеспечиваем для этого максимально удобные условия. В настоящее время осуществляется информирование персонала о важности вакцинации для достижения коллективного иммунитета.

В «Полюс Вернинском» вакцинировано более 90% сотрудников, а на Наталке – свыше 80%.

**Более подробная информация представлена в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность».**

### Практический пример

#### ОТКРЫТИЕ КУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО КОМПЛЕКСА В ВАХТОВОМ ПОСЕЛКЕ НА ОГОК

В центре поселка было возведено современное двухэтажное здание, где работники могут не только тренироваться, но и проводить спортивные состязания, отмечать праздники и организовывать различные мероприятия. У комплекса будет собственный сайт, на котором можно будет записаться на тренировку и моментально получить ответ. Красную ленту на торжественном открытии культурно-спортивного комплекса разрезал Леонид Скорик, главный инженер Олимпиадинского ГОКа.

В сложные времена действия связанных с COVID-19 ограничений «Полюс Красноярск» дает своим сотрудникам надежду на нормализацию ситуации на местах и возврат к привычному, допандемийному образу жизни.

#### Полученный опыт

Современное спортивное сооружение поможет работникам Олимпиадинского ГОКа вести здоровый образ жизни. Ожидается, что комплекс станет центром культурной и спортивной жизни и сможет принимать не только спортивные состязания, но и множество других интересных, творческих мероприятий.



## Волонтерство

В рамках программы корпоративного волонтерства, которая реализуется в различных бизнес-единицах «Полюса», волонтеры оказывают помощь нуждающимся, принимают участие в экологических мероприятиях и сдают кровь в донорских центрах. Волонтерство помогает сплачивать трудовой коллектив, развивать личные и профессиональные качества сотрудников и делать наш мир лучше. Волонтерское объединение Компании охватывает всех сотрудников-волонтеров и действует под брендом «Полюс».

«Полюс» ежегодно определяет приоритетные направления и проекты в сфере волонтерской деятельности с учетом потребностей местного населения, регионов присутствия и бизнес-стратегии.

Основные направления волонтерской деятельности Компании в 2021 году:

- спорт;
- экология;
- донорство крови;
- помощь детям;
- помощь людям старшего возраста;
- помощь животным;
- интеллектуальное волонтерство.

В 2021 году «Полюс» был вынужден сократить число своих волонтерских проектов из-за вызванных COVID-19 ограничений. Многие традиционные разновидности волонтерства, подразумевающие личное взаимодействие, в связи с эпидемиологической ситуацией перешли в онлайн-формат.

За отчетный период волонтеры «Полюса» совершили два экотура в музей «Ясная Поляна», где приняли участие в высадке деревьев и уборке леса. А в ходе посещения ботанического сада МГУ им. М. В. Ломоносова «Аптекарский огород» группа из 40 волонтеров «Полюса» оказала сотрудникам сада помощь в посадке тюльпанов и подготовке грунта для высадки других растений.

В 2021 году «Полюс» совместно с благотворительным фондом «Подари жизнь» организовал два сбора донорской крови. Работники «Полюса» сдавали кровь для детей, проходящих лечение в Национальном медицинском исследовательском центре детской гематологии, онкологии и иммунологии имени Дмитрия Рогачева. Этими мероприятиями было охвачено более 60 сотрудников, которые сдали в общей сложности свыше 25 литров крови.

За отчетный период более 100 волонтеров «Полюса» приняли участие в двух благотворительных забегах в целях сбора средств для передачи в фонды «Зеленый Марафон» и «Жизнь как чудо».

В ходе посещения приюта для бездомных северных ездовых собак Husky Help более 50 волонтеров «Полюса» помогли выгуливать животных, а также сортировать материалы, товары и запасы для приюта.

20 сотрудников «Полюса» со своими детьми приняли участие в творческих мастер-классах по изготовлению обучающих досок, умных планшетов и новогодних открыток для воспитанников магаданского детского дома «Надежда».

### Практический пример

#### ЗЕЛЕНЫЙ ОФИС УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ

Среди офисных сотрудников ежегодно организуется сбор макулатуры, использованных батареек и бывшей в употреблении электроники.

Сотрудники также принимают участие в проекте «Добрые крышечки», в рамках которого пластиковые крышки собирают в специальные контейнеры и направляют на завод по переработке пластика, переводящий средства за собранные крышки на счет благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам». С помощью фандомата Ecorplatform осуществляется сбор пластиковых бутылок и алюминиевых банок для дальнейшей переработки. Кроме того, в рамках содействия «Полюса» проекту Charity Shop и фонду «Второе дыхание» производится сбор одежды.

#### Полученный опыт

Концепция зеленого офиса дает сотрудникам «Полюса» возможность, не покидая рабочее место, способствовать позитивным изменениям в обществе и окружающей среде, а благодаря удобству и простоте этого проекта нам удается вовлекать в него большое количество участников.



В отчетном году волонтеры Компании в рамках онлайн-мероприятия «День добра» разработали для воспитанников детских домов сценарий игры, которая знакомит их с миром труда. Тексты были направлены в благотворительные организации «Забота рядом» и «Дети всей страны» для последующей адаптации педагогами и психологами.

В 2021 году также был организован сбор гуманитарной помощи в поддержку фонда «Большая перемена» и семейного центра «Дом детей» в Кунцево. За две недели кампании волонтерами было собрано 15 коробок с более чем 50 кг необходимых вещей.

В рамках традиционной предновогодней акции «Стань Дедом Морозом!» наши сотрудники приобрели подарки для детей, оставшихся без попечения родителей. Желания детей публиковались на специальной странице корпоративного портала. В 2021 году подарки были вручены 71 воспитаннику магаданского детского дома «Надежда» и местного дома для детей с особыми образовательными потребностями, а также еще 41 ребенку из специальной коррекционной школы-интерната в поселке Нижний Кураны. Достались подарки и 19 воспитанникам Химкинского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних, детям из 24 палат фонда «Большая перемена», 25 сиротам с ограниченными возможностями, находящимся на попечении фонда «Квартал

## Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу

За последние годы мы внесли ряд важных изменений в систему управления персоналом. В планах Компании – тиражирование и развитие существующих проектов, а также запуск новых. В следующем отчетном периоде и среднесрочной перспективе «Полюс» намерен развернуть инициативы в следующих сферах:

- пилотный проект «Разработка корпоративного подхода к сдельной системе оплаты труда» в «Полюс Красноярске» по разработке операционных нормативов для определенных видов оборудования и спецпродукции;
- проекты в сфере организационного дизайна для блока инжиниринга и блока производства и технической политики;
- тиражирование опыта подготовки водителей с нуля и специалистов других профессий в бизнес-единицах Компании;
- тиражирование образовательного проекта «Полюс-класс» путем проведения отбора школьников как в Красноярском крае, так и в Иркутской области;
- взаимодействие с высшими и средними учебными заведениями – партнерами Компании.

Луи», и 25 юным пациентам, проходящим лечение от серьезных заболеваний при поддержке фонда «Подари жизнь».

В 2021 году «Полюс Вернинское» организовал благотворительные спектакли для детей. «Красная Шапочка на новый лад» – так назывался музыкальный спектакль, который с аншлагом прошел в культурно-досуговом центре Бодайбо. Автор пьесы – художественный руководитель театральной студии «Арлекин» Валентина Путря. Финансовую поддержку для проведения представлений студии выделил «Полюс Вернинское» (несколько показов спектакля были благотворительными).

Благотворительная акция «Собери портфель в школу» прошла в Бодайбинском районе Иркутской области. Помощь в ее организации традиционно оказывает «Полюс Вернинское». В рамках мероприятия 66 детям были вручены рюкзаки со школьными принадлежностями, обувь, одежда и спортивный инвентарь. «Полюс Вернинское» на постоянной основе сотрудничает с районной администрацией в реализации совместных проектов и организации значимых мероприятий. Компания активно содействовала подготовке к началу нового учебного года, выделив на это около 700 тыс. руб.

В 2021 году «Полюс» организовал образовательный марафон «Благотворительная платформа», в котором приняли участие около 100 человек. В ходе онлайн-уроков волонтеры Компании совместно с экспертами и представителями крупнейших российских благотворительных организаций и социальных проектов узнали о многочисленных возможностях и направлениях волонтерской деятельности.

Способствуя развитию корпоративного волонтерства, «Полюс» проводит конкурсы, по итогам которых присуждаются гранты. В рамках этих конкурсов сотрудники представляют свои проекты на рассмотрение профессионального жюри, которое отбирает лучшие идеи для реализации на практике.

В конкурсах принимают участие проекты по следующим направлениям:

- экология и охрана окружающей среды;
- социальное волонтерство;
- помощь животным;
- интеллектуальное волонтерство.

Работники «Полюса» имеют возможность получить поддержку и воплотить свои идеи в жизнь. В 2021 году было выбрано пять победителей, проекты которых были успешно реализованы в течение трех месяцев.

В 2022 году в рамках развития волонтерского движения в регионах деятельности Компании планируется:

- провести конкурс с присуждением грантов;
- организовать онлайн-школу волонтерства;
- развивать корпоративный портал для волонтеров;
- продолжить реализацию инициативы управляющей компании в отношении зеленого офиса;
- продолжить участие в волонтерских мероприятиях (посещение приютов и т. п.) в Москве.

# Охрана труда и промышленная безопасность



## ПОКАЗАТЕЛЬ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ

# 2,6

## ПОКАЗАТЕЛЬ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)

# 0,18

## НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ В 2021 ГОДУ

# 3

### Существенные темы

- Охрана труда и промышленная безопасность
- Готовность к чрезвычайным ситуациям

### Основные события

- Интеграция системы управления ОТ, ПБ и ООС и процессов системы управления производством
- Рисориентированный подход к профилактике травматизма
- Применение принципов и стандартов Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) для улучшения системы управления охраной труда и промышленной безопасностью

### Цели в области устойчивого развития ООН



### Принципы устойчивого развития ICMM



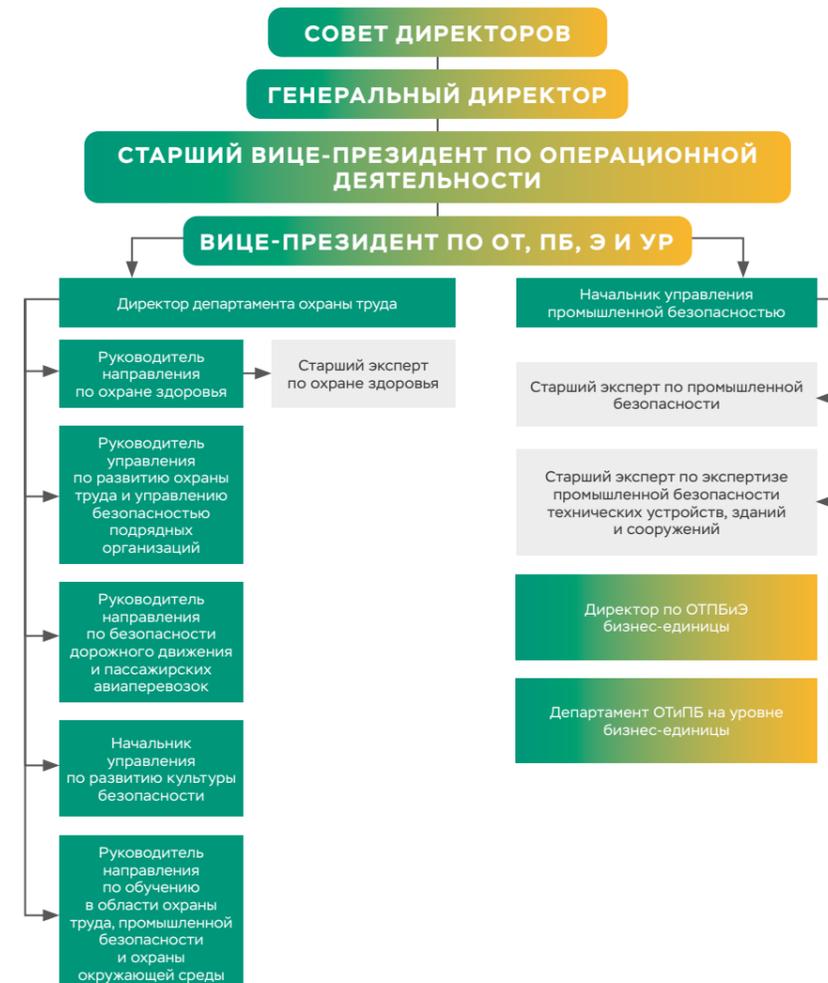
<sup>1</sup> Эффективное управление рисками.

<sup>2</sup> Охрана труда и промышленная безопасность.

## ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2021 ГОДУ

| Цель   | Статус            | Прогресс за 2021 год  |
|--|-------------------|---|
| Нулевой уровень смертности на производстве   | <b>В процессе</b> | В «Полюсе» было зафиксировано три несчастных случая со смертельным исходом с сотрудниками Компании, в то время как в 2020 году – один случай смертельного травматизма. Кроме того, был зафиксирован смертельный случай среди работников подрядной организации |
| Поддержание уровня культуры безопасности   | <b>В процессе</b> | «Полюсу» не удалось достичь целевого уровня культуры безопасности (2,7 по шкале Брэдли), при этом был достигнут тот же уровень, что и в 2020 году – 2,6   |
| Достижение целевого показателя частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR)  | <b>В процессе</b> | Показатель LTIFR составил 0,18 (целевой показатель на 2021 год – 0,09)  |
| Снижение показателя AARk (общий коэффициент дорожно-транспортных происшествий)   | <b>Достигнута</b> | Показатель AARk снизился до 0,14 (в 2020 году – 0,19) на фоне сокращения случаев опрокидывания транспортных средств   |
| Повышение уровня компетентности в вопросах охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) посредством реализации корпоративных программ обучения ОТ и ПБ | <b>Достигнута</b> | Минимум по ОТ, ПБ и ООС: 100% сотрудников прошли подготовку. Обучение в области ОТ и ПБ: 96% сотрудников прошли подготовку  |
| Сокращение числа выявленных случаев нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения  | <b>В процессе</b> | Число случаев нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения сократилось до 80 (в 2020 году – 110), при этом число случаев нахождения на рабочем месте в состоянии наркотического опьянения возросло до 11 (в 2020 году – 6)                  |
| Снижение уровня профессиональных заболеваний   | <b>В процессе</b> | Уровень профессиональных заболеваний увеличился с 0,009 в 2020 году до 0,042 в 2021-м <sup>3</sup>  |

## Распределение обязанностей



### Нормативные документы

#### ВНУТРЕННИЕ

- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Политика в отношении злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами
- Политика транспортной безопасности
- Золотые правила безопасности
- Стандарт «Интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью, экологией и устойчивым развитием»:
  - Стандарт «Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС»
  - Стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС»
  - Стандарт «Управление событиями в области ОТ, ПБ и ООС: уведомление, расследование и отчетность»
- Стандарт по обучению и компетентности в области ОТ, ПБ и ООС
- Стандарт «СИЗ»
- Стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций»
- Стандарт управления безопасностью дорожного движения
- Стандарт по проведению аудитов системы управления ОТ, ПБ и ООС
- Стандарт по проведению поведенческих аудитов безопасности

#### ВНЕШНИЕ

- ISO 45001

<sup>3</sup> Уровень профессиональных заболеваний определяется путем деления общего количества случаев профессиональных заболеваний среди сотрудников «Полюса» на общее количество отработанных часов и умножения на 200 тыс.

## Охрана труда и промышленная безопасность

### Подход в области менеджмента

#### GRI 403-1 · GRI 103-1 · GRI 103-2

Здоровье и безопасность сотрудников – основной приоритет для «Полюса», поэтому любой риск, связанный с технологическими процессами или опасными природными явлениями тщательно анализируется до принятия операционных решений. Компания всегда выполняла требования национального законодательства и внутренних корпоративных стандартов по охране труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) и активно внедряет передовой международный опыт. Компания стремится мотивировать работников, укрепляя культуру безопасности на своих предприятиях и совершенствуя процесс управления.

Охране труда и промышленной безопасности уделяется особое внимание на всех уровнях корпоративного управления и деятельности Компании – от принятия стратегических решений до операционных процедур. «Полюс» применяет структурированный подход к управлению и непрерывно совершенствует процессы, процедуры и системы управления. Стратегия Компании в области ОТ, ПБ и ООС зиждется на трех стратегических базовых элементах:

- человеческих и организационных факторах;
- системе управления безопасностью;
- технической безопасности.

В соответствии с передовыми международными практиками и для приведения деятельности в соответствие не только с национальным законодательством, но и с добровольными инициативами, а также с требованиями к сертификации на соответствие стандартам ISO 45001 и ISO 14001, в «Полюсе» внедрена интегрированная система управления ОТ, ПБ и ООС, действующая в управляющей компании и на всех производственных объектах. В 2021 году Компания успешно прошла повторный сертификационный аудит, по результатам которого было установлено, что все соответствующие виды деятельности и корпоративные процедуры согласуются со строгими требованиями стандарта ISO 45001.

#### GRI 403-8

Система управления ОТ, ПБ и ООС действует на всех объектах и охватывает всех сотрудников «Полюса». Система разработана таким образом, чтобы задействовать в соответствующих процессах всех сотрудников и принимать необходимые меры с максимальной эффективностью. Положения о системе управления обязательны к применению всеми сотрудниками, на которых они распространяются, независимо от их должности и статуса.

Отлаженная система управления ОТ, ПБ и ООС помогает Компании удерживать ведущие позиции и способствует повышению корпоративной культуры безопасности. «Полюс» ведет работу по развитию культуры безопасности и максимальному усилению роли высшего руководства в вопросах безопасности.

В 2021 году в организационную структуру ОТ и ПБ был внесен ряд изменений,

призванных повысить эффективность системы управления ОТ, ПБ и ООС. В состав блока по охране труда, промышленной безопасности, экологии и устойчивому развитию, которым руководит вице-президент по ОТ, ПБ, ООС и УР, входят четыре департамента – департамент охраны труда, управление промышленной безопасности, департамент охраны окружающей среды и безопасности гидротехнических сооружений.

В составе департамента охраны труда действуют несколько управлений, курирующих все направления деятельности «Полюса» в области охраны труда. Департамент отвечает за общие усилия по соблюдению нормативных и корпоративных требований в области охраны труда и техники безопасности, управлению рисками, развитию культуры безопасности, поддержке ИТ и решению других вопросов, связанных с интегрированной системой управления ОТ, ПБ и ООС. В рамках другого направления осуществляется разработка и внедрение корпоративной стратегии и подходов в отношении обучения ОТ, ПБ и ООС. Департамент также занимается вопросами безопасности дорожного движения, и в этих целях в 2021 году было создано направление по вопросам безопасности дорожного движения. Этот орган управления совместно с Многофункциональным центром будет координировать все меры и проекты по безопасному вождению, а также собирать и обрабатывать соответствующие данные. Вопросами взаимодействия с подрядными организациями в настоящее время занимается направление по развитию охраны труда и управлению безопасностью подрядных организаций, которое в отчетном периоде было выделено в отдельное направление в рамках новой организационной структуры. В составе департамента охраны труда также

#### НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ «ПОЛЮСА» В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ



выделено направление по охране здоровья, которое отвечает за охрану здоровья сотрудников и в том числе занимается вопросами, связанными с пандемией COVID-19.

В целях дальнейшего развития системы управления ОТ, ПБ и ООС «Полюсом» в 2021 году были определены пять ключевых направлений ее трансформации, а именно:

- внедрение стандарта по управлению рисками и разработка рискориентированного подхода;
- автоматизация стандартных процессов ОТ, ПБ и ООС. Так, в 2021 году был создан Многофункциональный центр, который обеспечивает консолидацию данных по охране труда и промышленной безопасности, поддержку аккаунтов и автоматизированной системы. Многофункциональный центр будет содействовать реализации таких процессов, как обучение, управление подрядными организациями, статистический учет случаев травматизма и несчастных случаев, а также сбор данных по безопасному вождению (**подробнее см. в главе «Безопасное вождение»**);
- улучшение показателей по безопасному вождению и повышение культуры вождения транспортных средств (**подробнее см. в главе «Безопасное вождение»**);
- реализация концепции «Охрана здоровья» в «Полюсе» (**подробнее см. в главе «Охрана здоровья»**);
- реализация концепции «Культура, лидерство и приверженность обеспечению безопасности», оптимизация учебных программ и развитие компетенций сотрудников (**подробнее см. в главах «Повышение культуры безопасности» и «Корпоративное обучение»**).

#### GRI 403-2

Ключевыми элементами системы управления ОТ, ПБ и ООС являются контроль рисков и их оценка. Система включает управление производственными рисками и рискориентированный подход – все это позволяет «Полюсу» координировать процессы охраны труда и промышленной безопасности и предотвращать случаи, которые могут привести к пагубным последствиям для наших сотрудников, а также избежать их возникновения. На каждом производственном объекте внедрена процедура управления рисками, которая соответствует передовой международной практике и нормативным требованиям. «Полюс» проводит регулярную оценку рисков в области ОТ, ПБ и ООС на своих объектах, используя при этом современный инструментарий для последних научно-технических достижений. При разработке наших стандартов для рабочего места, стандартных операционных процедур (СОП) и бизнес-процессов выполняется оценка рисков и учитываются аспекты управления ими. Мы считаем, что своевременная идентификация, анализ и оценка производственных рисков в сочетании с внедрением современного инструментария по управлению ими играют важнейшую роль в управлении ОТ, ПБ и ООС и обеспечивают высокие результаты в области охраны труда и промышленной безопасности.

В части управления рисками в 2021 году были предприняты первые шаги к созданию интегрированной системы управления рисками и разработке новых методов управления ими. Наша система управления рисками объединяет технологические процессы и процессы в области ОТ, ПБ и ООС, основанные на концепции «Полюса», согласно которой эффективное производство не может быть опасным. В конце 2021 года был принят новый стандарт управления рисками, в котором определяются тематики и вопросы по производственным процессам и процессам в области ОТ, ПБ и ООС. Кроме того, этот стандарт устанавливает общий подход «Полюса» к управлению рисками, а также к ранжированию и мониторингу рисков. В течение следующего года «Полюс» планирует внедрить этот стандарт на всех объектах и внести соответствующие коррективы во внутреннюю документацию.

В 2021 году Компания продолжила реализацию следующих инициатив в определенных зонах критических рисков:

- электробезопасность;
- работы на высоте и предотвращение падений;
- транспортная безопасность;
- движущиеся устройства и механизмы.

В процессе развития корпоративной культуры безопасности «Полюс» делает все, чтобы повышать уровень компетенций сотрудников в области управления рисками. Наши сотрудники уполномочены приостанавливать или прекращать работу, если становятся свидетелями возможной опасной ситуации или небезопасных действий. Все случаи прерывания работы подвергаются подробному анализу, чтобы не допустить возникновения риска травматизма в будущем. В целях мотивации и вовлечения персонала в программы ОТ, ПБ и ООС поощряются личные инициативы сотрудников, направленные на повышение уровня безопасности на рабочих местах.

В процессе изменения российского законодательства в области ОТ, ПБ и ООС были внесены изменения во многие внутренние стандарты системы управления ОТ, ПБ и ООС Компании. В частности, пересмотрены программы инструктажей, в том числе связанные с выполнением работ на высоте, эксплуатацией электрических установок, проведением погрузочно-разгрузочных операций, а также другие локальные нормативные акты, основанные на доработанных стандартах. «Полюс» непрерывно отслеживает все поправки и изменения в законодательстве, с целью обеспечения соблюдения установленных государством требований. Помимо этого, стандарты регулярно актуализируются, чтобы изменения в законодательстве отражались в стандартах Компании.

В 2021 году произошли изменения в подходе по развитию лидерства. Руководство Компании определило единые критерии по развитию систем ОТ, ПБ и ООС и производственной системы, а также определило важность развития не просто культуры безопасности, а культуры всего производства.



Системы управления ОТ, ПБ и ООС для отдельных видов деятельности / проектов

## Охрана труда и промышленная безопасность

### Повышение культуры безопасности

В 2021 году фокус «Полюса» сдвинулся в сторону формирования не просто культуры безопасности, а общей производственной культуры. На практике это означает выстраивание взаимосвязи процессов, направленных на обеспечение эффективного и безопасного производства. Производства, где безопасность не просто приоритет, а один из ключевых индикаторов корпоративной культуры. Мы работаем над созданием в «Полюсе» единой бизнес-системы, где безопасность и эффективность – равные ценности и ключевые драйверы развития.

Культура – это всегда про людей и их ценности. Поведение транслирует ценности, а следовательно, формирует и культуру, и когда мы говорим про ее развитие, то подразумеваем «воспитание» ценностей и влияние на поведение. Лидеры «воспитывают» культуру производства, поэтому мы уделили особое внимание программам, направленным на развитие лидерства и повышение уровня вовлеченности руководителей в процессы обеспечения безопасности. Последние изменения коснулись критериев по лидерству, направленных на формирование культуры производства. Если раньше они являлись исключительно драйверами процессов охраны труда, то теперь мы их распространили и на производственную систему, что позволит определить нормы поведения руководящего состава одновременно в развитии культуры производства и обеспечения безопасности на рабочих местах.

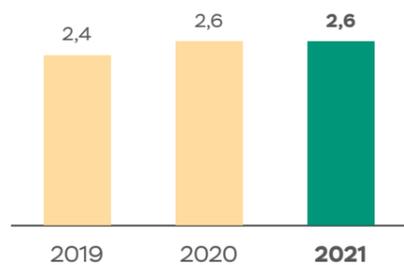
Чтобы соответствовать данным критериям, руководители посещают производственные площадки, проводят поведенческие аудиты безопасности, инициируют проекты по повышению эффективности и безопасности, участвуют в расследованиях причин производственного травматизма, публично выступают с заявлениями о важности мероприятий по ОТ и ПБ, выделяют для этого соответствующее финансирование и многое другое.

В «Полюсе» существует несколько программ по развитию лидерства. Они отличаются целевой аудиторией. Например, программа «Лидеры изменений» успешно реализуется на «Полюс Вернинском» и направлена на вовлечение не только руководителей, но и рабочих. Это позволяет влиять на нормы поведения рабочего персонала, выявлять лидеров мнений на производственных участках, номинировать их лидерами изменений и примером для подражания. В рамках развития данной программы были разработаны критерии «Лидеров изменений», которые помогают определять кандидатов к участию в программе. В ближайшей перспективе планируем масштабировать ее на все бизнес-единицы. Некоторые бизнес-единицы пошли дальше корпоративных требований, расширяя рамки программ

и внедряя свои предложения. Например, на «Полюс Вернинском» все руководители прямого подчинения лично отвечают за развитие какого-либо одного из элементов системы управления ОТ, ПБ и ООС, которые напрямую влияют на культуру безопасности.

В отчетном периоде управляющая компания и «Полюс Проект» были включены в проект по развитию культуры безопасности и вошли в охват оценок ее уровня развития. Были проведены первичные оценки, которые показали, что руководство Компании хорошо осведомлено о рисках и вопросах охраны труда и промышленной безопасности, а также готово содействовать повышению уровня безопасности и принимать активное участие в решении вопросов, связанных с охраной труда и промышленной безопасностью.

#### ДИНАМИКА КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ



Если говорить о годовой оценке культуры безопасности, «Полюсу» в 2021 году не удалось достичь принятого целевого показателя на уровне 2,7 по шкале Брэдли, его значение осталось на уровне, достигнутом годом ранее. Лидерами в этом отношении среди производственных объектов «Полюса» являются Вернинское и Куранах – их уровень культуры безопасности по шкале Брэдли составил 3,6 и 3,3 соответственно. Этому способствовали развитая структура лидерства, содействие развитию ответственного отношения среди местных групп, хорошая работа в команде, а также различные корпоративные инициативы, нацеленные на достижение высокой культуры безопасности. На Вернинском стандартной практикой стали поведенческие аудиты безопасности. При их проведении контролируются все действия сотрудников в рамках производственных процессов, позволяющие аудитору тщательно изучить все ошибки и недостатки и надлежащим образом разъяснить сотруднику, как он должен действовать. Кроме того, выявляются и анализируются все опасные действия или ситуации. Каждый руководитель подразделения обязан проводить не менее двух аудитов в месяц.

#### Практический пример

##### ИНИЦИАТИВЫ «Я – ХОЗЯИН!» И «ДУМАЮ РИСКАМИ» НА «ПОЛЮС ВЕРНИНСКОМ»

С целью расширения участия сотрудников в решении вопросов, связанных с безопасностью производства, на «Полюс Вернинском» были выдвинуты две новые инициативы. Цель проекта «Я – хозяин!» – привить чувство ответственности за все, что сотрудник делает на производстве, будь то производственный вопрос или вопрос, связанный с обеспечением безопасности, путем поддержки работы в команде и применения разумных методов производства, а также путем проведения оценок рисков. Мы стремимся вовлекать в процесс достижения корпоративных целей всех сотрудников, чтобы каждый из них мог сказать: «Я – хозяин!».

Мы считаем, что все происшествия можно предотвратить. Цель проекта «Думаю рисками» – повысить информированность сотрудников о рисках. «Полюс» стремится создать модель поведения сотрудников, которая предполагает соблюдение и выполнение всех правил, процедур и положений в любое время, даже когда никто не наблюдает за процессом. Таким образом, на сотрудника возлагается личная ответственность за безопасное поведение, оценку рисков и любые последствия. В 2021 году обучение в рамках проекта «Думаю рисками» прошли более 135 человек. Мы уверены в способностях сотрудников «Полюса» в этом отношении, а также в их знании техники безопасности и специфики производственных процессов, что в максимальной степени согласуется с нашим проектом.

#### Полученный опыт

Здоровье и безопасность наших сотрудников имеют первоочередное значение. Новые инициативы, реализованные в 2021 году, – это важный шаг, который позволит избежать возникновения серьезных происшествий в будущем. Полученные в ходе реализации проектов навыки помогают сотрудникам выполнять свои обязанности самостоятельно и честно.



### Профилактика травматизма

#### GRI 403-2 · GRI 403-4

Все сотрудники должны принимать активное участие в процессе создания безопасной рабочей среды. Компания призывает ни при каких обстоятельствах не скрывать и не искажать обстоятельства нарушений в области охраны труда и промышленной безопасности. Для руководства «Полюса» важен прозрачный процесс регулярного получения обратной связи от сотрудников на местах. Для рассмотрения вопросов в сфере охраны труда и промышленной безопасности предусмотрен ряд каналов связи:

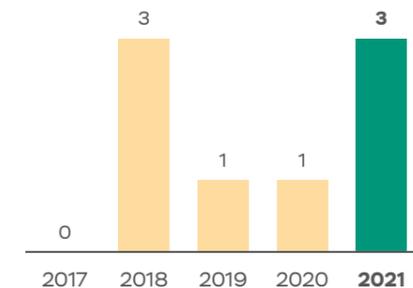
- электронная почта, телефон и мобильные устройства;
- проверки и аудиты по ОТ и ПБ;
- указания по ОТ и ПБ;
- заседания центрального комитета по безопасности и комитетов по безопасности бизнес-единиц и сервисных компаний;
- совещания руководителей по ОТ и ПБ управляющей компании, бизнес-единиц и сервисных компаний;
- информационные кампании по рискам и опасностям в сфере ОТ и ПБ;
- информирование сотрудников посредством информационных стендов, плакатов, видеоматериалов, корпоративных публикаций на уровне бизнес-единиц.

#### GRI 403-4 · GRI 403-9

Профилактика травматизма любого рода на производстве – это первоочередная задача, стоящая перед системой управления ОТ, ПБ и ООС «Полюса», и в процессе ее решения предполагается осуществление всех необходимых профилактических мер по сведению риска травматизма для сотрудников к нулю. «Полюс» активно продвигает среди всех своих сотрудников и подрядчиков концепцию «безопасность превыше всего», направленную на достижение нашей цели – исключить случаи травматизма и смертельные случаи на рабочем месте. Цель профилактики травматизма – обеспечить заблаговременное выявление и устранение факторов и рисков травматизма на рабочем месте для снижения травматизма, количества заболеваний и смертельных случаев на производстве. В настоящее время на большинстве производственных объектов «Полюса» реализован ряд целевых программ и инициатив.

Для защиты сотрудников и местных сообществ, на территории которых мы работаем, крайне важно обеспечить эффективное управление рисками безопасности. В центре внимания «Полюса» – выявление и оценка рисков, связанных с опасностями на рабочем месте и производственными операциями, а также управление ими. При выявлении рисков безопасности и в процессе управления ими Компания руководствуется положениями нормативных актов и внутренних стандартов, которые часто носят еще более строгий характер, чем требования, установленные национальным законодательством. «Полюс» обязуется соблюдать нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), а также требования государственных стандартов (ГОСТ) и других нормативных документов.

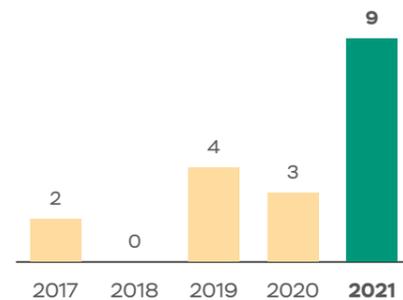
#### ОБЩЕЕ ЧИСЛО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ СРЕДИ РАБОТНИКОВ



<sup>1</sup> Эффективное управление рисками.

## Профилактика травматизма (продолжение)

## ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ТЯЖЕЛЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТРАВМ (БЕЗ СМЕРТЕЛЬНЫХ ИСХОДОВ)



«Полюс» стремится устранить или минимизировать опасности и обеспечить защиту сотрудников с помощью общепринятой иерархии средств контроля:

- технических мер (например, установки кожухов, вытяжных устройств, систем блокировки);
- организационных мер (например, оценки особых условий труда, обучения, рабочих инструкций);
- индивидуальных мер (например, использования средств индивидуальной защиты);
- поведенческих мер (например, наблюдения и контроля со стороны коллег, производственных совещаний, инструктажей по технике безопасности);
- страхования сотрудников от несчастных случаев на производстве, включая систему социального страхования.

Компанией установлены требования о расследовании всех происшествий, выявлении основных причин и необходимости делать соответствующие выводы. В случае происшествия «Полюс» расследует его в соответствии с требованиями национального законодательства и внутренних стандартов и осуществляет детальный анализ произошедшего в целях выявления и устранения слабых сторон в повседневной операционной деятельности. Процедура расследования предполагает оценку всех возможных рисков в области ОТ и ПБ — от технической неисправности до переутомления сотрудников и воздействия на их эмоциональное состояние. Из каждого происшествия мы извлекаем уроки, чтобы избежать его повторения в будущем. Кроме того, мы представляем результаты расследований работникам и высшему руководству.

В 2021 году количество случаев травматизма, в том числе смертельных случаев, среди сотрудников и подрядчиков по сравнению с предыдущим годом увеличилось. Несмотря на все предпринятые усилия, в 2021 году по различным причинам, в том числе в результате ДТП и поражения электрическим током, погибли три работника «Полюса» и один сотрудник подрядной организации. Мы чрезвычайно обеспокоены этими потерями и выражаем глубокие соболезнования и сочувствие семьям погибших. По каждому смертельному случаю проведено тщательное расследование.

В соответствии с отчетами по расследованию происшествий инцидентов и смертельных случаев с участием представителей местных сообществ в Компании не зарегистрировано.

В 2021 году на производственных объектах «Полюса» зафиксировано 42 происшествия. По данным из отчетов Компании о результатах расследования случаев травматизма, среди наиболее часто встречающихся причин — падение и спотыкание, воздействие со стороны движущихся или вращающихся деталей и в результате вылета фрагментов, а также попадания в неподвижные или движущиеся части оборудования, детали и машины. Проблемы, ставшие причиной происшествий, в 2021 году не изменились:

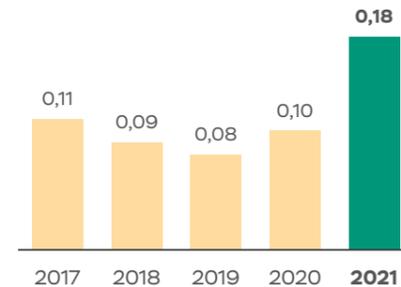
- отсутствие/недостаточность лидерства и ответственного подхода;
- несоблюдение процедур и инструкций;
- недостаточное/некачественное обучение;
- плохая идентификация опасностей или ненадлежащая реакция на выявленные опасные ситуации.

В целях своевременного рассмотрения и анализа рисков в области ОТ и ПБ, а также эффективного управления ими в каждой бизнес-единице созданы специальные рабочие группы. Каждой бизнес-единицей определены собственные мероприятия по устранению последствий с учетом ее специфики, присущих ей рисков и зафиксированных случаев травматизма и нарушений, равно как и общие меры, которые распространяются на все объекты «Полюса». Основные инициативы по предотвращению риска травматизма в рабочих группах:

- снижение риска падений — во всех бизнес-единицах непрерывно принимаются соответствующие меры (устройство ограничителей, дорожек, установка лестниц и составление маршрутов);
- снижение рисков, связанных с движущимися и вращающимися частями — во всех бизнес-единицах реализуется проект по установке табличек и предупреждающей световой сигнализации;
- снижение опасности поражения электрическим током за счет реализации соответствующих инициатив в соответствии с планами рабочих групп на 2021 год;
- тиражирование проекта LOTO во всех бизнес-единицах. Для оценки существующей системы и выработки дополнительных рекомендаций группа экспертов посетила «Полюс Вернинское» и «Полюс Красноярск».

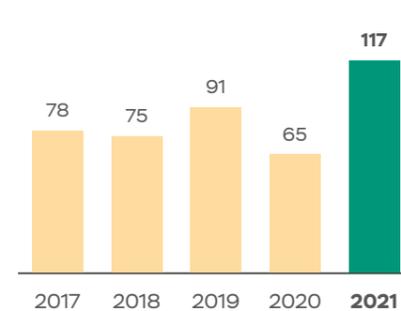
«Полюс» отслеживает и тщательно анализирует большое количество показателей эффективности в области ОТ и ПБ для обеспечения защиты здоровья и безопасности сотрудников и своевременного выявления слабых мест с возможностью реализации корректирующих мер. Коэффициент LTIFR возрос с 0,10 в 2020 году до 0,18 в 2021 году; таким образом, «Полюсу» не удалось достичь целевого показателя на уровне 0,09.

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



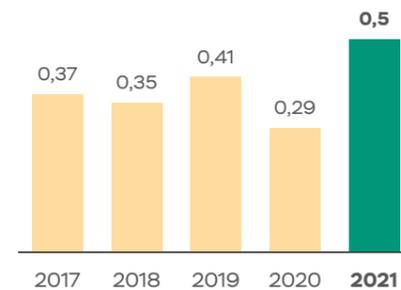
В 2021 году общее число зарегистрированных травм (TRI) почти удвоилось по сравнению с 2020 годом (65) и составило 117 случаев.

## ОБЩЕЕ ЧИСЛО ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ ТРАВМ (TRI) СРЕДИ РАБОТНИКОВ



Общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма (TRIFR) вырос с минимального значения 0,29 за период с 2017 года до 0,50 в 2021 году.

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



## Практический пример

## БЕЗОПАСНОСТЬ СОТРУДНИКОВ В ЗОНЕ ДЕЙСТВИЯ МОСТОВЫХ ПОДЪЕМНЫХ КРАНОВ

Одной из основных причин серьезных травм служат движущиеся механизмы. Цель нового проекта — предупредить сотрудников о том, что рядом работает мостовой подъемный кран. Это позволяет минимизировать риск получения травмы в результате ненадлежащих действий при проведении погрузочно-разгрузочных работ. Соответственно, мостовые подъемные краны на Олимпиаде, Наталке, Куранах, Россыпах и Вернинском планируется оснастить системой световой предупреждающей сигнализации, которая срабатывает после того, как начинается перемещение крана. В качестве объектов для установки световой предупреждающей сигнализации выбраны шесть кранов на Олимпиаде и Наталке, два — на Вернинском и один — на Россыпах. С гордостью сообщаем, что в 2021 году все краны на Куранахе (три — в автоцехе и пять — на ЗИФ) были оснащены системами световой сигнализации. Кроме того, световая сигнализация была установлена на участке драги № 70 в АО «Дальняя Тайга» (Россыпи) в целях обозначения границ рабочей зоны ковшовой цепи.

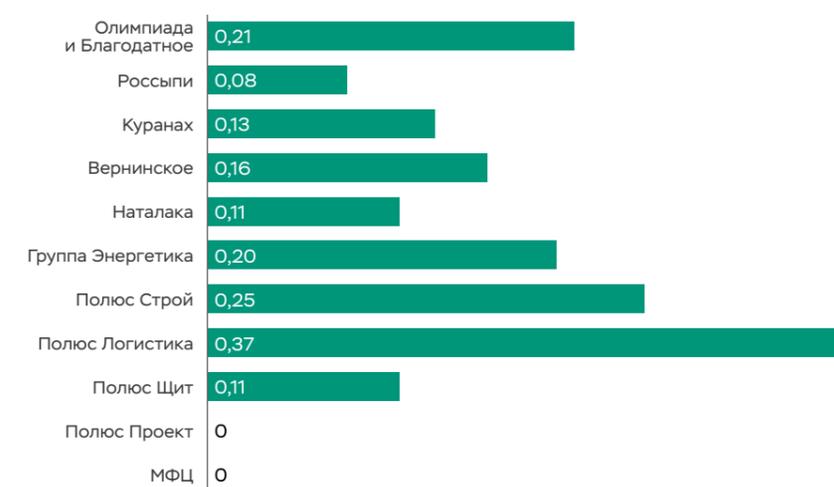
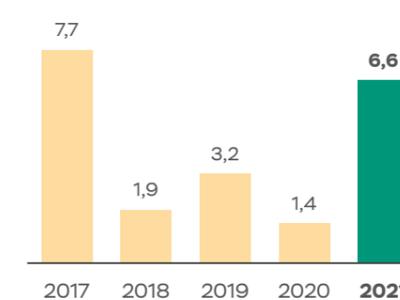
В ближайшее время планируется оснастить световой сигнализацией все краны во всех бизнес-единицах.

## Полученный опыт

Человек воспринимает 80% информации визуально. Именно поэтому мы уверены, что эта инициатива поможет обеспечить дополнительную защиту сотрудников и подрядчиков, участвующих в погрузочно-разгрузочных работах. Система световой сигнализации позволяет сотрудникам своевременно обратить внимание на то, что кран начал движение, и действовать более осторожно.

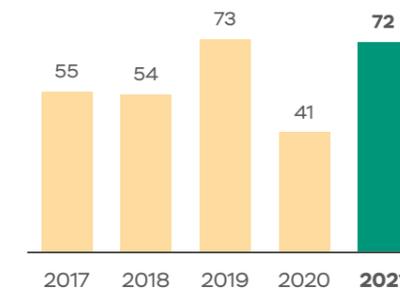


## КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR) СРЕДИ РАБОТНИКОВ ПО БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМ И СЕРВИСНЫМ КОМПАНИЯМ ЗА 2021 ГОД, НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ

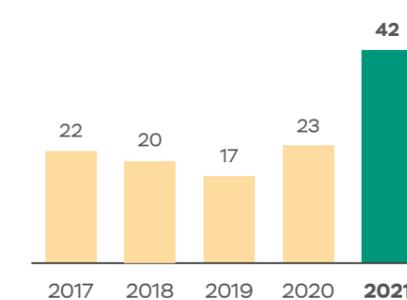
КОЭФФИЦИЕНТ ПОТЕРЯННЫХ ДНЕЙ<sup>3</sup> ПРИ ПОЛУЧЕНИИ ТРАВМЫ СРЕДИ РАБОТНИКОВ

С учетом указанных выше показателей в области ОТ и ПБ количество травм, требующих медицинского лечения (MTI), в 2021 году увеличилось на 75% по сравнению с 2020 годом и составило 72 случая.

## КОЛИЧЕСТВО ТРАВМ, ТРЕБУЮЩИХ МЕДИЦИНСКОГО ЛЕЧЕНИЯ (MTI), СРЕДИ РАБОТНИКОВ

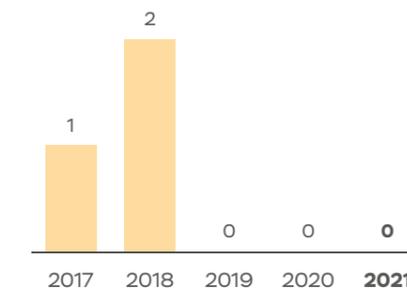


## КОЛИЧЕСТВО ТРАВМ С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTI) СРЕДИ РАБОТНИКОВ



«Полюс» с гордостью сообщает, что третий год подряд с 2019 года не было зарегистрировано ни одной травмы с ограничением трудоспособности, что стало результатом значительных многолетних усилий Компании по повышению безопасности каждой стандартной операции.

## КОЛИЧЕСТВО ТРАВМ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕНИЕМ ТРУДОСПОСОБНОСТИ



<sup>1</sup> Эффективное управление рисками.

<sup>2</sup> Охрана труда и промышленная безопасность.

<sup>3</sup> Показатель рассчитывается как количество дней временной нетрудоспособности в результате производственных травм, разделенное на общее количество часов работы персонала и умноженное на 200 тыс.

## Охрана труда и промышленная безопасность

### Корпоративное обучение

#### GRI 403-5

К основным способам информирования сотрудников об опасностях на рабочем месте и о средствах контроля относятся профессиональная подготовка и обучение, позволяющие им работать в более безопасных условиях и с более высокой производительностью. Наши сотрудники регулярно проходят обязательное обучение и тестирование в полном объеме, на современном уровне и в соответствии со строгими требованиями национального законодательства. Для всех сотрудников также регулярно проводятся инструктажи, в том числе вводные, первичные, повторные, внеплановые и целевые. Инструктаж и обучение проводятся в соответствии с утвержденными программами.

Программой корпоративного обучения в области ОТ и ПБ предусмотрено пять основных тем, которые служат фундаментом для получения базовых и углубленных знаний в области охраны труда и промышленной безопасности:

- минимальный блок обучения по ОТ, ПБ и ООС для всех сотрудников;
- курс по ОТ, ПБ и ООС для линейных руководителей и курс по ОТ, ПБ и ООС для высшего руководства («Лидерство»);
- развитие культуры безопасности и профилактики травматизма;
- программа «Безопасное вождение»;
- обучение по вопросам сохранения здоровья.

В 2021 году обучение по программе развития культуры безопасности и профилактики травматизма прошли 28 515 сотрудников. Обучение по программам сердечно-легочной реанимации и оказания первой помощи прошли 5 288 сотрудников.

После начала пандемии COVID-19 учебный процесс в Компании пришлось изменить: множество образовательных программ было

переведено в онлайн-режим, что стало причиной снижения качества обучения. В целях повышения уровня знаний сотрудников, особенно вновь принятых на работу лиц, была разработана новая короткая экспресс-программа с акцентом на базовых правилах и стандартах «Полюса» в области безопасности. В основу этого четырехчасового учебного занятия положена корпоративная программа профилактики травматизма с целью ознакомления слушателей с основными рисками в области ОТ и ПБ, такими как транспортная безопасность, выполнение работ на высоте, электротехнические работы, движущиеся устройства и механизмы. Ответственность за организацию этого модуля возложена на местных специалистов в области охраны труда и промышленной безопасности, которые передают свои знания другим сотрудникам.

В 2021 году Компания приступила к внедрению электронных паспортов сотрудников. Эта инициатива позволяет проверять и консолидировать самые последние данные обо всех сотрудниках и их рабочих местах, в том числе такие сведения, как статус всех необходимых инструктажей и прохождения обязательного обучения, предоставление защитной спецодежды и средств индивидуальной защиты, результаты медицинских осмотров и риски, с которыми сотрудник может столкнуться на рабочем месте. За отчетный период были разработаны технические решения и программное обеспечение. На Олимпиаде уже испытали вариант электронных паспортов, и в 2022 году планируется распространить эту инициативу на другие объекты.

В 2021 году «Полюс Вернинское» совместно с Байкальским учебным центром организовали внутреннее обучение сотрудников с целью развития культуры безопасности в рамках инициатив «Я – хозяин!» и «Думаю рисками».

#### ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ НА КОРПОРАТИВНЫХ КУРСАХ В 2021 ГОДУ, %

|  |    |
|--|----|
| Охрана труда и промышленная безопасность                   | 99 |
| Промышленная безопасность                                  | 99 |
| Базовый курс по ОТ, ПБ и ООС                               | 96 |
| Повышение культуры безопасности и профилактики травматизма | 93 |

### Безопасное вождение

#### GRI 403-2

В нашей повседневной деятельности широко используются транспортные средства – как в производственных процессах, так и для перевозки сотрудников на объекты группы. «Полюс» уделяет особое внимание безопасному вождению как ключевому элементу корпоративной культуры безопасности и стремится не допускать дорожно-транспортных происшествий с участием транспортных средств Компании, в том числе мощной карьерной техники. Компания регулярно внедряет новые передовые технологии на базе машинного интеллекта, которые обеспечивают защиту водителей и пассажиров ее транспортных средств.

К сожалению, число дорожно-транспортных происшествий (ДТП) возросло с 42 в 2020 году до 72 в 2021 году. Десять из произошедших в 2021 году ДТП были классифицированы как «значительные». Наибольшее число аварий (59 в 2021 году) приходится на категорию «легкие» с низким потенциалом опасности и низкой степенью тяжести (царапины, повреждения при столкновении со слякбаумом или воротами), при этом одно ДТП было отнесено к категории «крупные». «Полюс» подтверждает, что большинство ДТП, зафиксированных в 2021 году (57 ДТП), произошло по вине водителей Компании из-за переутомления или в результате засыпания за рулем, несоблюдения правил безопасного вождения, неправильных действий со стороны водителя при изменении дорожных условий или по другим причинам. Лишь четыре ДТП произошли по вине сторонних водителей.

Тем не менее показатель AARk по-прежнему демонстрирует позитивную динамику и снизился в 2021 году до 0,14. Коэффициент TAARk, который охватывает все дорожно-транспортные происшествия независимо от степени их тяжести, в 2021 году немного увеличился и составил 0,75.

«Полюс» из года в год подтверждает приверженность повышению безопасности своих транспортных операций. Мы регулярно внедряем новые инициативы и разрабатываем проекты, направленные на повышение безопасности вождения наших транспортных средств.

В 2021 году на базе Многофункционального центра «Полюсом» был создан центр мониторинга поездок, цель которого – сбор в едином информационном пространстве (информационная панель) всех технических данных и статистики за время поездки и подтверждение их соответствия требованиям корпоративного стандарта «Управление безопасностью дорожного движения». Эта инициатива также помогает своевременно выявлять любые отклонения в поведении водителей, способные привести к ДТП. Мониторинг показателей (скорость, отклонение от маршрута и т. д.) осуществляется по приборам, установленным в транспортном средстве, а также с помощью автоматизированных систем. В случае нарушения или отклонения формируется уведомление, которое направляется ответственному должностному лицу. В 2022 году «Полюс» планирует модернизировать систему и приступить к мониторингу данных и соответствующих показателей в режиме реального времени, чтобы обеспечить профилактику нарушений.

Поведенческие аспекты безопасности нередко недооцениваются и не учитываются при разработке мер по улучшению системы транспортной безопасности. В 2021 году «Полюс» также уделял особое внимание анализу основных причин нарушения правил безопасности водителями Компании, поэтому на объектах «Полюс Логистики» в Магадане, Красноярске, Иркутске и Республике Саха (Якутия) была запущена новая инициатива, нацеленная на повышение культуры безопасности водителей. Основные цели проекта:

- снижение количества ДТП в год на 50%;
- достижение нулевой смертности и недопущение серьезных случаев травматизма в результате ДТП;
- повышение уровня культуры безопасности водителя до 3 баллов по шкале Брэдли.

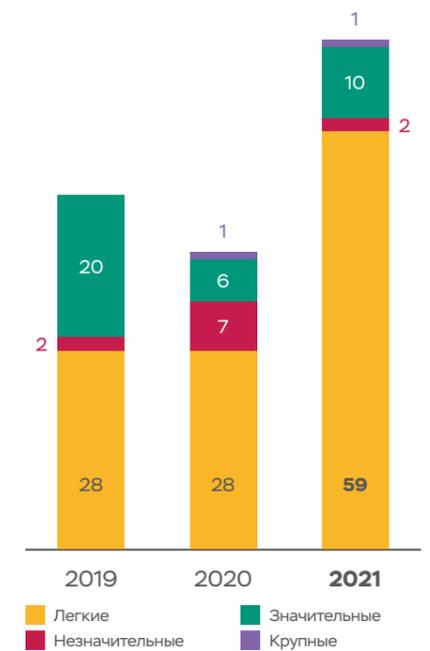
В рамках проекта внешними аудиторскими выполнены диагностические аудиты на четырех объектах, проверена вся соответствующая документация и проведено более 200 интервью с водителями и руководителями объектов для определения текущего состояния системы транспортной безопасности. По результатам аудитов составлен комплексный аналитический отчет и разработана дорожная карта с перечислением необходимых корректирующих мер, а также проведены стратегические совещания. В 2022 году «Полюс» предполагает реализовать на объектах «Полюс Логистики» ряд мер, предусмотренных дорожной картой.

В июне 2021 года на базе «Полюс Логистики» был запущен проект по обучению с нуля водителей грузовых автомобилей с низким уровнем квалификации. Многоэтапная учебная программа включала предварительный теоретический модуль с подробным анализом реальных случаев, специальное обучение на рабочем месте и практическое обучение под контролем на карьерных самосвалах. Программой предусмотрено изучение таких вопросов, как устройство автомобиля, особенности перевозки грузов, правила охраны труда и техники безопасности, промышленная и пожарная безопасность, а также оценка рисков до начала рейса. Проект реализуется совместно с внешними экспертами, которые оказывают помощь в процессе обучения.

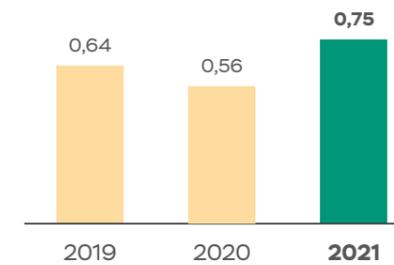
В 2021 году «Полюсом» также была проведена самооценка транспортной безопасности по контрольному перечню ISMM для обеспечения соответствия строгим международным требованиям безопасности.

Кроме того, Компания уделяет большое внимание снижению количества ошибок вождения, вызванных человеческим фактором. В 2021 году «Полюсом» проведено специальное обучение в этом отношении, в том числе доработаны теоретические и практические модули для персональных водителей высшего руководства.

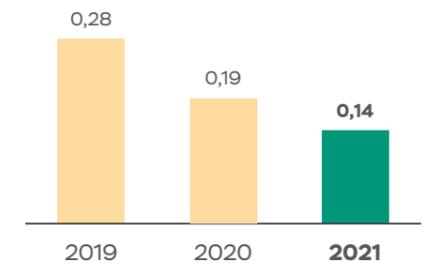
#### АНАЛИЗ ТЯЖЕСТИ ДТП



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



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



## Охрана труда и промышленная безопасность

### Управление подрядными организациями

#### GRI 403-9

Невозможно переоценить роль, которую подрядные организации играют в повседневной деятельности «Полюса». Принцип ISMM «Стремление к постоянному улучшению показателей охраны труда и промышленной безопасности с конечной целью нулевого ущерба» и наша приверженность поддержанию высокой культуры безопасности обязывают «Полюс» при выборе подрядчиков тщательно оценивать их уровень охраны труда и промышленной безопасности.

Основным документом «Полюса», регулирующим вопросы охраны труда и промышленной безопасности при управлении подрядными организациями, является стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций», в котором приводится перечень требований к порядку выбора подрядных организаций и мониторингу показателей, определяются обязанности и ответственность и устанавливаются виды отчетной документации, а также контрольные перечни по охране труда и промышленной безопасности и требования к заключению договоров подряда. Этот комплексный стандарт способствует выработке единого подхода к управлению рисками в области охраны труда и промышленной безопасности и дополнительно укрепляет корпоративную культуру безопасности.

В 2021 году «Полюсом» разработан и внедрен документ верхнего уровня по управлению подрядными организациями – Кодекс поведения поставщика, в котором объединены базовые требования к подрядным организациям по системам управления ОТ, ПБ и ООС. Предпочтение отдается компаниям, которые демонстрируют самый высокий уровень приверженности безопасности работ.

В отчетном периоде «Полюс Красноярск» совместно с внешней консалтинговой компанией реализовал пилотный проект разработки методических рекомендаций по выбору подрядных организаций на этапе до тендерного предложения. Новая процедура предполагает выбор нескольких потенциально подходящих компаний из числа участников тендера и подготовку договора о сотрудничестве и проведении диагностического аудита (в том числе с выездом на объекты). В рамках аудита выполняется оценка системы управления ОТ и ПБ потенциальной компании-партнера и анализ недостатков. Для победы в тендере необходимо разработать план корректирующих мер по результатам аудита с устранением выявленных недостатков.

В целях расширения участия подрядных организаций в мероприятиях по ОТ и ПБ и повышения уровня культуры безопасности «Полюсом» принято решение о создании новой системы позитивной мотивации, а в 2021 году разработан проект документа о материальном поощрении подрядчиков. В документе определяются инструменты мотивации сотрудников подрядных организаций и устанавливаются строгие требования к отчетности об использовании выделенных средств с целью повышения прозрачности системы мотивации.

Это гарантирует наличие средств строгого контроля в отношении порядка распределения средств «Полюсом». Внедрение этих норм ожидается в ближайшее время.

«Полюс» продолжает реализацию ежегодных рискориентированных кампаний «Осторожно, опрокидывание!», «Пристегнись» и «Дай пять!» для подрядных организаций, особенно тех, что привлекаются к перевозке персонала и опасных материалов. Такие мероприятия проводятся во всех бизнес-единицах Компании, и подрядные организации регулярно отчитываются о результатах. Проведение этих кампаний стало обязательным и продолжится в 2022 году.

Подрядные организации – часть команды «Полюса», поэтому здоровье и безопасность сотрудников подрядных организаций важны для нас так же, как и здоровье и безопасность наших собственных сотрудников. «Полюс» тесно взаимодействует с постоянными партнерами, поддерживает их разработки в сфере охраны труда и промышленной безопасности, поощряет их к непрерывному совершенствованию. С внедрением новых корпоративных стандартов управления рисками соответствующие инструменты (выявление рисков, динамическая оценка рисков и т. д.) будут охватывать и наших подрядчиков, поскольку их сотрудники в процессе производства сталкиваются с теми же опасными ситуациями.

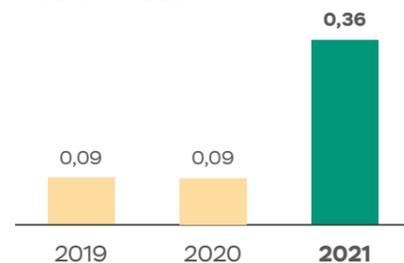
Компания осуществляет непрерывный мониторинг безопасности в подрядных организациях на всех производственных площадках. В каждой бизнес-единице действует годовой план реализации стандартов управления безопасностью при взаимодействии с подрядными организациями и составляется соответствующий отчет о результатах деятельности. Этими планами предусмотрено проведение по меньшей мере четырех совещаний в год с руководителями подрядчика и его ответственными лицами по вопросам ОТ и ПБ с целью повышения осведомленности о любых отклонениях и опасностях и своевременного решения всех выявленных проблем.

К сожалению, в 2021 году значения основных показателей травматизма по системе ОТ и ПБ подрядчиков незначительно выросли. В 2021 году зафиксировано 54 ДТП с участием подрядных организаций, а показатель AARk составил 1,27 балла. Показатель LTIFR также незначительно увеличился по сравнению с 2020 годом, составив 0,36 балла.

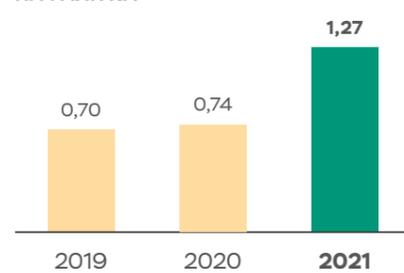
Причиной отрицательной динамики стало снижение контроля безопасности. В этом направлении нами предпринимаются активные усилия, и в настоящее время для усиления контроля на производственных объектах рассматривается вопрос о привлечении дополнительных специалистов в области ОТ и ПБ.

«Полюс» и его подрядчики сотрудничают в сфере обеспечения высокого уровня безопасности. В этом отношении Компания предлагает подрядным организациям корпоративное обучение по вопросам ОТ и ПБ, в том числе по таким базовым направлениям, как оказание первой помощи, обучение работе на высоте, обеспечение безопасности

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



#### КОЭФФИЦИЕНТ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ (AARk) В ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, НА 1 МЛН КМ



при выполнении строительно-монтажных работ и модули лидерства. «Полюсом» созданы специальные видеоматериалы для подрядных организаций, которые предоставлены в распоряжение всех бизнес-единиц для ознакомления наших партнеров с корпоративными правилами безопасности и основными рисками на объектах «Полюса».

Мы крайне негативно относимся к употреблению алкогольных напитков и наркотических веществ на рабочем месте, поскольку это нарушает положения политики «Полюса» и Трудового кодекса Российской Федерации. Компания контролирует состав рабочих бригад, а также состояние машин и оборудования, задействованных в производственном процессе.

На площадках «Полюс Вернинское», «Полюс Красноярск» и «Полюс Магадан» реализуется пилотный проект по внедрению личных паспортов для подрядчиков. Такие паспорта позволяют контролировать сотрудников на предмет прохождения ими необходимого обучения, сертификации, инструктажа, медицинских осмотров и корпоративного обучения, а также ознакомления с внутренними нормативными документами Компании. В 2022 году будет принято решение о продолжении реализации программы паспортов для подрядчиков или о внедрении дополнительной платформы для подрядчиков с полной автоматизацией процесса, включая автоматизированный мониторинг обучения и нарушений, дисквалификацию подрядных организаций и прекращение их доступа на другие производственные площадки.

## Охрана здоровья

#### GRI 403-3 · GRI 403-6 · GRI 403-7 · GRI 403-10

#### КОНЦЕПЦИЯ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ «ПОЛЮСА»



Еще одним приоритетным для «Полюса» направлением является охрана здоровья сотрудников. Усилия Компании в этой области нацелены в первую очередь на улучшение здоровья и повышение благополучия сотрудников и подрядчиков.

«Полюсом» установлен ряд целей по охране здоровья, наиболее важной из которых является оценка и снижение рисков для здоровья, с которыми сталкиваются сотрудники и подрядчики. Помимо этого, Компания стремится обеспечить эпидемиологическую безопасность и возможность оперативной мобилизации медицинского персонала. Осуществляется непрерывный мониторинг состояния здоровья сотрудников с первого дня после их приема на работу. «Полюсом» проводится значительный объем работ по улучшению условий труда и повышению качества медицинского обслуживания персонала. Высококачественная система медицинских осмотров позволяет нам увеличить количество выявляемых заболеваний, в том числе профессиональных, и обеспечить эффективное и своевременное лечение сотрудников. С момента начала пандемии COVID-19 в 2020 году вопрос охраны здоровья сотрудников приобрел еще большую значимость, и корпоративные службы профессиональных медицинских осмотров сосредоточили свои усилия на борьбе с пандемией и профилактике ее распространения среди сотрудников. В этих целях «Полюсом» была инициирована крупномасштабная кампания по вакцинации от COVID-19. В 2021 году уровень вакцинации в Компании составил 85%.

Компания продолжает принимать меры по повышению качества планового медицинского обслуживания, в том числе за счет средств добровольного

медицинского страхования, обязательного медицинского страхования и Фонда социального страхования Российской Федерации. Повышение квалификации, уровня образования и обучение сотрудников, подрядчиков и медицинского персонала позволяет улучшить и поддерживать качество экстренной медицинской помощи.

Стратегией Компании в области культуры безопасности на 2021–2027 годы предусмотрена реализация мер по пяти направлениям:

- охрана здоровья на рабочем месте (медицинское обслуживание, медицинская эвакуация, профессиональная пригодность, медицинские осмотры и т. д.);
- гигиена труда (специальные оценки условий труда, программа управления производством) как важное активное направление;
- медицинская безопасность (оценки рисков для здоровья в целях их предотвращения, контроль производства, операционная готовность медицинских бригад) как новый компонент, в рамках которого осуществляется реализация рискориентированного подхода к охране здоровья;
- психическое здоровье как перспективное направление, в рамках которого предполагается расширение работы психологов по линии добровольного медицинского страхования или с привлечением поставщика медицинских услуг; планируется передать эти вопросы под контроль «Полюса»;
- здоровые привычки и поведение, в том числе обоснованные с медицинской точки зрения меры, связанные с вакцинацией, спортом и здоровым образом жизни.

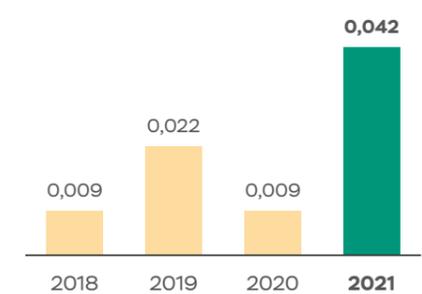
Основным нормативным документом «Полюса» в области охраны здоровья является стандарт «Медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи» с изменениями, внесенными в 2020 году с учетом пандемии COVID-19. В 2022 году «Полюс» планирует обновить действующий стандарт и внедрить отдельную корпоративную политику в области охраны здоровья.

В 2021 году в связи с пандемией COVID-19 Компания укрепила соответствующую функцию. В дополнение к должности руководителя и старшего эксперта по охране здоровья в организационную структуру Компании была добавлена должность старшего эксперта по промышленной безопасности. Некоторые организационные изменения произошли в бизнес-единицах и сервисных компаниях «Полюса». На площадке «Полюс Красноярск» назначен начальник отдела охраны здоровья. Кроме того, в результате пандемии создано 37 временных должностей в структуре службы по охране здоровья, и Компания планирует сохранять их до середины 2022 года.

В 2021 году Компанией внесены изменения в Политику по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды в части обязательств по реализации нашими структурными подразделениями санитарно-эпидемиологических и профилактических мер. В 2022 году будет введено новое правило, в соответствии с которым сотрудники «Полюса» могут отправиться в командировку только при наличии у них QR-кода.

В 2021 году Компания утвердила новую концепцию медицинского обслуживания SMARTMed. На первом этапе предполагается перевести на аутсорсинг собственную медицинскую службу Олимпиады. В настоящее время реализуется процедура по выбору нового поставщика медицинских услуг. К 2025 году на Олимпиаде планируется завершить строительство отдельного медицинского центра и расширить спектр предлагаемых медицинских услуг.

#### КОЭФФИЦИЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ<sup>1</sup>



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

## Охрана труда и промышленная безопасность

## Охрана здоровья (продолжение)

Внедрен элемент проекта по автоматизации здравоохранения. На базе «Полюс Логистики» уже внедрена регистрация результатов медицинских осмотров (периодических, предварительных, до и после рейса), которая в дальнейшем будет интегрирована с другими проектами автоматизации в форме паспорта сотрудника.

«Полюс» требует от сотрудников умения реагировать на чрезвычайные ситуации любого типа, включая оказание первой помощи, и регулярно организует для них комплексное практическое обучение. Внутренний процесс обучения оказанию первой помощи регулируется корпоративным стандартом и включает следующие направления:

- ознакомление и онлайн-тестирование при подаче заявления о приеме на работу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- обучение оказанию первой помощи – двухдневный практикум для немедицинских работников с использованием ресурсов стороннего учебного центра;
- кампания по оказанию первой помощи, которую ведут преподаватели с медицинским образованием на изготовленных в Швеции учебных тренажерах.

В 2021 году главной связанной с охраной здоровья темой в «Полюсе» стал COVID-19. В Компании действует специальный чат-бот, с помощью которого осуществляется ежедневный контроль сотрудников на наличие симптомов COVID-19. Мы сопоставляем и анализируем данные тестирования методами ПЦР и ИФА, а также данные по госпитализации и вакцинации с помощью корпоративного сервиса STOP.COVID. Каждый руководитель группы ежедневно получает информационный бюллетень по текущей ситуации с COVID-19 в «Полюсе». В настоящее время QR-коды есть у всех сотрудников.

«Полюс» отвечает за реализацию всех рекомендаций Минздрава России и Роспотребнадзора, направленных на борьбу с распространением COVID-19. Компания контролирует здоровье и безопасность сотрудников, в том числе подрядчиков. Общий уровень вакцинации сотрудников «Полюса» составляет 85,8%, при этом количество вакцинированных сотрудников в крупнейших бизнес-единицах Компании – Олимпиаде и Благодатном – составляет 84%. В связи со сложной эпидемиологической обстановкой и широким распространением COVID-19 врачи рекомендуют проводить ревакцинацию через шесть месяцев после первой вакцинации или после болезни. Поэтому Компания с августа 2021 года осуществляет ревакцинацию сотрудников.

В 2021 году количество случаев профессиональных заболеваний увеличилось до 10 по сравнению с 2020 годом, когда было зарегистрировано два случая.

<sup>1</sup> Эффективное управление рисками.

<sup>2</sup> Охрана труда и промышленная безопасность.

### Практический пример

#### КОРПОРАТИВНЫЙ СЕРВИС STOP.COVID

Уникальный корпоративный сервис STOP.COVID – это одна из крупнейших информационных баз данных по COVID-19 на территории России. Сервис обеспечивает сбор, хранение и анализ данных о сотрудниках, в том числе количество перемещений с места на место, результаты тестов ПЦР и ИФА на наличие антител и уровни вакцинации против гриппа, пневмококковых инфекций и COVID-19.

В рамках сервиса STOP.COVID мы используем чат-бот для проведения опросов по COVID-19. Чат-бот успешно запущен на платформе мессенджера Viber. Сотрудники с положительным результатом теста на наличие вируса ежедневно принимают участие в опросах на наличие симптомов и степень их тяжести. По результатам этих опросов определяется группа риска для дальнейшего мониторинга со стороны медицинских работников. Для вакцинации сотрудников от COVID-19 действует аналогичный порядок. На конец 2021 года чат-бот на мобильных устройствах использовали не менее 70% сотрудников.

В 2021 году мы расширили функционал чат-ботов. В настоящее время сервис осуществляет регистрацию симптомов у сотрудников после вакцинации от COVID-19, проводит опросы для определения готовности сотрудников к вакцинации, а также направляет напоминания о предстоящей вакцинации.

#### Полученный опыт

«Полюс» заботится о здоровье и благополучии своих сотрудников – особенно в свете распространения вируса SARS-CoV-2. Сервис STOP.COVID позволяет отслеживать распространение коронавирусной инфекции среди сотрудников и своевременно принимать профилактические меры для борьбы с ней. Новый чат-бот помогает по результатам опросов обнаружить группы сотрудников с высоким уровнем риска и передает их медицинским работникам для наблюдения. Более того, чат-бот позволяет отслеживать статус кампании по вакцинации и выявлять отстающие предприятия и группы невакцинированных сотрудников для разработки дальнейших агитационных кампаний и повышения безопасности общей рабочей среды.

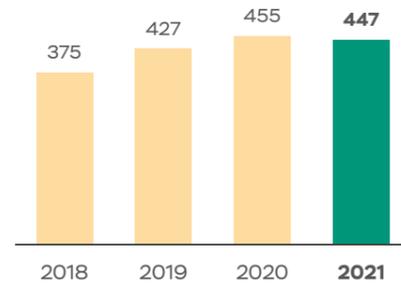


## Готовность к чрезвычайным ситуациям

Все бизнес-единицы «Полюса» полностью готовы к различным чрезвычайным ситуациям, вызванным как стихийными бедствиями, так и инцидентами на производстве.

В соответствии с требованиями российского законодательства ежегодно разрабатываются планы действий по локализации и ликвидации последствий аварий. Такие документы содержат полную информацию об объекте, в том числе о наличии конструкций и материалов повышенной пожарной опасности и других технологических особенностях, а также описание мер, принимаемых в случае возникновения чрезвычайной ситуации. Мы проводим проверку планов и координируем планирование с местными органами власти и общественными организациями. На объектах «Полюса» также регулярно актуализируются планы действий в чрезвычайных ситуациях, в которых описываются природные риски в регионе деятельности (наводнения, землетрясения, лесные пожары и т. д.), а также соответствующие меры, направленные на минимизацию их последствий для здоровья и безопасности сотрудников, местного населения и непрерывности деятельности.

#### КОЛИЧЕСТВО УЧЕНИЙ ПО ДЕЙСТВИЯМ В АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЯХ



На всех предприятиях «Полюса» регулярно проводятся теоретические и практические занятия. В 2021 году на производственных объектах было проведено 447 учений по действиям в аварийных ситуациях.

### Практический пример

#### ОБЪЕДИНЕННАЯ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНАЯ СЛУЖБА «ПОЛЮС АЛДАНА»

В 2021 году «Полюс Алдан» провел ряд экспертиз промышленной безопасности на своих объектах с целью обоснования отклонений от российского законодательства в части организации горноспасательных команд на каждом опасном производственном объекте. Компании удалось обосновать организацию объединенных горноспасательных отрядов, которые охватывают все объекты «Полюс Алдана».

Создание вспомогательной горноспасательной команды на каждом объекте сопряжено с серьезными организационными проблемами, на решение которых уходит много времени. Проводится комплексное теоретическое и практическое обучение, охватывающее спасательные работы, учения по действиям в аварийных ситуациях и дополнительные медицинские осмотры, а также учитываются другие факторы, вовлекающие работников в несвязанные с производственной деятельностью мероприятия.

В рамках создания объединенного горноспасательного отряда компании «Полюс Алдан» подготовлено и проведено технико-экономическое обоснование безопасности шести опасных производственных объектов. Получено положительное заключение экспертизы промышленной безопасности, которое было внесено в реестр Ростехнадзора, получены согласования обоснований безопасности от МЧС России.

Организация объединенной горноспасательной команды позволила сократить количество членов горноспасательных команд с 86 до 38 человек и, как следствие, снизить на 56% привлечение работников к выполнению непроизводственных функций (тренировки, учения, дополнительные медицинские осмотры и т. д.).

#### Полученный опыт

Создание единой вспомогательной горноспасательной команды позволяет «Полюсу» оптимизировать организационную структуру подразделений горноспасательной службы, сократить сроки ввода в эксплуатацию промышленных объектов, а также снизить вовлеченность работников в выполнение непроизводственных функций.

В силу специфики производственной деятельности «Полюса» некоторые наши объекты расположены в районах с риском возникновения лесных пожаров. В 2021 году Компания столкнулась с угрозой возникновения лесных пожаров вблизи своих активов. В связи со сложной лесопожарной обстановкой в Иркутской области, Красноярском крае и Республике Саха (Якутия) соответствующими бизнес-единицами «Полюса» были разработаны необходимые нормативные документы и реализован комплекс следующих мер по обеспечению пожарной безопасности в лесах:

- корпоративные аварийные службы приведены в состояние повышенной готовности, проверена работоспособность локальных систем оповещения;
- проверены и укомплектованы дополнительные противопожарным инвентарем и оборудованием (по списку, утвержденному органами власти) щиты хранения противопожарного инвентаря в лесных массивах;
- установлены дополнительные резервуары с водой;
- для каждого арендованного лесного участка созданы и утверждены оперативные планы по тушению лесных пожаров;
- запрещено сжигание хвороста, лесной подстилки, сухой травы и другого биотоплива; также запрещено разведение костров и сжигание мусора;
- проведены масштабные учения по тушению лесных пожаров для оценки действий персонала в случае возникновения пожара. Результаты учений были использованы для разработки мер по повышению оперативности реагирования на чрезвычайные ситуации.

Некоторые бизнес-единицы «Полюса» расположены в районах с высоким риском наводнений. На всех соответствующих объектах подготовлены запасы продовольствия, а также запасы песка для засыпки на случай размыва подъездной дороги. «Полюс» регулярно проводит мониторинг территорий, прилегающих к этим объектам, и оценивает необходимость принятия дополнительных мер.

В 2021 году во всех бизнес-единицах был проведен внешний аудит пожарной безопасности с целью выявления недостатков и укрепления системы реагирования на пожары. По результатам аудита разработан комплексный план корректирующих мероприятий. Все корпоративные пожарные части были проверены внешними специалистами в рамках планов по их передаче на аутсорсинг для повышения эффективности корпоративных противопожарных служб.

## Цели на 2022 год и среднесрочную перспективу

В 2022 году и в среднесрочной перспективе Компания будет стремиться к дальнейшему улучшению показателей охраны труда и промышленной безопасности. «Полюс» установил следующие цели в области охраны труда и промышленной безопасности:

#### В рамках укрепления культуры безопасности:

- внедрить новый подход к лидерству и распространить его на все бизнес-единицы;
- достичь уровня культуры безопасности, соответствующего 2,5 балла по шкале Брэддли;
- внедрить автоматизированную систему во всех бизнес-единицах «Полюса»;
- запустить пилотный проект по внедрению новых стандартов управления рисками на предприятиях «Полюса»;
- запустить инициативу по улучшению внутренних коммуникаций и созданию нового бренда, который будет транслировать корпоративные ценности в области безопасности.

#### В рамках тренингов:

- повысить уровень знаний новых сотрудников до достаточного уровня в течение двух лет.

#### В рамках работы с подрядными организациями:

- актуализировать стандарт «Управление безопасностью подрядных организаций» с учетом новой процедуры претендерной оценки;
- продолжить внедрение инициативы по повышению мотивации среди сотрудников и подрядчиков «Полюса».

#### Прочие инициативы в области охраны труда и промышленной безопасности:

- внести изменения в программу профилактики травматизма и объединить ее с другими программами по охране труда;
- оценить знания сотрудников о ключевых программах по безопасности и программам в рамках минимального блока обучения по ОТ, ПБ и ООС;
- провести экспресс-обучение по лидерству и управлению рисками, включая такие темы, как право приостановить работы в случае опасности, а также основанные на наработанном опыте рекомендации по профилактике травматизма и т. д.

# Охрана окружающей среды



## Существенные темы

- Воздействие на водные ресурсы
- Выбросы в атмосферу
- Ответственное управление хвостохранилищами
- Отходы
- Биоразнообразие

## Основные события

- Публикация первого отчета об использовании водных ресурсов и водохозяйственной деятельности, подготовленного в соответствии с Практическим руководством ICMM по последовательной отчетности о водных ресурсах.
- Сертификация «Полюс Логистики» и «Полюс Вернинского» в соответствии с Международным кодексом по обращению с цианидами (ICMC).
- Привлечение компании Golder Associates (Великобритания) для проверки соответствия хвостохранилищ «Полюса» Глобальному отраслевому стандарту управления хвостохранилищами.
- Завершение методологического этапа проекта разработки автоматизированной системы мониторинга состояния хвостохранилищ.
- Расширение области аккредитации лаборатории «ЛенРЭМ».
- Получение трех сертификатов ISO (ISO 14001, ISO 45001 и ISO 50001) для Вернинского и Россыпей.
- Начало сотрудничества с Институтом биологических проблем Севера ДВО РАН (Магадан).
- Поддержка проекта по сохранению популяции диких животных, обитающих в Витимском природном заповеднике.
- Продолжение работ по лесовосстановлению и выпуску мальков рыб в реки в рамках воспроизводства биологических ресурсов.

## Цели в области устойчивого развития ООН



## Принципы устойчивого развития ICMM



<sup>1</sup> Экологические показатели.

<sup>2</sup> Сохранение биологического разнообразия.

<sup>3</sup> Ответственное производство.

ЗАТРАТЫ НА СОХРАНЕНИЕ  
БИОРАЗНООБРАЗИЯ  
ТЫС.

**\$59**

ДОЛЯ МНОГОКРАТНО  
И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ  
ВОДЫ

**93,4%**

ВЫДЕЛЕНО НА ОХРАНУ  
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ  
МЛН

**\$14,7**

## ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2021 ГОДУ

| Цель   | Статус            | Прогресс за 2021 год  |
|--|-------------------|---|
| Сокращение водозабора из природных источников до уровня 0,22 м <sup>3</sup> из расчета на тонну добытой руды | <b>Достигнута</b> | Мы снизили водозабор свежей воды до 0,20 м <sup>3</sup> на тонну добытой руды |
| Удержание платежей за сверхнормативное воздействие на окружающую среду в пределах \$120 тыс.                 | <b>Достигнута</b> | Показатель составил \$35 тыс.   |
| Наличие разрешительных документов на уровне минимум 90%  | <b>Достигнута</b> | Мы достигли уровня 98,77%   |

## Нормативные документы

### ВНУТРЕННИЕ

- Стандарты «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды» и «Ведение учета и отчетности по экологическим показателям»
- Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»
- Стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений»
- Стандарт «Обращение с цианидами»
- Стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу»
- Стандарт «Взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Стандарт «Система оценки качества отходов на золотых месторождениях»
- Стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС»
- Экологическая политика
- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Инструкции по составлению отчетности в области охраны окружающей среды
- Положение о контроле за своевременным предоставлением отчетности

### ВНЕШНИЕ

- Глобальный договор ООН
- ISO 14001
- Международный кодекс по обращению с цианидами
- Комплект материалов ICMM «Планирование комплексного закрытия добывающего предприятия»
- Программное заявление ICMM «Рациональное использование водных ресурсов»
- Программное заявление ICMM «Горнодобывающая промышленность и охраняемые территории»
- Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации (МФК) по обеспечению экологической и социальной устойчивости

## Распределение обязанностей



## Подход в области менеджмента

### GRI 103

Охрана природы в регионах нашего присутствия, рациональное использование природных ресурсов и снижение негативного воздействия на окружающую среду – основные аспекты, которым «Полюс» уделяет внимание при осуществлении своей деятельности. Компания строго придерживается природоохранного законодательства и стремится использовать передовые технологии, минимизирующие воздействие производственной деятельности на окружающую среду.

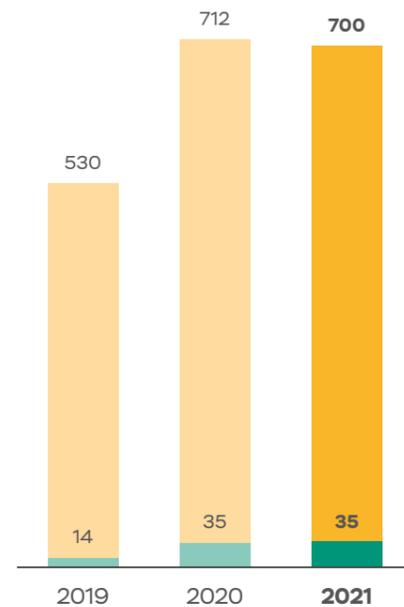
Особое внимание уделяется повышению эффективности использования природных ресурсов и снижению воздействия на окружающую среду на всех этапах производства. Деятельность всех предприятий «Полюса» координируется в соответствии с руководящими принципами, установленными Экологической политикой Компании и долгосрочными природоохранными программами в рамках системы экологического менеджмента. В Компании также действует корпоративный стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу». «Полюс» систематически оценивает потенциальные экологические риски и планирует свою деятельность так, чтобы обеспечить их устранение или минимизацию.

Система экологического менеджмента позволяет нам повышать эффективность природоохранных мероприятий. В начале 2021 года Вернинское и Россыпи получили три сертификата ISO. Теперь у управляющей компании и всех наших добывающих предприятий есть сертификаты ISO 45001 и ISO 14001. Вернинское также имеет сертификат энергоэффективности по ISO 50001. Мы стремимся обеспечивать прозрачность своей деятельности и искать возможности для повышения эффективности системы экологического менеджмента. С этой целью в Компании ежегодно проводятся соответствующие аудиты.

В 2021 году экологические показатели «Полюса» получили высокую независимую оценку. Российское представительство Всемирного фонда дикой природы (WWF России) присвоило Компании первое место в ежегодном рейтинге открытости экологической информации горнодобывающих и металлургических предприятий России. «Полюс» уже четыре года подряд уверенно держится в тройке лидеров рейтинга WWF и второй раз занимает первое место. По результатам рейтинга «Полюс» признан одной из четырех компаний отрасли с наиболее низким воздействием на окружающую среду и лучшей компанией в России по уровню раскрытия экологической информации. Кроме того, «Полюс» вошел в пятерку лидеров в номинации «Экологический менеджмент».

### GRI 307-1

#### ПЛАТА ЗА НЕГАТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ, \$ ТЫС.<sup>1</sup>



■ Платежи в пределах лимитов  
■ Сверхнормативные платежи

Компания ежегодно устанавливает КПЭ в части сверхнормативных выплат за негативное воздействие на окружающую среду. В 2021 году выплаты в связи с негативным воздействием на окружающую среду снизились до \$735 тыс. При этом сверхнормативные платежи практически не изменились.

На основании рекомендаций по итогам внутренних аудитов в 2021 году был разработан документ, регулирующий сроки подготовки отчетности, включая отчетность в области охраны окружающей среды.

Неотъемлемой частью деятельности в области охраны окружающей среды является постоянное обучение наших сотрудников. В рамках соответствующих корпоративных курсов мы обучаем сотрудников общим принципам ответственного отношения к природе.

«Полюс» осуществляет контроль работы очистных сооружений и оборудования на всех предприятиях, а также мониторинг состояния окружающей среды в регионах присутствия Компании. Полученные данные используются при планировании мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Предприятия «Полюса» ежегодно проверяются государственными органами на предмет соблюдения природоохранных требований. В 2021 году в отношении Компании не было введено санкций нефинансового характера<sup>2</sup>. В отчетном году были проведены 22 проверки, по итогам которых выявлены 23 случая несоблюдения экологического законодательства и нормативных требований и наложены штрафы в размере \$11,1 тыс.

В случае если штраф за несоблюдение законодательства превышает установленный лимит, соответствующее нарушение считается существенным. В 2021 году существенных нарушений не выявлено; выявленные несоответствия в основном были связаны с некорректным оформлением документации.

### Практический пример

#### СИСТЕМА ДЛЯ ЛАБОРАТОРИЙ

Система управления лабораторной информацией (LIMS) внедрена:

- в «Полюс Красноярске» – в пробирно-аналитической, санитарной и экологической лабораториях;
- в «Полюс Вернинском» – в пробирно-аналитической, санитарной и экологической лабораториях;
- в ООО «ЛенРЭМ» – в санитарной и экологической лабораториях (с 2021 года работают на коммерческой основе).

Система поддерживает и упрощает основные процессы лабораторных исследований, а также процессы внешнего и внутреннего контроля.

LIMS успешно интегрирована с системой управления производственными процессами (MES), а также с системами SuccessFactors, 1C и MineVision. Благодаря использованию LIMS Компании удалось добиться впечатляющих результатов:

- внедрено свыше 100 форм отчетности;
- ежедневно выводятся данные по более чем 3 тыс. проб;
- настроена автоматическая передача данных с 73 устройств.

Первые существенные успехи использования LIMS продемонстрировала пробирно-аналитическая лаборатория. Удалось прийти к систематическому сокращению числа бумажных отчетов, а также снижению вероятности ошибок в результатах исследований. Кроме того, для повышения актуальности отчетов были приняты следующие меры:

- передача результатов заказчиком, в отдел технического контроля и технологам только из LIMS;
- интеграция LIMS с системой MineVision (геологические пробы);
- запуск в пилотном режиме интеграции с системой управления производственными процессами (MES) в «Полюс Вернинском».

В настоящее время Компания реализует проект LIMS на предприятиях и лабораториях «Полюс Алдана», а также планирует пройти сертификацию на соответствие стандарту ISO 17025. Кроме того, ведутся строительные работы для сооружения санитарно-экологической лаборатории в «Полюс Магадане», где в дальнейшем также будет внедрена LIMS.

#### Полученный опыт

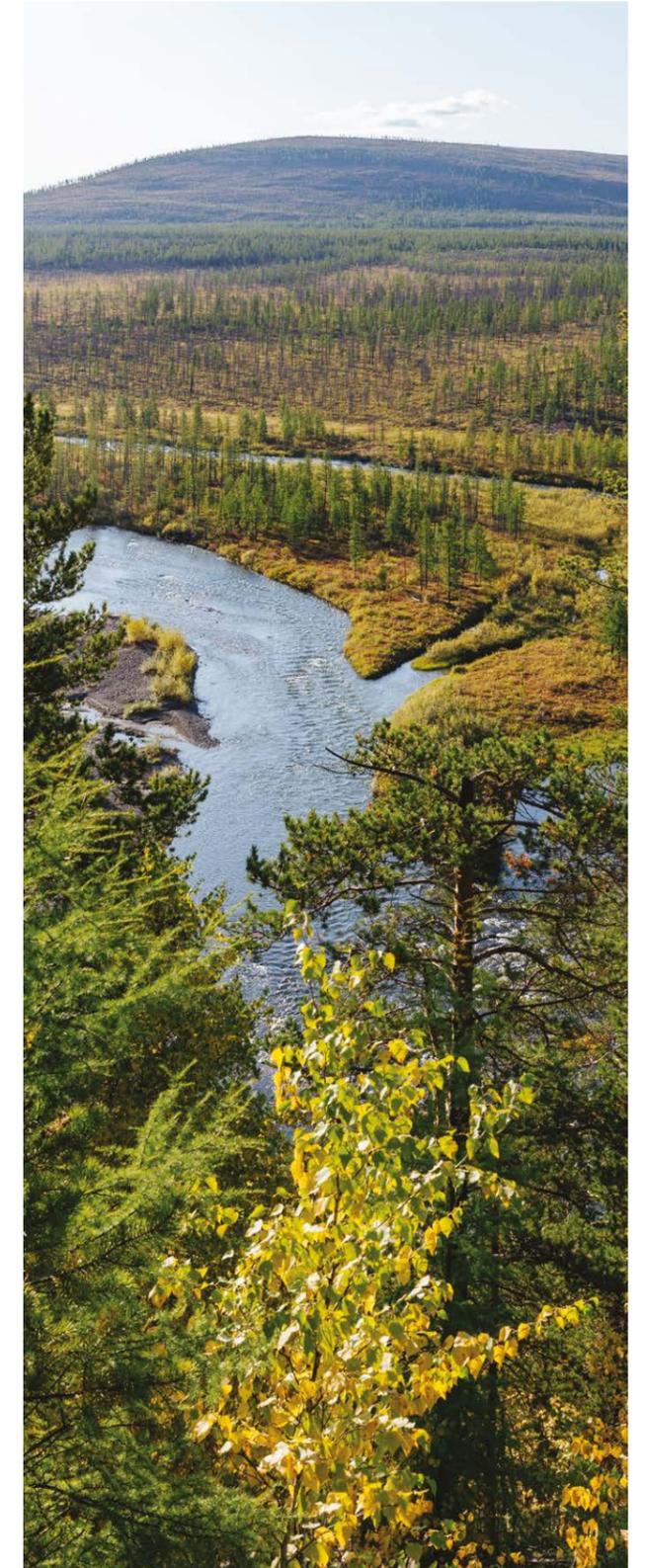
Система LIMS повышает операционную эффективность Компании, обеспечивая сквозной процесс анализа от заявки до направления результатов заказчику и автоматизацию текущих операций, управления оборудованием, работы с претензиями и документооборота.



<sup>3</sup> Ответственное производство.

<sup>1</sup> При средневзвешенном обменном курсе рубля к доллару в 2021 году, равном 73,65.

<sup>2</sup> Под санкциями нефинансового характера имеются в виду предписания госорганов по устранению нарушений, где указываются конкретные меры, которые Компания должна предпринять, чтобы устранить такие нарушения в определенные сроки.



## Рациональное использование водных ресурсов

### GRI 303-1 · GRI 303-2 · GRI 303-5

Производственная деятельность «Полюса», как и любой горнодобывающей компании, предполагает использование водных ресурсов. Так, вода – ключевой компонент системы гидротранспорта на добывающих предприятиях. Соответственно, при планировании развития производственных объектов Компании необходимо учитывать вопросы рационального водопользования. Мы стремимся минимизировать возможный риск дефицита воды и превзойти требования, устанавливаемые законодательством, о чем свидетельствует публикация в марте 2021 года нашего первого отчета об использовании водных ресурсов и водохозяйственной деятельности, который задает новую модель управления водными ресурсами в российской горнодобывающей промышленности.

Несмотря на то что «Полюс» работает в районах, где отсутствует повышенный риск дефицита водных ресурсов, Компания стремится обеспечивать ответственный подход к их использованию. При определении целей в сфере водохозяйствования мы в первую очередь руководствуемся требованиями российского законодательства, международными стандартами и передовой практикой, а также внутренними стандартами Компании. При этом «Полюс» чаще всего устанавливает более жесткие цели и плановые показатели, чем нормативы, предусмотренные законодательством и международными стандартами.

Деятельность «Полюса» в части рационального использования водных ресурсов регулируется корпоративным стандартом «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды». Мы руководствуемся следующими водоохранными принципами:

- профилактика – предотвращение возможных негативных последствий загрязнения вод и их истощения, что поддерживает доступность водных ресурсов в регионах нашего присутствия;
- комплексность водоохранных мер – водоохранные меры являются обязательной составной частью природоохранных программ предприятий;
- повсеместность – водоохранные мероприятия проводятся на всех производственных активах «Полюса»;
- научная обоснованность и наличие контроля за эффективностью водопользования.

Приоритетной целью Компании в области водопользования является сокращение объема водозабора из природных источников на единицу производимой продукции. Это достигается за счет внедрения на добывающих предприятиях «Полюса» водосберегающих технологий, увеличения

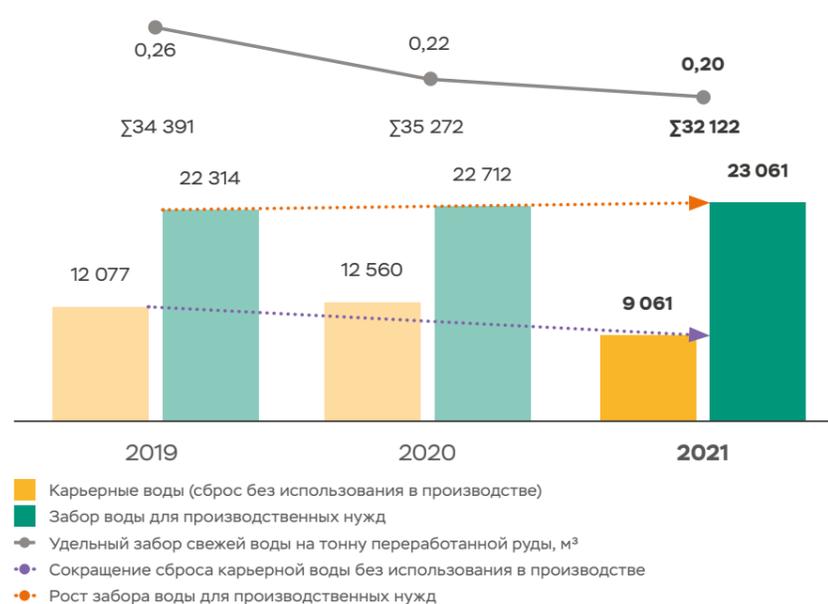
доли повторно используемой воды, замещения свежей воды в технологических циклах карьерными водами, а также за счет контроля процессов водозабора и водопотребления.

«Полюс» придерживается положений Программного заявления ICMM «Рациональное использование водных ресурсов», которое определяет четыре основных подхода к ответственному водохозяйствованию с общими рекомендациями по их реализации:

- инициативное взаимодействие с другими водопользователями для понимания их потребностей и приоритетов, совместного планирования и сотрудничества в управлении рисками;
- прозрачная публичная отчетность в части водопотребления, раскрытия существенных рисков и достигнутых результатов;
- сотрудничество с другими водопользователями в целях снижения общих рисков дефицита водных ресурсов и обеспечения равноправного доступа к воде;
- повышение эффективности водопользования (например, организация замкнутого оборота технической воды и оборотного водоснабжения на добывающих и металлургических предприятиях).

### GRI 303-3

#### ОБЪЕМ ВОДОЗАБОРА, СБРОСА КАРЬЕРНЫХ ВОД, ТЫС. М<sup>3</sup>, И УДЕЛЬНЫЙ ЗАБОР СВЕЖЕЙ ВОДЫ, М<sup>3</sup> НА ТОННУ ПЕРЕРАБОТАННОЙ РУДЫ



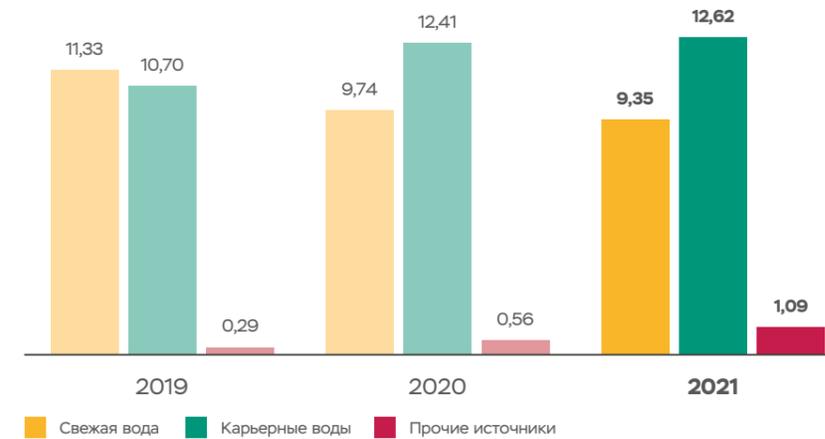
- Карьерные воды (сброс без использования в производстве)
- Забор воды для производственных нужд
- Удельный забор свежей воды на тонну переработанной руды, м<sup>3</sup>
- Сокращение сброса карьерной воды без использования в производстве
- Рост забора воды для производственных нужд

На всех производственных активах Компании действует замкнутая система водоснабжения. Основная часть воды забирается из систем осушения карьеров, другие источники воды включают подземные воды и поверхностные водные объекты<sup>1</sup>, а также атмосферные осадки. «Полюс» использует воду для бытовых и производственных нужд, а также в качестве питьевой воды. Вся вода, предназначенная для производственных нужд, поступает в систему оборотного водоснабжения на предприятиях Компании попутно с забора как свежей воды, так и карьерных вод.

Перед сбросом сточных вод в обязательном порядке проводится их очистка. На всех предприятиях используются усовершенствованные очистные сооружения; по мере необходимости проводится их модернизация. Мониторинг отводимой воды осуществляется в лабораториях, которые регулярно модернизируются для обеспечения точности измерений.

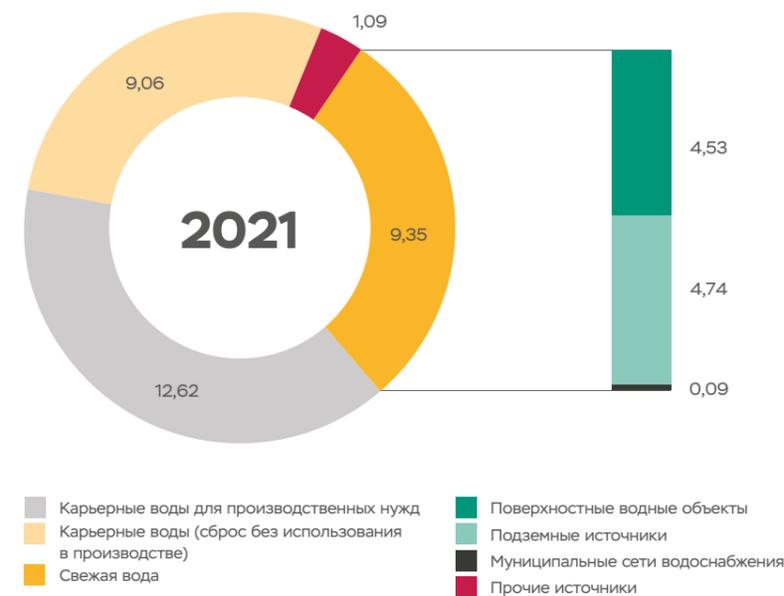
В 2021 году водопотребление в системах оборотного водоснабжения составило 324 млн м<sup>3</sup>. Доля повторно используемой воды составила 93,36%. Первичный водозабор свежей воды из природных источников для восполнения водопотерь в системах водоснабжения составил 0,20 м<sup>3</sup> на тонну переработанной руды.

### ЗАБОР ВОДЫ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ НУЖД, МЛН М<sup>3</sup>



### GRI 303-5

#### ИСТОЧНИКИ ЗАБОРА ВОДЫ, МЛН М<sup>3</sup>



«Полюс» постоянно отслеживает качество сточных вод, подземных вод и поверхностных водотоков на своих производственных площадках, используя для этого аккредитованные стационарные и мобильные лаборатории. Это позволяет нам гарантировать, что оказываемое воздействие не превышает установленные нормативы, выявлять потенциальные проблемы на стадии возникновения и оперативно принимать меры по их устранению.

### Практический пример

#### РАСШИРЕНИЕ ОБЛАСТИ АККРЕДИТАЦИИ ЛАБОРАТОРИИ «ЛЕНРЭМ»

В рамках проекта расширения и модернизации экологических лабораторий для усиления мониторинга уровня воздействия производственной деятельности на окружающую среду и качества окружающей среды в Иркутской области «Полюс» принял решение расширить лабораторию «ЛенРЭМ» в городе Бодайбо. Это решение позволит обеспечить потребности Россыпей и Вернинского в лабораторных исследованиях в рамках контроля и мониторинга состояния окружающей среды.

Расширение возможностей лаборатории позволило включить в область аккредитации маркерные загрязняющие вещества для золотодобывающей промышленности. Благодаря этому теперь можно осуществлять дополнительный контроль не только прямого, но и косвенного воздействия на составляющие окружающей среды при использовании химических веществ в процессе золотодобычи. Включение маркерных веществ в аккредитацию лаборатории «ЛенРЭМ» также является важным шагом к обеспечению соответствия технологий, используемых предприятиями «Полюса», передовым технологиям сектора.

Модернизация лаборатории «ЛенРЭМ» продолжается – планируется и далее расширять ее аккредитацию, включая в нее дополнительные параметры для анализа. Одновременно планируется расширение действующих лабораторий на Куранахе и создание новой лаборатории на Наталке.

#### Полученный опыт

Расширение перечня отслеживаемых загрязняющих веществ и повышение точности измерений – важные шаги к обеспечению соответствия технологий, используемых предприятиями «Полюса», передовым технологиям золотодобычи.



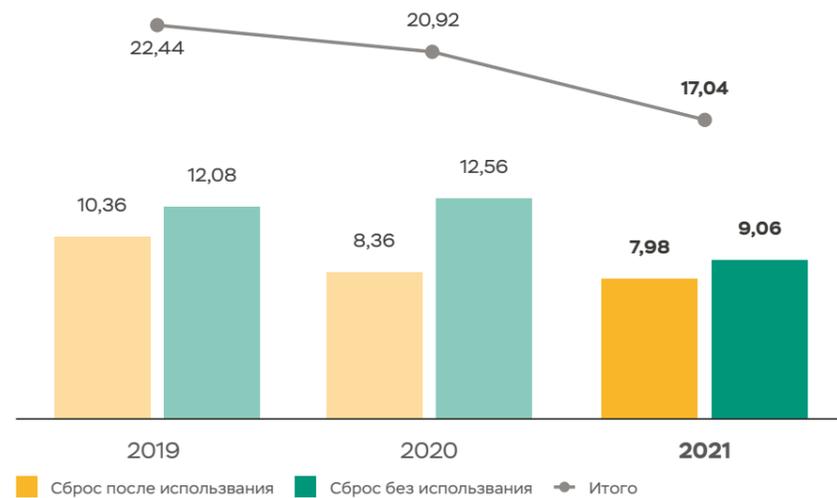
<sup>1</sup> В контексте отчета под «водными объектами» понимаются поверхностные водные объекты (реки, озера и т. д.).

<sup>2</sup> Ответственное производство.

## Охрана окружающей среды

## Рациональное использование водных ресурсов (продолжение)

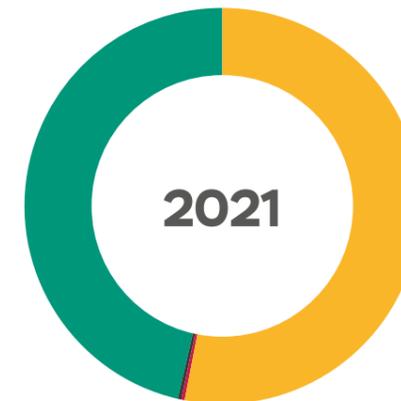
## GRI 303-4

ОБЩИЙ ОБЪЕМ СБРОСА СТОЧНЫХ ВОД (ОТРАБОТАННЫЕ ВОДЫ И НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЕ КАРЬЕРНЫЕ ВОДЫ), МЛН М<sup>3</sup>

Сброс вод осуществляется только в поверхностные водные объекты. Мы не используем сброс вод на рельеф, в моря или иные возможные приемные резервуары. Большая часть сбрасываемых вод – это воды из систем осушения карьеров, не использованные в производстве (прочие регулируемые воды). В 2021 году объем сброса карьерных вод составил 9,06 млн м<sup>3</sup>, сточных – 7,98 млн м<sup>3</sup>.

## GRI 303-2

Мы продолжили работу в рамках Водной кампании, инициированной «Полюсом» в 2019 году для регулирования процессов водопотребления. Реализуются технические, организационные и управленческие инициативы, направленные на снижение забора свежей воды путем предотвращения утечек в системах водоснабжения, эффективного использования отработанных вод и замены свежей воды карьерными водами. В 2021 году на наших предприятиях были обеспечены оборот и повторное использование 93,4% всей технической воды. На 2022 год запланировано завершение проектного этапа Водной кампании. Все мероприятия, разработанные и реализованные в рамках Водной кампании, будут продолжены и полностью интегрированы в производственную деятельность «Полюса».

ИСТОЧНИКИ СБРОСА СТОЧНЫХ ВОД, ТЫС. М<sup>3</sup>

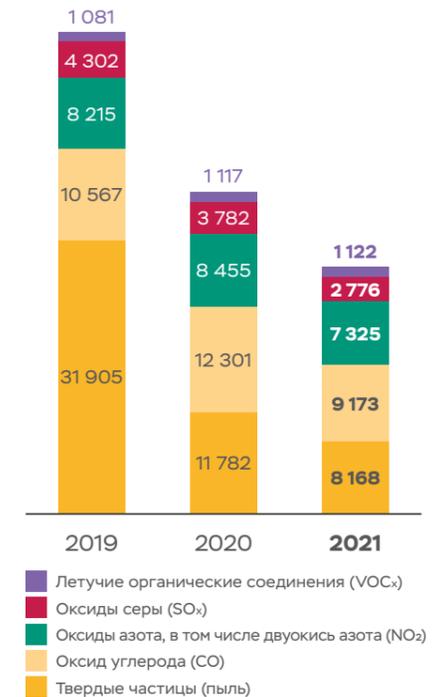
## GRI 305-7

Мы хорошо понимаем, что качество атмосферного воздуха – необходимое условие для обеспечения здоровья наших сотрудников и жителей регионов нашего присутствия, а также благоприятной окружающей среды, поэтому «Полюс» стремится минимизировать выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Первоочередная задача Компании – сократить объем потребления топлива от невозобновляемых источников энергии и в максимальной степени использовать низкоуглеродные и возобновляемые источники.

В целях снижения выбросов в атмосферу Компания следит за тем, чтобы используемая на промплощадках техника соответствовала международным стандартам качества, а также оптимизирует маршруты движения транспортных средств. На регулярной основе ведутся работы по предотвращению запыления прилегающих территорий. Техническое обслуживание, осмотр и ремонт оборудования выполняются в рамках утвержденных планов, программ и регламентных работ. Компания обеспечивает мониторинг качества воздуха на предмет соблюдения всех применимых нормативов.

В 2021 году выбросы в атмосферу с предприятий «Полюса» не превышали установленных предельно допустимых значений и составили 30,72 тыс. т. По сравнению с предыдущим отчетным периодом в структуре выбросов не произошло существенных изменений. Удельные выбросы загрязняющих веществ на тонну переработанной руды остались на том же уровне.

Наиболее опасным веществом, выбрасываемым в атмосферу активами Компании, является цианистый водород, поэтому все предприятия «Полюса» оснащены высокоэффективными системами по улавливанию и очистке отходящих газов от цианистого водорода. В 2021 году общий объем выбросов цианистого водорода на всех предприятиях составил 322 т.

ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ, Т<sup>3</sup>

## Практический пример

## НАГРАДЫ ЗА ВОДНУЮ КАМПАНИЮ И ВОДНЫЙ ОТЧЕТ

Деятельность «Полюса» в области регулирования водопользования получила в 2021 году высокую оценку: Водный отчет и Водная кампания были удостоены ряда наград.

Первый Водный отчет «Полюса», опубликованный в марте 2021 года, удостоен премии ECO BEST AWARD за первое место в номинации «Лучший экологический отчет». Премия ECO BEST AWARD – независимая общественная награда, вручаемая как российским, так и международным компаниям за достижения в области экологии, энерго- и ресурсосбережения. Водный отчет предоставляет международной аудиторией подробную информацию об использовании водных ресурсов предприятиями Компании, а также о требованиях законодательства Российской Федерации и водных ресурсах России. «Полюс» – первая российская компания, опубликовавшая такой документ.

Водная кампания «Полюса» завоевала две награды на XVII горно-геологическом форуме «МАЙНЕКС Россия 2021», проходившем под общей темой «Развитие горной индустрии будущего». Форум «МАЙНЕКС Россия» – ведущая международная отраслевая площадка, открывающая новые возможности и форматы для развития бизнеса в горнодобывающей и металлургической отраслях России и стран Евразийского экономического сообщества. Водная кампания стала золотым призером конкурса «МайнESG 2021». Кроме того, «Полюс» получил за нее Российскую горную награду за выдающиеся достижения в реализации социальных и экологических проектов в горнодобывающей и металлургической отраслях России.

Экологические проекты «Полюса», в том числе Водная кампания, также принесли ему победу в конкурсе корпоративных проектов PEOPLE INVESTOR в номинации «Экологическая эффективность».

## Полученный опыт

В рамках Водной кампании «Полюсом» разработаны и реализованы действенные инициативы в области водопользования. Опубликованный Компанией Водный отчет предоставляет всем заинтересованным сторонам подробную информацию о нашем подходе к водопользованию с учетом требований применимого законодательства Российской Федерации и передовой международной практики.



<sup>1</sup> Экологические показатели.

<sup>2</sup> Ответственное производство.

<sup>3</sup> Значения за 2020 год были пересчитаны в связи с изменением подхода к расчету показателя.

## Охрана окружающей среды

### Обращение с отходами

GRI 306-1 · GRI 306-2 · GRI 103

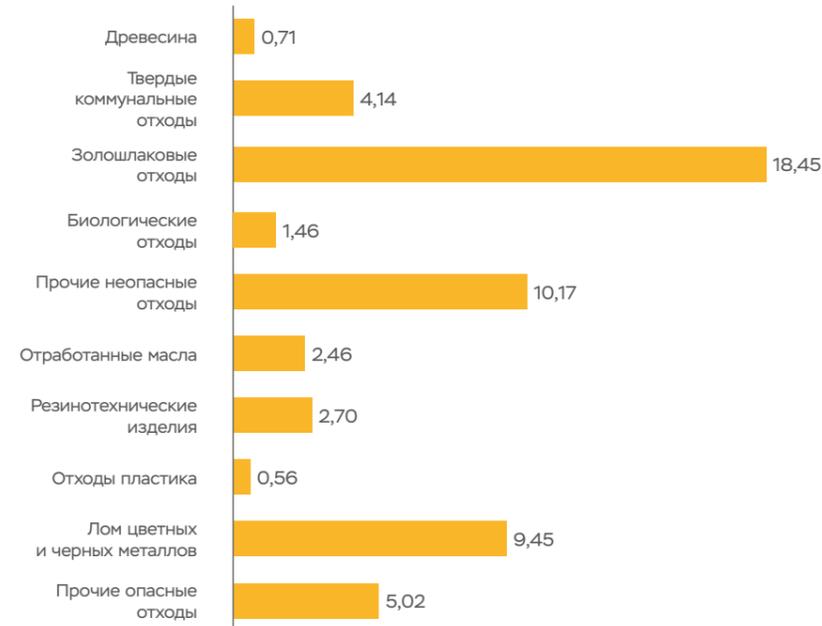
Компания стремится обеспечить безопасное управление отходами и их утилизацию, а также их максимальную переработку и повторное использование. Если переработка отходов невозможна, «Полюс» организует их обезвреживание и безопасное размещение или передает их специализированным организациям. Таким образом, наши действия направлены преимущественно на уменьшение объема отходов, отправляемых на полигон.

Российское законодательство запрещает размещение отдельных видов отходов на полигонах. В этой связи Компания продолжает реализовывать ряд инициатив по управлению образующимися отходами.

В заключительную стадию перешло строительство полигона для утилизации промышленных и бытовых отходов на Куранахе. Этот полигон соответствует всем требованиям российского природоохранного законодательства. Завершение строительства и ввод в эксплуатацию нового полигона ожидается в 2022 году.

В рамках другого проекта, реализованного на Куранахе, был организован пункт централизованного накопления отработанных масел. Отработанные масла очищаются от примесей, а затем реализуются в качестве вторичных материальных ресурсов, что повышает экономичность и безопасность использования отработанных нефтепродуктов.

ОБЩИЙ ОБЪЕМ ОБРАЗОВАВШИХСЯ ОТХОДОВ (КРОМЕ ВСКРЫШНЫХ ПОРОД И ХВОСТОВ) С РАЗБИВКОЙ ПО ТИПАМ, ТЫС. Т

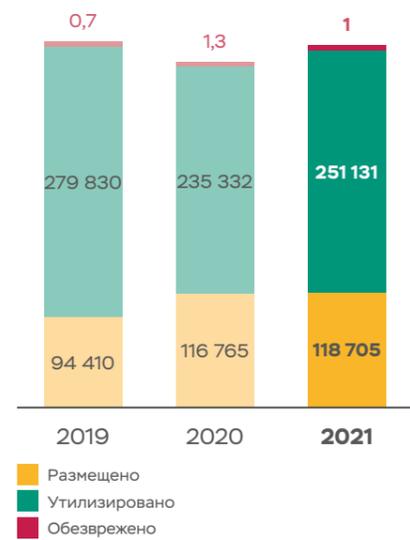


GRI 306-3

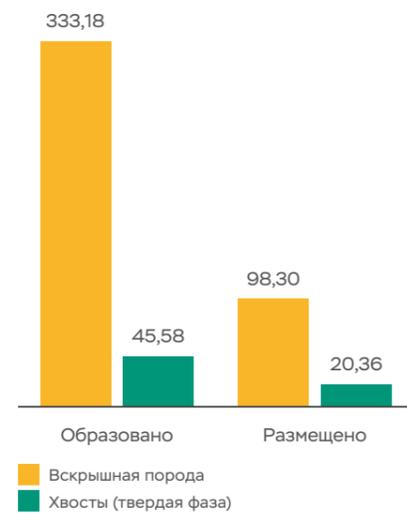
В 2021 году объем образовавшихся отходов составил 378,82 млн т, включая вскрышные породы (333,18 млн т) и хвосты (45,58 млн т). Для предотвращения несанкционированного размещения отходов вокруг своих полигонов Компания принимает обязательные меры контроля. Все запланированные мероприятия по обращению с отходами выполняются по установленному графику. В ходе инспекций, проведенных на объектах «Полюса» в 2021 году, было выявлено шесть незначительных нарушений, серьезных нарушений не выявлено.

Вскрышные породы и хвосты являются специфическими отходами горного производства. Соответственно, Компания дополнительно раскрывает информацию об объемах их образования и хранения отдельно от остальных отходов. Количество утилизированных вскрышных пород и хвостов можно рассчитать путем вычитания объема размещенных вскрышных пород и хвостов из объема образовавшихся. Утилизацию других опасных и неопасных отходов можно рассчитать путем вычитания объемов вскрышных пород и хвостов из суммарного количества отходов.

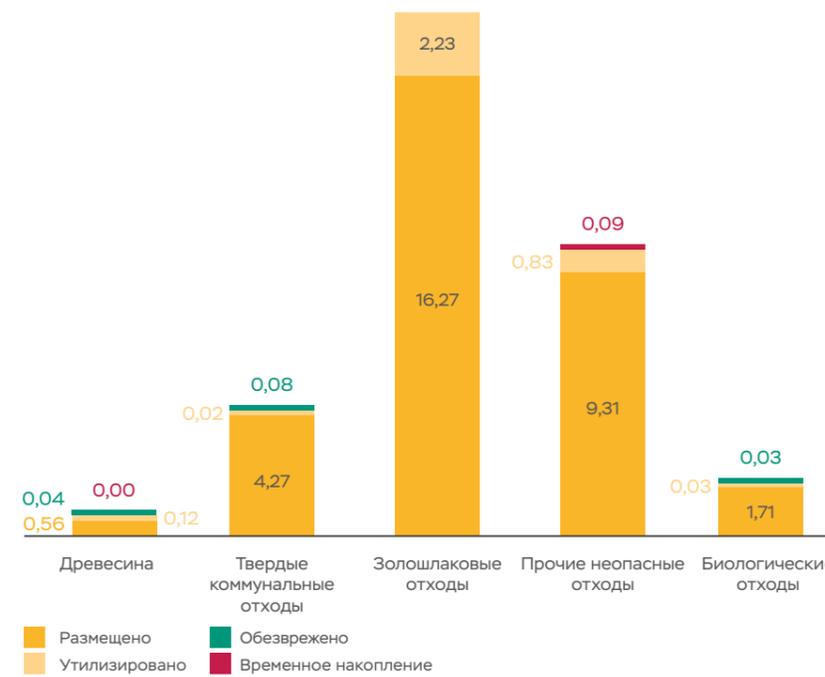
ОБЪЕМ РАЗМЕЩЕНИЯ, УТИЛИЗАЦИИ И ОБЕЗВРЕЖИВАНИЯ ОТХОДОВ, ТЫС. Т



ОБЩИЙ ОБЪЕМ ВСКРЫШНЫХ ПОРОД И ХВОСТОВ, МЛН Т

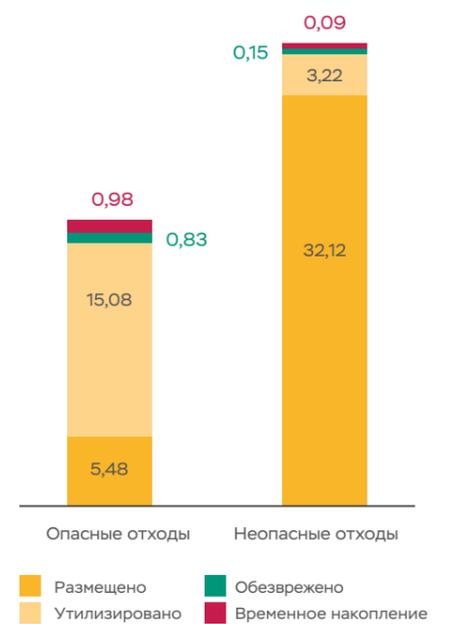


ОБЪЕМ НЕОПАСНЫХ ОТХОДОВ, ТЫС. Т

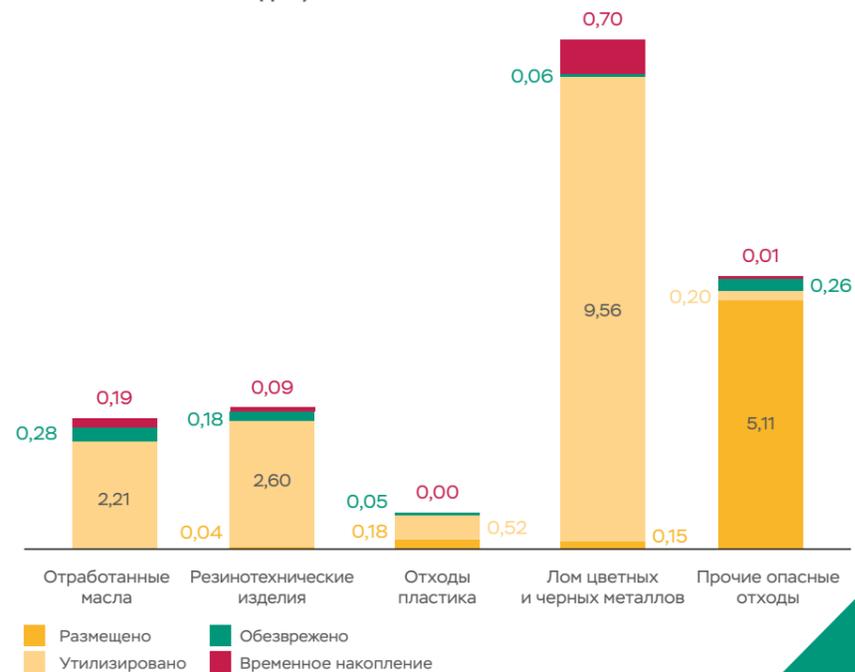


GRI 306-4 · GRI 306-5

СПОСОБЫ ОБРАЩЕНИЯ С ОПАСНЫМИ И НЕОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ<sup>1</sup>, ТЫС. Т



ОБЪЕМ ОПАСНЫХ ОТХОДОВ, ТЫС. Т



<sup>1</sup> Опасные отходы: отработанные масла, резинотехнические изделия, отходы пластика, лом цветных и черных металлов, прочие опасные отходы. Неопасные отходы: древесина, твердые коммунальные отходы, золошлаковые отходы, биологические отходы, прочие неопасные отходы.

## Охрана окружающей среды

### Обращение с цианидами и опасными веществами

«Полюс» обеспечивает безопасность работ, включающих обращение с цианидами и другими опасными веществами, применяя инструменты контроля, строго следуя внутренним и внешним нормативным требованиям, а также повышая грамотность сотрудников в этих вопросах. На уровне бизнес-единиц управленческие процессы реализуются в соответствии с корпоративным стандартом «Обращение с цианидами». Кроме того, деятельность Компании осуществляется в соответствии с Международным кодексом по обращению с цианидами (ICMC).

#### Практический пример

##### «ПОЛЮС ЛОГИСТИКА» И «ПОЛЮС ВЕРНИНСКОЕ» СЕРТИФИЦИРОВАНЫ НА СООТВЕТСТВИЕ ICMC

В 2021 году «Полюс Логистика» и «Полюс Вернинское» получили сертификат Международного института по обращению с цианидами, подтверждающий соответствие их деятельности Международному кодексу по обращению с цианидами (ICMC). Тем самым оба предприятия подтвердили следование принципам ICMC и внедрение его отраслевых стандартов.

Перед выдачей сертификата был проведен полный анализ соответствия деятельности Вернинского положением ICMC, по результатам которого внедрен ряд рекомендаций. После проведения сертификационного аудита «Полюс» обязался принять несколько дополнительных второстепенных мер, чтобы обеспечить соответствие последним изменениям в требованиях ICMC.

Сертификация по стандартам ICMC была разработана в рамках Программы ООН по окружающей среде и считается одной из наиболее престижных программ сертификации в горнодобывающей отрасли. Она дополняет существующие нормативные документы Компании. Добровольная программа отраслевой сертификации по стандартам ICMC предусматривает безопасное и ответственное обращение с цианидами со стороны производителей золота и серебра, а также компаний, занимающихся производством, транспортировкой и хранением цианидов и использующих их в своем производстве.

В целях непрерывной оценки соблюдения стандартов ICMC «Полюс» планирует проводить повторный аудит Вернинского и «Полюс Логистики» каждые три года.

#### Полученный опыт

Соблюдение ICMC означает, что мы стремимся соблюдать высочайшие международные стандарты обращения с цианидами. Сертификация по стандартам ICMC помогает «Полюсу» усовершенствовать собственные практики обращения с цианидами и требует от нас полной отдачи, потому что безопасность является для нас безусловным приоритетом на всех производственных активах Компании.



### Хвостовое хозяйство

#### GRI G4-MM3 · G4-DMA

Хвосты являются неизбежным побочным продуктом золотодобычи. Обеспечение безопасной эксплуатации хвостохранилищ и предотвращение негативного воздействия на окружающую среду являются приоритетными задачами для «Полюса». Компания полностью поддерживает инициативы, направленные на развитие нормативно-правовой базы в сфере управления хвостохранилищами. Площадки Компании полностью соответствуют российскому законодательству, регламентирующему безопасную эксплуатацию хвостохранилищ.

Хвосты состоят из тонко измельченных частиц породы и остатков реагентов, используемых для извлечения золота, а также содержат оборотные технологические воды, используемые для гидротранспорта. Эти компоненты могут нанести значительный ущерб окружающей среде. За весь период деятельности Компании не было зарегистрировано ни одного опасного инцидента на хвостохранилищах, связанного с нарушением структурной целостности и устойчивости таких объектов.

Являясь компанией – членом ICMC, «Полюс» также выполняет взятые на себя обязательства в рамках Программного заявления ICMC по предотвращению катастрофических разрушений хвостохранилищ и реализует мероприятия по комплексной оценке рисков, связанных с эксплуатацией хвостохранилищ. При этом особое внимание уделяется состоянию дамб, мониторингу скважин и прочим защитным мероприятиям, а также сопутствующим инженерным сетям и коммуникациям.

«Полюс» принимал активное участие в разработке Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами (GISTM, далее – Глобальный стандарт), который был опубликован и вступил в силу в 2020 году. Компания взяла на себя обязательство внедрить Глобальный стандарт на своих предприятиях до конца 2025 года. Для этой цели в 2020 году была создана специальная рабочая группа под руководством вице-президента по инжинирингу. В 2021 году для оценки существующих практик управления хвостохранилищами на соответствие требованиям Глобального стандарта была привлечена международная консалтинговая компания.

Наши эксперты участвовали в работе группы, которая разрабатывала Сборник практических рекомендаций по управлению хвостохранилищами, и предлагали подходы по методам управления и передовым технологиям. Официальный перевод сборника на русский язык был опубликован Компанией, чтобы стимулировать повсеместное использование этого документа в российской горнодобывающей отрасли.

Кроме того, в 2021 году ICMC опубликовал Протоколы соответствия к Глобальному отраслевому стандарту управления хвостохранилищами. Протоколы соответствия и Сборник практических рекомендаций по управлению хвостохранилищами дополняют Глобальный стандарт и помогают операторам производственных площадок и независимым организациям проводить оценку и повышать безопасность и прозрачность управления хвостохранилищами. «Полюс» приветствует публикацию новых материалов ICMC как незаменимого инструмента для широкого применения Глобального стандарта.

На всех активах Компании внедрена строгая система внутреннего контроля и регулярного внутреннего и внешнего мониторинга в целях минимизации потенциальных рисков, связанных с нарушениями требований безопасности и загрязнением окружающей среды. «Полюс» разработал комплексную систему мониторинга, которая предусматривает как внутренний промышленный и экологический контроль, так и внешний контроль со стороны государственных надзорных органов и независимых консалтинговых организаций. Кроме того, специалисты департамента охраны окружающей среды и безопасности гидротехнических сооружений проводят ежегодный аудит каждого хвостохранилища на предмет его соответствия требованиям безопасности. В 2021 году «Полюс» подготовил специальный отчет по безопасности хвостохранилищ, который будет опубликован в 2022 году (предыдущий отчет датируется 2019 годом).

Внутренний аудит хвостохранилищ проводится ежегодно. В 2021 году внутренний аудит прошел на всех хвостохранилищах Компании. Кроме того, как минимум каждые два года хвостохранилища инспектируются Ростехнадзором.

#### ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ХВОСТОХРАНИЛИЩ И ОБЪЕМ ХВОСТОВ, Т

| Производственный актив | Месторождение           | Хвостохранилище   | Тип  | Проектная мощность, млн м³       | Объем размещенных хвостов, млн м³ |
|------------------------|-------------------------|---|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| АО «Полюс Алдан»       | Куранах                 | Хвостохранилище на ручье Латышский  | Намывное   | 200,0                            | 101,8                             |
|                        |                         | Старое хвостохранилище, секции 0-1-2-3                                    | Отходы не размещаются с 1977 года, жидкая фаза отсутствует | Хвостохранилище законсервировано | Хвостохранилище законсервировано  |
| АО «Полюс Вернинское»  | Вернинское              | Хвостохранилище хвостов флотации ЗИФ на ручье Кадаликан                   | Намывное   | 24,6                             | 15,8                              |
|                        |                         | Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии (две карты)                      | Наливное   | 0,8                              | 0,6                               |
|                        |                         | Хвостохранилище ЗИФ участка «Западный» (консервация)                      | Наливное   | 4,7                              | 3,6                               |
|                        |                         | Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии участка «Западный» (консервация) | Наливное   | 0,1                              | 0,0 (0,03)                        |
| АО «Полюс Красноярск»  | Олимпиада и Благодатное | Хвостохранилище ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3 Олимпиадинского ГОКа                  | Намывное   | 194,0                            | 128,0                             |
|                        |                         | Хвостохранилище ЗИФ-4 Олимпиадинского ГОКа (месторождение Благодатное)    | Намывное   | 96,4                             | 64,2                              |
|                        |                         | Временное хвостохранилище для Наталкинской ЗИФ                            | Намывное   | 20,8                             | 19,9                              |
| АО «Полюс Магадан»     | Наталка                 | Основное хвостохранилище Наталкинской ЗИФ                                 | Намывное   | 170,3                            | ГТС эксплуатируется менее года    |
|                        |                         | Хвостохранилище ОПУ на ручье Глухарь                                      | Наливное   | 8,3                              | 6,9                               |
|                        |                         | Хвостохранилище хвостов флотации  | Намывное   | 732,0                            | В процессе проектирования         |

#### Практический пример

##### УПРАВЛЕНИЕ ХВОСТОХРАНИЛИЩАМИ И МОНИТОРИНГ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2020 году на основе рекомендаций, полученных в ходе аудита, «Полюс» запустил проект разработки автоматизированной системы мониторинга состояния хвостохранилищ. Методологический этап проекта был завершен в июне 2021 года. В его рамках создана обобщенная модель и разработана сквозная (от производственной площадки до головного офиса) архитектура управления хвостохранилищами, а также определены соответствующие процедуры и распределена ответственность.

Компания разработала внутреннее руководство по безопасности, мониторингу и автоматизации хвостохранилищ с учетом российского законодательства и Глобального стандарта. Также были описаны целевые бизнес-процессы по мониторингу безопасности хвостохранилищ и функционально-технические требования к программному обеспечению для такого мониторинга. Были изучены возможности для повышения качества мониторинга гидротехнических сооружений на хвостохранилищах ЗИФ-1, ЗИФ-2 и ЗИФ-3 на Олимпиаде и определены подлежащие автоматизации основные процессы контроля и контрольно-измерительная аппаратура.

В конце 2021 года Компания объявила тендеры для потенциальных поставщиков различных ИТ-решений. На данный момент проводятся встречи с потенциальными подрядчиками. Завершение данного проекта запланировано на второе полугодие 2023 года.

#### Полученный опыт

Поскольку мы стремимся повысить безопасность своих активов с учетом законодательных требований и передовых отраслевых практик, мы разработали автоматизированную систему мониторинга состояния хвостохранилищ, которая позволит нам предотвратить потенциальное нарушение требований безопасности. Данные мониторинга будут доступны руководству всех уровней, от сотрудников хвостохранилищ до генерального директора.



## Охрана окружающей среды

## Охрана и рациональное использование земель

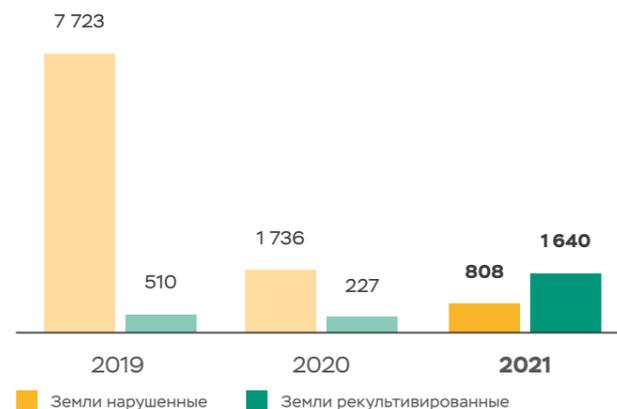
## GRI MM10

«Полюс» целенаправленно работает над сохранением природных ландшафтов и сокращением площади нарушенных земель. Наш корпоративный стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений» определяет ключевые аспекты планирования и организации работ по ликвидации активов и обеспечивает соответствие требованиям российского законодательства, принципам устойчивого развития ISMM и положениям комплекта материалов ISMM «Планирование комплексного закрытия добывающего предприятия».

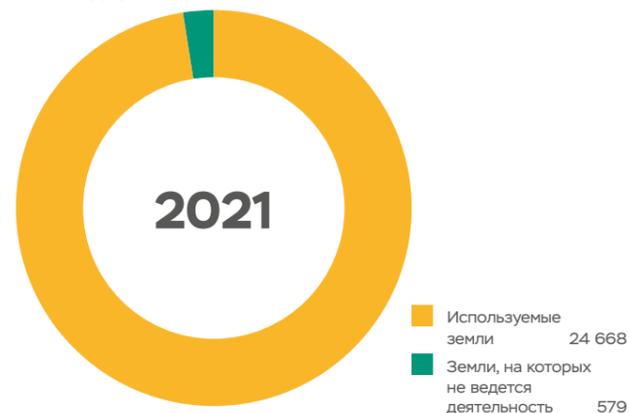
В 2021 году общая площадь рекультивированных земель увеличилась до 1 640 га. На конец 2021 года большая часть нарушенных и невосстановленных земель использовалась для горных работ.

| Категория земель         | Площадь, га   | Количество земельных участков |
|--------------------------|---------------|-------------------------------|
| Земли лесного фонда      | 72 685        | 918                           |
| Земли населенных пунктов | 375           | 317                           |
| Земли промышленности     | 4 206         | 113                           |
| <b>Общий итог</b>        | <b>77 266</b> | <b>1 348</b>                  |

## ОБЩАЯ ПЛОЩАДЬ НАРУШЕННЫХ И РЕКУЛЬТИВИРОВАННЫХ ЗЕМЕЛЬ, ГА



## РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАРУШЕННЫХ И НЕВОССТААНОВЛЕННЫХ ЗЕМЕЛЬ ПО КАТЕГОРИЯМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА 31 ДЕКАБРЯ 2021 ГОДА, ГА



## Сохранение биоразнообразия

## GRI 304-1 · GRI 304-2 · GRI 304-3 · GRI 304-4 · GRI 103

Сохранение биоразнообразия – неотъемлемая часть деятельности «Полюса» в регионах присутствия. Компания на регулярной основе оценивает уровень воздействия своих предприятий и инфраструктуры на популяцию и видовое разнообразие флоры и фауны на близлежащих территориях. При планировании работы в этой области мы руководствуемся:

- Федеральным законом от 17 февраля 1995 года № 16-ФЗ «О ратификации Конвенции о биологическом разнообразии»;
- Стандартом деятельности ISMM для горнодобывающих компаний в области сохранения биоразнообразия;
- стандартом деятельности Международной финансовой корпорации «Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление живыми природными ресурсами»;
- корпоративным стандартом «Сохранение биоразнообразия и устойчивое управление природными ресурсами»;
- прочими применимыми нормативными правовыми актами.

В рамках своей деятельности «Полюс» реализует программы сохранения дикой природы, активно сотрудничает с научными учреждениями и государственными ведомствами и обеспечивает соблюдение требований внутренних нормативных документов.

В области мониторинга и оценки биоразнообразия Компания сотрудничает с научно-исследовательскими институтами, в первую очередь с теми, которые работают в регионах нашего присутствия, а именно:

- с Федеральным исследовательским центром Института леса (Сибирское отделение Российской академии наук, Красноярск);
- Сибирским государственным университетом науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева (Красноярск);
- Центром защиты леса Красноярского края;
- Институтом систематики и экологии животных (Новосибирск);
- Всероссийским научно-исследовательским институтом рыбного хозяйства и океанографии (Магаданский филиал);
- Восточным научно-исследовательским институтом золота и редких металлов (ВНИИ-1, Магадан);
- Институтом биологических проблем Севера ДВО РАН (Магадан).

«Полюс» информирует о результатах мониторинга биоразнообразия все заинтересованные стороны (в том числе через сайт Компании, научные издания и конференции).

## Практический пример

## ПРОЕКТ СОХРАНЕНИЯ ПОПУЛЯЦИИ ДИКИХ КОПЫТНЫХ

«Полюс» поддерживает проект по сохранению популяции диких животных, обитающих в Витимском заповеднике в Бодайбинском районе Иркутской области. В нескольких местах особо охраняемой природной территории были установлены подкормочные комплексы для животных и фотоловушки.

Популяция диких животных на особо охраняемой природной территории плотнее, чем на сопредельных территориях. Кроме того, там растет поголовье молодняка. В Витимском природном заповеднике обитают несколько видов парнокопытных: северный олень, изюбр, лось, сибирская кабарга, сибирская косуля и сибирский толсторогий баран.

Пять подкормочных комплексов обустроены в зоне ограниченного природопользования, на реках Амалык и Урях, на берегу Оронской протоки и у Голубцовского озера. Благодаря подкормочным комплексам животным не придется зимой покидать охраняемую территорию в поисках корма, что напрямую способствует сохранению популяции. К тому же в естественных условиях непросто найти источники корма, богатого солями, которые необходимы для здоровья животных. Установленные камеры (фотоловушки) позволяют наблюдать за поведением животных и регистрировать их численность.

Проект реализуется совместными усилиями компании «Полюс Вернинское» и Витимского природного заповедника, сотрудники которого обладают профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для осуществления проектов по поддержанию биоразнообразия этой территории.

## Полученный опыт

«Полюс» ответственно подходит к охране окружающей среды и выделяет средства на изучение и поддержание биоразнообразия в регионах своего присутствия. Реализация проектов, направленных на снижение воздействия на окружающую среду и проведение восстановительных мероприятий, демонстрирует наше стремление поддерживать биоразнообразие и непосредственно участвовать в сохранении видов в регионах присутствия Компании.



<sup>1</sup> Сохранение биологического разнообразия.

## GRI 304-2

В 2021 году «Полюс Строй» совместно с Витимским природным заповедником разработал экологический буклет по исчезающим видам, обитающим и произрастающим вблизи наших активов в районе города Бодайбо. Большую часть буклета занимают растения, которые наиболее уязвимы для деятельности «Полюса». «Полюс Строй» планирует внедрить эту инициативу на всех объектах Компании и разработать буклеты по видам животных и растений, встречающихся вблизи других строительных площадок.

«Полюс» ведет наблюдение за видами животных, которые обитают в лесах вблизи производственной площадки Наталкинского месторождения. Наблюдения показали, что пик снижения численности животных пришелся на период строительства предприятия на Наталке с 2015 по 2017 год. После завершения строительства и выхода предприятия на проектные показатели добычи природные условия и плотность обитания животных восстановились. Кроме того, ввиду особой уязвимости птиц на путях миграции на Наталке внедрена система оценки воздействия производственной деятельности на перелетных птиц. Так, с 2011 года было установлено, что в период миграции разнообразие птиц достигает 86 видов. В миграциях также участвуют охраняемые виды различных категорий редкости (птицы, внесенные в Красную книгу Российской Федерации и Магаданской области, и редкие птицы для сопредельных территорий и стран). Основная часть птиц относится к охотничьим и промысловым видам. В 2021 году экологами был зафиксирован рекордный перелет – 13,5 тыс. птиц. Специалисты Компании отмечают, что для подтверждения накопленных данных требуются дальнейшие наблюдения, и уже готовятся к очередным зимним маршрутам. Для повышения эффективности работы в этой области «Полюс» с 2021 года сотрудничает с Институтом биологических проблем Севера. Это важный этап в изучении биоразнообразия, особенно в части орнитологических исследований на особо охраняемых природных территориях Колымы.

Компания продолжила работу по восстановлению популяций биологических видов. В 2021 году рядом с месторождениями Олимпиада и Благодатное в Енисей были выпущены 103 543 малька сибирского осетра, в Вилюйское водохранилище рядом с месторождением Куранах – 294 019 мальков пеляди, в реки Колымского бассейна рядом с Наталкой – 1 268 мальков пеляди, в районе россыпных месторождений в Братское водохранилище и реку Лену – 52 939 и 8 889 мальков хариуса соответственно. Всего в 2021 году «Полюсом» выпущено 460 658 мальков.

В 2021 году территории, на которых расположены предприятия «Полюса», были окружены зоной лесных пожаров. В Компании разработан ежегодный комплекс специальных противопожарных мер, которые обеспечивают высокую готовность наших предприятий к этой угрозе.

## Лесовосстановление

## GRI 304-3 · GRI 103

Наряду с мерами по минимизации воздействия на окружающую среду «Полюс» принимает меры по исправлению ситуации. Компания стремится обеспечить высочайшее качество лесовосстановительных работ, чтобы вырастить здоровые леса на территориях ведения деятельности. Наш опыт лесовосстановления является примером для крупных российских компаний. При проведении работ по восстановлению леса Компания руководствуется требованиями действующего законодательства. При этом мы применяем передовой мировой опыт в области устойчивого лесопользования, предъявляем высокие требования к потенциальным подрядчикам, разрабатываем документы, определяющие возможные риски и требования к лесовосстановлению. Кроме того, «Полюс» контролирует и регулярно оценивает свой подход к использованию лесов и лесовосстановительным работам, а также соблюдение соответствующих требований лесного законодательства, правил пожарной безопасности в лесах, процедур лесовосстановления и надзора за вырубкой леса.

В 2020 году «Полюс» сформировал управление по лесовосстановлению в составе юридического департамента, объединившее различных специалистов по лесовосстановлению. Оно обеспечивало централизованное управление в Компании такими направлениями, как поддержка лесовосстановления, соблюдение соответствующего законодательства, а также комплексная методологическая поддержка подразделений в регионах присутствия. По результатам работы мы приняли решение объединить все данные, связанные с лесохозяйственной деятельностью, в том числе с лесовосстановлением, под единым началом. Поэтому в 2021 году управление по лесовосстановлению стало управлением сопровождения лесопользования в составе департамента по работе с недвижимостью, земельным отношениям и лесопользованию.

Наш подход к лесовосстановлению изложен в корпоративных документах, которые были разработаны управлением сопровождения лесопользования в 2021 году. Регламенты Компании «Лесовосстановление с учетом климатических и иных особенностей» и «Оценка обязательств по компенсационному лесовосстановлению» определяют специфику лесовосстановительных работ, а также порядок взаимодействия подразделений «Полюса» в данной области.

## Практический пример

## «ПОЛЮС» ПРИНИМАЕТ УЧАСТИЕ В КАМПАНИИ «СОХРАНИМ ЛЕС»

Губернатор Магаданской области, сотрудники управления лесного хозяйства Магаданской области, школьники, а также сотрудники «Полюс Магадана» высадили более 4,5 тыс. саженцев лиственницы. Высадку провели на участке, где «Полюс Магадан» совместно с Рослесхозом проводит мероприятия по компенсационному лесовосстановлению.

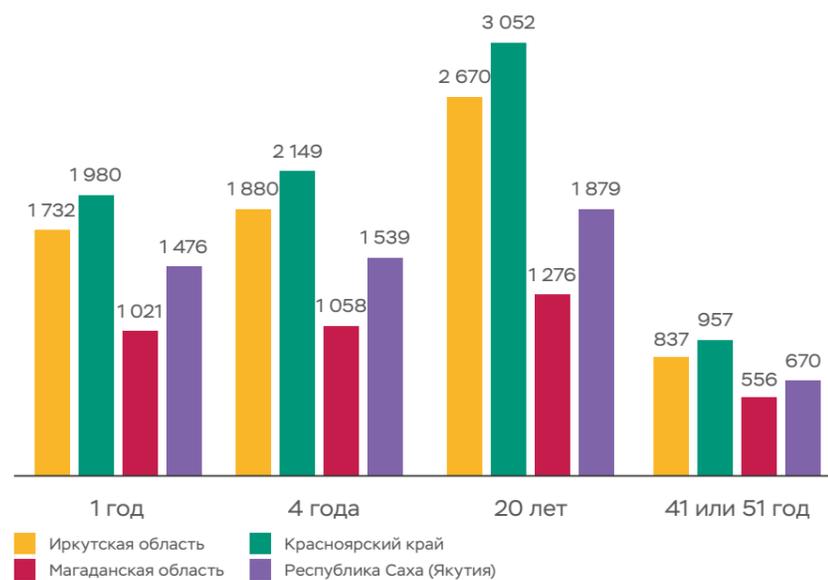
Сотрудники Рослесхоза контролируют приживаемость саженцев после высадки вплоть до успешной приемки лесовосстанавливаемого участка Магаданским лесничеством.

Помимо участия в этой акции, в 2021 году компания «Полюс Магадан» провела мероприятия по компенсационному лесовосстановлению на территории Магаданской области на общей площади свыше 350 га.

«Полюс» также принимал участие во всероссийской кампании «Сохраним лес» в Красноярском крае и Республике Саха (Якутия).

## Полученный опыт

«Полюс» полностью признает необходимость лесовосстановления. Компания впервые приняла участие во всероссийской кампании «Сохраним лес». В дальнейшем мы продолжим содействовать проведению подобных мероприятий по восстановлению леса.

ПОГЛОЩЕНИЕ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ЛЕСОВОСТАНОВИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, Т СО<sub>2</sub>-ЭКВИВАЛЕНТА В ГОД

<sup>1</sup> Сохранение биологического разнообразия.

<sup>2</sup> Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН (Food and Agriculture Organization, FAO).

## Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу

В 2021 году Компания утвердила типовой договор на выполнение работ по лесовосстановлению в рамках оптимизации деятельности в области восстановления леса. Договор позволяет подрядчику выполнять работы по лесовосстановлению «под ключ» и отражает существующие риски, связанные с нежизнеспособностью саженцев. Кроме того, по результатам анализа и внедрения единого подхода на основе передового опыта в сфере компенсационного лесовосстановления в 2021 году были разработаны два документа: типовая форма технического задания на выполнение работ по компенсационному лесовосстановлению на землях лесного фонда и типовая дорожная карта проведения работ по лесовосстановлению. Они призваны усовершенствовать процедуру лесовосстановления и учитывают новые требования лесного законодательства, которые вступили в силу 1 сентября 2021 года.

«Полюс» вносит весомый вклад в совершенствование лесного законодательства. Сотрудники департамента по работе с недвижимостью, земельным отношениям и лесопользованию лично участвуют в заседаниях рабочих групп по экологической и лесной тематике Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации и Федерального агентства лесного хозяйства (Рослесхоз). В 2021 году наши сотрудники рассмотрели более 40 проектов нормативных правовых актов и подготовили предложения и поправки с целью доработки этих документов. Рослесхоз высоко оценил вклад сотрудников «Полюса», отметив, в частности, их активное участие в совершенствовании лесного законодательства.

Компенсационное лесовосстановление вошло в российское законодательство в 2019 году, а его реализация на практике началась в 2020 году. Долгое время в наших регионах присутствия не было понимания, как проводить мероприятия по компенсационному лесовосстановлению. Поэтому «Полюс» по собственной инициативе разработал практику реализации компенсационного лесовосстановления для выполнения обязательств, предусмотренных законодательством. Компания провела ряд консультаций и обменялась опытом с подрядчиками, крупными российскими компаниями и научно-исследовательскими институтами по особым аспектам лесовосстановления в регионах нашей деятельности. Так, мы тесно сотрудничали с Дальневосточным научно-исследовательским институтом лесного хозяйства по вопросам планирования работ по лесовосстановлению в суровых климатических условиях. Кроме того, были изучены существующие параметры лесосеменного районирования в регионах нашей деятельности. Эти параметры определяют используемые посадочные материалы, а также методы посадки и обработки почвы.

«Полюс» ответственно подходит к выбору подрядчиков для выполнения работ по лесовосстановлению в ходе тендерных процедур. Потенциальный подрядчик должен продемонстрировать опыт выполнения аналогичных работ, а также наличие квалифицированных специалистов и доступ к специализированному оборудованию. Организация также должна предоставить гарантии того, что на момент закупки у нее имеются районированные ресурсы для посадки в условиях нехватки материала.

Компания принимает активное участие в лесовосстановительных работах в регионах, где она ведет свою деятельность. В 2020 году общая площадь лесовосстановительных работ в Иркутской области составила 325 га. В 2021 году мы завершили лесовосстановительные работы на общей площади 1 714,67 га, высадив более 5 млн хвойных деревьев. Площадь лесовосстановления составила 781,3 га в Республике Саха (Якутия) (1,5 млн сосен), 358,4 га в Магаданской области (716 тыс. лиственниц), 453,9 га в Красноярском крае (2 млн сосен) и 121,07 га в Иркутской области (358 940 сосен). Общий бюджет этих мероприятий превысил 400 млн руб. «Полюс» планирует и дальше проводить лесовосстановление в регионах присутствия Компании.

Помимо воспроизводства биологических ресурсов, лесовосстановительная деятельность «Полюса» способствует поглощению парниковых газов. Мы оценили эффект от поглощения парниковых газов при проведении лесовосстановительных мероприятий для следующих временных интервалов:

- 1 год после посадки материала (2022 год);
- 4 года после посадки материала (2025 год);
- 6 лет после посадки материала (2027 год);
- 11 лет после посадки материала (2032 год);
- 20 лет после посадки (деревья будут считаться лесом по определению ФАО<sup>2</sup>);
- 41 или 51 год после посадки в зависимости от региона (средняя возрастная группа деревьев).

В соответствии с методологией региональной оценки углеродного бюджета лесов средняя возрастная группа для сосен в Иркутской области и Красноярском крае начинается с 51 года, а для сосен в Республике Саха (Якутия) и лиственниц в Магаданской области – с 41 года.

Поглощение парниковых газов в результате деятельности по лесовосстановлению может быть включено в категорию выбросов (область охвата 1) в соответствии с принципом оперативного контроля ISO 14064. В этом случае объем выбросов (область охвата 1) снизится, однако данный поглощаемый объем парниковых газов не будет учитываться при оценке углеродного следа нашей продукции.

В 2022 году и в течение среднесрочного периода «Полюс» планирует выполнить следующие задачи:

- продолжить работу в области управления экологическими рисками, включая ежегодные оценки охраны окружающей среды;
- продолжить расширение действующих лабораторий на Куранахе и работы по созданию новой лаборатории на Наталке;
- начиная с 2022 года интегрировать мероприятия в рамках Водной кампании в повседневную деятельность «Полюса»;
- завершить строительство полигона для утилизации промышленных отходов на Куранахе;
- продолжить разработку автоматизированной системы мониторинга хвостохранилищ;
- к 2025 году внедрить Глобальный стандарт управления хвостохранилищами;
- разработать системную методологию мониторинга и оценки биоразнообразия для всех бизнес-единиц;
- продолжить проектную деятельность по поддержке биоразнообразия (Иркутская область);
- реализовать проект по сохранению биоразнообразия на острове Талан (Магаданская область).

# Потребление энергии и изменение климата



## Существенные темы

- Углеродный и энергетический менеджмент
- Эффективное использование ресурсов

## Основные события

- Внедрение системы управления энергоснабжением в рамках изменения операционной модели, функциональной стратегии и организационной структуры Компании
- Автоматизация процесса планирования потребления электроэнергии для «Полюс Вернинского» и «Полюс Красноярск»
- Строительство высоковольтной линии 35 кВ 14А на Куранахе
- Строительство подстанций (ПС) «Молодежная» и «Карьер»
- Реализация проектов ПС 110 кВ «Гурахта» и ПС 35 кВ «Верхняя» на Благодатном
- Оценка климатических рисков и расчет косвенных неэнергетических парниковых газов (область охвата 3)
- Присоединение к Глобальной климатической инициативе в России в качестве главного стратегического партнера

## Цели в области устойчивого развития ООН



## Принципы устойчивого развития ICMM



## ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2021 ГОДУ

| Цель  | Статус            | Прогресс за 2021 год  |
|---|-------------------|---|
| Полное обеспечение потребностей производственных активов в электроэнергии за счет возобновляемых источников | <b>Достигнута</b> | Доля электроэнергии, производимой на основе использования возобновляемых источников, в структуре потребления Компании достигла 100%   |
| Разработка климатической стратегии «Полюса»   | <b>В процессе</b> | Продолжается работа над климатической стратегией «Полюса». Планируется выполнить качественную и финансовую оценку климатических рисков для Красноярской бизнес-единицы (Олимпиада и Благодатное), Наталки и Вернинского |
| Модернизация автоматизированных систем управления топливно-энергетическими ресурсами                        | <b>Достигнута</b> | Разработан стандарт «Планирование и учет потребления электроэнергии»  |

СОКРАЩЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2020 ГОДОМ

**37%**

СОКРАЩЕНИЕ ОБЩИХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2020 ГОДОМ

**34%**

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ «ПОЛЮС» ПОКРЫВАЕТ ЗА СЧЕТ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ<sup>2</sup>

**100%**

СОКРАЩЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ УГЛЯ ПО СРАВНЕНИЮ С 2020 ГОДОМ

**37%**

## Нормативные документы

### ВНУТРЕННИЕ

- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»
- Энергетическая политика
- Стандарт «Планирование и учет потребления электроэнергии»

### ВНЕШНИЕ

- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)
- Рабочая программа ICMM в области охраны окружающей среды и изменения климата
- Заявление ICMM по теме изменения климата
- Стандарт корпоративного учета и отчетности «Протокол по парниковым газам»
- Глобальная климатическая инициатива (CGI)

## Распределение обязанностей



<sup>1</sup> Экологические показатели.

<sup>2</sup> Такого показателя удалось достичь благодаря переходу в энергоснабжении ключевых производственных активов Компании на гидроэлектроэнергию посредством заключения крупных договоров о поставках гидроэлектроэнергии с российскими компаниями. При этом доля в структуре энергопотребления «Полюса», обеспечиваемая не за счет возобновляемых источников, покрывается «зелеными» сертификатами I-REC.

## Потребление энергии и изменение климата

### Подход в области менеджмента

#### GRI 103

Руководство Компании продолжает уделять пристальное внимание вопросам изменения климата в рамках корпоративной системы управления. Вопросы изменения климата и другие аспекты устойчивого развития курирует Совет директоров «Полюса». Компания сформировала Операционный совет по энергетическим проектам, в задачи которого входит совершенствование управления энергетическими проектами и оптимизация бизнес-процессов. В 2021 году было создано управление энергообеспечения, которое занимается вопросами повышения энергоэффективности и эксплуатации энергетических объектов.

#### Практический пример

##### «ПОЛЮС» СТАНОВИТСЯ ГЛАВНЫМ СТРАТЕГИЧЕСКИМ ПАРТНЕРОМ ИНИЦИАТИВЫ ПО КЛИМАТИЧЕСКОМУ УПРАВЛЕНИЮ ВЭФ

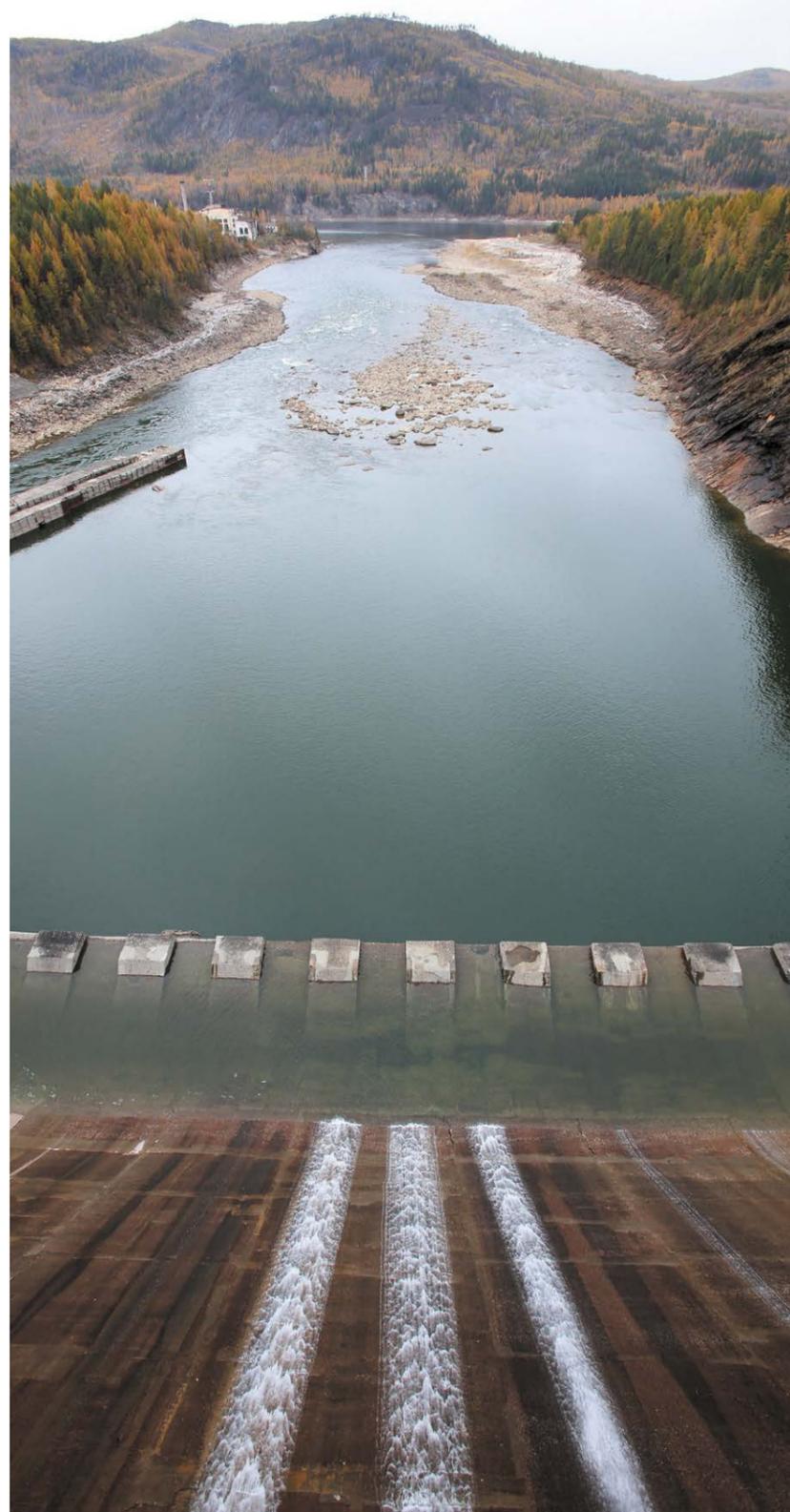
«Полюс» присоединился к Глобальной климатической инициативе в России (CGI Russia) – российскому подразделению Инициативы по климатическому управлению Всемирного экономического форума (ВЭФ).

Поскольку советы директоров играют центральную роль в обеспечении качества корпоративного управления в долгосрочной перспективе, Глобальная климатическая инициатива в России стремится оказывать поддержку директорам компаний с целью учета вопросов изменения климата при принятии решений, оценке сопутствующих рисков и возможностей и определении курса действий.

В качестве главного стратегического партнера CGI Russia «Полюс» будет активно поддерживать мероприятия организации, а также способствовать сотрудничеству и обмену знаниями между ее участниками. Активизация глобальной деятельности по проблеме климатических изменений при взаимодействии с экспертным сообществом и другими участниками рынка входит в число стратегических приоритетов «Полюса» в сфере изменения климата. Это сформулировано в Официальной позиции группы по изменению климата, утвержденной Советом директоров Компании.

#### Полученный опыт

Советы директоров играют ключевую роль в процессе декарбонизации компаний. Присоединившись к этой инициативе, «Полюс» ясно дает понять, что вопрос изменения климата занимает важное место в его деятельности на корпоративном уровне.



## Изменение климата и выбросы парниковых газов

#### GRI 305-2 · GRI 305-5

Учитывая серьезность потенциальных последствий изменения климата, адекватный ответ на этот вызов становится одним из основных стратегических приоритетов для мирового бизнес-сообщества. «Полюс» активно участвует в борьбе с изменением климата и предпринимает значимые шаги по сокращению выбросов парниковых газов, последовательно снижая углеродный след своей продукции. Поэтому обеспечение низкоуглеродного будущего – один из ключевых принципов нашей стратегии энергетического менеджмента.

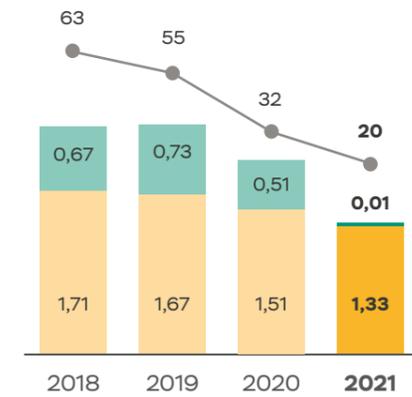
Вследствие использования ископаемого топлива на долю мирового производства металлов приходится большая часть выбросов парниковых газов, и задача сокращения выбросов CO<sub>2</sub> приобретает особую остроту. Компания считает, что переход к низкоуглеродной экономике открывает определенные возможности, поскольку золото и далее будет широко применяться в новых промышленных технологиях и оказывать существенное влияние на стоимость товаров. В рамках борьбы с изменением климата и с целью минимизации сопутствующих рисков «Полюс» работает над повышением энергоэффективности своих предприятий, прилагая усилия к достижению внутренних целей Компании по сокращению выбросов парниковых газов. Эти цели устанавливаются в соответствии с официальным заявлением «Полюса».

«Полюс» является членом Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) и придерживается 10 принципов ICMM, определяющих общие условия устойчивого развития горно-металлургической промышленности.

#### GRI 305-1 · GRI 305-2 · GRI 305-3

#### GRI 305-4

##### ОБЩИЕ ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ОБЛАСТИ ОХВАТА 1 И 2) В АБСОЛЮТНОМ И УДЕЛЬНОМ ВЫРАЖЕНИИ<sup>1</sup>



■ Прямые, млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента  
 ■ Косвенные энергетические, скорректированные с помощью договорных инструментов, млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента  
 ● Удельные, т CO<sub>2</sub>-эквивалента на тонну переработанной руды

Мы также поддерживаем программное заявление ICMM по вопросам изменения климата, имеющим важнейшее значение для нашей отрасли. В 2021 году «Полюс» вместе с другими членами ICMM подписал открытое письмо, взяв на себя обязательства по декарбонизации деятельности и достижению нулевого уровня выбросов парниковых газов в ближайшие десятилетия.

#### Практический пример

##### «ПОЛЮС» ПРИСОЕДИНИЛСЯ К ЗАЯВЛЕНИЮ ICMM ПО ПРОБЛЕМЕ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА

В октябре 2021 года «Полюс» присоединился к открытому письму компаний – членов ICMM, в котором выражена их готовность достичь нулевых выбросов областей охвата 1 и 2 не позднее 2050 года.

Это обязательство, направленное на реализацию целей Парижского соглашения, полностью соответствует долгосрочному подходу «Полюса» к устойчивому развитию и участию в адаптации к ситуации с изменением климата.

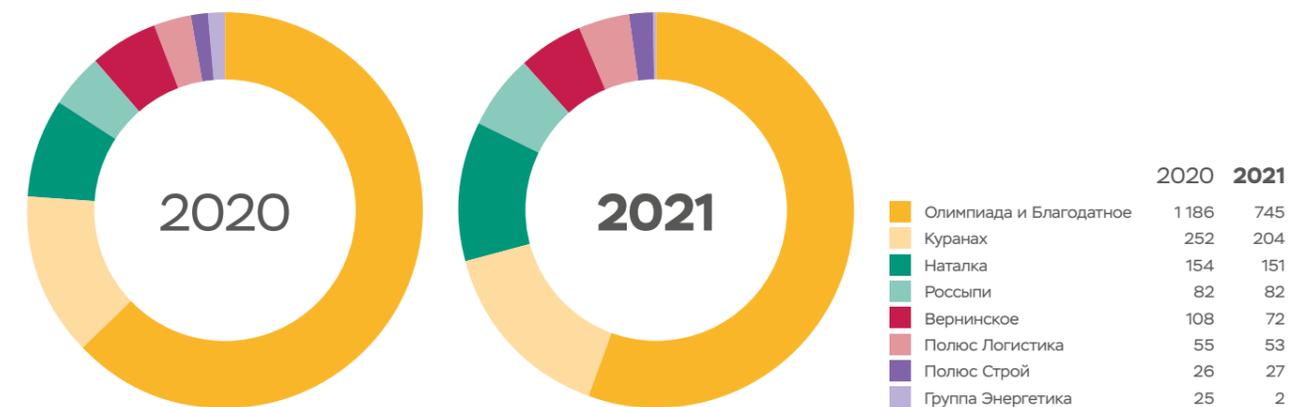
Горнодобывающая индустрия обладает огромным потенциалом для повышения эффективности и внедрения технологий, которые могут значительно уменьшить глобальные выбросы парниковых газов.

#### Полученный опыт

Это совместное начинание компаний, представляющих треть мировой горно-металлургической промышленности, призвано побудить других представителей отрасли, а также поставщиков и потребителей, присоединиться к аналогичным усилиям по декарбонизации.



##### ОБЩИЕ ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМИ<sup>2</sup>, ТЫС. Т CO<sub>2</sub>-ЭКВИВАЛЕНТА



<sup>1</sup> Удельные выбросы за 2020–2021 годы включают производственные результаты Россыпей.

<sup>2</sup> Данные за 2020 год были пересчитаны в связи с уточнением методики расчета выбросов.

## Потребление энергии и изменение климата

### Изменение климата и выбросы парниковых газов (продолжение)

В 2021 году прямые выбросы области охвата 1 и косвенные энергетические выбросы области охвата 2 суммарно составили 1,34 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента, что на 34% меньше по сравнению с предыдущим годом и на 44% – по сравнению с 2018 годом. За четыре года удельные выбросы парниковых газов сократились на 68% (более чем в два раза) – с 63 кг CO<sub>2</sub>-эквивалента на тонну переработанной руды в 2018 году до 20 кг в 2021 году. Удельные выбросы Компании по добывающим бизнес-единицам снизились с 28 кг CO<sub>2</sub>-эквивалента на тонну переработанной руды в 2020 году до 19 кг в отчетном периоде. Это говорит о том, что все еще сохраняется сильная корреляция между уровнем парниковых выбросов и объемом производства в Компании. Снижение общих выбросов парниковых газов в 2018–2021 годах стало возможно в том числе благодаря увеличению доли гидроэлектроэнергии в энергетическом балансе группы. Сокращение косвенных энергетических выбросов парниковых газов также связано с приобретением «зеленых» сертификатов I-REC.

Бизнес-единицы Олимпиада и Благодатное являются основными источниками прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов Компании (около 56%). Снижение по сравнению с прошлым годом составило 441 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента (около 37%). По составу выбросов парниковых газов прямые выбросы метана (CH<sub>4</sub>) и оксида азота (N<sub>2</sub>O) снизились на 33 и 8% соответственно по сравнению с 2019 годом.

С 2019 года «Полюс» участвует в рейтинге CDP в сфере борьбы с изменением климата и по итогам анкетирования в 2021 году получил оценку «D». Понимая важность управления водными ресурсами и борьбы с изменением климата в горно-металлургической промышленности, Компания не ограничилась вышеуказанным рейтингом и в 2021 году в очередной раз представила информацию для рейтинга CDP в сфере управления водными ресурсами, получив оценку «С». Мы планируем и далее раскрывать информацию о деятельности Компании в этих двух областях.

Компания продолжает совершенствовать свою систему управления выбросами парниковых газов и совместно с заинтересованными сторонами участвует в разработке новых стандартов и инициатив в области устойчивого развития для горнодобывающей отрасли. Мы планируем продолжать принимать активное участие в развитии горнодобывающей промышленности при соблюдении принципов устойчивого развития. «Полюс» готов вести открытый и прозрачный диалог с заинтересованными сторонами и прочими участниками рынка в целях обеспечения непрерывного развития в области борьбы с изменением климата.

#### Практический пример

##### РАЗРАБОТКА КЛИМАТИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ

Разработка и формулирование климатической стратегии – неотъемлемая часть управления выбросами парниковых газов в Компании и осуществления проектов в области противодействия изменению климата. Климатическая стратегия определяет цели и план действий по снижению выбросов парниковых газов и минимизации рисков.

«Полюс» завершает работу над документом. В ходе его подготовки были проведены следующие мероприятия:

- качественная и количественная оценка физических рисков и рисков переходного периода, а также возможностей на уровне бизнес-единиц и в целом в Компании;
- оценка выбросов парниковых газов области охвата 3;
- качественная и количественная оценка воздействия текущих и потенциальных мероприятий по сокращению выбросов парниковых газов областей охвата 1 и 2.

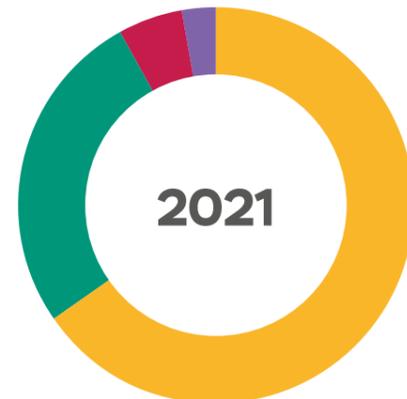
Разработка климатической стратегии Компании ведется в соответствии с рекомендациями TCFD и ICMM, а также глобальными Целями в области устойчивого развития.

#### Полученный опыт

Принятие климатической стратегии – это наиболее значимое действие, которое мы можем совершить, причем не только для бизнеса, но и для планеты. Климатическая стратегия станет нашим ориентиром в процессе трансформации Компании и удержит нас на верном пути к общей цели. Она позволит нам преодолеть инерционный сценарий развития.



#### ОБЩИЕ ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО ИСТОЧНИКАМ, ТЫС. Т СО<sub>2</sub>-ЭКВИВАЛЕНТА<sup>1</sup>



|                   |      |
|-------------------|------|
| Дизельное топливо | 867  |
| Уголь             | 355  |
| Обжиг извести     | 68,3 |
| Нефть и прочее    | 36,3 |

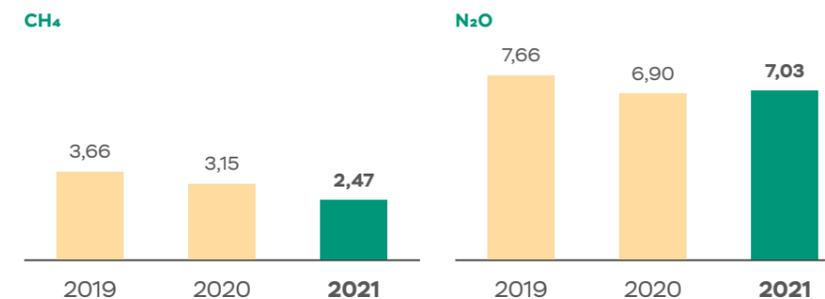
«Полюс» продолжает совершенствовать свою систему управления выбросами парниковых газов. В ходе разработки климатической стратегии Компания провела оценку воздействия текущих и потенциальных проектов на динамику выбросов парниковых газов, а также проанализировала сопутствующие риски и возможности и динамику выбросов парниковых газов области охвата 3 в соответствии с Протоколом по парниковым газам. Полученные результаты послужат дальнейшему мониторингу выбросов парниковых газов и разработке соответствующих мероприятий по их сокращению.

В 2021 году выбросы парниковых газов области охвата 3 составили 1 464 тыс. т CO<sub>2</sub>-эквивалента. Около 98% выбросов области охвата 3 приходится на сегмент upstream. Иными словами, они обусловлены закупкой сырья и материалов и другими косвенными видами деятельности, связанными с топливно-энергетическим комплексом. Выбросы в сегменте downstream сопряжены с перевозкой и использованием продукции, реализуемой Компанией, и в 2021 году составили около 2% выбросов области охвата 3. С целью сокращения указанных выбросов «Полюс» намерен продолжить их мониторинг с последующей разработкой инициатив, а также осуществлять постоянный мониторинг поставщиков в рамках формирования цепочек создания стоимости.

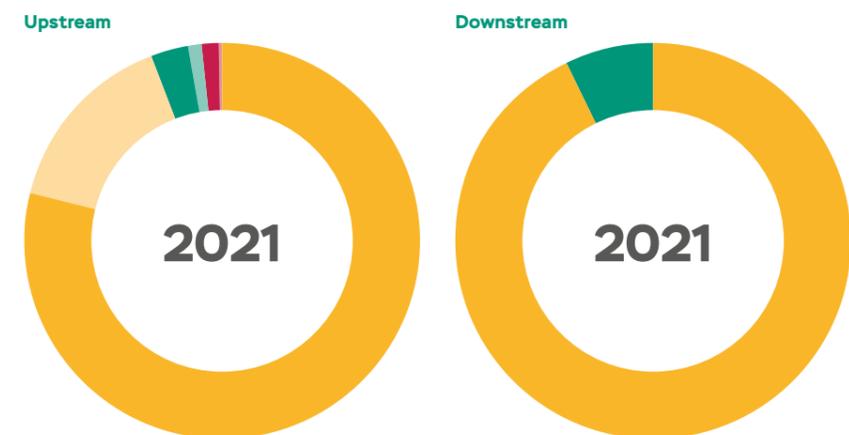
#### УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМИ

| Бизнес-единица          | Объем переработанной руды, тыс. т | Удельные выбросы парниковых газов, т CO <sub>2</sub> -эквивалента на тонну переработанной руды |
|-------------------------|-----------------------------------|--|
| Олимпиада и Благодатное | 24 078                            | 0,031  |
| Вернинское              | 3 608                             | 0,020  |
| Куранах                 | 7 822                             | 0,026  |
| Наталка                 | 12 387                            | 0,012  |

#### ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ МЕТАНА (CH<sub>4</sub>) И ОКСИДА АЗОТА (N<sub>2</sub>O), ТЫС. Т СО<sub>2</sub>-ЭКВИВАЛЕНТА



#### ОБЩИЕ КОСВЕННЫЕ НЕЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ОБЛАСТЬ ОХВАТА 3) В 2021 ГОДУ, ТЫС. Т СО<sub>2</sub>-ЭКВИВАЛЕНТА



|  |       |                                     |       |
|--|-------|-------------------------------------|-------|
| Закупка сырья и материалов   | 1 135 | Переработка реализованной продукции | 26,25 |
| Виды деятельности, связанные с топливно-энергетическим комплексом и не включенные в область охвата 1 или 2 | 216   | Перевозки в сегменте переработки    | 1,99  |
| Основные фонды   | 45    |                                     |       |
| Перевозки в сегменте добычи  | 16    |                                     |       |
| Образование отходов  | 20    |                                     |       |
| Перевозка персонала  | 1,96  |                                     |       |

<sup>1</sup> Выбросы парниковых газов области охвата 3 – это все другие косвенные выбросы (не включенные в область охвата 2), которые возникают в цепочке создания стоимости: косвенные выбросы парниковых газов, связанные с приобретенными товарами и услугами (upstream), и косвенные выбросы парниковых газов, связанные с реализацией продукции (downstream).

## Потребление энергии и изменение климата

# Управление энергопотреблением

### GRI 302-1 · GRI 302-4

«Полюс» – активный потребитель энергии. С целью минимизации воздействия на окружающую среду и уменьшения своего экологического следа Компания осуществляет программы, направленные на сокращение и оптимизацию энергопотребления во всех бизнес-единицах. Цели в этой области устанавливаются в соответствии с Энергетической стратегией Компании и результатами внутренних аудитов бизнес-единиц.

Мы продолжаем приводить систему энергетического менеджмента во всех подразделениях Компании в соответствие с требованиями стандарта ISO 50001. Одним из его требований является создание на предприятии системы технического учета энергоресурсов. В настоящее время идет процесс согласования и в ближайшем будущем ожидается внедрение автоматизированных систем управления топливно-энергетическими ресурсами. В 2021 году была подготовлена проектная документация на разработку системы учета теплоэнергетических ресурсов на Вернинском. На Наталке продолжается внедрение системы, которое должно быть завершено к 2022 году. На Вернинском проводится аудит на соответствие требованиям стандарта ISO 50001.

Одним из важнейших достижений Компании в отчетном периоде стало полное переключение потребителей электрической энергии на внешние электросети. Это стало возможно благодаря подключению всех близлежащих карьеров Красноярской бизнес-единицы к подстанции 110 кВ «Видная», которая была введена в эксплуатацию в 2020 году. В ходе строительства высоковольтной линии «Усть-Омчуг – Омчак» на Наталке, введены в эксплуатацию две подстанции – «Молодежная» и «Карьер», что позволило решить проблему дефицита электроэнергии и повысило надежность энергоснабжения. В 2021 году объем потребления тепловой энергии в «Полюсе» составил 2 138 ТДж, а электроэнергии – 9 034 ТДж. Таким образом, общий объем потребления энергии на всех предприятиях Компании составил 11 185 ТДж (соответствующие расходы указаны в Годовом обзоре «Полюса» за 2021 год). Экономия энергии из расчета на унцию произведенного золота составила в отчетном периоде 0,235 МДж (при общем сокращении объема на 706 122 МДж). Такого результата удалось достичь за счет повышения энергоэффективности предприятий, строительства высоковольтной линии «Усть-Омчуг – Омчак» и внедрения автоматизированной системы в рамках реализации мер по противодействию изменению климата.

В рамках многолетней программы по сокращению потребления традиционных видов топлива и расширению использования возобновляемых источников Компания значительно снизила потребление угля. Так, наша основная бизнес-единица – «Полюс Красноярск» – за три года сократила потребление угля на 66% (на 36 256 т с 2019 по 2020 год

### ОБЪЕМ ЗАКУПКИ ЭНЕРГИИ, ТДЖ

| Показатель                            | Тепловая энергия | Электроэнергия |
|---------------------------------------|------------------|----------------|
| Закупленная энергия (для потребления) | 124              | 7 588          |
| Произведенная энергия                 | 2 014            | 1 446          |

и на 107 888 т с 2020 по 2021 год). Этому способствовал переход на возобновляемые источники энергии, а именно: строительство объектов электросетевой инфраструктуры на предприятиях Компании, проведение внутренних энергетических аудитов и реализация пятилетней программы повышения энергоэффективности. Компания намерена и далее сокращать использование невозобновляемых видов энергии.

### Практический пример

#### ДОЛЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ ОТ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ В СТРУКТУРЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ «ПОЛЮСА» ДОСТИГЛА 100%<sup>1</sup>

В начале 2021 года «Полюс» заключил контракт на поставку около 1 млрд кВт · ч энергии на месторождения Олимпиада и Благодатное. Это позволило Компании полностью перейти на возобновляемые источники энергии. Стороны договорились о продлении на один год – до конца 2022 года – свободного двустороннего договора купли-продажи электроэнергии, произведенной на Саяно-Шушенской ГЭС. Объявленная в 2021 году цель была успешно достигнута.

#### Полученный опыт

Основные усилия Компании по сокращению выбросов области охвата 2 заключаются в переходе на гидроэнергетику и полном обеспечении потребностей «Полюса» в электроэнергии за счет возобновляемых источников энергии.

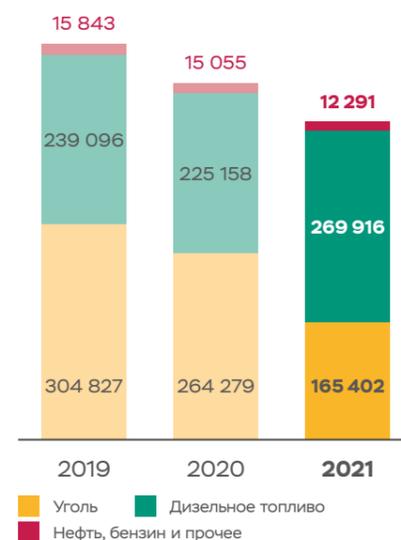


### GRI 302-1

#### ПЕРЕХОД НА ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ

Включение возобновляемых источников энергии в структуру потребления Компании – один из важнейших инструментов снижения ее воздействия на окружающую среду. «Полюс» уже много лет прилагает целенаправленные усилия для скорейшего

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



#### ОБЪЕМ ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЭНЕРГИИ, ТДЖ



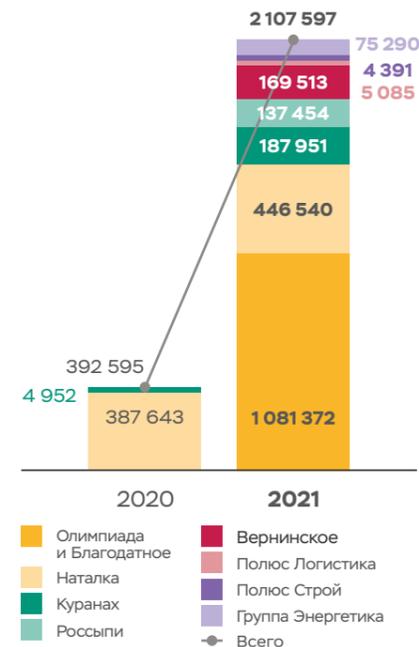
перехода к возобновляемым источникам энергии на своих предприятиях. В результате реализации проектов по изменению структуры энергоснабжения «Полюс» на 100% покрывает свои потребности в электроэнергии за счет возобновляемых источников. В первую очередь это было достигнуто благодаря переходу в энергоснабжении ключевых производственных активов Компании на гидроэлектроэнергию посредством заключения договоров о поставках на такой вид энергии. Доля в структуре энергопотребления «Полюса», которая еще не обеспечивается напрямую использованием возобновляемых источников, покрывается за счет приобретения «зеленых» сертификатов I-REC.

Стоит отметить, что в отчетном году нам удалось существенно увеличить количество закупленной энергии, полученной за счет возобновляемых источников. В 2020 году эта цифра составила 393 тыс. МВт · ч, а в 2021 году – 2 108 тыс. МВт · ч. Количество закупленной электроэнергии, которая произведена на основе использования возобновляемых источников, в отчетном году составило 1,346 тыс. МВт · ч, остальная часть закупленной электроэнергии – 762 тыс. МВт · ч – получена из невозобновляемых источников и покрыта сертификатами I-REC. Таким образом, все бизнес-единицы Компании обеспечены энергией от возобновляемых источников.

#### ДОЛЯ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ, ПОЛУЧЕННОЙ ЗА СЧЕТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ<sup>2</sup>, НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ АКТИВАХ «ПОЛЮСА», %



#### ОБЪЕМ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЗЕЛеной ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ<sup>3</sup>, МВТ · Ч



### Практический пример

#### ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ АКТИВАМИ

Одним из основных изменений в нашей организационной структуре стало расширение функционала управляющих структур. В рамках пилотного проекта в сфере организационного дизайна в управляющей компании и «Полюс Красноярске» появились следующие функциональные подразделения:

- по обеспечению надежности (в том числе по управлению рисками);
- по диагностике, среднесрочному и долгосрочному планированию (сроком более одного года);
- по работе с проектной документацией и большими данными (например, при планировании ремонтных работ).

Еще одной важной задачей стало перераспределение обязанностей. Новые функциональные подразделения создаются на базе центра компетенции управляющей компании и департамента анализа данных по содержанию и ремонту зданий, отчетности, методологии и развития.

В рамках проекта в сфере организационного дизайна Компания сформировала надежную систему энергоснабжения, заложив прочный фундамент для дальнейшего повышения энергоэффективности. С этой целью были проведены следующие мероприятия:

- разработка мер и комплексной программы по снижению потерь энергии, учету и эффективному использованию энергоресурсов;
- расчет норм потребления в Компании;
- определение режима энергопотребления.

Благодаря высокому уровню компетенции в области разработки мер безопасности «Полюс» может гарантировать стабильную работу энергетического оборудования и объектов электросетевой инфраструктуры.

#### Полученный опыт

Повышая качество управления производственными активами и сокращая энергопотребление, Компания стремится максимально снизить свое воздействие на изменение климата в мире.



## Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу

В 2022 году и в течение среднесрочного периода «Полюс» планирует:

- доработать и принять климатическую стратегию;
- внедрить автоматизированную систему в других бизнес-единицах;
- разработать программу повышения энергоэффективности.

<sup>1</sup> За счет перехода в энергоснабжении ключевых производственных активов Компании на гидроэлектроэнергию посредством заключения крупных договоров о поставках гидроэлектроэнергии с российскими компаниями. Доля в структуре энергопотребления «Полюса», обеспечиваемая не за счет возобновляемых источников, покрывается «зелеными» сертификатами I-REC.

<sup>2</sup> Экологические показатели.

<sup>3</sup> Под зеленой электроэнергией подразумевается закупленная электроэнергия, произведенная на основе использования возобновляемых источников, и закупленная электроэнергия, полученная из невозобновляемых источников, но покрытая сертификатами I-REC, по которым были переданы атрибуты зеленой энергии.

# Поддержка местных сообществ



## Существенные темы

- Местные сообщества
- Цепочка поставок
- Экономическая результативность
- Налоговая политика
- Противодействие COVID-19

## Основные события

- Пересмотр концепции благотворительной деятельности

## Цели в области устойчивого развития ООН



## Принципы устойчивого развития ICMM

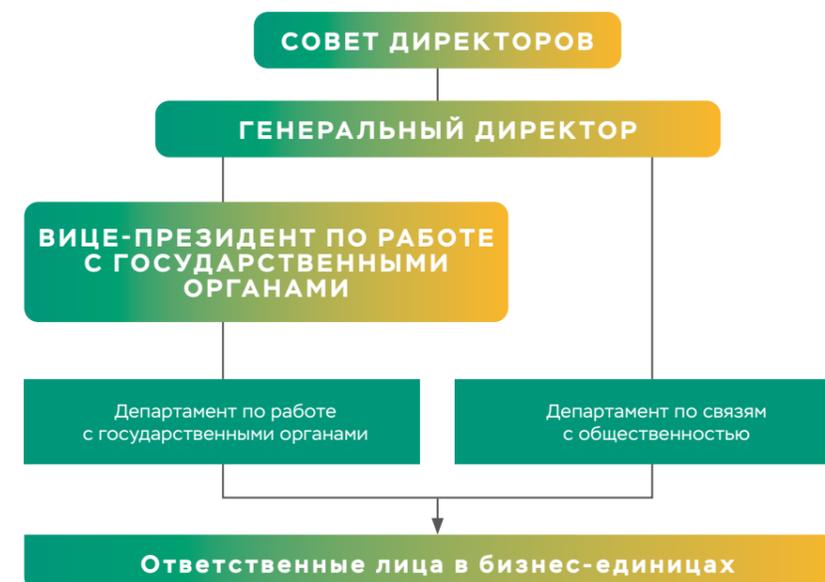


## ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2021 ГОДУ

| Цель  | Статус     | Прогресс за 2021 год   |
|---|------------|--|
| Строительство стратегически важной автодороги в Красноярском крае   | Достигнута | Восстановлено и отремонтировано более 12 км единственной магистральной автодороги в Северо-Енисейском районе, выполнялось его текущее техническое обслуживание, а также начат ремонт другого участка дороги  |
| Строительство на территории Красноярского края самого северного моста через реку Енисей                               | Достигнута | Автомобильный мост протяженностью свыше 1,2 км обеспечит круглогодичное сообщение между поселком Высокогорский и федеральной сетью автодорог (больше не придется пользоваться паромом и зимником через реку Енисей), а также облегчит разработку новых месторождений полезных ископаемых   |
| Финансирование культурологического проекта, а также продолжение спонсирования художественных выставок в музеях Москвы | Достигнута | «Полюс» стал спонсором научно-исследовательского проекта по изучению известной на весь мир коллекции Генриха Шлимана «Золото Трои» Государственного музея изобразительных искусств имени А.С. Пушкина, а также первой российской углеродно-нейтральной выставки «Живое вещество», проведенной Третьяковской галереей, галереей «Триумф» и Политехническим музеем. Помимо этого, Компания продолжила поддерживать выставку работ Карла Фаберже и Федора Рюкерта в Музеях Московского Кремля (выставка русской эмали с шедеврами из российских и британских музеев, а также из частных коллекций) и московский Театр Наций (ряд современных иммерсивных постановок в отчетном периоде) |

Продолжение на с. 112

## Распределение обязанностей



ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МЛН<sup>2</sup>

**\$64,2**

ИНВЕСТИРОВАНО В ПРОЕКТЫ ПО РАЗВИТИЮ ИНФРАСТРУКТУРЫ<sup>3</sup> МЛН

**\$37,8**

НАЛОГОВЫХ И ЛИЦЕНЗИОННЫХ ПЛАТЕЖЕЙ ПЕРЕЧИСЛЕНО В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ БЮДЖЕТ МЛН

**\$653**

ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТОИМОСТИ РАСПРЕДЕЛЕНО «ПОЛЮСОМ» В ПОЛЬЗУ ГОСУДАРСТВА МЛН

**\$665**

## Нормативные документы

### ВНУТРЕННИЕ

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

### ВНЕШНИЕ

- Глобальный договор ООН
- Инициатива прозрачности в добывающих отраслях

<sup>1</sup> Социальная деятельность

<sup>2</sup> Расчеты в данном разделе используют среднегодовой курс обмена доллара США, установленный Центральным банком Российской Федерации за 2021 год: 73,65 руб.

<sup>3</sup> Включают в себя значимые проекты по развитию регионов и масштабные проекты, результатом которых является улучшение общественного блага, при условии, что указанные проекты не направлены на борьбу с COVID-19 (за исключением ремонта Бодайбинской центральной районной больницы).

## Поддержка местных сообществ

# Подход в области менеджмента

### GRI 103-2 · GRI 203-1 · GRI 203-2

«Полюс» применяет комплексный и всеобъемлющий подход к управлению взаимодействием с местным и коренным населением, органами власти и надзорными органами. Этот подход подразумевает не только коммуникацию, но и социально-экономическое развитие регионов нашего присутствия, участие в федеральных и региональных инвестиционных проектах, перечисление налогов в бюджеты всех уровней, создание экономической стоимости для заинтересованных сторон и поддержку местных поставщиков.

В своей деятельности «Полюс» руководствуется Стратегией устойчивого развития, Политикой взаимодействия с заинтересованными сторонами, Политикой благотворительной и спонсорской деятельности, стандартом «Взаимодействие с коренными малочисленными народами» и стандартом «Вынужденное переселение».

Цели Стратегии устойчивого развития в сфере взаимодействия с местными сообществами включают развитие регионов присутствия, охрану здоровья местного населения, благотворительную и спонсорскую деятельность, а также меры социальной поддержки.

«Полюс» непрерывно совершенствует взаимодействие с местными сообществами. В 2021 году была начата реализация трехлетней комплексной коммуникационной стратегии, утвержденной Советом директоров и предполагающей несколько направлений деятельности, в том числе рост участия специалистов в форумах и конференциях, повышение информированности о программе цифровой трансформации и устойчивом развитии. В 2022 году «Полюс» продолжит реализацию стратегии для повышения заметности Компании в регионах нашего присутствия и представленности в социальных сетях.

Кроме того, в 2021 году Компания представила новую, значительно расширенную Концепцию благотворительной и спонсорской деятельности, направленную на повышение качества управления вопросами благотворительности. «Полюс» планирует завершить разработку концепции к концу отчетного периода, интегрировать ее в деятельность Компании и начать внедрять ее элементы в ряде благотворительных проектов бизнес-единиц в 2022 году. Целью новой концепции – создание эффективной рабочей стратегии и модели управления благотворительной деятельностью с учетом текущих тенденций в управляющей компании и бизнес-единицах, передовых отраслевых практик и Целей в области устойчивого развития ООН, а также федеральной и региональной специфики работы Компании.

### ЦЕЛИ И ИХ ДОСТИЖЕНИЕ В 2021 ГОДУ

| Цель   | Статус            | Прогресс за 2021 год   |
|--|-------------------|--|
| Продолжение проведения фестиваля современного искусства «Территория»                             | <b>Достигнута</b> | Фестиваль современного искусства «Территория. Красноярск» проводился в ноябре в течение недели в партнерстве с международной школой-фестивалем современного искусства «Территория» и Московским музеем современного искусства (ММОМА). Фестиваль «Территория. Иркутск» (перенесенный в 2020 году из-за COVID-19) прошел в мае в соответствии с планами |
| Продолжение организации ежегодного театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон»                  | <b>Достигнута</b> | Шестой ежегодный конкурс театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» был успешно проведен. Его финал прошел на фестивале «Территория. Красноярск». В «Территории. Иркутск» приняли участие победители прошлого года (пятого конкурса). Мероприятие было перенесено из-за COVID-19   |
| Продолжение поддержки фестиваля в честь национального праздника Ысыах в Республике Саха (Якутия) | <b>Отменена</b>   | Фестиваль в честь Ысыах был отменен из-за эпидемиологической ситуации в регионе, с тем чтобы защитить местное население от COVID-19  |
| Строительство современного спортивного комплекса «Красный Яр»                                    | <b>Достигнута</b> | Завершено в ноябре. В настоящее время осуществляется безвозмездная передача комплекса в муниципальную собственность города Красноярска   |

### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОТНОШЕНИИ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ И КОРЕННЫХ НАРОДОВ

| Ключевые проблемы заинтересованных сторон                | Механизмы взаимодействия                                       | Ответственный орган в Компании                            |
|--|--|---|
| Потенциальное воздействие на окружающую среду и общество | Информационная рассылка и специализированная коммуникация, СМИ | Департамент по работе с государственными органами         |
| Возможности трудоустройства и условия труда              | Общественные слушания и собрания                               | Департамент по связям с общественностью                   |
| Развитие инфраструктуры                                  | Ящики для анонимных обращений                                  | Директор департамента по связям с общественностью         |
|  | Благотворительная деятельность                                 | Старший специалист по подготовке информационного контента |
|  | Социальные программы   |   |
|  | Социальные сети  |   |
|  | Сайт по вопросам карьеры в Компании                            |   |
|  | Канал YouTube  |   |

«Полюс» одинаково уважительно относится ко всем группам местного населения. Якуты, например, составляют половину населения Республики Саха (Якутия) и согласно конституции республики являются ее коренным народом. Компания ежегодно оказывает поддержку в проведении фестиваля в честь Ысыаха, главного национального праздника якутов. Кроме того, внутренние документы «Полюса» предписывают проведение консультаций по вопросам деятельности Компании с представителями коренных этнических групп.

Компания стремится поддерживать эффективные взаимоотношения с органами государственной власти как на федеральном, так и на региональном уровне, осуществлять постоянную коммуникацию с местными сообществами, а также содействовать развитию и сохранению местной инфраструктуры. В рамках поддержания инфраструктуры «Полюс» принимает участие в реализации национального проекта «Безопасные качественные дороги», финансируя ремонт стратегически важной дороги в Красноярском крае.

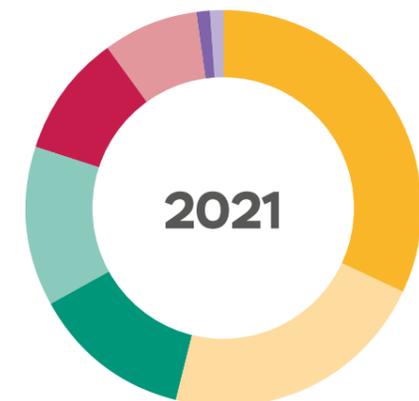
«Полюс» входит в различные отраслевые союзы и объединения, включая партнерство с Международным советом по горному делу и металлам (ICMM) в сфере обеспечения образовательных возможностей для местного

населения. Так, «Полюс» создал в отчетном периоде руководство по управлению социальными вопросами. В документе подчеркивается важность, которую имеет для Компании предоставление образовательных программ местному населению. «Полюс» планирует развивать эту практику в соответствии с передовым опытом ICMM.

При осуществлении диалога с местными сообществами «Полюс» использует как традиционные, так и современные методы взаимодействия. В связи с COVID-19 в 2021 году возрос объем онлайн-коммуникаций. При этом Компания продолжает действовать в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве, а также принимает участие в региональных и городских форумах. В отчетном периоде соглашения с региональными и местными органами власти, а «Полюс» выступил в качестве стратегического партнера Красноярского экономического форума.

За отчетный год «Полюс» достиг значительного увеличения в объемах благотворительной и спонсорской деятельности в отношении как федеральных, так и региональных проектов. В 2021 году инвестиции Компании в этой сфере составили более \$64 млн, что на треть больше, чем в 2020 году.

### РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАСХОДОВ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, %



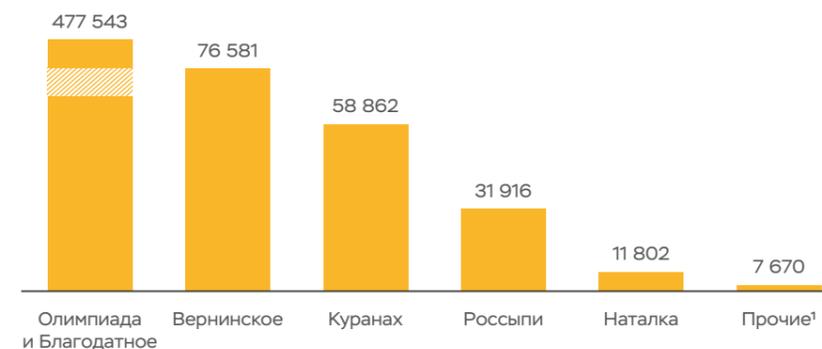
|  |    |
|--|----|
| Образование и наука                                    | 32 |
| Спорт и здоровый образ жизни                           | 22 |
| Развитие регионов                                      | 13 |
| Поддержка незащищенных социальных групп                | 13 |
| Содействие деятельности отраслевых союзов и ассоциаций | 10 |
| Искусство и культура                                   | 8  |
| Меры по предотвращению распространения COVID-19        | 1  |
| Экологические проекты и защита окружающей среды        | <1 |

Такой рост стал возможен благодаря текущей направленности стратегии Компании, которая ориентирована на определенные направления социальной поддержки, включая науку и образование, развитие регионов, культуру и искусство, а также спорт. Эти направления закреплены в политиках и положениях Компании в отношении благотворительной деятельности, пожертвований и спонсорской помощи.

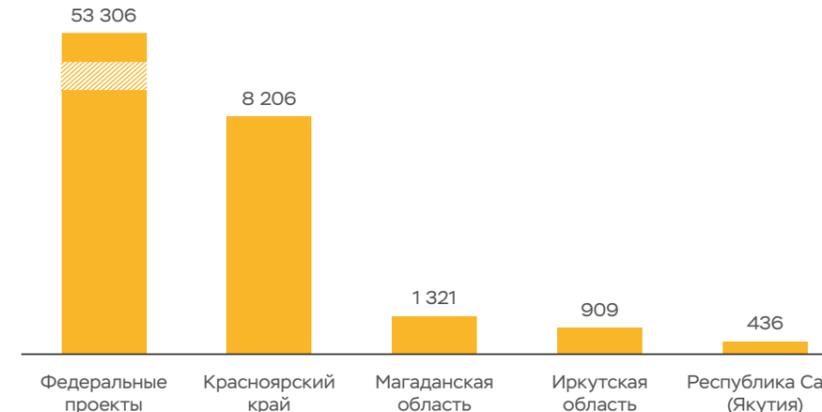
Несмотря на то что в 2020 году Компания оперативно и последовательно реагировала на все трудности и угрозы, в том числе на региональном уровне, в отчетном периоде мы продолжили оказывать активную поддержку местным сообществам в борьбе с COVID-19. «Полюс» выполнил планы по передаче медицинского оборудования и оказанию дополнительной финансовой помощи местным больницам. Компания планирует реализовать эти направления социальной поддержки и в 2022 году, что будет способствовать устойчивому развитию «Полюса» и местных сообществ.

«Полюс», входящий в пятерку крупнейших золотодобывающих компаний мира, в открытой и прозрачной форме перечисляет в федеральный бюджет и бюджеты регионов присутствия значительные суммы налогов на прибыль и добычу полезных ископаемых. Благодаря этому у Компании есть возможность оказывать весомое положительное влияние на благосостояние местного населения и содействовать устойчивому социально-экономическому развитию регионов нашего присутствия.

### ОТЧИСЛЕНИЯ «ПОЛЮСА» В ПОЛЬЗУ ГОСУДАРСТВА, \$ ТЫС.



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



<sup>1</sup> Включают управляющую компанию, АО «Полюс Логистику», ПАО «Полюс», ООО «Полюс Сухой Лог», Чертово Кoryто, другие консолидированные компании и перерасчеты.

## Поддержка местных сообществ

### Вклад в социально-экономическое развитие регионов

«Полюс» вносит весомый вклад в социально-экономическое развитие крупнейших российских географических регионов – Сибири и Дальнего Востока, где Компания осуществляет промышленную деятельность.

Этот вклад включает значительные налоговые отчисления в федеральный бюджет и бюджеты регионов нашей деятельности, а также существенные инвестиции в экономику этих регионов. Компания поддерживает инвестиционные проекты на федеральном, региональном и в первую очередь на местном уровне. Проекты определяются соглашениями о социально-экономическом партнерстве, которые бизнес-единицы заключают с региональными и местными органами власти.

Например, «Полюс» является партнером комплексного инвестиционного проекта «Енисейская Сибирь», реализуемого в Красноярском крае – основном регионе, где присутствует Компания. Проект нацелен на повышение транспортной доступности региона, создание тысяч новых рабочих мест, значительный рост налоговых отчислений в региональные бюджеты за счет развития добывающей отрасли, а также на обеспечение эффективной поддержки малого и среднего бизнеса и научно-образовательных учреждений путем наращивания работы в области сотрудничества.

В 2021 году экономика Дальнего Востока выросла более чем на 3%. Рост также затронул вложения в основные фонды и объем промышленного производства в регионе. Достичь таких показателей стало возможно в основном благодаря проектам по добыче золота и других минеральных ресурсов (к этому выводу пришло ФАНУ «Восточный центр государственного планирования»).

Все бизнес-единицы «Полюса» системно взаимодействуют с региональными и местными органами власти в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве. При реализации этих соглашений Компания ежегодно определяет и принимает меры для взаимодействия с местными сообществами. В 2021 году «Полюс» стандартизировал порядок реализации соглашений и внес в него значительные изменения в связи с пандемией COVID-19.

#### ОСНОВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ О ПАРТНЕРСТВЕ

| Соглашение   | Статус                       | Содержание   |
|--|------------------------------|--|
| Соглашение о социально-экономическом партнерстве между «Полюс Красноярском» и Правительством Красноярского края на 2020–2025 годы <sup>1</sup>           | <b>Заключено<sup>2</sup></b> | Преимущественно вопросы социального и промышленного развития, включая ремонт автодороги регионального значения в Северо-Енисейском районе  |
| Соглашения между «Полюс Красноярском» и администрацией города Красноярска  | <b>Заключено</b>             | Совместное развитие инфраструктуры для физической культуры и спорта  |
| Соглашение между «Полюс Красноярском» и Сибирским федеральным университетом  | <b>Заключено</b>             | Образование, трудоустройство, карьерные возможности, информационные технологии и формирование благоприятной отраслевой среды   |
| Дополнительное соглашение о социально-экономическом партнерстве между «Полюс Вернинским» и администрацией муниципального образования г. Бодайбо и района | <b>Продлено</b>              | Финансирование значимых для района социальных проектов и оказание поддержки незащищенным слоям населения   |
| Соглашение между ПАО «Лензолото», администрацией муниципального образования г. Бодайбо и района и администрацией Бодайбинского городского поселения      | <b>Продлено</b>              | Спортивные мероприятия для молодежи, дистанционное обучение для школьников, медицинское оборудование для борьбы с COVID-19, проекты и программы социального и инфраструктурного развития |
| Пятилетнее соглашение о социально-экономическом партнерстве между «Полюс Магаданом» и правительством Магаданской области на 2018–2023 годы               | <b>Действует</b>             |  |
| Соглашения между «Полюс Алданом», Правительством Якутии и администрациями Алданского района и поселка Нижний Куранах                                     | <b>Действует</b>             | Трудоустройство, строительство объектов социальной инфраструктуры, отопление, здравоохранение и спорт  |

<sup>1</sup> До 2028 года в части автодороги в Северо-Енисейском районе.

<sup>2</sup> Продлено в самом конце 2020 года; реализация начата в 2021 году; в 2022 году заключено дополнительное соглашение.



## Поддержка местных сообществ

## Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году



## ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

- Проект по исследованию коллекции «Золото Трои» ГМИИ имени А.С. Пушкина.
- Первая в России углеродно-нейтральная выставка «Живое вещество», организованная Третьяковской галереей, галереей «Триумф» и Политехническим музеем.
- Выставка работ Карла Фаберже в Музеях Московского Кремля.



## КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

- Автодорога в Северо-Енисейском районе.
- Автомобильный мост в поселке Высокогорский.
- Самая длинная лестница в России, ведущая на Торгашинский хребет.
- Обустройство новогодней праздничной территории в поселке Северо-Енисейский.
- Продолжение работы по борьбе с COVID-19.
- Фестиваль современного искусства «Территория. Красноярск».
- Шестой театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон».
- Современный многофункциональный спортивный комплекс «Красный Яр».
- Регбийный клуб «Красный Яр».
- Полумарафон «Жара».
- Проведение всероссийских соревнований по художественной гимнастике «Весенний кубок».
- Новый выставочный зал для Музея геологии Центральной Сибири.
- Поддержка старейшей в Красноярском крае школьной олимпиады по геологии.



## ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Реконструкция культурно-досугового центра города Бодайбо и района.
- Ремонт Ивано-Матренинской детской клинической больницы.
- Продолжение работы по борьбе с COVID-19.
- Содействие в реконструкции мемориального комплекса Бодайбо в память о воинах, погибших и пропавших без вести в годы Великой Отечественной войны.
- Фестиваль современного искусства «Территория. Иркутск» с участием финалистов пятого театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон».
- Продолжение строительства спортивно-оздоровительного комплекса с бассейном в городе Нижнеудинске.
- Поддержка образовательных программ Бодайбинского горного техникума.
- Благотворительная акция «Стань Дедом Морозом».



## РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)

- Строительство Сквера молодежи в поселке Нижний Куранах.
- Предоставление медицинского оборудования Алданской центральной районной и Нижне-Куранахской больницам.
- Установка учебного оборудования в Алданском политехническом техникуме и гимназии поселка Нижний Куранах.
- Финансовая помощь жертвам летних лесных пожаров в республике.



## МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Комплексное обустройство территории с передачей оборудования в поселке Усть-Омчуг.
- Приобретение мини-завода по производству бетона для нужд Тенькинского района.
- Капитальный ремонт школьной столовой в поселке Усть-Омчуг.
- Переселение жителей из ветхого и аварийного жилья в поселке Омчак.
- Финансовая поддержка Магаданского музыкального и драматического театра (участник Московского международного театрального форума).
- Установка системы экологического мониторинга на территории памятника природы федерального значения «Остров Талан».

## КАТЕГОРИЯ

- Инфраструктура и уровень жизни
- Здравоохранение
- Искусство и культура
- Спорт и здоровый образ жизни
- Наука и образование
- Благотворительные и социальные проекты
- Охрана окружающей среды

РАСХОДЫ НА ПРОЕКТЫ «ПОЛЮСА», ВКЛЮЧАЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНУЮ И СПОНСОРСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТЫС.

**\$64,2**

ОБЩАЯ СТОИМОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ПО РАЗВИТИЮ ИНФРАСТРУКТУРЫ ТЫС.

**\$37,8**

## Поддержка местных сообществ

# Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## Красноярский край

Главные месторождения Компании – Олимпиада и Благодатное – находятся в Красноярском крае – крупнейшем регионе деятельности «Полюса». По объему добычи Олимпиадинское месторождение занимает первое место среди всех месторождений Компании, а расположенное по соседству Благодатное месторождение – второе. За свою сорокалетнюю историю разработки Олимпиадинское месторождение стало неотъемлемой частью жизни местного населения.

«Полюс» ежегодно проводит благотворительные мероприятия для населения в области культуры и искусства, образования и спорта. В отчетном периоде Компания стандартизировала организацию мероприятий, после того как в 2020 году существующие планы подверглись значительным изменениям с целью защиты здоровья людей от COVID-19. В 2021 году «Полюс» направил свыше \$8,2 млн на 35 благотворительных и спонсорских проектов.

В этом же году Компания внесла деятельный вклад в развитие транспортной инфраструктуры региона. «Полюс» участвует в национальном и региональном инвестиционных проектах, основными целями которых является улучшение транспортной доступности в регионе.



Пример из практики

### СТРАТЕГИЧЕСКИ ВАЖНАЯ АВТОДОРОГА

«Полюс» отремонтировал ряд участков автодороги регионального значения в Северо-Енисейском районе. Это единственная магистральная автодорога в округе, соединяющая региональный центр – город Красноярск – с главными месторождениями Компании. Дорога используется для перевозки золотой руды, строительных материалов и леса. В 2021 году «Полюс» реконструировал и отремонтировал более 12 км дороги, установил дорожные знаки и металлические ограждения, выполнял текущее обслуживание по всей ее длине, а также начал ремонт другого участка дороги. Эти меры позволили выровнять ее профиль, укрепить дорожное полотно и улучшить прочность дороги. В результате будут повышены ее пропускная способность, безопасность и срок службы дорожного полотна. Объем финансирования данного проекта превышает \$6 млн. За счет этой работы Компания играет заметную роль в национальном проекте «Безопасные качественные дороги».

#### Полученный опыт

Автодорога в Северо-Енисейском районе имеет стратегическое значение для развития региона, а также для промышленной деятельности «Полюса». Реконструкция дороги облегчит перевозки и позволит Компании доставлять материалы быстрее и безопаснее.



Пример из практики

### САМЫЙ СЕВЕРНЫЙ МОСТ ЧЕРЕЗ ЕНИСЕЙ

В 2021 году в поселке Высокогорский была выполнена половина работ по строительству автомобильного моста через реку Енисей. На момент строительства это был самый северный мост через реку. Проект по строительству моста был начат в рамках федеральной программы комплексного развития экономического района «Нижнее Приангарье». Текущее строительство ведется в соответствии с Комплексным планом модернизации и расширения магистральной инфраструктуры. Этот план был разработан в рамках комплексного инвестиционного проекта «Енисейская Сибирь». Компания установила большинство опор моста, полностью возвела пролетное строение на правом берегу, приступила к возведению русловых пролетов, ввела в эксплуатацию объездную дорогу на левом берегу и практически завершила подготовительные работы для подъездной дороги на обоих берегах. Годовой бюджет, выделенный только на последние работы, – более \$6 млн. Длина моста превысит 1 км, он заменит паром и зимник через реку Енисей.

#### Полученный опыт

Автомобильный мост через Енисей обеспечит поселок Высокогорский круглогодичным сообщением с национальной сетью автодорог, а также способствует разработке новых месторождений полезных ископаемых Компании.



Пример из практики

### ФЕСТИВАЛЬ СОВРЕМЕННОГО ИСКУССТВА «ТЕРРИТОРИЯ. КРАСНОЯРСК» И ТЕАТРАЛЬНЫЙ КОНКУРС «ПОЛЮС. ЗОЛОТОЙ СЕЗОН»

«Полюс» продолжил проводить ежегодный фестиваль современного искусства «Территория», который в этот раз прошел в Красноярске. Фестиваль был проведен в партнерстве с международной школой-фестивалем «Территория» и Московским музеем современного искусства (ММОМА).

Фестиваль проходил с 15 по 21 ноября на пяти площадках города. В течение семи дней состоялось 35 мероприятий, которые посетили около 4,5 тыс. зрителей. Свыше 300 участников было вовлечено в эти мероприятия. Ведущие российские театральные труппы представили свои постановки. В музейном центре «Площадь мира» – крупнейшем в Сибири комплексе современного искусства – была представлена выставка ММОМА «Формы чудесного» российской художницы Саши Фроловой.

Помимо фестиваля «Территория», Компания продолжила организовывать ежегодный театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон». Шестой конкурс прошел успешно, а его финал состоялся на фестивале «Территория. Красноярск». Свыше 90 человек из девяти трупп из регионов, где присутствует Компания, приняли участие в образовательной программе фестиваля.

#### Полученный опыт

«Полюс» заботится о качестве жизни и образовании населения, в том числе о развитии современного искусства и театра, поэтому Компания ежегодно проводит фестиваль современного искусства «Территория» и театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон».



Пример из практики

### СОВРЕМЕННЫЙ СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС

В 2021 году «Полюс» достраивал современный многофункциональный спортивный комплекс «Красный Яр» на базе одноименного регбийного клуба, спонсором которого является Компания. Все строительные работы были завершены в ноябре – спустя менее чем полтора года с их начала. Общая площадь четырехэтажного здания составляет около 3,5 тыс. м². «Красный Яр» также уже предлагает крытые теннисные корты, универсальный спортзал (для футбола и баскетбола), зал для фитнеса и танцев, центр отдыха, помещения для настольного тенниса, поле для регби, гостиницу для приезжих команд и открытое летнее футбольное поле. В «Красном Яре» работает детская спортивная школа для более чем 550 ребят. Поддержка спортивных инициатив и социальной инфраструктуры остается приоритетом «Полюса» в рамках развития территорий. Компания выделила примерно \$3,5 млн на этот строительный проект и сейчас осуществляет безвозмездную передачу комплекса в муниципальную собственность города Красноярска (завершение запланировано на первый квартал 2022 года).

#### Полученный опыт

«Полюс» осуществил ценный инфраструктурный проект для популяризации спортивных мероприятий и здорового образа жизни среди местного населения, особенно молодых горожан, и желает сделать спортивный комплекс «Красный Яр» известным и доступным местом для повседневной жизни в городе Красноярске. Компания считает благополучие будущих поколений бесценным.



Пример из практики

### СИЛЬНЕЙШИЙ В РОССИИ РЕГБИЙНЫЙ КЛУБ

На протяжении последних четырех лет в рамках соглашения о сотрудничестве в области развития физической культуры и спорта, заключенного с администрацией города Красноярска, «Полюс» выступает генеральным спонсором регбийного клуба «Красный Яр», который входит в число сильнейших команд в России. Красноярск называют столицей российского регби. В городе базируется еще один регбийный клуб – «Енисей-СТМ», основной соперник «Красного Яра». Матчи между ними являются единственными дерби за пределами Москвы в чемпионате России по регби. Благодаря финансированию «Полюса» «Красный Яр» имеет один из самых больших бюджетов среди российских регбийных команд. Помощь спонсора помогла клубу два раза подряд выиграть Кубок России, один раз дойти до финала и три раза подряд завоевать серебряные медали в национальном чемпионате. В дни матчей стадион клуба обычно полностью заполняется, что говорит о важности регби для жителей Красноярска, которые считают его «родным» видом спорта.

#### Полученный опыт

«Полюс» – генеральный спонсор регбийного клуба «Красный Яр», имеющего большое значение для местных жителей. Команда стала признанным авторитетом и настоящим местным брендом, известным во всей России.

## Поддержка местных сообществ

## Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## Пример из практики



## САМЫЙ ПОПУЛЯРНЫЙ ПОЛУМАРАФОН В СИБИРИ И НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

На протяжении последних пяти лет в Красноярске ежегодно проводится полумарафонский забег «Жара». «Полюс» выступает генеральным партнером этого спортивного мероприятия. «Жара» – одно из основных атлетических мероприятий города и самый популярный полумарафон в Сибири и на Дальнем Востоке. Участие могут принимать бегуны-любители со всей страны и любого возраста. В 2021 году в третий раз был проведен инклюзивный забег «Жара» для людей с особыми потребностями. В отчетном периоде общее число участников забега «Жара» составило 2,5 тыс. человек.

## Полученный опыт

«Полюс» заботится о здоровье местных жителей, которое может быть существенно улучшено с помощью бега. Полумарафон «Жара» уже больше чем обычное региональное мероприятие и инклюзивно объединяет разных энтузиастов со всей страны.

## Пример из практики



## НОВЫЙ ВЫСТАВОЧНЫЙ ЗАЛ ДЛЯ МУЗЕЯ И СТАРЕЙШАЯ В РЕГИОНЕ ШКОЛЬНАЯ ОЛИМПИАДА

В 2021 году «Полюс» помог Музею геологии Центральной Сибири (GEOS) отремонтировать выставочный зал в центре города Красноярска. Ранее GEOS размещался в здании пищевого техникума и в течение нескольких лет искал новое помещение. Музей находится в ведении Министерства экологии и рационального природопользования Красноярского края и может гордиться более чем 9 тыс. экспонатов, возраст которых датируется начиная с XIX века. Совместно с Институтом горного дела, геологии и геотехнологий Сибирского федерального университета, крупнейшего в Сибири и на Дальнем Востоке, GEOS проводит старейшую в Красноярском крае школьную олимпиаду по геологии. Соответствующие предметы исследования включают геохимические процессы в месторождениях полезных ископаемых в регионе и геологические памятники. В 2021 году «Полюс» профинансировал организацию олимпиады.

## Полученный опыт

Культура и образование неразрывно связаны, поэтому «Полюс» в равной степени поддерживает обе эти сферы. Об этом можно судить по нашей существенной поддержке как Музея геологии Центральной Сибири, так и проводимой им региональной олимпиады по геологии.

## Пример из практики



## МЕЖДУНАРОДНЫЙ СПОРТИВНЫЙ ТУРНИР

В течение трех весенних дней с 28 по 30 апреля в Красноярске в восьмой раз прошли всероссийские соревнования по художественной гимнастике «Весенний кубок». Соревнования, имеющие статус мастерских, собрали около 700 гимнасток из 29 регионов. Поддержка этого международного спортивного мероприятия уже традиция для Компании. В текущем году с этой целью «Полюс» выделил \$27 тыс.

## Полученный опыт

«Полюс» считает важной популяризацию спорта и здорового образа жизни среди молодого поколения, поэтому поддерживает международный турнир по художественной гимнастике «Весенний кубок».

## Пример из практики



## НОВЫЙ ГОД ДЛЯ ПОСЕЛКА

«Полюс» обустроил новогоднюю праздничную территорию для жителей и гостей поселка Северо-Енисейский. Компания поддержала создание территории с современными сертифицированными горками, соответствующими действующим нормам и требованиям безопасности. Средства, выделенные на этот проект, составили \$31 тыс.

## Полученный опыт

«Полюс» заботится о благополучии местного населения и ценит общенациональные праздники, в том числе и празднование Нового года, организованное в поселке Северо-Енисейский.

## Пример из практики



## БОРЬБА С COVID-19

В рамках борьбы с COVID-19 в 2021 году «Полюс» оказывал благотворительную помощь медицинским учреждениям в Красноярском крае. Эта помощь включала закупку медицинского оборудования и лекарств. Общий размер проекта составил более \$770 тыс.

## Полученный опыт

Для «Полюса» нет ничего важнее человеческой жизни, поэтому второй год подряд Компания стремится как можно больше помогать местным сообществам в борьбе с COVID-19.



## Поддержка местных сообществ

## Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## Иркутская область

В настоящее время «Полюс» разрабатывает Вернинское месторождение и расположенные по соседству Россыги. Вернинское месторождение относительно крупное и один из самых молодых активов Компании, который в 2021 году отметил десятилетие. За столь короткий период «Полюс» увеличил перерабатывающие мощности месторождения в четыре раза, что привело к скачку годовой производительности на 60%. Вернинское может гордиться самым высоким коэффициентом извлечения среди всех действующих активов Компании.

Наиболее актуальным и стратегически важным проектом для «Полюса» является разведка и начало разработки месторождения Сухой Лог.

Компания, таким образом, уже несколько лет содействует социально-экономическому развитию местных сообществ в Иркутской области и планирует значительно расширить эту деятельность в ближайшем будущем.



Пример из практики

**ПОДДЕРЖКА ДЕТСКОЙ БОЛЬНИЦЫ**

«Полюс» оказывает спонсорскую поддержку Ивано-Матренинской детской клинической больнице в Иркутске и выделил на ее ремонт и расширение около \$200 тыс. Эта больница – старейшее детское медицинское учреждение в Восточной Сибири и одна из крупнейших многопрофильных клиник во всем сибирском регионе. Она известна своим Центром хирургии и реанимации новорожденных.

В конце 2021 года после проведенной реконструкции открылось отделение хирургии новорожденных и недоношенных детей. В это отделение могут быть направлены жители Иркутской области и других регионов.

Компания выделила средства на капитальный ремонт и закупку необходимого медицинского оборудования. Вестибюль отделения стал светлее и просторнее, была установлена стойка регистрации. Стены и потолок были покрыты специальными материалами, требуемыми для медицинских учреждений. Также был проведен капитальный ремонт всех инженерных сетей.

Кроме того, были установлены новые мониторы для наблюдения и закрытые реанимационные системы, которые могут трансформироваться в открытые, а также инфузионные насосы – устройства, внутривенно подающие растворы с заданной скоростью, которая важна в лечении новорожденных. Была расширена ординаторская; каждому врачу предоставлен компьютер.

**Полученный опыт**

Вопросы здоровья будущих поколений исключительно важны для «Полюса», и Компания заботится о нем, оказывая спонсорскую поддержку Ивано-Матренинской детской клинической больнице.



Пример из практики

**РЕКОНСТРУКЦИЯ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО ЦЕНТРА**

«Полюс» участвовал в финансировании реконструкции культурно-досугового центра города Бодайбо и района и выделил на этот проект около \$90 тыс. Центр является единственной крупной площадкой для культурных мероприятий в районе, где проводятся благотворительные спектакли и выпускные вечера и могут собираться клубы, кружки по интересам и любительские общества. Во время реконструкции было построено новое здание, которое заменило арендованный кинозал, не имевший специальных помещений для культурных мероприятий.

В ходе реконструкции планируется значительно увеличить полезную площадь, организовать пространство для клубов и оборудовать специальные помещения. В результате центр станет полноценной частью городской инфраструктуры и повысит качество жизни в районе. Завершающие работы на фасаде здания пройдут в 2022 году.

**Полученный опыт**

«Полюс» осознает существенную роль интересов и увлечений в вопросе благополучия местных жителей, которые теперь смогут удовлетворить свои желания в реконструированном культурно-досуговом центре города Бодайбо и района.



Пример из практики

**ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ**

«Полюс» поддерживает образовательные программы Бодайбинского горного техникума и создание современной материально-технической базы для обучения специалистов металлургической и добывающей отраслей. К таким специалистам относятся геологи, маркшейдеры, специалисты по взрывным работам и шахтеры. В 2021 году объем поддержки программ «Обогащение полезных ископаемых» и «Энергетика» составил около \$50 тыс.

Компания регулярно проводит профориентационные мероприятия для студентов техникума, на которых будущие специалисты узнают об условиях работы в бизнес-единицах «Полюса».

**Полученный опыт**

Сотрудничая с Бодайбинским горным техникумом, «Полюс» создает для местной молодежи перспективные возможности для получения надежной, хорошо оплачиваемой и высококвалифицированной работы.



Пример из практики

**БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ АКЦИЯ «СТАНЬ ДЕДОМ МОРОЗОМ»**

На протяжении всего 2021 года «Полюс Вернинское» оказывал поддержку детям в городе Бодайбо и районе. Новый год стал еще одним замечательным событием, чтобы встретить праздник и вручить подарки в рамках традиционной благотворительной акции «Стань Дедом Морозом», проводимой «Полюсом».

Дети из малообеспеченных и многодетных семей получили одежду, обувь и другие подарки общей стоимостью около \$15 тыс. В наборы одежды входили куртки, теплые шапки, спортивные костюмы, зимняя обувь и кроссовки.

**Полученный опыт**

Благотворительная акция «Стань Дедом Морозом» составляет часть политики Компании по заботе о младшем поколении, благополучие которого важно для будущего процветания регионов.



Пример из практики

**СОХРАНЯЕМ ПАМЯТЬ О ЛЮДЯХ**

«Полюс» помог провести реконструкцию мемориального комплекса Бодайбо в память о воинах, погибших и пропавших без вести в годы Великой Отечественной войны. В процессе реконструкции были установлены памятные таблички с 4 003 фамилиями солдат, мемориал был покрыт гранитом трех цветов, а статуя солдата – бронзовой краской.

**Полученный опыт**

«Полюс» считает, что невозможно переоценить важность памяти о Великой Отечественной войне и ее героях, поэтому Компания тщательно сохраняет эту память для сегодняшнего и будущих поколений.

## Поддержка местных сообществ

## Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## Пример из практики

**ПЛАВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС ДЛЯ МЕСТНЫХ ЖИТЕЛЕЙ**

В отчетном периоде «Полюс» продолжил строительство спортивно-оздоровительного комплекса с крытым бассейном в городе Нижнеудинске. Общая площадь комплекса составляет 900 м<sup>2</sup>, бассейн имеет стандартный размер – 25 на 8,5 м. Компания планирует сдать готовое здание в сентябре 2022 года. К концу 2021 года стоимость проекта превысила \$1,7 млн.

**Полученный опыт**

Здоровый и спортивный образ жизни местного населения важен для «Полюса». Компания создает много возможностей для местных жителей, в том числе плавательный комплекс в Нижнеудинске.

## Пример из практики

**ФЕСТИВАЛЬ СОВРЕМЕННОГО ИСКУССТВА «ТЕРРИТОРИЯ. ИРКУТСК»**

В мае «Полюс» провел фестиваль современного искусства «Территория. Иркутск». Этот ежегодный фестиваль был запланирован в Иркутске в 2020 году, но был перенесен на следующий год в интересах защиты населения от пандемии COVID-19. На этот раз фестиваль состоялся в соответствии с планами.

В фестивале «Территория. Иркутск» приняли участие победители пятого театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон», которые не смогли этого сделать в 2020 году. Участники посетили лекции и мастер-классы, проведенные ведущими деятелями театра. Коллективы, занявшие первые три места, представили спектакли в рамках фестивальной программы.

**Полученный опыт**

«Полюсу» важны интересы местного населения, и Компания реализовала план провести ранее отложенный фестиваль современного искусства «Территория. Иркутск», в котором приняли участие множество местных деятелей культуры и жителей, что нивелировало некоторые из социальных последствий пандемии.

## Пример из практики

**БОРЬБА С COVID-19**

В рамках борьбы с распространением COVID-19 ПАО «Лензолото» оказало поддержку Бодайбинской центральной районной больнице в приобретении высококачественного аппарата ИВЛ Newport, кардиомонитора для реанимации, эндоскопического назофарингоскопа и гематологического анализатора Mindray, которые помогают в лечении пациентов с COVID-19. Для лечения таких пациентов «Полюс» на протяжении 2021 года регулярно поставлял ценные аппараты и лекарства, включая бронхоскоп, ингаляторы, кислородные концентраторы, пульсоксиметры, антибиотики, гормоны и другие препараты.

**Полученный опыт**

«Полюс» заботится о местном населении города Бодайбо в Иркутской области и в недавний период пандемии безвозмездно предоставил жизненно необходимое медицинское оборудование.



## Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

### Республика Саха (Якутия)

Куранахское рудное поле расположено в Алданском районе Якутии. Это поле состоит из 11 месторождений, разработка которых ведется несколькими поколениями уже более 55 лет. За последние годы Куранахская ЗИФ была расширена трижды. Ее мощность увеличилась более чем на 150%, до 6 млн т/г. В настоящий момент «Полюс Алдан» расширяет Куранахскую ЗИФ до 7,5 млн т/г. Кроме того, в последние годы Компания осуществляет кучное выщелачивание руды на площадке мощностью 1,5 млн т/г. Рост производства способствует благосостоянию местного населения.



Пример из практики

#### ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ ГИМНАЗИИ И КОЛЛЕДЖА

«Полюс Алдан» предоставил гимназии поселка Нижний Куранах робототехническое оборудование для специального учебного кабинета. Оборудование стоит более \$6,5 тыс. Теперь у учеников есть возможность приобрести навыки конструирования и программирования на уроках техники и информатики, а также на внеклассных занятиях и участвовать онлайн в республиканских и всероссийских соревнованиях по робототехнике.

Компания предоставила спонсорскую помощь Алданскому политехническому техникуму путем оснащения и установки оборудования стоимостью около \$5,5 тыс. в лаборатории «Полюса» «Обогащение полезных ископаемых». В результате учащимся техникума дана возможность работать с большим объемом различной информации, обобщать ее, моделировать нестандартные процессы и обладать определенным уровнем независимости в исследовательской деятельности.

#### Полученный опыт

«Полюс» уверен в необходимости поддерживать образование, поэтому Компания создает возможности для саморазвития молодежи, спонсируя такие учреждения, как гимназия поселка Нижний Куранах и Алданский политехнический техникум.



Пример из практики

#### НЕОБХОДИМОЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ МЕСТНЫХ БОЛЬНИЦ

В рамках благотворительной поддержки «Полюс» безвозмездно передал Нижне-Куранахской больнице оборудование стоимостью более \$60 тыс. Оборудование будет работать в клинично-диагностической лаборатории больницы и использоваться при проведении медицинских обследований, в том числе пациентов, проходящих лечение в больнице, а также для выдачи медицинских справок абитуриентам.

Алданской центральной районной больнице было предоставлено медицинское оборудование, в том числе стоматологическая установка и электрокардиограф, стоимостью \$4 тыс. Это оборудование позволит оказывать высококачественную медицинскую помощь местному населению. Кроме того, в условиях COVID-19 «Полюс» на регулярной основе предоставлял больнице средства индивидуальной защиты, включая медицинские маски, перчатки и одноразовые комбинезоны.

#### Полученный опыт

Здоровье имеет огромное значение для местных жителей, поэтому оно важно и для «Полюса». Компания продолжит спонсировать местные больницы, например Нижне-Куранахскую.



Пример из практики

#### СТРОИТЕЛЬСТВО СКВЕРА

«Полюс Алдан» улучшает общественные пространства. Компания выступила одним из спонсоров строительства Сквера молодежи в поселке Нижний Куранах. «Полюс» поддержал администрацию муниципального образования, безвозмездно передав более \$75 тыс.

#### Полученный опыт

«Полюс» заботится о развитии благоприятной городской среды в регионах присутствия. Это подтверждается строительством сквера в Нижнем Куранахе.



Пример из практики

#### УСТРАНЕНИЕ ПОСЛЕДСТВИЙ ЛЕСНЫХ ПОЖАРОВ

«Полюс» оказал финансовую поддержку жертвам летних лесных пожаров в Республике Саха (Якутия). Компания безвозмездно передала свыше \$65 тыс. Целевому фонду будущих поколений Якутии.

#### Полученный опыт

«Полюс» является социально ответственной компанией и не может оставить без поддержки нуждающихся местных жителей после лесных пожаров в Якутии.

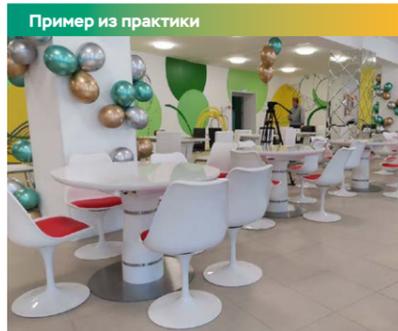
## Поддержка местных сообществ

# Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## Магаданская область

Наталкинское месторождение расположено в Тенькинском районе Магаданской области. «Полюс Магадан» – самая новая бизнес-единица Компании, а Наталкинская ЗИФ вышла на полную производственную мощность в 2018 году. Наталкинское месторождение второе по объему производства среди всех месторождений Компании наряду с Благодатным.

За короткий период времени «Полюс» увеличил производительность ЗИФ с 10 млн до 12,4 млн т/г, и планируется ее дальнейшее повышение. Наталкинская ЗИФ обеспечивает большие объемы производства и положительно влияет на местное население и регион, предоставляя им рабочие места и производя налоговые отчисления в местный бюджет.



Пример из практики

### ОДНА ИЗ ЛУЧШИХ ШКОЛЬНЫХ СТОЛОВЫХ В РЕГИОНЕ

«Полюс» уделяет особое внимание социальной инфраструктуре района. В партнерстве с администрацией поселка Усть-Омчуг в 2021 году был реализован проект по капитальному ремонту школьной столовой в поселке. Столовая не только отремонтирована, но и полностью модернизирована в соответствии с техническими требованиями и нормами: закуплено и установлено новое, высокотехнологичное оборудование для пищеблока, приобретена современная мебель для столового зала. Кроме того, приобретен рефрижераторный контейнер для хранения больших объемов продуктов питания. Затраченные Компанией \$220 тыс. превратили столовую школы поселка Усть-Омчуг в одну из лучших в Магаданской области.

#### Полученный опыт

«Полюс» заботится о молодежи в Усть-Омчуге, в том числе о школьниках, их здоровье и питании, и создает для них комфортные условия для учебы.



Пример из практики

### КОМПЛЕКСНОЕ БЛАГОУСТРОЙСТВО ТЕРРИТОРИИ И ПРИОБРЕТЕНИЕ МИНИ-ЗАВОДА ПО ПРОИЗВОДСТВУ БЕТОНА

В поселке Усть-Омчуг, административном центре Тенькинского района, «Полюс» провел комплексное благоустройство территории. За счет Компании проведены работы по ремонту и покраске фасадов нескольких зданий с использованием художественной росписи. В одном из зданий произведен необходимый капитальный ремонт. Дополнительно приобретено оборудование для детской площадки, а именно качели и карусели, уложено защитное покрытие. Стоимость проекта составила более \$235 тыс.

Для решения насущной проблемы расчистки дорог и дворов в поселке Усть-Омчуг в зимнее время года «Полюс» безвозмездно передал автогрейдер Volvo G976 в адрес администрации Тенькинского района.

«Полюс» также профинансировал покупку мини-завода на сумму более \$105 тыс. для производства стеновых блоков, тротуарной плитки, дорожных и тротуарных бордюров, которые можно использовать для улучшения внешнего облика всего Тенькинского района.

#### Полученный опыт

Безопасность и внешний облик городов присутствия важны для «Полюса», поэтому Компания значительно благоустроила территорию Усть-Омчуга.



Пример из практики

### СПОНСОРСКАЯ ПОМОЩЬ МАГАДАНСКОМУ МУЗЫКАЛЬНОМУ И ДРАМАТИЧЕСКОМУ ТЕАТРУ

«Полюс» предоставил Магаданскому музыкальному и драматическому театру финансовую поддержку в размере \$13 тыс. Благодаря этому коллектив театра смог слетать на другой конец России, в Москву, для участия в XIX Международном театральном форуме «Золотой Витязь». Театральный коллектив выступил на московской сцене впервые за свою более чем 80-летнюю историю. Постановка «На краю света» завоевала главный приз форума.

#### Полученный опыт

«Полюс» оказывает спонсорскую поддержку Магаданскому музыкальному и драматическому театру, где играют многие талантливые местные жители, поскольку Компания очень серьезно относится к культурной жизни и стремится постоянно ее улучшать.



Пример из практики

### ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

«Полюс» начал сотрудничать с Институтом биологических проблем Севера и профинансировал установку системы наблюдения на сумму около \$10 тыс. для круглосуточного экологического мониторинга и защиты памятника природы федерального уровня на острове Талан.

#### Полученный опыт

«Полюс» заботится о местной окружающей среде и реализует важные проекты по сохранению биоразнообразия, в том числе памятника природы на острове Талан. Компания планирует расширять работу в области защиты окружающей среды.



Пример из практики

### УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

«Полюс» продолжил поддерживать социальный проект по переселению жителей поселка Омчак из ветхого и аварийного жилья. Компенсации за изъятое жилье согласно установленным тарифам были выплачены 28 семьям. Два расселенных здания в поселке Омчак снесены. Стоимость работ в сумме составила более \$120 тыс.

#### Полученный опыт

Безопасность и благополучие людей имеют первостепенную важность для Компании не только на ее производственных объектах, но и в местных населенных пунктах, в том числе в поселке Омчак.



## Поддержка местных сообществ

# Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## Налогообложение

### GRI 207-1

«Полюс» – ответственный налогоплательщик, строго соблюдающий все применимые положения налогового законодательства России.

Отдельное юридическое лицо в составе Компании – Многофункциональный центр (МФЦ) – ведет налоговый учет для большинства компаний «Полюса», включая своевременную подготовку и подачу налоговых деклараций. Это обеспечивает применение единого подхода к налогообложению и налоговой методологии внутри Компании.

Налоговый департамент «Полюса», являющийся частью блока финансов и стратегии, разрабатывает налоговые политики для ключевых компаний «Полюса». Налоговый департамент «Полюса» тесно сотрудничает с МФЦ для обеспечения надлежащего выполнения всех налоговых политик.

«Полюс» является одним из крупнейших налогоплательщиков в регионах нашего присутствия. Совершая все применимые налоговые отчисления местным органам власти, мы вносим существенный вклад в устойчивое социально-экономическое развитие регионов нашего присутствия.

### GRI 207-2 · GRI 207-3

Директор департамента по налогообложению отвечает за управление налоговыми рисками и обеспечивает наличие соответствующих процессов и систем для контроля над этими рисками.

Мы стремимся к минимизации налоговых рисков и всегда выстраиваем наш бизнес на основе разумных коммерческих принципов и в соответствии с российским налоговым законодательством. Мы обращаемся за внешней консультацией, если в отношении налогового риска есть сложность или неопределенность. Компания проводит периодические тренинги для сотрудников по налоговым вопросам, чтобы информировать их о текущих тенденциях и изменениях.

Деятельность Компании в области налогообложения регулярно проверяется внутренним и внешним аудиторами. Внешний аудитор также осуществляет процесс заверения финансовой отчетности «Полюса». Компания является ответственным налогоплательщиком, и от наших заинтересованных сторон не поступало сообщений о неэтичном поведении со стороны Компании в отношении налогообложения.

### GRI 207-4

#### НАЛОГИ, УПЛАЧЕННЫЕ ПАО «ПОЛЮС»<sup>1</sup>, \$ МЛН

| Показатель  | Российская Федерация       |                     |
|---|----------------------------|---------------------|
|   | 2021                       | 2020                |
| Основная деятельность Компании  | Добыча полезных ископаемых |                     |
| Количество сотрудников  | 21 301                     | 20 729 <sup>2</sup> |
| Выручка от продаж третьим лицам                                       | 4 966                      | 4 998               |
| Выручка от внутригрупповых операций с другими налоговыми юрисдикциями | -                          | -                   |
| Прибыль/убыток до налогообложения                                     | 2 758                      | 2 062               |
| Материальные активы, кроме денежных средств и их эквивалентов         | 6 001                      | 5 336               |
| Уплаченный налог на прибыль   | 401                        | 415                 |
| Налог на прибыль в Отчете о прибылях и убытках                        | 402                        | 417                 |
| Общее вознаграждение сотрудников                                      | 649                        | 599                 |
| Налоги, удержанные и уплаченные от имени сотрудников                  | 254                        | 224                 |
| Налоги, взимаемые с клиентов  | 0                          | 0                   |
| Отраслевые налоги и другие налоги или платежи в пользу государства    | 273                        | 249                 |
| НДПИ  | 252                        | 229                 |
| Налог на имущество  | 19                         | 18                  |
| Прочие налоги   | 2                          | 2                   |
| Значимые неопределенные налоговые позиции                             | 0                          | 0                   |

«Полюс» регулярно отслеживает налоговые изменения и по мере необходимости обновляет процессы. Мы активно сотрудничаем с комитетами по налогам Российского союза промышленников и предпринимателей и национальной Торгово-промышленной палаты. При подготовке отчетности в области устойчивого развития Компания затрагивает темы, представляющие существенный интерес для заинтересованных сторон, в том числе вопросы налогообложения.

«Полюс» считает налоговые риски исключительно важными и при их наличии раскрывает это в финансовой отчетности. Налоговые риски включены в двадцатку важнейших корпоративных рисков Компании. [Дополнительную информацию о том, как мы выявляем и отслеживаем эти риски, см. в Годовом обзоре «Полюса» за 2021 год.](#)

«Полюс» активно и регулярно взаимодействует с налоговыми органами в духе согласованного соблюдения требований, и мы стремимся решать любые спорные вопросы путем проактивного и прозрачного обсуждения и переговоров. [Дополнительную информацию см. в разделе «Финансовая отчетность» Годового обзора «Полюса» за 2021 год.](#)

## Создание экономической стоимости для заинтересованных сторон

Прямая экономическая стоимость представляет собой стоимость, которую «Полюс» создает за счет своей деятельности и которая затем распределяется между заинтересованными сторонами, включая местные сообщества. Любая нераспределенная экономическая стоимость реинвестируется Компанией в работу по развитию бизнеса.

В 2021 году экономическая стоимость, созданная «Полюсом», сократилась на 0,8% – с \$5 021 млн в 2020 году до \$4 983 млн в 2021 году.

### GRI 201-1

#### ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ, СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ «ПОЛЮСОМ», \$ МЛН

| Позиция   | Заинтересованная сторона               | 2021           | 2020           | 2019           |
|---|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Прямая созданная экономическая стоимость</b> |  | <b>4 983</b>   | <b>5 021</b>   | <b>4 054</b>   |
| Выручка от реализации золота                    | Широкий спектр заинтересованных сторон | 4 904          | 4 956          | 3 965          |
| Выручка от прочей реализации                    |  | 62             | 42             | 40             |
| Выручка от финансовых инвестиций                |  | 14             | 22             | 48             |
| Выручка от продажи активов                      |  | 3              | 1              | 1              |
| <b>Распределенная экономическая стоимость</b>   |  | <b>(3 395)</b> | <b>(2 956)</b> | <b>(2 956)</b> |
| Операционные расходы                            | Поставщики и подрядчики                | (649)          | (526)          | (619)          |
| Зарплата и прочие выплаты сотрудникам           | Сотрудники                             | (598)          | (617)          | (525)          |
| Выплаты инвесторам                              | Акционеры и кредиторы                  | (1 432)        | (1 104)        | (940)          |
| Выплаты акционерам                              |  | (1 246)        | (871)          | (641)          |
| Выплаты кредиторам                              |  | (186)          | (233)          | (299)          |
| Выплаты в пользу государства                    | Государство                            | (665)          | (674)          | (572)          |
| Включая расходы по налогу на прибыль            |  | (402)          | (417)          | (360)          |
| Инвестиции в развитие местных сообществ         | Местные сообщества                     | (51)           | (35)           | (43)           |
| <b>Нераспределенная экономическая стоимость</b> |  | <b>1 588</b>   | <b>2 065</b>   | <b>1 355</b>   |



<sup>1</sup> «Полюс Финанс» исключен из границ отчетности. Для сверки разницы между налогом на прибыль в Отчете о прибылях и убытках и налогом, подлежащим уплате, если действующая налоговая ставка применяется к прибыли/убытку до налогообложения, см. примечание 11 к консолидированной финансовой отчетности за год, закончившийся 31 декабря 2021 года.

<sup>2</sup> Данные о численности сотрудников на конец года.

## Поддержка местных сообществ

# Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## Работа с поставщиками

GRI 102-9 · GRI 102-10 · GRI 204-1

В 2021 году «Полюс» разработал, принял и разместил на сайте **Кодекс поведения поставщика**. Положения кодекса распространяются на всех поставщиков и подрядчиков Компании, их дочерние общества и субподрядчиков. «Полюс» также ожидает, что его контрагенты будут следовать принципам кодекса в отношениях со всеми своими партнерами.

Принципы Кодекса поведения поставщика сгруппированы по шести аспектам устойчивого развития:

- экологическая ответственность;
- условия труда и соблюдение прав человека;
- охрана труда и промышленная безопасность;
- деловая этика, комплаенс и защита информации;
- политика закупок для собственных поставщиков;
- социальная ответственность.

Со второго полугодия 2021 года «Полюс» просит поставщиков заполнять анкету по вопросам соблюдения прав человека в подтверждение того, что их деятельность не противоречит законодательству. Поставщики, не имеющие технической возможности заполнить эту анкету, не допускаются к участию в тендерах.

Помимо принятия кодекса, «Полюс» актуализировал ряд внутренних документов, регулирующих вопросы поставок. Они доступны в разделе **«Документы»** на сайте, где представлена вся необходимая документация для поставщиков. Большинство документов Компании, обновленных в 2021 году, представляют собой разъясняющие и уточняющие регламенты, например правила распаковки опасных грузов.

В «Полюсе» внедрена развитая система управления цепочкой поставок, которая включает коммерческий блок, специализированную транспортную компанию «Полюс Логистика», группу по вопросам документооборота и работе с подрядчиками для предоставления корректной первичной документации, департамент документооборота в МФЦ, функциональные подразделения бизнес-единиц по взаимодействию с поставщиками, а также специальную рабочую группу по борьбе с COVID-19.

Коммерческий блок Компании взаимодействует с «Полюс Логистикой», осуществляет мониторинг ее деятельности, обеспечивает методологическую поддержку и обучение ее сотрудников. «Полюс Логистика», в свою очередь, управляет вопросами транспортировки согласно Международному кодексу обращения с циаидами, что подтверждено соответствующим сертификатом.

### ЗАКУПКИ У МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ ПО РЕГИОНАМ



Логистическая компания оценивает необходимость доработки процессов и усиления транспортного контроля.

Каждый бизнес-процесс в «Полюсе» управляет собственными ключевыми рисками. Ключевым риском цепочки поставок для Компании является нарушение сроков поставки товаров, выполнения работ или оказания услуг в пользу третьей стороны. Управление этим риском осуществляется с помощью специального паспорта риска и факторов, способных повлиять на риск. Коммерческий блок и другие подразделения разработали и реализуют соответствующие меры по снижению риска, включая сбор данных и мониторинг факторов риска.

Департамент операционного контроля в составе блока внутреннего контроля и аудита проводит ежеквартальный анализ результатов, эффективности и качества организации закупочных процедур «Полюса». Вся инвестиционная деятельность Компании, включая инвестиции, связанные с закупками, подлежит регулярному последующему контролю, проверкам и мониторингу внутреннего аудита. Ответственные подразделения подтверждают, что закупочные процедуры «Полюса» осуществляются прозрачно и согласно функциональным требованиям.

Следование принципам ICMM и Целям в области устойчивого развития ООН имеет большую важность для управления цепочкой поставок Компании. В отчетном периоде все бизнес-единицы провели самооценку на соответствие принципам устойчивого развития ICMM, в том числе в части закупок. В соответствии с планом внутреннего обучения агенты «Полюса» по закупкам проходят обучение и получают признаваемые на международном уровне сертификаты.

Компания вошла в первый некредитный рейтинг управления закупочной деятельностью в негосударственных компаниях, сформированный агентством «Эксперт РА». Агентство выбирало победителей с помощью профессионального сообщества. Лучшим директором по закупкам негосударственной компании стал руководитель коммерческого блока «Полюса» – вице-президент по коммерции и логистике.

В отчетном периоде «Полюс» завершил длительный процесс внедрения автоматизированной системы во всех бизнес-единицах, чтобы те могли начать ее использовать. В результате 2021 год стал первым годом полноценного использования Компанией автоматизированной системы закупок. Кроме того, Компания внедрила несколько чат-ботов для автоматизированной системы. «Полюс» продолжил размещать информацию о закупках на **сайте Компании** и использовать платформу **«РТС-тендер»** для информирования поставщиков о процессах закупок. Сами закупки осуществляются через автоматизированную систему, и их объем был максимально увеличен Компанией в отчетном периоде. В МФЦ также действует отдельная группа поддержки для платформы, где сотрудники могут задавать вопросы поставщикам.

Что касается цепочки поставок «Полюса», ее структура и элементы не претерпели существенных изменений в отчетном периоде. Соответствующие бизнес-процессы Компании выстроены как достаточно стабильные для интеграции улучшений, связанных с корпоративной культурой в сфере поставок и выводами о качестве поставляемой продукции по всей цепочке поставок.

Закупочные процедуры «Полюса» включают этап предварительной квалификации, который проводится до начала тендера и касается обязательных требований в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС). Поставщик может успешно пройти этот этап только в случае соблюдения всех требований, размещенных на сайте Компании. В отчетном периоде «Полюс» составил список поставщиков, подрядчиков и субподрядчиков, прошедших предварительную квалификацию на соответствие определенным стратегиям развития, требованиям технических аудитов или лицензионным требованиям.

Для целей предквалификации был запущен пилотный проект в управляющей компании и «Полюс Красноярске», по результатам которого «Полюс» разработал методические рекомендации к требованиям в области ОТ, ПБ и ООС и стандарт по проверке участников закупочных процедур. Они действуют для всех бизнес-единиц в части закупок работ и услуг (за некоторым исключением) и распространяются на всех сотрудников, которые обязаны ознакомиться с содержанием документа при приеме на работу.

В руководстве подробно изложены этапы проверки потенциальных поставщиков, начиная с формирования заявки на закупку и заканчивая заполнением таблицы соответствия участника критериям ОТ, ПБ и ООС. На первом этапе претендент оценивает свою внутреннюю систему управления ОТ, ПБ и ООС, заполняя анкету с 50 вопросами по темам в области устойчивого развития. Особую важность имеют 15 из них, которые требуют документального подтверждения. По результатам данного этапа рассчитывается степень соответствия потенциального поставщика определенным группам требований и в целом стандарту Компании в области ОТ, ПБ и ООС.

«Полюс» регулярно проводит подробные обучающие встречи с поставщиками, в том числе тематические встречи по вопросам устойчивого развития в части требований, предъявляемых к местным поставщикам в регионах нашего присутствия. В 2021 году тематика всех этих встреч охватывала изменения во внутренней нормативной документации, новые и обновленные требования, положения Кодекса поведения поставщика, вопросы работы автоматизированной системы и другие темы.

### РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОСТАВЩИКОВ ПО РЕГИОНАМ<sup>1</sup>, %



В 2021 году «Полюс» продолжил активную работу по совершенствованию процессов взаимодействия с контрагентами в бизнес-единицах и центральном офисе. Все поставщики и подрядчики могут направить любые вопросы или споры в конфликтную комиссию. Для повышения уровня прозрачности функциональные подразделения кадровых групп (управление складами, закупочная деятельность, «Полюс Логистика» и МФЦ) продолжили улучшать взаимодействие с поставщиками. Подразделение МФЦ продолжает обрабатывать документацию, связанную с поставками. По мнению Компании, новые функциональные подразделения позволили ускорить закупочную деятельность при сохранении того же уровня качества закупок. Помимо этого, есть возможность чаще взаимодействовать с поставщиками и подрядчиками, например оперативно договариваться о скидке и проводить соответствующие закрытые аукционы.

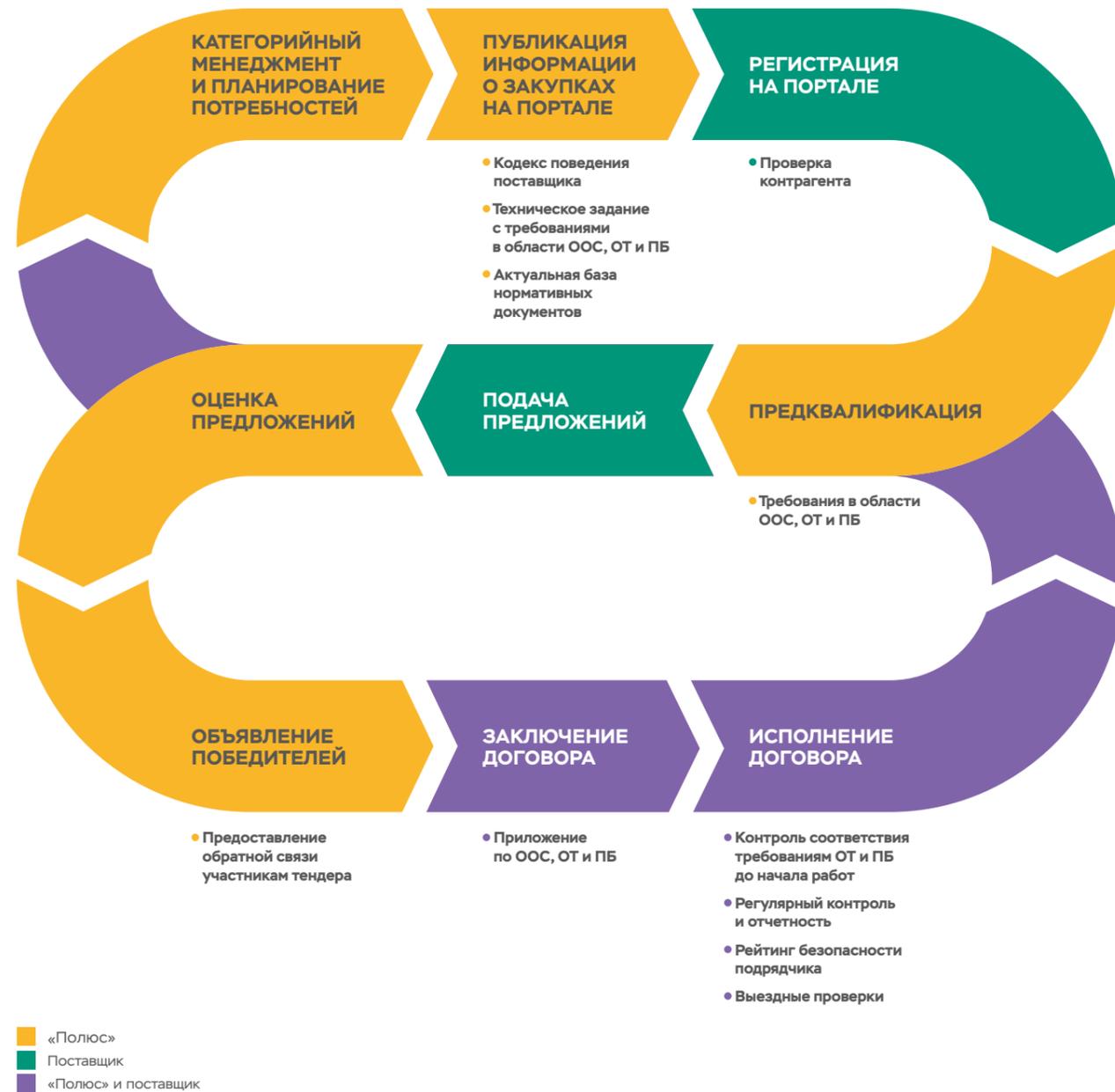
Наша деятельность косвенно стимулирует региональное экономическое развитие за счет нашей работы с местными производителями, у которых мы закупает товары и услуги. Мы всегда при возможности отдаем приоритет местным поставщикам, предъявляя к ним при этом равные высокие требования. В 2021 году 52,7% закупок «Полюса» было получено из регионов, где мы осуществляем деятельность. Пандемия COVID-19 оказала незначительное влияние на закупочную деятельность Компании, даже в предыдущем отчетном 2020 году, показатели которого были сопоставимы с показателями 2019 года. «Полюс» тщательно контролировал все этапы закупочного процесса и добился оперативной организации предоставления и передачи средств индивидуальной защиты и других необходимых товаров местному населению и бизнес-единицам Компании.

<sup>1</sup> По объему закупок.

## Поддержка местных сообществ

## Значимые проекты «Полюса» по социально-экономическому развитию в 2021 году (продолжение)

## ПУТЬ ПОСТАВЩИКА



## Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу

«Полюс» определил следующие рабочие задачи на 2022 год и среднесрочную перспективу:

- продолжение проведения фестивалей «Территория» в городах присутствия и театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон»;
- дальнейшая поддержка фестиваля в честь якутского национального праздника Ысыах в Республике Саха (Якутия);
- создание новых социальных проектов и подходов к благотворительной и спонсорской деятельности;
- оказание поддержки в сфере здравоохранения, в том числе реализация мер по профилактике COVID-19;
- разработка системы взаимодействия с поставщиками и подрядчиками, расширение доступа к внутренним документам и процедурам и автоматизация единого документооборота для снижения рисков, связанных с цепочкой поставок.



# ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- 138 Об Отчете
- 142 Раскрытие информации с учетом рекомендаций TCFD
- 144 Таблица GRI
- 157 Отчет о независимой проверке
- 162 Контактная информация

# Об Отчете

## Подход к подготовке отчетности

### GRI 102-50

В Отчете об устойчивом развитии за 2021 год (далее – Отчет) представлены основные результаты деятельности «Полюса» в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2021 года, а также планы Компании на 2022 год и среднесрочную перспективу.

### GRI 102-51 · GRI 102-54

«Полюс» публикует ежегодные отчеты об устойчивом развитии начиная с 2012 года. Предыдущий отчет Компании, опубликованный в 2021 году, раскрывает результаты деятельности за 2020 год. Отчеты «Полюса» доступны на сайте Компании по адресу: [www.polyus.com/ru/investors/results-andreports/](http://www.polyus.com/ru/investors/results-andreports/). Кроме того, на сайте размещается дополнительная информация о деятельности «Полюса» в области устойчивого развития: [www.sustainability.polyus.com/ru/](http://www.sustainability.polyus.com/ru/). В 2021 году Отчет об устойчивом развитии был подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Стандарты GRI). Аналогично предыдущим отчетам настоящий Отчет был подготовлен в варианте «расширенного» раскрытия информации (Comprehensive option). При подготовке Отчета об устойчивом развитии Компания, как и ранее, руководствовалась применимыми требованиями Отраслевого приложения GRI для горнодобывающих и металлургических предприятий. При подготовке Отчета за 2022 года мы учтем обновленные в 2021 году Стандарты GRI и продолжим внедрять передовую практику отчетности в области устойчивого развития.

Кроме того, в Отчете раскрывается информация о соответствии деятельности Компании Целям в области устойчивого развития ООН (ЦУР) и Стандартам устойчивого развития ICMM, включая десять принципов устойчивого развития ICMM и восемь программных заявлений ICMM. В Отчете описываются мероприятия по соблюдению принципов Глобального договора ООН и наш подход к вопросам изменения климата с учетом рекомендаций Международной рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)<sup>1</sup>.

### GRI 102-32

Процесс подготовки Отчета координирует директор департамента по устойчивому развитию Компании при активном участии рабочей группы по устойчивому развитию. Традиционно проверку и окончательное утверждение Отчета осуществляет Совет директоров. Дата подготовки Отчета – 17 мая 2022 года.

## Границы отчетности

Информация об устойчивом развитии, представленная в настоящем Отчете, относится к деятельности бизнес-единиц и сервисных компаний «Полюса».

Сведения о производительности труда в Компании также включают в себя показатели ПАО «Полюс» (холдинговая компания) и ООО «УК Полюс» (управляющая компания). Данные по МФЦ учитывались только при расчете показателей производительности труда и промышленной безопасности. Данные о благотворительной и спонсорской деятельности приводятся без учета данных по сервисным компаниям.

Данные по «Полюс Финанс» (Polyus Finance Plc) учитываются исключительно при расчете созданной и распределенной прямой экономической стоимости для обеспечения согласованности с информацией, приведенной в финансовой отчетности. Деятельность и результаты данной организации не включаются в налоговые и прочие данные, раскрываемые в данном Отчете.

В других случаях, когда границы отчетности для тех или иных показателей отличаются от описанных выше, информация о предприятиях, включенных в границы отчетности, приводится в тексте Отчета дополнительно.

### GRI 102-45

#### АКТИВЫ, ВХОДЯЩИЕ В ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

| Наименование общества  | Наименование в Отчете об устойчивом развитии |
|--|--|
| <b>Бизнес-единицы</b>  |  |
| АО «Полюс Красноярск» (Красноярская бизнес-единица)                                      | Олимпиада и Благодатное                      |
| АО «Полюс Вернинское» (Иркутская рудная бизнес-единица)                                  | Вернинское                                   |
| АО «Полюс Алдан» (Якутская (Куранахская) бизнес-единица)                                 | Куранах                                      |
| АО «Полюс Магадан» (Магаданская бизнес-единица)  | Наталка                                      |
| АО «ЗДК «Лензолото» (Иркутская россыпная бизнес-единица)                                 | Россыпи                                      |
| ООО «Полюс Сухой Лог»  | Сухой Лог                                    |
| <b>Сервисные компании</b>  |  |
| АО «Полюс Логистика»   | «Полюс Логистика»                            |
| ООО «Полюс Строй»  | «Полюс Строй»                                |
| ООО «Полюс Проект»   | «Полюс Проект»                               |
| ООО «ЧОП «Полюс Щит»   | «Полюс Щит»                                  |
| Группа Энергетика, включая АО «Витимэнерго», АО «Витимэнергосбыт» и АО «Мамаканская ГЭС» | Группа Энергетика                            |
| ООО «МФЦ Полюс»  | Многофункциональный центр (МФЦ)              |

## Оценка существенности

### GRI 102-44 · GRI 102-46

В соответствии со Стандартами GRI в рамках подготовки отчета об устойчивом развитии мы ежегодно выполняем оценку существенности тем, имеющих важное значение для наших внутренних и внешних заинтересованных сторон. Оценка проходит в три этапа: анализ открытых источников, сбор мнений заинтересованных сторон и составление согласованного списка существенных тем. В ходе данной оценки учитываются два основных критерия: значимость экономического, экологического или социального воздействия и влияние на суждения и решения заинтересованных сторон.

По результатам оценки существенности 2021 года был составлен список из 23 тем. Данные темы были сгруппированы в шесть основных существенных тем, на которых и базируется наш Отчет. В соответствии с рекомендациями GRI была построена матрица существенности. Мы провели анкетирование внешних и внутренних заинтересованных сторон для определения ключевых тем, которые должны войти в Отчет, а также для их ранжирования по приоритетности. Заинтересованным сторонам было предложено выбрать наиболее актуальные для них темы в контексте деятельности «Полюса», то есть области, в которых Компания оказывает значительное экономическое, экологическое и социальное воздействие. Было получено 75 ответов заинтересованных сторон, включая сотрудников и клиентов Компании, представителей делового сообщества и других групп.

### ПОДХОД К ВЫЯВЛЕНИЮ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

#### 1 АНАЛИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ

- Анализ тенденций и рисков в отрасли
- Анализ общедоступной информации о Компании
- Сравнительный анализ существенных тем, раскрываемых аналогичными компаниями
- Анализ предварительного списка существенных тем в области устойчивого развития, которые признаны значимыми для Компании

- Предварительный список существенных тем

#### 2 СБОР МНЕНИЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

- Проведение интервью с представителями функциональных подразделений, участвующих в процессе управления устойчивым развитием
- Анализ результатов анкетирования заинтересованных сторон
- Анализ запросов от инвесторов и аналитиков ESG

- Уточненный список существенных тем

#### 3 ФИНАЛЬНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ СПИСКА СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

- Согласование списка существенных тем рабочей группой по устойчивому развитию
- Представление списка существенных тем Совету директоров
- Согласованный список существенных тем для отражения в Отчете

<sup>1</sup> См. также приложение 2 «Раскрытие информации с учетом рекомендаций TCFD».

# Об Отчете (продолжение)

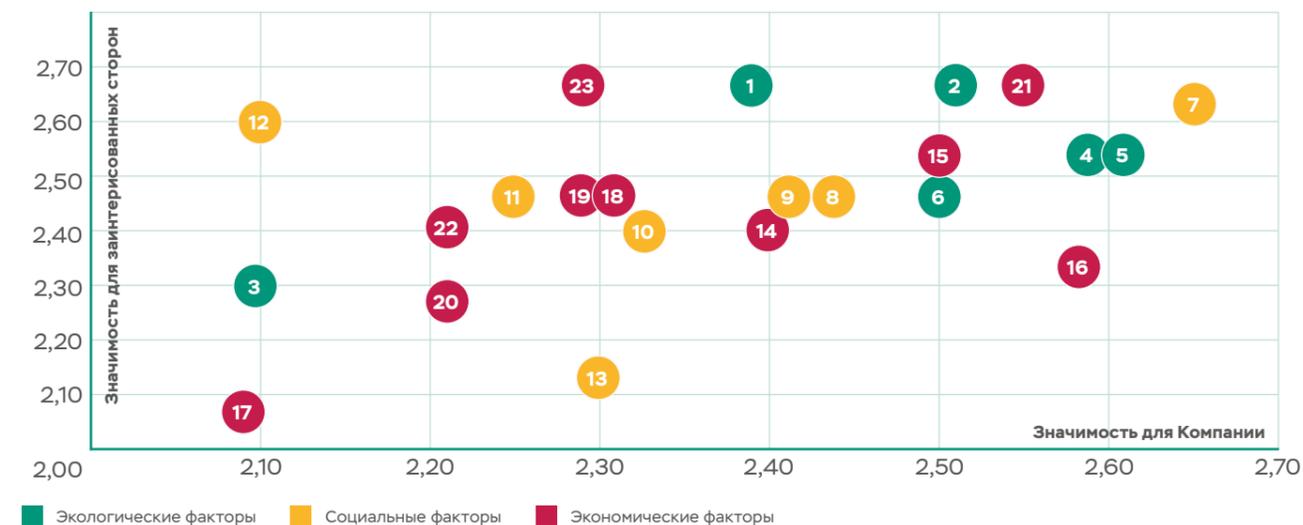
## GRI 102-47

### СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ, ОТРАЖЕННЫЕ В ОТЧЕТЕ, ИХ ВАЖНОСТЬ И ВЛИЯНИЕ НА СУЖДЕНИЯ И РЕШЕНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

| № п/п | Существенная тема                                   | Тема GRI   | Страница в Отчете | В пределах группы | За пределами группы |
|-------|---|--|-------------------|-------------------|---------------------|
| 1     | Углеродный и энергетический менеджмент              | GRI 302: Энергия<br>GRI 305: Выбросы   | 108               | ✓                 | –                   |
| 2     | Выбросы в атмосферу                                 | GRI 305: Выбросы   | 93                | ✓                 | ✓                   |
| 3     | Воздействие на водные ресурсы <sup>1</sup>          | GRI 303: Вода и сбросы   | 90                | ✓                 | ✓                   |
| 4     | Отходы  | GRI 306: Сбросы и отходы   | 94                | –                 | ✓                   |
| 5     | Ответственное управление хвостохранилищами          | GRI 306: Сбросы и отходы   | 94                | ✓                 | ✓                   |
| 6     | Биоразнообразие                                     | GRI 304: Биоразнообразие   | 98                | ✓                 | ✓                   |
| 7     | Здоровье и безопасность на рабочем месте            | GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте  | 74                | ✓                 | –                   |
| 8     | Готовность к чрезвычайным ситуациям                 | GRI G4-DMA: Готовность к чрезвычайным ситуациям  | 96                | ✓                 | ✓                   |
| 9     | Занятость   | GRI 202: Присутствие на рынке<br>GRI 401: Занятость<br>GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров           | 57                | ✓                 | ✓                   |
| 10    | Образование и обучение                              | GRI 404: Подготовка и образование  | 60                | ✓                 | ✓                   |
| 11    | Права человека                                      | GRI 406: Отсутствие дискриминации<br>GRI 102-16: Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения                                 | 40                | ✓                 | ✓                   |
| 12    | Местные сообщества                                  | GRI 413: Местные сообщества  | 155               | ✓                 | ✓                   |
| 13    | Борьба с распространением COVID-19                  |  | 70, 83, 121       | ✓                 | ✓                   |
| 14    | Операционная эффективность и инновационное развитие |  | 35, 59, 89        | –                 | ✓                   |
| 15    | Экономическая результативность                      | GRI 201: Экономическая результативность  | 131               | ✓                 | ✓                   |
| 16    | Эффективное использование ресурсов                  | GRI 302: Энергия   | 108               | ✓                 | ✓                   |
| 17    | Цепочка поставок                                    | GRI 102-9: Цепочка поставок<br>GRI 102-10: Существенные изменения в организации и ее цепочке поставок                            | 132               | ✓                 | ✓                   |
| 18    | Противодействие коррупции                           | GRI 205: Практика противодействия коррупции  | 40                | ✓                 | ✓                   |
| 19    | Этичное ведение бизнеса                             | GRI 102-16 – 102-39  | 43, 44, 49, 67    | ✓                 | ✓                   |
| 20    | Налоговая политика                                  | GRI 207: Налоги  | 130               | ✓                 | ✓                   |
| 21    | Управление рисками                                  |  | 23                | ✓                 | ✓                   |
| 22    | Планирование закрытия предприятий                   | GRI MM10: Планирование закрытия предприятия  | 98                | ✓                 | ✓                   |
| 23    | Соответствие требованиям законодательства           | GRI 307: Соответствие требованиям природоохранного законодательства<br>GRI 419: Соответствие социально-экономическим требованиям | 88, 155           | ✓                 | ✓                   |

<sup>1</sup> В связи с публикацией в 2021 году отчета об использовании водных ресурсов и водохозяйственной деятельности воздействие на водные ресурсы стало для заинтересованных сторон более важным, чем другие темы. Для более наглядного отображения в матрице существенности вес данной темы был изменен на 0,8, 1,6 и 2,4 для групп заинтересованных сторон, важность мнения которых оценивается как низкая, средняя и высокая соответственно.

### МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННОСТИ



### Методы подготовки данных

#### GRI 102-46

Сбор данных о результатах деятельности в области устойчивого развития для Отчета осуществлялся в рамках корпоративной системы отчетности. В рамках этой системы ответственные специалисты на уровне отдельных бизнес-единиц и сервисных компаний осуществляют первоначальный сбор и анализ данных в области устойчивого развития, которые впоследствии регулярно консолидируются и проверяются на уровне управляющей компании.

Показатели GRI представлены и рассчитаны в соответствии с признанными международными 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 за 2021 год.

Для сбора данных и расчета выбросов парниковых газов «Полюс» применяет рекомендации Протокола по парниковым газам – Стандарта корпоративного учета и отчетности, а также Руководящих принципов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года по национальным инвентаризациям парниковых газов. Для расчета косвенных выбросов парниковых газов мы используем коэффициенты эмиссии Carbon Footprint и расчетные коэффициенты для тепловой энергии, базирующиеся на данных Международного энергетического агентства (МЭА). Требования в отношении порядка измерения выбросов парниковых газов, представления отчетности и проверки отчетных показателей выбросов предусмотрены рабочей программой ISMM в области охраны окружающей среды и изменения климата, и Компания стремится в максимальной степени соответствовать этим требованиям.

В структуре занятости Компании работники мужского пола преимущественно задействованы на трудоинтенсивном производстве в соответствии с российским трудовым законодательством, запрещающим применение женского труда на некоторых видах работ. Работники женского пола заняты преимущественно во вспомогательных подразделениях, и их количество относительно невелико. В связи с этим представление Компанией некоторых статистических данных, которые согласно Стандартам GRI требуется приводить отдельно для мужчин и женщин (например, статистика в области ОТ и ПБ), не было бы показательным, и «Полюс» не собирает такие сведения в рамках корпоративной системы отчетности.

### Пересмотр данных и существенные изменения

#### GRI 102-48 · GRI 102-49

В 2021 году существенных изменений в методах расчета показателей, за исключением указанных ниже, не было.

В 2021 году «Полюс» в первый раз раскрыл информацию о прочих косвенных неэнергетических выбросах парниковых газов (область охвата 3), а также информацию об основных направлениях развития климатической стратегии Компании.

В отчетном периоде мы изменили подход к расчету коэффициента текучести кадров, **более подробная информация о причинах представлена на с. 56.**

### Независимая проверка Отчета

#### GRI 102-56

Компания привлекла АО «Делойт и Туш СНГ» для независимого заверения выборочных данных, представленных в Отчете об устойчивом развитии за 2021 год, в целях обеспечения высокого качества, точности и полноты представленных в Отчете сведений, а также содействия в совершенствовании процесса подготовки отчетности в области устойчивого развития в целом.

В 2021 году заверение Отчета проводилось в соответствии с Международным стандартом заданий по подтверждению достоверности информации ISAE 3000 (пересмотренный) и выражает ограниченную уверенность. Более подробная информация о границах и объеме заверения Отчета об устойчивом развитии доступна в разделах «Отчет о независимой проверке» и «Таблица GRI».

Компания привлекла Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) для проведения общественного заверения Отчета.

Дополнительная информация

# Раскрытие информации с учетом рекомендаций TCFD<sup>1</sup>

GRI 102-51 · GRI 201-2

| Рекомендации   | Существующая практика  | Раздел Отчета   | Согласованность с другими программами  |   |
|--|--|---|--|---|
|  |  |   | GRI  | CDP   |
| <p><b>Корпоративное управление</b></p> <p><i>Деятельность компании в области управления климатическими рисками и соответствующими возможностями</i></p>  | <p>В соответствии с Официальной позицией «Полюса» по изменению климата Компания уделяет все большее внимание вопросам, связанным с изменением климата, на самом высоком уровне управления.</p> <p>В течение отчетного периода изменения климата курирует Комитет по операционной деятельности Совета директоров в рамках общекорпоративной программы по охране труда, промышленной безопасности, охране окружающей среды и устойчивому развитию. Единичную ответственность за вопросы устойчивого развития и изменения климата несет Совет директоров, который определяет стратегическое видение Компании и основные направления деятельности в сфере устойчивого развития. Старший вице-президент по операционной деятельности контролирует и направляет деятельность по вопросам, связанным с климатическими изменениями (энергетика, защита окружающей среды) в рамках корпоративной повестки.</p> <p>В течение отчетного периода вопросами изменения климата занимался Комитет по операционной деятельности Совета директоров в рамках общекорпоративной программы по охране труда, промышленной безопасности, охране окружающей среды и устойчивому развитию. Совет директоров несет основную ответственность за деятельность в области устойчивого развития и изменения климата, определяя стратегию и основные направления работы Компании в данных областях. Вопросы, связанные с климатическими изменениями, такие как энергетика и защита окружающей среды, входят в сферу контроля старшего вице-президента по операционной деятельности.</p> <p>В Компании действует постоянная рабочая группа по адаптации к изменениям климата, возглавляемая директором департамента по устойчивому развитию, которая занимается разработкой целей и задач в сфере декарбонизации и представляет их на рассмотрение комитетам Совета директоров, и Управляющий совет под председательством старшего вице-президента по операционной деятельности</p>  | <p>Управление рисками в области устойчивого развития</p> <p>Управление устойчивым развитием</p> <p>Потребление энергии и изменение климата</p> <p>Годовой обзор</p> | <p>102-18<br/>102-19<br/>102-20<br/>102-26<br/>102-27<br/>102-29<br/>102-31<br/>102-32</p> | <p>C1<br/><br/>(данные доступны на <a href="#">сайте</a>)</p> |
| <p><b>Стратегия</b></p> <p><i>Фактическое и потенциальное воздействие рисков и возможностей, связанных с изменением климата, на бизнес-процессы, стратегическое и финансовое планирование компании</i></p> | <p>В рамках следующего отчетного периода и в соответствии с недавно опубликованной Официальной позицией Компании по изменению климата «Полюс» планирует разработать свою первую климатическую стратегию, которая сведет воедино все усилия по противодействию изменению климата:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Деятельность по снижению воздействия на климат: снижение выбросов областей охвата 1 и 2 за счет повышения энергоэффективности и сокращения доли угля в балансе энергопотребления (вследствие общего снижения доли угля и увеличения доли возобновляемых источников энергии).</li> <li>Повышение устойчивости к последствиям изменения климата: с использованием методов качественной и количественной оценки физических рисков и рисков переходного периода.</li> <li>Использование возможностей, связанных с изменением климата: повышение операционной эффективности посредством реализации корпоративной климатической стратегии.</li> <li>Стремление к открытости и раскрытию информации: непрерывная работа по повышению качества и частоты раскрытия климатической информации.</li> <li>Сотрудничество в области противодействия изменению климата: содействие межотраслевому и международному сотрудничеству в области противодействия изменению климата.</li> </ol> <p>Стратегия будет включать в себя детальную систему управления рисками, которая позволит определять, оценивать и снижать климатические риски.</p> <p>В 2021 году Компания продолжила практику проведения комплексной оценки климатических рисков своих бизнес-единиц. Углубленный анализ сценариев и рисков изменения климата будет включен в климатическую стратегию, публикация которой запланирована на первое полугодие 2022 года. В стратегию также войдут цели и основные направления их достижения.</p> <p>В отчетном году «Полюс» присоединился к открытому письму компаний – членов ISMM, в котором выражается их готовность достичь нулевых выбросов областей охвата 1 и 2 не позднее 2050 года. Такое обязательство полностью соответствует нашему принципу низкоуглеродной деятельности</p> | <p>Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН</p> <p>Изменение климата и выбросы парниковых газов</p> <p>Годовой обзор</p>                         | <p>102-15<br/>201-2</p>  | <p>C3<br/>(частично)</p>                                      |

| Рекомендации  | Существующая практика  | Раздел Отчета  | Согласованность с другими программами   |                                    |
|---|--|--|---|------------------------------------|
|   |  |  | GRI   | CDP                                |
| <p><b>Управление рисками</b></p> <p><i>Подходы компании к определению, оценке и управлению климатическими рисками</i></p>   | <p>В настоящий момент вопросы, связанные с существенным влиянием экологических, социальных и экономических рисков на деятельность «Полюса», рассматриваются в рамках корпоративной системы оценки рисков и карты рисков.</p> <p>В 2021 году «Полюс» проанализировал возможное воздействие климатических изменений на свою операционную деятельность. Куранах выступил в качестве пилотного предприятия для проведения качественной и количественной оценки в соответствии с рекомендациями TCFD. Мы провели анализ сценариев изменения температуры в конце столетия на 1,5 °C, 2 °C и 4,5 °C (РТК 2,6, РТК 4,5 и РТК 8,5 соответственно). В планах – продолжение работы по проведению анализов в соответствии с рекомендациями TCFD в составе отчетности.</p> <p>В 2021 году мы продолжили оценку физических рисков для остальных добывающих бизнес-единиц группы. Кроме того, было начато составление регистра рисков переходного периода.</p> <p>Компания уже определила несколько климатических рисков и возможностей, которые могут потенциально оказать экономическое или стратегическое воздействие на ее деятельность (например, риски, связанные с регулированием и установлением тарифов за выбросы углерода, стоимость перехода на новые технологии). Результаты дальнейшего анализа будут включены в климатическую стратегию «Полюса»</p> | <p>Изменение климата и выбросы парниковых газов</p> <p>Годовой обзор</p> <p>Охрана окружающей среды</p> <p>Рациональное использование водных ресурсов</p> <p>Потребление энергии и изменение климата</p> | <p>102-15<br/>201-2</p>   | <p>C2</p>                          |
| <p><b>Метрики и цели</b></p> <p><i>Метрики и цели, используемые для оценки и управления климатическими рисками и возможностями, там, где информация является существенной</i></p> | <p>Компания в течение более чем пяти лет (с 2015 года) раскрывает информацию по выбросам парниковых газов областей охвата 1 и 2.</p> <p>Мы поддерживаем нашу методику подсчета выбросов парниковых газов в актуальном состоянии, чтобы соответствовать отраслевым требованиям и стандартам.</p> <p>В соответствии с Международным стандартом заданий по подтверждению достоверности информации (ISAE 3000) «Полюс» ежегодно подтверждает следующие аспекты своей отчетности: общие удельные выбросы, общее количество потребляемой, производимой и закупаемой энергии.</p> <p>В 2021 году Компания впервые разработала методику подсчета выбросов парниковых газов области охвата 3 и раскрыла соответствующие показатели<sup>2</sup></p>  | <p>Охрана окружающей среды</p> <p>Рациональное использование водных ресурсов</p> <p>Потребление энергии и изменение климата</p>  | <p>102-30<br/>201-2<br/>302-1<br/>302-3<br/>303-3<br/>303-4<br/>303-5<br/>305-1<br/>305-2<br/>305-3<br/>305-4</p> | <p>C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10</p> |

<sup>2</sup> CDP (ранее Carbon Disclosure Project) является международной некоммерческой организацией, которая управляет глобальной системой раскрытия информации для инвесторов, компаний, городов и регионов для управления воздействием на окружающую среду. Доступ к данным имеют только зарегистрированные пользователи. Данные могут раскрываться только за предыдущий отчетный год. Результаты за 2021 год уже опубликованы.

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

## Дополнительная информация

## Таблица GRI

## GRI 102-55

| Показатель GRI                                       | Раскрытие информации в Отчете                              | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета                                | Комментарии   | Исключенная информация |
|--|--|---|---|------------------------|
| <b>GRI 101 ОСНОВНЫЕ СТАНДАРТЫ (2016)<sup>1</sup></b> |  |   |   |                        |
| <b>GRI 102 ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ</b> |  |   |   |                        |
| <b>1. ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ</b>                        |  |   |   |                        |
| <b>GRI 102-1</b>                                     | Название организации                                       | <b>Годовой обзор, с. 1</b>  |   |                        |
| <b>GRI 102-2</b>                                     | Виды деятельности, бренды, продукция и услуги              | <b>Годовой обзор, с. 10</b>   |   |                        |
| <b>GRI 102-3</b>                                     | Местонахождение штаб-квартиры организации                  |   | Штаб-квартира Компании расположена в городе Москве (Российская Федерация)   |                        |
| <b>GRI 102-4</b>                                     | География осуществления деятельности                       | <b>География деятельности, с. 10</b>                                      |   |                        |
| <b>GRI 102-5</b>                                     | Характер собственности и организационно-правовая форма     | <b>Годовой обзор, с. 56</b>   |   |                        |
| <b>GRI 102-6</b>                                     | Рынки, на которых работает организация                     | <b>География деятельности, с. 10</b>                                      |   |                        |
| <b>GRI 102-7</b>                                     | Масштаб организации  | <b>Годовой обзор, с. 21</b>   |   |                        |
| <b>GRI 102-8</b>                                     | Информация о сотрудниках и других работниках               | <b>Кадровый состав и работа с персоналом, с. 56</b>                       | Структура персонала по типу трудовых договоров:<br>бессрочный – 88,8% (в том числе 89,0% мужчин и 88,2% женщин);<br>срочный – 11,2% (в том числе 11,1% мужчин и 11,8% женщин).<br>Структура персонала производственных подразделений разных регионов по типу трудовых договоров:<br>Красноярский край: бессрочный – 95,8%, срочный – 4,2%;<br>Иркутская область: бессрочный – 94,2%, срочный – 5,8%;<br>Республика Саха (Якутия): бессрочный – 86,0%, срочный – 14,0%;<br>Магаданская область: бессрочный – 97,6%, срочный – 2,4%.<br>Структура персонала по типу занятости:<br>полная занятость – 99,6% (в том числе 99,8% мужчин и 98,6% женщин);<br>частичная занятость – 0,4% (в том числе 0,2% мужчин и 1,4% женщин).<br>Всю основную деятельность Компании осуществляет штатный персонал. Доля нештатных работников незначительна |                        |
| <b>GRI 102-9</b>                                     | Цепочка поставок   | <b>Годовой обзор, с. 10</b><br><b>Поддержка местных сообществ, с. 132</b> |   |                        |
| <b>GRI 102-10</b>                                    | Существенные изменения в организации и ее цепочке поставок |   | За отчетный период существенных изменений в цепочке поставок не произошло   |                        |
| <b>GRI 102-11</b>                                    | Применение принципа предосторожности                       |   | В отчетном периоде Компания не применяла принцип предосторожности для выявления и мониторинга рисков и управления ими   |                        |

<sup>1</sup> См. приложение 1 «Об Отчете».

| Показатель GRI                     | Раскрытие информации в Отчете  | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета   | Комментарии  | Исключенная информация |
|------------------------------------|--|--|--|------------------------|
| <b>GRI 102-12</b>                  | Внешние инициативы   | <b>Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН, с. 29</b><br><b>Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM), с. 32</b><br><b>Приверженность принципам Глобального договора ООН, с. 28</b><br><b>Обязательства по участию во внешних инициативах, с. 33</b><br><b>Этика и права человека, с. 40</b> | Участие в инициативах, представленных в данных разделах, является добровольным |                        |
| <b>GRI 102-13</b>                  | Членство в ассоциациях   | <b>Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM), с. 32</b><br><b>Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН, с. 29</b><br><b>Обязательства по участию во внешних инициативах, с. 33</b>  |  |                        |
| <b>2. СТРАТЕГИЯ</b>                |  |  |  |                        |
| <b>GRI 102-14</b>                  | Заявление старшего должностного лица, принимающего решения в организации                                 | <b>Обращение генерального директора, с. 6</b>  |  |                        |
| <b>GRI 102-15</b>                  | Ключевые воздействия, риски и возможности  | <b>Обращение генерального директора, с. 6</b><br><b>Управление рисками в области устойчивого развития, с. 23</b><br><b>Годовой обзор, с. 13</b><br><b>Приложение 2 «Раскрытие информации с учетом рекомендаций TCFD», с. 142</b>   |  |                        |
| <b>3. ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ</b> |  |  |  |                        |
| <b>GRI 102-16</b>                  | Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения  | <b>Наши ценности, с. 10</b><br><b>Приверженность принципам Глобального договора ООН, с. 28</b><br><b>Политика в области защиты прав человека, с. 46</b><br><b>Соблюдение законодательства о противодействии коррупции, с. 43</b>   |  |                        |
| <b>GRI 102-17</b>                  | Механизмы обращения за консультациями по вопросам этического поведения и сообщения о неэтичном поведении | <b>Прозрачность и раскрытие информации, с. 49</b>  |  |                        |
| <b>4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ</b> |  |  |  |                        |
| <b>GRI 102-18</b>                  | Структура корпоративного управления  | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b><br><b>Социокультурное разнообразие и равные возможности, с. 67</b>   |  |                        |
| <b>GRI 102-19</b>                  | Делегирование полномочий   | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b>  |  |                        |
| <b>GRI 102-20</b>                  | Ответственность руководства за решение экономических, экологических и социальных проблем                 | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b>  |  |                        |

## Дополнительная информация

## Таблица GRI (продолжение)

| Показатель GRI | Раскрытие информации в Отчете   | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета   | Комментарии   | Исключенная информация |
|----------------|---|--|---|------------------------|
| GRI 102-21     | Проведение консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между организацией и заинтересованными сторонами | <b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 33</b>   | Функциональные подразделения Компании отвечают за сбор отзывов заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют. Полученные отзывы передаются высшим органам руководства в рамках представления результатов работы функциональных подразделений за отчетный период |                        |
| GRI 102-22     | Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов   | <b>Годовой обзор, с. 56</b>  |   |                        |
| GRI 102-23     | Председатель высшего органа корпоративного управления   | <b>Годовой обзор, с. 57</b>  |   |                        |
| GRI 102-24     | Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления   | <b>Годовой обзор, с. 57</b>  |   |                        |
| GRI 102-25     | Конфликт интересов  | <b>Соблюдение законодательства о противодействии коррупции, с. 44</b>  |   |                        |
| GRI 102-26     | Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, ее ценностей и стратегии                         | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b>  |   |                        |
| GRI 102-27     | Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления   | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b>  |   |                        |
| GRI 102-28     | Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления  | <b>Годовой обзор, с. 57</b>  |   |                        |
| GRI 102-29     | Определение экономического, экологического и социального воздействия организации и управление им                                | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b><br><b>Управление рисками в области устойчивого развития, с. 23</b><br><b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 33</b> |   |                        |
| GRI 102-30     | Эффективность процессов управления рисками  | <b>Годовой обзор, с. 13, 57</b>  |   |                        |
| GRI 102-31     | Рассмотрение экономических, экологических и социальных вопросов   | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b>  |   |                        |
| GRI 102-32     | Роль высшего органа корпоративного управления в процессе подготовки отчетности в области устойчивого развития                   | <b>Управление устойчивым развитием, с. 26</b>  | Отчет об устойчивом развитии традиционно утверждается Советом директоров  |                        |
| GRI 102-33     | Информирование о критически важных вопросах   | <b>Годовой обзор, с. 56</b>  |   |                        |
| GRI 102-34     | Характер и общее количество критически важных вопросов  |  | Значимые вопросы в области устойчивого развития доводятся до сведения Совета директоров ежеквартально. В 2021 году критически важных вопросов в области устойчивого развития не поднималось   |                        |
| GRI 102-35     | Политика вознаграждения   | <b>Годовой обзор, с. 57</b>  |   |                        |
| GRI 102-36     | Порядок определения размера вознаграждения  | <b>Годовой обзор, с. 61</b>  | Вознаграждение членам Совета директоров определяется в соответствии с Политикой вознаграждения директоров и утверждается годовым Общим собранием акционеров. Иные заинтересованные стороны в определении уровней вознаграждения не участвуют                              |                        |
| GRI 102-37     | Участие заинтересованных сторон в определении вознаграждения  | <b>Годовой обзор, с. 61</b>  |   |                        |

| Показатель GRI   | Раскрытие информации в Отчете   | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета   | Комментарии  | Исключенная информация |
|--|---|--|--|------------------------|
| GRI 102-38   | Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников                               | <b>Годовой обзор, с. 61</b>  | Информация не подлежит раскрытию в целях защиты сведений личного характера   |                        |
| GRI 102-39   | Отношение процента роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников | <b>Годовой обзор, с. 61</b>  |  |                        |
| <b>5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b> |   |  |  |                        |
| GRI 102-40   | Список заинтересованных сторон  | <b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 34</b>                             |  |                        |
| GRI 102-41   | Коллективные договоры   |  | В 2021 году доля работников, охваченных коллективными договорами, составила 91,58%   |                        |
| GRI 102-42   | Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон   | <b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 34</b>                             |  |                        |
| GRI 102-43   | Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами  | <b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 34</b>                             | Проведенные общественные слушания в 2021 году:<br>Строительство ЗИФ-5 по переработке руды месторождения Благодатное производительностью 8,3млн т/г. ЗИФ-5.<br>Вывод из эксплуатации золошлакоотвала ТЭЦ-1 Олимпиадинского ГОКа.<br>Реконструкция хвостового хозяйства ЗИФ-4 месторождения Благодатное (первая очередь расширения).<br>Строительство ЗИФ-5 по переработке руды месторождения Благодатное производительностью 8,3 млн т/г. Отвал «Южный».<br>Строительство ЗИФ-5 по переработке руды месторождения Благодатное производительностью 8,3 млн т/г. Переработка и транспорт руды |                        |
| GRI 102-44   | Ключевые темы и опасения, поднятые заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией   | <b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, с. 34</b><br><b>Об Отчете, с. 139</b> |  |                        |
| <b>6. ПРАКТИКА ОТЧЕТНОСТИ</b>                          |   |  |  |                        |
| GRI 102-45   | Перечень юридических лиц, чья отчетность была включена в консолидированную финансовую отчетность  | <b>Об Отчете, с. 138</b>   | Информация раскрыта на с. 16 консолидированной финансовой отчетности за 2021 год: <a href="http://www.polyus.com/ru/investors/disclosure/ifrs-financials/">www.polyus.com/ru/investors/disclosure/ifrs-financials/</a><br>Границы отчетности для расчета показателей в разделе «Охрана окружающей среды» отличаются от тех, что указаны в разделе «Об Отчете», и не включают в себя «Полюс Проект», «Полюс Щит» и Многофункциональный центр (МФЦ)  |                        |

## Дополнительная информация

## Таблица GRI (продолжение)

| Показатель GRI                                       | Раскрытие информации в Отчете  | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета  | Комментарии  | Исключенная информация |
|--|--|---|--|------------------------|
| <b>GRI 102-46</b>                                    | Методы определения содержания отчета и границ тем  | <b>Об Отчете, с. 139</b>  |  |                        |
| <b>GRI 102-47</b>                                    | Список существенных тем  | <b>Об Отчете, с. 140</b>  |  |                        |
| <b>GRI 102-48</b>                                    | Пересмотр данных прошлых отчетов   | <b>Об Отчете, с. 141</b>  | В Отчете содержатся обновленные данные за предыдущие годы. Соответствующее указание включено в текст   |                        |
| <b>GRI 102-49</b>                                    | Изменения в отчетности   | <b>Об Отчете, с. 141</b>  |  |                        |
| <b>GRI 102-50</b>                                    | Отчетный период  | <b>Об Отчете, с. 138</b>  |  |                        |
| <b>GRI 102-51</b>                                    | Дата публикации предыдущего отчета   | <b>Об Отчете, с. 138</b>  | Дата публикации Отчета за 2021 год – июль 2022 года  |                        |
| <b>GRI 102-52</b>                                    | Цикл отчетности  |   | Ежегодный  |                        |
| <b>GRI 102-53</b>                                    | Контактное лицо для вопросов по отчету   | <b>Приложение 6 «Контактная информация», с. 160</b>   |  |                        |
| <b>GRI 102-54</b>                                    | Указание варианта подготовки отчета в соответствии со Стандартами GRI  | <b>Об Отчете, с. 138</b>  |  |                        |
| <b>GRI 102-55</b>                                    | Таблица GRI  | <b>Приложение 3 «Таблица GRI», с. 144</b>   |  |                        |
| <b>GRI 102-56</b>                                    | Внешнее заверение  | <b>Об Отчете, с. 141</b><br><b>Приложение 4 «Отчет по заданию, обеспечивающему уверенность», с. 158</b><br><b>Приложение 5 «Свидетельство об общественном заверении Отчета», с. 159</b> |  |                        |
| <b>GRI 103 ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА (2016)</b>   |  |   |  |                        |
| <b>GRI 103-1</b>                                     | <b>Объяснение существенной темы и ее границ</b>  | <b>Об Отчете, с. 138</b>  | Информация о существенных темах в основном охватывает деятельность и воздействие «Полюса», поскольку информация по воздействию, возникающему в рамках цепочки поставок, комплексно и систематически не структурируется   |                        |
| <b>GRI 103-2</b>                                     | <b>Подход в области менеджмента и его компоненты</b>   |   | Подход в области менеджмента представлен в Отчете перед раскрытием сведений по каждой существенной теме  |                        |
| <b>GRI 103-3</b>                                     | <b>Оценка подхода в области менеджмента</b>  |   | Подход в области менеджмента оценивается в рамках сертификационных и инспекционных аудитов соответствующих систем менеджмента, а также в рамках корпоративных аудитов.<br>Сообщения о данных мероприятиях содержатся в тексте Отчета   |                        |
| <b>СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ СТАНДАРТОВ GRI</b>              |  |   |  |                        |
| <b>GRI 200 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ</b>               |  |   |  |                        |
| <b>GRI 201 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ (2016)</b> |  |   |  |                        |
| <b>GRI 201-1</b>                                     | Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость  | <b>Создание экономической стоимости для заинтересованных сторон, с. 131</b>   |  |                        |
| <b>GRI 201-2</b>                                     | Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата | <b>Приложение 2 «Раскрытие информации с учетом рекомендаций TCFD», с. 142</b>   | Основными физическими рисками являются изменения температуры, опасные метеорологические явления, изменения в режиме атмосферных осадков, подъем мирового океана, таяние вечной мерзлоты.<br>Финансовые последствия рисков и возможностей, а также затраты на соответствующие мероприятия в настоящий момент проходят оценку. Комментарии в этом отношении будут представлены позднее |                        |

| Показатель GRI   | Раскрытие информации в Отчете   | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета                                    | Комментарии  | Исключенная информация |
|--|---|---|--|------------------------|
| <b>GRI 201-3</b>   | Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами  |   | Компания в полном объеме соблюдает российское законодательство в отношении отчислений в пенсионный фонд.<br>Корпоративные программы пенсионного обеспечения не вводились   |                        |
| <b>GRI 201-4</b>   | Финансовая помощь, полученная от государства  |   | В течение отчетного периода Компания не получала финансовую помощь от государства  |                        |
| <b>GRI 202 ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ (2016)</b>              |   |   |  |                        |
| <b>GRI 202-1</b>   | Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации | <b>Мотивация, с. 68</b>   | 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  |                        |
| <b>GRI 202-2</b>   | Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения  | <b>Подбор персонала, с. 60</b>  | Руководителями высшего ранга являются генеральный директор и его заместители по функциональным направлениям деятельности (все они являются работниками Компании на условиях полной занятости).<br>Работниками из числа представителей местного населения являются работники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица.<br>Определение существенных мест ведения деятельности см. в GRI 102-4 |                        |
| <b>GRI 203 НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ (2016)</b> |   |   |  |                        |
| <b>GRI 203-1</b>   | Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги  | <b>Поддержка местных сообществ, с. 112</b>                                    | Все предприятия 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 было   |                        |
| <b>GRI 203-2</b>   | Существенные не прямые экономические воздействия  | <b>Поддержка местных сообществ, с. 112</b>                                    |  |                        |
| <b>GRI 204 ПРАКТИКА ЗАКУПОК (2016)</b>                   |   |   |  |                        |
| <b>GRI 204-1</b>   | Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков   | <b>Поддержка местных сообществ, с. 132</b>                                    | Местные поставщики – это поставщики из тех же регионов России, что и регионы присутствия Компании  |                        |
| <b>GRI 205 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ (2016)</b>          |   |   |  |                        |
| <b>GRI 205-1</b>   | Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией  | <b>Соблюдение законодательства о противодействии коррупции, с. 44</b>         | В 2021 году Компания не проводила оценку рисков, связанных с коррупцией  |                        |
| <b>GRI 205-2</b>   | Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им   | <b>Этика и права человека, с. 40</b>  | О политике и практике группы в области противодействия коррупции информированы 100% работников во всех регионах ведения деятельности.<br>В 2021 году Компания не проводила обучение членов Совета директоров практике противодействия коррупции  |                        |
| <b>GRI 205-3</b>   | Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия   | <b>Этика и права человека, с. 40</b>  |  |                        |
| <b>GRI 207 НАЛОГИ (2019)</b>                             |   |   |  |                        |
| <b>GRI 207-1</b>   | Подход к налогообложению  | <b>Годовой обзор, с. 35</b><br><br><b>Поддержка местных сообществ, с. 130</b> | В налоговую стратегию «Полюса» по мере необходимости вносятся дополнения и существенные изменения  |                        |

## Дополнительная информация

## Таблица GRI (продолжение)

| Показатель GRI                         | Раскрытие информации в Отчете  | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета               | Комментарии   | Исключенная информация                                   |
|--|--|--|---|--|
| <b>GRI 207-2</b>                       | Управление налогами, контроль и управление рисками   | <b>Поддержка местных сообществ, с. 130</b>               |   |  |
| <b>GRI 207-3</b>                       | Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами, связанными с налогообложением | <b>Поддержка местных сообществ, с. 130</b>               |   |  |
| <b>GRI 207-4</b>                       | Отчетность по странам  | <b>Поддержка местных сообществ, с. 130</b>               |   |  |
| <b>GRI 300 ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ</b> |  |  |   |  |
| <b>GRI 302 ЭНЕРГИЯ (2016)</b>          |  |  |   |  |
| <b>GRI 302-1</b>                       | Потребление энергии внутри организации   | <b>Управление энергопотреблением, с. 108</b>             | Общее потребление топлива из невозобновляемых источников внутри Компании в 2021 году составило 15,3 тыс. ТДж. Для целей своей хозяйственной деятельности Компания не потребляет энергию охлаждения или пара. Компания не продает энергию охлаждения или пара. Общий объем проданной тепловой энергии – 367 ТДж. Общий объем проданной электроэнергии – 9 128 ТДж. Коэффициенты перевода единиц: 1 кал = 4,184 Дж; 1 кВт · ч = 3 600 кДж |  |
| <b>GRI 302-2</b>                       | Потребление энергии за пределами организации   |  |   | Учет в рамках существующей системы отчетности не ведется |
| <b>GRI 302-3</b>                       | Энергоемкость  |  | Коэффициент энергоемкости – 0,32 ТДж на 1 тыс. т переработанной руды. В расчете использованы данные учета потребления из первичных источников энергии внутри организации  |  |
| <b>GRI 302-4</b>                       | Сокращение энергопотребления   | <b>Управление энергопотреблением, с. 108</b>             | Типы энергии, потребление которых сокращается, – тепловая и электрическая. Общее количество сэкономленной энергии составило 196 145 кВт · ч. Сокращение рассчитывается по сравнению с предыдущим отчетным годом. Данные фиксируются в соответствии с российским законодательством и внутренним подходом Компании  |  |
| <b>GRI 302-5</b>                       | Снижение потребности в энергии на производство продукции и оказание услуг                          |  |   | Неприменимо ввиду характера продукции                    |
| <b>GRI 303 ВОДА И СБРОСЫ (2018)</b>    |  |  |   |  |
| <b>GRI 303-1</b>                       | Использование воды как общественного ресурса   | <b>Рациональное использование водных ресурсов, с. 90</b> | В настоящее время Компания не ведет с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы   |  |
| <b>GRI 303-2</b>                       | Управление воздействиями, связанными со сбросами воды  | <b>Рациональное использование водных ресурсов, с. 90</b> |   |  |
| <b>GRI 303-3</b>                       | Водозабор  | <b>Рациональное использование водных ресурсов, с. 90</b> | «Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов   |  |

| Показатель GRI                        | Раскрытие информации в Отчете   | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета   | Комментарии  | Исключенная информация |
|---------------------------------------|---|--|--|------------------------|
| <b>GRI 303-4</b>                      | Сброс воды  | <b>Рациональное использование водных ресурсов, с. 92</b>   | «Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов. Сброс свежей воды – 17 041 тыс. м³. Сброс остальной воды – 0 тыс. м³  |                        |
| <b>GRI 303-5</b>                      | Водопотребление   | <b>Рациональное использование водных ресурсов, с. 90</b>   | «Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов. Изменение объема воды в накопителях не оказывает существенного воздействия на водные ресурсы  |                        |
| <b>GRI 304 БИОРАЗНООБРАЗИЕ (2016)</b> |   |  |  |                        |
| <b>GRI 304-1</b>                      | 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 | <b>Сохранение биоразнообразия, с. 98</b>   | У «Полюса» в собственности, в аренде или под управлением нет производственных площадок, расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям   |                        |
| <b>GRI 304-2</b>                      | Существенное воздействие деятельности организации, ее продукции и услуг на биоразнообразии  | <b>Сохранение биоразнообразия, с. 98</b>   | На биоразнообразии в зонах нашей хозяйственной деятельности в первую очередь влияет разделение ландшафта промышленными объектами. Промышленные площадки, дороги и карьеры с крутыми склонами исключают зарастание растительностью и формирование среды обитания животных. Отвалы выделяют большое количество тепла и таким образом увеличивают суточные колебания температуры, влияя на видовой состав и количество организмов в районе. Кроме того, свое влияние оказывает и прямое воздействие пыли, вызванное образованием отвалов и взрывными работами. Анализ растительности, однако, не выявил явных негативных последствий в данном отношении, что свидетельствует о высокой вероятности низкого воздействия отложений пыли |                        |
| <b>GRI 304-3</b>                      | Сохраненные или восстановленные места обитания  | <b>Сохранение биоразнообразия, с. 98</b><br><b>Лесовосстановление, с. 100</b><br><b>Блог по устойчивому развитию</b> |  |                        |
| <b>GRI 304-4</b>                      | Виды, занесенные в Красный список Международного союза охраны природы (МСОП) и национальный список охраняемых видов, места обитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации  | <b>Сохранение биоразнообразия, с. 98</b>   |  |                        |
| <b>GRI 305 ВЫБРОСЫ (2016)</b>         |   |  |  |                        |
| <b>GRI 305-1</b>                      | Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)  | <b>Изменение климата и выбросы парниковых газов, с. 105</b>  | Объекты Компании не генерируют выбросов биогенного CO <sub>2</sub>   |                        |

## Дополнительная информация

## Таблица GRI (продолжение)

| Показатель GRI               | Раскрытие информации в Отчете  | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета                  | Комментарии  | Исключенная информация |
|------------------------------|--|---|--|------------------------|
| <b>GRI 305-2</b>             | Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)   | <b>Изменение климата и выбросы парниковых газов, с. 105</b> | В расчетах выбросов парниковых газов базовый год не установлен   |                        |
| <b>GRI 305-3</b>             | Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)   | <b>Изменение климата и выбросы парниковых газов, с. 105</b> |  |                        |
| <b>GRI 305-4</b>             | Интенсивность выбросов парниковых газов  | <b>Изменение климата и выбросы парниковых газов, с. 105</b> |  |                        |
| <b>GRI 305-5</b>             | Сокращение выбросов парниковых газов   | <b>Изменение климата и выбросы парниковых газов, с. 105</b> | Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O  |                        |
| <b>GRI 305-6</b>             | Выбросы озоноразрушающих веществ   |   | В отчетном периоде не было зафиксировано значительных выбросов озоноразрушающих веществ  |                        |
| <b>GRI 305-7</b>             | Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO <sub>x</sub> ), оксидов серы (SO <sub>x</sub> ) и других значимых загрязняющих веществ | <b>Выбросы в атмосферу, с. 93</b>                           | Компания не измеряет выбросы стойких органических загрязнителей. Исползованные коэффициенты источников выбросов соответствуют российскому природоохранному законодательству, включая стандарты методологии формирования отчетности   |                        |
| <b>GRI 306 ОТХОДЫ (2020)</b> |  |   |  |                        |
| <b>GRI 306-1</b>             | Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами   | <b>Обращение с отходами, с. 94</b>                          | Описанные в Отчете воздействия отходов относятся к отходам, образующимся в процессе собственной деятельности Компании.<br>«Полюс» понимает, что отходы Компании могут нанести вред окружающей среде. Большая часть образующихся отходов – это вскрышные породы, которые не оказывают существенного воздействия на окружающую среду. Опасные отходы передаются в специальные организации по обращению с опасными отходами |                        |
| <b>GRI 306-2</b>             | Управление значительным воздействием, связанным с отходами   | <b>Обращение с отходами, с. 94</b>                          | Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)   |                        |
| <b>GRI 306-3</b>             | Образование отходов  | <b>Обращение с отходами, с. 94</b>                          |  |                        |
| <b>GRI 306-4</b>             | Отходы, которые не пойдут на захоронение   | <b>Обращение с отходами, с. 95</b>                          |  |                        |
| <b>GRI 306-5</b>             | Отходы, которые пойдут на захоронение и сжигание   | <b>Обращение с отходами, с. 95</b>                          |  |                        |
| <b>G4-MM3</b>                | Общий объем вскрышных пород, горной массы, хвостов и бурового шлама, а также связанные с ними риски                          | <b>Хвостовое хозяйство, с. 96</b>                           |  |                        |

<sup>1</sup> Подробнее с. 56 стр.

| Показатель GRI   | Раскрытие информации в Отчете   | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета  | Комментарии  | Исключенная информация |
|--|---|---|--|------------------------|
| <b>GRI 307 СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (2016)</b> |   |   |  |                        |
| <b>GRI 307-1</b>   | Несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований   | <b>Подход в области менеджмента, с. 68</b>  | В 2021 году Компания не получала нефинансовых предписаний. Под «нефинансовыми предписаниями» мы понимаем предписания государственных органов по устранению нарушений, в которых указаны конкретные меры, которые Компания должна принять для устранения нарушения, с указанием конкретных сроков. В 2021 году «Полюс» не получал таких предписаний. В отчетном году были проведены 22 проверки, по итогам которых были выявлены 23 случая несоблюдения природоохранного законодательства и наложены штрафы в размере \$11,1 тыс. В 2021 году существенных нарушений не выявлено, нарушения в основном были связаны с расхождениями в документах  |                        |
| <b>GRI 400 СТАНДАРТЫ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ</b>  |   |   |  |                        |
| <b>GRI 401 ЗАНЯТОСТЬ (2016)</b>  |   |   |  |                        |
| <b>GRI 401-1</b>   | Количество новых работников и текучесть кадров  | <b>Кадровый состав и работа с персоналом, с. 56</b><br><b>Подбор персонала, с. 60</b><br><b>Развитие персонала, с. 61</b> | Коэффициент текучести кадров в Компании составил 21,86% <sup>1</sup> . Коэффициент текучести кадров в разбивке по бизнес-единицам: Олимпиада и Благодатное – 18,23%; Вернинское – 19,53%; Куранах – 15,71%; Наталка – 10,62%; Россыпи – 38,69%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по возрастным группам: до 30 лет – 30,5%; от 30 до 40 лет – 21,94%; от 40 до 50 лет – 18,45%; 50 лет и старше – 21,31%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по половому признаку: женщины – 16,44%; мужчины – 23,1%. Коэффициент приема новых кадров в Компании составил 33,08%. Структура новых работников в разбивке по возрастным группам: до 30 лет – 29,08%; от 30 до 40 лет – 36,80%; от 40 до 50 лет – 24,29%; 50 лет и старше – 9,83%. Структура новых работников по половому признаку: женщины – 15,31%; мужчины – 84,69% |                        |
| <b>GRI 401-2</b>   | 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   |                        |

## Дополнительная информация

## Таблица GRI (продолжение)

| Показатель GRI   | Раскрытие информации в Отчете  | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета  | Комментарии   | Исключенная информация |
|--|--|---|---|------------------------|
| <b>GRI 401-3</b>   | 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.<br>Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству, – 21 678 (в том числе 3 442 женщины и 18 234 мужчины).<br>Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству, – 210 (в том числе 174 женщины и 136 мужчин).<br>Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству, – 110 (в том числе 95 женщин и 15 мужчин).<br>Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу, – 94 (в том числе 79 женщин и 15 мужчин).<br>Доля работников, вернувшихся на работу, – 70%.<br>Доля мужчин, вернувшихся на работу, – 65%.<br>Доля женщин, вернувшихся на работу, – 71%.<br>Доля работников, продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу, для 2020 года не рассчитывалась. Она будет рассчитана для 2022 года |                        |
| <b>GRI 403 ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (2018)</b> |  |   |   |                        |
| <b>GRI 403-1</b>   | Системы управления ОТ и ПБ   | <b>Подход в области менеджмента, с. 74</b>  |   |                        |
| <b>GRI 403-2</b>   | Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий                                | <b>Подход в области менеджмента, с. 75</b><br><b>Профилактика травматизма, с. 77</b><br><b>Безопасное вождение, с. 80</b> |   |                        |
| <b>GRI 403-3</b>   | Службы охраны труда  | <b>Охрана здоровья, с. 83</b>   |   |                        |
| <b>GRI 403-4</b>   | Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТ и ПБ                    | <b>Повышение культуры безопасности, с. 77</b><br><b>Профилактика травматизма, с. 77</b>                                   |   |                        |
| <b>GRI 403-5</b>   | Обучение работников в сфере ОТ и ПБ  | <b>Корпоративное обучение, с. 80</b>  |   |                        |
| <b>GRI 403-6</b>   | Профилактика и охрана здоровья рабочих   | <b>Охрана здоровья, с. 83</b>   |   |                        |
| <b>GRI 403-7</b>   | Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТ и ПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями | <b>Охрана здоровья, с. 83</b>   |   |                        |
| <b>GRI 403-8</b>   | Работники, попадающие под действие системы управления ОТ, ПБ и ООС                               | <b>Подход в области менеджмента, с. 74</b>  | Система управления ОТ, ПБ и ООС «Полюса» охватывает 100% его сотрудников и подрядчиков. На сотрудников всех бизнес-единиц и сервисных компаний также распространяется интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, прошедшая внешний аудит и сертификацию   |                        |
| <b>GRI 403-9</b>   | Производственный травматизм  | <b>Профилактика травматизма, с. 77</b><br><b>Управление подрядными организациями, с. 82</b>                               | Количество рабочих часов, отработанных всеми сотрудниками в 2021 году, – 46 923 071 ч.<br>Количество рабочих часов, отработанных персоналом подрядчиков, – 22 636 434 ч.<br>Сведения о травматизме раскрываются по всем работникам Компании (в горнодобывающих подразделениях и сервисных компаниях), а также по подрядчикам, задействованным на площадках Компании   |                        |

| Показатель GRI  | Раскрытие информации в Отчете  | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета | Комментарии  | Исключенная информация |
|---|--|--|--|------------------------|
| <b>GRI 403-10</b>   | Уровень профессиональной заболеваемости  | <b>Охрана здоровья, с. 83</b>              | Виды профессиональных заболеваний работников: двусторонняя хроническая нейросенсорная тугоухость и вибрационная болезнь, связанные с воздействием локальной и общей вибрации.<br>Данные по подрядчикам не регистрируются   |                        |
| <b>GRI 404 ПОДГОТОВКА И ОБРАЗОВАНИЕ (2016)</b>                          |  |  |  |                        |
| <b>GRI 404-1</b>  | Среднегодовое количество часов обучения на одного работника  | <b>Развитие персонала, с. 61</b>           | Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола   |                        |
| <b>GRI 404-2</b>  | Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости       | <b>Развитие персонала, с. 61</b>           | «Полюс» не имеет программ поддержания постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения  |                        |
| <b>GRI 404-3</b>  | Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры |  | Все работники проходят оценку результатов их работы на основе системы функциональных и индивидуальных КПЭ  |                        |
| <b>GRI 405 СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ (2016)</b> |  |  |  |                        |
| <b>GRI 405-1</b>  | Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании                 |  | Гендерная структура Совета директоров: мужчины – 89% (8 из 9 членов); женщины – 11% (1 из 9 членов).<br>Структура Совета директоров по возрастным группам:<br>от 21 года до 30 лет – 11,1%;<br>от 31 года до 40 лет – 11,1%;<br>от 41 года до 50 лет – 33,3%;<br>старше 50 лет – 44,4%.<br>Гендерная структура руководителей: мужчины – 86,1%; женщины – 13,9%.<br>Структура руководителей по возрастным группам: до 30 лет – 4,9%; от 30 до 50 лет – 77,0%; старше 50 лет – 18,1%.<br>Гендерная структура специалистов: мужчины – 62,6%; женщины – 37,4%.<br>Структура специалистов по возрастным группам: до 30 лет – 19,2%; от 30 до 50 лет – 68,5%; старше 50 лет – 12,3%.<br>Гендерная структура служащих: мужчины – 83,0%; женщины – 17,0%.<br>Структура служащих по возрастным группам: до 30 лет – 22,6%; от 30 до 50 лет – 60,1%; старше 50 лет – 17,3%.<br>Гендерная структура рабочих: мужчины – 94,3%; женщины – 5,7%.<br>Структура рабочих по возрастным группам: до 30 лет – 12,2%; от 30 до 50 лет – 60,9%; старше 50 лет – 26,9% |                        |

Дополнительная информация

# Таблица GRI (продолжение)

| Показатель GRI   | Раскрытие информации в Отчете   | Номер страницы или ссылка на раздел Отчета               | Комментарии  | Исключенная информация |
|--|---|--|--|------------------------|
| <b>GRI 405-2</b>   | Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин   |  | В «Полюсе» не проводится различие между оплатой труда мужчин и женщин  |                        |
| <b>GRI 406 ОТСУТСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ (2016)</b>                               |   |  |  |                        |
| <b>GRI 406-1</b>   | Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия   | <b>Этика и права человека, с. 40</b>                     |  |                        |
| <b>GRI 407 СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ И ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ (2016)</b> |   |  |  |                        |
| <b>GRI 407-1</b>   | 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 свобода объединений и ведения коллективных переговоров гарантируется                              |                        |
| <b>GRI 413 МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА (2016)</b>                                     |   |  |  |                        |
| <b>GRI 413-1</b>   | Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ |  | Все новые участки / объекты в стадии разработки прошли оценку воздействия на окружающую среду. Программы развития местных сообществ на всех объектах реализуются в рамках благотворительной и спонсорской деятельности Компании                  |                        |
| <b>GRI 413-2</b>   | Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества   |  | Несмотря на то, что мы не проводим оценку потенциального негативного воздействия, все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ |                        |
| <b>GRI 415 ОБЩЕСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА (2016)</b>                                  |   |  |  |                        |
| <b>GRI 415-1</b>   | Взносы на политические цели   | <b>Прозрачность и раскрытие информации, с. 49</b>        |  |                        |
| <b>GRI 419 СООТВЕТСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ТРЕБОВАНИЯМ (2016)</b>       |   |  |  |                        |
| <b>GRI 419-1</b>   | Несоответствие требованиям законодательства в социально-экономической сфере   |  | В отчетном периоде Компания не получала существенных штрафов или санкций за несоблюдение законодательства в социальной сфере   |                        |
| <b>ОТРАСЛЕВОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ GRI. ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ</b>        |   |  |  |                        |
| <b>G4-DMA</b>  | Дополнительные указания   | <b>Хвостовое хозяйство, с. 96</b>                        |  |                        |
| <b>ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ GRI: ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАКРЫТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ</b>              |   |  |  |                        |
| <b>MM10</b>  | Количество и процентное соотношение активов с планами ликвидации  | <b>Охрана и рациональное использование земель, с. 98</b> |  |                        |

# Отчет о независимой проверке

**GRI 102-56**

**Отчет независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, подготовленный для лиц, отвечающих за корпоративное управление ПАО «Полюс», в отношении Отчета об устойчивом развитии за год, закончившийся 31 декабря 2021 года.**

## Объем задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Мы выполнили задание в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (МСЗОУ) 3000 («Стандарт»), с целью выражения ограниченной уверенности в том, что Отчет об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2021 год («Отчет») соответствует стандартам Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития («Стандарты GRI»), а также относительно точности выбранных нефинансовых показателей, представленных в разделе «Выбранные для проверки нефинансовые показатели», и утверждений, касающихся соблюдения требований в рамках Концепции устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM).

## Процедуры в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, и ответственность

### Основные процедуры в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Наша ответственность заключается в том, чтобы выпустить отчет по предмету задания, описанному выше, по результатам выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность. Мы выполнили задание в соответствии со Стандартом.

Наши процедуры, обеспечивающие ограниченную уверенность, главным образом, ограничивались следующим:

- Получение понимания общих процессов корпоративного управления и системы внутреннего контроля, относящихся к определению и представлению информации об устойчивом развитии, выбранных нефинансовых показателей, а также утверждений, касающихся соблюдения принципов устойчивого развития ICMM и программных заявлений, включенных в Отчет;
- Проведение опросов руководства, ответственного за политику в сфере устойчивого развития и представление информации, имеющей отношение к предмету нашего отчета;
- Получение на выборочной основе информации, подтверждающей точность нефинансовых показателей, представленных в разделе «Выбранные для проверки нефинансовые показатели»;
- Ознакомление с информацией, включенной в Отчет, оценка ее уместности и проверка на предмет соответствия Стандартам GRI;



АО «Делойт и Туш СНГ»  
ул. Лесная, д. 5  
Москва, 125047,  
Россия

Тел.: +7 (495) 787 06 00  
Факс: +7 (495) 787 06 01  
deloitte.ru

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, включая их аффилированные лица, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании (далее — ДТТЛ). Каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемая «международная сеть «Делойт»») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Подробная информация о юридической структуре ДТТЛ и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© АО «Делойт и Туш СНГ». Все права защищены.

# Отчет о независимой проверке (продолжение)

- Получение на выборочной основе информации, подтверждающей правильность утверждений о соблюдении десяти принципов и восьми программных заявлений, включенных в Концепцию устойчивого развития ICMM.

Таким образом, наши процедуры обеспечивают меньшую уверенность и существенно меньше по объему, чем задание, обеспечивающее разумную уверенность.

## Неотъемлемые ограничения

Неотъемлемые ограничения существуют во всех заданиях, обеспечивающих уверенность, по причине выборочного тестирования проверяемой информации. Таким образом, мошенничество, ошибки или несоблюдение Стандартов GRI и требований в рамках Концепции устойчивого развития ICMM могут иметь место и при этом быть необнаруженными. Кроме того, нефинансовая информация, такая как информация, включенная в отчетные документы, подвержена более существенным ограничениям, чем финансовая информация, учитывающая характер и методы, используемые для определения, расчета и выборки или оценки такой информации.

Наше задание обеспечивает ограниченную уверенность, как это определено в Стандарте. Процедуры, выполняемые в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по своему характеру и срокам от процедур в рамках задания, обеспечивающего разумную уверенность, и меньше по объему, чем в случае задания, обеспечивающего разумную уверенность, а, следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, значительно ниже, чем в случае выполнения задания, обеспечивающего разумную уверенность.

## Функции и ответственность

Лица, отвечающие за корпоративное управление, несут ответственность за подготовку, точность и полноту информации и заявлений в области устойчивого развития, содержащихся в Отчете, подготовленном в соответствии со Стандартами GRI. Они несут ответственность за определение целей ПАО «Полюс» в области устойчивого развития, а также за создание и поддержание надлежащих систем управления эффективностью деятельности и внутреннего контроля, на основе которых формируется отчетная информация, включая раскрытие информации о соответствии требованиям в рамках Концепции устойчивого развития ICMM и Стандартов GRI и их применении.

Наша обязанность заключается в том, чтобы выразить мнение по предмету задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, на основе наших процедур, как описано выше.

## Независимость и контроль качества

Мы соблюдаем требование независимости и прочие этические требования, установленные Правилами независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексом этики аудиторов, которые имеют отношение к нашей деятельности в Российской Федерации, а также Кодексом этики профессиональных бухгалтеров, выпущенным Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров («Кодекс»), базирующимися на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

Мы применяем Международный стандарт контроля качества (ISQC) 1 и, соответственно, обеспечиваем комплексную систему контроля качества, включая наличие документально оформленных политики и процедур в отношении соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

## Выбранные для проверки нефинансовые показатели

Наша проверка нефинансовых показателей, включенных в Отчет, в соответствии с процедурами, описанными выше, была ограничена объемом, определенным лицами, отвечающими за корпоративное управление ПАО «Полюс», представленным ниже:

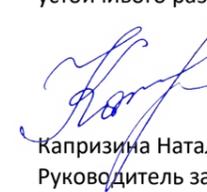
|   |   |
|---|---|
| <b>Состав органов управления и данные о сотрудниках в разбивке по категориям работников</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Количество сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрасту;</li> <li>Процентное соотношение сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрастной группе (%);</li> </ul>   |
| <b>Текучесть кадров</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Общее количество сотрудников, принятых на работу;</li> <li>Текучесть кадров (%);</li> </ul>  |
| <b>Развитие карьеры</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Количество сотрудников, прошедших обучение;</li> <li>Доля обученных сотрудников в процентном соотношении от среднесписочной численности сотрудников (%);</li> </ul>  |
| <b>Несчастные случаи со смертельным исходом и производственный травматизм сотрудников</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Общее число несчастных случаев со смертельным исходом на производстве;</li> <li>Общий коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов);</li> <li>Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) в разбивке по бизнес-единицам (из расчета на 200 тыс. раб. часов);</li> <li>Общее число зарегистрированных травм (TRI);</li> <li>Общий коэффициент частоты травматизма (TRIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов);</li> </ul> |
| <b>Потребление энергии/электроэнергии и изменение климата</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Приобретение первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны);</li> <li>Потребление первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны);</li> <li>Количество произведенной и проданной электроэнергии (млн кВт*ч);</li> <li>Количество произведенной и проданной тепловой энергии (тыс. Гкал);</li> <li>Количество приобретенной электроэнергии (тыс. кВт*ч);</li> </ul>  |

## Отчет о независимой проверке (продолжение)

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество приобретенной тепловой энергии (тыс. Гкал);</li> </ul>  |
| <b>Выбросы парниковых газов</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Прямые выбросы парниковых газов (млн т CO<sub>2</sub>-эквивалент);</li> <li>• Косвенные выбросы парниковых газов (млн т CO<sub>2</sub>-эквивалент);</li> </ul>   |
| <b>Значительные выбросы в атмосферу</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выбросы оксида углерода (CO) (тонны);</li> <li>• Выбросы оксидов серы (SO<sub>2</sub>) (тонны);</li> <li>• Объем выбросов оксидов азота, в том числе двуокись азота (тонны);</li> <li>• Выбросы твердых частиц пыли (тонны);</li> </ul>  |
| <b>Отходы</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Объем утилизированных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т);</li> <li>• Объем размещенных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т);</li> <li>• Объем обезвреженных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т);</li> <li>• Общий объем образованных и размещенных вскрышных пород (млн т);</li> <li>• Общий объем образованных и размещенных хвостов (млн т);</li> </ul> |
| <b>Вода</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Общий объем водозабора на производственные нужды (тыс. м<sup>3</sup>);</li> <li>• Структура водозабора на производственные нужды (тыс. м<sup>3</sup>);</li> <li>• Общий объем сброса сточных вод (тыс. м<sup>3</sup>);</li> <li>• Доля многократно и повторно использованной воды (%);</li> </ul>  |
| <b>Соблюдение нормативных требований</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Общий объем штрафов за нарушение природоохранного законодательства (тыс. долл. США);</li> <li>• Число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований;</li> </ul>  |
| <b>Спонсорство и благотворительность</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Структура оказываемой социальной поддержки в разбивке по регионам и видам (тыс. долл. США).</li> </ul>   |

### Вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы нас считать, что Отчет не соответствует Стандартам GRI и что выбранные для проверки нефинансовые показатели и утверждения, касающиеся соблюдения ПАО «Полюс» требований в рамках Концепции устойчивого развития ICMM существенно искажены.

  
Капризина Наталья Владимировна,  
Руководитель задания

АО «Делойт и Туш СНГ»  
(ОПНЗ № 12006020384)

Москва, 17 мая 2022 года

# Контактная информация

**GRI 102-53**

## ПАО «Полюс»

Адрес: 123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1

Тел.: **+7 (495) 641 33 77**Факс: **+7 (495) 785 45 90**E-mail: **info@polyus.com**Сайт: **www.polyus.com**

## По вопросам ESG

**Дарья Григорьева**, директор департамента  
по устойчивому развитиюE-mail: **GrigorevaDK@polyus.com**

## Для инвесторов

**Виктор Дроздов**, директор департамента деловых  
коммуникаций и связей с инвесторамиE-mail: **DrozдовVI@polyus.com**

## Для СМИ

**Виктория Васильева**, директор департамента  
по связям с общественностьюE-mail: **VasilevaVS@polyus.com**