ПОЛЮС

Отчет
об устойчивом развитии
за 2025 год



2025

Лидерство, проверенное временем

Содержание

3 Обращение председателя Совета директоров
4 Обращение генерального директора

О Компании

7 О Компании
9 География деятельности
11 Бизнес-модель
12 Золото как экономическая ценность
13 20 лет нефинансовой отчетности
23 Отчет об устойчивом развитии за 2025 год
28 Ключевые результаты 2025 года

Управление устойчивым развитием

30 Система устойчивого развития
35 Стратегические приоритеты
38 Управление рисками в области устойчивого развития
42 Приверженность принципам Глобального договора ООН
43 Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН
46 Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации
50 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
51 Создавая ценность для заинтересованных сторон
55 Сотрудничество и признание

Экологический аспект

Охрана окружающей среды

61 Управление экологическими аспектами
68 Рациональное использование водных ресурсов
71 Предотвращение загрязнения атмосферы
74 Системное обращение с отходами
78 Безопасная эксплуатация хвостохранилищ
84 Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем
100 Планы на 2026 год

Изменение климата и потребление энергии

102 Климатическая стратегия
107 Риски и возможности, связанные с изменением климата
112 Климатические проекты
113 Метрики в области изменения климата
120 Потребление энергии и энергоэффективность
121 Мероприятия по эффективному использованию энергии
123 Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности
125 Планы на 2026 год

Социальный аспект

Забота о сотрудниках

128 Система управления персоналом
135 Структура персонала и социокультурное разнообразие
139 Подбор, адаптация и удержание сотрудников
142 Мотивация и социальная поддержка
149 Обучение и профессиональное развитие
155 Вовлечение сотрудников в добровольческие инициативы
156 Медицина труда и охрана здоровья
159 Планы на 2026 год

Обеспечение безопасности на производстве

161 Управление вопросами безопасности
164 Повышение культуры безопасности
165 Профилактика и снижение уровня производственного травматизма
169 Организация обучения
170 Повышение безопасности дорожного движения
174 Безопасность подрядных организаций
175 Готовность к чрезвычайным ситуациям
177 Планы на 2026 год

Поддержка местных сообществ

179 Управление внешними социальными инициативами
184 Реализация благотворительных и спонсорских проектов
188 Благотворительная деятельность «Полюс Фонда»
196 Инвестиции в развитие регионов присутствия
210 Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия
214 Планы на 2026 год

Корпоративное управление

Ответственное ведение бизнеса

217 Управление этическими вопросами
219 Система противодействия коррупции
222 Минимизация коррупционных рисков
223 Обучение по противодействию коррупции
224 Антимонопольный комплаенс
225 Соблюдение прав человека
227 Механизмы приема обращений
230 Планы на 2026 год

Цифровая трансформация и информационные технологии

232 Развитие цифровой инфраструктуры
241 Технологический суверенитет как драйвер цифровой трансформации
242 Обеспечение информационной безопасности
247 Планы на 2026 год

Экономическая результативность

250 Создание и распределение экономической стоимости
252 Региональные партнерства и вклад в бюджет
252 Налоговая политика
254 Планы на 2026 год

Устойчивая цепочка поставок

256 Формирование ответственной цепочки поставок
259 Оценка поставщиков
261 Развитие сотрудничества
263 Планы на 2026 год

Приложения

265 Ключевые документы в области устойчивого развития
270 GRI: указатель содержания
309 МЭР и СОКБ: указатель раскрытия информации
329 IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации
333 Количественные данные в разрезе бизнес-единиц
344 Отчет о независимой проверке
346 Контактная информация

Обращение председателя Совета директоров

GRI 2-22

«Полюс» — лидер российской золотодобывающей промышленности, Компания, которая последовательно интегрирует принципы устойчивого развития в свою деятельность. Системная работа в области корпоративного управления, охраны окружающей среды и социальной ответственности — часть нашей бизнес-модели, создающая основу для адаптивности, конкурентоспособности и долгосрочного устойчивого роста.

Прозрачность — основополагающий принцип нашей деятельности. Мы ежегодно публикуем верифицированную отчетность об устойчивом развитии в соответствии с национальными рекомендациями и международными стандартами, последовательно повышаем качество и глубину раскрытия информации о результатах работы.

В 2025 году исполнилось 20 лет с момента публикации первого нефинансового отчета «Полюса». За это время Компания прошла путь от отдельных инициатив в области раскрытия нефинансовой информации до создания передовой, прозрачной и ответственной системы корпоративного управления. Этот путь потребовал организационных изменений, переосмысления управленческих практик, разработки и внедрения целого ряда стандартов и инноваций. Сегодня мы можем гордиться результатами и уверенно смотреть за горизонт следующих 20 лет.

Следуя Целям устойчивого развития ООН, «Полюс» выстраивает свою деятельность с учетом глобальных и национальных приоритетов. Мы вносим вклад в достижение национальных целей развития России, реализуя проекты, направленные на развитие экономики, социальной сферы, науки и технологий, повышение экологической устойчивости и качества жизни в регионах нашей деятельности.

Особое значение для нас имеют экологическое благополучие и минимизация воздействия на окружающую среду. Это требует не только неуклонного соблюдения законодательства и регуляторных требований, но и внедрения новых технологических решений. Например, в рамках Климатической стратегии «Полюс» развивает энергоэффективные и низкоуглеродные процессы, ориентируясь на долгосрочные изменения, связанные с глобальным энергопереходом. А для обеспечения промышленной безопасности и охраны труда мы активно внедряем цифровые инструменты: автоматические системы мониторинга и анализа данных, которые предотвращают аварии и помогают лучше заботиться о нашем персонале.

Развитию человеческого капитала и поддержке сотрудников мы уделяем особое внимание. В условиях кадрового дисбаланса в отрасли мы фокусируемся на мерах по привлечению и удержанию талантов. «Полюс» реализует программы профориентации для школьников, обеспечивает практическую подготовку студентов профильных вузов с ранних этапов обучения и инвестирует в развитие компетенций сотрудников через программы повышения квалификации и дополнительного обучения. Как ректор МГТУ им. Баумана, хочу отметить, что такой подход позволяет не только решить задачу обеспечения Компании ценными кадрами, но и повысить престиж инженерных профессий в нашей стране. А комфортные условия, которые «Полюс» создает на своих предприятиях, социальный пакет и дополнительные возможности для семей сотрудников привлекают в Компанию лучших. Все это формирует профессиональную среду, где люди работают с максимальной вовлеченностью и способны решать задачи возрастающей сложности.

Из года в год мы оцениваем достигнутый прогресс и ставим перед собой новые, более амбициозные цели. «Полюс» стремится быть лидером отрасли не только в производственной сфере, но и задавать ориентиры в области устойчивого развития. Эта постоянная нацеленность на развитие и достижение все более высоких результатов делает Компанию надежным партнером для наших акционеров, государства, сотрудников, поставщиков и всех заинтересованных сторон.

С уважением,
Михаил Гордин

Утвержден Советом директоров
Протокол от 22.07.2026 № 15-26/СД

Обращение генерального директора

GRI 2-22

Принципы устойчивого развития глубоко интегрированы в стратегическое планирование и ежедневные управленческие решения, принимаемые на всех уровнях командой «Полюса». В 2025 году мы продолжали следовать в нашей деятельности этой философии, реализуя целый ряд социальных, экологических и экономических инициатив.

Бережно к природе

За счет реализации комплексных природоохранных проектов мы последовательно снижаем воздействие на окружающую среду. Один из примеров — используемые на предприятиях «Полюса» системы замкнутого водооборота. В 2025 году доля повторно используемой воды достигла уже 95%.

Безопасность хвостохранилищ и инфраструктура обращения с отходами еще один приоритет. Разработанная нами в 2025 году дорожная карта определяет мероприятия по проектированию, изысканиям, реконструкции существующих и проектированию новых хвостохранилищ на ближайшие десять лет.

Важное значение мы придаем и работе по сохранению целостности экосистем и проектам по защите биоразнообразия. В 2025 году мы продолжили мониторинговые исследования флоры и фауны в местах воздействия наших предприятий, а также поддерживали особо охраняемые территории в рамках программы «Заповедная территория «Полюса». По итогам этой работы мы подготовили и опубликовали тематический отчет, в котором рассказали о принимаемых нами мерах для защиты природных комплексов и систем.

С 2021 года «Полюс» является участником Национального ESG Альянса и активно поддерживает его инициативы и проекты по разработке экологических стандартов, оценке воздействия на экосистемы, развитию экологической ответственности бизнеса и сохранению природного наследия. Так, в 2025 году в рамках совместной с Альянсом работы Компания выступила инициатором разработки Классификации корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг.

В числе приоритетов остается и климатическая повестка. Мы реализуем мероприятия Климатической стратегии и развиваем взаимодействие с заинтересованными сторонами, а также участвуем в формировании национального регулирования, в том числе в составе профильного комитета Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

С вниманием к людям

Мы создаем все условия для безопасной работы, профессионального развития и повышения качества жизни наших сотрудников. Компания реализует программы подготовки кадров, обеспечивает социальную поддержку и инвестирует в развитие компетенций персонала.

Один из ярких примеров этой работы уже второй проект по обеспечению служебным жильем, реализованный нами в Якутии. Благодаря этой инициативе у сотрудников из поселка Нижний Куранах появились дополнительные возможности для проживания в удобных квартирах с отделкой, мебелью и техникой.

Для продвижения здорового образа жизни мы организовали «Полюсиаду» — масштабное корпоративное соревнование со спортивными, семейными и профессиональными конкурсами, в котором приняли участие более 700 сотрудников и членов их семей.

Эти усилия находят отражение в наградах, присуждаемых Компании экспертным сообществом. В 2025 году «Полюс» вновь был признан одним из лучших работодателей России по версии Forbes с общей оценкой «Платина».

Важнейшим приоритетом остаются вопросы здоровья и безопасности труда наших сотрудников. В 2025 году Компания стандартизировала подход к обучению в области охраны труда, достигнув показателя обученности в 95%. Мы продолжили цифровизацию процессов обучения: внедрили робота для автоматической обработки и фиксации результатов сотрудников на обучающей платформе.

Содействие социально-экономическому развитию регионов деятельности «Полюса» в таких сферах, как образование, здравоохранение и культура, — часть нашей долгосрочной стратегии. Инструментом реализации нашей социальной политики служит Благотворительный фонд «Полюс Фонд». В 2025 году фонд запустил третий грантовый конкурс «Грант возможностей» и программу корпоративного волонтерства «Полюс Фонд волонтер». Благодаря этой работе в отдаленных районах происходят положительные изменения, развиваются малые города и местные сообщества.

Мы поддерживаем взаимодействие с региональными и местными властями, заключая долгосрочные соглашения. В 2025 году подписано соглашение с правительством Республики Саха (Якутия) на срок до 2034 года о реализации социальных проектов на территории Алданского района.

Фокус на устойчивом будущем

Технологическая трансформация определяет будущее «Полюса» и всей нашей отрасли. В 2025 году впервые значимое место в нашей инвестиционной программе заняли проекты внедрения передовых технологий автоматизации и связи на базе искусственного интеллекта (ИИ). Использование предиктивных систем, автоматизации и инструментов анализа данных позволяет нам не только повышать операционную устойчивость, но и формировать более безопасную и технологичную производственную среду. ИИ-технологии помогают снижать количество простоев, сокращать затраты и предотвращать риски неожиданных сбоев.

В отчетном году мы завершили ввод в опытно-промышленную эксплуатацию системы видеоаналитики для процесса флотации, позволяющей повышать эффективность обогащения. На Наталкинской ЗИФ был внедрен «цифровой анализатор» флотации — система детекции стабильности пеносъема в режиме реального времени с использованием нейронной сети. Развернутая в контуре «Полюса» инфраструктура с генеративными ИИ-моделями позволяет руководителям и экспертам эффективнее работать с корпоративной информацией, оперативнее принимать решения с учетом накопленных в Компании знаний и опыта.

Устойчивое развитие для «Полюса» — драйвер роста и повышения эффективности. Мы рассматриваем его как основу для принятия управленческих решений, внедрения инноваций и работы с людьми. Мы намерены последовательно укреплять позиции «Полюса» как лидера отрасли, сочетая развитие производства с ответственным отношением к окружающей среде и обществу. Наша неизменная цель — быть устойчивой, безопасной и технологически передовой компанией, способной эффективно работать в условиях меняющейся внешней среды, и создавать долгосрочную ценность для всех заинтересованных сторон.

С уважением,
Алексей Востоков



Лазарева Екатерина
Аппаратчик-гидрометаллург
Стаж – 12 лет

О Компании

7 О Компании
9 География деятельности
11 Бизнес-модель
12 Золото как экономическая ценность
13 20 лет нефинансовой отчетности
23 Отчет об устойчивом развитии за 2025 год
28 Ключевые результаты 2025 года



Скарюбина Марина
Аппаратчик-гидрометаллург
Стаж – 14 лет

О Компании

НАША МИССИЯ



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

«Полюс» является лидером в сфере золотодобывающей промышленности на российском рынке и одной из ведущих международных компаний горнодобывающего сектора. Согласно международной классификации, доказанные и вероятные запасы золота «Полюса» составляют 105[1] млн унц., что делает ее второй по величине запасов компанией в мире. Компания вносит значительный вклад в развитие отрасли, активно внедряя передовые технологические решения, совершенствуя компетенции персонала, формируя отраслевые стандарты, наращивая объемы производства, а также инвестируя в геолого-разведочные программы и привлекая финансовые ресурсы.

В регионах присутствия «Полюс» создает рабочие места, развивает инфраструктуру регионов, поддерживает социальные инициативы, взаимодействует с местными сообществами и реализует меры по повышению экологической ответственности. Внедрение принципов устойчивого развития, практик ответственного корпоративного управления, а также успешной производственной деятельности с низкой себестоимостью обеспечивает Компании основу устойчивого развития и укрепления позиций на рынке.



[1] Данные опубликованы на 31 декабря 2024 года. Обновленные данные будут доступны в Годовом обзоре «Полюса» за 2025 год.

Наши ценности

Корпоративная культура «Полюса» определяет стратегию, подход к бизнесу и отношения с заинтересованными сторонами. Ценности ответственного бизнеса для нас неоспоримы, как и ценность золота, проверенная многими веками. Все сотрудники Компании придерживаются этих ориентиров для достижения высоких результатов своей работы.

БЕЗОПАСНОСТЬ

Это важнейшее условие работы, при котором отсутствуют угрозы и опасности, способные причинить ущерб сотрудникам и Компании. Для достижения наших производственных целей мы применяем проверенные, надежные технологические решения, контролируем риски, связанные с охраной здоровья сотрудников. Мы организуем работу предприятий «Полюса» с учетом необходимости сохранения окружающей среды и природных ресурсов не только для нас, но и для будущих поколений.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Постоянный рост производительности и достижение максимального результата на каждом участке, поиск возможностей для улучшения качества работы и снижения затрат, увеличение благосостояния Компании и сотрудников.

СТАБИЛЬНОСТЬ

Надежность и устойчивость Компании в долгосрочной перспективе. Стабильность зависит от способности Компании и ее сотрудников решать поставленные задачи, выполнять обязательства и договоренности.

РАЗВИТИЕ

Это постоянное совершенствование во всех сферах деятельности, стремление соответствовать лучшим мировым стандартам и превосходить их. Наша Компания идет вперед, осваивает новые технологии и технику, и наши сотрудники развиваются вместе с ней.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Глубокие знания и опыт в своей сфере деятельности, умение их применять для выполнения поставленных задач, ответственный подход к делу. Мы действуем системно и конструктивно, всегда ищем лучшее решение.

СОТРУДНИЧЕСТВО

Умение объединять усилия для решения поставленных задач, повседневное уважение и взаимопомощь, позитивное взаимодействие между коллегами всех подразделений.

География деятельности

GRI 2-1 GRI 14.0.1

«Полюс» обладает одними из крупнейших в мире запасов золота, устойчивой финансовой моделью и значительным опытом реализации масштабных проектов по освоению новых месторождений. Это создает возможности для увеличения объемов добычи золота. В настоящее время портфель активов «Полюса» включает несколько крупных проектов, находящихся на разных этапах реализации.

Наш операционный цикл охватывает все этапы золотодобычи — от геологоразведки до переработки руды и получения сплава Доре, продажи аффинированного золота и рекультивации объектов. Концепция деятельности ведущих горнодобывающих предприятий «Полюса» сочетает оптимизированный подход к применению современного оборудования, минимизацию затрат, масштабность операций и независимость от внешней инфраструктуры.

Компания фокусируется на максимальной эксплуатации потенциала существующих производств, что обеспечивает высокую рентабельность при ограниченных рисках.

Основные предприятия Компании расположены в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. Помимо реализации проектов на уже действующих месторождениях, «Полюс» активно осваивает новые, еще не разработанные участки.

В регионах своего присутствия Компания уделяет внимание экономическим, социальным и экологическим вопросам и обеспечивает ответственное управление производственными процессами, что позволяет удовлетворять потребности и ожидания всех заинтересованных сторон. В контуре «Полюса» также находятся собственные логистическое, проектное и исследовательское подразделения и многофункциональный центр (МФЦ).



1 Олимпиада
2 Благодатное
3 Вернинское
4 Куранах
5 Наталка
6 Сухой Лог
7 Чертово Корыто
8 Чульбаткан

Действующие активы
Геолого-разведочные проекты

Показатели 2025 года

Подробнее с характеристиками производственных активов «Полюса» можно ознакомиться в Приложении 5 «Количественные данные в разрезе бизнес-единиц» на стр. 333.



Действующие активы
Геолого-разведочные проекты[5]

Подробнее о реализации геолого-разведочных проектов можно ознакомиться в Годовом обзоре «Полюса» за 2025 год.

Красноярский край

1 Олимпиада

- Общий объем производства (%) **36,5**
- Скорректированный показатель EBITDA (% от общего по группе) **35,9**
- ТСС (руб./унц.) **63 398**
- Добыча руды (млн т/г) **10,4**
- Объем переработки (млн т/г) **15,1**

2 Благодатное

- Общий объем производства (%) **17,1**
- Скорректированный показатель EBITDA (% от общего по группе) **17,8**
- ТСС (руб./унц.) **56 200**
- Добыча руды (млн т/г) **5,9**
- Объем переработки (млн т/г) **9,1**

- Среднесписочная численность сотрудников **3 984**
- Расходы на охрану окружающей среды (млрд руб.)[1] **3,0**
- Расходы на меры социальной поддержки в регионе (млн руб.) **149,8**
- Выплаты в пользу государства[2] (млрд руб.) **84,4**
- Общие выбросы парниковых газов (тыс. т CO_2-эквивалента) **817,0**

Иркутская область

3 Вернинское[3]

- Общий объем производства (%) **11,0**[4]
- Скорректированный показатель EBITDA (% от общего по группе) **10,2**[4]
- ТСС (руб./унц.) **60 508**[4]
- Добыча руды (млн т/г) **16,7**[4]
- Объем переработки (млн т/г) **4,1**[4]
- Среднесписочная численность сотрудников **1 212**
- Расходы на охрану окружающей среды (млрд руб.)[1] **11,6**
- Расходы на меры социальной поддержки в регионе (млн руб.) **132,0**
- Выплаты в пользу государства (млрд руб.)[2] **19,8**
- Общие выбросы парниковых газов (тыс. т CO_2-эквивалента) **101,1**

Якутия

4 Куранах

- Общий объем производства (%) **13,0**
- Скорректированный показатель EBITDA (% от общего по группе) **12,2**
- ТСС (руб./унц.) **74 799**
- Добыча руды (млн т/г) **18,6**
- Объем переработки, ЗИФ (млн т/г) **8,0**
- Объем переработки, Кучное выщелачивание (млн т/г)[6] **3,5**
- Среднесписочная численность сотрудников **1 456**
- Расходы на охрану окружающей среды (млрд руб.)[1] **0,68**
- Расходы на меры социальной поддержки в регионе (млн руб.) **791,7**
- Выплаты в пользу государства (млрд руб.)[2] **20,7**
- Общие выбросы парниковых газов (тыс. т CO_2-эквивалента) **237,4**

Магаданская область

5 Наталка

- Общий объем производства (%) **22,4**
- Скорректированный показатель EBITDA (% от общего по группе) **23,1**
- ТСС (руб./унц.) **54 975**
- Добыча руды (млн т/г) **27,7**
- Объем переработки (млн т/г) **12,7**
- Среднесписочная численность сотрудников **1 563**
- Расходы на охрану окружающей среды (млрд руб.)[1] **2,1**
- Расходы на меры социальной поддержки в регионе (млн руб.) **486,0**
- Выплаты в пользу государства (млрд руб.)[2] **19,7**
- Общие выбросы парниковых газов (тыс. т CO_2-эквивалента) **274,3**

Иркутская область

6 Сухой Лог

- Вероятные запасы золота (млн унц.) **43,5**[7]
- Номинальный объем переработки (млн т/г) **34**
- Среднегодовое производство (млн унц./г) **~2,3–2,8**[8]

Иркутская область

7 Чертово Корыто

- Вероятные запасы золота (млн унц.) **3,1**
- Номинальный объем переработки (млн т/г) **~5**
- Среднегодовое производство (млн унц./г) **0,3–0,4**

Хабаровский край

8 Чульбаткан

- Вероятные запасы золота (млн унц.) **3,0**
- Номинальный объем переработки (млн т/г) **~10**
- Среднегодовое производство (млн унц./г) **0,3**

1 Расходы помимо обязательных платежей.
2 Выплаты в пользу государства рассчитаны как сумма уплаченных налога на прибыль и налога на добычу полезных ископаемых.
3 В 2025 году на Вернинской ЗИФ перерабатывалась руда Сухого Лога в рамках опытно-промышленной разработки (ОПР). С сентября 2024 года Компания приступила к ОПР руды Сухого Лога с опытного карьера для уточнения технологических показателей процесса, параллельно была осуществлена временная консервация месторождения Вернинское.
4 Показатели по результатам ОПР.
5 Приведены предварительные показатели. Подлежат уточнению по итогам детального инжиниринга проектов.
6 Информация о проектах развития кучного выщелачивания на Куранахе представлена в Годовом обзоре «Полюса» за 2025 год.
7 Данные опубликованы на 31 декабря 2024 года. Обновленные данные будут доступны в Годовом обзоре «Полюса» за 2025 год.
8 Средний уровень производства за десять лет, не считая года запуска.

Бизнес-модель

Экологическая и социальная ответственность

Приверженность принципам устойчивого развития
- **17,8 млрд руб.** – затраты на природоохранную деятельность
- **801 га** – площадь лесовосстановления

Содействие социально-экономическому развитию
- **5 регионов присутствия** Компании через БФ «Полюс Фонд»
- **39** грантовых проектов поддержано в 2025 году

Заинтересованные стороны: местное и коренное население, акционеры, органы государственной власти и надзорные органы, негосударственные и отраслевые организации

Финансовый капитал

Высокие финансовые результаты
- **$8 723 млн** – совокупная выручка
- **$6 347 млн** – скорректированный показатель EBITDA

Заинтересованные стороны: акционеры, кредиторы, держатели облигаций



Природный капитал

Крупные месторождения руд с высоким содержанием золота, гарантирующие наибольшую прибыльность добычи
- **1 833 млн т** – доказанные и вероятные рудные запасы[1]
- **1,7 г/т** – среднее содержание золота

Портфель экономически эффективных проектов на основных действующих и новых месторождениях
- **5** действующих месторождений
- **3** проекта роста (greenfield-проекты)

Заинтересованные стороны: поставщики, органы государственной власти и надзорные органы

Человеческий капитал

Привлечение высококвалифицированных специалистов, нацеленных на профессиональное развитие и повышение культуры безопасности
- **95%** сотрудников прошли обучение по ОТиПБ
- **2,6** – уровень культуры безопасности по шкале Брэдли

Заинтересованные стороны: сотрудники и подрядчики

Производственный капитал

Производство золота

Высокая операционная эффективность
Стабильный рост объемов производства золота
Низкая себестоимость производства
Строгий контроль затрат
- **2,5 млн унц.** золота произведено
- **$739 /унц.** – общие денежные затраты (TCC)
- **$2 180 млн** – капитальные затраты

Заинтересованные стороны:
акционеры, кредиторы, держатели облигаций, СМИ

Добыча и переработка руды

Активное освоение обширной минерально-сырьевой базы
Использование современных методов автоматизации процессов
- **79,3 млн т** – добыча руды
- **52,6 млн т** – переработка руды

Заинтересованные стороны:
поставщики, сотрудники и подрядчики

GRI 2-6

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

Вклад в национальные проекты



Вклад в ЦУР ООН



Создание ценности для заинтересованных сторон

Компания и заинтересованные стороны тесно и взаимовыгодно сотрудничают по различным вопросам

119,5 млн руб.
объем поддержки, оказанной «Полюс Фондом» в 2025 году

57 млрд руб.
расходы на оплату труда сотрудников

11%
доля закупок у местных поставщиков

145,7 млрд руб.
выплаты в пользу государства

Охрана окружающей среды

100%
потребление закупленной электроэнергии из ВИЭ

95%
доля повторно использованной воды

20%
сокращение валовых выбросов парниковых газов областей охвата 1 и 2 по сравнению с базовым годом (2020)[2]

[1] Данные опубликованы на 31 декабря 2024 года. Обновленные данные будут доступны в Годовом обзоре «Полюса» за 2025 год.

[2] С учетом пересмотра и пересчета результатов инвентаризации выбросов парниковых газов за базовый год в связи с существенными структурными изменениями в организационных границах (продажей ЗДК Лензолото и выбытием этого актива из группы) в соответствии с п. 6.4.2 ГОСТ Р ИСО 14064-1-2021.



Сегодня, несмотря на переход к современным валютным стандартам, золото сохраняет ключевую роль в глобальной экономике: оно остается основой финансовой устойчивости, важным инвестиционным активом и символом культурного наследия.

Спрос на золото охватывает четыре основных направления: инвестиции, ювелирную промышленность, резервы центральных банков и технологические секторы, каждое из которых определяется уникальными факторами.
В 2025 году глобальные показатели спроса и предложения на золото обновили исторические максимумы. В ювелирном секторе, который формирует треть мирового потребления золота, зафиксирован рост объемов производства при одновременном сокращении потребления. В денежном выражении спрос продолжал увеличиваться благодаря повышению мировых цен на драгоценный металл.
Спрос со стороны технологической отрасли оставался устойчивым на фоне активного развития технологий, связанных с искусственным интеллектом. Повышение инвестиционной активности и сохранение высоких показателей спроса и предложения укрепляют позиции золота как неотъемлемого элемента современной экономики, а также как надежного и доходного актива для инвесторов, государств и конечных потребителей.

Золото как экономическая ценность[1]

ЗОЛОТО КАК РЕЗЕРВ ЦЕНТРАЛЬНЫХ БАНКОВ

- Золото играет важную роль в формировании резервных активов центральных банков благодаря сочетанию стратегической стабильности, геополитической нейтральности, долгосрочной защищенности капитала и глобальной ликвидности. Его способность обеспечивать безопасность сбережений, сохранять стоимость в условиях экономических и климатических рисков, а также служить эффективным инструментом диверсификации делает золото незаменимым элементом резервов.

2 329,65 т
составляют запасы золота в международных резервах России, впервые за полтора года выросших в сентябре на 3 т

В 2025 году центральные банки сохранили высокий спрос на золото, несмотря на обновление ценовых рекордов.

ЗОЛОТО КАК ИНВЕСТИЦИОННЫЙ АКТИВ

- **Сохранение стоимости**
  Золото сохраняет стоимость в долгосрочной перспективе, обеспечивая стабильный рост даже в условиях нестабильности рынков.
- **Диверсификация портфеля**
  Относительно низкая корреляция золота от колебаний других активов помогает снизить риски и укрепить устойчивость инвестиционного портфеля.
- **Высокая ликвидность**
  Золотой рынок — один из самых масштабных в мире. Ежедневный оборот позволяет легко конвертировать актив в наличные даже в условиях финансовой нестабильности.

43,5%
доля инвестиционного спроса в общем спросе на золото по итогам 2025 года (2 175 т)

На 67%
рост цены на золото в 2025 году, в долларах

РОЛЬ ЗОЛОТА В ЮВЕЛИРНОЙ ИНДУСТРИИ

- Ювелирный сектор остается одним из ключевых драйверов спроса на золото. Золото в ювелирной отрасли сочетает эстетическую привлекательность и функцию сохранения капитала, что делает его востребованным глобально. Способность адаптироваться к колебаниям цен, а также сохранять статус хранителя стоимости подчеркивает его устойчивость в условиях рыночной динамики.

33%
доля ювелирного сектора в общем спросе на золото по итогам 2025 года (1 638 т)

В 2025 году наблюдался спад спроса на потребление ювелирных изделий на фоне подъема мировых цен на золото.

ЗОЛОТО В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

- Многофункциональность золота подчеркивает его значение в различных отраслях — от электроники и авиакосмической промышленности до здравоохранения и инноваций в зеленой энергетике, включая технологии чистого водорода и преобразования углекислого газа.
- Доля промышленного спроса на золото остается постоянной благодаря развитию новых технологий (рост использования искусственного интеллекта).

~ 323 т
золота приобрели промышленные компании по всему миру по итогам 2025 года

Также в отчетном году бум искусственного интеллекта продолжал стимулировать спрос на золото в электронике.

[1] Источник: *World Gold Council*, аналитика «Полюса».

20 лет нефинансовой отчетности

От пилотных отчетов по стандартам GRI до интеграции множества международных и национальных требований в нефинансовую отчетность.



20+
ежегодных нефинансовых отчетов, из которых

8
отчетов об устойчивом развитии

5
тематических отчетов

ESG Data Pack[1]
с 2015 года
с раскрытием количественных данных

2005

- 4 действующих актива
- Первые шаги в отчетности (GRI)
- Реактивный подход к ESG
- Локальное влияние

От актива в составе другой группы компаний до крупнейшего золотодобытчика России и одного из мировых лидеров отрасли.

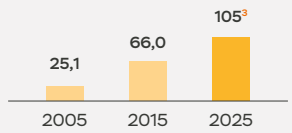
От добровольных шагов навстречу зарождающемуся тренду до интеграции принципов устойчивого развития во все уровни бизнеса и открытого диалога об операционных результатах, успехах и вызовах.

2025

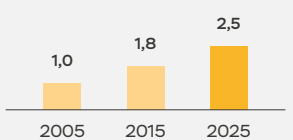
- Диверсифицированный портфель ключевых месторождений, включая флагманский Сухой Лог — одно из крупнейших в мире неразработанных месторождений золота с запасами 43,5 млн унц.
- Лидер отрасли в мире: топ-2 по запасам и топ-6 по производству (среди публичных золотодобывающих компаний)
- «Голубая фишка» Московской биржи
- Интегрированная ESG-система, охватывающая все аспекты управления бизнесом
- Десятки стандартов и раскрытий
- Признанный лидер ESG-повестки, участвующий в создании отраслевых стандартов и лучших практик

Динамика показателей за 20 лет[2]

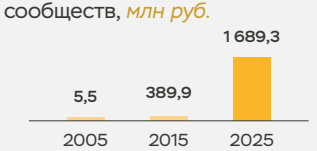
Запасы золота, *млн унц.*



Производство золота, *млн унц.*



Расходы на поддержку местных сообществ, *млн руб.*



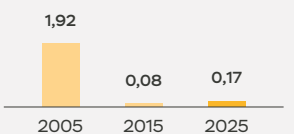
Расходы на охрану окружающей среды, *млн руб.*



Среднесписочное количество сотрудников, *чел.*



LTIFR



[1] Сборник ключевых количественных показателей Компании в области устойчивого развития, публикуемый на *сайте Компании.*

[2] Данные представлены на основании нефинансовой отчетности, опубликованной на *сайте Компании.* При построении графиков номинальные значения расходов не подвергались процедуре пересчета в сопоставимые цены (дефлятированию) и не корректировались с учетом инфляции. Данные представлены для периметра Компании, актуального по состоянию на 2005, 2015 и 2025 годы.

[3] Данные опубликованы на 31 декабря 2024 года. Обновленные данные будут доступны в Годовом обзоре «Полюса» за 2025 год.

Хронология основных инициатив Компании в сфере устойчивого развития

В течение этих 20 лет нефинансовая отчетность стала зеркалом, отражающим не только трансформацию бизнеса и наши результаты, но и роль «Полюса» в развитии регионов, экономики и общества.

2005–2010

Создание фундамента для роста

- Выделение в отдельную компанию и листинг на Лондонской фондовой бирже
- План стратегического развития до 2015 года для увеличения собственной минерально-сырьевой базы, годового производства золота, прибыли и рыночной капитализации
- Кодекс корпоративной этики

ВНЕШНИЙ КОНТЕКСТ

Заключение Киотского протокола, ставшего первым международным соглашением с юридически обязательными целями по сокращению выбросов парниковых газов для развитых стран. Появление первых ESG-индексов, рост интереса общества к корпоративной ответственности

2011–2015

Переход к интегрированному управлению

- Первая независимая проверка отчета об устойчивом развитии
- Вступление в *Международный совет по горному делу и металлам (ICMM)* и трансформация подходов к устойчивому развитию в соответствии с лучшими международными практиками
- Вступление в РСПП
- Стратегия развития в области ОТиПБ, экологии и устойчивого развития на 2016–2018 годы
- Полномасштабная программа по развитию культуры безопасности: поведенческие аудиты, оценка рисков, анализ корневых причин
- Политики взаимодействия с заинтересованными сторонами и по правам человека
- Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с правительством Иркутской области

ВНЕШНИЙ КОНТЕКСТ

Генеральная Ассамблея ООН приняла повестку «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», включающую 17 целей и 169 задач. Стороны Рамочной конвенции ООН об изменении климата приняли Парижское соглашение

2016–2020

Выход на глобальный уровень

- Определение приоритетных для компании Целей устойчивого развития ООН
- Присоединение к *Глобальному договору ООН*
- Новый Кодекс корпоративной этики
- Механизм подачи жалоб и обращений для внешних заинтересованных сторон
- Работа над Международным стандартом безопасной эксплуатации хвостохранилищ в сотрудничестве с ICMM, RMI и UNEP и внедрение его на активах «Полюса»
- «Полюс» — в международных индексах MSCI Emerging Markets ESG Leaders Index и FTSE4Good
- Первое раскрытие информации в соответствии с рекомендациями TCFD

ВНЕШНИЙ КОНТЕКСТ

Публикация рекомендаций Целевой группы по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (TCFD). Запуск Плана действий Европейского союза по устойчивому финансированию. Вступление в силу Регламента Европейского союза о таксономии — первой в мире комплексной системы классификации экологически устойчивых видов экономической деятельности. Создание индексов и инициатив FTSE4Good и MSCI ESG Ratings

- Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с Красноярским краем и Магаданской областью
- Запуск автоматизированной системы управления данными и процессами в области ОТ, ПБ и ООС и ее сертификация по стандартам ISO 14001 и ISO 45001
- Защита здоровья сотрудников и поддержка регионов в связи с пандемией: фонд по борьбе с COVID-19, онлайн-школа волонтеров для поддержки людей во время пандемии

2021–2025

Совершенствование практик устойчивого развития в России

- Первый комплексный анализ соблюдения прав человека на основании принципов Всеобщей декларации прав человека ООН, принципов ICMM и HRIA
- Первое заверение Отчета об устойчивом развитии «Полюса» в Совете РСПП по нефинансовой отчетности
- Учреждение и активное участие в *Национальном ESG Альянсе*
- Климатическая стратегия
- Политика по правам человека и позиция по многообразию и участию
- Программа сохранения биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса» во всех регионах Компании
- Первый климатический проект на Олимпиаде и Благодатном (Красноярский край) и выпуск углеродных единиц
- Современные системы автоматического мониторинга и контроля безопасности хвостохранилищ
- Внутреннее агентство занятости «Полюс Резерв» для подбора и обучения персонала
- Цифровизация и автоматизация HR-процессов

ВНЕШНИЙ КОНТЕКСТ

Развитие национальной ESG-инфраструктуры: стандартов раскрытия нефинансовой информации и ESG-рейтингов. Развитие нормативного регулирования, в том числе утверждение Стратегии низкоуглеродного развития Российской Федерации до 2050 года

- Благотворительный фонд «Полюс Фонд»
- Тематический отчет о сохранении биологического разнообразия и его общественное заверение
- Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с городом Бодайбо и Бодайбинским районом
- Присоединение к *Антикоррупционной хартии российского бизнеса* и *Социальной хартии российского бизнеса*
- Участие в разработке Индекса качества жизни промышленных городов *Национального ESG Альянса*
- Публикация отчетности, в том числе о вкладе в достижение национальных целей и реализацию национальных проектов, в соответствии с рекомендациями Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России, МЭР), а также с учетом стандарта общественного капитала бизнеса (СОКБ).

Учитываемые стандарты

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
GRI Standards		GRI Standards (версия 3.0)				GRI G4		GRI Standards (расширенный)					GRI Standards (2021)	GRI Standards	GRI Standards включая GRI 14: Mining Sector 2024	GRI Standards 2021 включая GRI 101: Biodiversity и GRI 14: Mining Sector 2024
						GRI Mining and Metals Sector Supplement		GRI Mining and Metals Sector Supplement						GRI Mining and Metals Sector Supplement		
		GRI Mining and Metals Sector Supplement				AA1 000 APS 2008									Методические рекомендации Минэкономразвития России	
						Corporate Accounting and Reporting Standard									Проект Стандарта отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития России[1]	
						ICMM										
								TCFD								
								CDP								
															TNFD	
															IFRS S2	

136 показателей
раскрыто в первом Отчете об устойчивом развитии за 2018 год в рамках **трех стандартов и инициатив**

>300 показателей
раскрыто в Отчете об устойчивом развитии за 2025 год в рамках **семи стандартов и инициатив**

- Стандарты GRI
- Международные стандарты и инициативы
- Стандарты и инициативы РФ

2025
- Стандарт общественного капитала бизнеса[2]
- Инициатива ЦБ РФ в области УР для эмитентов
- Рекомендации Московской биржи по раскрытию информации эмитентами

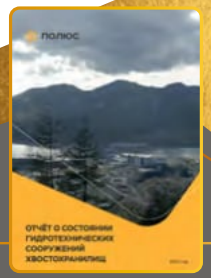
[1] При разработке Отчета в 2025 году учитывались показатели из проекта Стандарта отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития России.
[2] Здесь и далее: в соответствии с утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2025 года № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса».

Тематические отчеты



2021

Водный отчет



2022

Отчет о состоянии гидротехнических сооружений хвостохранилищ

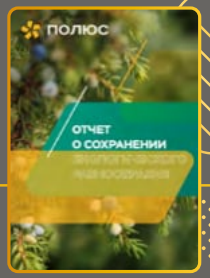


2023

Устойчивое развитие в регионах «Полюса»



Права человека: подход и практики «Полюса»



2025

Отчет о сохранении биологического разнообразия



2026

Следующий тематический отчет

Путь Компании в наградах и ESG-рейтингах

МЭР 39 СОКБ 73

Избранные награды и конкурсы



Более 50 наград
получено Компанией
за деятельность
по направлениям ESG

Год	Награда	Место/номинация
Ответственное управление		
2018	2018 S&P Global Platt s Global Metals Awards	Звание «Лидер в отрасли драгоценных металлов» за постоянное внедрение новейших технологий и соблюдение принципов устойчивого развития
2019	Всероссийский конкурс «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность – 2018»	Вернинское – победитель в номинации «За достижения в области охраны труда и здоровья работников»
2019	2019 S&P Global Platts Global Metals Awards	Звание «Лидер в отрасли драгоценных металлов»
2020	Ежегодный конкурс годовых отчетов Московской биржи	◆ Второе место в номинации «Лучшая компания в области ESG в России за 2020 год» ◆ Лауреат премии «Лучшее взаимодействие с инвесторами среди компаний с высокой капитализацией в России за 2020 год»
2022	Победитель Всероссийского конкурса «Лидеры российского рынка: динамика и ответственность»	Победитель в номинации «Высокое качество отчетности в области устойчивого развития / ESG» и «Экологически ответственный бизнес»
Социальная ответственность		
2005	Конкурс «Крупнейший корпоративный донор России»	Третье место по размеру благотворительных пожертвований
2018	Кадровый портал SuperJob	Звание «Привлекательный работодатель»
2023	Премия «Лучшее для России. Развитие регионов – 2023»	Победитель в номинации «Лучший просветительский проект» в категории «Наука и образование» за выставочный проект «Золото рядом»
2023	Первая Национальная премия «Наш вклад» (указаны проекты – победители Национальной премии «Наш вклад» за 2022 год. Вручение премии происходило в мае 2023 года)	Топ-10 в категории «Крупный бизнес. Регион»: ◆ нацпроект «Образование»: за образовательный проект по обучению школьников «Полюс-класс»; ◆ нацпроект «Культура»: за конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и фестиваль современного искусства «Территория»; ◆ нацпроект «Туризм и индустрия гостеприимства»: за благоустройство Торгашинского хребта в окрестностях Красноярска
2024	Всероссийский конкурс РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023»	Первое место в номинации «За достижения в области охраны труда и работников»



Год	Награда	Место/номинация
Экологическая ответственность		
2008	II республиканская экологическая акция «Природа и мы» (Якутия)	«Алданзолото» ГРК» – диплом конкурса «Лучшее предприятие – природопользователь Республики Саха (Якутия)» в номинации «Система экологического менеджмента»
2017	Региональный конкурс экологической ответственности среди компаний Республики Саха (Якутия)	Куранах – первое место
2018	Премия ECO BEST AWARD 2018	Премия за внедрение эффективной системы экологической безопасности в золотодобывающей отрасли
2021	Форум «МАЙНЕКС Россия». Конкурс значимых социальных и экологических проектов в горно-металлургической индустрии России «МайнESG»	Золотой призер за проект «Водная кампания: повышение эффективности водохозяйственной деятельности»
2021	Премия в области экологии, энерго- и ресурсосбережения Eco Best Award	Премия за водный отчет в номинации «Лучший экологический отчет»
2021	Конкурс корпоративных проектов People Investor	Первое место в номинации «Экологическая эффективность»
2022	Конкурс «Российская Горная Награда»	Победитель в номинации «Проект устойчивого развития» за Климатическую стратегию
2023	V Конкурс кейсов цифровой трансформации и прорывных технологий предприятий горнодобывающей и горно-металлургической отраслей	Серебряный призер в номинации MineDigital за проект «Система мониторинга и управления ГТС»
2024	Премия «Лучшие ESG-проекты России»	Лауреат в категориях «Сохранение экосистем суши» и «Сохранение биоразнообразия» за проект «Заповедная территория «Полюса»



Высокие позиции

получены «Полюсом» более чем

в 20

престижных ESG-рейтингах

ESG-рейтинг	Фокус рейтинга	Оценка рейтинга
Международные		
MSCI ESG Rating	ESG-риски и устойчивость бизнеса	Рейтинг «B» (средняя оценка) (2022)
CDP	Климат и экология	Рейтинг «D» (уровень раскрытия информации) (2021)
S&P Global CSA	Комплексная ESG-оценка	57 баллов (2021) ◆ 84-й процентиль (2021)
Sustainalitics	Управление ESG-рисками	30,4 балла (высокий уровень риска) (2023)
ISS ESG	Корпоративное управление и ESG	Рейтинг «C+» (2022)
FTSE Russell	ESG-индексы и инвестиции	3,9 балла (2022)
Vigeo Eiris	Социальная ответственность	«Полюс» вошел в рейтинг лучших компаний в области устойчивого развития на развивающихся рынках (2021): ◆ баллов – 54; ◆ место в секторе – 4-е из 51; ◆ место в регионе – 27-е из 846
World Benchmarking Alliance	Вклад в ЦУР ООН	34,2 балла (первое рейтингование в 2022 году): ◆ позиция в рейтинге – 21-е место из 389; ◆ позиция в отрасли – 8-е место из 97
WWF[1]	Экология и биоразнообразие	«Полюс» признан лучшей компанией по уровню раскрытия экологической информации и одной из четырех лучших компаний отрасли в категории «Воздействие на окружающую среду» (2021)

[1] В соответствии с решением Министерства юстиции Российской Федерации от 10 марта 2023 года Всемирный фонд дикой природы (WWF) включен в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.



ESG-рейтинг	Фокус рейтинга	Оценка рейтинга
Национальные		
RAEX	Устойчивое развитие и корпоративная ответственность	◆ ESG-рейтинг «AA» (высокая оценка) ◆ Общий ESG-ренкинг компаний (6-е место) ◆ Топ-10 ESG-ренкинга горнодобывающей и металлургической промышленности (2-е место) ◆ Топ компаний: внимание к воздействию на климат (3-е место)
«Эксперт РА»	Устойчивое развитие и корпоративная ответственность	◆ ESG «AA–» (очень высокий уровень реализации и планирования практик в области устойчивого развития)
АКРА	ESG-факторы и устойчивость	◆ ESG-2 «AA+» (очень высокая оценка в области экологии, социальной ответственности и управления)
НКР	ESG-риски и устойчивость бизнеса	◆ «AAA.ru» (наивысшая оценка)
РСПП – «Ответственность и открытость»	Полнота и качество раскрытия нефинансовой информации	◆ Уровень «А»
РСПП – «Вектор устойчивого развития»	Динамика результатов по значимым показателям ESG	◆ Уровень «В»
AK&M	ESG-практики и нефинансовые показатели	◆ RESG-1 (98,8 балла) (высший уровень раскрытия информации об устойчивом развитии в отчетах)
ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса	Устойчивое развитие и корпоративная ответственность	◆ «AAA», оценка «Лидер» ◆ 137 баллов из 160, топ-3 среди всех компаний рейтинга
Антикоррупционный рейтинг российского бизнеса	Корпоративная ответственность	◆ Класс «AAA+» (компания с максимальным уровнем противодействия коррупции)
Forbes	Рейтинг 50 лучших российских работодателей	◆ «Платина» (высшая оценка)
РБК (рейтинг работодателей)	Рейтинг лучших российских работодателей	◆ I группа (высокий уровень соответствия социальным стандартам)
РБК-НКР	ESG-индекс российского бизнеса	◆ I уровень (высокий уровень соответствия экологическим, социальным и управленческим стандартам)



8 наград

в конкурсах нефинансовой отчетности получено за последние шесть лет

2020

Второе место в номинации «Лучшая компания в области ESG в России за 2020 год» Конкурса годовых отчетов Московской биржи

2021

Победитель в номинации «Лучший экологический отчет» премии ECO BEST AWARD за водный отчет

Победитель в номинации «Лучшая компания по уровню раскрытия информации в области ESG» конкурса IR Magazine Awards

2022

Третье место в номинации «Лучший отчет по устойчивому развитию» Конкурса годовых отчетов Рейтингового агентства RAEX

2023

Победитель в номинации «Лучшее раскрытие ESG-информации» Конкурса годовых отчетов Московской биржи

2024

Второе место в номинации «Лучший отчет об устойчивом развитии» Конкурса годовых отчетов Московской биржи

2025

Второе место в номинации «Лучший отчет об устойчивом развитии» Конкурса годовых отчетов Московской биржи

Второе место в номинации «Лучший годовой отчет в области устойчивого развития» Конкурса годовых отчетов Рейтингового агентства RAEX

Отчет об устойчивом развитии за 2025 год

Ключевые сообщения для стейкхолдеров «Полюса»

GRI 2-3

Отчет об устойчивом развитии за 2025 год содержит ключевые результаты деятельности Компании в сфере устойчивого развития и предназначен для широкого круга заинтересованных сторон

ДЛЯ АКЦИОНЕРОВ, КРЕДИТОРОВ, ДЕРЖАТЕЛЕЙ ОБЛИГАЦИЙ

В 2025 году «Полюс» выплатил 243 млрд руб. акционерам, кредиторам и держателям облигаций. Рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило кредитный рейтинг «Полюса» на уровне «ruAAA», прогноз по рейтингу – «стабильный»

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

«Полюс» продолжил системную реализацию комплексной программы обучения и развития персонала, а также мероприятий по улучшению условий труда. Проведена ежегодная индексация заработной платы всех сотрудников. Кроме того, Компания обеспечивает устойчивый вклад в социально-бытовые условия проживания работников: в 2025 году реализован второй проект служебного жилья в Якутии

ДЛЯ ПОСТАВЩИКОВ

Продолжена системная работа по развитию устойчивой и ответственной цепочки поставок, в том числе за счет реализации программы импортозамещения, подбора и испытания российских аналогов оборудования. Также в 2025 году «Полюс» провел оценку соответствия деятельности своих ключевых поставщиков ESG-критериям

ДЛЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

«Полюс» является одним из крупнейших налогоплательщиков в регионах своей деятельности. В 2025 году Компания отчислила 146 млрд руб. в государственный бюджет

ДЛЯ НЕКОММЕРЧЕСКИХ И ОТРАСЛЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Благотворительный фонд «Полюс Фонд» ежегодно проводит грантовые конкурсы, поддерживая инициативы местных жителей. В 2025 году 39 проектов было реализовано с поддержкой фонда. Компания активно участвует в работе профильных и отраслевых организаций, проводит встречи с экспертами в форматах диалогов и общественного заверения. В 2025 году такая встреча впервые была проведена в Общественной палате Российской Федерации

ДЛЯ МЕСТНОГО И КОРЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ

Компания активно инвестирует в развитие регионов присутствия. В 2025 году Благотворительный фонд «Полюс Фонд» расширил географию реализации проектов. Дополнительно к действующим соглашениям заключено соглашение о сотрудничестве с правительством Республики Саха (Якутия) по социально-экономическому развитию

ДЛЯ СМИ И РЕЙТИНГОВЫХ АГЕНТСТВ

Компания регулярно публикует отчетность, раскрывая информацию о своей деятельности согласно национальным требованиям и международным стандартам, а также практикует разнообразные форматы взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая общественные заверения, вебинары, опросы и исследования. В 2025 году Компания сохранила высокие позиции в российских ESG-рейтингах, а также вошла в топ-10 компаний по трем направлениям (адаптация к изменению климата, общий ESG-ренкинг, а также среди горнодобывающих и металлургических компаний) и была впервые включена в Индекс климатической устойчивости нефинансовых компаний Московской биржи

Общий подход к подготовке отчетности в 2025 году

Отчет включает информацию за период с 1 января по 31 декабря 2025 года, а также цели и планы Компании на 2026 год и среднесрочную перспективу. Отчетный период совпадает с отчетным периодом «Полюса» по МСФО.

С 2012 года «Полюс» ежегодно публикует отчеты об устойчивом развитии на *корпоративном сайте.*

В дополнение к Отчету Компания публикует тематические отчеты, ESG-данные и иную информацию о деятельности в области устойчивого развития в *отдельном разделе сайта*.

Помимо этого, в Отчете приводится информация о мероприятиях по соблюдению принципов Глобального договора ООН, о вкладе «Полюса» в реализацию национальных проектов России и о достижении целей в области устойчивого развития.

Компания также учитывает информационное письмо Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации. Некоторые сведения в Отчете представлены в виде ссылки на Годовой обзор «Полюса» за 2025 год, с которым также можно ознакомиться на *сайте Компании*.

GRI 2-14

За управление процессом подготовки Отчета отвечает директор по устойчивому развитию «Полюса». В подготовке также участвуют сотрудники профильных функциональных департаментов управляющей компании и бизнес-единиц. Проверку и утверждение Отчета осуществляет Совет директоров. Отчет об устойчивом развитии за 2025 год рассмотрен Комитетом по аудиту и утвержден Советом директоров на заседании от 22 июля 2026 года.

Применяемые стандарты и инициативы Отчета в 2025 году и условные обозначения к ним

GRI	Стандарты GRI, в том числе отраслевой стандарт GRI 14: Mining Sector 2024	◆ **GRI 2-7** – раскрытие общих элементов отчетности GRI ◆ **GRI 205-1** – раскрытие тематических элементов отчетности GRI ◆ **GRI 14.3.3** – раскрытие элементов отчетности отраслевого стандарта GRI 14: Mining Sector 2024
Министерство экономического развития Российской Федерации	Перечень базовых показателей в области устойчивого развития в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России (приказ от 1 ноября 2023 года № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии»)	◆ МЭР 31
ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИИ	Стандарт общественного капитала бизнеса (постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2025 года № 2230)	◆ СОКБ 12
IFRS	IFRS S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом» (в части раскрытия отдельных элементов)	*Подробнее см. Приложение 4 «IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации»*
TNFD Taskforce on Nature-related Financial Disclosures	TNFD – рекомендации рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с природой	*Подробнее см. Приложение 4 «IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации»*

Границы отчетности

GRI 2-2

«Полюс» ежегодно публикует консолидированную финансовую отчетность по МСФО, заверенную независимым аудитором. Консолидированная финансовая отчетность по МСФО доступна на *сайте Компании*. Перечень компаний в Отчете соответствует перечню прошлого года и представлен в *Отчете об устойчивом развитии за 2022 год*, за исключением ООО «Полюс Резерв» (вошел в границы отчетности в 2023 году) и Россыпи (АО ЗДК «Лензолото», актив был продан и выбыл из отчетности за 2025 год). Показатели, которые были пересчитаны в связи с этим, отмечены в тексте Отчета с помощью сносок.

В Отчете об устойчивом развитии Компания использует перечень бизнес-единиц, аналогичный тому, что приведен в финансовом отчете. Данные по «Полюс Финанс» (Polyus Finance Plc) учитываются при расчете созданной и распределенной прямой экономической стоимости, а также налоговых отчислений для обеспечения согласованности с информацией, приведенной в финансовой отчетности. Деятельность и результаты организации не включаются в прочие данные, раскрываемые в Отчете.

Для обеспечения сопоставимости данных в Отчете раскрыты показатели за три года — 2023–2025 годы.

Оценка существенности

GRI 2-14 GRI 3-1

Для определения существенных тем «Полюс» использует трехэтапный подход, включающий оценку значимости воздействий Компании в области устойчивого развития. Для оценки Компания ежегодно привлекает представителей различных категорий заинтересованных сторон. В 2025 году по результатам проведенной оценки перечень включил в себя 17 существенных тем.

Подход к определению существенных тем

1.	**Анализ контекста и определение воздействий**	◆ Анализ перечня существенных тем, раскрытых в Отчете об устойчивом развитии за 2024 год ◆ Сравнительный анализ отчетов компаний отрасли и лучших практик по раскрытию нефинансовой информации ◆ Анализ и учет воздействий, приведенных в отраслевом стандарте GRI 14: Mining Sector 2024 ◆ Анализ бизнес-процессов внутренними экспертами для определения списка воздействий «Полюса»	✓ 18 отчетов ведущих российских и международных добывающих компаний проанализировано в ходе бенчмаркинга
2.	**Оценка воздействий и формирование списка существенных тем**	◆ Анкетирование заинтересованных сторон по оценке воздействий ◆ Соотнесение значимых воздействий и существенных тем ◆ Учет существенных тем отраслевого стандарта GRI 14: Mining Sector 2024 ◆ Ранжирование существенных тем на основе оценки воздействий ◆ Учет оценок существенных тем, раскрытых в Отчете об устойчивом развитии за 2024 год	✓ 89 представителей внутренних и внешних заинтересованных сторон приняли участие в анкетировании. Помимо этого, «Полюс» провел неформальные встречи, в ходе которых рассматривались вопросы раскрытия информации в нефинансовой отчетности
3.	**Утверждение списка существенных тем**	◆ Утверждение списка существенных тем директором по устойчивому развитию и Советом директоров	✓ 17 существенных тем подтверждены Советом директоров в рамках утверждения Отчета

GRI 3-2

В соответствии с методологией GRI «Полюс» ранжирует выявленные существенные темы по трем уровням приоритетности на основе оценки эффектов воздействий, полученной по итогам анкетирования заинтересованных сторон. Финальный уровень приоритетности определяет высшее руководство Компании. Перечень существенных тем Отчета за 2025 год соответствует перечню прошлого отчетного периода, за исключением пересмотра уровня их приоритетности.

Легенда
- ▲ повышение приоритетности[1]
- ■ сохранение приоритетности
- ▼ понижение приоритетности
- ✱ повышение/понижение приоритетности, полученной по результатам оценки заинтересованными сторонами, по решению Компании

Ранжированный список существенных тем

Существенные темы	Приоритет 1	Приоритет 2	Приоритет 3
E		✱ Биоразнообразие См. раздел «Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем» ▲ Обращение с отходами См. раздел «Системное обращение с отходами» ▲ Воздействие на водные ресурсы См. раздел «Рациональное использование водных ресурсов» ✱ Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям См. раздел «Изменение климата и потребление энергии»	▼ Ответственное управление хвостохранилищами См. раздел «Безопасная эксплуатация хвостохранилищ» ■ Выбросы загрязняющих веществ См. раздел «Предотвращение загрязнения атмосферы»
S	■ Здоровье и безопасность на рабочем месте См. раздел «Обеспечение безопасности на производстве» ■ Занятость См. раздел «Забота о сотрудниках» ■ Местные сообщества См. раздел «Поддержка местных сообществ»	▲ Права человека См. раздел «Соблюдение прав человека» ■ Обучение и развитие См. раздел «Мотивация и профессиональное развитие»	▼ Готовность к чрезвычайным ситуациям См. раздел «Готовность к чрезвычайным ситуациям»
G	■ Экономическая результативность См. раздел «Экономическая результативность»	■ Операционная эффективность и инновационное развитие См. раздел «Цифровая трансформация и информационные технологии» ▼ Бизнес-этика и противодействие коррупции См. раздел «Ответственное ведение бизнеса»	▼ Налоговая политика См. раздел «Налоговая политика» ■ Цепочка поставок См. раздел «Устойчивая цепочка поставок»

[1] Здесь и далее по сравнению с 2024 годом.

Методы подготовки данных

«Полюс» консолидирует данные для Отчета в рамках корпоративной системы отчетности. За первоначальный сбор и анализ данных в области устойчивого развития отвечают специалисты бизнес-единиц и сервисных компаний. Затем данные консолидируются и анализируются на уровне Головного офиса. Нефинансовые показатели представлены и рассчитаны в соответствии с признанными международными практиками или соответствующими внутренними требованиями Компании. Приведенные в отчетности финансовые показатели были конвертированы в доллары США по средневзвешенному годовому обменному курсу за 2025 год – 83,62 руб. к $1.

Независимая проверка Отчета

GRI 2-5

Для обеспечения высокого качества, точности и полноты представленной в Отчете информации «Полюс» привлекает внешнюю аудиторскую организацию. Аудиторская организация отбирается по конкурсной процедуре и согласовывается тендерной комиссией.

В 2025 году проверку всего Отчета на соответствие стандартам GRI проводила аудиторско-консалтинговая фирма ООО «ФБК».

Более подробная информация о границах и объеме заверения Отчета об устойчивом развитии доступна в Приложении 6 «Отчет о независимой проверке».

В 2026 году Компания обратилась в РСПП для проведения общественного заверения Отчета за 2025 год.

Практический пример

Общественное заверение Отчета за 2024 год

«Полюс» взаимодействует с Советом по нефинансовой отчетности РСПП и ежегодно представляет Отчет об устойчивом развитии для общественного заверения. Совет формирует мнение о значимости и полноте содержащихся в Отчете сведений, при этом руководствуясь положениями Социальной хартии российского бизнеса.

Помимо этого, Отчет об устойчивом развитии «Полюса» за 2024 год успешно прошел процедуру общественного заверения на площадке Общественной палаты Российской Федерации.

Полученный опыт

Процедура общественного заверения позволяет получить оценку и конструктивную обратную связь от ведущих экспертов и представителей отрасли, что дает возможность Компании глубже понять ожидания широкого круга заинтересованных сторон и определить траекторию для дальнейшего совершенствования раскрытия нефинансовой информации.



Ключевые результаты 2025 года

Операционные и финансовые результаты

Обзор операционных результатов

2,5 млн унц.
общий объем производства золота
2024: 3,0

Обзор финансовых показателей

712,8 млрд руб.
выручка Компании
2024: 694,8

517,8 млрд руб.
скорректированный показатель EBITDA
2024: 538,7

145,7 млрд руб.
выплаты в пользу государства
2024: 89

E Экологический аспект

Потребление энергии и изменение климата

29 кг CO_2-эквивалента
удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) на тонну переработанной руды
2024: 26

1,0 млн т CO_2-эквивалента
выбросы парниковых газов (область охвата 3)
2024: 1,3

Охрана окружающей среды

95,3%
доля многократно и повторно использованной воды
2024: 91,7

343 млн руб.
затраты на сохранение биоразнообразия
2024: 177

S Социальный аспект

Наши сотрудники

17 371 чел.
среднесписочная численность персонала
2024: 16 949

125 часов
среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника
2024: 94

146 унц./чел.
производительность труда
2024: 177

Охрана труда и промышленная безопасность

0,17
коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности среди сотрудников (LTIFR)
2024: 0,25

2,6
показатель культуры безопасности по шкале Брэдли
2024: 2,6

Поддержка местных сообществ

119,5 млн руб.
объем поддержки, оказанной «Полюс Фондом» в 2025 году
2024: 90,5

G Управленческий аспект

Этика, противодействие коррупции и права человека

0
случаев привлечения Компании за совершение коррупционных правонарушений
2024: 0

7 401 чел.
количество сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции
2024: 1 230

Цифровизация и ИБ

40 млн руб.
расходы на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки
2024: 189

Совет директоров

3 чел.
количество независимых директоров
2024: 0

Ответственная цепочка поставок

11%
доля закупок у местных поставщиков
2024: 10



Мирошин Евгений
Дробильщик
Стаж – 19 лет

Управление устойчивым развитием

30 Система устойчивого развития
35 Стратегические приоритеты
38 Управление рисками в области устойчивого развития
42 Приверженность принципам Глобального договора ООН
43 Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН
46 Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации
50 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
51 Создавая ценность для заинтересованных сторон
55 Сотрудничество и признание



Гурман Алена
Аппаратчик-гидрометаллург
Стаж – 20 лет

Корнилова Наталья
Контролер продукции обогащения
Стаж – 29 лет

Система устойчивого развития

GRI 3-3

Управление устойчивым развитием в «Полюсе» способствует устойчивому экономическому росту и социальному развитию, а также заботе об экологической безопасности. Оно включает совокупность проектов и мероприятий, направленных на достижение поставленных целей с учетом мнения и потребностей заинтересованных сторон и с минимальным воздействием на окружающую среду и общество.

Почему устойчивое развитие важно для «Полюса»

Создание долгосрочной стоимости

«Полюс» фокусируется на ответственном производстве золота, применяя передовые технологии для повышения операционной эффективности и снижения негативного воздействия на окружающую среду. Компания добывает золото с соблюдением высоких стандартов по всем аспектам деятельности

Поддержка бизнес-модели

Компания последовательно интегрирует принципы устойчивого развития во все аспекты своей деятельности. Приверженность высоким стандартам корпоративного управления, охраны окружающей среды и социальной ответственности укрепляет бизнес-модель и создает основу для долгосрочного устойчивого роста

Митигация рисков

В рамках системы стратегического планирования и управления рисками «Полюс» выделяет приоритетные факторы устойчивого развития, оказывающие влияние на долгосрочную устойчивость бизнеса. Управление рисками осуществляется с учетом их экономических, экологических и социальных последствий

Учет интересов и ожиданий заинтересованных сторон

Развитие эффективного диалога с заинтересованными сторонами — неотъемлемая часть подхода «Полюса» к устойчивому развитию. Компания стремится вести открытый и конструктивный диалог с местными сообществами, органами власти, инвесторами, сотрудниками и деловыми партнерами. Понимание и учет их ожиданий позволяют «Полюсу» принимать взвешенные решения, поддерживать социальное благополучие в регионах присутствия и эффективно реализовать инвестиционные проекты

Часть корпоративной культуры

В своей деятельности «Полюс» руководствуется высокими этическими стандартами, обеспечивает прозрачность бизнес-процессов и соблюдает права человека. Приверженность принципам устойчивого развития является естественной частью корпоративной культуры и повседневной работы Компании

Схема управления вопросами устойчивого развития, декабрь 2025 года

GRI 2-9 | GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-14 | СОКБ 46



«Полюс» обеспечивает качественное управление экологическими, социальными и экономическими аспектами деятельности за счет распределения ответственности между всеми уровнями управления — от холдинговой структуры и управляющей компании до отдельных бизнес-единиц. Таким образом, все подразделения вовлечены в принятие решений и реализацию инициатив в сфере устойчивого развития для их дальнейшей комплексной и эффективной интеграции в деятельность Компании.

Подробнее о системе корпоративного управления см. раздел «Корпоративное управление» Годового обзора «Полюса» за 2025 год.

Уровень холдинговой компании

Ведущая роль Совета директоров заключается в разработке стратегии устойчивого развития, определении общей повестки и направлений развития Компании, долгосрочных целей и приоритетов работы. Вопросы устойчивого развития регулярно обсуждаются на заседаниях Совета директоров. В отчетном году в повестку включались такие темы, как отчетность в области устойчивого развития и управление рисками, связанными с изменением климата. Комитеты оказывают экспертную поддержку Совету директоров при рассмотрении вопросов в рамках своего профиля

Уровень управляющей компании

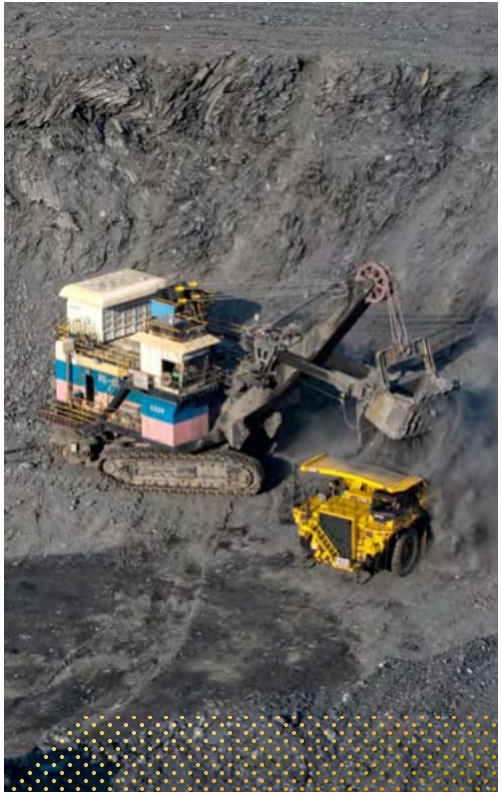
Генеральный директор отслеживает прогресс системы устойчивого развития «Полюса» и обеспечивает распределение задач по управлению аспектами устойчивого развития между различными подразделениями.

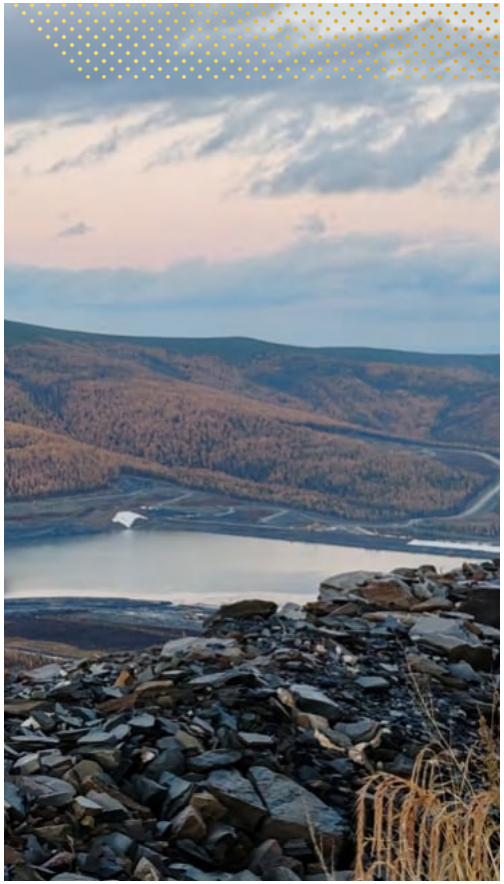
При необходимости для решения конкретных вопросов «Полюс» создает рабочие группы на уровне управляющей компании с участием руководителей бизнес-единиц

Операционный уровень

В каждой бизнес-единице и во всех профессиональных сервисах «Полюса» осуществляется управление по всем аспектам устойчивого развития.

Профильные руководители представляют генеральным директорам бизнес-единиц и вице-президентам результаты работы своих подразделений





Распределение ответственности по управлению существенными направлениями

Охрана окружающей среды

- воздействие на водные ресурсы;
- выбросы загрязняющих веществ;
- ответственное управление хвостохранилищами;
- обращение с отходами;
- биоразнообразие

Комитет по промышленной безопасности и охране окружающей среды:
- разработка рекомендаций для руководителей направлений;
- содействие в формировании планов по митигации рисков

Блок безопасности:
- общее управление вопросами охраны окружающей среды;
- контроль и координация управления вопросами охраны окружающей среды

Блок по производственной деятельности:
- обеспечение безопасной эксплуатации хвостохранилищ

Блок по развитию:
- управление проектами реконструкции и строительства хвостохранилищ

Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям

Блок по производственной деятельности:
- контроль управления климатическими рисками, уровня выбросов парниковых газов и энергопотребления

Блок по работе с государственными органами:
- развитие энергетики, в том числе в сфере перехода на чистую энергию

Здоровье и безопасность на рабочем месте

Готовность к чрезвычайным ситуациям

Блок безопасности:
- внедрение и контроль мер по охране труда и промышленной безопасности;
- взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда и промышленной безопасности

Персонал

- занятость;
- обучение и развитие;
- мотивация;
- социальная поддержка;
- охрана здоровья

Блок по персоналу, организационному развитию и административной работе:
- формирование кадровой политики, разработка системы мотивации;
- подбор и развитие персонала;
- административно-хозяйственное обеспечение и другое;
- охрана здоровья сотрудников и обеспечение их средствами индивидуальной защиты

Права человека

Блок безопасности:
- соблюдение прав человека в Компании

Местные сообщества

Блок по работе с государственными органами:
- курирование благотворительных и спонсорских инициатив

Совет Благотворительного фонда «Полюс Фонд»:
- реализация благотворительных проектов в регионах присутствия;
- коммуникация с местными сообществами и заинтересованными сторонами

Блок по персоналу, организационному развитию и административной работе:
- реализация проектов по обучению и развитию компетенций в партнерстве с региональными учебными заведениями

Цепочка поставок

Коммерческий блок:
- общее управление цепочкой поставок;
- координация закупочной деятельности;
- методологическая поддержка бизнес-единиц в части закупок

Налоговая политика

Экономическая результативность

Блок по экономике, финансам и стратегии:
- управление налоговой политикой;
- обеспечение высоких экономических результатов

Бизнес-этика и противодействие коррупции

Блок безопасности:
- контроль выполнения мероприятий, направленных на противодействие коррупции;
- обеспечение информационной безопасности

Операционная эффективность и инновационное развитие

Блок по информационным технологиям:
- курирование проектов по автоматизации и цифровизации



Стратегические приоритеты

МЭР 35

«Полюс» рассматривает устойчивое развитие как неотъемлемую основу для достижения долгосрочных экономических результатов. Компания убеждена в том, что высокие финансовые результаты невозможны без ответственного подхода к экологическим и социальным аспектам: аспекты устойчивого развития интегрированы в корпоративную стратегию и реализуются через соответствующие инициативы. Компания стремится к ответственному росту, при котором принципы устойчивого развития последовательно внедряются во все бизнес-процессы.



Корпоративная стратегия «Полюса»

Поддержание и расширение минерально-сырьевой базы

«Полюс» добывает руду открытым способом в золотоносных регионах Сибири и Дальнего Востока. Разрабатываемые и развиваемые Компанией месторождения Олимпиада, Благодатное, Наталка и Сухой Лог входят в число крупнейших по ресурсам месторождений в мире.

Подробнее см. раздел «Отчет по запасам» Годового обзора «Полюса» за 2025 год.

Реализация инвестиционных проектов на операционных активах

За последние пять лет «Полюс» реализовал десять крупных проектов по развитию операционных активов, что позволило увеличить показатели извлечения и переработки в целом по Компании. Внутренняя норма доходности (IRR), которую показали проекты, значительно превысила внутрикорпоративный инвестиционный критерий (20%), при этом половина проектов показала IRR свыше 100%.

Подробнее см. раздел «Инвестиционная привлекательность» Годового обзора «Полюса» за 2025 год.

E S G

Реализация проектов роста

«Полюс» активно работает над усилением стратегических позиций за счет обеспечения долгосрочного стабильного производства. В активной фазе находится проработка трех ключевых проектов роста Компании – разработка высококлассных месторождений Сухой Лог и Чертово Корыто (Иркутская область), а также месторождения Чульбаткан в Хабаровском крае.

Ожидается, что после запуска трех производств на этих месторождениях «Полюс» значительно нарастит выпуск золота и вплотную подойдет к целевому уровню добычи в 6 млн унц. в год, что может позволить Компании стать вторым по величине производителем золота в мире.

Подробнее см. раздел «Инвестиционная привлекательность» Годового обзора «Полюса» за 2025 год.

Сохранение лидирующих позиций по себестоимости производства

На фоне многих других производителей золота «Полюс» отличается значительно более низкими показателями себестоимости. Компания входит в 15% самых эффективных золотодобытчиков мира по показателю общих денежных затрат на унцию (TCC, total cash cost). По состоянию на конец 2025 года показатель TCC составляет $739 на унцию при среднем показателе по отрасли $1 060 на унцию (данные Metals Focus за 2025 год).

Подробнее см. раздел «Финансовые и операционные результаты» Годового обзора «Полюса» за 2025 год.

Обеспечение доходности для акционеров при одновременном поддержании оптимальной структуры капитала

Дивидендная политика «Полюса» соответствует актуальной рыночной конъюнктуре и стратегическим целям Компании. Благоприятная макроэкономическая конъюнктура (проявляющаяся в высоких ценах на золото) транслируется в устойчивую денежную позицию, что позволяет сохранять комфортный уровень долговой нагрузки, исполнять финансовые обязательства, реализовывать программу запланированных капитальных вложений, а также осуществлять дивидендные выплаты в соответствии с утвержденной Дивидендной политикой.

Подробнее см. раздел «Инвесторам и акционерам» Годового обзора «Полюса» за 2025 год.

Поддержание высоких стандартов корпоративного управления и раскрытия информации

В сфере корпоративного управления «Полюс» ориентируется на лучшие международно признанные стандарты. Действующие в Компании внутренние документы регламентируют принципы корпоративного управления, процессы раскрытия информации и подготовки отчетности. Компания в своей деятельности, помимо требований российского законодательства, также руководствуется правилами листинга Московской биржи и рекомендациями Кодекса корпоративного управления Банка России.

Подробнее см. раздел «Система корпоративного управления» Годового обзора «Полюса» за 2025 год.

Социальная и экологическая ответственность

«Полюс» нацелен на максимально эффективное и бережное ведение деятельности с заботой о безопасности труда и сохранности окружающей среды. Компания стремится к позитивным социально-экономическим и экологическим результатам и поддерживает для этого систему управления устойчивым развитием, которая основана:

- на соответствии требованиям национального законодательства и международных стандартов;
- учете экологических и социальных аспектов при принятии решений;
- взаимодействии с заинтересованными сторонами и анализе их потребностей;
- применении передовых технологий и управленческих практик в производственных процессах.

С подробной информацией о стратегии «Полюса» в области устойчивого развития можно ознакомиться в специализированном разделе на сайте Компании.

Стратегические цели в области устойчивого развития

Риск-менеджмент

- **Стабильный рост производства** при эффективном управлении экологическими и социальными рисками на всех этапах жизненного цикла активов



Экспертная команда

- **Развитие команды профессионалов,** способной укрепить лидирующие позиции «Полюса» в отрасли с соблюдением принципов устойчивого развития

Экономическая эффективность

- **Высокая финансовая эффективность** в сочетании с приверженностью принципам устойчивого развития

Сотрудничество и учет

- **Репутация надежного партнера,** ведущего открытый диалог с заинтересованными сторонами, включая местные сообщества, и учитывающего их интересы при принятии решений

Безопасность труда

- **Нулевой травматизм,** обеспеченный внедрением принципов культуры безопасности мирового уровня

Управление рисками в области устойчивого развития

GRI 2-13 GRI 2-25

Для обеспечения высоких экономических результатов и достижения целей в области устойчивого развития «Полюс» интегрирует управление рисками в процесс принятия ключевых решений. Этому способствует функционирование корпоративной системы управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК), регламентированной Политикой по управлению рисками и внутреннему контролю. В рамках системы Компания идентифицирует, оценивает и анализирует риски, в том числе в области устойчивого развития, а также разрабатывает мероприятия по их снижению.

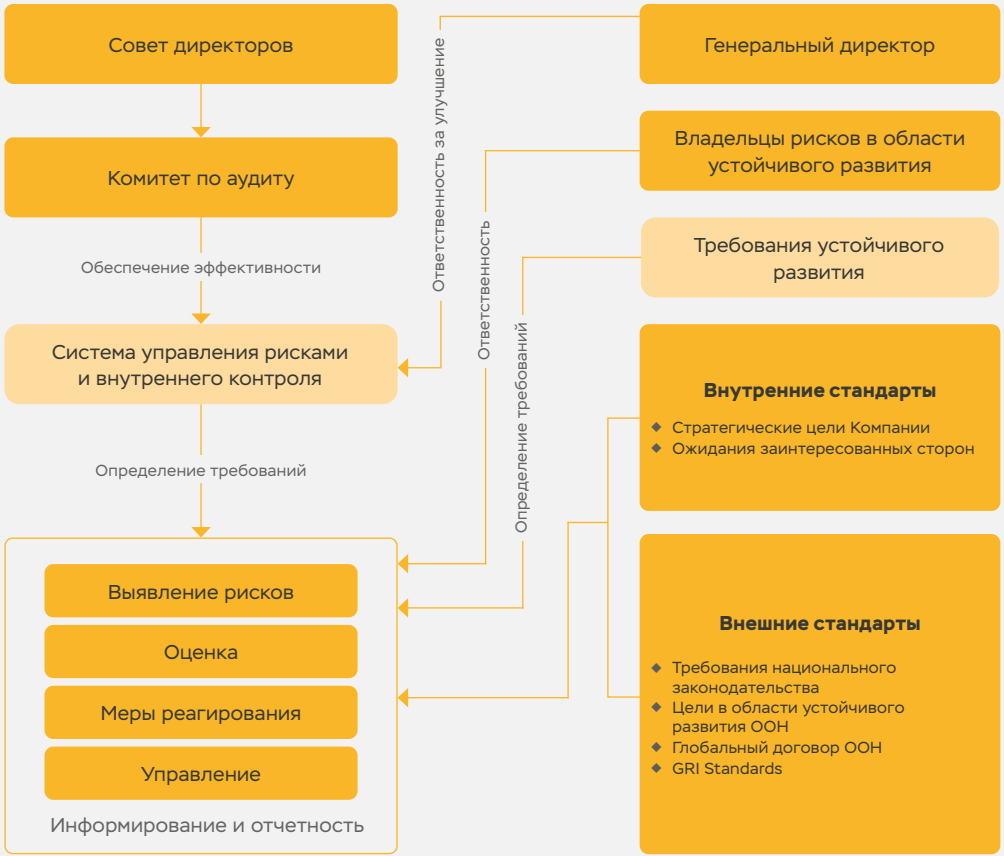
При управлении рисками «Полюс» среди прочего учитывает потребности заинтересованных сторон и воздействие операционной деятельности Компании на сотрудников и местные сообщества. При реализации проектов анализируются и консолидируются на уровне управляющей компании потенциальные конфликты, риски и возможности, влияющие на достижение стратегических целей.

Ответственность за совершенствование СУРиВК и эффективное управление рисками лежит на менеджменте, а все сотрудники в рамках своих обязанностей участвуют в реализации контрольных процедур. Система, построенная на принципах COSO[1] и рекомендациях Банка России, обеспечивает достижение стратегических и операционных целей, соблюдение законодательства и сохранность активов. В 2025 году Компания актуализировала список корпоративных рисков и мероприятия по управлению ими. Результаты оценки эффективности системы регулярно рассматриваются Комитетом по аудиту Совета директоров.

Подробнее о системе управления рисками и внутреннего контроля «Полюса» можно узнать в разделе «Управление рисками» Годового обзора за 2025 год.

[1] Концепция COSO «Управление рисками организации. Интеграция со стратегией и эффективностью деятельности» (COSO ERM), 2017 год. Концепция COSO «Внутренний контроль. Интегрированная модель» (COSO IC IF), 2013 год.

Система управления рисками «Полюса»



Риски в области устойчивого развития

Аспект	Наименование риска	Динамика	Влияние риска на финансовые показатели	Эффект управления риском	Мероприятия по управлению риском
Экологический	Негативное воздействие на окружающую среду	—	◆ Плата за сверхлимитное воздействие или штрафы в случае нарушения природоохранного законодательства ◆ Ущерб предприятиям в результате значительных экологических происшествий ◆ Репутационный ущерб, который может отразиться на доверии со стороны заинтересованных сторон, имидже «Полюса» как экологически и социально ответственной компании	◆ Снижение операционных расходов и улучшение экологических результатов деятельности в результате модернизации с использованием экологически эффективных технологий ◆ Позиционирование «Полюса» как экологически ответственной компании, которая уделяет особое внимание интересам своих заинтересованных сторон ◆ Доступ к новым рынкам и возможностям для бизнеса (в результате предпочтения экологически ответственных организаций клиентами, банками и т. д.)	*См. раздел «Охрана окружающей среды»*
	Климатический риск	—	◆ Ограничение доступа к возможным источникам финансирования, условиям получения финансирования ◆ Ущерб предприятиям вследствие реализации климатических рисков	◆ Расширение возможностей эффективного привлечения капитала ◆ Получение прибыли от продажи углеродных единиц ◆ Получение доступа к дополнительному финансированию за счет использования инструментов зеленого финансирования ◆ Повышение инвестиционной привлекательности благодаря раскрытию информации	*См. раздел «Изменение климата и потребление энергии»*

Аспект	Наименование риска	Динамика	Влияние риска на финансовые показатели	Эффект управления риском	Мероприятия по управлению риском
Социальный	Заболевания, несчастные случаи и аварии на производстве	▲	◆ Рост операционных затрат ◆ Невыполнение производственной программы ◆ Снижение производительности труда ◆ Увеличение затрат на восстановление здоровья персонала	◆ Сокращение производственных простоев, связанных с недостаточным количеством персонала ◆ Сокращение затрат	*См. раздел «Обеспечение безопасности на производстве»*
	Усиление конкуренции за квалифицированный персонал, включая технических специалистов	▲	◆ Снижение производительности труда ◆ Увеличение издержек и себестоимости продукции	◆ Улучшение имиджа Компании как работодателя ◆ Сокращение издержек и рост производительности труда ◆ Оптимизация и автоматизация процессов	*См. раздел «Забота о сотрудниках»*
	Неэффективное взаимодействие с государственными органами	—	◆ Штрафы и иные формы ответственности по причине несвоевременного реагирования на изменения законодательства и требования надзорных органов ◆ Задержки в реализации проектов и производственной программы	Возможности получения финансирования из существующих государственных программ, а также получения налоговых льгот и государственных субсидий на создание и (или) развитие инфраструктуры	*См. раздел «Поддержка местных сообществ»* *См. раздел «Экономическая результативность»*
	Нарушение прав человека в процессе производственной деятельности	—	◆ Репутационный ущерб, который может отразиться на доверии со стороны заинтересованных сторон, имидже «Полюса» ◆ Снижение производительности труда	Улучшение имиджа Компании	*См. раздел «Ответственное ведение бизнеса»*

Аспект	Наименование риска	Динамика	Влияние риска на финансовые показатели	Эффект управления риском	Мероприятия по управлению риском
Управленческий	Недостижение целей по обеспечению материально-техническими ресурсами, работами и услугами	—	◆ Задержки сроков реализации проектов ◆ Невыполнение производственной программы ◆ Недополучение выручки от реализации продукции ◆ Ограничение доступа к финансированию и увеличение стоимости капитала ◆ Косвенное влияние на операционную деятельность из-за снижения качества поставляемых материально-технических ресурсов (МТР)	◆ Упрощение закупочного процесса в части документации и процедур ◆ Улучшение управляемости логистических потоков ◆ Сокращение затрат на закупку ресурсов путем переориентации на новых поставщиков и использования ранее сформированных запасов	*См. раздел «Устойчивая цепочка поставок»* *См. раздел «Цифровая трансформация и информационные технологии»*
	Несоблюдение требований законодательства и внутренних процедур в области противодействия коррупции и ПОД[1]/ФТ[2]/ФРОМУ[3]	—	◆ Привлечение к ответственности Компании и ее сотрудников ◆ Запрет на взаимодействие с государством и коммерческими организациями в случае реализации отдельных видов коррупционного риска ◆ Штрафы при экстерриториальном уголовном преследовании ◆ Снижение капитализации и стоимости акций вследствие ухудшения репутации ◆ Высокие непроизводственные потери в случае реализации системного риска корпоративного мошенничества ◆ Опосредованное воздействие на операционную деятельность вследствие снижения качества поставляемых МТР	◆ Повышение привлекательности Компании в процессах, предполагающих оценку деловой репутации и (или) оценку качества системы менеджмента Компании, например, в рамках программ эмиссий ценных бумаг ◆ Обеспечение регуляторной устойчивости Компании в связи с оперативным реагированием на изменения требований законодательства	*См. раздел «Ответственное ведение бизнеса»*
	Невозможность достижения целей проектов по цифровизации и операционной эффективности	Новый риск	◆ Задержки сроков реализации проектов ◆ Упущенная выгода от оптимизации операционных затрат ◆ Рост операционных затрат	◆ Оптимизация операционных затрат за счет увеличения уровня цифровизации процессов ◆ Расширение возможностей эффективного привлечения капитала	*См. раздел «Цифровая трансформация и информационные технологии»*
	Информационная безопасность	—	◆ Крупные штрафы в связи с невыполнением законодательства Российской Федерации ◆ Приостановка производственных систем в результате кибератак ◆ Незаконный вывод денежных средств со счетов Компании	◆ Расширение компетенций персонала ◆ Снижение затрат на ликвидацию ущерба в результате реализации риска ИБ ◆ Положительное влияние на репутацию Компании	*См. раздел «Обеспечение информационной безопасности»*

[1] ПОД — противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.
[2] ФТ — финансирование терроризма.
[3] ФРОМУ — финансирование распространения оружия массового уничтожения.

Приверженность принципам Глобального договора ООН

GRI 2-28

«Полюс» рассматривает участие в ключевых международных и национальных инициативах как важный инструмент для усиления своего вклада в устойчивое развитие и общественное благополучие. С 2019 года Компания является участником Глобального договора ООН – инициативы, направленной на стимулирование социальной и экологической ответственности бизнеса. Также с 2019 года «Полюс» присоединился к Национальной сети Глобального договора ООН и совместно с ней реализует различные инициативы и проекты.

Противодействие коррупции

- Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество

«Ответственное ведение бизнеса»

Права человека

- Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека
- Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека

«Ответственное ведение бизнеса»

Окружающая среда

- Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности
- Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды
- Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий

«Охрана окружающей среды»

Трудовые отношения

- Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров
- Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда
- Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда
- Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости

«Забота о сотрудниках»

Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН

Одним из ориентиров «Полюса» при формировании ключевых направлений деятельности служит глобальная повестка ООН в области устойчивого развития. Компания поддерживает Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН и выстраивает свою деятельность в соответствии с ними. Признавая важность всех 17 ЦУР, «Полюс» выделил 10 целей, на достижение которых может оказать наибольшее влияние.

ЦУР ООН	Задачи	Обязательства «Полюса»	Основные достижения в 2025 году	Ключевые показатели 2025 года
Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте	◆ 3.4. Уменьшить преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний посредством профилактики, лечения и поддержания психического здоровья и благополучия ◆ 3.8. Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам, лекарственным средствам и вакцинам для всех	◆ Контролировать соблюдение культуры охраны труда и промышленной безопасности ◆ Обеспечить работникам свободный доступ к медицинским услугам	◆ Обеспечение чистой энергией конференции «Возобновляемая энергетика России: технологии энергоперехода» ◆ Внедрение цифровых технологий по энергетическому менеджменту	2,6 показатель культуры безопасности по шкале Брэдли
Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех	◆ 4.4. Увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками для трудоустройства, получения достойной работы	◆ Создавать и расширять возможности для повышения квалификации сотрудников ◆ Передавать свои знания и опыт в области горной добычи ◆ Реализовывать программы совместно со школами, вузами и ссузами	◆ Запущена международная образовательная программа для студентов ◆ Выпущен собственный документальный фильм	23 332 сотрудника прошли обучение
Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех	◆ 6.3. Повысить качество воды посредством уменьшения и ликвидации загрязнения, сброса отходов и выбросов опасных химических веществ и материалов, и значительного увеличения рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод ◆ 6.4. Повысить эффективность водопользования и обеспечить устойчивый забор и подачу пресной воды для решения проблемы нехватки воды	◆ Снизить воздействие на поверхностные источники водоснабжения за счет сокращения водозабора и повышения эффективности очистки стоков ◆ Использовать замкнутую систему оборота карьерной и отработанной воды на объектах	◆ Расширение аккредитации лабораторий ◆ Продолжены мероприятия по улучшению функционирования систем оборотного водоснабжения	95,3% многократно и повторно использованной воды

ЦУР ООН	Задачи	Обязательства «Полюса»	Основные достижения в 2025 году	Ключевые показатели 2025 года
Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех	◆ 7.2. Увеличить долю энергии, производимой на основе использования возобновляемых источников, в мировом энергетическом балансе ◆ 7.3. Увеличить глобальный показатель повышения энергоэффективности	◆ Поддерживать долю электроэнергии, полученной за счет ВИЭ, на уровне 100% ◆ Повысить уровень энергоэффективности путем развития инфраструктуры	◆ Обеспечение чистой энергией конференции «Возобновляемая энергетика России: технологии энергоперехода» ◆ Внедрение цифровых технологий по энергетическому менеджменту	**100%** приобретенной электроэнергии для собственного потребления произведено на основе возобновляемых источников энергии
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	◆ Предоставлять рабочие места с достойными условиями труда ◆ Соблюдать трудовые права работников, обеспечивать им комфортные и безопасные рабочие условия ◆ Обеспечить соблюдение прав человека на текущих и будущих проектах и интегрировать принципы соблюдения прав человека во все корпоративные процессы	◆ Получение признания как одного из лучших работодателей в России ◆ Индексация заработной платы	**73,8%** сотрудников охвачено коллективным договором
Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям	◆ 9.1. Развивать устойчивую инфраструктуру в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех	◆ Развивать и модернизировать инфраструктуру в рамках партнерства с местными органами власти	◆ Запущен новый грантовый конкурс ◆ Расширена деятельность Благотворительного фонда «Полюс Фонд» ◆ Проведен второй фестиваль «Территория. Иркутск»	**119,5** млн руб. объем поддержки, оказанной «Полюс Фондом» в 2025 году
Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства	◆ 12.4. Добиться экологически рационального использования химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла и существенно сократить их попадание в воздух, воду и почву, чтобы свести к минимуму их негативное воздействие на здоровье людей и окружающую среду ◆ 12.5. Уменьшить объем отходов через предотвращение их образования, их сокращение, переработку и повторное использование	◆ Обеспечить безопасную эксплуатацию хвостохранилищ и исключить нештатные ситуации и аварии на них ◆ Повышать долю отходов, направляемых на утилизацию	◆ Разработка дорожной карты развития хвостохранилищ «Полюса» ◆ Строительство хвостохранилища наливного типа на ключевом проекте развития	**5,6** тыс. т отходов утилизируется и обезвреживается силами Компании[1]

[1] На собственных объектах без учета недропользования.

ЦУР ООН	Задачи	Обязательства «Полюса»	Основные достижения в 2025 году	Ключевые показатели 2025 года
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	Учитывать национальные цели Российской Федерации в области митигации изменения климата и достижения углеродной нейтральности при стратегическом планировании	Актуализация оценки физических рисков, связанных с изменением климата, по водному риск-фактору Завершение ветроизмерений на Куранахе и начало разработки технико-экономического обоснования строительства первого собственного ветропарка	**20%** сокращение валовых выбросов парниковых газов областей охвата 1 и 2 по сравнению с 2020 годом
Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия 	15.2. Содействовать внедрению методов рационального использования всех типов лесов, остановить обезлесение, восстановить деградировавшие леса и значительно расширить масштабы лесонасаждения и лесовосстановления во всем мире 15.5. Принять значимые меры по сдерживанию деградации природных сред обитания, остановить утрату биологического разнообразия и обеспечить сохранение и предотвращение исчезновения видов, находящихся под угрозой вымирания	Обеспечить качественное проведение лесовосстановительных работ Минимизировать воздействие на экосистемы	Проведено исследование по биоразнообразию на ключевом проекте развития Продолжены лесовосстановительные работы в Красноярском крае, Республике Саха (Якутия) и Иркутской области Продолжена реализация программы «Заповедная территория «Полюса»	**100%** производственных площадок охвачены мониторингом биоразнообразия **14 млн деревьев** высажено с 2019 года
Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития 	17.16. Укреплять Глобальное партнерство в интересах устойчивого развития, чтобы поддерживать достижение целей в области устойчивого развития во всех странах	Поддерживать национальные и глобальные инициативы в области устойчивого развития Устанавливать с партнерами и сообществами взаимовыгодные отношения	Участие в работе Национального ESG Альянса Вступление в Комитет РСПП по климатической политике и углеродному регулированию	**9 партнерств** с отраслевыми организациями

Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации

Чтобы способствовать достижению национальных целей развития Российской Федерации, «Полюс» ежегодно реализует различные проекты и проводит мероприятия для представителей заинтересованных сторон. Деятельность Компании направлена на поддержку стратегических инициатив, способствующих развитию экономики, социальной сферы, науки и технологий, а также на обеспечение устойчивости окружающей среды и улучшение качества жизни в регионах присутствия.

«Полюс» оценивает свою роль в реализации национальных целей и нацпроектов, опираясь на *стандарт Национального ESG Альянса «Вклад бизнеса в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации»*, а также на *Стандарт общественного капитала бизнеса (СОКБ).*

Национальный проект России	Вклад «Полюса»	Ключевые показатели 2025 года		Раздел Отчета
Цель 1. Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи				
◆ Технологии здоровья ◆ Продолжительная и активная жизнь	◆ Внедрение «Золотых правил безопасности» для снижения производственного травматизма ◆ Модернизация медицинских кабинетов на производственных объектах ◆ Наблюдение за здоровьем сотрудников с момента приема на работу и до выхода на пенсию в рамках проекта SmartMed ◆ Предоставление сотрудникам программ санаторно-курортного лечения	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность в среднем на одного сотрудника, *тыс. руб.* СОКБ 27 2025 101,3 2024 65,9	Расходы на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, *млрд руб.* СОКБ 76 2025 0,6 2024 1,8	*Забота о сотрудниках* *Обеспечение безопасности на производстве*
◆ Семья ◆ Молодежь и дети	◆ Поддержка наименее защищенных групп населения, в том числе детей и пожилых людей ◆ Поддержка многодетных семей	Затраты на поддержку социально незащищенных групп населения, *млрд руб.* СОКБ 78 2025 32,5 2024 5,8	Сотрудники и члены их семей, прошедшие санаторно-курортное лечение, *чел.* 2025 275 2024 260	

Национальный проект России	Вклад «Полюса»	Ключевые показатели 2025 года		Раздел Отчета
Цель 2. Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности				
◆ Кадры ◆ Молодежь и дети	◆ Реализация образовательных программ для школьников (проект «Полюс-класс», профориентационные программы и мероприятия) ◆ Инвестирование в материально-техническое оснащение и ремонт школ ◆ Сотрудничество с вузами и ссузами, в том числе участие в проекте «Профессионалитет» в Магаданской области, реализация корпоративных программ подготовки студентов совместно с СФУ[1], ИРНИТУ[2] и ТПУ[3] ◆ Организация производственной практики студентов ◆ Поддержка образовательных мероприятий для студентов – фестиваля «Молодежь. Золото. Технологии»	Расходы на поддержку образования в Компании и регионах присутствия, *млн руб.* СОКБ 35 2025 297,5 2024 884,9	◆ Более 28 тыс. школьников и студентов посетили экскурсии и профориентационные карьерные мероприятия, которые проводили сотрудники «Полюса» ◆ Более 600 школьников побывали на площадке «Полюса» в Красноярске ◆ Для более чем 350 школьников Усть-Омчуга улучшены условия обучения благодаря модернизации школьной инфраструктуры	*Забота о сотрудниках* *Поддержка местных сообществ*
	◆ Реализация программ развития и обучения сотрудников, в том числе обучения через «Полюс Резерв», модульных программ и комплексных программ повышения экспертизы	Затраты на обучение сотрудников, *млн руб.* СОКБ 31 2025 254,5 2024 311,6		
◆ Семья ◆ Молодежь и дети	◆ Поддержка национальной театральной школы ◆ Реализация культурно-просветительских проектов ◆ Проведение выставок, фестивалей, в том числе для коренных народов ◆ Сотрудничество с музеями	Расходы на благотворительное направление «Культура», *млн руб.* СОКБ 83 2025 209,4 2024 80,5	Расходы на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, *млн руб.* СОКБ 81 2025 60,5 2024 58,2	

[1] Сибирский федеральный университет.
[2] Иркутский национальный исследовательский технический университет.
[3] Томский политехнический университет.

Национальный проект России	Вклад «Полюса»	Ключевые показатели 2025 года	Раздел Отчета
Цель 3. Комфортная и безопасная среда для жизни			
◆ Инфраструктура для жизни	◆ Развитие проекта SmartDrive по повышению безопасности дорожного движения ◆ Оснащение автопарка современными системами мониторинга дорожной ситуации ◆ Ремонт и реконструкция дорог и мостовых переходов	Расходы на повышение качества дорожной сети, *млн руб.* 2025 — 332,8 2024 — 24,3	Поддержка местных сообществ Обеспечение безопасности на производстве
	◆ Благоустройство территорий присутствия и создание комфортной городской среды для местных сообществ	Расходы на благотворительное направление «Развитие территорий», *млрд руб.* СОКБ 85 2025 — 14,3 2024 — 26,4	
Цель 4. Экологическое благополучие			
◆ Экологическое благополучие	◆ Формирование общекорпоративного направления по обращению с отходами ◆ Реализация программы по поддержке биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса» ◆ Функционирование систем оборотного водоснабжения ◆ Применение и совершенствование газоочистного оборудования	Инвестиции в природоохранные мероприятия, *млн руб.* СОКБ 17 2025 — 17 837 2024 — 7 867 Затраты на программу «Заповедная территория «Полюса», *млн руб.* 2025 — 10,8 2024 — 10	Охрана окружающей среды
		Затраты на мероприятия по охране атмосферного воздуха, *млн руб.* 2025 — 567 2024 — 70	

Национальный проект России	Вклад «Полюса»	Ключевые показатели 2025 года		Раздел Отчета
Цель 5. Устойчивая и динамичная экономика				
◆ Экспорт ◆ Эффективная и конкурентная экономика	◆ Закупки у представителей малого и среднего предпринимательства регионов присутствия	Доля закупок у российского малого и среднего бизнеса от общего объема закупок у российских организаций, % СОКБ 65 2025 20 2024 27	Доля закупок у местных поставщиков[1] в регионах присутствия, % 2025 11 2024 10	*Устойчивая цепочка поставок*
Цель 6. Технологическое лидерство				
Цель 7. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы				
◆ Экономика данных ◆ Средства производства и автоматизации	◆ Внедрение решений на основе анализа данных в управленческие процессы ◆ Запуск проектов, направленных на импортозамещение и развитие цифровой инфраструктуры ◆ Автоматизация и цифровизация ключевых направлений деятельности ◆ Повышение производительности труда через мотивацию персонала, обеспечение безопасных условий труда и цифровизацию процессов	Расходы на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки, *млн руб.* СОКБ 91 2025 40 2024 190	Расходы на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, *млн руб.* СОКБ 92 2025 2 262 2024 1 346	*Цифровая трансформация и информационные технологии*

Дополнительные показатели, связанные с вкладом «Полюса» в реализацию национальных целей развития Российской Федерации, раскрыты в Приложении 3 «МЭР и СОКБ: указатель раскрытия информации».

[1] Местный поставщик «Полюса» определяется как поставщик, действующий в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-26 GRI 2-29

В основе взаимодействия «Полюса» с заинтересованными сторонами лежат принципы равенства, прозрачности и открытости, а также готовности к взаимовыгодному сотрудничеству. Компания считает своей заинтересованной стороной любое лицо или группу лиц, которые могут влиять на ее деятельность, находятся под ее влиянием или считают, что на них влияют решения «Полюса». Для более системного и эффективного взаимодействия Компания выделила ключевые группы заинтересованных сторон и определила их ожидания, а также механизмы коммуникации.

Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами «Полюса» устанавливает принципы эффективного диалога и закрепляет обязанности по их соблюдению. В документе закреплено обязательство Компании соблюдать права человека и требования законодательства в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Каждое подразделение «Полюса» взаимодействует с заинтересованными сторонами в рамках своей специализации: на профильных департаментах лежит ответственность за коммуникацию по соответствующим вопросам, а также за ответы на обращения и запросы.

В рамках диалога с заинтересованными сторонами «Полюс» организует встречи, консультации и мониторинг обратной связи для учета их мнений и ожиданий. Кроме того, Компания использует различные каналы коммуникации, такие как электронная почта, новостные рассылки, соцсети и специализированные мероприятия, чтобы обеспечить прозрачность и двустороннее взаимодействие. Такой подход позволяет поддерживать открытый и своевременный обмен информацией, укреплять доверие и совместно разрабатывать инициативы, направленные на развитие и устойчивость Компании.

Компания активно использует горячую линию — важный инструмент обратной связи, позволяющий заинтересованным сторонам оставлять обращения. Этот канал не только помогает оперативно реагировать на обращения, но и способствует выявлению и предотвращению нарушений прав человека и деловой этики, укрепляя доверие и открытость в отношениях.

Подробнее о работе горячей линии «Полюса» можно узнать в разделе «Соблюдение прав человека».



Создавая ценность для заинтересованных сторон

Одним из показателей создания и распределения экономической и социальной ценности является публичное раскрытие информации о добавленной стоимости. Взаимодействие Компании с заинтересованными сторонами влияет на процессы формирования этой ценности и ее дальнейшее распределение между ключевыми группами заинтересованных сторон.

GRI 2-29

Акционеры, кредиторы, держатели облигаций

Форматы взаимодействия
- Годовые Общие собрания акционеров
- Регулярная коммуникация с институциональными и розничными акционерами
- Регулярный обмен информацией в бумажном и электронном виде
- Информационная рассылка

Ключевые вопросы в 2025 году
- Публикация отчетности с финансовыми и операционными результатами
- Объявление дивидендов
- Получение кредитных рейтингов

Созданная в 2025 году ценность
242 887 млн руб. – выплаты акционерам, кредиторам и держателям облигаций

Раздел в Отчете и иные источники
Отчет содержит основные финансовые и операционные результаты, позволяющие оценить эффективность управления Компанией. Акционеры, кредиторы, держатели облигаций также найдут полезную информацию о полученных кредитных и ESG-рейтингах.

Корпоративный сайт Компании, раздел «Инвесторам»

Сотрудники и подрядчики

Форматы взаимодействия
- Договорные отношения
- Прямые линии с руководством Компании
- Корпоративные профессиональные соревнования; спортивные и культурные мероприятия
- Волонтерские проекты
- Корпоративная газета «Территория Полюса»
- Внутренний веб-портал
- Информационные рассылки
- Горячая линия
- Опросы вовлеченности и анкетирование сотрудников
- Прямое взаимодействие руководителей и менеджеров с работниками
- Каналы в социальных сетях

Ключевые вопросы в 2025 году
- Реализация программы обучения сотрудников
- Реализация второго проекта служебного жилья в Якутии
- Индексация заработной платы

Созданная в 2025 году ценность
56 822 млн руб. – зарплата и прочие выплаты сотрудникам

Раздел в Отчете и иные источники
В Отчете отражается информация о реализации программы обучения, развития навыков и карьерного роста персонала. Также Отчет содержит сведения о мерах социальной поддержки сотрудников.

Забота о сотрудниках

Органы государственной власти и надзорные органы

Форматы взаимодействия
- Предоставление отчетных форм
- Соглашения о социально-экономических партнерствах
- Благотворительные и спонсорские проекты
- Конференции и форумы

Ключевые вопросы в 2025 году
- Реализация социальных проектов в регионах присутствия Компании
- Заключение нового соглашения о сотрудничестве в сфере социально-экономического развития между правительством Республики Саха (Якутия) и «Полюсом»
- Расширение деятельности Благотворительного фонда «Полюс Фонд»

Созданная в 2025 году ценность
126 588 млн руб. – понесенные расходы в пользу государства

Раздел в Отчете и иные источники
Отчет содержит сведения о сотрудничестве «Полюса» с государством в социальной и экономической сфере. Помимо этого, в Отчете раскрывается информация о выплаченных налогах и отчислениях Компании в государственный бюджет.

Экономическая результативность

Поддержка местных сообществ

Некоммерческие и отраслевые организации

Форматы взаимодействия
- Участие в деятельности комитетов и рабочих групп промышленных и профессиональных организаций
- Визиты на предприятия и участие в мероприятиях Компании
- Регулярное взаимодействие с компетентными профильными организациями
- Горячая линия

Ключевые вопросы в 2025 году
- Реализация проектов в регионах присутствия Компании
- Участие в мероприятиях по следующим направлениям:
  - климатическое регулирование (РСПП);
  - качество жизни в регионах присутствия, управление биоразнообразием (Национальный ESG Альянс);
  - цифровизация (MiningWorld Russia) и т. д.

Раздел в Отчете и иные источники
Отчет освещает прогресс «Полюса» в проектах по улучшению качества жизни в регионах присутствия, охране окружающей среды, цифровой трансформации и других направлениях деятельности Компании, что делает документ ценным источником информации для профильных и отраслевых организаций.

Корпоративный сайт Компании, раздел «Медиа»

СМИ и рейтинговые агентства

Форматы взаимодействия
- Участие в мероприятиях
- Пресс-релизы, брифинги
- Презентации и интервью – ответы на запросы в формате комментариев
- Горячая линия

Ключевые вопросы в 2025 году
- Публикация пресс-релиза с финансовыми и операционными результатами
- Публикация нефинансовой отчетности
- Получение кредитных рейтингов
- Получение ESG-рейтингов
- Получение рейтингов открытости и прозрачности

Раздел в Отчете и иные источники
Отчет содержит официальную информацию об операционных результатах и достижениях, а также результатах в области устойчивого развития, которая служит фактурой для новостей и аналитики.

Корпоративный сайт Компании, раздел «Медиа»

Корпоративный сайт Компании, раздел «Инвесторам»

Поставщики

Форматы взаимодействия
- Договорные отношения
- Семинары и конференции
- Тендеры
- Конфликтная комиссия
- Технические аудиты и инспекции
- Горячая линия

Ключевые вопросы в 2025 году
- Актуализация ключевых нормативно-справочных документов
- Оценка соответствия деятельности своих ключевых поставщиков ESG-критериям

Созданная в 2025 году ценность
15 млрд руб. – закупки у местных поставщиков

Раздел в Отчете и иные источники
Отчет содержит актуальную информацию о подходе Компании к формированию ответственной цепочки поставок и требованиям к партнерам и контрагентам.

Устойчивая цепочка поставок

Местное и коренное население

Форматы взаимодействия
- Открытые собрания и встречи, включая общественные слушания
- Благотворительная деятельность
- Социальные программы
- Информационная рассылка и специализированная коммуникация
- Каналы в социальных сетях

Ключевые вопросы в 2025 году
- Проведение оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС)
- Проведение грантовых конкурсов в рамках Благотворительного фонда «Полюс Фонд», в том числе в новых районах регионов присутствия
- Поддержка проектов, направленных на повышение качества жизни
- Запуск программы по корпоративному волонтерству

Созданная в 2025 году ценность
119,5 млн руб. – объем поддержки, оказанной «Полюс Фондом» в 2025 году
16,5 млн руб. – объем грантовых конкурсов «Полюс Фонда»

Раздел в Отчете и иные источники
В Отчете отражается подход Компании к управлению воздействием на окружающую среду и воздействие на экологическое благополучие территорий проживания местного и коренного населения. Также представители местных сообществ могут получить информацию о социальных проектах, направленных на повышение качества жизни в регионах присутствия «Полюса».

Поддержка местных сообществ

Сайт «Полюс Фонда»



Статистика по цифровым платформам «Полюса»

Для эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами Компания активно использует цифровые каналы коммуникации. Рост аудитории онлайн-платформ «Полюса» подтверждает повышение интереса к деятельности Компании со стороны ключевых групп заинтересованных сторон.

ВСЕ ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ

607,8 тыс.
уникальных посетителей
▲ +40,5%

САЙТ «ПОЛЮСА»

365,1 тыс.
уникальных посетителей
▲ +27%

САЙТ «УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ»

33,1 тыс.
уникальных посетителей
▲ +20%

САЙТ «КАРЬЕРА В «ПОЛЮСЕ»

209,6 тыс.
уникальных посетителей
▲ +79%

Документы в области устойчивого развития

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 2-25 | СОКБ 45

«Полюс» в течение многих лет занимается поддержкой и совершенствованием системы внутренних нормативных документов, регулирующих деятельность Компании в области устойчивого развития. В рамках комплексного подхода к управлению существенными аспектами «Полюс» последовательно обновляет и разрабатывает специальные политики, стратегии и стандарты, основанные на требованиях российского законодательства и лучших международных практиках.

Компания считает важным повышать прозрачность и открытость своих усилий по управлению аспектами устойчивого развития для всех заинтересованных сторон. Поэтому «Полюс» ежегодно выпускает отчеты по устойчивому развитию, в которых раскрывает основные нефинансовые показатели своей деятельности. Кроме того, «Полюс» публикует различные тематические отчеты по наиболее важным для заинтересованных сторон вопросам.

Политики, кодексы и внутренние стандарты	*Корпоративный сайт Компании, раздел «Подходы и политики»* *Приложение 1. Ключевые документы в области устойчивого развития*
Тематические отчеты	*Корпоративный сайт Компании, раздел «Данные и отчеты»*
Обзоры результатов по устойчивому развитию	
Ретроспективные количественные данные в области устойчивого развития	
Годовые обзоры	*Корпоративный сайт Компании, раздел «Инвесторам»*

Сотрудничество и признание

GRI 2-28 | МЭР 39 | СОКБ 73

«Полюс» уверен, что достижение целей и реализация стратегических задач в области устойчивого развития возможны при активном сотрудничестве и взаимодействии с заинтересованными сторонами. Для продвижения повестки устойчивого развития на национальном уровне и поддержания диалога с ключевыми игроками российского бизнеса Компания участвует в отраслевых инициативах, направленных на развитие устойчивых практик.

Компания является членом следующих отраслевых организаций:

- некоммерческое партнерство «Содействие развитию горной промышленности «Горное дело» (национальная ассоциация);
- Ассоциация организаций в области недропользования «Национальная ассоциация по экспертизе недр» (некоммерческое партнерство);
- Союз золотопромышленников России (профессиональное отраслевое объединение, некоммерческая организация);
- Ассоциация «Сообщество потребителей энергии» (некоммерческое партнерство);
- Торгово-промышленная палата Российской Федерации (негосударственная некоммерческая организация);
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) (некоммерческая организация);
- Антикоррупционная хартия российского бизнеса РСПП;
- Ассоциация развития возобновляемой энергетики (АРВЭ) (некоммерческая организация).

С 2014 года «Полюс» является членом РСПП и участвует в 13 его профильных комитетах, что позволяет объединять усилия с другими бизнес-структурами для улучшения деловой среды и поддержания баланса интересов общества, власти и бизнеса. Так, в 2023 году Компания присоединилась к Антикоррупционной хартии, а в отчетном году — к Социальной хартии российского бизнеса РСПП, платформе для формирования корпоративной стратегии, политики и практики в соответствии с задачами устойчивого развития бизнеса.



В 2021 году «Полюс» стал одним из основателей Национального ESG Альянса и с тех пор активно участвует в работе его комитетов, охватывающих вопросы экологии, климата, инфраструктуры и социальной ответственности. Директор департамента по устойчивому развитию «Полюса» является координатором комитета по экологии, охране окружающей среды и климату.
В отчетном году на базе Альянса Компания запустила клуб «Биоразнообразие по пятницам» — платформу для развития темы биоразнообразия как одного из ключевых направлений в деятельности компаний и для формирования экспертного сообщества, способствующего глубокому и содержательному обсуждению данного вопроса.

Кроме того, «Полюс» участвовал в создании следующих инструментов в рамках Альянса:

- Индекс качества жизни в малых и средних городах (2.0) — инструмент, позволяющий оценить, как условия жизни, инфраструктура и социальная среда влияют на устойчивость таких городов и миграционные настроения их жителей;
- Классификация корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг — рабочий инструмент для систематизации корпоративных инициатив в сфере сохранения биоразнообразия и экосистемных услуг.



Премии и награды

Успехи «Полюса» получают ежегодное признание со стороны экспертного сообщества. В 2025 году Компания продолжила занимать лидирующие позиции в рейтингах и была удостоена наград за проекты в области устойчивого развития.

Аспект	Премия	Награда	Проект
Экологический	Управление изменениями. Визионеры	Победитель в номинации «Лучшее раскрытие информации в вопросах экологического воздействия»	Отчет об устойчивом развитии – 2024 Отчет о сохранении биологического разнообразия – 2024
	ECO BEST AWARDS 2025	Диплом лауреата	Отчет о сохранении биологического разнообразия – 2024
	Горный форум и выставка «Майнекс Россия»	Диплом финалиста в категории «Проект устойчивого развития»	Отчет о сохранении биологического разнообразия – 2024
Социальный	IV премия PACO в области репутационного менеджмента	Победитель в номинации «Устойчивое развитие»	ESG-день «Полюса»
	XI премия в области развития общественных связей RuPoR	«Серебро» в номинациях «Коммуникации времени перемен» и «Культурно-просветительские проекты»	Подкаст «Женское это дело» Выставка «Сны Сибири»
	«Лучшая корпоративная книга – 2025»	Победитель в номинации «Лучшая книга по истории компании/отрасли»	Книга «Золото. Происхождение, добыча, значение»
	Первый конкурс лучших корпоративных медиапроектов	Призер в номинациях «PRОДВИЖЕНИЕ» и «УКРОЩЕНИЕ ИИ»	Подкаст «Женское это дело» Корпоративный календарь «Золотые мифы»
	«Талантливая женщина в добывающей отрасли» (Ассоциация Women in the modern industry)	Победитель в номинации «Вдохновляющий лидер»	Генеральный директор «МФЦ Полюс»
	XVI международная премия в области корпоративных коммуникаций Intercomm	*Победитель в номинации «Женское дело»*	Подкаст «Женское это дело»
	Первая премия российского digital «Проксима»	Победитель в номинации «PR и спецпроекты в медиа» блока «Коммуникационный продукт»	Подкаст «Женское это дело»
	XIV национальная премия «КонТЭКст»	2-е место в номинации «Лучший образовательный проект» и 2-е место в коммуникационном треке	Аудиопроект «Золото: люди, истории, приключения» Проект «Эмоциональный мерч «Полюса»

Аспект	Премия	Награда	Проект
Управленческий	«Лучшие ESG-проекты России»	Диплом лауреата в категории «Партнерство в интересах устойчивого развития. Стратегическое партнерство общества и бизнеса»	–
	XXVIII Конкурс годовых отчетов. MOEX (Мосбиржа)	Призер, 2-е место «Лучший отчет об устойчивом развитии»	Отчет об устойчивом развитии – 2024
	АКМР (Ассоциация директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России)	Диплом в категории «Digital-проекты и стратегии / КСО-коммуникации»	ESG-день «Полюса»

Премии и награды по тематическим направлениям «Полюса» представлены в разделах настоящего Отчета.

Для ознакомления с информацией о рейтинговых и ренкинговых позициях «Полюса» см. раздел «20 лет нефинансовой отчетности».





ENVIRONMENT

Экологический аспект

Охрана окружающей среды

61 Управление экологическими аспектами
68 Рациональное использование водных ресурсов
71 Предотвращение загрязнения атмосферы
74 Системное обращение с отходами
78 Безопасная эксплуатация хвостохранилищ
84 Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем
100 Планы на 2026 год

Изменение климата и потребление энергии

102 Климатическая стратегия
107 Риски и возможности, связанные с изменением климата
112 Климатические проекты
113 Метрики в области изменения климата
120 Потребление энергии и энергоэффективность
121 Мероприятия по эффективному использованию энергии
123 Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности
125 Планы на 2026 год





Охрана окружающей среды

Основные события

- Разработка дорожной карты развития хвостохранилищ «Полюса»
- Завершение строительства полигона отходов на Куранахе
- Аккредитация санитарно-промышленной лаборатории на Наталке и расширение области аккредитации лаборатории в Бодайбо
- Публикация тематического Отчета о сохранении биологического разнообразия и награждение Компании дипломом финалиста Горного форума и выставки «Майнекс Россия» за выпуск отчета

61 Управление экологическими аспектами
68 Рациональное использование водных ресурсов
71 Предотвращение загрязнения атмосферы
74 Системное обращение с отходами
78 Безопасная эксплуатация хвостохранилищ
84 Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем
100 Планы на 2026 год

Петров Сергей
Начальник участка по сопровождению ввода в эксплуатацию объектов электрохозяйства
Стаж – 21 год

312 млн руб.
плата за негативное воздействие на окружающую среду[1]

[1] Количественные экологические показатели учитываются с момента постановки предприятий на учет как объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду (НВОС).

17,8 млрд руб.
инвестиции в природоохранные мероприятия в 2025 году

95%
доля многократно и повторно использованной воды

Существенные темы

Приоритет 2

- Биоразнообразие
- Обращение с отходами
- Воздействие на водные ресурсы
- Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям

Приоритет 3

- Ответственное управление хвостохранилищами
- Выбросы загрязняющих веществ

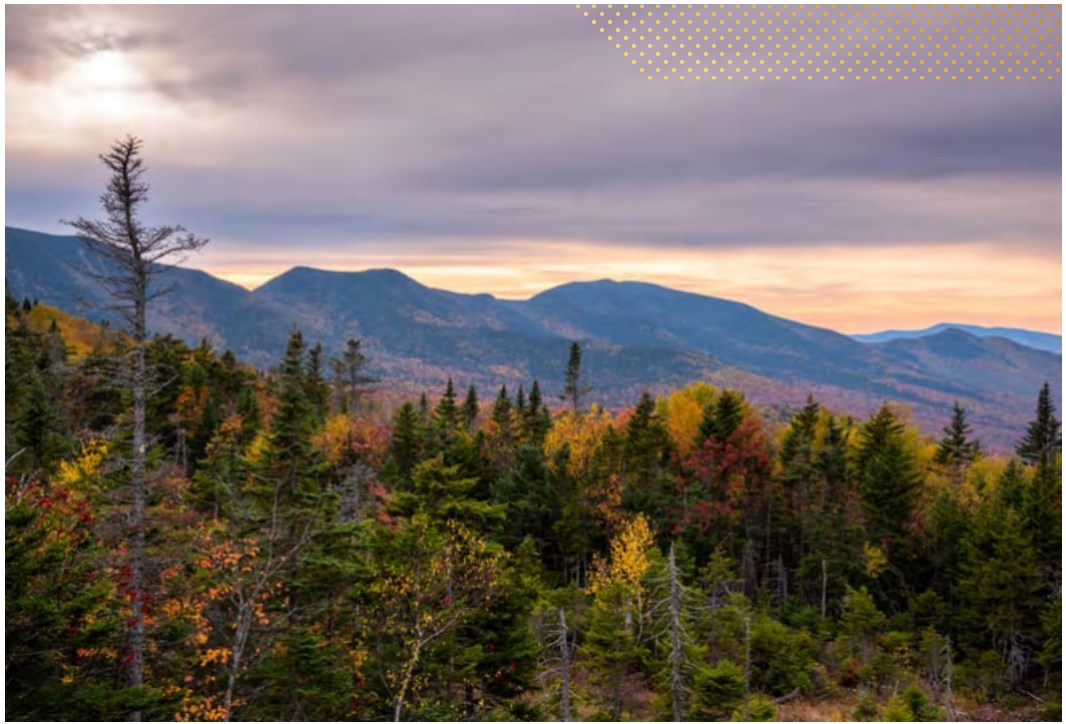
5,3 млн
саженцев сосны высажено в рамках компенсационного и добровольного лесовосстановления в 2025 году

Управление экологическими аспектами

GRI 3-3 | GRI 101-4 | GRI 306-1 | GRI 14.4.4 | GRI 14.5.2

Добыча полезных ископаемых сопровождается влиянием на окружающую среду. Это проявляется на всех этапах – от добычи и переработки руды до транспортировки золота – и затрагивает ключевые компоненты природной среды: атмосферный воздух, водные объекты, земельные ресурсы и биоразнообразие. Кроме того, производственный процесс сопровождается образованием отходов.

Для снижения негативного воздействия на окружающую среду Компания реализует комплексные природоохранные решения. Эти меры охватывают все значимые экологические аспекты деятельности и направлены на минимизацию влияния производственной деятельности на окружающую среду.

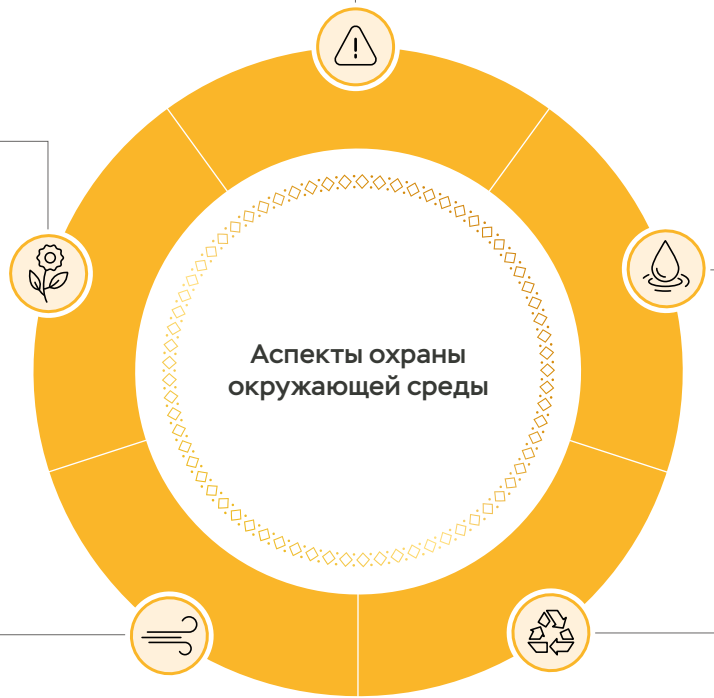


Возможное воздействие «Полюса» на компоненты окружающей среды

GRI 3-3 | GRI 101-4 | GRI 306-1 | GRI 14.4.4 | GRI 14.5.2

Биоразнообразие и использование земель

В процессе добычи золота, размещения промышленных, хозяйственно-бытовых, инфраструктурных объектов, включая хвостохранилища и объекты размещения отходов, происходит изъятие земель, сведение лесов, фрагментация, трансформация и изменение местообитаний животных и растений. Также отмечается шумовое, световое и вибрационное воздействие на животный мир. Компенсационные меры по лесовосстановлению и зарыблению оказывают положительное воздействие.



Обращение с опасными веществами

В операционной деятельности «Полюс» использует различные опасные вещества: например, цианиды, селитру, серную кислоту и т. д. Обращение с ними Компания организует по высоким стандартам безопасности, соответствующим национальному законодательству. Механизация работ с этими веществами минимизирует возможность нанесения ущерба людям и окружающей среде.

Водные ресурсы

При водозаборе из естественных водных объектов и сбросе в них сточных вод возможно изменение водного баланса и попадание загрязняющих веществ в водные объекты. Использование воды из природных источников составляет 18% от общего объема водопотребления Компании.

Воздух

В процессе проведения взрывных работ, дробления и переработки руды, работы техники и транспорта происходят выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Для контроля эффективности природоохранных мероприятий и соблюдения нормативных требований Компания проводит производственный экологический контроль (ПЭК).

Обращение с отходами

В результате добычи и переработки сырья на предприятиях Компании образуются отходы I–V классов опасности, более 99,9% из них — неопасные для окружающей среды вскрышные породы и хвосты. Уровень воздействия отходов на окружающую среду также зависит от способа обращения с ними.

«Полюс» систематически реализует мероприятия, направленные на сохранение окружающей среды и снижение антропогенного воздействия во всех регионах присутствия. Экологические аспекты учитываются при принятии бизнес-решений и в стратегическом планировании; Компания проводит идентификацию и оценку экологических рисков, связанных с производственной деятельностью. Охрана окружающей среды в Компании регламентируется рядом внешних и внутренних документов.

Подробнее с внутренними документами «Полюса» по охране окружающей среды можно ознакомиться на корпоративном сайте.

В отчетном году «Полюс» утвердил обновленную Методологию по выявлению и оценке экологических рисков. Документ был актуализирован с учетом накопленного опыта и изменений во внешнем регулировании. После обновления методологии Компания провела переоценку экологических рисков, в результате которой величина и значимость отдельных рисков были переоценены, но не было выявлено новых существенных.

Для минимизации воздействия на природу «Полюс» применяет наилучшие доступные технологии (НДТ). В частности, на предприятиях внедрены системы замкнутого водооборота и установлено современное газоочистное оборудование. Компания обеспечивает безопасное обращение с отходами и работает над ежегодным увеличением доли утилизируемых или обезвреженных отходов. Кроме того, в соответствии с законодательством Российской Федерации «Полюс» проводит рекультивацию земель, восстанавливает леса и участвует в мероприятиях по сохранению биоразнообразия.

В 2024 году Компания получила комплексные экологические разрешения (КЭР) для всех объектов I категории НВОС. Это подтверждает, что предприятия «Полюса» строго соблюдают действующие экологические требования и последовательно снижают воздействие на окружающую среду.

Вопросы охраны окружающей среды находятся в фокусе внимания на всех уровнях управления Компании — от Совета директоров и его комитетов до профильных отделов в бизнес-единицах. Отдельные функции по управлению существенными экологическими аспектами распределены между несколькими подразделениями: например, за безопасную эксплуатацию хвостохранилищ отвечают подразделения по производству, инжинирингу, промышленной безопасности.

В 2025 году произошли изменения в структуре управления охраной окружающей среды: направление охраны окружающей среды перешло в ведение блока по безопасности. Кроме того, вопросы безопасности гидротехнических сооружений теперь полностью курирует блок производства и технической политики при поддержке управления промышленной безопасности. В составе департамента охраны окружающей среды выделена новая должность руководителя по экологическому мониторингу. В его обязанности входит организация производственного экологического мониторинга и контроль деятельности санитарно-промышленных лабораторий.

В отчетном году «Полюс» был сосредоточен на развитии службы по обращению с отходами и систематизации инфраструктуры по обращению с отходами, а также развитии экологических лабораторий.

Компания поддерживает систему экологического менеджмента, которая по итогам внешнего аудита в 2025 году подтвердила соответствие стандарту ISO 14001. Для повышения квалификации сотрудников «Полюс» регулярно организует обучающие мероприятия как в соответствии с законодательными требованиями, так и по собственным программам.

Структура управления охраной окружающей среды

- **Комитет по охране труда, промышленной безопасности и экологии**
  Принятие окончательных решений в области сохранения окружающей среды. Подготовка рекомендаций по дальнейшей экологической деятельности, которые учитываются в ходе распределения средств на проекты Компании
- **Генеральный директор**
  Распределение ответственности за управление вопросами ООС и устойчивого развития, а также рисками и воздействиями в этой области. Контроль процессов взаимодействия с заинтересованными сторонами
- **Департамент по охране окружающей среды (изменение функций в 2025 году)**
  Управление экологической повесткой, включая разработку митигационных мероприятий по экологическим рискам и подготовку рекомендаций для руководителей
- **Департамент по устойчивому развитию**
  Сотрудничество с заинтересованными сторонами по вопросам сохранения биоразнообразия, координация программы «Заповедная территория «Полюса», развитие направления «Природа» в деятельности Благотворительного фонда «Полюс Фонд»
- **Департамент по работе с недвижимостью, земельным отношениям и лесопользованию**
  Реализация программ лесовосстановления, контроль за соблюдением лесного и земельного законодательства
- **Отделы по охране окружающей среды в бизнес-единицах**
  Организация работ по сохранению окружающей среды, первичная оценка рисков, проведение природоохранных мероприятий

Для руководящего состава Компании установлены ключевые показатели эффективности (КПЭ), связанные с разрешительной экологической документацией. В 2025 году большая часть всех установленных КПЭ были достигнуты.

Цели и их достижение в 2025 году

Цель — Достигнута

Утвердить обновленную Методологию по выявлению и оценке экологических рисков

Прогресс за 2025 год

Обновленная Методология по выявлению и оценке экологических рисков утверждена, проведена переоценка рисков

Цель — В процессе

Распространить практики создания специализированных служб по обращению с отходами на отдельные предприятия Компании

Прогресс за 2025 год

Штатная единица внедрена на Наталке, в 2026 году планируется начало работы специалиста

Цель — Достигнута

Завершить реконструкцию хвостохранилища хвостов флотации (постройка и ввод в эксплуатацию дамбы второй очереди) Вернинского ГОКа и консервация действующих на предприятии намывных хвостохранилищ для полного перехода на более безопасные наливные

Прогресс за 2025 год

Завершена реконструкция второй очереди хвостохранилища хвостов флотации. Консервация действующих намывных хвостохранилищ запланирована на 2026 год

Цель — В процессе

Расширить перечень показателей и объем проводимых исследований, выполняемых силами санитарно-промышленных лабораторий Кураная и Наталки

Прогресс за 2025 год

Реализация запланирована в 2026 году

Цель — Достигнута

Начать реализацию программы непрерывного обучения персонала в области управления и поддержания безопасной эксплуатации хвостохранилищ

Прогресс за 2025 год

Начата реализация программы

Цель — Достигнута

Установить сеть датчиков системы мониторинга безопасности хвостохранилищ на хвостохранилище Благодатного

Прогресс за 2025 год

Сеть датчиков смонтирована

Цель — В процессе

Начать работы по установке датчиков на хвостохранилищах Наталки, Куранаха и Олимпиады

Прогресс за 2025 год

Осуществлен тираж системы мониторинга и управления ГТС на Вернинском и Куранахе

Цель — В процессе

Продолжить мониторинговые исследования биоразнообразия в зонах воздействия всех действующих добывающих предприятий «Полюса», включить в программу гринфилды — Сухой Лог и Чульбаткан

Прогресс за 2025 год

Мониторинговые исследования биоразнообразия продолжаются в соответствии с планами, Сухой Лог включен в программу. В 2026 году исследования впервые пройдут на Чульбаткане

Цель — Достигнута

Начать строительство хвостохранилища наливного типа, оснащенного автоматизированной системой датчиков мониторинга, на Сухом Логе

Прогресс за 2025 год

Запущено строительство хвостохранилища, монтируется сеть водоотводных сооружений

Цель — Достигнута

Продолжить реализацию проектов по поддержке ООПТ в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

Прогресс за 2025 год

Выполнено в объеме, запланированном на 2025 год

Цель — Достигнута

Продолжить выполнение компенсационных мероприятий по восстановлению биоразнообразия (лесовосстановление, восстановление популяций водных биологических ресурсов) во всех регионах присутствия

Прогресс за 2025 год

Реализован ряд мероприятий по лесовосстановлению, рекультивации и восстановлению популяций водных биоресурсов

В отчетном году надзорные органы провели на объектах Компании 22 проверки, в ходе которых выявили четыре несоответствия. При этом существенных нарушений, способных привести к негативным последствиям для окружающей среды, не обнаружено. Все выявленные несоответствия были своевременно устранены.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 3-3 | GRI 303-1 | GRI 14.7.2

«Полюс» поддерживает взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды. В отчетном году представители «Полюса» выступали на Невском международном экологическом конгрессе и активно участвовали в деятельности Национального ESG Альянса по теме сохранения биоразнообразия.



Практический пример

Совместные инициативы «Полюса» и Национального ESG Альянса

В 2025 году Компания активно участвовала в деятельности Национального ESG Альянса, в том числе координируя работу Комитета по экологии, охране окружающей среды и климату. Так, «Полюс» выступил организатором экспертного клуба «Биоразнообразие по пятницам». Участниками клуба стали более 120 представителей российской и зарубежной науки, органов власти, крупнейших компаний, общественных организаций и студенчества. На встречах участники делятся опытом реализации проектов по сохранению биоразнообразия, изучают уникальные особенности регионов, обсуждают возможные совместные проекты и разрабатывают предложения для регуляторов.

Кроме того, «Полюс» был соорганизатором международной конференции «Бизнес и биоразнообразие: от стратегии к действиям» совместно с Национальным ESG Альянсом, фондом «Природа и люди», Kept при поддержке Росзаповедцентра. В конференции приняли участие спикеры из Секретариата Конвенции о биологическом разнообразии (КБР), а модератором выступил представитель «Полюса».

В рамках программы:

- представлена Национальная стратегия сохранения и устойчивого использования биологического разнообразия на период до 2036 года;
- презентована Классификация корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг;
- представлен анализ деятельности 60 крупнейших российских компаний в области сохранения биоразнообразия;
- организована дискуссия об объединении усилий бизнеса, науки и государства в рамках проработки перспективных подходов к сохранению биоразнообразия.

Полученный опыт

Сотрудничество необходимо для достижения целей устойчивого развития. «Полюс» осознает это и потому запускает инициативы по созданию площадок для дискуссий и обмена опытом.

Помимо участия в инициативах Национального ESG Альянса, «Полюс» является членом Комитета по экологии и природопользованию РСПП и продолжает участие в профильных комитетах организации в области охраны окружающей среды.

Кроме того, достижения сотрудников были отмечены наградами: в частности, главные экологи Вернинского, Наталки, Олимпиады и Благодатного получили почетные грамоты от министра природных ресурсов и экологии Российской Федерации.

«Полюс» признает важность экологического благополучия территорий своего присутствия, в том числе для поддержания экосистемных услуг[1], значимых для местного населения, включая коренные малочисленные народы Севера, Сибири и Дальнего Востока (КМНС). Поскольку активы Компании расположены в малонаселенных районах, отдельные исследования на эту тему не проводились. Тем не менее «Полюс» поддерживает диалог с местными сообществами. Для обеспечения учета мнений всех заинтересованных сторон действует механизм рассмотрения предложений и претензий по вопросам охраны окружающей среды, проводятся обсуждения, консультации и общественные слушания. В частности, при разработке новых геолого-разведочных проектов, а также проектов строительства и реконструкции «Полюс» обязательно учитывает позицию местного населения. Это позволяет сбалансировать интересы и снизить риски разногласий, связанных с земле- и водопользованием, а также воздействием на почвы и экосистемы, важные для жителей региона. В 2025 году общественные обсуждения прошли на трех предприятиях: Олимпиаде и Благодатном, Куранахе и Сухом Логе.

Кроме того, «Полюс» активно сотрудничает с научным сообществом в сфере охраны окружающей среды. Представители научно-исследовательских институтов и других научных организаций участвуют в мониторинге животного и растительного мира, а также в иных проектах по сохранению биоразнообразия, в первую очередь в программе «Заповедная территория «Полюса».

[1] Экосистемные услуги — это блага, которые люди получают от окружающей среды. Подразделяются на обеспечивающие, поддерживающие, регулирующие и культурные.

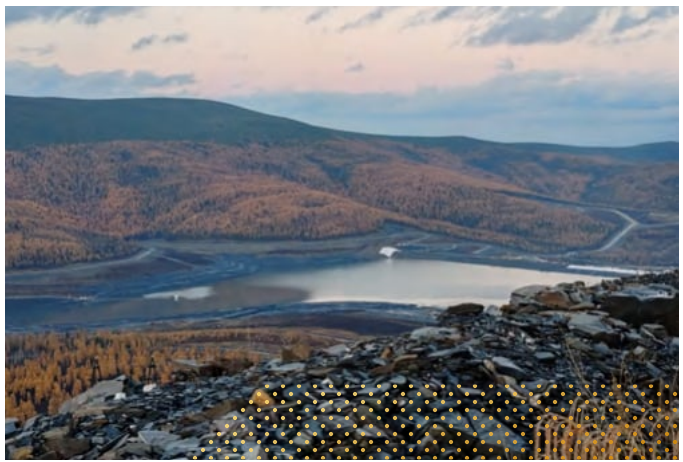
Экологические платежи, инвестиции и расходы

Плата за негативное воздействие в пределах нормативов в отчетном году составила 277,1 млн руб., что на 48,2% больше, чем в 2024 году. Это обусловлено принятием распоряжения Правительства Российской Федерации от 10 июля 2025 года № 1852-р, которым начато поэтапное увеличение ставок платы за выбросы и сбросы загрязняющих веществ, размещение отходов в течение 2025–2030 годов более чем в два раза, а также увеличением количества образуемой и размещаемой в пределах установленных лимитов вскрышной породы в соответствии с утвержденными планами горных работ. В связи с этим увеличение выплат за НВОС со стороны Компании ожидается и в последующие несколько лет. При этом сверхнормативные платежи отчетного периода сохранились практически на уровне прошлого отчетного периода, достигнув 35,0 млн руб. (11% от общей платы за негативное воздействие на окружающую среду). Общий объем выплат за негативное воздействие на окружающую среду в 2025 году составил 312,0 млн руб.

СОКБ 6 СОКБ 15

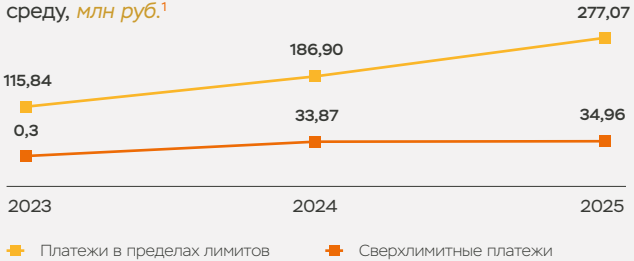
В 2025 году на Компанию не было наложено штрафов за несоответствие природоохранному законодательству. События, нанесшие ущерб окружающей среде, в отчетном году отсутствовали, поэтому компенсации также не выплачивались.

Объемы инвестиций в природоохранные мероприятия выросли относительно 2024 года более чем в два раза и достигли суммы в 17,8 млрд руб. Наибольший рост инвестиций достигнут по направлению обращения с отходами за счет реализации следующих проектов: реконструкция хвостового хозяйства Олимпиадинского ГОКа, наращивание дамб обвалования на хвостохранилищах ОЗИФ и ЗИФ-4 (Олимпиады и Благодатного) на ОГОКе, строительство второй очереди хвостохранилища хвостов флотации на Вернинском и ряд других проектов по организации объектов размещения отходов.



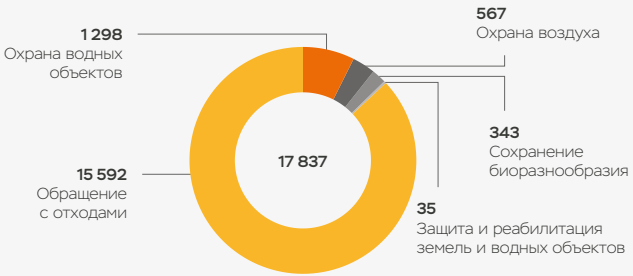
СОКБ 14

Плата за негативное воздействие на окружающую среду, *млн руб.*[1]



СОКБ 17

Инвестиции в природоохранные мероприятия в 2025 году, *млн руб.*



[1] Данные за 2024 год были уточнены и отличаются от приведенных в Отчете 2024 года.

Рациональное использование водных ресурсов

GRI 3-3 | GRI 303-1 | GRI 303-3 | GRI 303-4 | GRI 303-5 | GRI 14.7.1 | СОКБ 1

Стратегическая задача «Полюса» — сократить объем удельного забора свежей воды из поверхностных и подземных природных водных объектов. Для достижения этой цели предприятия Компании поддерживают высокий уровень (свыше 90%) оборота воды в системах оборотного и повторного водоснабжения и стремятся заменять природную воду попутной (карьерный водоотлив, ливневые воды и т. д.) там, где это технически возможно. «Полюс» постоянно контролирует качество отводимых вод и реализует комплекс водоохранных мероприятий. При этом деятельность Компании не затрагивает регионы с высоким водным стрессом. В работе с водными ресурсами Компания строго соблюдает требования российского законодательства и учитывает положения Глобального договора ООН. На корпоративном уровне вопросы рационального водопользования регулируются внутренним стандартом *«Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды»*.

В «Полюсе» действует оценка рисков, связанных с водными ресурсами, проведенная при подготовке Водного отчета. Согласно ее результатам, в регионах присутствия Компании общий риск, связанный с водными ресурсами, либо является низким, либо принимает значения от низкого до умеренного. В общем показателе учитываются физические, регуляторный и репутационный риски.

Подробнее с результатами оценки рисков «Полюса», связанных с водными ресурсами, можно ознакомиться в Водном отчете.

GRI 303-2 | GRI 14.7.3

На предприятиях Компании осуществляется регулярный лабораторный контроль сточных вод: перед отведением их проверяют на соответствие нормативам допустимых сбросов загрязняющих веществ. Специалисты аккредитованных экологических лабораторий «Полюса» и сторонних организаций проводят исследования на всех производственных бизнес-единицах: Олимпиаде и Благодатном, Куранахе, Наталке и Вернинском. В 2025 году лаборатории Вернинского, Олимпиады и Благодатного подтвердили аккредитацию, а также была аккредитована в национальной системе аккредитации санитарно-промышленная лаборатория на Наталке. В планах Компании на 2026 год — расширить области аккредитации лабораторий, что позволит увеличить объем показателей мониторинга качества воды, выполняемых силами экологических лабораторий «Полюса».

По результатам исследований 2025 года Компания не выявила превышений нормативов при отведении сточных вод.

Практический пример

Расширение аккредитации лаборатории в Бодайбо

Санитарно-промышленная лаборатория месторождений Вернинское и Сухой Лог в Иркутской области прошла добровольную аккредитацию и обновила оборудование. В результате расширены возможности анализа экологических показателей: теперь лаборатория может исследовать больше параметров качества воды, воздуха и промышленных выбросов.

В текущем году перечень исследований дополнен четырьмя новыми показателями для анализа атмосферного воздуха, а также пробами почвы. В перспективе запланировано приобретение передвижной экологической лаборатории. Кроме того, Компания намерена расширить область аккредитации лаборатории для проведения анализа воды на содержание металлов.

Полученный опыт

Эти меры позволят «Полюсу» проводить более полный и оперативный мониторинг экологических показателей без привлечения сторонних организаций.

Помимо выполнения обязательных требований, «Полюс» реализует ряд дополнительных мер по минимизации воздействия на водные объекты, в том числе с применением НДТ.

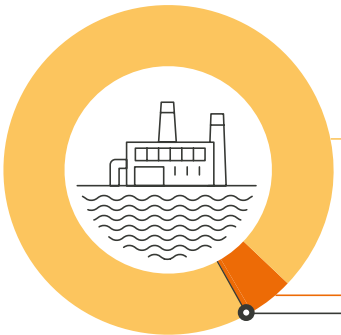
- **Использование попутной воды.** В производстве максимально задействуются карьерные и ливневые воды — это позволяет сократить забор воды из природных источников.
- **Поддержание работоспособности водоочистных сооружений.** Сооружения обеспечивают необходимую степень очистки сточных вод перед сбросом в природные водные объекты. В 2025 году очистные сооружения хозяйственно-бытовых сточных вод введены в эксплуатацию на Вернинском.
- **Предотвращение сброса неочищенных сточных вод.** Например, подотвальные воды, которые образуются при формировании отвалов в ходе добычи полезных ископаемых, собирают в отстойники и очищают перед отведением.
- **Функционирование систем оборотного водоснабжения.** Вода, задействованная в технологических процессах или для охлаждения оборудования, проходит очистку и используется повторно.

«Полюс» осуществляет забор свежей воды из различных источников: поверхностных и подземных водных объектов, а также, в значительно меньших объемах, из городских сетей. При этом основной объем воды поступает из систем осушения карьеров. Такой подход позволяет существенно снизить нагрузку на природные водные объекты.

Отведение сточных вод, включая излишки попутных вод, ливневые и хозяйственно-бытовые стоки, производится в поверхностные водные объекты. Перед этим вода проходит тщательную очистку, что обеспечивает соответствие экологическим нормативам.

Структура водохозяйственного баланса «Полюса» в 2025 году

GRI 303-3 | GRI 303-4 | GRI 303-5 | GRI 14.7.4 | GRI 14.7.5 | GRI 14.7.6 | СОКБ 2



Общее водоснабжение предприятий
238,5 млн м³

В повторном водообороте
227,4 млн м³
Доля повторно используемой воды от общего количества забираемой воды
95,3%

Приходная часть (компенсация потерь в водообороте)
11,1 млн м³

СВЕЖАЯ ВОДА
Поверхностные водные объекты
2,0 млн м³
Подземные источники (скважины водозабора)
4,9 млн м³
Городские/муниципальные сети водоснабжения
0,08 млн м³

ПОПУТНЫЕ ВОДЫ
Попутные карьерные воды (используемые в производстве)
3,3 млн м³
Прочие источники (включая осадки)
0,8 млн м³

Водопотребление
237,8 млн м³

Безвозвратное водопотребление[1]
10,4 млн м³

Возвратная часть
0,7 млн м³
Сброс хозяйственно-бытовых вод
0,2 млн м³
Сброс ливневых вод
0,5 млн м³

Отведение карьерных вод без использования
4,6 млн м³

[1] Согласно GRI значение водопотребления определяется как разница между водозабором и водоотведением за отчетный период.

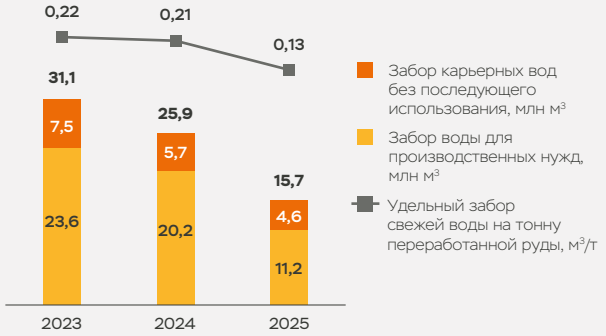
GRI 303-3 | GRI 14.7.4

Общий водозабор[1] «Полюса» без учета карьерных вод, неиспользуемых в производстве, в 2025 году составил 11,2 млн м³, что на 45% меньше показателя прошлого года. Наиболее существенное снижение достигнуто по объему карьерных вод, используемых в производстве (на 63%), и водозабору из поверхностных водных объектов (61%). Сокращение забора свежей воды вызвано увеличением расхода воды в системах оборотного водоснабжения с 224,4 млн м³ в 2024 году до 227,4 млн м³ в 2025 году. Снижение же объемов используемых карьерных вод связано с тем, что в соответствии с утвержденными планами горных работ не осуществлялась откачка попутной воды из зумпфов (отстойников для сбора грунтовых вод или гидросмеси) карьеров Олимпиады и Благодатного.

На долю добывающих предприятий приходится более 99% от общего водозабора. Наибольшие объемы забора воды отмечаются на предприятиях Олимпиада и Благодатное в связи с масштабами их производства и длительностью эксплуатации. Повышенные объемы водозабора и водоотведения на Олимпиадинском ГОКе также связаны с разработкой карьера Восточный, достигающего глубины более 880 м и являющегося самым глубоким карьером в России, где добыча золота ведется открытым способом. Глубина карьера обуславливает образование и необходимость отведения больших объемов карьерных вод.

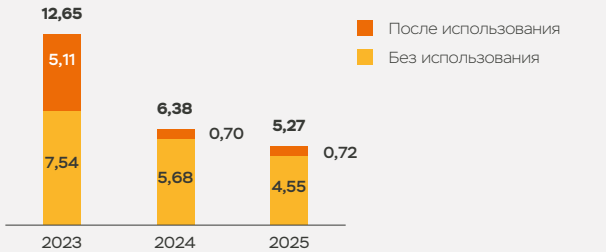
GRI 303-3 | GRI 14.7.4 | МЭР 16

Динамика объема водозабора и удельного забора свежей воды на тонну переработанной руды



GRI 303-4 | GRI 14.7.5 | СОКБ 4

Общий объем водоотведения[2], *млн м³*



GRI 303-4 | GRI 14.7.5

Объем водоотведения в 2025 году сократился по сравнению с 2024 годом на 17% и составил 5,3 млн м³. Большая часть отводимых вод (86%) представлена карьерными водами, очищенными и отведенными без использования в производстве. «Полюс» проводит очистку сточных вод до нормативных значений в соответствии с требованиями российского природоохранного законодательства. Основными загрязняющими веществами на предприятиях Компании являются взвешенные частицы и нефтепродукты. Их учет ведется в локальных журналах водопользования и консолидируется в форму 2-ТП (водхоз). Превышений нормативов сброса загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты в отчетном году не выявлено.

Более 99% всех стоков приходится на добывающие бизнес-единицы, среди которых по общему объему сточных вод лидируют Олимпиада и Благодатное. На Куранахе сброс сточных вод полностью отсутствует в связи с полностью замкнутым водооборотным циклом (все сточные воды очищаются и возвращаются в производство) и особенностью геологических условий, которые исключают образование избыточных карьерных вод.

[1] Вся забираемая и сбрасываемая Компанией вода относится к категории пресной (минерализация менее 1 000 мг/л).

[2] Значительное снижение объема водоотведения в 2024 и 2025 годах по отношению к 2023 году связано с выбытием месторождения Россыпи из периметра Компании.

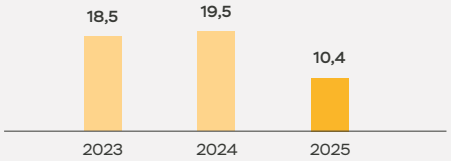
GRI 303-5 GRI 14.7.6

Объем водопотребления Компании в 2025 году достиг 10,4 млн м³, что на 47% меньше показателя предыдущего отчетного периода. Изменения связаны с сокращением объема забора воды.

Для снижения водозабора и водопотребления «Полюс» использует системы замкнутого водооборота. Расход воды в системах оборотного и повторного водоснабжения в отчетном году составил 227 млн м³. При этом доля повторно используемой воды в системах в отчетном году составляет 95,3%. Добывающие предприятия используют более 99% от общего количества воды, потребляемой Компанией.

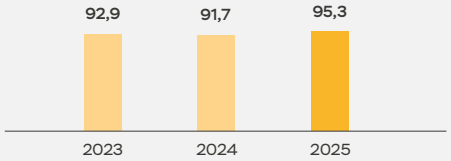
GRI 303-5 GRI 14.7.6

Общий объем водопотребления, *млн м³*



СОКБ 3

Доля повторно используемой воды в системах оборотного и повторного водоснабжения, %



Предотвращение загрязнения атмосферы

GRI 3-3 GRI 14.3.1

Производственная деятельность золотодобывающих предприятий сопряжена с выбросами загрязняющих веществ в атмосферу. Компания осознает важность поддержания нормативного качества воздуха на территориях своего присутствия и систематически реализует меры по минимизации выбросов.

Основные источники загрязнения воздуха — пыление на отвалах, а также процессы погрузки и транспортировки золотосодержащих руд. Дополнительный вклад в загрязнение воздуха вносят добыча и дробление руды, работа ТЭЦ и карьерной техники. При этом Компания строго соблюдает требования российского законодательства в области охраны атмосферного воздуха.

Для контроля эффективности природоохранных мероприятий и соблюдения нормативных требований Компания проводит производственный экологический контроль (ПЭК). В его рамках выполняется инвентаризация выбросов и их источников, а также проводятся инструментальные замеры. По итогам ПЭК в 2025 году превышение нормативов допустимых выбросов отсутствовало.

В 2025 году была аккредитована в Росаккредитации санитарно-промышленная лаборатория на Наталке. Лаборатория выполняет замеры качества промышленных выбросов, атмосферного воздуха и воздуха рабочей зоны. В перспективе — расширение области аккредитации для максимального охвата потребностей предприятия в лабораторно-аналитическом контроле по всем видам контроля (воздух и различные типы вод).

Подробнее о деятельности лабораторий Компании см. в разделе «1.2. Рациональное использование водных ресурсов».

Обеспечивать высокую эффективность природоохранной деятельности «Полюсу» позволяет применение НДТ. Компания использует следующие технологические решения для снижения нагрузки на атмосферный воздух.

- **Использование газоочистного оборудования.** На всех объектах, осуществляющих выбросы в атмосферу (действующих, модернизируемых и новых), эксплуатируется эффективное газоочистное оборудование. Компания обеспечивает его своевременный ремонт и модернизацию. Очистные установки интегрируются в технологический процесс в качестве неотъемлемого элемента основного оборудования, их работа автоматизируется.
- **Системы пылеподавления.** При добыче золота, перемещении техники и транспортировке руды применяются специальные технологии для снижения пылеобразования. В буровзрывных работах используются: взрывание высоких уступов (свыше 30 м), рассредоточение заряда, взрывчатые вещества с кислородным балансом, близким к нулю, а также орошение зон перед взрывом и после него. Для минимизации образования пыли при разработке карьеров и транспортировке горной массы применяются методы орошения и увлажнения поверхностей, преимущественно с использованием карьерных вод.
- **Контроль уровня pH при кучном выщелачивании.** Для предотвращения гидролиза цианида натрия (с образованием токсичной синильной кислоты) и повышения эффективности выщелачивания Компания регулирует уровень pH золотосодержащей пульпы путем ее известкования. Показатель pH поддерживается в диапазоне от 6 до 12 в соответствии с технологическими требованиями. Это также позволяет снизить расход цианида.
- **Автоматизированный контроль расхода реагентов.** Система обеспечивает дозирование реагентов для очистки выбросов в минимально необходимых количествах. Такой подход способствует рациональному использованию ресурсов и повышает эффективность очистки.

GRI 305-7 GRI 14.3.2

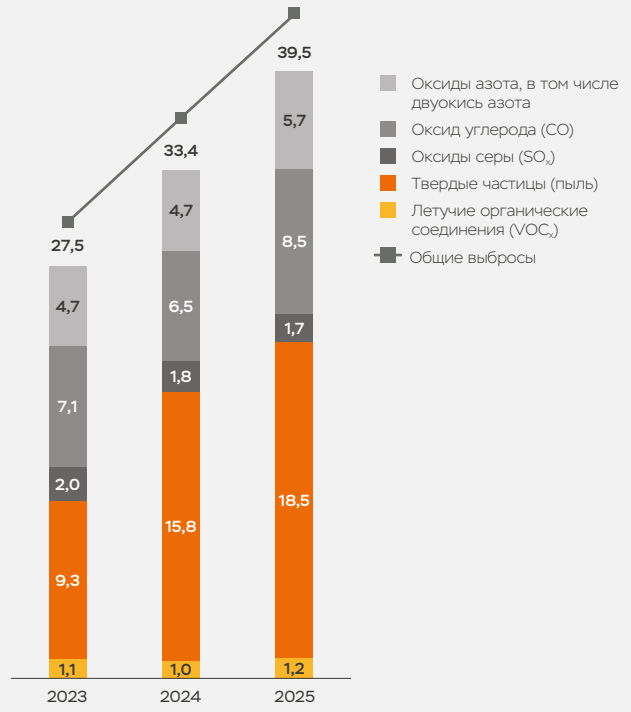
В 2025 году общая масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух составила 39,5 тыс. т, включая 35,9 тыс. т ключевых загрязняющих веществ. Рост объема выбросов по отношению к 2024 году составил 18%, что связано с увеличением горных работ и, соответственно, выбросами при извлечении и перемещении горной массы, осуществляемыми горной техникой, которая, в свою очередь, является передвижным источником.

Деятельность Компании не приводит к выбросам стойких органических загрязнителей. Озоноразрушающие вещества в результате деятельности «Полюса» также не образуются.

Среди всех загрязнителей, попадающих в атмосферу в результате деятельности Компании, наиболее опасен цианистый водород, относящийся к I классу опасности. В 2025 году его выбросы составили 373,8 т, что почти в 1,5 раза выше аналогичного показателя 2024 года, при этом, несмотря на рост объемов, превышение нормативов допустимых выбросов по данному веществу отсутствовало.

GRI 305-7 GRI 14.3.2 СОКБ 7

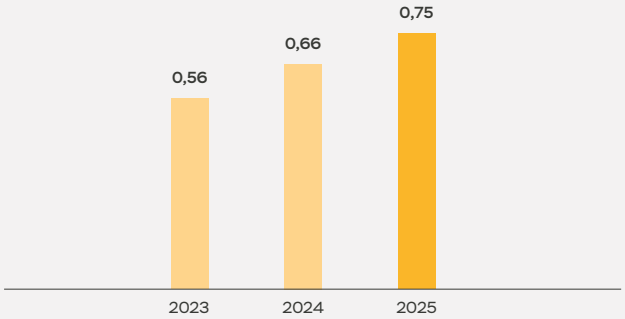
Общая масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и масса выбросов ключевых загрязняющих веществ, *тыс. т*



Удельные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу в отчетном году составили 0,75 т на 1 тыс. т переработанной руды, что на 14% больше, чем в прошлом году. Динамика вызвана увеличением количества вскрышных работ, при которых происходят основные выбросы в атмосферу, при сокращении добычи и незначительном росте переработки руды.

СОКБ 3

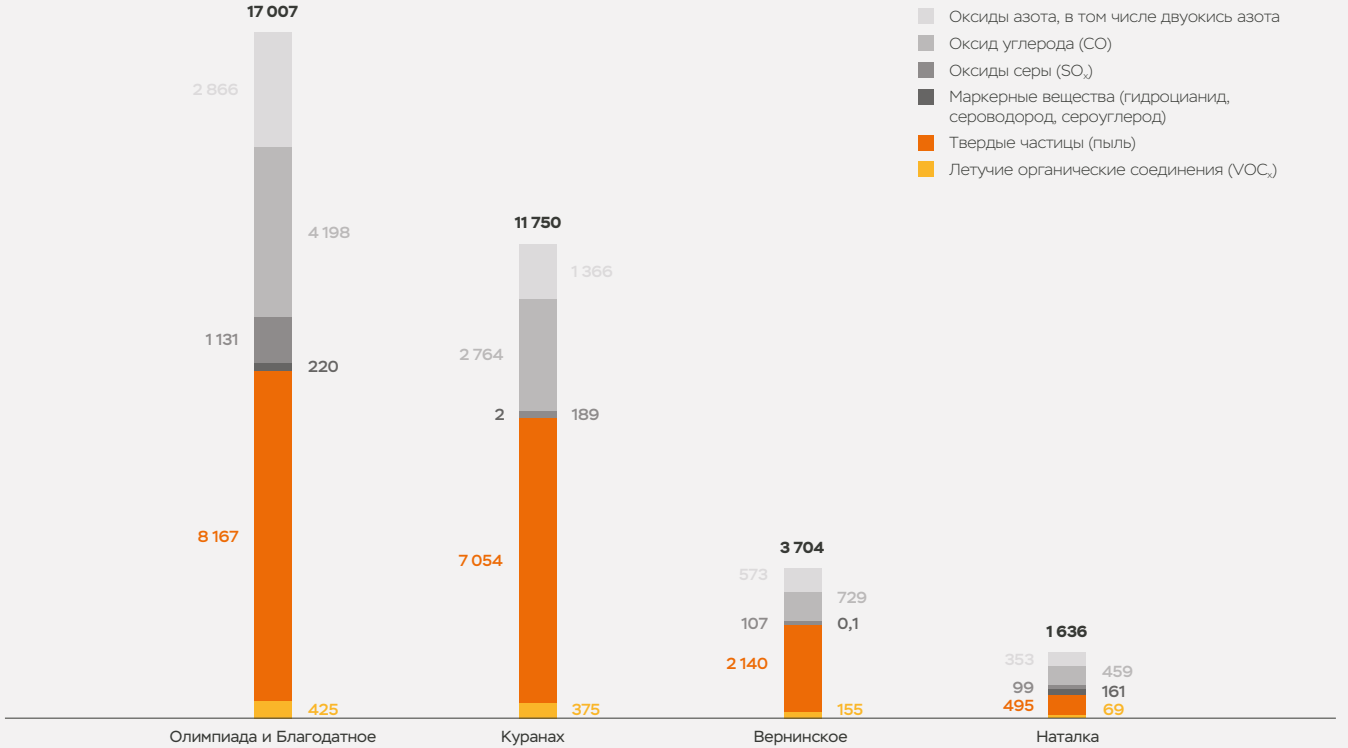
Удельные выбросы в атмосферу, *т/тыс. т руды*



На добывающие предприятия приходится 95% от общего объема производимых «Полюсом» выбросов в атмосферу. Наибольшие показатели отмечаются на Олимпиаде и Благодатном в связи с высокими объемами производства, а также на Куранахе из-за больших расстояний от карьеров до перерабатывающих объектов и связанных с этим повышенных объемов пыления и выбросов от транспорта.

GRI 14.3.2

Значительные выбросы в атмосферу от добывающих предприятий «Полюса» в 2025 году, *т*



Системное обращение с отходами

GRI 3-3 | GRI 306-1 | GRI 306-2 | GRI 14.5.1 | GRI 14.5.2 | GRI 14.5.3

«Полюс» систематически работает над обеспечением безопасного обращения с отходами и наращивает долю их утилизации там, где это возможно. В случаях, когда повторное применение и использование отходов невозможно, Компания размещает их на собственных объектах либо передает специализированным организациям.

Опасные отходы[1] «Полюс» преимущественно передает сторонним лицензированным подрядчикам для размещения, обезвреживания и утилизации. При этом Компания получает от подрядных организаций акты, подтверждающие проведение работ в соответствии с законодательными требованиями.

Кроме того, «Полюс» реализует комплекс мер по сокращению объемов отходов, не относящихся к отходам недропользования, и обеспечению безопасного обращения с ними на всех этапах жизненного цикла активов. Эти меры соответствуют стандарту *IFC «Рациональное использование ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»*.

Сокращение объемов отходов тесно связано с применением НДТ. Среди реализуемых практик Компании:

- использование вскрышных и вмещающих пород для ликвидации горных выработок и рекультивации нарушенных земель, а также применение специальных систем их складирования;
- временное хранение твердой фазы отходов недропользования;
- уплотнение и послойное покрытие отходов при размещении навалом (насыпью);
- укрепление внешних откосов при размещении отходов навалом (насыпью).

Кроме того, на предприятиях «Полюса» внедрена система раздельного сбора, накопления и сортировки отходов по категориям: пластик, металл, технические изделия, отработанные масла и прочие.

В 2023 году Компания выделила в составе Департамента по охране окружающей среды отдельное направление по обращению с отходами, чтобы обеспечить единый подход к работе с отходами на всех объектах. Ответственное лицо контролирует полный цикл обращения с отходами. Специализированные службы по обращению с отходами функционируют на Вернинском и Куранахе, а в 2025 году завершены подготовительные работы для запуска службы на Наталке.

Компания регулярно проводит мониторинг состояния окружающей среды в зоне воздействия своих предприятий, включая мониторинг состояния и загрязнения окружающей среды на территориях объектов размещения отходов (ОРО). На всех объектах «Полюса» действуют специализированные лаборатории, которые регулярно анализируют пробы компонентов природной среды – воздуха, воды, почвы и т. д., в том числе в зоне воздействия ОРО. В 2025 году не зафиксировано аварийных ситуаций, связанных с обращением с отходами, которые могли бы нанести ущерб окружающей среде.

В отчетном году «Полюс» завершил строительство полигона для размещения отходов на Куранахе. Полигон запроектирован и построен с соблюдением всех требований природоохранного законодательства к ОРО, что подтверждается соответствующими экспертизами. Объект является частью системной работы, которую Компания ведет по совершенствованию деятельности по обращению с отходами.

В 2026 году Компания приступит к строительству полигона на Сухом Логе, придерживаясь подхода по опережающему строительству объектов природоохранного назначения и в соответствии с национальными и корпоративными нормами. «Полюс» также поддерживает в надлежащем состоянии площадки накопления отходов: в 2025 году они были обновлены и оборудованы на Наталке и Сухом Логе.

[1] Включают отходы I–III классов опасности.

GRI 306-3 | GRI 14.5.4

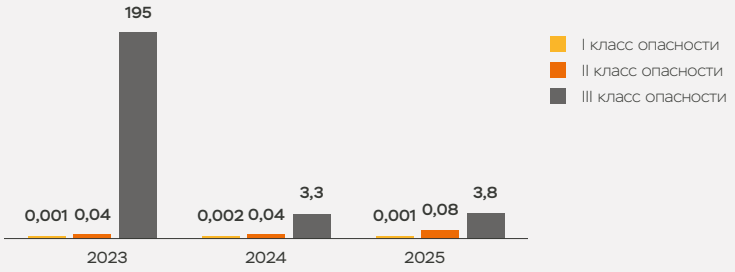
Всего за 2025 год на предприятиях Компании образовано 509,6 млн т отходов, из которых более 99% приходится на неопасные отходы недропользования, включая вскрышные породы (90%) и хвосты (10%). В 2025 году объем образования отходов недропользования превысил прошлогоднее значение на 21%. Рост преимущественно связан с продолжающимся развитием промышленной эксплуатации Сухого Лога.

Помимо отходов недропользования, в отчетном периоде на предприятиях «Полюса» образовалось 46,7 тыс. т прочих отходов. Среди них преобладают неопасные[1] (42,8 тыс. т, или 92% от всех отходов, за исключением отходов недропользования). Общий объем образования опасных отходов в 2025 году составил 3,9 тыс. т (8%).

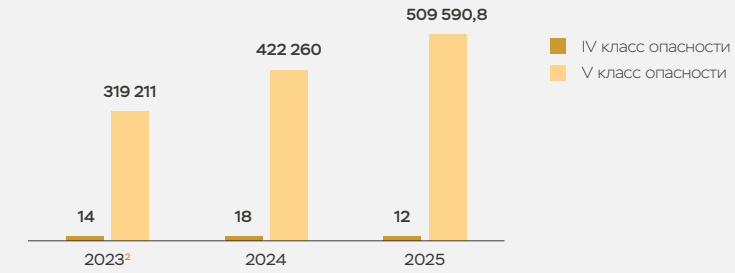
GRI 306-3 | GRI 14.5.4

Образование отходов по классам опасности, *тыс. т*

Опасные отходы

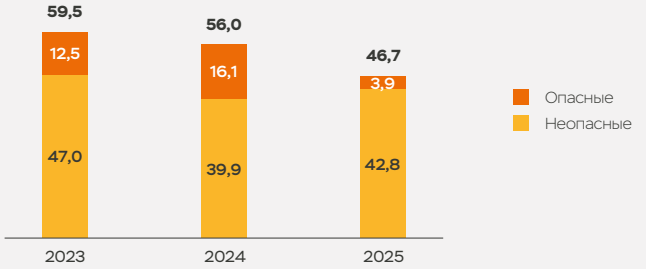


Неопасные отходы

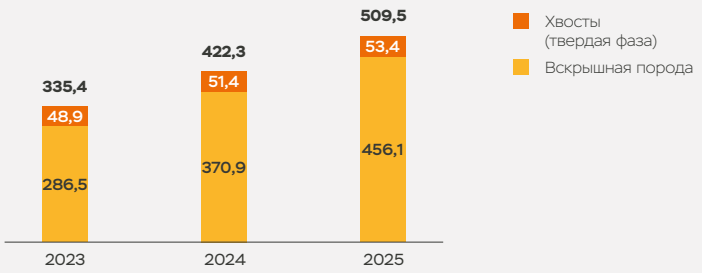


GRI 306-3 | GRI 14.5.4 | СОКБ 5

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



Общий объем образования отходов недропользования, *млн т*



[1] К неопасным Компания относит отходы IV и V классов опасности.

[2] Объемы отходов за 2023 год указаны без учета Лензолота, входившего в состав «Полюса» в 2023 году. Общий тоннаж с учетом данного предприятия составил 335,4 млн т.

GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 14.5.5 GRI 14.5.6 СОКБ 13

Выбор методов обращения с отходами определяется их классом опасности, количеством и возможностями Компании по обращению с ними. Большая часть отходов предприятий (63% от всего объема размещаемых отходов, за исключением хвостов и вскрышной породы) направляется на собственные объекты «Полюса» для временного или постоянного размещения. Обезвреживание и утилизация отходов, за исключением вскрышных пород и хвостов, в особенности опасных отходов, осуществляются преимущественно сторонними организациями. Силами Компании утилизируется и обезвреживается 2,2 тыс. т отходов без учета вскрышных пород и хвостов, в то время как подрядные организации принимают для этих целей 14,3 тыс. т. Компания не закупает и не использует вторичное сырье в связи со спецификой производственной деятельности.

Способы обращения с отходами (за исключением хвостов и вскрышной породы) в 2025 году, *тыс. т*[1]

GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 14.5.5 GRI 14.5.6



[1] Компания категоризирует подходы к обращению с отходами в соответствии с российской практикой отчетности согласно форме 2-ТП (отходы), которая не включает сжигание (с извлечением и без извлечения энергии).

В 2025 году объем отходов, направленных на захоронение, вырос на 32% по сравнению с 2024 годом, а объем отходов, передаваемых на обезвреживание, вырос практически в три раза. Это связано с системной работой по повышению эффективности обращения с отходами, осуществляемой «Полюсом». При этом объем утилизированных отходов сократился на 84% в связи с тем, что в соответствии с изменениями в законодательстве Российской Федерации о недрах вскрышные породы, использованные для собственных производственных нужд в соответствии с техническими проектами на разработку месторождений, более не отражаются в отчетности об отходах как утилизированные.

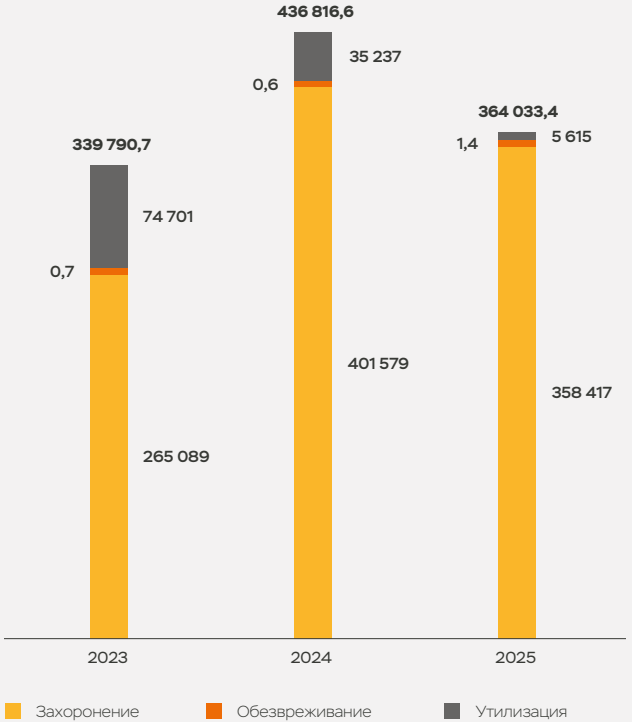
GRI 14.5.5 GRI 14.5.6

Основным способом обращения с отходами недропользования (за исключением вскрышных пород, используемых в производственном процессе предприятий) на предприятиях «Полюса» остаются размещение на специальных объектах и временное накопление для последующей утилизации. При этом доля таких отходов направляется предприятиями на утилизацию или перерабатывается собственными силами. Например, в 2025 году на Куранахе было переработано более 5,6 млн т хвостов кучного выщелачивания.

Что касается производственных и бытовых отходов, образующихся на добывающих предприятиях, то они размещаются преимущественно на собственных ОРО Компании.

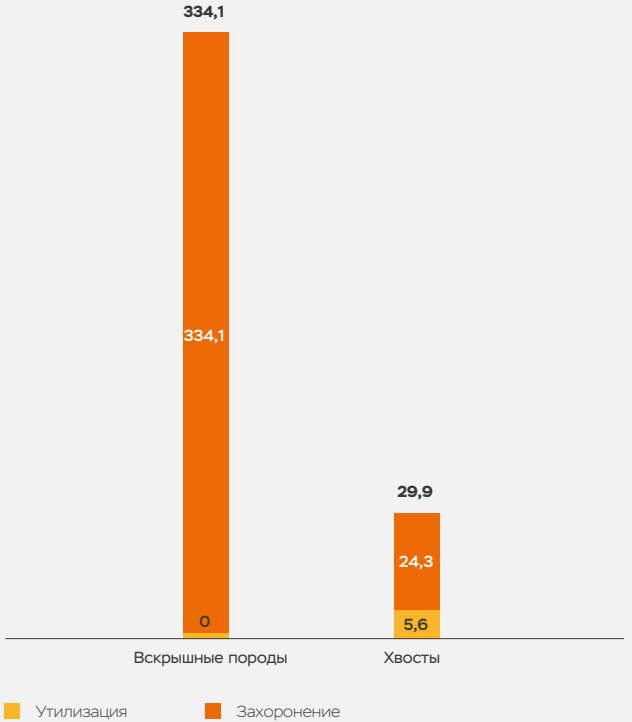
GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 14.5.5 GRI 14.5.6

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



GRI 14.5.5 GRI 14.5.6 GRI 14.6.2

Объем размещения и утилизации отходов недропользования в 2025 году, *млн т*



Безопасная эксплуатация хвостохранилищ

GRI 3-3 | GRI 306-1 | GRI 306-2 | GRI 14.6.1 | GRI 14.6.2 | GRI 14.7.1

Безопасность хвостохранилищ контролируется на высшем уровне управления Компании. В 2025 году была разработана обновленная матрица распределения функциональной ответственности, а также дорожная карта по развитию хвостохранилищ «Полюса».

В 2025 году в структуре управления безопасностью хвостохранилищ изменений не произошло. Однако планируется создать специальную группу по автоматизации и расширению функционала систем мониторинга и управления хвостохранилищами.

Официальная позиция «Полюса» в этой области зафиксирована в *специальном документе*, действие которого распространяется на все предприятия группы.

В процессе эксплуатации хвостохранилищ «Полюс» внедряет НДТ. Среди применяемых решений — обеспечение безопасной работы намывных хвостохранилищ золотоизвлекательных фабрик (ЗИФ), обезвреживание цианосодержащих пульп после сорбционного выщелачивания, а также систематическая идентификация и оценка рисков, связанных с безопасностью гидротехнических сооружений (ГТС).

Реализации проектов по реконструкции и строительству хвостохранилищ «Полюса» предшествуют обязательные общественные обсуждения. Компания своевременно размещает материалы для обсуждений на *корпоративном сайте* и сайтах администраций регионов присутствия, чтобы обеспечить местным сообществам и иным заинтересованным сторонам возможность ознакомиться с планами Компании, сформировать и высказать свою позицию.

Практический пример

Дорожная карта развития хвостохранилищ «Полюса»

В 2025 году рабочая группа по анализу соответствия хвостохранилищ требованиям *Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами* разработала дорожную карту развития хвостохранилищ Компании, рассчитанную на десять лет. В ней заложены мероприятия по проектированию, изысканиям, реконструкции существующих и проектированию новых хвостохранилищ:

- дальнейшее развитие хвостохранилищ на Куранахе, Вернинском и Олимпиадинском месторождениях;
- проектирование следующей очереди развития хвостохранилища месторождения Благодатное;
- рассмотрение возможности реконструкции существующего или строительства нового хвостохранилища на Наталке;
- строительство хвостохранилища на Сухом Логе.

Полученный опыт

«Полюс» ответственно относится к обращению с отходами производства и их безопасному размещению. Именно поэтому Компания стратегически подходит к управлению хвостохранилищами, заранее определяя потребности в новых мощностях и распределяя ресурсы соответствующим образом.

В рамках выполнения мероприятий дорожной карты в отчетном году «Полюс» ввел в эксплуатацию:

- сооружения второй очереди хвостохранилища хвостов флотации на Вернинском;
- реконструированное хвостохранилище Куранахской ЗИФ;
- первую очередь реконструированного хвостового хозяйства на Благодатном для совместного складирования ЗИФ-4 и планируемой к запуску ЗИФ-5.

В настоящее время Компания проектирует вторую очередь расширения хвостохранилища ЗИФ-4, 5, шестую очередь хвостохранилища Олимпиадинской ЗИФ (ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3) и проекты дальнейшей реконструкции сооружений второй очереди хвостохранилища хвостов флотации на Вернинском.

В 2025 году началось строительство хвостохранилища наливного типа на месторождении Сухой Лог. В настоящее время ведется строительство водоотводных сооружений, которые представляют собой систему каналов, отводящих воду паводков и поверхностных водных объектов от площадки хвостохранилища. Эти сооружения позволяют обеспечить отвод воды от строительных площадок, а после запуска хвостохранилища в эксплуатацию – исключить его переполнение за счет поверхностных вод. Кроме того, это обеспечит сохранение стока в речной системе района.

Компания методично работает над сокращением количества действующих объектов, являющихся потенциальным источников влияния на окружающую среду и местные сообщества. В рамках этого на отдельных хвостохранилищах реализуется комплекс мероприятий по консервации, направленных на прекращение эксплуатации с обеспечением укрепления, защиты и физической сохранности сооружения. В 2026 году Компания планирует разработать комплект документации для консервации хвостохранилища хвостов флотации № 1 Вернинского. Кроме того, Компания изучает возможность совместного складирования хвостов флотации и сорбции в сооружениях второй очереди хвостохранилища хвостов флотации, что позволит в дальнейшем выполнить также консервацию хвостохранилища хвостов гидрометаллургии.



Параметры хвостохранилищ «Полюса»

GRI 14.6.2 GRI 14.6.3

Месторождение	Хвостохранилище	Тип	Статус в 2025 году	Проектная мощность, млн м³	Объем размещенных хвостов на 31.12.2025, млн м³
Куранах	Хвостохранилище на ручье Латышский	Намывное	Эксплуатируемое	185,0	127,0
	Старое хвостохранилище секции 0–1–2–3	Отходы не размещаются с 1977 года	Законсервировано	Данные отсутствуют	11,0
Вернинское	Хвостохранилище хвостов флотации № 1	Намывное	Эксплуатируемое, подготовка к консервации	27,4	26,6
	Хвостохранилище хвостов флотации № 2	Наливное	Эксплуатируемое	8,3	0,8
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии (две карты)	Наливное	Эксплуатируемое, подготовка к консервации	1,2	0,8
	Хвостохранилище ЗИФ «Первенец»	Наливное	Законсервировано	1,0	0,5
	Хвостохранилище ЗИФ участка «Западный»	Наливное	Законсервировано	4,7	3,6
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии участка «Западный»	Наливное	Законсервировано	0,1	0,03
Олимпиада и Благодатное	Хвостохранилище ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3 (месторождение Олимпиада)	Намывное	Эксплуатируемое	231,1 (в границах пятой очереди)	180,4
	Хвостохранилище ЗИФ-4 (месторождение Благодатное)	Намывное	Эксплуатируемое	89,2 (до расширения) 142,0 (после расширения)	81,51
Наталка	Основное хвостохранилище Наталкинской ЗИФ	Намывное	Эксплуатируемое	135,7	41,8
	Временное хвостохранилище для Наталкинской ЗИФ	Намывное	Законсервировано	21,4	20,2
	Хвостохранилище ОПУ на ручье Глухарь	Наливное	Действующее, неэксплуатируемое	8,3	6,9
Сухой Лог	Хвостохранилище хвостов флотации	Наливное	Строящееся	265,1	–

Неотъемлемой частью процесса управления хвостохранилищами Компании являются внутренние и внешние проверки безопасности, в том числе организованные Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзором). В 2025 году компетентные органы провели предекларационные обследования двух хвостохранилищ — на Вернинском и ЗИФ-4. Кроме того, проверка прошла на хвостохранилище опытно-промышленной установки Наталки. В процессе аудитов не было выявлено значимых несоответствий и нарушений безопасной эксплуатации хвостохранилищ.

В качестве внутренних проверок безопасности в отчетном году «Полюс» выполнил проверочные расчеты устойчивости хвостохранилищ ЗИФ Олимпиады (ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3) и Благодатного (ЗИФ-4, ЗИФ-5). Оценка подтвердила устойчивость выше нормативной, что демонстрирует безопасную эксплуатацию хвостохранилищ. На следующий отчетный период запланировано проведение аналогичной оценки хвостохранилища на Наталке, по результатам которой будет принято решение о его реконструкции либо строительстве нового хвостохранилища.

В условиях изменяющегося климата устойчивость хвостохранилищ особенно важна в регионах вечной мерзлоты. На таких территориях расположены две бизнес-единицы Компании — Куранах и Наталка. В качестве меры по митигации физического риска от таяния многолетнемерзлых грунтов «Полюс» использует датчики термометрии, которые к настоящему моменту не показывают данных о деградации вечной мерзлоты. Кроме того, проектирование существующих хвостохранилищ Компании происходило уже с учетом возможного растепления мерзлых грунтов. При проверочном расчете устойчивости хвостохранилища хвостов флотации № 2 на Вернинском[1] при гипотетической деградации вечной мерзлоты не было выявлено риска разрушения дамбы.

[1] В проверочном расчете устойчивости были смоделированы условия регионов с многолетнемерзлыми грунтами и ситуация их протаивания. При этом в районе расположения хвостохранилища Вернинского вечная мерзлота отсутствует.

Автоматизация и цифровизация управления хвостохранилищами

Еще одно важное направление по обеспечению безопасности хвостохранилищ — внедрение системы мониторинга и управления ГТС (СМУ ГТС). В настоящий момент «Полюс» продолжает тиражирование верхнего уровня автоматизированной системы диагностического контроля СМУ ГТС. В 2026 году ожидается ввод системы в промышленную эксплуатацию на двух последних производственных активах Компании — Вернинском и Куранахе. После этого системой окажутся покрыты все эксплуатируемые хвостохранилища Компании.

Помимо верхнеуровневой системы управления, «Полюс» оснащает хвостохранилища датчиками, которые позволяют получать данные в режиме реального времени. В отчетном году Компания установила сеть датчиков на Благодатном, в том числе:

- клинометры для фиксации глубинных смещений;
- датчики порового давления, которые позволяют фиксировать изменения давления воды в порах грунтового массива;
- автоматизированные пьезометры, позволяющие анализировать положение воды и пути ее фильтрации в дамбе;
- ГНСС-датчики для анализа поверхностного смещения дамбы и ее вертикальных осадков.

Кроме того, на Вернинском уже эксплуатируются автоматизированный тахеометр с сетью марок-отражателей для отслеживания поверхностных смещений дамбы по реперным точкам и георадар для отслеживания горизонтальных смещений дамбы. Принцип работы и программное оснащение георадара позволяют покрывать при сканировании всю площадь откоса дамбы, анализировать происходящие смещения и прогнозировать их значения в будущем. Сканирование может выполняться в любых метеоусловиях (туман, осадки), а для удовлетворительной работы радара зимой при наличии снежного покрова на дамбе установлены специальные отражатели, позволяющие корректировать показатели.

Для передачи данных с датчиков в контур СМУ ГТС «Полюс Диджитал» разработал специальное программное обеспечение. В среднесрочной перспективе Компания планирует создать для каждого хвостохранилища подобие цифровых двойников с непрерывным доступом к данным. Это сократит время реагирования при возможных аварийных ситуациях и уменьшит риски нарушения безопасности хвостохранилищ, а также позволит облегчить труд персонала, осуществляющего инструментальные и визуальные наблюдения на хвостохранилищах.

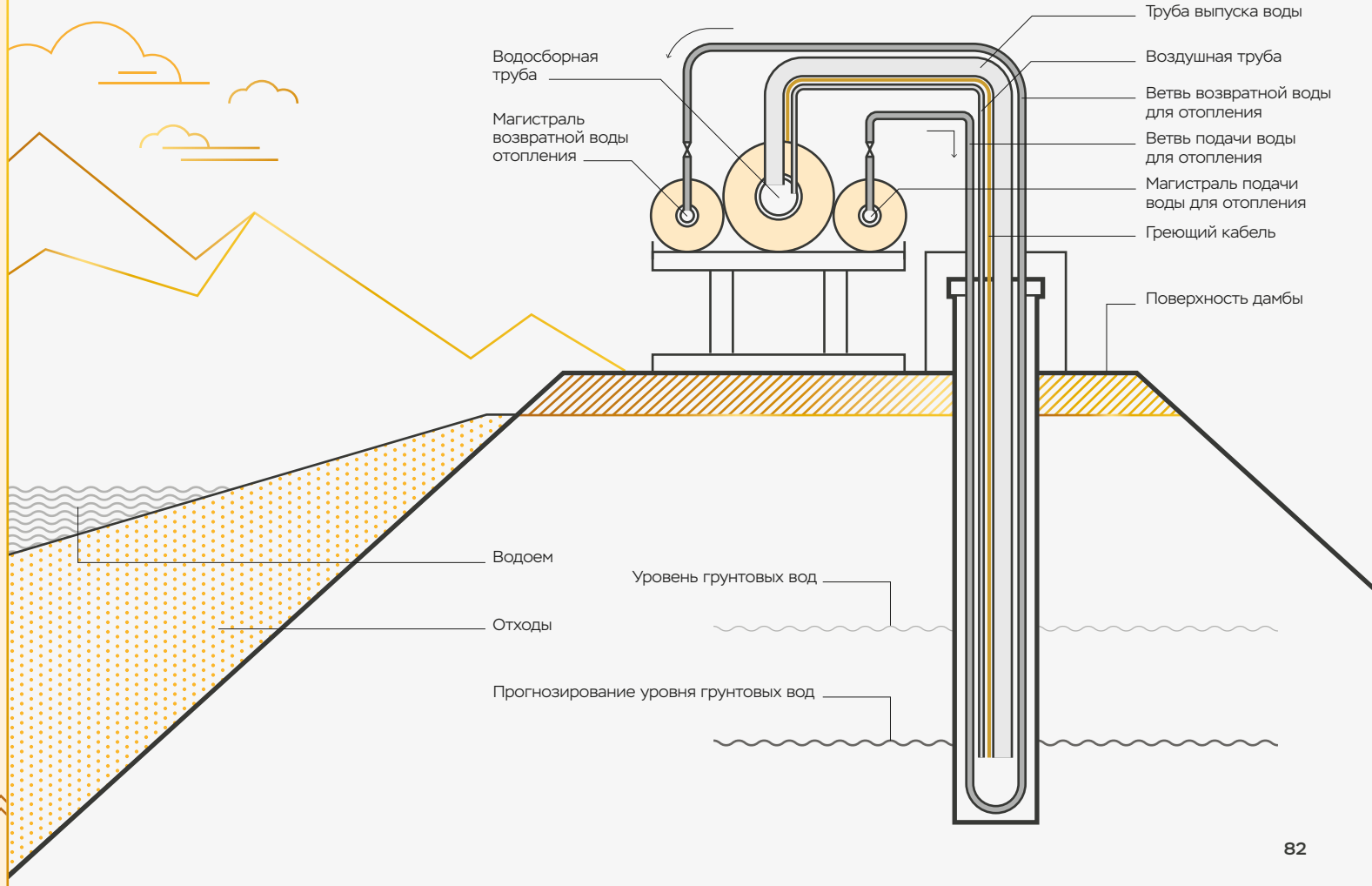
Практический пример

Тестирование технологии повышения устойчивости хвостохранилищ на Наталке

В отчетном году «Полюс» запустил научно-исследовательскую работу по установке водопонижающих скважин в тело дамбы хвостохранилищ на Наталке. Эта наилучшая доступная технология предполагает откачку воды из массива намытых хвостов, что повышает устойчивость дамбы. Компания установила дополнительную контрольно-измерительную аппаратуру для мониторинга результатов опыта. В 2026 году планируется завершение исследования.

Полученный опыт

Благодаря тестированию на хвостохранилище Наталки «Полюс» сможет оценить целесообразность внедрения технологии на всех хвостохранилищах. В случае успешных результатов это снизит экологические риски ГТС Компании.

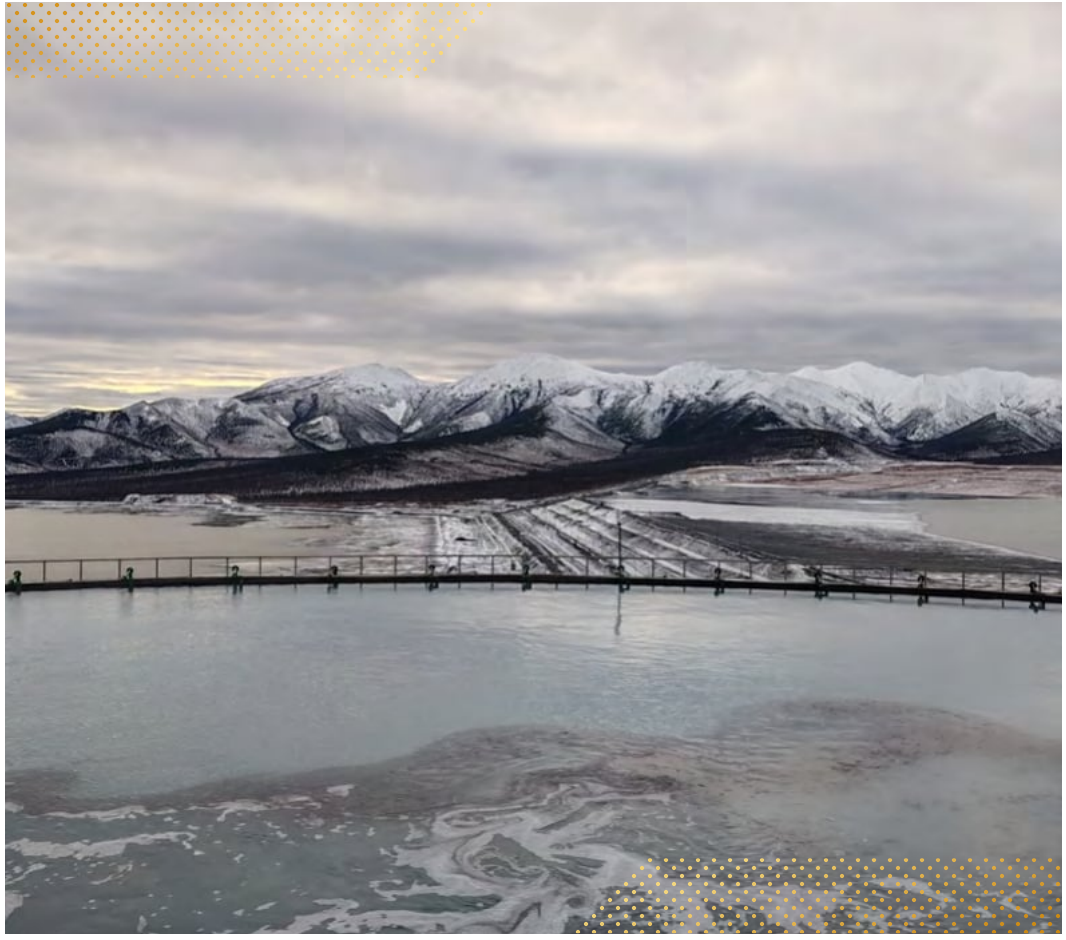


Обучение в области безопасной работы хвостохранилищ

В 2025 году «Полюс» запустил программу непрерывного обучения в области управления и поддержания безопасной эксплуатации хвостохранилищ. Сотрудники ответственных подразделений посетили все ГТС Компании, ознакомились с их эксплуатацией и реализуемыми проектами и технологиями, а также обменялись опытом.

Помимо собственных образовательных программ, «Полюс» направлял сотрудников на внешние программы обучения по инженерной геологии и механике грунтов на базе Института геоэкологии Российской академии наук (Москва) и ООО «НПП Геотек» (Пенза) — передового российского предприятия, производящего приборы для грунтоведческих лабораторий. В 2026 году Компания продолжит обеспечение повышения квалификации своих сотрудников, в том числе с привлечением международного опыта.

«Полюс» со всей серьезностью относится к подготовке и отбору компетентных кадров для обеспечения процесса управления хвостохранилищами. Компания продолжает тиражировать практику профессиональной переподготовки в вузах сотрудников рабочих специальностей. Кроме того, на 2026 год запланирована программа ротаций и стажировок для более глубокого посвящения сотрудников в производственные задачи каждой бизнес-единицы. Также в следующем отчетном году Компания будет активно привлекать на производственную практику студентов профильных университетов и специальностей. Таким образом «Полюс» обеспечивает кадровую защищенность процесса управления хвостохранилищами.



Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем

GRI 3-3 | GRI 101-1 | GRI 14.4.1 | GRI 14.4.2

«Полюс» на постоянной основе реализует меры по сохранению биоразнообразия и поддержанию устойчивости экосистем в регионах своего присутствия. В этой сфере Компания опирается на требования российских государственных стандартов и положения *Куньминско-Монреальской глобальной рамочной программы в области биоразнообразия*.

На корпоративном уровне действуют два ключевых документа: *стандарт «Сохранение биологического разнообразия»* и Методические указания «Оценка риска и проведение мониторинга биоразнообразия».

«Полюс» гарантирует, что его деятельность:
- не затрагивает территории с высокой ценностью биоразнообразия[1] (включая объекты Всемирного наследия ЮНЕСКО, федеральные и региональные ООПТ, водно-болотные угодья и ключевые орнитологические территории России);
- не оказывает подтвержденного негативного воздействия на охраняемые и уязвимые виды, включенные в Красный список Международного союза охраны природы (МСОП).

GRI 101-2 | GRI 101-4 | GRI 14.4.3 | GRI 14.4.4

Для оценки воздействия на биоразнообразие и связанных с ним рисков «Полюс» проводит мониторинг животного и растительного мира на своих производственных площадках. Отслеживать изменения в составе и состоянии элементов биоразнообразия позволяет система взаимосвязанных индикаторов. При эксплуатации промышленных объектов и реализации природоохранных мероприятий учитываются особенности расположения и экосистемной принадлежности каждого объекта. Хорошо зная особенности природы каждого из регионов присутствия, Компания учитывает их в производственной, компенсационной и природоохранной деятельности.

По итогам полевых исследований для всех добывающих активов Компании не выявлено высоких рисков, связанных с биоразнообразием, а воздействие на биоразнообразие признано умеренным. В 2025 году в программу мониторинга включен гринфилд-проект «Сухой Лог».



[1] Зоны, ценные с точки зрения биоразнообразия согласно GRI 101: Biodiversity 2024, включают территории, обладающие природоохранным статусом, важные для сохранения видов, экосистем и поддержания экосистемной связности.

Индикаторы оценки состояния биоразнообразия

Индикаторы состояния биоразнообразия	Индикаторы воздействия на биоразнообразие	Экосистемные индикаторы
Мониторинг наземных экосистем		
◆ Общее количество видов флоры и фауны ◆ Количество редких и исчезающих видов ◆ Индекс редких видов	◆ Жизненное состояние редких и исчезающих видов растений ◆ Жизненное состояние видов-индикаторов (при условии выделения) ◆ Индекс концентрации видового богатства ◆ Коэффициент синантропизации флоры ◆ Представленность типов экосистем ◆ Интегральный класс повреждения древостоя (дефолиация/дехромация)	◆ Целостность ключевых биотопов ◆ Суммарная нарушенность экосистем
Мониторинг водных экосистем		
◆ Общая численность видов, экз./м^2 ◆ Видовое богатство	◆ Биомасса, г/м^2 ◆ Биотический индекс Вудивисса ◆ Биотический индекс BMWPI	–

Отдельное внимание Компания уделяет исследованиям редких видов, поэтому в обязательную систему индикаторов включены индексы редкости видов и оценки жизненного состояния редких и исчезающих видов растений. По результатам исследований последних лет данные виды в зоне косвенного влияния не найдены. На основании данных камеральных исследований по районам расположения предприятий «Полюса» (фоновые зоны) ведутся дополнительные учеты редких растений и животных, характерных для указанных местностей.

В 2025 году Компания впервые провела исследование биоразнообразия на территории санитарно-защитной зоны Сухого Лога по общей корпоративной методологии, применяющейся к добывающим предприятиям группы. В результате исследования дана оценка состояния ряда компонентов животного и растительного мира, составлены видовые списки, на основании анализа предложены мероприятия по дальнейшим мониторинговым исследованиям. Кроме того, «Полюс» составил программу мониторинговых работ для дальнейших ежегодных исследований. В целом отмечено отсутствие значимого негативного влияния Сухого Лога на сохранившиеся смежные природные комплексы.

На 2026 год запланировано первое исследование биоразнообразия на территории месторождения Чульбаткан

Преобладающие экосистемы в зонах воздействия активов «Полюса» и индикатор оценки состояния биоразнообразия

Актив «Полюса»	Субъект Российской Федерации	Преобладающий тип экосистем	Общее количество видов флоры и фауны
Олимпиада и Благодатное	Северо-Енисейский район, Красноярский край	Различные типы таежных лесов	Флора: 202 вида (105 — высшие сосудистые растения) Фауна: 70 видов
Вернинское и Сухой Лог	Бодайбинский район, Иркутская область	Горная лиственничная тайга	Флора: 178 видов Фауна: 46 видов
Куранах	Алданский район, Республика Саха (Якутия)	Пояс горной тайги	Флора: 57 видов Фауна: 167 видов
Наталка	Тенькинский район, Магаданская область	Лиственничные редколесья	Флора: 257 видов Фауна: 108 видов
Чульбаткан	Район имени Полины Осипенко, Хабаровский край	Таежные леса	Индикаторы будут выявлены после начала мониторинга

Подробнее о территориях присутствия «Полюса» см. в Отчете о сохранении биологического разнообразия.

Система управления экологическими аспектами и рисками в области биоразнообразия и экосистем выстроена на основе иерархии мер по смягчению воздействий.

Иерархия мер по смягчению воздействий



Мероприятия по сохранению биоразнообразия

GRI 101-2 GRI 14.4.3

«Полюс» реализует комплекс мероприятий по сохранению биоразнообразия в регионах присутствия. В их число входят лесовосстановление, рекультивация земель, восстановление популяции водных биологических ресурсов, а также корпоративная программа поддержки ООПТ «Заповедная территория «Полюса». Эти меры направлены на поддержание природного баланса, предотвращение чистых потерь биоразнообразия и соблюдение требований российского законодательства.

В своей деятельности по сохранению биоразнообразия «Полюс» стремится к взаимодействию с заинтересованными сторонами.

«Полюс» проводит лесовосстановление в строгом соответствии с внутренним регламентом «Организация лесопользования». Мероприятия осуществляются на специально выделенных участках в регионах присутствия предприятий Компании в Красноярском крае, Республике Саха (Якутия), Иркутской, Магаданской областях и Хабаровском крае. «Полюс» выполняет компенсационное лесовосстановление в течение трех лет с момента вырубки на территориях, равных площади сведенного или нарушенного леса. Для посадок используются исключительно местные или районированные саженцы (в 2025 году – сосны обыкновенной), что исключает риск внедрения чужеродных видов. После высадки Компания в течение трех лет обеспечивает уход за саженцами и мониторинг их состояния. В случае гибели части растений в течение этого срока проводятся дополнительные посадки. Результаты лесовосстановления фиксируются представителями лесничеств.

Общая площадь вырубленных и восстановленных лесов[1], *га*



[1] Согласно законодательству Российской Федерации, компенсационное лесовосстановление осуществляется в течение трех лет с момента вырубки, соответственно, в 2025 году Компания производила компенсацию за рубки 2022–2024 годов.

Практический пример

3,8 млн сеянцев высадил «Полюс» в 2025 году[1]

«Полюс» занимается системным лесовосстановлением в регионах присутствия: Красноярском крае, Якутии и Иркутской области. С 2019 года Компания высадила свыше 14 млн деревьев и восстановила около 5,5 тыс. га леса.

В 2025 году «Полюс» осуществил посадку более 3,8 млн саженцев сосны на площади свыше 1,5 тыс. га. Основные участки для лесовосстановления – территории, пострадавшие от лесных пожаров. Посадочный материал поставляется из местных сертифицированных питомников и имеет закрытую корневую систему, что обеспечивает высокую приживаемость.

Работы ведутся в соответствии с регламентами лесничеств. На всех участках предусмотрены противопожарные мероприятия, включая обустройство минерализованных полос. В течение трех лет после посадки Компания проводит агротехнические уходы: рыхление почвы, уничтожение сорняков и дополнение лесных культур.

Кроме того, «Полюс» поддержал акцию «Сохраним лес» в Иркутском лесничестве, где весной 2025 года было высажено 1,5 млн сеянцев сосны на площади 626 га.

Полученный опыт

Эти меры направлены на компенсацию воздействия производственной деятельности, восстановление лесных экосистем и сохранение природных ресурсов для будущих поколений.

[1] Тип мероприятия 5.3.1 Компенсационное лесовосстановление (обязательное и (или) добровольное). Здесь и далее по тексту тип мероприятий приведен в соответствии с Классификацией корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг (версия 1.0).

Для восстановления водных биологических ресурсов «Полюс» ежегодно выпускает в водоемы молодь ценных пород рыб: осетра, хариуса, пеляди и других. Мероприятия охватывают все регионы присутствия, где деятельность предприятий может повлиять на состояние водных биоресурсов. Уполномоченные органы определяют конкретные водные объекты для выпуска мальков и их количество с учетом интенсивности воздействия предприятий и их географического расположения. Эти же органы контролируют соблюдение установленных норм выпуска.

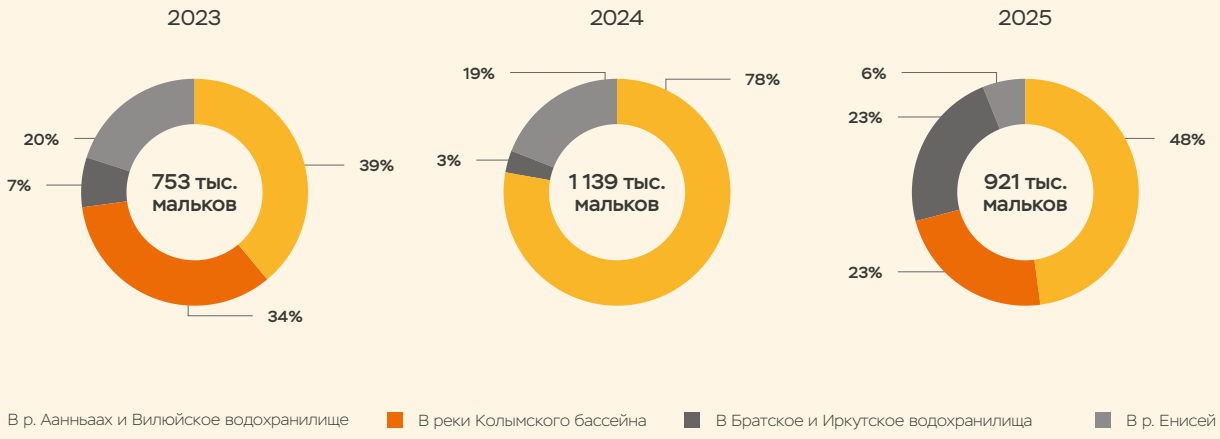
GRI 14.8.4 GRI 14.8.5

«Полюс» ежегодно проводит рекультивацию земель, которые вышли из обращения на производственных объектах. При этом полностью ликвидировать последствия воздействия на земли можно только после завершения работы каждого предприятия.

Планы ликвидации и рекультивации земель разрабатываются для каждого промышленного объекта еще на стадии его проектирования. При внесении любых изменений в проект документы своевременно актуализируются и проверяются профильными специалистами Компании. Срок действия планов рекультивации превышает 15 лет: в среднем он составляет 22 года. На текущий момент такие планы разработаны для всех объектов, где они требуются. В ближайшие пять лет актуализация этих документов не планируется.

Количество выпущенных мальков

>2,8 млн мальков рыб выпущено в водные объекты



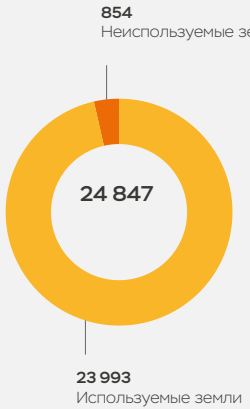
Подробнее о практиках Компании в области сохранения и восстановления биоразнообразия см. в Отчете о сохранении биоразнообразия.

GRI 14.8.6

К концу 2025 года площадь нарушенных и невосстановленных земель, находящихся под управлением «Полюса», составляла 24,8 тыс. га, что на 6% больше показателя прошлого года (23,5 тыс. га). Всего за отчетный период было нарушено 461 га земель, что на 57% меньше, чем в прошлом году. Работы по рекультивации в 2025 году не проводились.

Большая часть нарушенных и нерекультивированных земель (97%) используется в производственных нуждах и будет рекультивирована после завершения промышленного использования участков. На долю добывающих предприятий приходится более 95% всех нарушенных земель Компании, большая часть которых в отчетном периоде была задействована в производственной деятельности. Исключение составляют 155 га на территории Вернинского, где работы в отчетном периоде не велись.

Соотношение категорий нарушенных и невосстановленных земель, *га*





Практический пример

«Полюс» выступил инициатором разработки *Классификации корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг* Национального ESG Альянса

Компания обладает обширным опытом по реализации проектов в сфере сохранения биоразнообразия. Именно поэтому «Полюс» инициировал разработку, а затем и протестировал Классификацию корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг Национального ESG Альянса (далее — Классификация). Тем самым Компания не только наращивает собственные компетенции в этой сфере, но и создает дополнительные возможности для стейкхолдеров, в том числе на отраслевом уровне. «Полюс» понимает, как важно объединять усилия и выстраивать партнерства, чтобы добиться заметных позитивных сдвигов. Участие в таком проекте позволяет делиться лучшими практиками и вовлекать больше компаний в процессы сохранения биоразнообразия, что в конечном счете способствует улучшению ситуации как в регионах присутствия, так и в стране в целом.

Классификация становится первым практическим инструментом для бизнеса, который помогает структурировать проекты в области сохранения биоразнообразия и экосистемных услуг, оценивать их эффект и выстраивать долгосрочную и последовательную работу по данному треку. В Классификации учтены только научно обоснованные, синхронизированные с национальным законодательством и лучшими мировыми практиками типы проектов, которые носят системный и рискориентированный характер.

Классы мероприятий по сохранению биоразнообразия согласно Классификации корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг Национального ESG Альянса



В рамках апробации инструмента «Полюс» заполнил анкету о текущих проектах и мероприятиях по сохранению биоразнообразия и экосистемных услуг, что помогло Компании оценить свою деятельность по этому направлению за 2022–2024 годы. Применение Классификации позволило упорядочить и систематизировать деятельность Компании в области биоразнообразия, а также идентифицировать кросс-секторальное взаимодействие с мероприятиями в сфере управления, финансирования и социальными проектами.

100%

проектов «Полюса» в области сохранения биоразнообразия соответствуют Классификации в части классов мероприятий и измеримых метрик

«Полюс» не только выполняет все обязательные требования, но и берет на себя значительно больше добровольных обязательств. Помимо полного соответствия российскому регуляторному контексту, Компания реализует добровольные мероприятия в рамках трех классов Классификации. При этом количество таких проектов ежегодно растет: в 2025 году на долю добровольных инициатив приходилось 70% мероприятий, а в 2024 году — 57%.

«Полюс» реализует проекты по сохранению биоразнообразия на всех стадиях жизненного цикла во всех регионах присутствия. Например, для гринфилд-проекта «Сухой Лог» уже проводится мониторинг. Проекты, находящиеся в стадии реализации, осуществляются в рамках многолетних корпоративных программ. Программы соотнесены и сбалансированы друг с другом, а их реализация строится на принципе единоначалия.

Полученный опыт

По результатам заполнения анкеты о текущих проектах и мероприятиях по сохранению биоразнообразия и экосистемных услуг «Полюс» выявил, что 43% мероприятий в области сохранения биоразнообразия реализуются в соответствии с международными стандартами. Компания увеличивает количество добровольных проектов, что отражает ее стремление выходить за рамки требований законодательства и рассматривать управление биоразнообразием как неотъемлемую часть операционной деятельности. Географическое распределение проектов соотносится с регионами, в которых Компания ведет операционную деятельность и оказывает воздействие на экосистемы. Все реализуемые проекты соотносятся с Классификацией Национального ESG Альянса, что позволяет Компании проводить дополнительную оценку проектов и контроль их эффективности.



Цель добровольной корпоративной программы «Заповедная территория «Полюса» — оказывать системную помощь ООПТ и выстраивать долгосрочное партнерство с ними в регионах присутствия Компании. Программа способствует поддержанию стабильного состояния экосистем ООПТ в регионах, а также сохранению популяций обитающих там растений и животных. Мероприятия программы соотносятся с Классификацией корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг Национального ESG Альянса.

Проекты в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» в 2025 году



Влияние крупных рекреационных объектов на авиафауну

Регион	Красноярский край
Актив «Полюса»	Олимпиада и Благодатное
Партнер	Национальный парк «Красноярские Столбы»
Территория реализации	Национальный парк «Красноярские Столбы»
Преобладающие экосистемы	Таежные леса

Мероприятия в 2025 году

- Реализован второй этап проекта по обустройству инфраструктурных объектов национального парка защитными конструкциями для предотвращения гибели птиц в результате травмирования о стеклянные поверхности сооружений в нацпарке. Защитными сетками были оснащены два наиболее опасных для птиц объекта: административно-бытовой комплекс и научно-познавательный центр «Столбы» на восточном входе. Благодаря проекту, реализованному в 2024–2025 годах, гибели птиц в результате удара о сетки в 2025 году не зафиксировано. Разработанные макеты сеток с системой открывания и крепления заинтересовали и другие ООПТ
- Проведен мониторинг состояния птиц в рекреационной и заповедной зонах национального парка. Материалы, полученные в 2025 году, являются продолжением многолетних наблюдений на территории национального парка

Класс мероприятия[1]:

Тип мероприятий:

2.2.1 Наблюдение за биоразнообразием (мониторинг) и прогнозирование изменения состояния экосистем на основе постоянных наблюдений на учетных площадках и (или) модельных объектах с применением полевых, камеральных, лабораторных (включая молекулярно-генетические) методов исследований, сбора и анализа данных

7.3.2 Организация, осуществление и участие в рекреационной деятельности в национальных парках (туризм, физическая культура и спорт, организация отдыха и укрепления здоровья граждан)

[1] Обозначения классов мероприятий указаны на рисунке «Классы мероприятий по сохранению биоразнообразия согласно Классификации корпоративных проектов в области биоразнообразия и экосистемных услуг Национального ESG Альянса».



Противопожарная охрана и поддержка популяции копытных Витимского заповедника

Регион	Иркутская область
Актив «Полюса»	Вернинское, Сухой Лог
Партнер	Витимский заповедник
Территория реализации	Витимский заповедник
Преобладающие экосистемы	Горная лиственничная тайга

Мероприятия в 2025 году

Территория Витимского заповедника отнесена к зоне авиационной охраны лесов от пожаров. «Полюс» взял на себя расходы по закупке необходимого оборудования, которое поможет специалистам быстрее реагировать на возникающие пожары. Так, в 2025 году заповедником были закуплены моторная лодка и дополнительный лодочный мотор, что повысило оперативность работы лесопожарных формирований по выявлению и тушению в случае возникновения очагов лесных пожаров на территории заповедника. В 2025 году пожаров на территории заповедника не возникло. Кроме того, в результате закупки лодки повысилась площадь водного патрулирования для контроля нарушения заповедного режима.

Также техника, предоставленная «Полюсом», продолжает использоваться при выполнении программы наблюдения за популяциями копытных животных как в заповеднике в районе созданных ранее подкормочных площадок и вне их, так и на смежной территории.

В продолжение проектов, стартовавших в 2021–2023 годах, было обеспечено функционирование всех подкормочных комплексных площадок. Заготовлен веточный корм для подкормки копытных при значительном снегонакоплении; производилась подвозка соли на солонцы. Установленные фотоловушки регулярно проверялись, снималась информация, производилась замена аккумуляторов и самих фотоловушек, выведенных из строя животными. В работе находились одновременно 25 фотоловушек. Получены данные с фотоловушек, установленных в высокогорьях Кодара

Класс мероприятия:

Тип мероприятия:

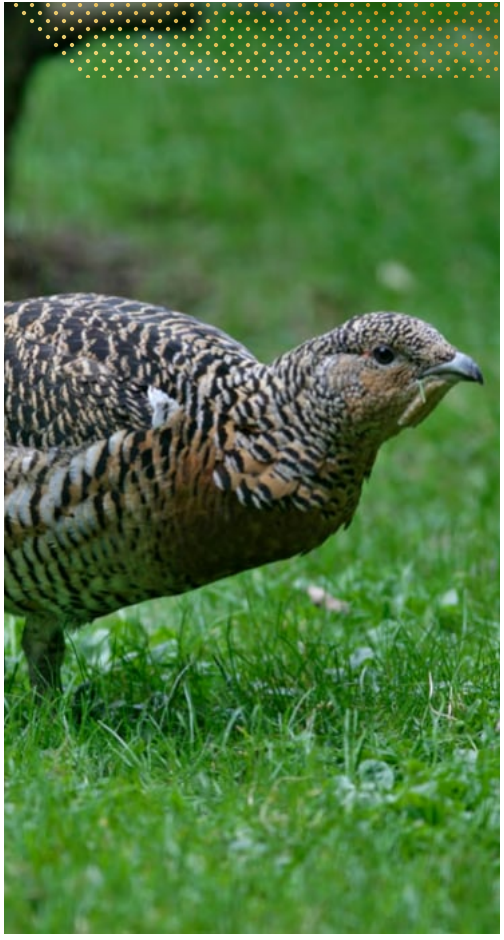
2.2.2 Наблюдение за биоразнообразием (мониторинг) и прогнозирование изменения состояния экосистем на основе постоянных наблюдений с применением цифровых, дистанционных (БПЛА[1], спутниковый мониторинг) методов исследований и сбора данных

3.5.3 Минеральная подкормка животных

3.5.4 Обустройство мест кормления

5.1.5 Предупреждение лесных пожаров, в том числе установка аншлагов, устройство противопожарных полос и проч.

[1] Беспилотные летательные аппараты.



Оценка состояния азиатской дикуши (2022–2025)

Регион	Республика Саха (Якутия)
Актив «Полюса»	Куранах
Партнер	Дирекция биологических ресурсов, особо охраняемых природных территорий и природных парков Якутии и Института биологических проблем криолитозоны Сибирского отделения РАН
Территория реализации	Село Ыллымах Алданского района
Преобладающие экосистемы	Таежные леса

Мероприятия в 2025 году

Весной 2025 года состоялась зимняя экспедиция в рамках масштабного проекта по изучению азиатской дикуши, начатого в 2022 году. Цель проекта — выявить основные участки обитания азиатской дикуши. Зимние исследования особенно важны для понимания биологии птицы и условий ее зимовки: дикуша чувствительна к качеству среды обитания и в зимний период зависит от определенных видов хвойных деревьев.

В ходе экспедиции ученые обследовали в бассейне реки Большой Ыллымах локальные массивы аянской ели, которая служит основным источником пищи для дикуши.

Результаты исследования будут использованы для корректировки границ ООПТ и разработки программ по восстановлению аянских ельников. Кроме того, собранные данные переданы в Красную книгу Международного союза охраны природы для актуализации статуса вида.

Исследования дикуши, проведенные с 2022 по 2025 год (включая территории ООПТ регионального значения — ГПЗ «Сунагино-Силиглинский» и «Большое Токко»), подтверждают, что ранее известный ареал ее обитания в Якутии существенно сократился, местами фрагментирован, северная граница ареала проходит по р. Ыллымах, южная граница — по р. Ундытын

Класс мероприятия:

Тип мероприятия:

2.1.2 Организация и осуществление поисковых и (или) прикладных научных исследований, связанных с сохранением, восстановлением и устойчивым использованием биотических компонентов окружающей среды



Исследование биоразнообразия национального парка «Черский»

Регион	Магаданская область
Актив «Полюса»	Наталка
Партнер	Институт биологических проблем Севера Дальневосточного отделения Российской академии наук
Территория реализации	Национальный парк «Черский»
Преобладающие экосистемы	Лиственничные редколесья; водные экосистемы (замерзающие реки и ручьи)

Мероприятия в 2025 году

В 2025 году продолжилось исследование биоразнообразия национального парка «Черский». Усилия полевых исследований были направлены на комплексное ихтиолого-гидробиологическое обследование долины р. Уи, расположенной на территории Уи-Момонтайской низменности.

В результате исследований с использованием методов паразитологического и генетического анализов удалось обнаружить и подтвердить в системе р. Уи изолированную популяцию сибирского чукучана. Сибирский чукучан — эндемик северо-востока Азии, информация о котором ограничена.

Кроме этого, в ходе работ была обнаружена уникальная популяция карликового ручьевого арктического гольца, которая будет рекомендована к включению в Красную книгу Магаданской области. В процессе исследования также получены данные о разнообразии иной фауны обследованного района

Класс мероприятия:

Тип мероприятия:

2.2.1 Наблюдение за биоразнообразием (мониторинг) и прогнозирование изменения состояния экосистем на основе постоянных наблюдений на учетных площадках и (или) модельных объектах с применением полевых, камеральных, лабораторных (включая молекулярно-генетические) методов исследований, сбора и анализа данных



Изучение популяций дальневосточного аиста и дальневосточного лесного кота

Регион	Хабаровский край
Актив «Полюса»	Чульбаткан
Партнер	ФГБУ «Заповедное приамурье» Институт водных и экологических проблем Дальневосточного отделения Российской академии наук
Территория реализации	Заповедник «Болоньский», заказник «Аистиный», природный парк «Шереметьевский», остров Большой Уссурийский, южные районы Хабаровского края, заповедник «Большехехцирский»
Преобладающие экосистемы	Таежные леса, водно-болотные угодья

Мероприятия в 2025 году

- В 2025 году «Полюс» поддержал проект по изучению популяции краснокнижного дальневосточного аиста. Его цель — определить основные динамические параметры популяции вида в Хабаровском крае, их зависимость от факторов среды и условий обитания, а также оценить тренды численности и выявить ключевые угрозы виду в условиях изменения климата. Выбор этого вида объясняется тем, что дальневосточный аист служит важным индикатором состояния водно-болотных угодий Амурского бассейна. Всего проведено 16 наземных и авиаучетов гнезд на территории шести ключевых участков, включая три ООПТ. Анализ наблюдений показал, что все больше аистов выбирают для гнездования освоенные человеком территории (гнезда размещаются преимущественно на опорах ЛЭП) и все меньше — восстанавливаемые естественные ландшафты и ООПТ. При этом численность вида на территории Хабаровского края сохраняется на стабильном уровне.
- Проведено международное совещание по сохранению и изучению дальневосточного аиста, в котором участвовали специалисты из России и Китая. Поскольку дальневосточный аист — трансграничный вид, для его сохранения необходима координация усилий между двумя странами. В докладах отмечалось, что, хотя совместные проекты уже дают ощутимые результаты (увеличение общей численности птиц в мире с 3 тыс. до 12 тыс.), вид все еще сталкивается с серьезными вызовами: изменением климата, лесными пожарами, разрушением гнезд хищниками.
- Проведен мониторинг популяции дальневосточного лесного кота в заповеднике «Большехехцирский». С помощью фотоловушек, работающих круглогодично, исследователи установили, что заповедник остается важной территорией обитания этого подвида. Проведение этого исследования также позволило получить важные научные сведения и по другим видам животных на территории заповедника. На фотофиксациях запечатлено большое разнообразие животного населения пойменных биотопов: бурый и гималайский медведи, амурский тигр, рысь, азиатский барсук, сибирская косуля, изюбрь, колонок, птицы — хохлатый осоед, длиннохвостая неясыть, рябчик — и другие животные

Класс мероприятия:

Тип мероприятия:

1.2.1 Организация и проведение образовательных и массовых мероприятий (конференций, форумов, лекций, семинаров, тренингов, мастер-классов, выездных экскурсий, экспедиций, походов и др.) в очном, гибридном, заочном формате, в формате видео-конференц-связи

2.2.1 Наблюдение за биоразнообразием (мониторинг) и прогнозирование изменения состояния экосистем на основе постоянных наблюдений на учетных площадках и (или) модельных объектах с применением полевых, камеральных, лабораторных (включая молекулярно-генетические) методов исследований, сбора и анализа данных

Просветительские проекты «Полюса» в области биоразнообразия в 2025 году

Помимо поддержки исследовательских проектов и предоставления ресурсов ООПТ, «Полюс» видит свою задачу и в просвещении местных сообществ о биоразнообразии регионов присутствия. В 2025 году Компания реализовала несколько таких инициатив.

Практический пример

Просветительские инициативы «Полюса» и Витимского заповедника[1]

В 2025 году Компания реализовала два мероприятия, направленных на повышение осведомленности местных сообществ и иных заинтересованных сторон о биоразнообразии Витимского заповедника и его значимости.

В культурно-досуговом центре «Витим» города Бодайбо открыта фотовыставка «В объективе — Витимский заповедник». Цель выставки — раскрыть перед жителями и гостями Бодайбинского района уникальное биоразнообразие охраняемой территории через художественные снимки и вдохновляющие рассказы. Выставка объединяет десять лучших фотографий, сделанных в заповеднике за 2025 год научными сотрудниками и фотографом-волонтером «Полюса». На кадрах запечатлены величественные ландшафты самых отдаленных уголков заповедника, а также редкие виды животных, в том числе занесенные в Красную книгу. Выставка имеет мобильный формат и в 2026 году посетит поселки региона, прежде чем вернуться в Бодайбо.

Кроме того, «Полюс» выпустил два короткометражных фильма «Дикие копытные Витима» (2025) и «Путешествие на заповедный Орон» (2024), с помощью которых надеется познакомить как можно больше людей с животным миром Сибири и обратить внимание на важность сохранения биоразнообразия. При подготовке фильма Компания использовала видеоматериалы, собранные во время проведения мероприятий по мониторингу состояния популяций.

Полученный опыт

Использование разных форматов — фотовыставки и короткометражного фильма — позволило «Полюсу» привлечь внимание к биоразнообразию Сибири наиболее широкой аудитории.



[1] Тип мероприятия 1.2.4 Организационная и методическая поддержка экологического просвещения в локальных сообществах (в том числе в системе среднего общего, специального общего и дополнительного образования).

Практический пример

«Хранитель тайги: самое важное о буром медведе»[1]

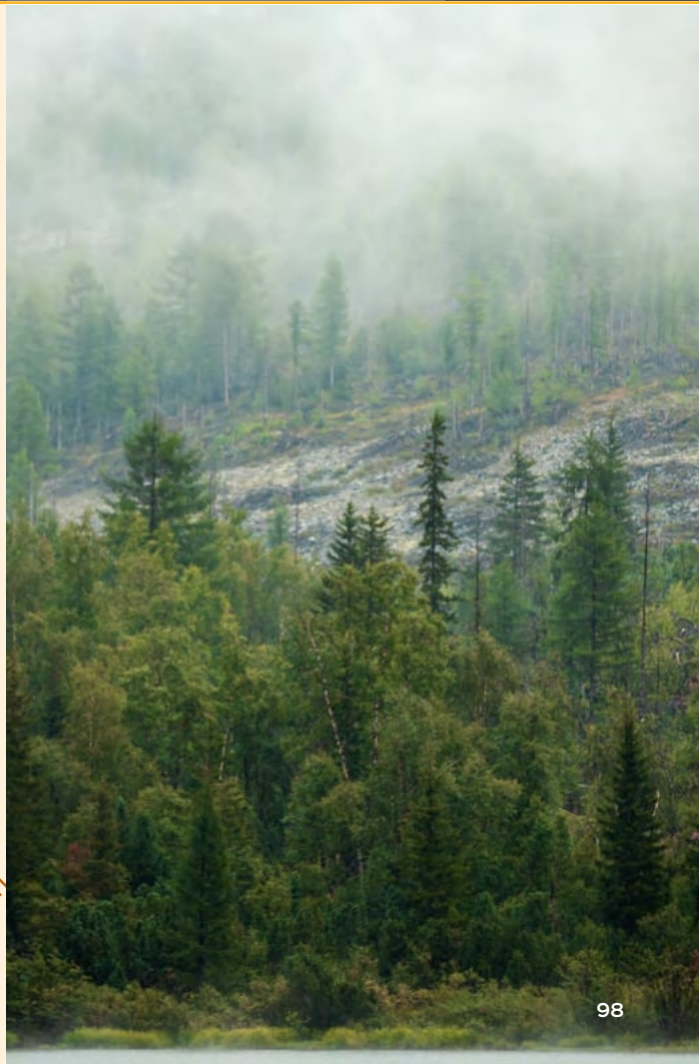
В 2025 году «Полюс» совместно с эколого-просветительским центром «Заповедники» разработали цикл занятий «Заповедный урок» для учеников 7–8-х классов. Тема занятий — бурый медведь как символ сибирской природы и вопросы взаимоотношений человека с этим животным. Фокус на буром медведе не случаен, ведь бурые медведи обитают в таежных лесах, которые характерны для регионов присутствия Компании.

Урок реализован в интерактивном формате: включены обсуждения, мультимедийные материалы и два обучающих мультфильма — о жизни бурого медведя и о правилах безопасного поведения при встрече с ним. В октябре 2025 года урок был пилотно проведен в школах Красноярского края. Материалы размещены на специализированном портале и доступны педагогам и школьникам из всех регионов. Участники онлайн-занятий могут пройти тест и получить сертификат знатока поведения бурого медведя.

«Заповедный урок» — всероссийская программа, действующая с 2017 года. Она знакомит школьников с природными территориями страны, заповедниками и национальными парками, формирует понимание роли человека в сохранении экологического баланса.

Полученный опыт

Реализация проекта в Красноярском крае стала частью комплексной программы экологических инициатив «Полюса», направленной на повышение уровня экологического просвещения и формирование культуры ответственного отношения к природе в регионах присутствия Компании.



[1] Типы мероприятий 1.2.3 Разработка и публикация видео-, аудио- и другой мультимедийной научно-образовательной и информационной продукции (тематические фильмы, видеоролики, аудиокниги, аудиоспектакли и др.) и 1.2.4 Организационная и методическая поддержка экологического просвещения в локальных сообществах (в том числе в системе среднего общего, специального общего и дополнительного образования).

Практический пример

Поддержка проведения мероприятий в честь 100-летия национального парка «Красноярские Столбы»[1]

Национальный парк «Красноярские Столбы» является одной из старейших в России ООПТ, созданной еще в 1925 году для сохранения уникальных лесных ландшафтов на сиенитовых скалах. На территории национального парка сохраняются уникальные геологические образования (сиенитовые останцы), а также высокое разнообразие флоры и фауны, включающее 874 вида высших сосудистых растений, 226 видов птиц и 61 вид млекопитающих. Также обширные леса ООПТ являются «легкими» Красноярска, способствующими поддержанию качества воздуха этого крупного города.

В 2025 году «Красноярские Столбы» отметили 100-летний юбилей, и в честь этого «Полюс» помог реализовать следующие мероприятия:
- открытие фотовыставки, собравшей лучшие архивные и современные кадры «Красноярских Столбов»;
- замену рекламных баннеров на просветительские стенды на кордоне Лалетино у центральной входной группы;
- установку новых информационных стендов и рекреационной лестницы к Первому столбу для входной группы на «Перевале».

«Полюс» сотрудничает с национальным парком с 2021 года. Ежегодно эту ООПТ посещает около 1 млн туристов, что делает работу по поддержке «Красноярских Столбов» особенно важной для Компании: таким образом «Полюс» содействует экологическому туризму и просвещению большого количества людей.

Также сотрудники национального парка «Красноярские Столбы» создали монографию «Рысь горных систем Сибири», в которой проанализировали и обобщили данные по изучению рыси обыкновенной в горных экосистемах Сибири. Создание монографии и исследования по изучению рыси были поддержаны «Полюсом». Выход книги ожидается в 2026 году.

Полученный опыт

«Полюс» работает с «Красноярскими Столбами» по трем направлениям: научные исследования, экологическое просвещение и развитие инфраструктуры парка для ответственного туризма. Результат этого партнерства — комплексный вклад в сохранение национального парка для будущих поколений.



[1] Тип мероприятия 1.2.1 Организация и проведение образовательных и массовых мероприятий (конференций, форумов, лекций, семинаров, тренингов, мастер-классов, выездных экскурсий, экспедиций, походов и др.) в очном, гибридном, заочном формате, в формате видео-конференц-связи.

Планы на 2026 год

- Обеспечить отсутствие событий, нанесших ущерб окружающей среде
- Достичь доли свыше 90% оборота воды в системах оборотного и повторного водоснабжения при росте производства
- Продолжить расширение областей аккредитации экологических лабораторий
- Приступить к строительству полигона для размещения отходов на Сухом Логе
- Разработать автоматизированную систему учета движения отходов
- Приступить к консервации хвостохранилища хвостов флотации ЗИФ на ручье Кадаликан и хвостохранилища хвостов гидрометаллургии Вернинского
- Ввести в эксплуатацию системы мониторинга и управления ГТС на Вернинском и Куранахе
- Продолжить мониторинговые исследования биоразнообразия в зонах воздействия действующих добывающих предприятий «Полюса» и ключевых гринфилдов
- Продолжить реализацию проектов по поддержке ООПТ в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»





Федорова Наталья
Лаборант пробирного анализа
Стаж – 17 лет

Изменение климата и потребление энергии

Основные события

- Актуализация оценки физических рисков, связанных с изменением климата, по водному риск-фактору
- Завершение ветроизмерений на Куранахе и начало разработки технико-экономического обоснования строительства ветропарка для электроснабжения Куранаха
- Обеспечение возобновляемой энергией III конференции Ассоциации развития возобновляемой энергетики «Возобновляемая энергетика России: технологии энергоперехода»
- Вступление в Ассоциацию развития возобновляемой энергетики (АРВЭ)

102 Климатическая стратегия
107 Риски и возможности, связанные с изменением климата
112 Климатические проекты
113 Метрики в области изменения климата
120 Потребление энергии и энергоэффективность
121 Мероприятия по эффективному использованию энергии
123 Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности
125 Планы на 2026 год

20%
сокращение валовых выбросов парниковых газов областей охвата 1 и 2 по сравнению с базовым годом (2020)

32%
сокращение удельных выбросов парниковых газов областей охвата 1 и 2 на тонну переработанной руды по сравнению с базовым годом (2020)

100%
приобретенной электроэнергии для собственного потребления произведено на основе возобновляемых источников энергии[1] с 2021 года

[1] Используемая терминология приведена в соответствие с действующей редакцией ст. 3 Федерального закона от 26 марта 2003 года № 35-ФЗ «Об электроэнергетике».

Существенные темы

Приоритет 2

- Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям

21%
сокращение выбросов парниковых газов области охвата 3 по сравнению с 2024 годом

Начат процесс актуализации оценки рисков, связанных с изменением климата

Климатическая стратегия

GRI 3-3 | GRI 2-12 | GRI 2-25 | GRI 14.1.1

«Полюс» интегрирует вопросы, связанные с изменением климата, в свою операционную деятельность. При планировании деятельности Компания опирается на утвержденную *Климатическую стратегию* и фокусируется на конкретных целях по сокращению выбросов парниковых газов и мероприятиях по адаптации к изменению климата, что позволяет системно учитывать сопряженные риски и возможности.

Компания выстраивает систему управления климатическими вопросами в качестве отдельного направления, распределяя ответственность между уровнями — от топ-менеджмента до операционных подразделений.



Структура ответственных за управление вопросами, связанными с изменением климата

Совет директоров

Функции
- Определение стратегического видения Компании и основных направлений деятельности в сфере изменения климата
- Надзор за управлением рисками и возможностями, связанными с изменением климата
- Окончательное утверждение нефинансовой отчетности по устойчивому развитию и изменению климата

Генеральный директор

Функции
- Мониторинг развития и функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля
- Утверждение владельцев рисков и планов мероприятий по управлению рисками, связанными с изменением климата

Старший вице-президент по операционной деятельности

Функции
- Контроль управления рисками, связанными с изменением климата, уровня выбросов парниковых газов и энергопотребления

Рабочая группа по адаптации УК и УО к требованиям, установленным углеродным законодательством

Функции
- Подготовка и разработка новых, а также реализация текущих климатических проектов
- Внедрение системы долгосрочного прогнозирования прямых выбросов в Компании
- Разработка методики оценки инвестиционных проектов с точки зрения углеродного регулирования
- Мониторинг законодательных инициатив и изменений в области углеродного регулирования и адаптация Компании к ним
- Участие в рабочих группах по разработке и рассмотрению законопроектов в области углеродного регулирования

Совет по категорийному управлению

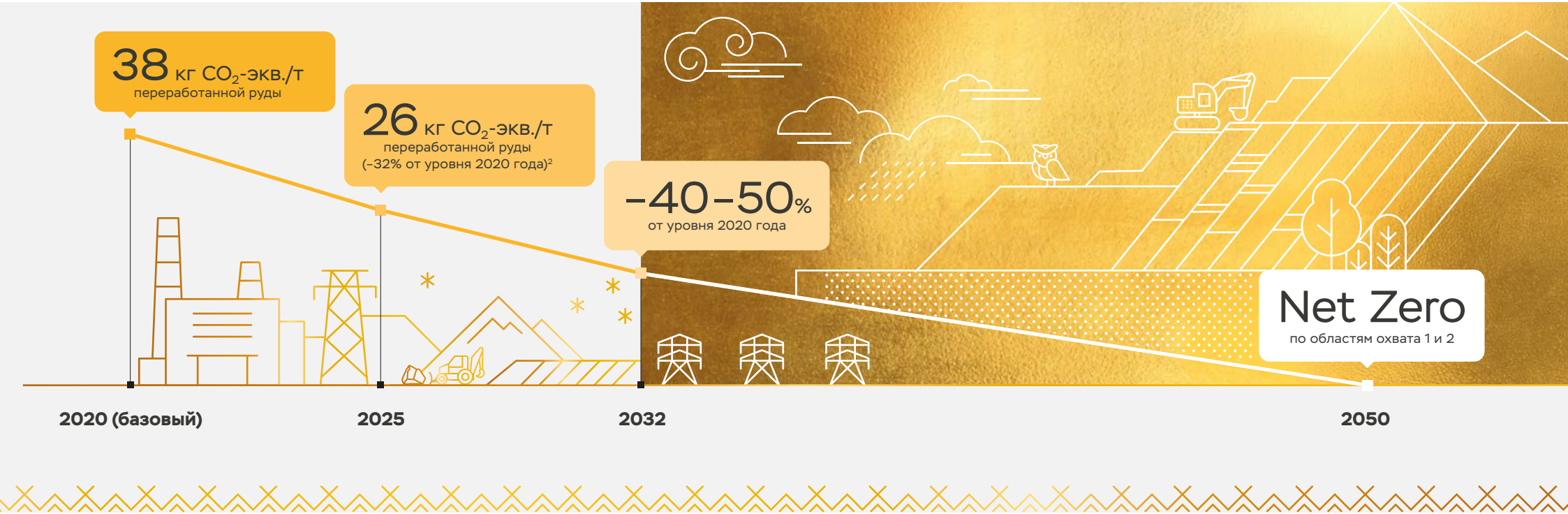
Функции
- Улучшение межфункционального взаимодействия и комплексное использование экспертизы для газификации производственных площадок «Полюса»

Обеспечение климатической стабильности горнодобывающих предприятий является ключевой задачей в контексте экологической безопасности и глобального энергоперехода. «Полюс» вносит вклад в достижение ЦУР ООН, таких как «Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства» и «Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями».

В рамках своей деятельности Компания принимает меры по сокращению выбросов и проводит оценку рисков и возможностей, связанных с изменением климата. *Климатическая стратегия* «Полюса» устанавливает цели и задачи для достижения Net Zero (нулевых чистых выбросов) к 2050 году, а также среднесрочную цель – сократить удельные прямые и косвенные энергетические выбросы парниковых газов к 2032 году до 40–50% от уровня 2020 года. Достижение этой цели происходит за счет полного перехода на возобновляемые источники энергии в части приобретенной электроэнергии (начиная с 2021 года), повышения эффективности тепло- и электроснабжения производственных активов и внедрения современных технологий.

В 2026 году Компания намерена приступить к актуализации Климатической стратегии, чтобы учесть актуальные производственные планы на горизонте до 2032 года.

Прогресс в достижении целей Климатической стратегии в 2025 году[1]



[1] Показатель включает выбросы парниковых газов областей охвата 1 и 2 бизнес-единиц, входящих в периметр Климатической стратегии, с учетом покупки сертификатов происхождения электрической энергии.

[2] Оценка прогресса выполнена с учетом пересчета результатов инвентаризации выбросов парниковых газов за базовый год в связи с существенными структурными изменениями в организационных границах (продажей ЗДК Лензолото и выбытием этого актива из группы) в соответствии с п. 6.4.2 ГОСТ Р ИСО 14064-1–2021. Актуализированное значение удельных прямых и косвенных энергетических выбросов ПГ на тонну переработанной руды в базовом году (2020) составило 38 кг CO_2-экв. на тонну переработанной руды (прошлое значение за базовый год — 28 кг CO_2-экв. на тонну переработанной руды).

Стратегические приоритеты

Стремление к открытости

- Повышение качества и увеличение объема раскрытия информации, связанной с изменением климата и выбросами парниковых газов

Сотрудничество в области противодействия изменению климата

- Участие в профильных международных конференциях и мероприятиях, кооперация с заинтересованными сторонами в области изменения климата для согласования соответствующих мер

Использование возможностей, связанных с изменением климата, для повышения операционной эффективности

- Реализация климатических проектов с последующим выпуском углеродных единиц
- Изменение процессов и модернизация оборудования для снижения ресурсо- и энергопотребления



Снижение воздействия на климат

- Уменьшение потребления угля
- Повышение энергоэффективности производственных процессов
- Полный переход на закупку энергии от возобновляемых источников: приобретение сертификатов происхождения электрической энергии

Повышение устойчивости к последствиям изменения климата

- Качественная и количественная оценка физических и переходных рисков, связанных с изменением климата

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам изменения климата

GRI 2-28

«Полюс» признает, что только совместными усилиями возможно внести весомый вклад в борьбу с изменением климата. С этой целью Компания развивает взаимоотношения с заинтересованными сторонами и учитывает их мнения в вопросах климатической повестки.

В области раскрытия данных о выбросах парниковых газов «Полюс» руководствуется национальным законодательством и механизмами добровольной публикации информации. Компания ежегодно проводит количественную оценку выбросов парниковых газов на основе Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года и рекомендаций Протокола по парниковым газам[1] и раскрывает соответствующую информацию. Ежегодно в Отчете об устойчивом развитии публикуется информация по изменению климата в соответствии с требованиями национального законодательства и с учетом IFRS S2 Climate-related Disclosures[2].

«Полюс» активно участвует в развитии национальной повестки в области изменения климата, в том числе в рамках:

- Национального ESG Альянса;
- Комитета по экологии и природопользованию РСПП;
- Рабочей группы РСПП по развитию распределенной генерации и ВИЭ в составе Комитета по энергетической политике и энергоэффективности.

В 2025 году «Полюс» также вступил в Комитет РСПП по климатической политике и углеродному регулированию и принимал участие в заседаниях Рабочей группы в сфере экологии и природопользования при подкомиссии по совершенствованию контрольных (надзорных) и разрешительных функций федеральных органов исполнительной власти при Правительственной комиссии по проведению административной реформы.

В 2025 году «Полюс» вступил в Ассоциацию развития возобновляемой энергетики (АРВЭ), а представитель «Полюса» вошел в состав Правления АРВЭ.



[1] *GHG Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard.*
[2] *МСФО S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом».*

Риски и возможности, связанные с изменением климата

GRI 201-2 | GRI 14.2.1 | GRI 14.2.2

При планировании деятельности «Полюс» тщательно анализирует и учитывает риски, связанные с изменением климата. По итогам количественной и качественной оценки на среднесрочной перспективе (период до 2032 года) ни один из риск-факторов, идентифицированных при разработке Климатической стратегии, не оказывает критического влияния.

Среди наиболее значимых физических рисков на горизонте до 2032 года Компания выделяет:

- увеличение количества осадков в холодное время года, что приводит к подъему уровня воды в реках во время паводков;
- повышенную пожароопасность, а именно риск перехода огня от лесных пожаров на производственные здания и сооружения.

На долгосрочном горизонте до 2050 года, в зависимости от климатического сценария, к ключевым физическим рискам также относятся изменение числа дней с экстремально низкими температурами и рост частоты экстремальных порывов ветра. Критические риски не были выявлены.

После первичной оценки Компания провела мониторинг физических рисков. По результатам мониторинга и с учетом начала производственных работ на Сухом Логе в 2025 году «Полюс» приступил к актуализации оценки физических рисков с водным риск-фактором[1] как наиболее значимых рисков, выделенных в рамках первичной оценки. Работы по актуализации продолжились в 2026 году.

Ожидаемые результаты актуализации оценки физических рисков «Полюса» имеют высокую ценность для разработки корпоративного плана адаптации, планируемой в среднесрочной перспективе.

Переходные климатические риски для «Полюса» в первую очередь связаны с изменениями в международном и национальном законодательстве, включая сферу углеродного регулирования. Кроме того, они могут проявляться в качестве дополнительных издержек, связанных с удорожанием электроэнергии.

Для моделирования факторов риска Компания использовала следующие общие социально-экономические траектории (SSP)[2]:

- Sustainability (SSP1 – 2.6) – сценарий в рамках Парижского соглашения с ограничением роста среднегодовой температуры воздуха до +1,8 °C к 2100 году;
- Middle of the Road (SSP2 – 4.5) – средний сценарий с ростом температуры до +2,8 °C к 2100 году;
- Taking the Highway (SSP5 – 8.5) – сценарий с максимальным воздействием физических рисков и ростом температуры до +4,4 °C к 2100 году.

[1] Актуализация оценки рисков, связанных с изменением климата, выполненная «Полюсом», соответствует положениям стандарта МСФО S2 «Раскрытие информации, связанной с изменением климата», предписывающим проводить сценарный анализ климатических рисков в соответствии с принятым в компании циклом стратегического планирования, например каждые 3–5 лет.

[2] Shared Socioeconomic Pathways.

Физические риски, связанные с изменением климата[1]

Легенда

Умеренные риски	Значительные риски
▲ – увеличение значимости риска к 2050 году	🔥 – риски, обусловленные водными риск-факторами, учтенные при актуализации оценки в 2025–2026 годах
▼ – уменьшение значимости риска к 2050 году	

	Наименование риска	Оценка SSP1-2.6	Оценка SSP2-4.5	Оценка SSP5-8.5	Возможные последствия для Компании
Физические риски					
1	🔥 Изменение количества осадков в холодное время года	▲		▲	Увеличенный расход энергоресурсов для откачки грунтовых вод
2	🔥 Изменение количества осадков в теплое время года			▲	Перерывы в подаче электроэнергии из-за подмыва опор ЛЭП
3	🔥 Недостаток водных ресурсов				Снижение эффективности процессов из-за недостатка воды вследствие засухи
4	🔥 Повышение уровня воды в реках		▼		Перерывы в подаче электроэнергии из-за подмыва опор ЛЭП вышедшими из русла или изменившими русла реками
5	Изменение количества дней с экстремальным ветром		▲	▼	Прерывание процесса подачи электроэнергии из-за перехлеста и обрыва проводов
6	🔥 Изменение частоты переходов через 0 °C	▼			Повышение ресурсоемкости на антигололедную обработку из-за частых переходов температур через 0 °C

[1] Оценка рисков представлена согласно *Климатической стратегии «Полюса»*.

	Наименование риска	Оценка SSP1-2.6	Оценка SSP2-4.5	Оценка SSP5-8.5	Возможные последствия для Компании
7	Грозы и разряды молнии	▼	▲	▲	Перерывы в подаче электроэнергии из-за кратковременных отключений вследствие попадания молнии в ЛЭП и трансформаторные подстанции
8	Изменение количества дней с экстремально низкими температурами	▼			Увеличение частоты прерывания процессов ввиду необходимости восстановления целостности металлоконструкций
9	Изменение количества дней с экстремально высокими температурами	▲	▲	▲	Снижение эффективности производственных процессов из-за аномальной жары. Повышение ресурсоемкости на охлаждение оборудования
10	Изменение среднегодовой температуры	▲	▲		Повышение ресурсоемкости на ремонты и поддержание производственных зданий и сооружений. Прерывание процесса поставок вследствие нарушения целостности автомобильных дорог
11	Изменение среднегодовых осадков	▲			Перерывы в подаче электроэнергии из-за разрушения опор ЛЭП
12	Повышенная пожароопасность			▲	Остановка производства из-за опасности перехода огня на производственные здания и сооружения
13	Туманы				Риски отсутствуют
14	Повышение уровня Мирового океана из-за таяния ледников				Риски отсутствуют
15	Таяние многолетнемерзлых грунтов	▲	▲	▲	Снижение эффективности транспортировки хвостов по пульпопроводам из-за просадки грунтов под опорами вследствие растепления многолетнемерзлых грунтов

Переходные риски[1], связанные с изменением климата

Легенда

Умеренные риски | Значительные риски

	Наименование риска	Оценка	
		2022–2029	2030–2032
1	Увеличение стоимости инструментов компенсации выбросов парниковых газов		
2	Дополнительные издержки на выполнение обязательных требований по формированию и поддержанию корпоративной системы управления рисками, связанными с изменением климата, и адаптации к ним		
3	Отсутствие доступа к инструментам компенсации косвенных энергетических выбросов		
4	Дополнительные издержки, связанные с удорожанием электроэнергии		
5	Платежи за превышение нормативных целевых показателей выбросов парниковых газов		
6	Штрафы за предоставление некорректной углеродной отчетности в контролирующие органы		
7	Дополнительные издержки на покупку топливно-энергетических ресурсов (нефти, дизельного топлива, угля) в условиях сохранения спроса при сокращении предложения ископаемого топлива	–[2]	–[2]

В соответствии с лучшими практиками и стандартом IFRS S2 Climate-related Disclosures «Полюс» также определил и оценил возможности, связанные с изменением климата:

- получение прибыли / доступ к капиталу:
  - получение прибыли от продажи углеродных единиц на внутреннем рынке,
  - получение доступа к дополнительному финансированию благодаря использованию инструментов зеленого финансирования;
- повышение эффективности производственных процессов за счет снижения частоты их прерывания при своевременной реализации мер по адаптации к физическим рискам;
- снижение ресурсоемкости работ по поддержанию производственных зданий и сооружений, а также восстановительных работ в период весеннего паводка вследствие изменения режима атмосферных осадков в регионах присутствия;
- повышение конкурентоспособности;
- увеличение инвестиционной привлекательности в результате использования низкоуглеродных технологий и раскрытия информации о рисках, связанных с изменением климата, и выбросах парниковых газов.

[1] Выявленные переходные риски актуальны для трех климатических сценариев.
[2] Риск идентифицирован «Полюсом», но его оценка в условиях волатильности макропараметров и изменения цепочек поставок не проводилась.

Мероприятия по управлению рисками и достижению климатических целей

GRI 201-2

Технические мероприятия:
- снижение удельной энергоемкости производства;
- строительство собственных ВИЭ к 2050 году

Мероприятия по сокращению косвенных энергетических выбросов

Компенсационные мероприятия

Проведение регулярной количественной оценки выбросов парниковых газов, в том числе предоставление углеродной отчетности в контролирующие органы и актуализация внутренних документов

Климатические проекты

Корпоративный план по адаптации к изменению климата (в разработке)

В среднесрочной перспективе «Полюс» планирует разработать корпоративный план адаптации в соответствии с национальными методическими рекомендациями[1], на основе выявленных значимых рисков и с учетом планов адаптации регионов присутствия.

Подробнее с информацией о рисках и возможностях, связанных с изменением климата, можно ознакомиться в Климатической стратегии «Полюса».



[1] Методические рекомендации по формированию отраслевых, региональных и корпоративных планов адаптации к изменениям климата, утвержденные приказом Минэкономразвития России от 13 мая 2021 года № 267.

Климатические проекты

GRI 305-5 GRI 14.1.9

«Полюс» нацелен на использование возможностей, связанных с изменением климата, в области реализации климатических проектов. В 2024 году Компания завершила валидацию и верификацию своего первого климатического проекта, который направлен на замещение выработки электроэнергии от угольных и нефтяных электростанций на Олимпиаде и Благодатном[1]. За общий период реализации проекта (2018–2028 годы) будет выпущено 4,1 млн углеродных единиц. В 2025 году продолжился мониторинг климатического проекта. Благодаря его реализации «Полюс» вошел в число ведущих участников российского углеродного рынка.

В продолжение следования тренду Компания изучает возможности реализации новых климатических проектов. Так, в отчетном году «Полюс», как давний партнер и миноритарный акционер, оказывал экспертную и методическую поддержу Мамаканской ГЭС в Иркутской области по разработке климатического проекта по предотвращению выбросов парниковых газов за счет замены гидроагрегатов.

«Полюс» сокращает выбросы парниковых газов за счет электрификации и перехода к возобновляемой энергетике. «Полюс Логистика» продолжила реализацию приоритетных проектов по электрификации: перевод техники с дизельного топлива на электроэнергию и оборудование грузовых автомобилей электрическими розетками для обогрева двигателей. В 2025 году на предприятии использовались всего 21 единица электротранспорта, включая 13 электропогрузчиков, 5 электрических ножничных подъемников и 3 крана. Также в 2025 году приобретены 3 гусеничных дизель-электрических крана и 3 погрузчика.

Помимо этого, «Полюс Логистика» продолжает реализовывать инициативу по оборудованию грузовых автомобилей электрическими розетками для обогрева двигателей, что также приводит к сокращению выбросов парниковых газов. По состоянию на 2025 год установлены 61 подогреватель на машины Магаданского филиала, 24 — на машины Красноярского филиала и 6 — на машины Иркутского филиала.

Перевод котельных производственных площадок с угля на газ — основной фокус Компании в области сокращения выбросов парниковых газов. В отчетном году по независящим от Компании причинам газификация Алданского района Республики Саха (Якутия) была перенесена на 2031 год.

Компания продолжает вести работу по анализу эффективности внедрения на производственных площадках генерирующих объектов, работающих на основе возобновляемой энергии. В отчетном году «Полюс» завершил ветроизмерения на Куранахе. Результаты наблюдений лягут в основу подбора оптимального типа ветрогенераторов и технико-экономического обоснования строительства ветропарка, работы по которому продолжатся в 2026 году. Кроме того, в следующем отчетном периоде планируется начать ветроизмерения в других бизнес-единицах, в том числе на месторождении Чульбаткан.

Кроме того, в отчетном году введено в эксплуатацию оборудование проекта «Зеленое IT». Он направлен на замещение резервных дизельных станций комплексами водородного электроснабжения на объектах ИТ-инфраструктуры Вернинского. Оценка эффекта по сокращению выбросов парниковых газов ожидается по итогам 2026 года.

[1] Более подробно о климатическом проекте см. *Реестр углеродных единиц: Замещение выработки электроэнергии от угольных и нефтяных электростанций Олимпиады и Благодатного.*

Цели и их достижение в 2025 году

Цель — Достигнута

Продолжить ветроизмерения на Куранахе

Прогресс за 2025 год

Ветроизмерения на Куранахе завершены, прорабатываются возможности проведения ветроизмерений на других бизнес-единицах Компании

Цель — В процессе

Продолжить разработку климатических проектов

Прогресс за 2025 год

Разрабатывается технико-экономическое обоснование климатического проекта

Цель — Достигнута

Завершить проект «Зеленое IT»

Прогресс за 2025 год

Проект завершен. Сокращение выбросов парниковых газов будет оцениваться по результатам 2026 года

Метрики в области изменения климата

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 14.1.5 | GRI 14.1.6 | МЭР 20 | СОКБ 8

«Полюс» ежегодно проводит оценку выбросов парниковых газов по собственной методике, разработанной на основе Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года и рекомендаций Протокола по парниковым газам[1], с применением как рыночного, так и регионального методов для оценки косвенных энергетических выбросов ПГ (область охвата 2). При этом Компания отдает приоритет рыночному методу, поскольку он позволяет сопоставлять динамику выбросов и наглядно отражать ключевые результаты, включая эффект от использования рыночных механизмов компенсации и потребления электроэнергии на основе возобновляемых источников энергии.

Для расчетов применяются значения потенциалов глобального потепления парниковых газов, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 805-р, соответствующие значениям Пятого оценочного доклада МГЭИК.
При определении косвенных выбросов парниковых газов используются коэффициенты эмиссии, публикуемые на сайте АО «Администратор торговой системы» для электрической энергии и на сайте Ассоциации «НП Совет рынка» для тепловой[2, 3].

Потенциалы глобального потепления в соответствии с Пятым оценочным докладом МГЭИК

Вещество	Потенциал глобального потепления
CO_2	1
CH_4	28
N_2O	265
SF_6	23 500

[1] The Greenhouse Gas Protocol.
[2] Поскольку региональные коэффициенты выбросов ПГ для тепловой энергии публикуются на сайте Ассоциации «НП Совет рынка» только с 2025 года, в предыдущие отчетные периоды расчет выполнялся с использованием расчетных коэффициентов на основании данных Международного энергетического агентства для России.
[3] Используются наиболее актуальные на дату публикации Отчета коэффициенты выбросов парниковых газов для тепловой энергии, размещенные на сайте Ассоциации «НП Совет рынка» (относятся к 2025 году).

Прямые и косвенные энергетические выбросы (области охвата 1 и 2)

В 2025 году выбросы парниковых газов области охвата 1 составили 1,5 млн т CO_2-экв., увеличившись на 14% год к году в связи с увеличением объемов извлеченной горной массы.

Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2) «Полюса» формируются вследствие потребления закупаемой тепловой и электрической энергии. При этом основным источником закупаемой электроэнергии являются ВИЭ, доля которых в 2025 году составила 100%, что в рамках рыночного метода означает нулевые выбросы от ее потребления. Ввиду этого выбросы области охвата 2 «Полюса» обусловлены использованием закупленной тепловой энергии.

В отчетном году совокупный объем косвенных энергетических выбросов (область охвата 2) от потребления закупленной электрической и тепловой энергии по рыночному методу составил 7,36 тыс. т CO_2-экв., что практически не отличается от уровня выбросов прошлого года.

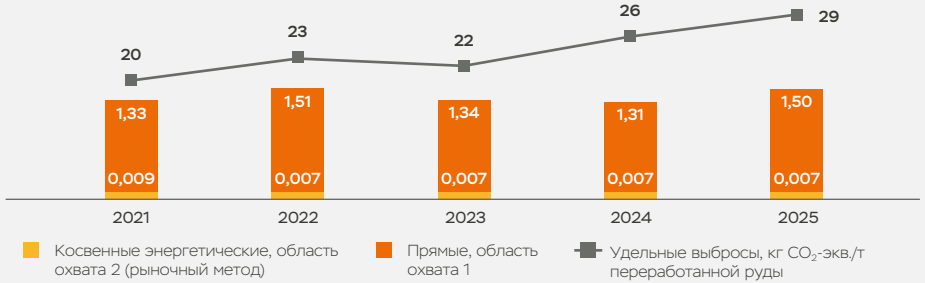
Косвенные выбросы от потребления закупленной электроэнергии в объеме 847 975 т CO_2-экв. в 2025 году были компенсированы за счет погашения сертификатов происхождения электрической энергии на общий объем 2 210 680 945 кВт·ч, выпущенных в Центре энергосертификации ПАО «РусГидро» (Саяно-Шушенская ГЭС) и «Витимэнергосбыт» (Мамаканская ГЭС). В сертификатах зафиксирован нулевой уровень выбросов от сжигания топлива при производстве соответствующего объема электрической энергии. Сертификаты происхождения были выпущены и погашены в соответствии с требованиями Федерального закона № 35-ФЗ «Об электроэнергетике».

GRI 305-4 | GRI 14.1.8

Удельные выбросы областей охвата 1 и 2 в расчете на общую массу переработанной руды по «Полюсу», включая добывающие бизнес-единицы и сервисные компании, увеличились на 12% и составили 29 кг CO_2-экв./т переработанной руды, что связано с ростом валовых выбросов ПГ. Удельные выбросы производственных (добывающих) объектов Компании составили 27 кг CO_2-экв./т переработанной руды.

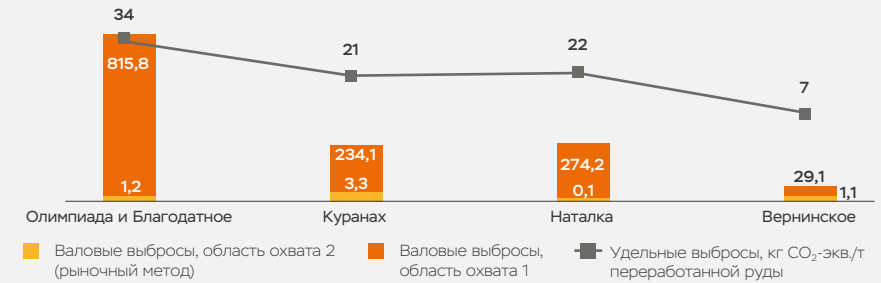
GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-4 | GRI 14.1.5 | GRI 14.1.6 | GRI 14.1.8 | МЭР 20

Общие прямые и косвенные энергетические выбросы парниковых газов в абсолютном и удельном выражении (по группе в целом), *млн т CO_2-экв.*



GRI 14.1.5 | GRI 14.1.6 | GRI 14.1.8

Выбросы парниковых газов в разбивке по производственным объектам (области охвата 1 и 2), *тыс. т CO_2-экв.*



Прямые выбросы парниковых газов в разбивке по источникам и видам топлива, тыс. т CO_2-экв.

GRI 305-1 GRI 14.1.5

Стационарные источники
330,8 тыс. т CO_2-экв.

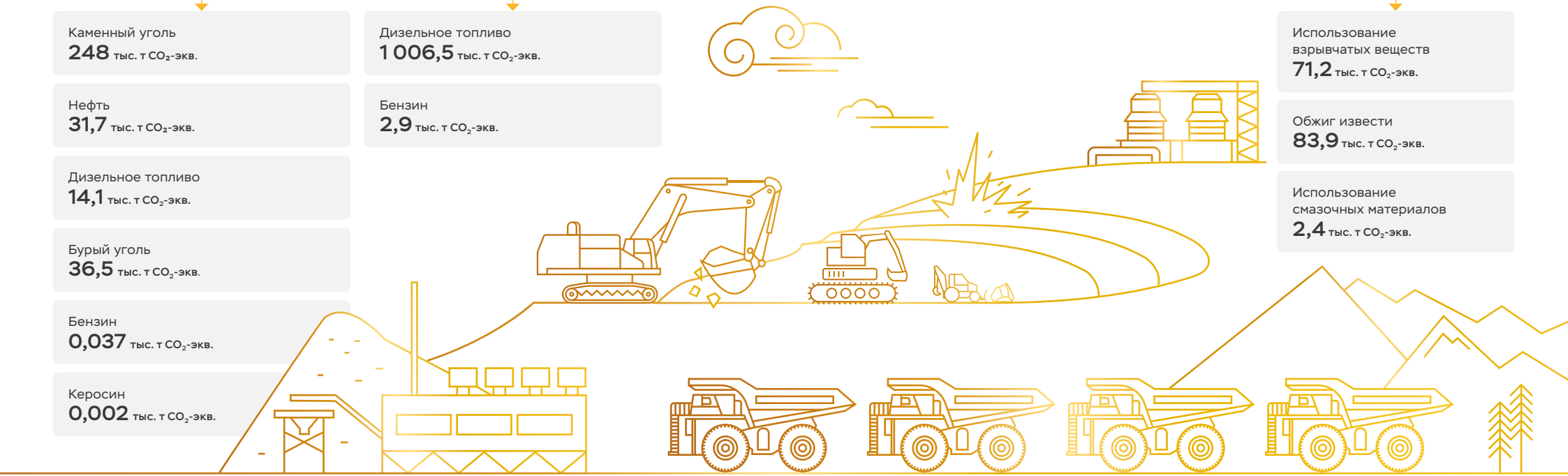
- Каменный уголь — **248** тыс. т CO_2-экв.
- Нефть — **31,7** тыс. т CO_2-экв.
- Дизельное топливо — **14,1** тыс. т CO_2-экв.
- Бурый уголь — **36,5** тыс. т CO_2-экв.
- Бензин — **0,037** тыс. т CO_2-экв.
- Керосин — **0,002** тыс. т CO_2-экв.

Мобильные источники
1 009,4 тыс. т CO_2-экв.

- Дизельное топливо — **1 006,5** тыс. т CO_2-экв.
- Бензин — **2,9** тыс. т CO_2-экв.

Другое
157,5 тыс. т CO_2-экв.

- Использование взрывчатых веществ — **71,2** тыс. т CO_2-экв.
- Обжиг извести — **83,9** тыс. т CO_2-экв.
- Использование смазочных материалов — **2,4** тыс. т CO_2-экв.



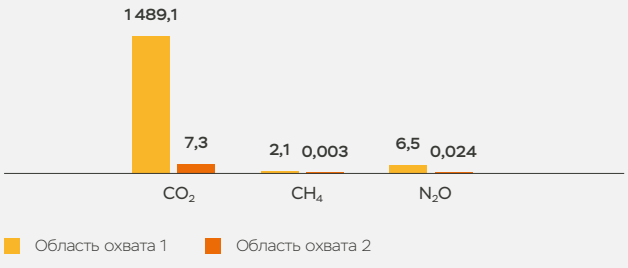
С 2023 года в России действует требование по обязательному предоставлению углеродной отчетности регулятору[1]. В отчетном году это требование распространялось на предприятия, выбросы которых превышают 50 тыс. т CO_2-экв. в год.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2022 года № 707 оценка выбросов для предоставления отчетности осуществляется по методикам, утвержденным приказом Минприроды России от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»[2], вступившим в силу 1 марта 2023 года. Значения потенциалов глобального потепления установлены распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 805-р.

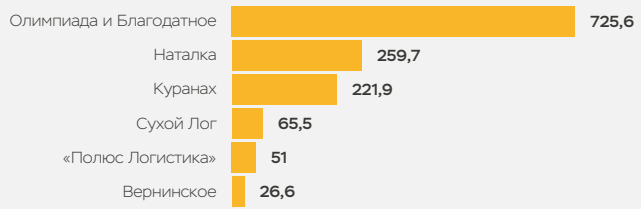
В отчетном периоде годовые выбросы парниковых газов превысили уровень 50 тыс. т CO_2-экв. на Олимпиаде и Благодатном, Наталке, Куранахе, Сухом Логе и в «Полюс Логистике».

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 14.1.5 | GRI 14.1.6

Выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) в разбивке по газам, *тыс. т CO_2-экв.*



Прямые выбросы парниковых газов в соответствии с приказом Минприроды России № 371, *тыс. т CO_2-экв.*





[1] В соответствии с Федеральным законом от 2 июля 2021 года № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов».
[2] Методика не используется для расчета косвенных выбросов (область охвата 2) и покрывает только прямые выбросы (область охвата 1).

Косвенные выбросы (область охвата 3)

GRI 305-3 | GRI 14.1.7

В 2025 году «Полюс» продолжил оценивать косвенные неэнергетические выбросы парниковых газов (область охвата 3)[1] добычных бизнес-единиц (действующих месторождений) в соответствии с методическими рекомендациями *GHG Protocol Scope 3 Calculation Guidance* и *GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Standard*. Компания проводит количественную оценку по девяти категориям выбросов области охвата 3. При этом приняты ключевые допущения, аналогичные используемым в расчетах предыдущих отчетных периодов.



Ключевые допущения при оценке косвенных неэнергетических выбросов

Категория «Транспортировка Upstream»	Категория «Командировки»
◆ В случае если закупленная продукция перевозилась автомобильным транспортом, маршрут просчитывался до перевалочных баз ◆ Расстояния перевозки продукции, для которой отсутствовала информация об исходной точке, взяты по данным о закупках производственных ресурсов ◆ При расчете выбросов парниковых газов от использования нефтяных растворителей применяется коэффициент для бензина	При перевозке автомобильным транспортом сделано допущение, что в автомобиле перевозится всего один человек

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

[1] Оценка проводится только для добычных бизнес-единиц.

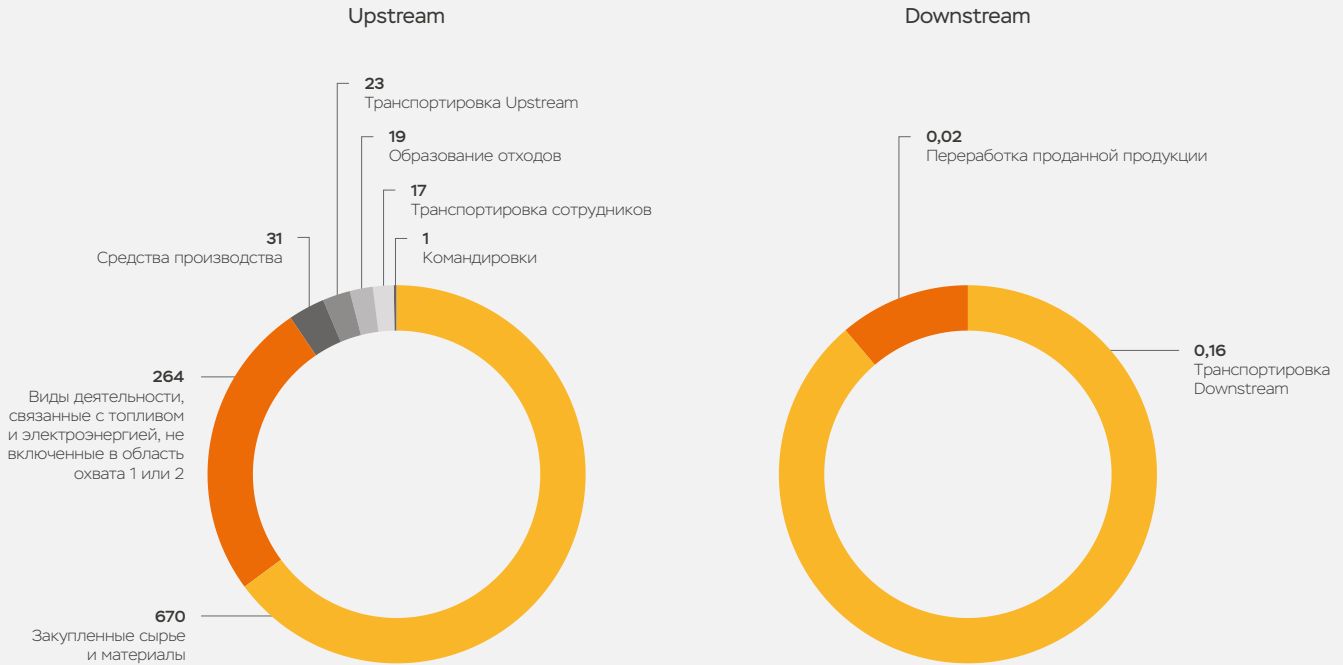
В 2025 году косвенные неэнергетические выбросы парниковых газов (область охвата 3) сократились на 21% по сравнению с 2024 годом и составили 1 025 тыс. т CO_2-экв.[1] Изменение связано с сокращением объемов закупок и реализованной продукции (в 2025 году не производился товарный флотоконцентрат).

По сравнению с тремя предыдущими отчетными периодами структура выбросов области охвата 3 оставалась стабильной. Более 99% выбросов парниковых газов области охвата 3 относятся к сегменту Upstream, что связано с закупкой сырья и материалов, средств производства и другими косвенными видами деятельности, сопряженными с топливно-энергетическим комплексом. Выбросы в сегменте Downstream формируются в основном за счет транспортировки и переработки продукции, реализуемой Компанией. При оценке косвенных неэнергетических выбросов учитывались углекислый газ (CO_2), метан (CH_4), оксид азота (I) (N_2O); выбросы CO_2 от разложения биомассы отсутствуют.

21%
сокращение выбросов области охвата 3 по сравнению с 2024 годом

GRI 305-3 GRI 14.1.7

Общие косвенные неэнергетические выбросы парниковых газов (область охвата 3), *тыс. т CO_2-экв.*



[1] Количественная оценка выбросов парниковых газов области охвата 3 проведена с учетом следующих бизнес-единиц: Олимпиады и Благодатного, Куранаха, Вернинского и Наталки.

Углеродный след продукции

СОКБ 9

Углеродный след продукции «Полюса» в настоящее время относится к числу самых низких среди крупнейших золотодобывающих компаний[1], что обусловлено реализуемыми мерами по сокращению выбросов парниковых газов и полным (100%) обеспечением закупки электроэнергии из возобновляемых источников.

При оценке углеродного следа и удельных выбросов Компания применяет положения национальных стандартов, включая:

- ГОСТ Р ИСО 14067-2021 «Национальный стандарт Российской Федерации. Газы парниковые. Углеродный след продукции. Требования и руководящие указания по количественному определению»;
- методические рекомендации, приведенные в информационно-техническом справочнике по наилучшим доступным технологиям ИТС 49-2024 «Добыча драгоценных металлов».

Углеродный след продукции и удельные выбросы парниковых газов

Показатель	Значение	Методика расчета
Углеродный след золота	0,56 т CO_2-экв./унц. золота в лигатурном золоте (17 972 т CO_2-экв./т золота в лигатурном золоте)	С учетом положений ГОСТ Р ИСО 14067-2021
Удельные выбросы CO_2 для передела добычи руды	0,005 т CO_2/м³ горной массы Соответствуют индикативным значениям для разработки коренных (рудных) месторождений драгоценных металлов открытым способом (0,005-0,008 т CO_2/м³ горной массы)	С учетом положений ИТС НДТ 49-2024
Удельные выбросы CO_2 для передела переработки руды	0,022 т CO_2/т переработанной руды Не превышают индикативные показатели для первичной переработки минерального сырья (0,038-0,076 т CO_2/т переработанного сырья)	С учетом положений ИТС НДТ 49-2024

Более подробно показатели выбросов парниковых газов раскрыты в ESG данные за 2025 год на сайте Компании.

[1] По данным *Gold ESG Focus Report 2025*, среднемировое значение углеродного следа золота в 2024 году составляло 0,86 т CO_2-экв./унц. золота (27 649 т CO_2-экв./т золота).

Потребление энергии и энергоэффективность

GRI 3-3 GRI 14.1.1

«Полюс» ориентируется на рациональное использование энергетических ресурсов и повышение энергоэффективности в условиях глобального перехода к новым источникам энергии. При этом Компания обеспечивает собственное потребление приобретенной электроэнергии за счет возобновляемых источников и последовательно снижает потребление угля.

Вопросы энергопотребления и энергоэффективности курируются на разных уровнях управления. Совет директоров осуществляет мониторинг показателей в области энергопотребления и энергоэффективности, определяет развитие «Полюса» в сфере перехода на чистую энергию. Со стороны управляющей компании ими занимается управление энергообеспечения под руководством старшего вице-президента по производственной деятельности, а в части добывающих бизнес-единиц в последние два года введена должность менеджера по энергоэффективности, в чьи обязанности входят сбор и мониторинг данных по энергопотреблению, реализация профильных мероприятий и учет их результатов.

В отчетном году в вопросах энергопотребления и энергоэффективности Компания сосредоточилась на операционной деятельности, поэтому завершение разработки Политики энергоэффективности было перенесено на 2027 год.

В 2025 году «Полюс» продолжил реализацию мероприятий Функциональной стратегии блока по производству и технической политике (БПиТП) – управление энергопотреблением и повышение энергоэффективности.

Основные направления мероприятий Функциональной стратегии БПиТП

Основные направления мероприятий Функциональной стратегии	Метрики эффективности
Снижение удельного потребления электроэнергии ◆ Оптимизация расхода сжатого воздуха ◆ Снижение потерь в сети ◆ Внедрение систем технического учета ◆ Оптимизация работы кислородных станций	◆ Удельное потребление энергоресурсов
Снижение потребления и затрат на теплоэнергию ◆ Максимальное использование побочных источников тепловой энергии на производстве – приостановка работы теплоэлектроцентрали (ТЭЦ) в летний период (перевод на теплофикационный режим) ◆ Повышение КПД котлоагрегатов ◆ Создание цифрового двойника теплосети ◆ Модернизация тепловых пунктов ◆ Поиск альтернативного топлива	◆ Общее потребление теплоэнергии ◆ Эксплуатационные затраты на управление энергохозяйством ◆ КПД котлов
Разработка и внедрение энергетической политики ◆ Стандартизация методик оценки затрат на электро- и теплоэнергию, единые требования к созданию систем учета ◆ Пилотный проект по внедрению дистанционного управления электрохозяйством на Олимпиаде и Благодатном	◆ Соблюдение графика реализации инициативы ◆ Доля сотрудников, прошедших тренинги в области энергоэффективности

При выстраивании системы энергетического менеджмента «Полюс» руководствуется требованиями стандарта ISO 50001:2018[1]. В 2025 году успешный инспекционный аудит прошел на Вернинском. Наталка, Куранах, Олимпиада и Благодатное продолжили реализацию мероприятий по достижению соответствия положениям стандарта. Так, в отчетном году завершено проектирование автоматизированных систем управления топливно-энергетическими ресурсами (АСУ ТЭР) в этих бизнес-единицах. На следующий год запланировано начало непосредственного внедрения АСУ ТЭР, а также энергообследование на Вернинском для оценки потенциала и результатов внедрения таких систем.

«Полюс» поддерживает обмен опытом и взаимодействует с другими участниками рынка по вопросам сокращения энергопотребления, повышения энергоэффективности и переходу на возобновляемую энергию. К примеру, в отчетном году Компания приняла участие в III конференции Ассоциации развития возобновляемой энергетики (АРВЭ), Международном форуме «Острова устойчивого развития: климатический аспект» и VI Северном форуме по устойчивому развитию.

[1] ISO 50001:2018 «Система энергетического менеджмента».

Мероприятия по эффективному использованию энергии

В 2025 году «Полюс» был сосредоточен на поиске цифровых технологий в области энергетического менеджмента, которые позволят отслеживать влияние изменения параметров технологических процессов на потребление энергии. Завершение работ в этом направлении запланировано на 2030 год. Благодаря реализации проекта Компания сможет точно оценивать потенциальные эффекты мероприятий по повышению энергоэффективности, сокращению энергопотребления и модернизации.

При реализации новых мероприятий по сокращению энергопотребления и эффективному использованию энергии «Полюс» также придерживается подхода максимальной автоматизации процессов, что отражается в формировании технических заданий и инвестиционных заявок. Например, в 2025 году Компания спланировала автоматизацию угольных котельных на Куранахе, которая предполагает полное исключение ручной подачи угля и внедрение дистанционного наблюдения и управления процессом. Проект будет реализован в 2027 году.

Кроме того, Компания провела ряд энергетических аудитов на гринфилд-проектах. На основании аудитов «Полюс» планирует реализацию ряда мероприятий по повышению энергоэффективности в 2026 году. В частности, в результате аудитов определены более энергоэффективные и оптимальные проектные решения по котельным, водоводам, системам подачи кислорода и сжатого воздуха: выбраны технологии, позволяющие рекуперировать тепло и повышать эффективность использования топлива.



Цели и их достижение в 2025 году

Цель — В процессе

Продолжить разработку Политики энергоэффективности

Прогресс за 2025 год

Завершение разработки запланировано на 2027 год

Цель — В процессе

Повысить производственную эффективность предприятий

Прогресс за 2025 год

Завершено формирование технического задания и согласован проект по замене существующего привода мельниц с жидкостным пусковым реостатом на частотно-регулируемый привод на Наталкинском ГОКе. Это позволит увеличить межремонтный интервал, сократить время пуска, а также увеличить ходимость футеровки

Цель — В процессе

Продолжить внедрение систем технического учета в бизнес-единицах (определить объемы закупки технических систем в 2025 году с последующим внедрением в 2026 году)

Прогресс за 2025 год

Определены объемы закупок, в 2026 году планируется внедрение систем в бизнес-единицах

Цель — В процессе

Провести мероприятия по энергоэффективности, запланированные в рамках Функциональной стратегии БПиТП в части управления производственными активами до 2027 года

Прогресс за 2025 год

Работы, запланированные на 2025 год, реализованы, продолжается выполнение функциональной стратегии

Практический пример

«Полюс» обеспечил низкоуглеродной энергией III конференцию АРВЭ «Возобновляемая энергетика России: технологии энергоперехода»

В отчетном году Компания поддержала III ежегодную конференцию Ассоциации развития возобновляемой энергетики «Возобновляемая энергетика России: технологии энергоперехода», обеспечив мероприятие энергией из возобновляемых источников на базе гидроэнергетики. Использование возобновляемой энергии зафиксировано в реестре Центра энергосертификации. Поддержка таких инициатив согласуется с подходом «Полюса» к сокращению выбросов парниковых газов и демонстрирует практическое применение зеленой энергетики в корпоративной среде.

Полученный опыт

Запуск проектов и участие в мероприятиях в сфере возобновляемой энергии подтверждают приверженность «Полюса» принципам устойчивого развития, формируя высокие ориентиры для горнодобывающей отрасли и побуждая другие компании к переходу на чистые источники энергии. Компания подтвердила эффективность партнерства с профильными отраслевыми ассоциациями для продвижения практик использования возобновляемой энергии и укрепила свою репутацию ответственного участника рынка.

Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности

GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 14.1.2 | GRI 14.1.4 | МЭР 22 | МЭР 23 | СОКБ 12

Энергопотребление в «Полюсе» обеспечивается за счет:
- генерации тепловой и электрической энергии на собственных объектах генерации и котельных;
- потребления топлива транспортной и карьерной техникой и на другие нужды;
- закупки тепловой энергии;
- закупаемой электроэнергии (на основе возобновляемых источников).

В 2025 году совокупное потребление энергии составило 24 748 ТДж, увеличившись на 11% относительно 2024 года. Это было связано с увеличением объемов добычи и транспортировки руды. Объем потребления тепловой энергии составил 1 753 ТДж (–0,2% год к году), а электрической – 7 989 ТДж (+2% год к году).

МЭР 22 | СОКБ 11

100% приобретенной электроэнергии для собственного потребления произведено на основе возобновляемых источников[1] на производственных активах с 2021 года[2].

В 2025 году «Полюс» произвел 401 тыс. Гкал тепловой энергии и 1 311 тыс. кВт·ч электрической энергии для собственных нужд. В сравнении с 2024 годом объем производства электроэнергии сократился на 26%, что связано с сокращением потребления электроэнергии на Вернинском. При этом объем производства тепловой энергии практически не изменился. Бóльшая часть производимой «Полюсом» электроэнергии относится к возобновляемой.

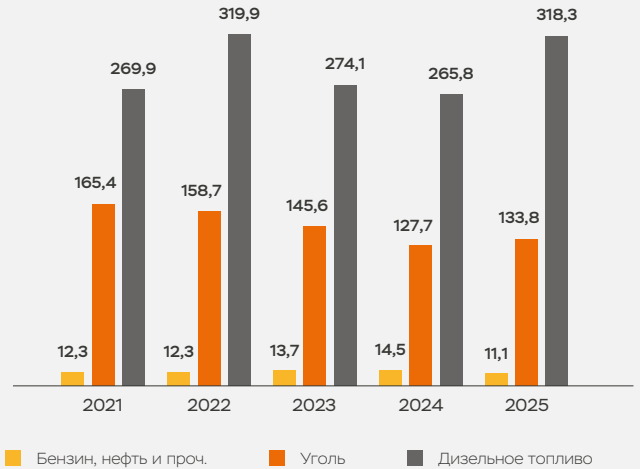
Основная часть общего объема энергопотребления (67%) приходится на ископаемое топливо. Для потребления на стационарных (ТЭЦ, котельные) и мобильных (транспортные средства) источниках было использовано 463 тыс. т энергоносителей, среди которых основным является дизельное топливо (69%).

В отчетном году удельное энергопотребление на тонну переработанной руды достигло 470 МДж/т переработанной руды, что на 6% больше показателя предыдущего года. Изменение обусловлено увеличением валового энергопотребления.

Показатель энергоэффективности, определяемый как отношение энергопотребления[3] в расчете на единицу чистой добавленной стоимости, в отчетном году составил 3,12 кВт · ч / тыс. руб.

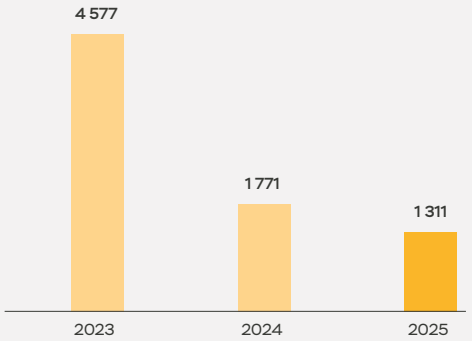
Более подробно показатели, связанные с потреблением и генерацией энергии, раскрыты в ESG данные за 2025 год на сайте Компании.

Потребление ископаемого топлива, *тыс. т*

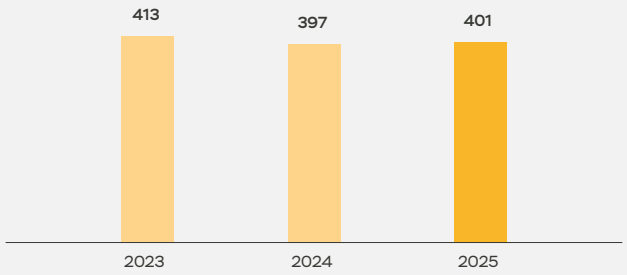


[1] С учетом приобретения сертификатов происхождения электрической энергии.
[2] В 2020 году доля потребления электроэнергии на основе возобновляемых источников составила 80%.
[3] Учтено общее потребление электрической энергии.

Объем производства электроэнергии для собственных нужд, *тыс. кВт·ч*[1]

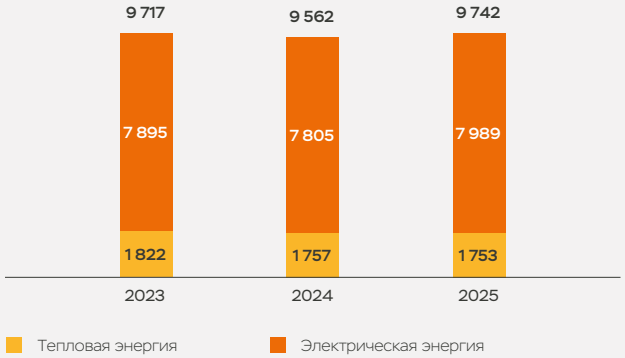


Объем производства тепловой энергии для собственных нужд, *тыс. Гкал*



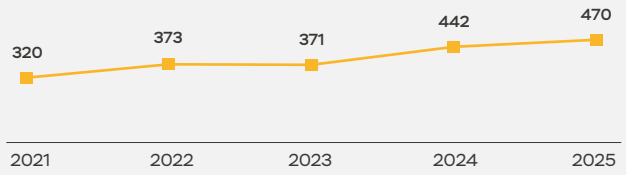
GRI 302-1 GRI 14.1.2

Общее потребление энергии, *ТДж*



GRI 302-3 GRI 14.1.4

Удельное потребление энергии, *МДж/т переработанной руды*





[1] Без учета потерь при генерации возобновляемой энергии.

Планы на 2026 год

- Актуализировать Климатическую стратегию; провести переоценку рисков и возможностей, связанных с изменением климата
- Завершить разработку Политики энергоэффективности
- Продолжить разработку технико-экономического обоснования возможных климатических проектов
- Провести мероприятия по энергоэффективности, запланированные в рамках Функциональной стратегии БПиТП в части управления производственными активами до 2027 года
- Реализовать мероприятия по сокращению потребления электроэнергии, запланированные по результатам энергетических аудитов (в среднесрочной перспективе)
- Внедрить использование тепловых насосов в летний период в совокупности с остановкой ТЭЦ





SOCIAL

Социальный аспект

Забота о сотрудниках

128 Система управления персоналом
135 Структура персонала и социокультурное разнообразие
139 Подбор, адаптация и удержание сотрудников
142 Мотивация и социальная поддержка
149 Обучение и профессиональное развитие
155 Вовлечение сотрудников в добровольческие инициативы
156 Медицина труда и охрана здоровья
159 Планы на 2026 год

Обеспечение безопасности на производстве

161 Управление вопросами безопасности
164 Повышение культуры безопасности
165 Профилактика и снижение уровня производственного травматизма
169 Организация обучения
170 Повышение безопасности дорожного движения
174 Безопасность подрядных организаций
175 Готовность к чрезвычайным ситуациям
177 Планы на 2026 год

Поддержка местных сообществ

179 Управление внешними социальными инициативами
184 Реализация благотворительных и спонсорских проектов
188 Благотворительная деятельность «Полюс Фонда»
196 Инвестиции в развитие регионов присутствия
210 Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия
214 Планы на 2026 год





Студенты на практике
Производственная площадка Благодатного

Забота о сотрудниках

Основные события

- Стартовала международная образовательная программа «Цифровой инженер» для студентов
- Реализован второй проект служебного жилья в Якутии
- Внедрены решения на базе искусственного интеллекта в рамках подготовки и оценки сотрудников
- Выпущен собственный документальный фильм «Золотые люди»
- Состоялся интеллектуальный фестиваль «Молодежь. Золото. Технологии»
- Проведена «Полюсиада» – мероприятие в формате корпоративных спортивных, производственных и семейных состязаний
- «Полюс» признан одним из лучших работодателей России по версии Forbes с общей оценкой «Платина» и одним из лидеров среди крупных работодателей страны по версии РБК

128 Система управления персоналом
135 Структура персонала и социокультурное разнообразие
139 Подбор, адаптация и удержание сотрудников
142 Мотивация и социальная поддержка
149 Обучение и профессиональное развитие
155 Вовлечение сотрудников в добровольческие инициативы
156 Медицина труда и охрана здоровья
159 Планы на 2026 год

17 371 чел.
среднесписочная численность персонала

16,8%
добровольная текучесть

23 332 сотрудника
прошли обучение

Существенные темы

Приоритет 1

- Занятость

Приоритет 2

- Обучение и развитие

255 млн руб.
расходы на обучение персонала в 2025 году

28 тыс.
школьников и студентов посетили экскурсии и профориентационные карьерные мероприятия «Полюса»

Система управления персоналом

GRI 3-3 | GRI 14.17.1

Команда профессионалов «Полюса» – это не только ключевой актив Компании, но и ее важнейшая движущая сила, благодаря которой Компания достигает высоких результатов и реализует стратегические цели. Для обеспечения комфортных условий труда и реализации потенциала сотрудников «Полюс» непрерывно совершенствует процессы управления персоналом, внедряя современные и инновационные решения.

На верхнем уровне за управление персоналом отвечает вице-президент по персоналу и организационному развитию. Под его руководством находится блок по персоналу, организационному развитию и административной работе, который состоит из девяти структурных подразделений: семи департаментов по разным направлениям деятельности, Управления медицины труда и Дирекции по персоналу и административно-хозяйственному обеспечению. Блок занимается вопросами численности сотрудников, назначения и выплат вознаграждения, подбора и развития кадров, административно-хозяйственного обеспечения, а также выполняет ряд других функций.

Для оптимизации бизнес-процессов в 2025 году «Полюс» актуализировал 12 действующих нормативно-методических документов (НМД) и ввел три новых, в числе которых:

1) НМД о проведении конкурса профессионального мастерства;
2) НМД об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающими средствами (СиОС);
3) Положение о комитете по коммуникациям.

В отчетном году внимание «Полюса» было сфокусировано на повышении уровня укомплектованности персонала. Компания достигла поставленной цели, обеспечив показатель свыше 95%. Такой результат стал возможным благодаря работе по двум направлениям: усилению подбора сотрудников с использованием системы опережающей подготовки и разработке системы удержания кадров с учетом коммуникационной стратегии. В свою очередь, реализация коммуникационной стратегии позволила Компании сосредоточиться на донесении до персонала стратегической и информационной повестки, а также на развитии бренда работодателя.



Цели на 2025 год и их достижение

Цель
Достигнута

Проведение ряда общекорпоративных мероприятий: молодежной конференции, спартакиады, конкурса профессионального мастерства

Прогресс за 2025 год
- Проведена «Полюсиада» — мероприятие в формате корпоративных спортивных, производственных и семейных состязаний
- Состоялась конференция «IT Перезагрузка: миссия будущего» для ведущих ИТ-специалистов «Полюса»
- Проведен интеллектуальный фестиваль «Молодежь. Золото. Технологии»
- Организована наградная кампания к профессиональному празднику — Дню металлурга

Цель
Достигнута

Продолжение реализации программ, направленных на подготовку управленческих специалистов и повышение внутренней экспертизы сотрудников

Прогресс за 2025 год
- Реализована программа «Бизнес-клуб управляющей компании», включая отдельный трек «Цифровая грамотность»
- Завершилась программа подготовки второго набора модульной программы по направлению «Горные работы, обогащение и управление производственными активами». Участники программы вошли в кадровый резерв
- Прошли подготовку участники Школы мастера и Школы начальника участка. Более 35% сотрудников из числа участников получили назначения на целевые должности

Цель
Достигнута

Ввод в эксплуатацию объектов социальной инфраструктуры: многоквартирный дом в Нижнем Куранахе, общежития, столовые и др.

Прогресс за 2025 год
- Реализован второй проект служебного жилья в Якутии
- Открылась новая столовая на 100 посадочных мест для сотрудников предприятия «Полюс Логистика» на Олимпиаде, а также собственный кафетерий в вахтовом поселке на Наталке
- Открылась пекарня-кондитерская в пос. Нижний Куранах (Республика Саха (Якутия))

Цель
Достигнута

Развитие прогнозной аналитики и других цифровых инструментов в управлении персоналом

Прогресс за 2025 год
- Запущена автоматизированная система подбора сотрудников
- Запущен MVP-модуль «Рекрутмент» для формирования базы кандидатов
- Реализована процедура сбора и аналитики данных по причинам увольнений (чат-бот, дашборды)
- Реализован адаптационный чат-бот «Полюс-Гид»

Цель
Достигнута

Разработка карты цифровых навыков сотрудников и старт обучения цифровым компетенциям

Прогресс за 2025 год
Разработана карта цифровых компетенций и реализована программа обучения цифровым навыкам силами внутренних экспертов.
Охват — 38% численности. В рамках программы реализованы 18 кейсов автоматизации

Цель
Достигнута

Использование системы опережающего подбора персонала на перспективные проекты «Полюса»

Прогресс за 2025 год
При подборе низкоквалифицированного персонала на перспективные проекты Компании использовалась система опережающего подбора персонала

Цифровизация управления персоналом

«Полюс» ведет системную работу по внедрению и использованию цифровых инструментов в области управления персоналом. Компания применяет решения для HR-аналитики и ежегодно совершенствует электронные сервисы для сотрудников.

Чтобы повысить качество HR-услуг и обеспечить к ним более комфортный доступ, «Полюс» работает над улучшением системы «Личный кабинет» для сотрудников на корпоративном портале. В 2025 году общее количество посещений личного кабинета достигло рекордных 2 млн. Практически каждый работник группы компаний хотя бы раз в месяц заходил в «Личный кабинет». Также в отчетном году Компания продолжила совершенствовать функции внутреннего сервиса, что позволило ежемесячно привлекать 5 тыс. новых пользователей. Кроме того, в отчетном году в личном кабинете был доработан модуль «Мое обучение», чтобы сотрудники могли проходить дистанционные курсы с мобильных устройств. Ранее для прохождения таких курсов требовалось использовать только стационарный компьютер, что создавало неудобства, особенно для вахтового персонала и других категорий сотрудников, находящихся в удаленных или труднодоступных районах. Для «Полюса» это стало важным нововведением, поскольку значительная часть сотрудников Компании — это рабочие, которым необходимо непрерывно повышать квалификацию в процессе трудовой деятельности.

2 млн
количество посещений «Личного кабинета» сотрудника

Среди прочего в 2025 году «Полюс» создал автоматизированную систему подбора сотрудников, основанную на опыте работы с кандидатами. В рамках этой системы реализован модуль, охватывающий весь процесс трудоустройства — от первичного взаимодействия с кандидатом до предложения о работе. Ожидается, что работа модуля позволит сократить процесс и повысить прозрачность найма нового сотрудника. В рамках системы также разработан модуль для работы с базой потенциальных кандидатов, что позволит оперативно анализировать рынок труда, понимать поведение соискателей, выявлять мотивы их отказов или, напротив, причины принятия предложений. Еще один модуль системы создан для руководителей, которые формируют заявки на подбор персонала с необходимыми компетенциями, знаниями и навыками. Работа в модуле привела к автоматизации процесса и снижению сроков подбора персонала. Разработка и настройка всех модулей в автоматизированной системе завершена. Компания запустила сервис в 2025 году.

В отчетном году специалисты «Полюса» разработали аналитические дашборды, в которых интегрированы HR-метрики, а также производственные и финансовые показатели. Особое внимание уделено кросс-функциональным инструментам для комплексного анализа и прогнозирования, на основе которых реализуются превентивные и корректирующие действия.

В 2025 году «Полюс» активно внедрял решения на базе искусственного интеллекта. Так, был создан учебно-оценочный тренажер на основе ИИ, который использовали в проекте «Полюсиада» при проведении в онлайн-формате конкурса профессионального мастерства в номинации «Молодой перспективный руководитель». Участники могли продемонстрировать свои управленческие компетенции в условиях, максимально приближенных к реальным, что позволило оценить их навыки и подход к решению задач.

Компания также развивает цифровые инструменты в области управления персоналом. Для того чтобы максимально сократить количество ручных операций, в 2025 году «Полюс» продолжил распространение системы электронного документооборота (ЭДО) на наибольшее число кадровых процессов. В отчетном году 61% кадровых документов был оформлен через систему ЭДО, что на 15% больше в сравнении с 2024 годом.

В 2025 году для МФЦ была разработана карта цифровых компетенций и реализована программа обучения сотрудников группы компаний цифровым навыкам силами внутренних экспертов.

Программа поддерживает цель Компании по повышению уровня цифровизации бизнес-процессов и по итогам 2025 года охватывает 38% сотрудников. В рамках программы реализованы 18 кейсов по автоматизации бизнес-процессов, один из которых — в МФЦ «Полюс». Данный проект планируется тиражировать на другие бизнес-единицы Компании. Кроме того, в рамках бизнес-клуба реализован трек «Цифровая грамотность» для повышения цифровых компетенций сотрудников Компании.

Развитие корпоративной культуры

«Полюс» относится с уважением к своим сотрудникам, их интересам, потребностям и последовательно создает комфортные для них условия труда. Благодаря развитию корпоративной культуры и действующим нормам корпоративного поведения Компания поддерживает благоприятную рабочую атмосферу, а сотрудники ощущают значимость своего вклада в достижение общих целей.

Неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании являются информирование сотрудников, развитие коммуникаций и каналов обратной связи.

Через корпоративные каналы коммуникации «Полюс» информирует коллег о важных событиях в Компании, поддерживает доверительный диалог с сотрудниками и своевременно реагирует на поступающие вопросы.

Каналы в сети Telegram в отчетном периоде являлись одним из наиболее удобных и востребованных способов внутренней коммуникации с сотрудниками. С их помощью Компания, например, сообщает о важных достижениях в отрасли, транслирует локальные планы, публикует истории о жизни и работе в условиях вахты. В Telegram-каналах «Полюса» также размещается полезная информация о работе в Компании, корпоративных конкурсах и общекорпоративных мероприятиях. В 2025 году бизнес-единицы Компании активно публиковали материалы в 12 телеграм-каналах: размещено более 5 тыс. сообщений (в среднем 35 постов ежемесячно); общий охват читателей среди сотрудников составил 77% от среднесписочной численности сотрудников, а уровень вовлеченности — 5,44% (высокий). Кроме того, в отчетном году Компания запустила два новых внутренних Telegram-канала с целью информирования сотрудников об актуальной бизнес-повестке и прочих мероприятиях, а также для сбора обратной связи.

Каналы коммуникации в Компании

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

В отчетном периоде «Полюс» также создал линию дистанционной помощи «ДоброПолюс», куда сотрудники могут обратиться за консультацией по правовым, финансовым и другим волнующим их вопросам. По итогам 2025 года в сервисе было зарегистрировано 1 645 участников, среди которых — сотрудники Компании и члены их семей. За три месяца работы линии ее специалисты дали около 700 консультаций. Наиболее востребованными темами обращений за помощью были психология, право, финансы, а также здоровый образ жизни и коучинг.

В рамках развития коммуникационной системы в 2025 году Компания также разработала и запустила пилотную версию внутренней социальной сети для сотрудников «Полюс Коннект». Тестируя платформу, группа сотрудников отметила ее сильные и слабые стороны, а также предложила улучшения. Запуск проекта планируется в 2026 году.

Реализуя проект «Полюс говорит», запущенный годом ранее, Компания стремится организовать как можно больше прямых встреч сотрудников всех категорий с руководством и транслировать на этих мероприятиях стратегическую повестку бизнеса, доносить информацию о деятельности и развитии «Полюса», а также обмениваться обратной связью. В 2025 году состоялось более 100 встреч, собраний с руководством и личных приемов.

Практический пример

Конференция «IT Перезагрузка: миссия будущего»

В 2025 году в Москве прошла конференция «IT Перезагрузка: миссия будущего», которую «Полюс» организовал для ведущих ИТ-специалистов среди сотрудников. Мероприятие объединило более 100 профильных управленцев из регионов присутствия Компании, которые обсудили ключевые тренды цифровой трансформации, внедрение искусственного интеллекта, автоматизацию производственных процессов и стратегии импортозамещения. Помимо выступлений спикеров, программа включала панельную дискуссию о технологических вызовах отрасли, а также форсайт-сессию, в ходе которой участники работали в тематических группах, создавая концепции инновационных решений для будущего Компании.

Полученный опыт

«Полюс» проводит специализированные профессиональные конференции не только для развития прикладной отраслевой экспертизы, но и для того, чтобы большое число внутренних экспертов могли познакомиться друг с другом. Обмен полезным опытом, открытая коммуникация и вовлеченность в технологическую повестку позволяют развивать корпоративную культуру Компании.

В отчетном году Компания использовала и другие форматы встреч руководителей бизнес-единиц с коллективами, включая ежеквартальные дни информирования, выездные собрания на производстве, проект для неформального общения «Чай с директором» и др. На подобных встречах обсуждались актуальные для сотрудников темы.

Одним из ключевых инструментов обратной связи от сотрудников служит исследование вовлеченности персонала, которое «Полюс» до 2025 года проводил каждые два года. В отчетном году в исследовании впервые использовались цифровые опросы, что позволило значительно расширить охват аудитории и получить более качественные данные. В исследовании приняли участие 91% сотрудников «Полюса» (18% — в 2023 году). Высокий показатель охвата в отчетном году свидетельствует об открытости сотрудников делиться мнением и о желании делать Компанию лучше и привлекательнее.

Организаторы исследования анализировали данные в режиме реального времени и по различным срезам — по полу и возрасту, функциональным и бизнес-единицам. Руководителям подразделений был предоставлен доступ к анонимным результатам, что позволило оперативно вносить корректировки в рабочие процессы. На основе полученных результатов в 2026 году «Полюс» планирует повысить эффективность мероприятий, направленных на рост вовлеченности персонала.

Практический пример

День металлурга — 2025

В июле «Полюс» по традиции масштабно отметил профессиональный праздник — День металлурга. Торжественные мероприятия прошли как на производственных площадках, так и в онлайн-формате, объединив сотрудников со всей страны. Важной частью праздничной программы стал эфир «Золотые люди» с Александром Пушным в роли ведущего, в рамках которого профессионалы «Полюса» рассказали о себе, своей работе и пути к успеху. В программу также вошли сюжеты о коллегах из бизнес-единиц Компании, прямые включения с месторождений, викторины и розыгрыши подарков. После эфира сотрудников добывающих предприятий ждали поздравления управляющих директоров, праздничные ужины, концерты кавер-групп, викторины и розыгрыши призов.

Накануне праздника в Москве состоялась церемония награждения лучших сотрудников «Полюса» — тех, кто внес особый вклад в развитие Компании. Представители топ-менеджмента вручили им корпоративные и ведомственные награды. После награждения сотрудники приняли участие в квизе, посвященном металлургии, геологии, истории Компании, с фактами и историями о золотодобыче.

Полученный опыт

Развитие корпоративной культуры — важная часть деятельности «Полюса», направленная на трансляцию миссии и ценностей Компании, создание благоприятной рабочей атмосферы и повышение вовлеченности персонала и лояльности к бренду работодателя.

Развитие бренда работодателя

Значительное внимание «Полюс» уделяет не только развитию корпоративной культуры, но и поддержанию HR-бренда для собственных сотрудников и потенциальных соискателей.

В 2025 году в рамках работы с брендом работодателя команда «Полюса» вновь приняла участие в образовательной смене «Мы профессионалы» на Всероссийском форуме «Территория инициативной молодежи (ТИМ) «Бирюса» в Красноярском крае, где победила во второй раз, обойдя команды 33 крупных производственных компаний. В 2026 году «Полюс» рассчитывает подтвердить статус победителя в третий раз.

Помимо этого, проект «Полюса» — книга «Золото. Происхождение, добыча, значение» — победил в номинации «Лучшая книга по истории компании/отрасли» премии «Лучшая корпоративная книга — 2025», организованной коммуникационной группой «МедиаЛайн». Книга «Полюса» включает восемь глав, где рассказывается о рождении золота как элемента и его физических свойствах, роли металла в культуре и религии, об эволюции золотодобычи и ее современных технологиях и т. д.

Практический пример

Документальный фильм «Золотые люди»

Сотрудники «Полюса» приняли участие в съемках документального четырехсерийного фильма «Золотые люди», посвященного развитию современной золотодобывающей отрасли. В ленте сотрудники Компании поделились интересными фактами о золоте, историями успеха и личными открытиями. Рассказы профессионалов отрасли проиллюстрированы кадрами с месторождений и знаковых культурных и туристических мест регионов России, в которых «Полюс» ведет свою деятельность.

За 114 дней съемочная группа побывала в четырех регионах России, преодолела суммарно более 50 тыс. км — по воздуху, зимникам и карьерным дорогам. Операторы отсняли более 2 тыс. часов материала, чтобы показать современное, мощное производство. Премьера фильма на телевидении состоялась на Первом канале в январе 2026 года[1].

Полученный опыт
Создание фильма дало «Полюсу» прекрасную возможность рассказать о своих сотрудниках, их пути в профессии, работе на северных производственных площадках, повседневной жизни на вахте, а также о стратегических программах Компании.



[1] Событие, выходящее за рамки отчетного периода.

Практический пример

Юридический форум

В Красноярске состоялся Юридический форум, на котором специалисты Олимпиады и Благодатного поделились знаниями об особенностях работы юриста на крупном предприятии. Участники также узнали, какие профессиональные и личные качества требуются соискателям, чтобы соответствовать высоким стандартам юридической команды Компании. На форуме представители «Полюса» рассказали о направлениях работы отдела в сфере публичных правоотношений, участии юристов в формировании локальной нормативной базы предприятия и взаимодействии крупного бизнеса с государственными органами при проведении проверок.

В рамках мероприятия были организованы тематические лекции, интерактивные площадки и мастер-классы. Самые активные участники форума получили приглашения на стажировку в красноярский филиал Компании. Всего мероприятие посетили более 120 чел.

Полученный опыт
Форум как формат взаимодействия с молодежью помогает «Полюсу» привлекать внимание к работе в Компании и повышать узнаваемость бренда на рынке труда.



Практический пример

Фестиваль «Горный»

Эксперты «Полюса» приняли участие в профориентационном фестивале «Горный» в Хабаровске. К мероприятиям присоединились представители ведущих горнодобывающих компаний Хабаровского края, профильных вузов, среднеспециальных учебных заведений, а также учреждений дополнительного образования.

Фестиваль был организован в формате квеста, где каждому участнику предлагалось пройти свой карьерный путь от учебного заведения до работодателя. Школьники посетили локации ссузов и Тихоокеанского государственного университета, пообщались с экспертами, узнали интересные факты о золотодобыче, сделали памятное фото со слитком золота и получили каталог профессий. Информация из каталога в дальнейшем поможет им определиться с направлением обучения и сделать осознанный выбор в пользу актуальной для «Полюса» профессии. На встречах с учащимися техникумов и колледжей эксперты «Полюса» рассказали о Компании, этапах золотодобычи, условиях прохождения производственной практики на предприятиях Компании и карьерных возможностях для выпускников. Самые активные участники получили призы с корпоративной символикой.

Всего с профессиями горнодобывающей отрасли во время мероприятия познакомились более 2 тыс. школьников и студентов региона.

Полученный опыт

Фестиваль стал площадкой для обмена опытом, знакомства с перспективами развития отрасли и привлечения молодых специалистов в Компанию. Участие в мероприятии способствовало не только продвижению бренда «Полюса» среди молодежи, но и укреплению устойчивых партнерских отношений с общеобразовательными и профессиональными учреждениями региона.

Награды «Полюса» в области управления персоналом

Системный подход «Полюса» к управлению персоналом подтверждается наградами профессиональных конкурсов и высокими позициями в различных рейтингах.

Рейтинг	Позиция
Рейтинг работодателей РБК	Компания вошла в первую (высшую) группу рейтинга
Рейтинг лучших работодателей России Forbes	Компания вошла в высшую группу рейтинга – «Платина»
RAEX	Компания включена во вторую группу ESG-рейтинга агентства с оценкой качества управления персоналом на уровне 60–79 баллов, что соответствует высокому уровню

Конкурс/премия	Номинация	Проект
X Профессиональный конкурс Graduate Award	«Лучшая программа по работе со школьниками»	Образовательный проект «Полюс-класс», 3-е место
Премия «Управление корпоративными проектами» журнала «Административный директор»	«Лучшее корпоративное мероприятие»	Корпоративный проект «Полюсиада», 1-е место



Структура персонала и социокультурное разнообразие

GRI 2-7 | GRI 405-1 | GRI 14.21.5 | МЭР 25 | СОКБ 21

В 2025 году среднесписочная численность персонала «Полюса» составила 17 371 чел., что на 2% больше, чем в 2024 году. Изменения в численности персонала между отчетными периодами связаны с развитием производственных проектов в «Полюсе». На конец 2025 года в Компании работали 19 296 сотрудников. Изменения в численности персонала связаны с реализацией ключевых производственных и инвестиционных проектов, развитием новых направлений деятельности и расширением внутренних функций Компании.

Большинство сотрудников – 48,5% (9 367 чел.) – заняты в Красноярском крае, где находятся крупнейшие производственные активы Компании (Олимпиада и Благодатное). На втором месте – Иркутская область, где работают 14,9% сотрудников (2 870 чел.).

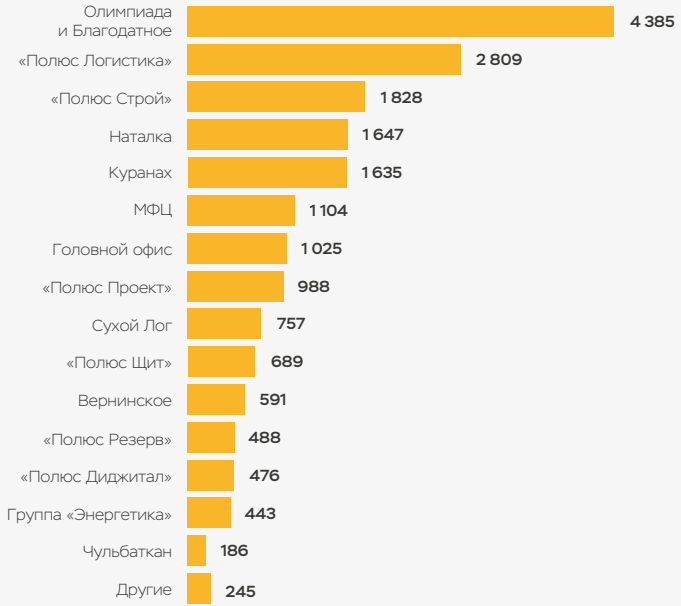
GRI 2-7

Структура персонала по регионам на 31.12.2025, *чел.*



19 296 сотрудников
списочная численность на конец 2025 года

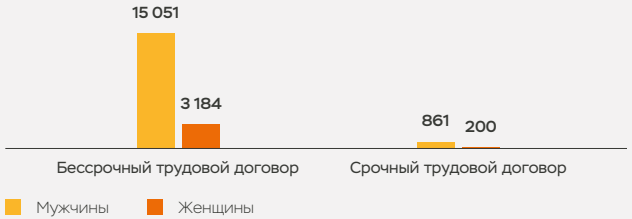
Структура персонала по активам на 31.12.2025, *чел.*



В «Полюсе» сотрудники трудоустроены преимущественно на основании бессрочных трудовых договоров (94,5%), 5,5% — на основании срочных. В отчетном году большинство сотрудников работали на условиях полной занятости (99,8%), и только 0,2% — на условиях частичной.

GRI 2-7

Численность сотрудников, работающих по бессрочному и срочному договорам, в разбивке по полу, *чел.*





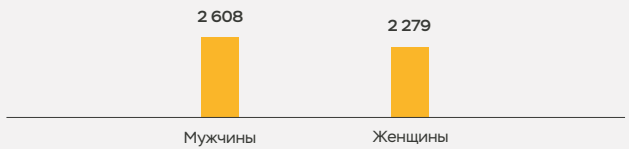
GRI 2-7

Численность сотрудников, работающих на условиях полной и частичной занятости, в разбивке по полу, *чел.*



Рабочий график Компании ограничивается 40 часами в неделю (либо 60 часами с учетом переработок). Компания оплачивает сверхурочную работу сотрудников по более высокому тарифу. На конец 2025 года 25% сотрудников работали по графику с ненормированным рабочим днем: среди них 53% — мужчины, 47% — женщины.

Численность сотрудников с ненормированным рабочим днем в разбивке по полу, *чел.*



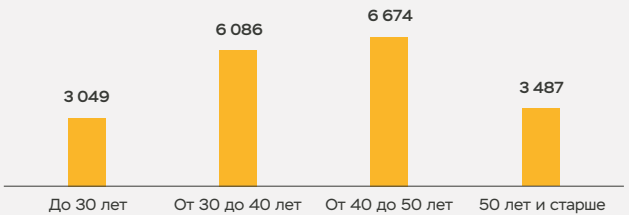
GRI 2-7 GRI 405-1 СОКБ 25

«Полюс» поддерживает социокультурное разнообразие персонала. Такой кадровый состав позволяет принимать эффективные решения с учетом различных мнений. В связи со спецификой профессий и найма в горнодобывающей отрасли в структуре персонала «Полюса» преобладают мужчины (15 912 чел., или 82%). Численность женщин — 3 384 чел. (18%).

Компания выступает против дискриминации сотрудников по возрасту. При этом в связи со спецификой деятельности в 2025 году наибольшую часть персонала составляли сотрудники в возрасте от 40 до 50 лет (6 674 чел.), а наименьшую — сотрудники до 30 лет (3 049 чел.).

СОКБ 25

Структура персонала по возрастным группам[1], *чел.*



[1] Рассчитано по списочной численности персонала на конец 2025 года.

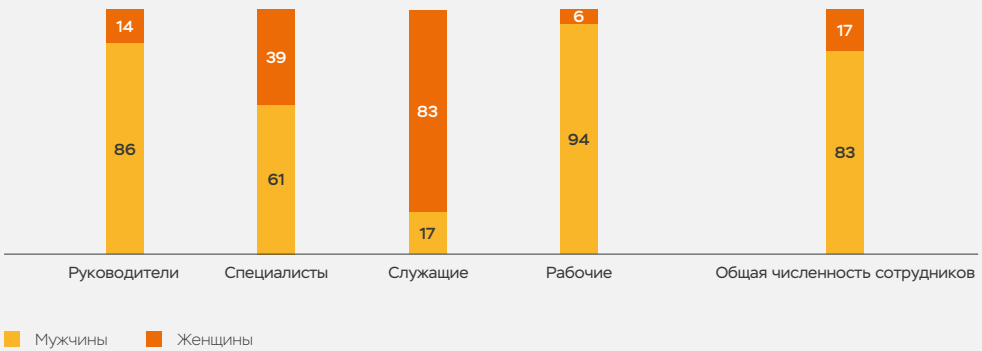
GRI 405-1 | СОКБ 23 | СОКБ 24

Ввиду особенностей деятельности в золотодобывающей отрасли большинство сотрудников Компании составляют представители рабочих профессий (55%).

В 2025 году в «Полюсе» работали 2 598 руководителей, 5 162 специалиста, 31 служащий и 9 578 рабочих. В каждой категории персонала представлены сотрудники разного пола и возраста. В «Полюсе» работают 2 270 чел. пенсионного возраста и 309 ветеранов[1] (11,8% и 1,6% соответственно от списочной численности сотрудников и 13,1% и 1,6% соответственно от среднесписочной численности). Компания также трудоустраивает людей с ограниченными возможностями здоровья. В отчетном году в Компании работали 54 сотрудника этой категории (0,28% от общей численности персонала).

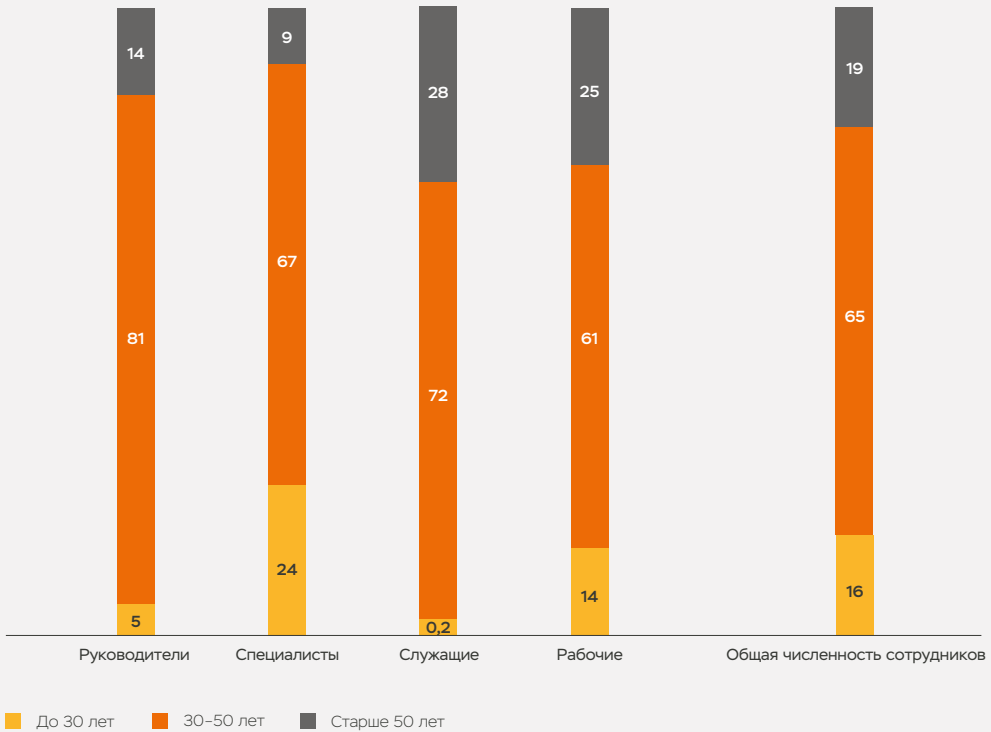
GRI 405-1 | СОКБ 49 | МЭР 44

Структура персонала в разбивке по полу и категориям[2], %



GRI 405-1

Структура персонала в разбивке по возрасту и категориям[2], %



[1] Согласно методологии стандарта СОКБ 24, в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» учитываются следующие категории ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы.

[2] Рассчитано по среднесписочной численности персонала за 2025 год.

Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей

GRI 2-30 | МЭР 32 | СОКБ 33

Принципы и правила поведения сотрудников «Полюса» определяет *Кодекс корпоративной этики*. Документ служит ориентиром при принятии решений в случае возникновения спорной ситуации, в том числе связанной с притеснениями, дискриминацией и злоупотреблением любого характера.

Более подробную информацию о деятельности «Полюса» в области этики и прав человека см. в разделе «Управление этическими вопросами».

«Полюс» считает недопустимыми все формы дискриминации на рабочем месте: на основании пола, возраста, расы, национальности, религии, социального статуса или иных характеристик. Этот подход отражен в *Политике по правам человека*. Документ устанавливает, что Компания обязуется создавать достойные условия труда, придерживаться принципа «Равное отношение за равный уровень профессионализма и равный вклад», а также продвигать ценности многообразия и участия на всех уровнях — от начального до уровня высшего менеджмента. Благодаря различным взглядам, опыту и знаниям сотрудников разного пола, возраста и происхождения «Полюс» достигает лучших бизнес-результатов, разрабатывает новые решения и гибко реагирует на изменения внешней и внутренней среды.

В отчетном периоде штрафы и меры ответственности, наложенные на Компанию в связи с нарушением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, отсутствовали.

«Полюс» признает и защищает право сотрудников на свободу объединений. В 2025 году коллективным договором были охвачены 73,82% сотрудников. Также Компания обеспечивает всем работникам безопасные условия труда, проводя оценку рисков в отношении трудовых вопросов для существующих и потенциальных новых предприятий.

«Полюс» также реализует проекты, направленные на обеспечение гендерного равенства среди персонала. Ежегодно «Полюс» поддерживает премию «Талантливая женщина в современной индустрии», учрежденную некоммерческой ассоциацией Women in Mining. Премия проводится для признания достижений выдающихся женщин, которые вносят вклад в развитие отрасли и являются вдохновляющим примером для коллег. В 2025 году от «Полюса» поступило 18 заявок. Три сотрудницы Компании вышли в финал премии, и две из них стали победительницами, обойдя 750 соперниц. В 2026 году «Полюс» войдет в правление ассоциации, чтобы активнее участвовать в программах по развитию женского потенциала в индустрии.

Практический пример

Подкасты «Женское это дело»

Медиапроект «Женское это дело», запущенный Компанией в 2024 году, представляет серию подкастов с историями женщин, которые делятся своим опытом в сложных, зачастую считающихся сугубо «мужскими» профессиях в золотодобывающей отрасли, о самореализации и жизни вдали от дома. В 2025 году стартовал второй сезон проекта: новые героини рассказали о своем пути в профессию, выборе в пользу вахты, развитии на производстве.

Полученный опыт

За полтора года проект обрел более 1 млн уникальных слушателей. На различных платформах в Сети вышло 35 выпусков с героинями из семи регионов. После запуска подкаста в «Полюсе» выросло количество входящих резюме от женщин, а опорные вузы отметили рост числа заявок от девушек-студенток на стажировку в Компании.

Подбор, адаптация и удержание сотрудников

Компания уделяет особое внимание подбору талантливых специалистов и их удержанию. В 2025 году «Полюс» сделал акцент на опережающую подготовку персонала под потребности бизнеса. Подготовка проводилась на базе лицензированных корпоративных учебных центров. Сотрудники отрабатывали практические навыки на специально построенных учебных полигонах, используя настоящую технику, которая работает на площадках. Таким образом «Полюс» заранее готовит персонал к поступлению новой техники и масштабным производственным работам. В отчетном периоде «Полюс Резерв» укомплектовал бизнес-единицы Компании 895 сотрудниками, которые прошли подготовку по следующим профессиям: машинист экскаватора, водитель автосамосвала, аппаратчик обогащения золотосодержащих руд, подсобный рабочий, машинист бульдозера, помощник машиниста буровой установки и другим, после чего были трудоустроены в бизнес-единицы Компании.

В отчетном году «Полюс Резерв» и его инструмент опережающей подготовки в первую очередь использовался для подбора персонала на перспективные проекты: на новую золотоизвлекательную фабрику на Благодатном, в «Полюс Геосервис», а также для освоения новой техники. На конец отчетного периода через «Полюс Резерв» было трудоустроено 1 483 чел. — на 60% больше в сравнении с 2024 годом.

Нанимая новых сотрудников, «Полюс» организует для них комфортный процесс адаптации с назначением куратора или наставника. Для новичков реализована роботизированная рассылка: первые 12 дней работы им приходят сообщения, помогающие познакомиться с корпоративной культурой, внутренними правилами и процессами Компании. Кроме того, новые сотрудники изучают следующие электронные курсы:

- «Добро пожаловать в «Полюс» — помогает оперативно интегрироваться в корпоративную культуру, знакомит с ценностями, рассказывает о ключевых аспектах деятельности, структуре и процедурах в Компании;
- «Технология золотодобычи» — знакомит сотрудников с технологическим процессом создания ценности «Полюса».

«Полюс» стремится удерживать ценных сотрудников, вносящих вклад в развитие Компании. В 2025 году запущен пилотный проект по использованию инструмента речевой аналитики при проведении камбэк-интервью. Этот формат позволяет обратиться за обратной связью к ранее ушедшим из Компании сотрудникам, чтобы выяснить, заинтересованы ли они вернуться на работу в «Полюс». В ходе реализации проекта все разговоры, включая общение с уволившимися сотрудниками, а также с подборщиками и потенциальными кандидатами, были проанализированы с помощью системы речевой аналитики. Это помогло собрать и изучить информацию о причинах увольнений, возможностях возвращения и условиях, при которых сотрудники готовы остаться в Компании. В рамках проекта было проведено около 900 интервью, где 51% бывших сотрудников выразили заинтересованность в возвращении на работу в «Полюс».

В отчетном году Компания начала использовать еще один инструмент удержания персонала — чат-бот для опроса сотрудников, желающих уволиться из Компании. Новый инструмент позволил выявить причины ухода и понять, при каких условиях сотрудники могли бы рассмотреть возможность возвращения на работу в «Полюс».

Количественные показатели

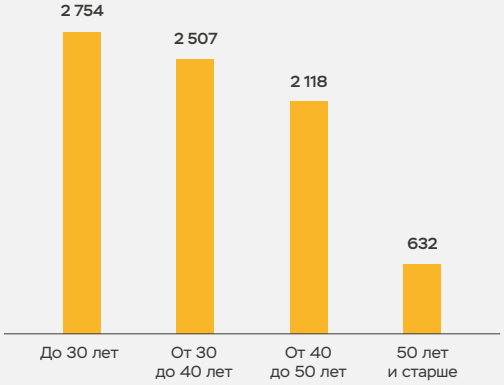
GRI 401-1 GRI 14.17.3

В 2025 году на работу в «Полюс» были приняты 8 011 сотрудников, большинство из которых — мужчины (85%). В разрезе возрастных групп большую часть составляют кандидаты в возрасте до 30 лет (34%).

В 2025 году расходы Компании, связанные с наймом сотрудников, составили 67,4 млн руб., что на 19% меньше, чем в предыдущем отчетном периоде.

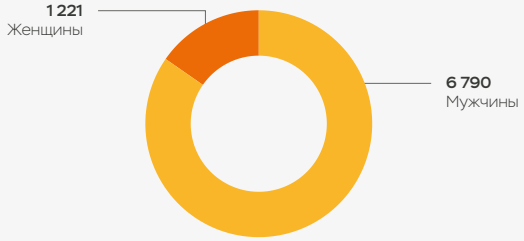
GRI 401-1

Численность нанятых сотрудников в разбивке по возрастным группам, *чел.*



GRI 401-1

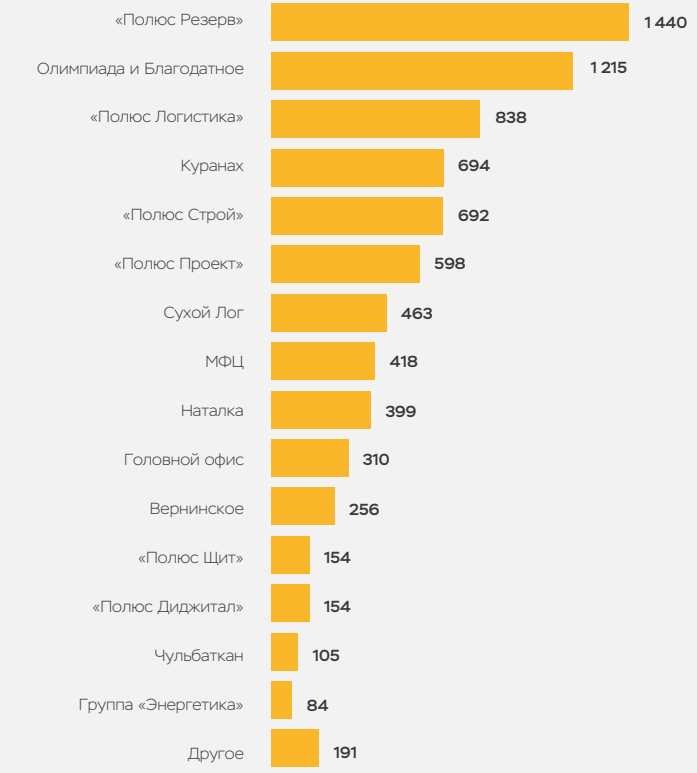
Численность нанятых сотрудников в разбивке по полу, *чел.*





GRI 401-1

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



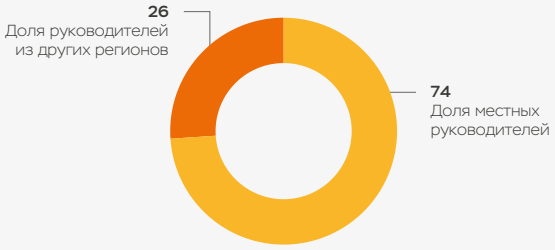
GRI 202-2 GRI 14.21.2

При подборе сотрудников Компания отдает приоритет кандидатам из числа местного населения[1], в том числе при найме сотрудников на руководящие должности.

В то же время к квалификации и опыту соискателей «Полюс» устанавливает высокие требования. Если не удается найти подходящих специалистов среди местных жителей, Компания рассматривает претендентов из других регионов. В 2025 году 74% руководителей составили представители местного населения.

GRI 202-2

Структура руководящего состава по месту проживания, %



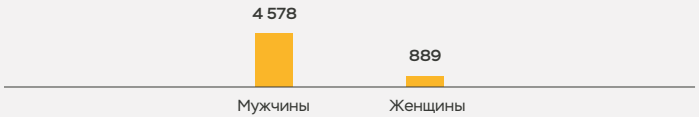
[1] Работники из числа представителей местного населения — это сотрудники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица Компании.

СОКБ 34

«Полюс» уделяет большое внимание удержанию персонала и работе с теми, кто уходит из Компании. В 2025 году добровольная текучесть составила 16,8%, что на 6,5 п. п. ниже по сравнению с показателем 2024 года. Изменение показателя обусловлено особенностями рынка труда. Среди женщин добровольная текучесть составила 14,3%, а среди мужчин — 17,4%. Наибольшая текучесть (30,2%) наблюдается среди сотрудников до 30 лет. Самый низкий показатель текучести характерен для сотрудников в возрасте 50 лет и старше — 10,2%. Общее число сотрудников, покинувших Компанию — 5 467 человек.

GRI 401-1

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



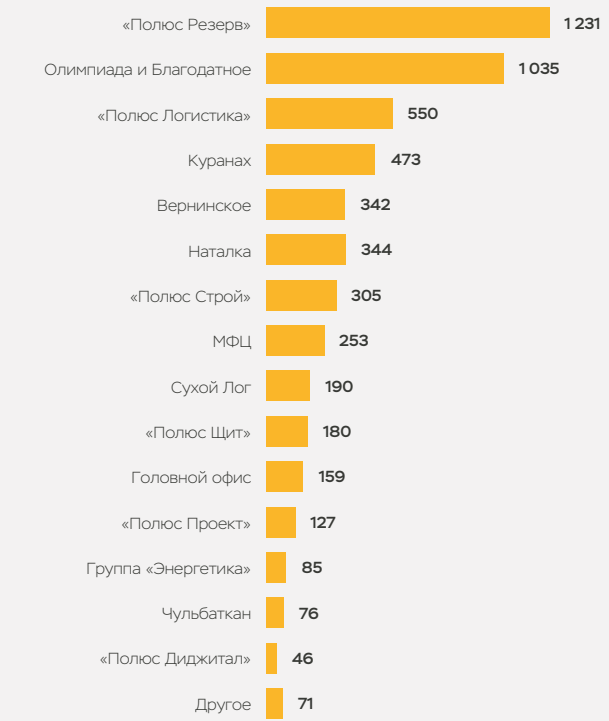
GRI 401-1

Количество сотрудников, покинувших организацию, по возрастным группам, *чел.*



GRI 401-1

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



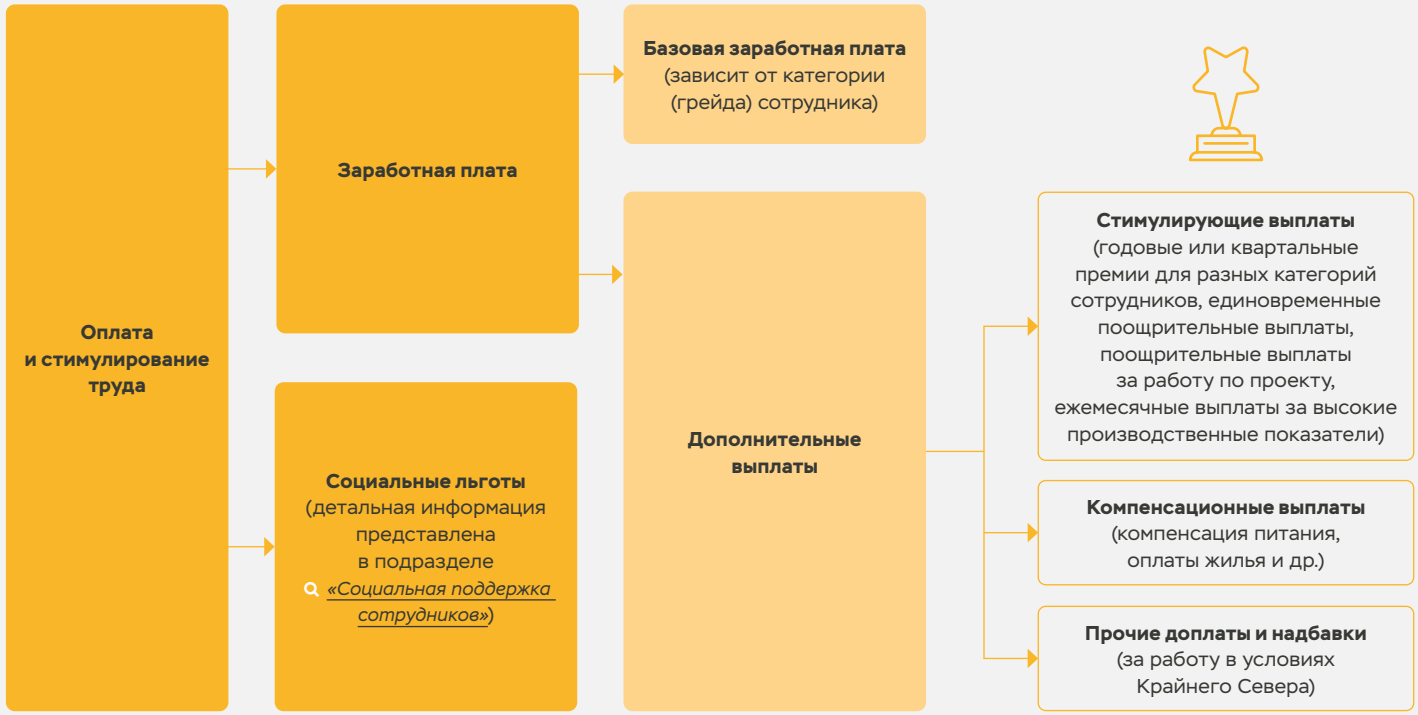
Мотивация и социальная поддержка

Повышение мотивации сотрудников

GRI 404-3

«Полюс» обеспечивает своим сотрудникам достойный уровень оплаты труда: комплексная система мотивации включает как материальное, так и нематериальное вознаграждение. Система регулируется Положением об оплате и стимулировании труда сотрудников и нацелена на удержание квалифицированных кадров, повышение производительности труда и достижение бизнес-целей.

Пакет компенсаций и льгот, предоставляемых «Полюсом»



Заработная плата сотрудников Компании формируется в соответствии с прозрачной системой грейдов, позволяющей обеспечивать справедливое и соразмерное вознаграждение. Важной частью этого процесса является оценка результатов работы каждого сотрудника на основе системы функциональных ключевых показателей эффективности (КПЭ). Она проводится регулярно и направлена на поддержку карьерного развития. В 2025 году пересмотрена формула расчета итоговой эффективности. Ранее показатель результативности КПЭ определялся как сумма произведений выполнения каждого вида КПЭ на его вес: корпоративные – 40%, функциональные – 40%, индивидуальная оценка – 20%. Теперь с учетом обновлений необходимо перемножить показатели выполнения всех трех видов КПЭ. Таким образом, каждый вид КПЭ в равной мере влияет на итоговый результат. Кроме того, состав корпоративных КПЭ был дополнен новыми показателями, отражающими прогресс в реализации ключевых стратегических инициатив Компании, поскольку в процессе своей деятельности «Полюс» запускает новые производственные объекты.

Ежегодно «Полюс» индексирует размер заработной платы сотрудников всех бизнес-подразделений, в том числе с учетом данных рынка труда. В 2025 году Компания увеличила размер заработной платы всех сотрудников в среднем на 20%.

В отчетном году Компания также распространила новую систему сдельной оплаты труда и унифицированную систему учета данных на персонал, работающий на процессах экскавации и транспортирования, на рудных бизнес-единицах. Новый подход позволил привести нормы выработки к оптимальному уровню, а также повысить прозрачность их выполнения для сотрудников.

В 2026 году планируется продолжить распространение сдельной системы оплаты труда в процессах экскавации и транспортирования горной массы на другие рудные бизнес-единицы.

Что касается нормирования труда, в 2025 году «Полюс» провел ряд работ по аудиту системы производства и труда на вспомогательных производственных процессах. Была выполнена экспресс-диагностика организации труда ремонтных подразделений и смежных служб, а также проведен анализ использования рабочего времени и организации труда, на основании которого в начале 2026 года планируется разработать мероприятия по устранению выявленных проблем и повышению производительности труда.

Количественные показатели

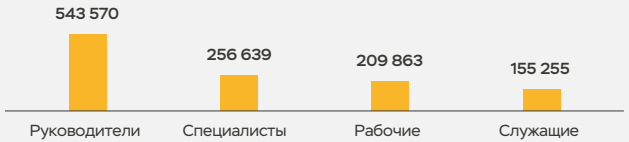
МЭР 24 | СОКБ 19 | СОКБ 26

Благодаря регулярной индексации и пересмотру заработной платы «Полюс» поддерживает конкурентный уровень оплаты труда сотрудников – на уровне рынка или выше. Во всех бизнес-единицах стандартный оклад для стартовых позиций выше минимального размера оплаты труда в регионе. Средняя заработная плата по Компании в 2025 году составила 274 тыс. руб., а медианная – 223,5 тыс. руб. В Компании действует система ежемесячного, квартального, годового и проектного премирования для всех сотрудников, в трудовых договорах которых предусмотрена премия.

«Полюс» обеспечивает сотрудникам равные возможности для карьерного роста и справедливой оплаты труда вне зависимости от пола и возраста. Расходы на оплату труда в 2025 году составили 57 млрд руб.

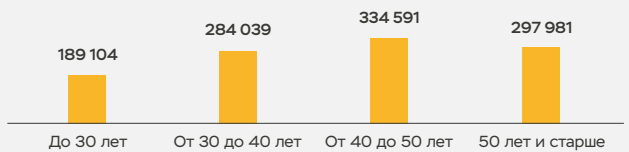
МЭР 26 | СОКБ 26

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



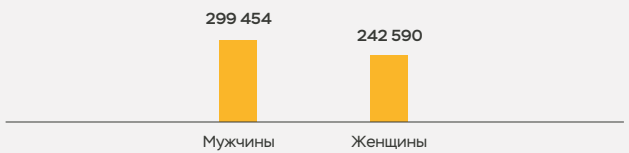
МЭР 26 | СОКБ 26

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



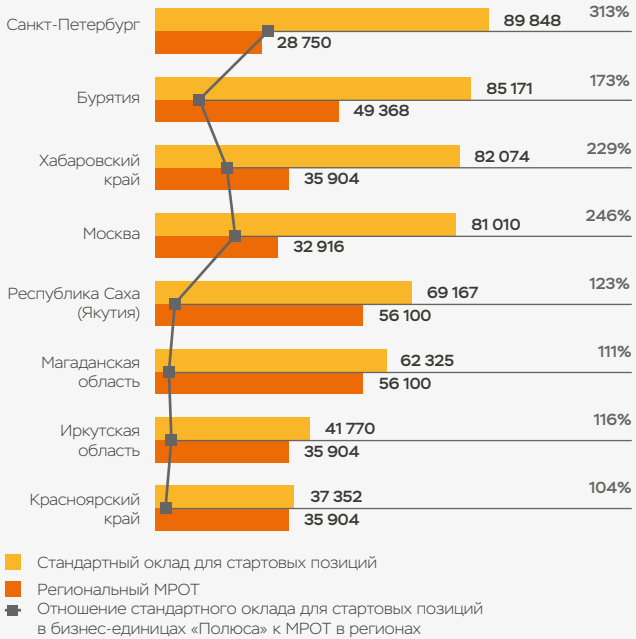
МЭР 26 | СОКБ 26

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



GRI 202-1 GRI 14.17.2

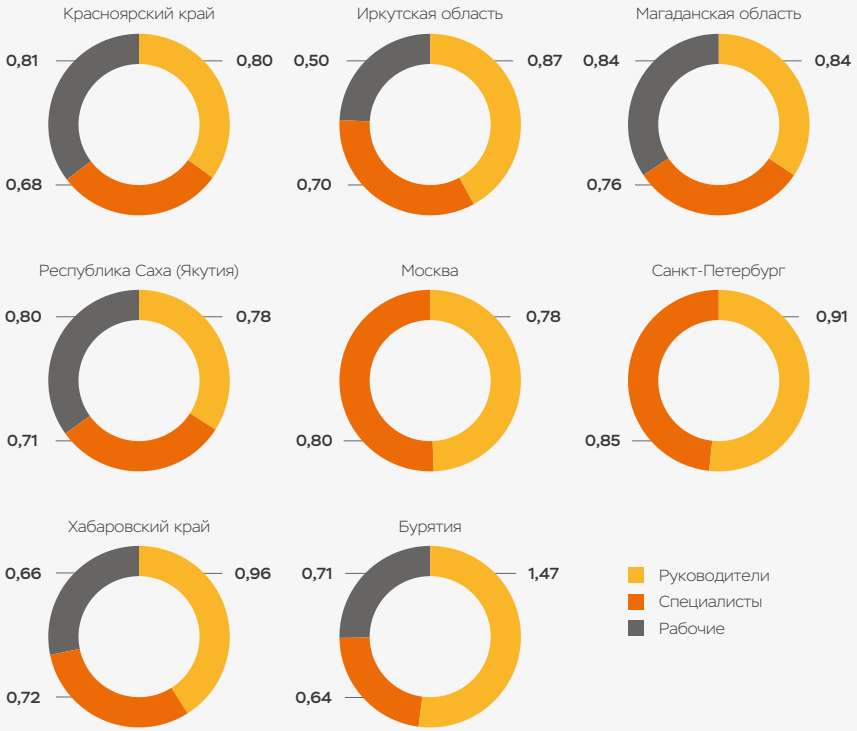
Стандартный оклад для стартовых позиций в бизнес-единицах и минимальная заработная плата в регионах[1], *руб.*



[1] Размер МРОТ указывается в соответствии с законодательством региона, в котором расположена планово-бюджетная единица. Если для региона не определен размер МРОТ, указывается федеральный МРОТ (для Российской Федерации). Размер МРОТ указан на конец 2025 года.

GRI 405-2

Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин в разбивке по регионам и категориям сотрудников



СОКБ 20

Отношение средней заработной платы в Компании к среднему уровню заработной платы в регионе, %



Социальная поддержка сотрудников

GRI 401-2 | МЭР 28

Создание достойных и комфортных условий труда для сотрудников «Полюса» неизменно включает в себя меры социальной поддержки – дополнительные льготы и компенсации сверх установленных законодательством норм. Компания поддерживает долгосрочную мотивацию сотрудников, предлагая им полный социальный пакет, который отвечает их запросам.

В 2025 году расходы Компании на социальные программы для сотрудников составили 3 439 млн руб., а расходы на организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для сотрудников и членов их семей – 71 млн руб.

49 сотрудников получили финансовую и нефинансовую поддержку в сложной жизненной ситуации, связанной с болезнью члена семьи. Расходы на компенсацию питания и проезд составили 1 821 млн руб. Добровольным медицинским страхованием в отчетном году были охвачены 100% сотрудников «Полюса». Расходы на программы поддержки семьи и родительства составили 108,4 млн руб.



Забота о жизни и здоровье сотрудников и членов их семей

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

Социальный пакет

- Корпоративная мобильная связь
- Предоставление корпоративного автотранспорта

Поддержка при выходе на пенсию

Релокационные пакеты

Поддержка семей с детьми

- Финансовая поддержка в связи с заключением брака / рождением ребенка

Поддержка сотрудников в сложных жизненных ситуациях

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

Социально-бытовые условия и инфраструктура

СОКБ 84

«Полюс» создает комфортную и современную инфраструктуру для работы и отдыха на вахте. Вахтовые поселки оснащены всем необходимым для проживания и досуга. В поселках расположены не только модернизированные общежития, столовые, магазины, но и спортивные сооружения, банные комплексы, парикмахерские, досуговые учреждения. Работают пекарни со свежей выпечкой, а также молочные цеха, выпускающие кисломолочную продукцию.

Проекты по улучшению социально-бытовых условий ориентированы на запросы сотрудников как основных клиентов. При разработке проектов Компания учитывает обратную связь от персонала. Работы по модернизации инфраструктуры выполняют сервисные подрядчики. В 2025 году расходы на улучшение жилищных и социально-бытовых условий работников составили 195 млн руб.

В отчетном году на Олимпиаде Компания открыла новую столовую на 100 посадочных мест для сотрудников предприятия «Полюс Логистика». Построенная в непосредственной близости от рабочих площадок столовая оснащена двумя линиями раздачи, а также в ней расположен буфет с разнообразным ассортиментом — от свежей выпечки и пиццы до мороженого.

В поселке Нижний Куранах Алданского района в Якутии Компания открыла собственную пекарню-кондитерскую площадью 210 м^2. Предприятие оснащено профессиональным оборудованием: ротационными печами, тестомесильными машинами, ламинатором для багетов, а мощности позволяют производить до 300 кг продукции в сутки, обеспечивая свежей выпечкой столовые Компании. Ассортимент включает продукцию на любой вкус — от традиционных бородинского и пшеничного хлеба до широкой линейки кондитерских изделий.

В вахтовом поселке на Наталке на базе столовой открылся собственный кафетерий. В просторном помещении кафетерия сотрудники могут отдохнуть, пообщаться, выпить чай или кофе, насладиться свежей выпечкой, морсами собственного производства, а также кондитерскими изделиями, изготовленными на месте. В летнее время меню дополняется сезонными напитками, которые можно заказать по индивидуальному запросу. Для удобства сотрудников также организован стол заказов, в рамках которого они могут заблаговременно оформить заказ на изготовление продукции — от тортов и пирожных до пиццы и прочих блюд. Сервис используется на всех площадках Компании. Сотрудники охотно заказывают угощения, например чтобы отпраздновать дни рождения.

В Магаданской области на Наталке «Полюс» начал строительство магазина по типу супермаркета в вахтовом поселке, в котором сотрудники смогут приобретать товары первой необходимости, продукты питания и товары личной гигиены за свой счет. В частности, в новом магазине будут доступны продукты, которые не входят в состав горячего питания, но крайне важны для полноценного проживания на вахте, длительность которой составляет два месяца. Инициатива позволит повысить комфорт и качество жизни сотрудников с учетом их запроса на разнообразие и доступность товаров в удаленных регионах.

Компания предоставила сотрудникам всех бизнес-единиц возможность пользоваться специальным депозитом на всех производственных площадках. В рамках новой системы, помимо предоставления трехразового горячего питания, сотрудники могут приобретать дополнительно сверх установленного лимита на сумму до 6 тыс. руб. в месяц продукты питания в столовых, буфетах, а также товары первой необходимости в магазинах, расположенных на территориях. Для этого необходимо подать заявление, а также дать согласие на отложенный платеж и удержание средств из заработной платы. После одобрения заявки сотрудник использует для идентификации прокси-карту, с помощью которой приобретает товары или продукты питания.

В 2025 году началось возведение трех новых общежитий и большой столовой в рамках проекта по строительству социальных сооружений в Нижнем Куранахе. Ранее Компания заключила трехстороннее соглашение о строительстве вахтового поселка с АО «ДОМ.РФ» и застройщиком. Объекты планируется ввести в эксплуатацию в 2026 году.

3 439 млн руб.
расходы на социальные программы для сотрудников в 2025 году

Чтобы повысить эффективность работы и снизить количество отчетности, Компания централизовала процесс оформления командировок для офисных и вахтовых работников. В 2025 году эту систему удалось распространить в том числе на оформление билетов до мест работы и межвахтового отдыха.

У сотрудников появилась возможность самостоятельно выбирать способ организации поездок: покупать билеты самостоятельно и компенсировать расходы через авансовый отчет либо использовать сервис Компании, в котором тревел-координаторы оформят билеты до места работы, отдыха или, при необходимости, до ночлега в транзитном пункте. В 2026 году «Полюс» планирует распространить систему на все бизнес-единицы.

Помимо этого, «Полюс» продолжил централизацию процессов обеспечения сотрудников СИЗ. В 2025 году Компания организовала централизованный склад на Благодатном. Ранее на этой площадке хранение и выдача СИЗ осуществлялись на небольших отдельных складах, что создавало сотрудникам неудобства с точки зрения логистики и графика. Новый склад расположен вблизи ключевых объектов инфраструктуры, и сотрудникам теперь не нужно тратить лишнее время на дорогу, особенно с учетом суровых климатических условий региона.

Подробнее об обеспечении сотрудников СИЗ см. в разделе «Обеспечение безопасности на производстве».

В своих офисах «Полюс» также создает условия, отвечающие запросам современного общества и принципам «зеленого офиса». Компания располагает офисами класса А в Красноярске и Москве, в которых организованы раздельный сбор отходов и сбор отходов особых категорий (например, батареек). Также Компания закупает для офисных помещений ресурсо- и энергосберегающие товары и оборудование (например, лампочки с датчиками движения).

«Полюс» разрабатывает стандартизированный подход к формированию организационной среды, включая концепцию «зеленого офиса». Для этого Компания изучает и адаптирует передовой отраслевой опыт, а также последовательно развивает ответственный подход к экологической ответственности. Активную поддержку инициативам оказывают сотрудники: они регулярно участвуют в общих субботниках на промышленных площадках.

Практический пример

Выполнение второго проекта служебного жилья в Якутии

В 2025 году «Полюс» в партнерстве с компанией «ДОМ.РФ» выполнил второй проект корпоративной аренды жилья для своих сотрудников, проживающих в пос. Нижний Куранах в Республике Саха (Якутия). Новый дом на 85 квартир передан в аренду в июле 2025 года. В составе арендного дома 75 однокомнатных, 5 двух- и 5 трехкомнатных квартир площадью от 36,8 до 66,9 м^2.

Проект реализуется в рамках соглашения, заключенного между «Полюсом» и «ДОМ.РФ» на ПМЭФ[1]. Оно предусматривает создание фонда служебного арендного жилья с отделкой для сотрудников Компании в регионах присутствия с последующей передачей в аренду на пять лет. По истечении срока найма квартиры будут выкуплены предприятием у «ДОМ.РФ». Новой мебелью и бытовой техникой жилье комплектует Куранах.

В отчетном году в новый дом заселились 162 сотрудника Компании.

Из общего количества (85 квартир): в 73 квартиры заселились сотрудники без семей и с семьями; 12 квартир используются в качестве гостиничного фонда.

Полученный опыт

Реализация проекта позволяет не только привлекать и закреплять высококвалифицированные кадры в местах расположения производственных площадок Компании, но и обеспечивать комфортные условия проживания в зонах с непростым климатом. Сотрудники «Полюс Алдан» получают возможность проживать в современных квартирах с отделкой, мебелью и техникой.

[1] Петербургский международный экономический форум.

Поддержка здорового образа жизни сотрудников

СОКБ 28

«Полюс» поддерживает стремление сотрудников вести здоровый образ жизни. Компания организует спортивные мероприятия и проводит оздоровительные программы. Расходы на спортивные мероприятия в 2025 году составили более 60 млн руб.

На всех производственных площадках Компании работают спортивные объекты, а общежития для проживания сотрудников оборудованы тренажерными залами. В культурно-спортивных комплексах на предприятиях установлено новое спортивное оборудование, созданы залы для игровых видов спорта и настольного тенниса, а также комнаты для восстановления после тренировок. На территории вахтовых поселков работают освещенные зимние лыжные трассы, катки и уличные стадионы. Сотрудники нескольких бизнес-единиц имеют возможность раз в неделю посещать бассейн.

Сотрудники «Полюса» принимают активное участие в спортивных мероприятиях. Амбассадоры спорта помогают коллегам поддерживать активный образ жизни, предлагают инициативы по развитию спортивной инфраструктуры и программ. На производственных площадках регулярно проводятся соревнования и турниры по разным видам спорта между сотрудниками предприятий «Полюса». Компания неизменно поддерживает и внешние состязания, например, Красмарафон «Жара».



Практический пример

«Полюсиада»

В 2025 году в Красноярске впервые прошла «Полюсиада» — большое корпоративное соревнование, включающее в себя спортивные, семейные и профессиональные конкурсы. В мероприятии приняли участие сотрудники «Полюса» и их близкие — более 700 участников и болельщиков.

«Полюсиада» проходила на трех уровнях: профессиональном, спортивном и семейном. В профессиональном треке определялись победители в номинациях «Лучший молодой сотрудник», «Лучший наставник» и «Лучший руководитель». В спортивном соревновались восемь команд. Среди видов спорта были как традиционные (плавание, волейбол, мини-футбол, шахматы), так и киберспорт FIFA. В семейном треке были представлены 18 команд. В культурной части программы для гостей мероприятия были предусмотрены экскурсии по городу, посещение знаковых мест, встречи с творческими коллективами.

Полученный опыт

«Полюсиада» объединила спортсменов, профессионалов и семьи сотрудников со всей страны. Спортивный проект позволил повысить уровень сплоченности сотрудников, предоставил возможность совместного досуга и заложил важную корпоративную традицию.

Обучение и профессиональное развитие

GRI 401-2 | GRI 404-2 | GRI 14.17.4 | GRI 14.17.8

В обучении персонала «Полюс» придерживается комплексного подхода. Компания дает каждому сотруднику возможность раскрыть свой потенциал, развивать профессиональный опыт, приобретать новые знания. Кроме того, большое значение для «Полюса» имеют подготовка управленческих кадров и формирование кадрового резерва.

В 2025 году более 2 тыс. сотрудников из Москвы и Красноярска приняли участие в работе корпоративного Бизнес-клуба — площадки для развивающих встреч на разные темы. В рамках проекта прошло более 40 встреч, посвященных развитию цифровых компетенций сотрудников, совершенствованию коммуникационных и управленческих навыков, повышению профессиональной экспертизы и насмотренности в производстве.

Для развития управленческих навыков руководителей среднего звена также был реализован Управленческий онлайн-марафон. В течение двух месяцев участники марафона изучали искусство управления персоналом через теоретические материалы, практические задания и встречи с экспертами — занятия проходили в интерактивном формате с элементами геймификации, что сделало их более эффективными. Победители марафона получили в подарок сувенирную продукцию с корпоративной символикой и возможность выбора нового обучения за счет Компании.

В отчетном году также состоялось обучение в рамках модульных программ для среднего производственного менеджмента по основным функциональным направлениям. Каждый модуль продолжительностью четыре дня был сосредоточен на развитии профессиональных знаний и расширении профессионального горизонта. Участники получали знания не только по своему направлению деятельности, но и по смежным областям, что в будущем при назначении на целевые должности, бесспорно, будет востребовано.

Пятый, кросс-функциональный модуль проходил в Приэльбрусье и Пятигорске. На протяжении трех дней коллеги развивали важные навыки — от лидерства в команде до кросс-функционального взаимодействия.

Модульная программа длится два года: первый год — это обучающие модули, второй год — практика. Участникам предстоит пройти стажировки и ротации на целевые должности в других бизнес-единицах Компании.

Помимо этого, в «Полюсе» действует система ротаций и стажировок для участников программ кадрового резерва, где Компания дает сотрудникам возможность применить знания на целевой должности. Данная система — эффективный инструмент развития на рабочем месте: она позволяет резервисту понять, какие задачи ему предстоит решать в повседневной деятельности. Для руководителя участие сотрудника в программе служит индикатором его готовности к назначению на целевую или вышестоящую должность.

В 2025 году в «Полюсе» также продолжили работать комплексные программы повышения экспертизы по следующим направлениям: инжиниринг, геология, геомеханика, буровзрывные работы, обогащение, управление надежностью, капитальное строительство и закупки. В рамках программ организовано более 46 групповых мероприятий, а обучение прошли более 1,2 тыс. сотрудников.

Практический пример

Программа развития управленческого общества

В отчетном году состоялся пятый, финальный этап программы развития среднего менеджмента Компании. 35 специалистов из разных бизнес-единиц «Полюса» прошли серию командных испытаний в экстремальных условиях гор вместо привычных лекций и презентаций. Целью программы стало формирование команды будущих управленцев Компании.

Программа модуля была выстроена на основе сложных заданий, требующих коллективного мышления и последующего обсуждения в группах. Символической точкой финала стало вырезание изо льда логотипа Компании. Каждый участник получил индивидуальный артефакт — знак личного вклада в общее дело. Все это позволило не только развить навыки лидерства и взаимодействия, но и укрепить кросс-функциональные связи.

Полученный опыт

По итогам программы сформировано управленческое сообщество, участники которого вошли в кадровый резерв. При карьерных назначениях именно на них Компания обратит особое внимание.

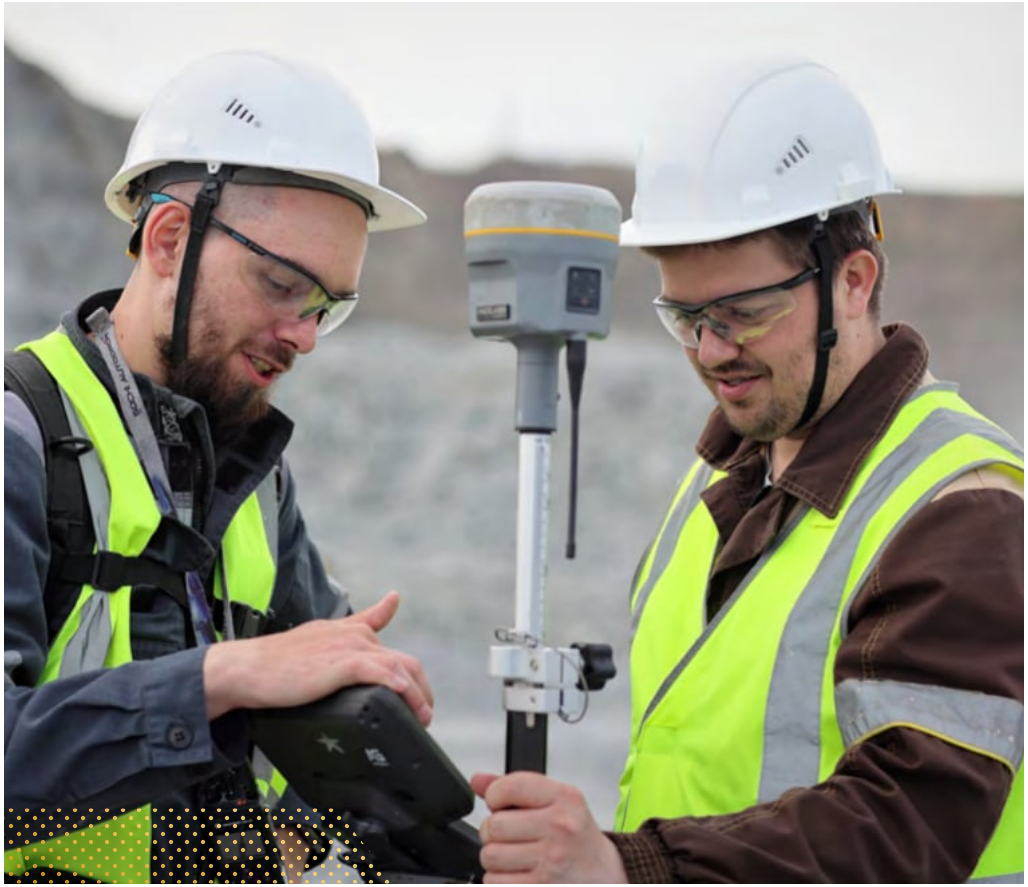
Корпоративный учебный центр «Полюса», объединяющий учебные центры рудных бизнес-единиц, проводит постоянное обучение сотрудников на производственных площадках. В 2025 году в нем прошли обучение 4 382 сотрудника по таким направлениям, как горнотранспортный комплекс, обогащение руды и инжиниринг.

Полигоны учебных центров в бизнес-единицах максимально приближают тренировочные условия к реальным. В 2025 году на них прошли подготовку более 500 сотрудников в рамках программ обучения и профессиональной переподготовки.

В процессах обучения и адаптации сотрудников важную роль играет программа наставничества. В отчетном периоде в «Полюсе» было 1 625 действующих наставников, 471 из которых принимал участие в развитии коллег.

Доступные формы обучения для сотрудников Компании

- Обязательное профессиональное обучение
- Индивидуальные программы по повышению экспертизы
- Участие в конференциях (внутрифункциональные, профессиональные, внешние)
- Комплексные программы развития
- Изучение иностранных языков
- Получение высшего (магистратура, специалитет) и среднего специального образования
- Бизнес-клуб
- Программы развития кадрового резерва для сотрудников разного уровня:
  - для линейного менеджмента — Школа мастера и Школа начальника участка;
  - среднего менеджмента — Модульная программа развития среднего менеджмента производственной вертикали
- Управленческий марафон



Количественные показатели

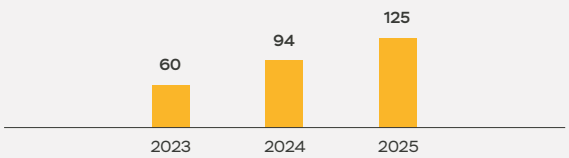
GRI 404-1 | GRI 14.17.7 | GRI 14.21.4 | МЭР 30 | МЭР 31 | СОКБ 31 | СОКБ 32

В 2025 году число сотрудников, прошедших обучение, выросло в связи с большим поступлением новой спецтехники и запуском значимых проектов. В расчете на одного сотрудника среднегодовое время обучения составило 125 часов (138 для мужчин и 63 для женщин), увеличившись на 33% по сравнению с 2024 годом. Расходы на обучение составили 254,6 млн руб. – около 15 тыс. руб. на одного сотрудника.

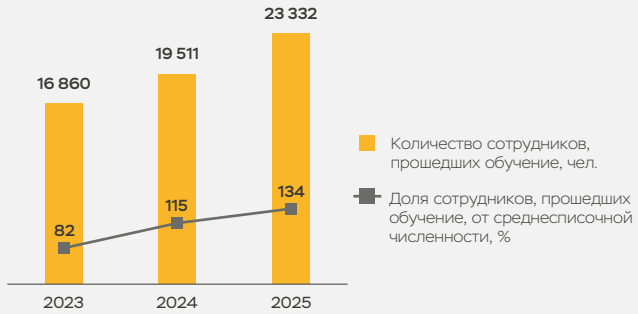
Образовательные программы «Полюса» направлены в том числе на развитие внутреннего кадрового резерва. На 2025 год в кадровом резерве состояли 105 сотрудников.

GRI 404-1 | СОКБ 32

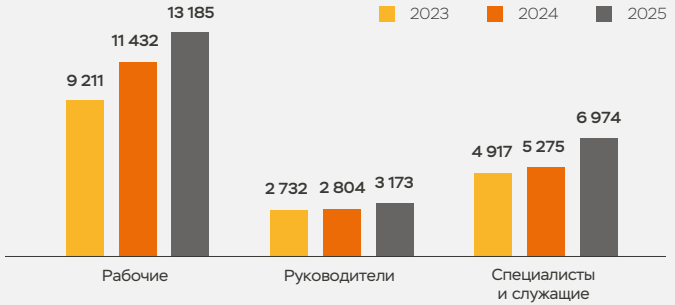
Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника[1], *часов*



Количество и доля[2] сотрудников, прошедших обучение



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

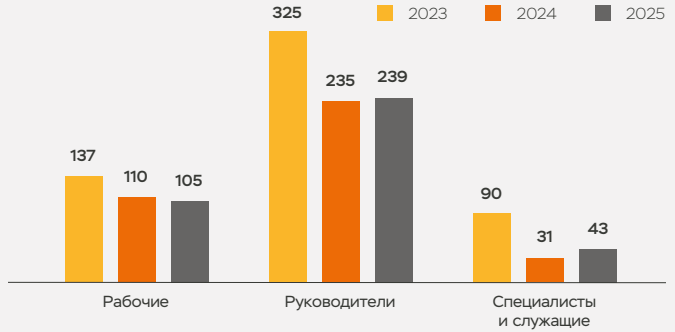


GRI 404-1 | МЭР 31

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



Корпоративный кадровый резерв, *чел.*



[1] Здесь и далее среднегодовое количество часов обучения рассчитано на основе среднесписочной численности.
[2] Рассчитано на основе среднесписочной численности. Доля превышает 100%, так как количество сотрудников, прошедших обучение, учитывает в том числе тех, кто покинул Компанию.

Возможности для молодых специалистов

Взаимодействуя со школьниками и студентами, «Полюс» стремится помочь им определиться с профессией. Компания прилагает усилия, чтобы повысить интерес молодых людей к перспективной работе в золотодобывающей отрасли и привлечь к работе молодые таланты.

Компания регулярно проводит профориентационные мероприятия для школьников и студентов: уроки, экскурсии на производственные объекты и другое. В 2025 году «Полюс» провел более 300 таких мероприятий. Работа со школьниками и студентами через экскурсии позволяет познакомить будущих специалистов с реальным производством и условиями труда, а также показать современные технологии и организацию рабочего процесса. 28 тыс. школьников и студентов посетили экскурсии и профориентационные карьерные мероприятия, которые проводили сотрудники «Полюса».

Помимо этого, в отчетном году Компания организовала в краевом Дворце пионеров в Красноярске первый профориентационный киноурок, посвященный работе в золотодобывающей отрасли. На уроке ученикам разных школ рассказали о профессиях маркшейдера и металлурга, а также показали документальный фильм из цикла «Золотые люди», посвященный работе на Олимпиадинском ГОКе. Участникам мероприятия открылась уникальная возможность лично пообщаться с действующими сотрудниками «Полюса».

28 тыс.
школьников и студентов посетили экскурсии и профориентационные карьерные мероприятия «Полюса»



Практический пример

Фестиваль «Молодежь. Золото. Технологии»

В 2025 году «Полюс» стал организатором первого молодежного интеллектуального фестиваля в Красноярске «Молодежь. Золото. Технологии», на котором собрались студенты из разных регионов, призеры Всероссийской олимпиады «Я — профессионал» и школьники — участники уникальных программ «Полюса». В мероприятии, которое торжественно открыли губернатор Красноярского края Михаил Котюков и гендиректор «Полюса» Алексей Востоков, приняли участие более 600 студентов из пяти опорных вузов Компании. Участники узнали о современных технологиях добычи золота, обсудили карьерные перспективы и задали вопросы медийным спикерам. На второй день фестиваля они отправились на квест и флешмоб «Путь к успеху». Поднимаясь по самой длинной лестнице в России, ведущей на Торгашинский хребет, участники выполняли задания, в разгадке которых были зашифрованы ценные навыки, необходимые для карьерного роста.

Полученный опыт
Участие в фестивале «Молодежь. Золото. Технологии» стало прекрасной возможностью для школьников и студентов, желающих узнать больше о золотодобывающей промышленности, познакомиться с представителями отрасли и наметить карьерный план.

Практический пример

Марафон «Золотой билет в карьеру»

Марафон проводился для школьников 6–11-х классов. За один месяц учащиеся познакомились со всеми этапами золотодобычи и узнали о самых востребованных профессиях в Компании — от геологов и маркшейдеров до проектировщиков и экспертов по искусственному интеллекту на производстве. Сопровождали школьников в этом процессе специалисты «Полюса», которые поделились знаниями, опытом и ответили на вопросы. В качестве домашних заданий школьники выполняли творческие проекты. Участники, набравшие наибольшее количество баллов за интеллектуальные и творческие задания, получили призы. Всего в марафоне приняли участие 300 школьников.

Полученный опыт

Участие в марафоне «Золотой билет в карьеру» стало уникальной возможностью для подростков, желающих узнать больше о востребованных профессиях, сделать осознанный выбор в направлении обучения. С помощью марафона «Полюс» прививает интерес молодой аудитории к работе в золотодобывающей отрасли.



Практический пример

«Полюс-класс»

В отчетном году «Полюс» продолжил реализацию образовательного проекта «Полюс-класс», направленного на профессиональную ориентацию и подготовку школьников, планирующих поступать на технические специальности. Выпускники профильного класса успешно сдают ЕГЭ и выбирают для себя профессии горнодобывающего производства. Принять участие в проекте на бесплатной основе могут ученики десятых классов из Красноярского края, Иркутской области, а в 2025 году впервые к ним присоединились школьники из Хабаровского края.

Образовательная программа проекта рассчитана на два года и включает в себя подготовку к ЕГЭ по математике, физике и химии в дистанционном формате, а также теоретическое и практическое погружение в процессы золотодобычи на базе вуза-партнера. По итогам первого года обучения все участники «Полюс-класса» отправляются в проектную школу, где работают над решением реальных задач бизнеса. Итоговым мероприятием проектной школы является защита проектов перед экспертами Компании. После этого школьники могут продолжить работу над ними под руководством наставников со стороны вуза и Компании.

В 2025 году участие в проекте успешно завершили 40 школьников из шести территорий Красноярского края и семи территорий Иркутской области.

Полученный опыт

Обучение в «Полюс-классе» включает не только подготовку к ЕГЭ, но и экскурсии в офисы Компании и на производственные площадки, а также общение с экспертами. Проект предоставляет уникальную возможность поработать над решением реальных бизнес-задач в тесном взаимодействии со специалистами Компании.

Практический пример

Программа «Цифровой инженер»

В отчетном году «Полюс» совместно с Сибирским федеральным университетом (СФУ) запустил международную образовательную программу «Цифровой инженер». Участие позволяет студентам СФУ получать уникальные знания от ведущих экспертов Компании, а также бесплатно обучаться в течение года в одном из ведущих университетов Китая.

На участие в проекте «Цифровой инженер» было подано более 40 заявок. Отбор прошли 25 студентов. Кандидаты для обучения были отобраны из числа студентов первого и второго курсов Института цветных металлов, Института космических и информационных технологий и Политехнического института СФУ по направлениям, связанным с автоматизацией и информационными технологиями для горнодобывающей и металлургической промышленности. Участники, прошедшие отбор в программу, получили возможность познакомиться с передовым опытом в автоматизации и металлургии, повысить уровень английского и изучить китайский язык. Дополнительно к основному диплому участники программы получат сертификат о прохождении обучения в китайском университете.

Полученный опыт

Преимуществами программы для студентов помимо бесплатной учебы в университете в Китае станут дополнительная корпоративная стипендия, практика на предприятиях «Полюса», а также возможность гарантированного трудоустройства в Компанию после успешной защиты выпускной квалификационной работы.

Для привлечения студентов и молодых специалистов Компания участвует в карьерных событиях, форумах и ярмарках вакансий. В 2025 году «Полюс» был представлен на 105 мероприятиях, которые посетили более 15 тыс. чел.

В 2025 году более 580 будущих инженеров, геологов, проектировщиков, маркшейдеров и технологов прошли производственную практику на предприятиях «Полюса» в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях, Республике Саха (Якутия) и Хабаровском крае. В период производственной практики опытные наставники Компании помогали молодым специалистам освоить реальные задачи, закрепив на практике знания, полученные в учебном заведении. Студентам, прошедшим практику на предприятии, после трудоустройства легче адаптироваться и переходить к самостоятельной деятельности без помощи наставников. Многие студенты попадают на объекты через корпоративную программу практик «Узнай цену золота».

В отчетном году «Полюс» проводил работу по проекту «Профессионалитет» совместно с двумя ссузами Магаданской области. Участие «Полюса» в программе подразумевает сотрудничество с образовательными организациями региона, финансовую поддержку и оснащение производственных мастерских, а также приглашение студентов на производственную практику на Наталке. В 2025 году более 30 студентов прошли практику на Наталке по следующим направлениям: «Геологическая съемка, поиски, разведка месторождений полезных ископаемых», «Обогащение полезных ископаемых», «Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования», «Маркшейдерское дело».

Кроме того, в 2025 году в Иркутской области в сотрудничестве с Черемховским горнотехническим колледжем им. М. И. Щадова «Полюс» открыл первую корпоративную программу для учащихся, получающих среднее профессиональное образование (СПО). Участниками программы стали 13 студентов, обучающиеся по программе «Техническое обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования». Участие в корпоративной программе позволит учащимся приобрести дополнительные профессиональные знания и компетенции, адаптироваться к реальной профессиональной среде, приобщиться к корпоративной культуре «Полюса» и иметь гарантию трудоустройства после завершения обучения.

Вовлечение сотрудников в добровольческие инициативы

СОКБ 37

Волонтерская деятельность занимает важное место в корпоративной культуре «Полюса». Компания определила для себя ряд приоритетных направлений, основанных на положениях внутренней Политики «Благотворительная и спонсорская деятельность», для реализации добровольческих инициатив.

Направления волонтерства Компании



«Полюс» сотрудничает с благотворительными фондами и некоммерческими организациями, в том числе по проектам корпоративного волонтерства. Компания регулярно информирует сотрудников о возможностях добровольческой деятельности и рассказывает об итогах проектов во внутрикорпоративных каналах. Благодаря участию в добровольческих инициативах в Компании формируется сообщество активных неравнодушных людей, вовлеченных в решение значимых социальных и экологических проблем.

Сотрудники «Полюса» принимают активное участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства). Всего сотрудники Компании приняли участие в 11 проектах корпоративного добровольчества (волонтерства) в 2025 году. Расходы «Полюса» на добровольческую (волонтерскую) деятельность составили 17,5 млн руб.

В отчетном году для сотрудников московского офиса стартовала программа корпоративного волонтерства «Полюс Фонд волонтер». В рамках программы сотрудники «Полюса» посетили приют для бездомных собак «Солнцево», а также приняли участие в благотворительной ярмарке «Свети, люби, благодари!» для помощи детям с редкими заболеваниями.

В 2025 году Компания провела ежегодные грантовые конкурсы «Твоя территория» и «Полюс возможностей». Победителями стали пять волонтерских проектов.

Более подробную информацию о деятельности «Полюса» в области волонтерства и добровольческих инициатив см. в разделе «Поддержка местных сообществ».

Медицина труда и охрана здоровья

GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 14.16.4 GRI 14.16.7

За управление вопросами охраны здоровья в «Полюсе» отвечают Управление медицины труда УК и Дирекция по медицине и условиям труда МФЦ (Дирекция). Функционал Дирекции с каждым годом расширяется для того, чтобы охватить и объединить все процессы, влияющие на здоровье персонала:

- организация медицинского обеспечения производственных объектов;
- организация медосмотров и освидетельствований работников;
- сопровождение личного страхования работников;
- организация санаторно-курортного лечения;
- проведение специальной оценки условий труда;
- оценка профессиональных рисков (с 2025 года) и др.

Деятельность Дирекции регламентируется стандартом «Охрана здоровья», Положением о специальной оценке условий труда (СОУТ), Положением о производственном контроле условий труда и Положением об оценке профессиональных рисков (ОПР).

Результаты внутреннего опроса об удовлетворенности деятельностью Дирекции по медицине и условиями труда (оценка 4,65 балла из 5 возможных) по итогам 2025 года говорят о высоком качестве предоставляемых услуг.

Специалисты Дирекции регулярно повышают квалификацию, в том числе в области оценки рисков. В отчетном году сотрудники прошли обучения по новой методологии ОПР, а также очное обучение по системе ХАССП[1] для повышения пищевой безопасности в Компании.

Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для сотрудников Компании и членов их семей составили 688 млн руб., в том числе в среднем на одного сотрудника 40 тыс. руб.

При приеме на работу «Полюс» при участии страховой компании организует прохождение медосмотра по месту трудоустройства кандидата и затем ведет индивидуальное сопровождение сотрудников на производственных объектах через здравпункты и диспансеризацию. Здравпункты оснащены необходимым оборудованием, в том числе модулями ежедневных медицинских осмотров. Дополнительно всем сотрудникам доступна безлимитная стоматологическая помощь, включая гигиеническую чистку зубов.

688 млн руб.
составили расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для сотрудников Компании и членов их семей в 2025 году

Все сотрудники «Полюса» застрахованы по программам добровольного медицинского страхования (ДМС) и страхования от несчастных случаев. Сотрудникам также доступно страхование для поездок за рубеж. В 2025 году в рамках программы ДМС в качестве пилотного проекта был открыт массажный кабинет на Олимпиаде. В дальнейшем Компания оценит эффект от внедрения этой услуги и рассмотрит перспективу введения ее на других ГОКах. Сотрудники могут оценить качество услуг, получаемых по ДМС, через заполнение специальных опросников и участие в исследовании вовлеченности. Полученная обратная связь используется при рассмотрении конкретных случаев, разработке коммуникационной кампании, а также учитывается при выездах на ГОКи.

Для повышения осведомленности о страховых программах Компания проводит регулярные встречи с сотрудниками, на которых специалисты отвечают на вопросы и разбирают конкретные ситуации. В дополнение используются почтовые рассылки и информационные брошюры. Кроме того, в 2025 году в Дирекции появился специалист, который помогает сотрудникам, получившим производственные травмы, оформить документы для получения положенных страховых выплат. Благодаря этой работе выплаты по страховым случаям в отчетном году выросли более чем на 40%.

[1] ХАССП (HACCP — Hazard Analysis and Critical Control Points) — система анализа рисков и критических контрольных точек. Это международная методология, которая помогает выявлять и предотвращать риски, связанные с безопасностью пищевой продукции.

Компания поддерживает высокое качество медицинского обеспечения на производственных объектах. В 2025 году «Полюс» реализовал ряд инфраструктурных проектов, в том числе в рамках проекта Smart Med[1]:

- закончен ремонт второго здравпункта на Наталке, расширена медицинская лицензия;
- открыт стоматологический кабинет на Вернинском;
- отремонтирован первый этаж обсерватора на Алдане;
- отремонтирован и подготовлен к лицензированию здравпункт на Чульбаткане;
- обновлен парк модулей ежедневных медосмотров и санитарного транспорта.

В следующем году «Полюс» планирует открыть стоматологический кабинет и пункты приема у терапевта на Алдане.

Для профилактики общей заболеваемости «Полюс» проводит кампании по вакцинации от гриппа, пневмококковой инфекции, клещевого энцефалита, кори, гепатитов А и В и других заболеваний.

Компания ведет санитарно-просветительскую работу в различных форматах с использованием презентаций и печатных материалов. В отчетном году «Полюс» провел лекции об артериальной гипертонии, вреде курения, принципах здорового питания и другие.

Для выявления вредных факторов производства и предотвращения развития профессиональных заболеваний «Полюс» проводит специальную оценку условий труда (СОУТ). Доля сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на конец 2025 года составила 49%, не изменившись в сравнении с 2024 годом.

Также к концу 2025 года зафиксированы:

- снижение количества рабочих мест (РМ) без класса условий труда (КУТ) на 36% за счет планового проведения СОУТ;
- рост количества РМ с КУТ 2 на 19% за счет создания новых РМ и миграции РМ с КУТ 3.1;
- рост количества РМ с КУТ 3.1 на 19% за счет перехода РМ с КУТ 3.2 и создания новых РМ на производственных площадках;
- снижение количества РМ с КУТ 3.2 на 33% за счет пересмотра нормативных актов и верификации рабочих зон;
- отсутствие в Компании РМ с КУТ 3.3;
- установление КУТ 4[2].

Компания привлекает федерального подрядчика для организации качественного медицинского обеспечения и центры профессиональной патологии для проведения медосмотров сотрудников. Для работников, находящихся в зоне риска, «Полюс» организует дообследование по ДМС и ОМС, диспансерное наблюдение и санаторно-курортное лечение.

В случае установления профессионального заболевания Компания, при наличии возможности, переводит сотрудников на другой вид работы, где воздействие вредных факторов минимально или отсутствует. Дополнительно Компания организует для работников с травмами их реабилитационно-восстановительное лечение.

Среди заболеваний общего характера у работников «Полюса» чаще встречаются заболевания дыхательных органов, опорно-двигательного аппарата и пищеварительной системы. Компания собирает и анализирует данные о заболеваемости сотрудников, в том числе по группе часто болеющих[3], чтобы найти решения с учетом индивидуальных факторов. В следующем году Компания планирует пересмотреть подход к группе часто болеющих и сократить нижний порог отнесения к данной категории с 40 и более до 20 и более дней, чтобы принимать проактивные меры.

В рамках развития направления по оздоровлению сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста «Полюс» тиражировал проект по санаторно-курортному лечению на все бизнес-единицы Компании. Сотрудники могут поехать на лечение в разные регионы страны, включая Краснодарский край (Сочи), Алтайский край (курорт Белокуриха), Татарстан, Красноярский край и Иркутскую область. «Полюс» получает от сотрудников обратную связь по санаторно-курортным учреждениям[4] и на основании полученных данных пересматривает список санаториев, добавляя новые места и убирая наименее популярные. В 2025 году 275 сотрудников «Полюса», а также члены их семей прошли санаторно-курортное лечение.

В отчетном году «Полюс» также провел большую работу по автоматизации и цифровизации основных направлений работы Дирекции.

[1] Проект, реализуемый с 2022 года и направленный на системный переход на единого медицинского подрядчика и унификацию медицинской инфраструктуры, набора лицензий, качества оказания медицинской помощи.
[2] Требование Федерального закона № 426-ФЗ для предприятий с численностью свыше 50 чел. (ПСЧ) и аварийно-спасательных формирований (АСФ).
[3] Отсутствие по причине временной нетрудоспособности 40 и более дней (по листкам нетрудоспособности).
[4] Сотрудники дают оценку обслуживания, размещения (номера), питания, лечения и общих услуг.

Практический пример

Забота о зрении

У сотрудников «Полюса» появилась возможность проверить зрение и подобрать сертифицированные корригирующие защитные очки. В рамках пилотного проекта на Олимпиаде сотрудники прямо на рабочем месте могут пройти диагностику, в том числе на авторефрактометре[1], и подобрать защитные очки с учетом индивидуальных особенностей. Очки не только корректируют нарушения зрения, но и обеспечивают защиту от механических воздействий.

Полученный опыт

Эта инициатива способствует созданию комфортных условий труда и снижению рисков травматизма.

[1] Медицинский прибор в офтальмологии, который автоматически измеряет рефракцию глаза (способность преломлять свет) и кератометрические параметры (кривизну роговицы).

Проекты по цифровизации, реализованные в 2025 году

Проект	Прогресс	Результат
1С: Промышленная безопасность	Запущены и тиражированы следующие модули: ◆ «Периодические медосмотры»; ◆ «Вакцинация»; ◆ «СОУТ»; ◆ «ОПР». В модули загружены актуальные данные карт СОУТ, периодических медосмотров и результаты вакцинации	Отслеживание актуальности сроков проведения медосмотров и дообследований Отслеживание вакцинации, ревакцинации и медотводов Планирование и учет результатов СОУТ и оценки профессиональных рисков (ОПР), корректное формирование норм выдачи СИЗ
Личный кабинет	Запущен сервис ознакомления работников с картами СОУТ и ОПР[2] через личный кабинет. *Подробнее информацию о личном кабинете см. в подразделе «Цифровизация управления персоналом»*	Сокращение трудозатрат на ознакомление работников Минимизация рисков штрафов со стороны государственных органов
Сервис учета предрейсовых медосмотров через систему производственного электронного документооборота (ПЭДО)	Внедрены карточки доступа для учета явки на предрейсовые медосмотры, результаты интегрированы с ПЭДО. Полученная информация выгружается в дашборды и используется для оформления электронных путевых листов, в том числе в рамках проекта «Каршеринг[3]»	Повышение явки и дисциплины сотрудников Снижение количества случаев несвоевременного прохождения предрейсовых медосмотров Показатель внесен в «Личные обязательства лидера»

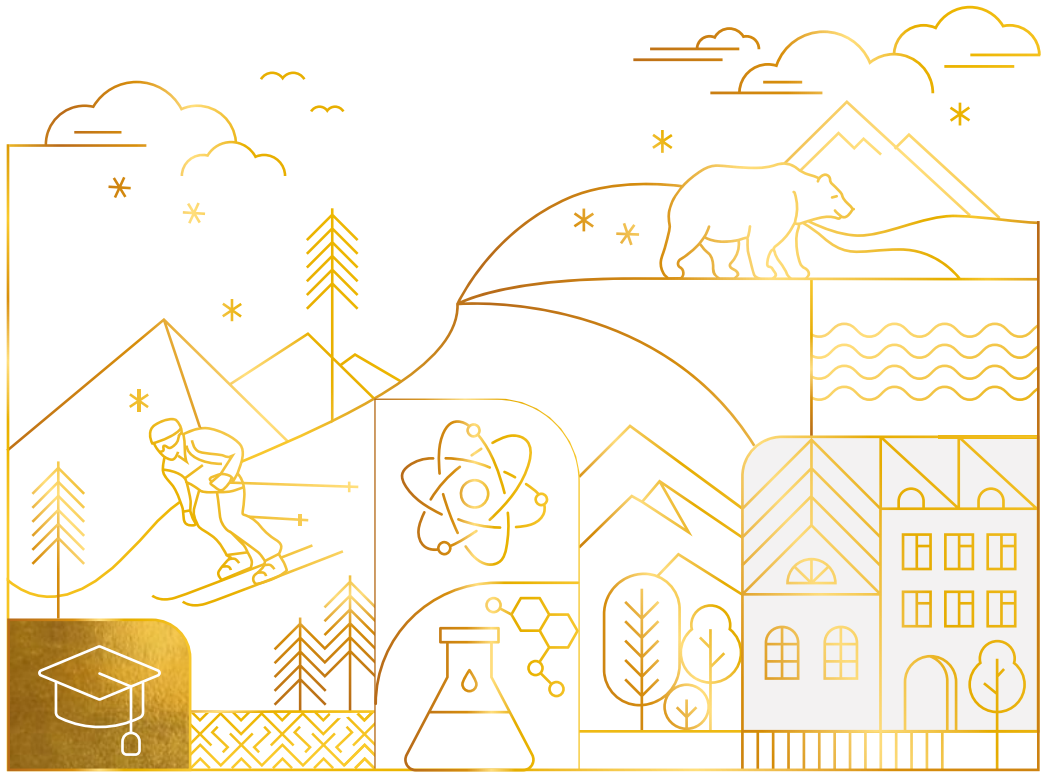
По результатам внутреннего опроса, проведенного по итогам 2025 года, деятельность Дирекции медицины и условий труда получила высокую оценку от сотрудников (4,65 балла из 5).

[2] В процессе реализации.

[3] «Каршеринг» — сервис «Полюса», позволяющий сотрудникам использовать автомобильный транспорт Компании в служебных целях. Цель проекта «Каршеринг» — контроль прохождения медосмотров водителями каршеринга.

Планы на 2026 год

- Повысить производительность труда персонала
- Сосредоточиться на удержании персонала
- Развивать систему нормирования труда
- Обновить систему проектной мотивации
- Продолжить профориентационную работу со школьниками с целью увеличения потока абитуриентов на профильные для Компании направления подготовки в ссузы и вузы, в том числе реализацию образовательного проекта «Полюс-класс» в регионах присутствия Компании
- Продолжить реализацию корпоративных программ подготовки студентов в области планирования и проектирования горных работ, эксплуатационной разведки, технологии извлечения золота из руд и концентратов, технического обслуживания электромеханического оборудования, а также автоматизации и цифровизации производственных процессов, организовав обучение старшекурсников в СФУ, ИРНИТУ и ТПУ
- Реализовать третий проект корпоративной аренды совместно с компанией «ДОМ.РФ» в Республике Саха (Якутия)
- Ввести в эксплуатацию три общежития и одну столовую в рамках строительства вахтового поселка в пос. Нижний Куранах
- Ввести в эксплуатацию шесть новых общежитий и две столовые для строителей фабрики и сотрудников на месторождении Сухой Лог
- Реализовать проекты по цифровизации и автоматизации (запуск новых модулей в «1С: Промышленная безопасность», развитие нового функционала в личном кабинете)
- Тиражировать сервис учета явки на медосмотры и систему «Электронный путевой лист»
- Открыть собственное юридическое лицо для медицинского обеспечения персонала





Обраменко Евгений
Электрослесарь
Стаж – 3 года

Обеспечение безопасности на производстве

Основные события

- Проведение учения на водном объекте в «Полюс Логистике»
- Организация комплексного обучения для водителей
- Изменение подхода к контролю за подрядчиками с учетом уровня риска выполняемых работ
- Внедрение корпоративной методики оценки ущерба от происшествий

161 Управление вопросами безопасности
164 Повышение культуры безопасности
165 Профилактика и снижение уровня производственного травматизма
169 Организация обучения
170 Повышение безопасности дорожного движения
174 Безопасность подрядных организаций
175 Готовность к чрезвычайным ситуациям
177 Планы на 2026 год

2,63
показатель культуры безопасности по шкале Брэдли

0,17
коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности среди работников Компании (LTIFR)

1 759 млн руб.
расходы на мероприятия по охране труда

Существенные темы

Приоритет 1

- Здоровье и безопасность на рабочем месте

0,39
общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма среди работников Компании (TRIFR)

0 аварий[1]

[1] Понятие «авария» соответствует определению, установленному законодательством Российской Федерации в области промышленной безопасности.

Управление вопросами безопасности

GRI 3-3 | GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI 403-4 | GRI 403-8 | GRI 14.16.1 | GRI 14.16.2 | GRI 14.16.3 | GRI 14.16.5 | GRI 14.16.9 | МЭР 27 | СОКБ 27 | СОКБ 44

«Полюс» постоянно совершенствует систему управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС) и применяет проактивный подход к управлению рисками. Компания понимает, что процесс добычи золота связан с выполнением опасных видов работ и воздействием вредных производственных факторов, которые могут повлечь причинение вреда жизни и здоровью.

Вопросы ОТ и ПБ рассматриваются на всех уровнях управления, что обеспечивает комплексный и системный подход к обеспечению безопасности на производстве.

Вертикально интегрированная система управления «Полюса» учитывает требования законодательства Российской Федерации и лучшие доступные международные практики в области ОТ, ПБ и ООС. Основной регулирующий документ «Полюса» в этой сфере — *Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды*. В отчетном году Компания успешно прошла внешний аудит и подтвердила соответствие системы управления ОТ, ПБ и ООС требованиям международных стандартов ISO 45001 и ISO 14001[1].

Для контроля соответствия требованиям законодательства «Полюс» также ежегодно проводит внутренние проверки. По результатам аудитов Компания тиражирует рекомендации на все предприятия, чтобы предотвратить повторение нарушений.

Охват системой управления ОТ, ПБ и ООС в 2025 году



Ключевым изменением в области организационной структуры и функций управления в 2025 году стало объединение блока по охране труда, промышленной безопасности и экологии (ОТ, ПБ и Э) с блоком безопасности.

[1] Сертификат распространяется на следующие бизнес-единицы: Наталка, Олимпиада и Благодатное, «Полюс Проект», Вернинское, Куранах, Сухой Лог.

Управление комплексной поддержки бизнес-процессов ОТ и ПБ (далее – Управление) осуществляет:

- управление безопасностью подрядных организаций, безопасностью дорожного движения (БДД);
- развитие культуры безопасности и системы управления охраной труда;
- управление происшествиями в области ОТ, ПБ и Э;
- управление проверками;
- автоматизацию процессов;
- проведение коммуникации в области ОТ и ПБ.

Управление также контролирует соблюдение необходимых мер в области охраны здоровья работников и обеспечение их СИЗ. За обеспечение безопасности опасных производственных объектов (ОПО) отвечает Управление промышленной, пожарной безопасностью, ГО и ЧС (УППБГОЧС). УППБГОЧС контролирует производственные процессы и эксплуатацию объектов Компании в части пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций.

Оперативным решением вопросов в области безопасности в Компании занимается Комитет по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды (Комитет по ОТ, ПБ и ООС). В отчетном году «Полюс» провел четыре заседания высшего руководства и Комитета по ОТ, ПБ и ООС для обсуждения вопросов, связанных с расследованиями происшествий и несчастных случаев, и результатов внутренних и внешних аудитов. Выполнение решений, принятых на заседаниях, контролируется в рамках внутренних аудитов. В 2025 году Комитет по ОТ, ПБ и ООС принял решения об утверждении дорожной карты автоматизации и цифровизации процессов в области ОТ и ПБ, концепции корпоративного ступенчатого контроля в области ОТ, ПБ и Э, дифференцированного подхода к управлению внутренними сервисами, внешними подрядчиками и субподрядчиками и проч.

Стандартные операционные функции в области ОТ и ПБ выведены в МФЦ. В 2025 году Компания продолжила работу по расширению функционала центра. Теперь специалисты МФЦ также сопровождают процессы, связанные с лицензированием собственных бизнес-единиц и проведением экспертизы промышленной безопасности. Также в отчетном году увеличилось количество бизнес-единиц, которых МФЦ сопровождает в части организации обучения по ОТ и ПБ.

Цель Достигнута

Внедрить дистанционный курс по обучению водителей защитному вождению

Прогресс за 2025 год

Запущено централизованное обучение в очном и дистанционном формате

Цель Достигнута

Внедрить дифференцированный подход к управлению безопасностью подрядчиков

Прогресс за 2025 год

Внедрен дифференцированный подход к контролю за подрядчиками на основании уровня потенциальных рисков

Цель Достигнута

Реализовать унифицированную систему контроля действий водителя на «Полюс Логистике»

Прогресс за 2025 год

Реализована услуга диспетчеризации, предоставляемая внешним провайдером

Цель Достигнута

Тиражировать проект Smart Drive на Сухой Лог

Прогресс за 2025 год

К сервису был подключен весь парк карьерной техники на Сухом Логе

Цель Достигнута

Актуализировать положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности

Прогресс за 2025 год

Актуализировано положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности

Цель Достигнута

Разработать обучающие материалы по пожарной и промышленной безопасности с целью повысить компетенции мастеров и начальников участков

Прогресс за 2025 год

Разработаны обучающие материалы по пожарной и промышленной безопасности для мастеров и начальников участков

Цель Достигнута

Унифицировать должностные инструкции технических руководителей по всем бизнес-единицам, которые эксплуатируют ОПО

Прогресс за 2025 год

Унифицированы должностные инструкции технических руководителей по всем бизнес-единицам, которые эксплуатируют ОПО

Цель Достигнута

Провести внутренние аудиты учебных планов для исключения ошибок, связанных с человеческим фактором

Прогресс за 2025 год

Проведены два выездных аудита учебных планов и определены направления для повышения качества обучения

Цель В процессе

Передать вспомогательные функции, целесообразные к делегированию, в МФЦ для обеспечения единого подхода к организации процессов на всех площадках Компании

Прогресс за 2025 год

МФЦ переданы функции сопровождения процессов, связанные с лицензированием собственных бизнес-единиц и проведением экспертизы промышленной безопасности

В отчетном году затраты на мероприятия по охране труда и промышленной безопасности составили 1 759 млн руб., в среднем на одного работника — 101,3 тыс. руб. Больше всего средств было выделено на обеспечение СИЗ, обучение сотрудников и подрядчиков, проведение специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков. Основные статьи расходов Компании в области промышленной безопасности — прохождение экспертизы промышленной безопасности и плановая модернизация объектов.
В следующем году значительная часть средств будет направлена на комплектование пожарных центров на новых объектах, запланированных к вводу на Сухом Логе и Куранахе.

GRI 403-2 GRI 403-4 GRI 14.16.3 GRI 14.16.5

Система управления рисками в области ОТ и ПБ является частью общей системы риск-менеджмента Компании. Пересмотр корпоративного реестра рисков выполняется один раз в год, а рисков в области ОТ, ПБ и ООС — раз в полгода. В отчетном году Компания обновила положение об оценке профессиональных рисков. Теперь специальную оценку условий труда (СОУТ) и оценку профессиональных рисков (ОПР) осуществляет специализированная организация.

Сотрудники могут сообщить о выявленных опасных действиях или условиях с помощью горячей линии по телефону или почте, а также через своих руководителей. В *Политике в области ОТ, ПБ и ООС* Компании закреплено право сотрудника отказаться от выполнения работ, которые могут угрожать его жизни и здоровью. В таких случаях штрафные санкции к сотруднику не применяются. При этом сокрытие информации о происшествии на любом уровне является прямым нарушением требований безопасности и предусматривает дисциплинарную ответственность.

Ключевые риски для здоровья и безопасности сотрудников Компании по итогам 2025 года были связаны с поскальзыванием, падением, спотыканием (13 случаев), движущимися частями оборудования (5 случаев) и падением на перепаде высот (менее 1,8 м).
Для их минимизации «Полюс» разработал программы мероприятий, направленных на предотвращение данных рисков.

Также в 2025 году Компания:
- утвердила методику оценки ущерба от происшествий в области ОТ, ПБ и Э;
- централизовала подход к обучению в области БДД;
- разработала концепцию по управлению безопасностью подрядных организаций;
- разработала и адаптировала систему ступенчатого контроля в области ОТ и ПБ.

Для оценки уровня удовлетворенности сотрудников СИЗ Компания проводит опросы. В отчетном году в опросе приняли участие 1 186 сотрудников, текущий уровень удовлетворенности СИЗ составил 77,4% (оценка уровня комфорта в используемых СИЗ) и 72,7% (насколько удобно выполнять свои должностные обязанности в выданных СИЗ). «Полюс» стремится к тому, чтобы значение показателя достигло 80%.

Повышение культуры безопасности

GRI 3-3 GRI 403-2 GRI 14.16.1 GRI 14.16.3

Удержание уровня культуры безопасности является ключевым показателем эффективности (КПЭ) на уровне Компании. В отчетном году «Полюс» выполнил цель по удержанию уровня культуры безопасности: по итогам внешнего аудита в 2025 году Компания получила оценку 2,63 по шкале Брэдли (2,6 — в 2024 году). Внешний аудитор провел оценку в 11[1] бизнес-единицах.

Некоторые бизнес-единицы получили более высокие оценки по сравнению с предыдущим периодом за счет развития элементов культуры безопасности: Наталка, Вернинское и Сухой Лог, Группа «Энергетика», Головной офис. В 2026 году Компания планирует поддержание и развитие уровня, достигнутого в отчетном периоде.

«Полюс» также применяет индивидуальные КПЭ для повышения вовлеченности руководителей. По итогам года запланированные актуальные обязательства были выполнены руководителями в полном объеме. Например, мероприятия по результатам расследования происшествий исполнены на 100%.

На 2027 год запланирован запуск личных обязательств лидера для вице-президентов и старших вице-президентов с целью вовлечения топ-менеджмента в повышение уровня культуры безопасности по Компании в целом. Однако уже в 2026 году в личных обязательствах УД/ГД[2] на 2026 год в том числе заложено личное участие в совещаниях с ГД/ГД-1 ключевых подрядчиков по результатам работы подрядчиков в области ОТ, ПБ и ООС.

[1] В 2025 году проведена совместная оценка культуры безопасности на Вернинском и Сухом Логе (в данном случае учитывается как одна бизнес-единица).
[2] УД — управляющий директор, ГД — генеральный директор.

Профилактика и снижение уровня производственного травматизма

GRI 403-2 | GRI 403-9 | GRI 14.16.3 | GRI 14.16.10

«Полюс» стремится снижать показатели производственного травматизма, обеспечивая безопасные условия труда и реализуя меры по предотвращению происшествий в области ОТ и ПБ. Стратегическая цель «Полюса» — достижение нулевого травматизма.

В Компании действуют *«Золотые правила безопасности»* — свод правил поведения, обязательный для соблюдения всеми сотрудниками и подрядчиками «Полюса». Перечень правил составлен с учетом существенных для Компании рисков, а также планов развития на среднесрочную перспективу. За нарушение «Золотых правил безопасности» сотрудники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Процесс реагирования на происшествия в Компании выстроен с учетом требований законодательства и регламентируется стандартом «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий». В следующем году Компания планирует внести изменения в процедуру внутреннего расследования легких несчастных случаев, добавив инструмент АЗ[1].



[1] Методика АЗ при внутренних расследованиях происшествий представляет собой системный инструмент анализа, обеспечивающий последовательное рассмотрение обстоятельств происшествия, выявление отклонений, определение коренных причин, разработку основных корректирующих и предупреждающих мероприятий. Методика базируется на принципах причинно-следственного анализа, визуального мышления и вовлечения комиссии в процесс решения проблемы.

Схема реагирования на происшествия в области ОТ и ПБ



«Полюс» регулярно проводит оценку эффективности процесса в бизнес-единицах по ряду критериев, включая соответствие требованиям стандарта «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий», качества проведения расследований и корректного планирования мероприятий. Для оценки качества расследований «Полюс» использует внутреннюю метрику, которая зависит от типа мероприятий, проводимых по результатам расследований (приоритет отдается техническим мероприятиям, направленным на устранение опасностей). Для повышения качества расследования в 2025 году Компания актуализировала учебную программу «Методика проведения внутренних расследований происшествий по ОТ, ПБ и Э», которую проходят члены внутренних комиссий по расследованиям происшествий.

Для управления безопасностью и анализа рисков Компания использует специальный дашборд «Управление происшествиями», в котором собраны данные обо всех инцидентах. «Полюс» продолжает развивать этот инструмент и дополняет его новой информацией (например, по направлению БДД), чтобы выявлять основные тенденции и повышать качество управленческих решений.

В 2025 году «Полюс» утвердил нормативный документ «Расчет экономических последствий от аварий, несчастных случаев и происшествий». Документ будет применяться в ходе расследования происшествий для расчета прямых и косвенных экономических потерь Компании.

[1] Той бизнес-единицы, где произошел инцидент.

Производственный травматизм

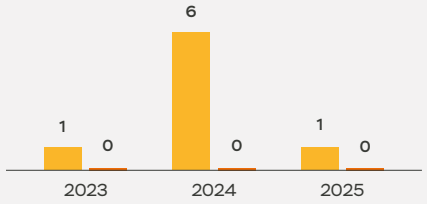
GRI 403-9 | GRI 14.16.10 | МЭР 29 | СОКБ 29 | СОКБ 30

В 2025 году в результате несчастных случаев на производстве пострадали 31 сотрудник и 32 сотрудника из подрядных организаций «Полюса». Основной причиной тяжелого и смертельного травматизма стали транспортные происшествия. Компания провела комплекс мероприятий для устранения опасностей, которые привели к этим травмам, среди которых — обновление парка транспортных средств.

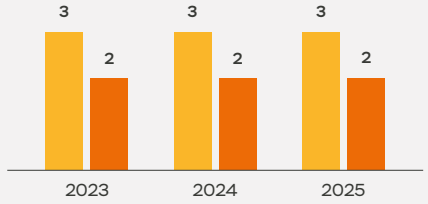
Другие распространенные травмы среди сотрудников и подрядчиков в отчетном году были связаны с поскальзыванием/спотыканием/падением (15 травм) и движущимися частями оборудования (6 травм).

Общее количество регистрируемых производственных травм составило 192, что выше уровня 2024 года в связи с увеличением количества зарегистрированных микротравм с оказанием медицинской помощи.

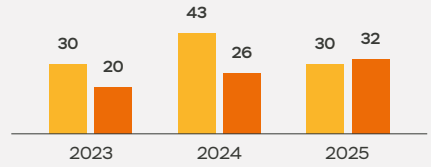
Количество погибших в результате несчастных случаев



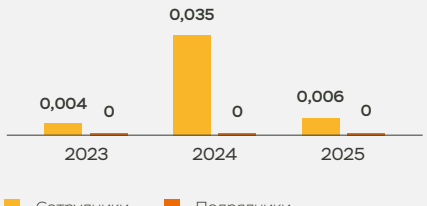
Количество тяжелых травм[1]



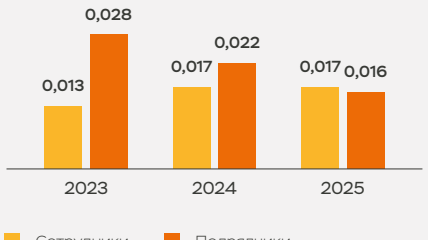
Количество травм, связанных с производством, с потерей трудоспособности (LTI[1])



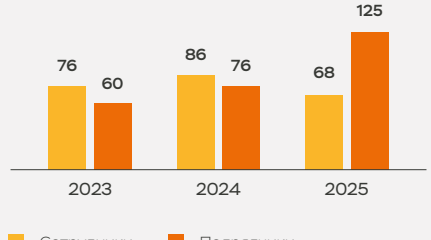
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR[2]), *на 200 тыс. рабочих часов*[3]



Коэффициент частоты тяжелых травм[4], *на 200 тыс. рабочих часов*[3]

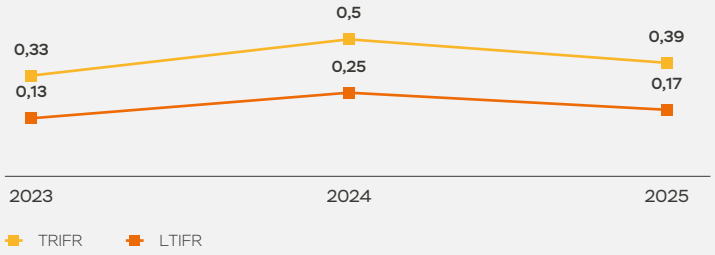


Общее количество регистрируемых производственных травм (TRI)[5]

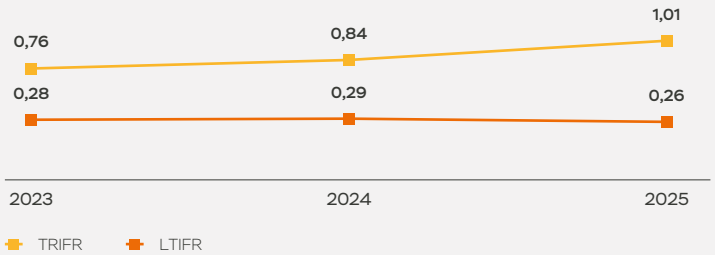


[1] Показатель не учитывает смертельные случаи.
[2] Показатель рассчитывается как количество погибших в результате несчастных случаев, умноженное на 200 тыс. и разделенное на общее количество часов работы работников/подрядчиков. При пересчете на 1 млн часов коэффициент частоты смертельных травм среди сотрудников в 2025 году составил 0,028.
[3] Здесь и далее все коэффициенты травматизма за 2025 год рассчитаны с учетом 35 242 893 часов отработанного времени сотрудниками и 24 738 267 часов — подрядчиками.
[4] Показатель рассчитывается как количество тяжелых травм, умноженное на 200 тыс. и разделенное на общее количество часов работы работников/подрядчиков.
[5] В 2024 и 2025 годах при расчете показателя учитывается количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавших оказания медицинской помощи (за пределами первой помощи). При расчете показателя в 2023 году учитывалось количество микротравм, потребовавших оказания первой и (или) медицинской помощи.

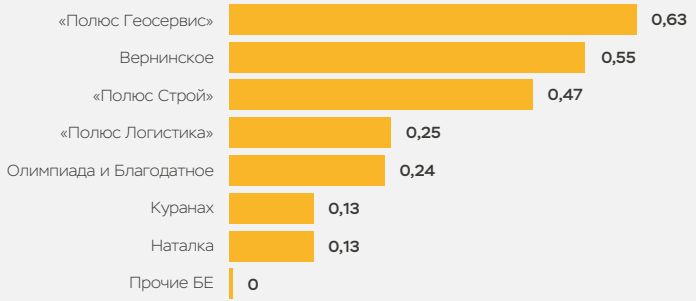
Общий коэффициент регистрируемого производственного травматизма (TRIFR)[1] и коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR)[2,3] среди сотрудников, *на 200 тыс. рабочих часов*



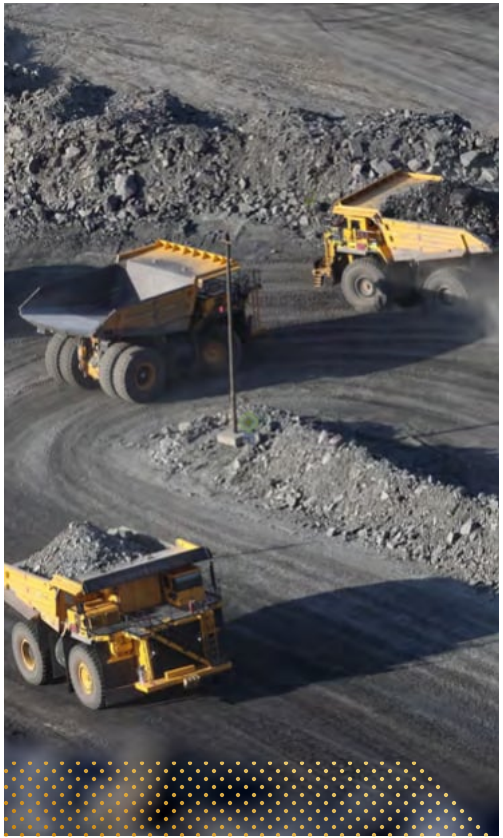
Коэффициенты TRIFR[1] и LTIFR[2] среди подрядчиков, *на 200 тыс. рабочих часов*



Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) среди сотрудников по бизнес-единицам и сервисным компаниям в 2025 году, *на 200 тыс. рабочих часов*



Самый высокий показатель частоты травматизма с потерей трудоспособности зарегистрирован в «Полюс Геосервис». Основной причиной его роста стало транспортное происшествие, в результате которого сотрудник получил травму легкой степени тяжести. Данный случай существенно повлиял на показатель LTIFR из-за относительно небольшого количества отработанных часов в этой Компании в отчетном периоде.



[1] Показатель рассчитывается как количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве (TRI), умноженное на 200 тыс. и разделенное на общее количество часов работы работников/подрядчиков.
[2] Показатель рассчитывается как количество травм, связанных с производством, с потерей трудоспособности, умноженное на 200 тыс. и разделенное на общее количество часов работы работников/подрядчиков.
[3] При пересчете на 1 млн часов LTIFR среди сотрудников составит 0,85.

Организация обучения

GRI 403-5 GRI 14.16.6

«Полюс» проводит для сотрудников регулярное обучение по ОТ и ПБ. В 2025 году Компания стандартизировала подход к организации обучения, что позволило достигнуть показателя обученности сотрудников в 95%.

В отчетном году Компания повышала качество обучения и оптимизировала процесс за счет пересмотра программ обучения и снижения количества организаций, предоставляющих услуги «Полюсу». Для исключения ошибок, связанных с человеческим фактором, «Полюс» провел два выездных аудита учебных планов и определил ключевым направлением для повышения качества обучения кастомизацию программ обучения по ОТ, ПБ и Э, реализуемых внешними провайдерами.

Помимо обучения, предусмотренного законодательством, Компания проводит дополнительные тренинги. Обучающие курсы формируются исходя из матриц обучения и проходят в разных форматах, в том числе в очном через единого поставщика услуг по обучению. Для планирования обучающих мероприятий и контроля за их прохождением Компания использует дашборд «Обучение ОТ, ПБ и ООС».

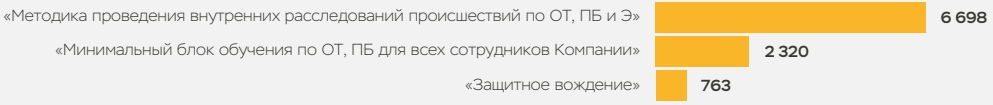
Все сотрудники Компании и подрядных организаций проходят вводный инструктаж, который адаптирован под специфику производственной деятельности каждой бизнес-единицы, а также обучение по программе «Минимальный блок по ОТ и ПБ» (актуализирована в 2025 году). Программа включает следующие разделы: «Политики Компании в области ОТ, ПБ и ООС, БДД», «Золотые правила безопасности», «Управление рисками», «Управление происшествиями», «Безопасность дорожного движения», «Пожарная безопасности и ГОЧС». При необходимости в нее могут быть включены дополнительные разделы.

В 2025 году впервые в очном формате запущено обучение по программам: «Управление безопасностью подрядных организаций» и «Выполнение работ повышенной опасности».

В отчетном году Компания продолжила работу по цифровизации процессов обучения и их унификации. В частности, внедрен «Робот», способный автоматически обрабатывать и фиксировать результаты обученности работников в разбивке по бизнес-единицам на обучающей платформе Компании. В дальнейшем «Полюс» планирует разработать автоматические алгоритмы контроля корректности назначений обязательного обучения в соответствии с матрицей обучения с выведением ошибок и несоответствий требованиям законодательства.

В 2025 году «Полюс» создал «Школу специалиста по ОТ и ПБ». В рамках школы запущены обучающие программы: «Актуальные требования законодательства в области охраны труда и промышленной безопасности в горнодобывающей промышленности», «Лидерство и приверженность в охране труда», и «Искусственный интеллект в охране труда». С момента запуска обучение прошел 91 сотрудник функции ОТ и ПБ.

Количество сотрудников, прошедших обучение на корпоративных курсах в 2025 году



Практический пример

Всемирный день охраны труда

На Олимпиаде сотрудники приняли участие в квесте и квизе, приуроченных ко Дню охраны труда. Участники искали нарушения в области ОТ, продемонстрировав высокие знания требований законодательства в этой области.

Кроме того, Компания организовала квиз на тему «Влияние цифровизации и искусственного интеллекта на безопасность и здоровье работников», в котором приняли участие команды четырех бизнес-единиц.

Все участники и победители мероприятий были награждены брендированной сувенирной продукцией.

Полученный опыт
Проведение мероприятий в игровой форме помогает сотрудникам улучшать свои знания и навыки в области ОТ.

Повышение безопасности дорожного движения

GRI 3-3 | GRI 403-2 | GRI 403-5 | GRI 14.16.1 | GRI 14.16.3 | GRI 14.16.6

Производственная деятельность «Полюса» предполагает выполнение большого количества перевозок технологическим транспортом и транспортом общего назначения. При значительных объемах перевозок увеличиваются риски происшествий с участием транспорта, поэтому Компания уделяет особое внимание обеспечению безопасности дорожного движения.

Основными регламентирующими документами в области БДД являются *Политика в области безопасности дорожного движения* и *Методические указания «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения»*. Компания разработала стратегию по безопасности дорожного движения[1] на три года. В основе стратегии — пять основных целевых ориентиров: безопасные дороги, безопасные транспортные средства (ТС), безопасные водители, автоматизация процессов и обеспечение безопасности дорожного движения.

Для повышения БДД Компания применяет передовые системы мониторинга и контроля, такие как «Антисон», «Автограф», Red line и другие системы. Для сбора, обработки и консолидации данных из установленных систем (например, о скорости движения, использовании ремня безопасности, вождении в состоянии усталости/утомления) «Полюс» использует сервис Smart Drive, развитием которого занимается Центр мониторинга перевозок МФЦ. В 2025 году к сервису был подключен весь парк карьерной техники на Сухом Логе. Реализация проекта Smart Drive позволила сократить количество нарушений скоростного режима водителями карьерной техники на Сухом Логе в 21 раз[2].

Smart Drive является действенным инструментом для выявления основных причин нарушений, прогнозирования и эффективного управления ресурсами Компании. За время использования сервиса «Полюсу» удалось достичь значительных улучшений в области БДД:

- снижение в 11 раз критических нарушений правил дорожного движения;
- снижение на 56% количества серьезных ДТП с опрокидыванием;
- снижение на 43% количества аварий на 1 млн км пробега.

В среднесрочной перспективе планируется последовательное подключение всех ТС Компании к Smart Drive.

Специалисты Центра мониторинга перевозок также поддерживают и развивают десять дашбордов по направлениям мониторинга БДД, обученности водителей и сотрудников, управляющих ТС каршеринга, учета несчастных случаев (НС, ДТП) и чрезвычайных ситуаций (ЧС). BI-аналитика позволяет оперативно контролировать ключевые показатели по БДД, выявлять потенциальные риски и принимать управленческие решения.

Кроме того, Центр мониторинга перевозок запустил в «Полюс Логистике» пилотный проект по централизации учета ТС, которые прошли государственный технический осмотр и были допущены к эксплуатации[3]. Проект позволяет отслеживать данные в динамике и не допускать к эксплуатации ТС, не соответствующие требованиям безопасности. В планах «Полюса» — расширение проекта в части контроля наличия ОСАГО и ДОПОГ, тиражирование проекта на весь парк ТС Компании.

В 2025 году на Сухом Логе была реализована услуга диспетчеризации, предоставляемая внешним провайдером. Диспетчеры в реальном времени отслеживают действия водителя. Если у водителя появляются признаки усталости/утомления, диспетчер напрямую связывается с водителем и получает от него обратную связь о его самочувствии. В случае подтверждения водителем возможности продолжать работу мониторинг этого водителя становится приоритетным. Если факт нахождения водителя в состоянии усталости/утомления подтверждается повторно (водитель не справляется с усталостью), то диспетчер уведомляет водителя о необходимости остановить ТС в безопасном месте и отдохнуть. Информация также доводится до горного диспетчера и непосредственного руководителя.

[1] Это событие является значимым для Компании за пределами отчетного периода.
[2] 1 468 нарушений в июле 2025 года к 69 нарушениям в декабре 2025 года.
[3] В 2025 году показатель допущенных к эксплуатации ТС составил 99%. Показатель составляет менее 100%, так как учитывает ТС, находящиеся в очереди для прохождения государственного технического осмотра или на длительном ремонте.

Практический пример

Новый подход к обучению водителей

Для снижения аварийности «Полюс» в отчетном году изменил подход к обучению водителей. Компания перешла на централизованное обучение, которое проводит внешний учебный центр, переход позволил адаптироваться к изменениям и повысить эффективность учебного процесса.

Компания разработала очную и дистанционную программы. Обучение разделено на два направления: для водителей технологического транспорта (карьерных самосвалов, погрузчиков, экскаваторов) и транспорта общего назначения (легковой, грузовой и пассажирский транспорт, включая работников подразделений, допущенных к управлению ТС каршеринга).

В 2025 году сотрудники начали очное обучение, которое будет проводиться один раз в два года. Оно включает в себя теоретическую (с отрывом от производства) и практическую части. Сотрудники изучают основы безопасного управления ТС и отрабатывают навыки вождения на специально оборудованных полигонах. В рамках практической части обучения водители демонстрируют полученные навыки, а тренеры учебного центра дают свои рекомендации по улучшению навыков вождения.

Дистанционный курс для водителей начнется в 2026 году и будет проводиться с такой же периодичностью, как и очное обучение, — один раз в два года. Учебная программа предполагает чередование очного и дистанционного обучения, что позволит водителям поддерживать свои знания и навыки на высоком уровне.

Полученный опыт

Совершенствование процесса обучения позволяет снижать дорожно-транспортную аварийность благодаря улучшению знаний и навыков водителей.

В отчетном году «Полюс» продолжил реализацию программы внутреннего обучения водителей при приеме на работу с учетом снижения уровня требований к начальной компетентности нанимаемых работников. Для качественного обучения новых водителей практическим навыкам управления водители-наставники прошли дополнительное обучение в учебном центре SITRAK.
В 2026 году «Полюс» планирует совершенствовать программу, уделяя особое внимание развитию практических навыков водителей с малым стажем (в том числе работников подразделений при допуске к управлению ТС каршеринга).

В отчетном году Компания также запустила ряд пилотных проектов для повышения безопасности дорожного движения:

- в «Полюс Логистике» реализован проект по оснащению автотопливозаправщиков специальными системами-маркерами (Red line), которые предупреждают об опасных зонах, тем самым снижая количество наездов и столкновений;
- на Сухом Логе в местах пересечения маршрутов перевозок с инженерными конструкциями установили гобо-проекторы, которые проецируют на проезжую часть параметры высоты проезда и позволяют снизить риски наездов при перевозке грузов;
- на наиболее оживленных участках (столовые, места посадки/высадки пассажиров, парковки/стоянки ТС) Олимпиады, Благодатного и Сухого Лога установлены гобо-проекторы для обозначения пешеходных переходов.

Практический пример

Системы мониторинга с искусственным интеллектом

В 2025 году Компания установила 40 комплектов оборудования видеоаналитики с искусственным интеллектом на самосвалы SITRAK на Сухом Логе. Оборудование видеоаналитики (DMS-камера, наружные и салонные камеры, монитор) позволяет контролировать дорогу и действия водителя. Уникальность DMS-камеры в том, что она отслеживает опасные действия водителя при управлении ТС (использование ремня безопасности, отвлечение внимания или появление первых признаков усталости) и даже учится распознавать движения глаз сквозь солнечные очки.

Полученный опыт
Система видеоаналитики позволяет снизить риски ДТП на маршрутах перевозок.

Помимо этого, на Вернинском и Сухом Логе реализована программа по управлению безопасностью на дорогах. В рамках программы Компания участвовала в проектировании и обслуживании дорог.



Практический пример

Обновление автопарка

Компания приобрела новые вахтовые автомобили для иркутского филиала «Полюс Логистики». Вахтовые автомобили произведены по специальному заказу «Полюса» для работы в северных условиях и оснащены уникальной системой безопасности.

Пассажирский салон вахтового автомобиля защищен каркасом безопасности из усиленного стального профиля, что снижает риски получения травм в случае опрокидывания. Кроме того, над кабиной и пассажирским салоном установлен специальный щит для снижения риска травмирования пассажиров и повреждения ТС от возможного падения камней во время движения по карьеру.

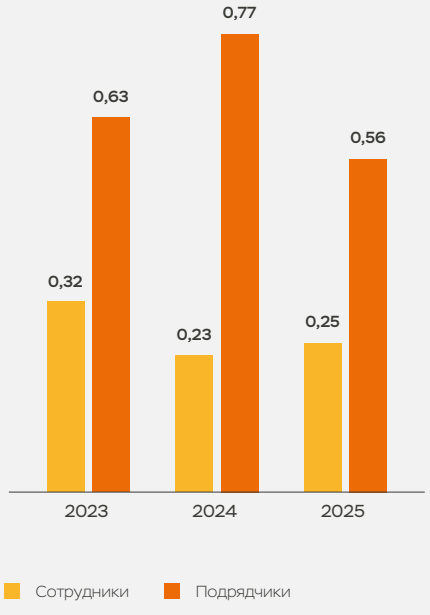
Полученный опыт
Новая техника позволяет повысить безопасность перевозки сотрудников на месторождениях.

В Компании применяется рейтинг безопасности водителей, основанный на балльной системе. Он помогает руководителям принимать эффективные управленческие решения, а также мотивирует сотрудников к безопасному вождению. Рейтинг каждого водителя влияет на общий рейтинг подразделения. Подразделения по результатам рейтингования получают денежное вознаграждение.

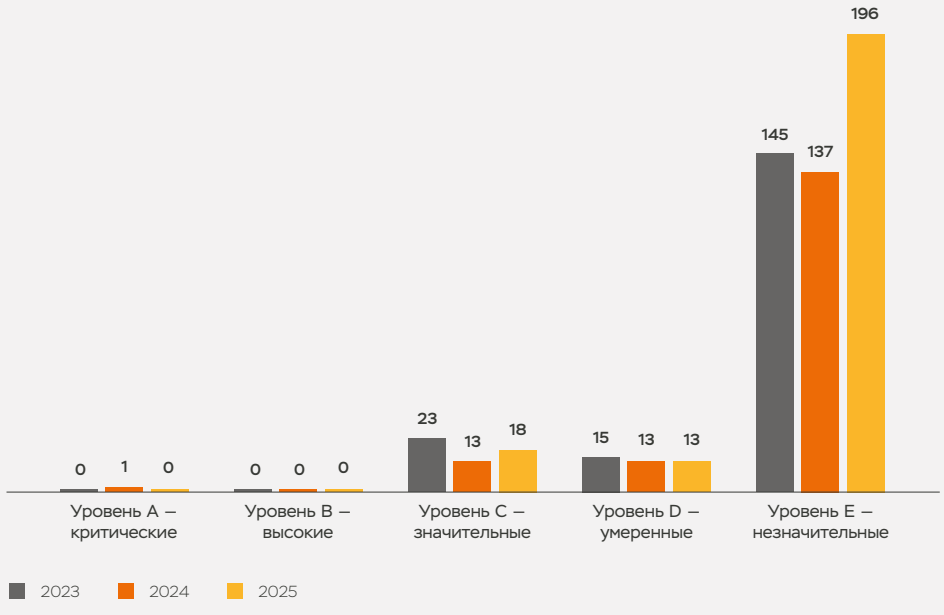
Дорожно-транспортная аварийность

По итогам 2025 года коэффициент дорожно-транспортных происшествий AARk увеличился на 8% (с 0,23[1] до 0,25). Рост связан с увеличением интенсивности эксплуатации транспортных средств, включая каршеринг (пробег увеличился на 10,5%), и последовательными шагами по повышению прозрачности регистрируемых и расследуемых ДТП. Наезд на препятствие при движении задним ходом остается основным видом происшествий в Компании. Около 80% ДТП в отчетном году произошли по причине ошибочных действий водителя, совершаемых из-за спешки, недостаточного опыта или пренебрежения требованиями безопасности. Для снижения подобных происшествий в Компании актуализированы программы обучения с фокусом на отработку практических навыков управления ТС.

Коэффициент дорожно-транспортных происшествий (AARk[2]) на 1 млн км



Динамика происшествий, связанных с ДТП, среди сотрудников



[1] В 2024 году произошло ДТП со смертельным исходом с участием рейсового автобуса, принадлежавшего третьей стороне. По состоянию на конец 2024 года данный случай не был отнесен к происшествиям, связанным с производством. Однако в 2025 году по решению комиссии по расследованию данного случая было признано связанным с деятельностью Компании, в связи с чем квалификация происшествия была изменена. Данный случай повлиял на корректировку показателя AARk за 2024 год с 0,21 до 0,23.

[2] AARK = количество ДТП уровней A, B, C × 1 000 000 / общий пробег.

Безопасность подрядных организаций

GRI 403-2 | GRI 14.16.3

Работники подрядных организаций активно вовлечены в производственные процессы «Полюса», поэтому Компания ожидает от них внимания к соблюдению правил безопасности. Стандарт «*Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС*» закрепляет требования Компании к подрядным организациям.

Заключение договорных отношений с подрядной организацией возможно только в случае успешного прохождения проверки на соответствие критериям по ОТ, ПБ и ООС на этапе закупочной процедуры. Кроме того, процесс предусматривает обязательное подписание Правил в области ОТ, ПБ и ООС. Компания также внедрила систему контроля «двух ключей» при работе с подрядными организациями. Подрядчик не может быть допущен на объект «Полюса» без получения согласования со стороны как службы охраны труда, так и службы безопасности.

Перед выполнением работ сотрудники подрядных организаций проходят обязательное обучение и тестирование. «Полюс» также привлекает их к внутренним мероприятиям, направленным на развитие компетенций в области безопасности. Например, в отчетном году сотрудники подрядных организаций Наталки приняли участие в брейн-ринге, организованном Компанией ко Дню охраны труда. В ходе конкурса подрядчики проверили свои знания в области ОТ, пожарной безопасности и требований законодательства и внутренних правил.

В отчетном году Компания начала применять дифференцированный подход к контролю за подрядчиками, исходя из уровня потенциальных рисков. Инвестиционные проекты связаны с выполнением опасных работ, поэтому аудиты на таких объектах проводятся чаще. В следующем году Компания планирует внести изменения в структуру управления подрядчиками, разделив управление инвестиционными проектами и операционной деятельностью.

Компания регулярно проверяет деятельность подрядчиков на соответствие требованиям ОТ, ПБ и ООС, в том числе организацию и проведение работ повышенной опасности, прохождение необходимого обучения, соблюдение мер безопасности, указанных в наряде-допуске.

По итогам года основные нарушения среди подрядчиков были связаны с появлением в состоянии алкогольного опьянения и последующим недопущением к работе и несвоевременным оформлением нарядов-допусков. По результатам проверок подрядчикам предоставляется возможность реализовать превентивные мероприятия взамен применения штрафных санкций за выявленные нарушения.

В 2025 году для учета информации о штрафах в отношении подрядчиков Компания разработала дашборд. Он позволяет по итогам анализа данных о числе нарушений принимать решения о продолжении дальнейшего сотрудничества с подрядчиком и привлечении его к работам на других бизнес-единицах.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

GRI 3-3 | GRI 403-2 | GRI 403-5 | GRI 14.15.1 | GRI 14.15.3 | GRI 14.15.4 | GRI 14.16.3 | GRI 14.16.6

Деятельность «Полюса» сопряжена с рисками возникновения техногенных и природных чрезвычайных ситуаций. Поэтому для Компании важно не допускать аварий на промышленных объектах и защищать жизнь и здоровье людей и имущество Компании.

Обязанности по обеспечению пожарной безопасности и аварийно-спасательных работ, гражданской обороне, предупреждению чрезвычайных ситуаций и реагированию на них возложены на управление промышленной безопасности «Полюса». В задачи управления также входит профилактическая и инспекторская работа по предупреждению аварийных ситуаций.

«Полюс» изменил подход к управлению чрезвычайными ситуациями, выделив два функциональных направления:
- пожарная безопасность и аварийно-спасательная деятельность;
- гражданская оборона (ГО) и чрезвычайные ситуации (ЧС).

В связи с нестабильной геополитической ситуацией направление ГО требует большего внимания со стороны Компании, его будет развивать отдельный специалист. Новый подход позволит повысить эффективность управления вопросами ГО и ЧС, а также учитывать особенности нормативного регулирования по каждому направлению.

В 2025 году для соответствия требованиям законодательства Компания актуализировала положения о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на бизнес-единицах. В следующем году «Полюс» планирует создать единую систему производственного контроля и разработать соответствующее общее положение.

Также «Полюс» распространил на все бизнес-единицы Методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности.

Для минимизации аварийных и чрезвычайных ситуаций на каждом предприятии «Полюса» функционируют специализированные подразделения экстренного реагирования. Кроме того, спасательные подразделения «Полюса» помогают в тушении природных пожаров и пожаров в ближайших населенных пунктах.

Каждый год Компания проводит подготовку к весенне-летнему и осенне-зимнему периодам. К весенне-летнему периоду выполняется подготовка территорий: дорог, проходов, лесов и др. Основные работы перед осенне-зимним периодом направлены на минимизацию рисков, связанных с пожарной безопасностью, низкими температурами и скоплением людей.

«Полюс» регулярно проводит на производственных площадках аудиты готовности к ЧС. Для этого специалист выезжает на место, что позволяет обеспечить надежность и полноту проверки. В 2025 году проведен аудит готовности к действиям при возникновении ЧС на Вернинском, по результатам которого выявлен ряд недостатков, в первую очередь связанных с отсутствием некоторых документов в области ГО и защиты от ЧС. Разработан и утвержден план устранения недостатков с указанием сроков устранения и ответственных работников.

В 2025 году «Полюс» столкнулся с новым риском ЧС природного характера. В Магаданской области был введен режим ЧС из-за паводка, вызванного сильными ливнями. Природная катастрофа привела к обрушению моста и размытию части федеральных трасс, ограничив дорожное сообщение.

Компания предоставила технику для ликвидации последствий ЧС, что позволило оперативно восстановить движение транспорта. Для управления этим риском в следующем году Компания планирует разработать внутренний регулирующий документ.

При приеме на работу сотрудники проходят инструктажи по пожарной безопасности и гражданской обороне. В отчетном году «Полюс» разработал обучающие материалы по пожарной и промышленной безопасности для мастеров и начальников участков, а также провел школы мастеров, в том числе для сотрудников, находящихся в кадровом резерве. Повторное обучение запланировано на 2026 год.

Для всех объектов и участков добычи[1] разработаны и утверждены Планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий (ПМЛА) на опасных производственных объектах, а также Планы по предупреждению и ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов (ПЛАРН). В соответствии с планами Компания проводит учения по специально разработанным сценариям, приближенным к реальным ЧС.

232
противопожарные и противоаварийные тренировки проведены в 2025 году

[1] Те объекты и участки добычи, где в соответствии с законодательством наличие ПМЛА и ПЛАРН обязательно.

Практический пример

Учения по локализации и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов

В пяти регионах присутствия «Полюс Логистики» прошли учения по ликвидации последствий аварийного разлива нефтепродуктов, произошедшего в результате разгерметизации резервуаров.

На первом этапе участники провели разведку, эвакуировали условно пострадавшего, обеспечили пожарную безопасность. На втором этапе были выполнены мероприятия по локализации разлива, предотвращению его распространения на поверхности грунта и сбору нефтепродуктов во временные емкости.

В ликвидации условного разлива была задействована специализированная техника «Полюса», общее количество участников составило более 100 чел.

Согласно заключениям межведомственных комиссий, действия «Полюс Логистики» на всех десяти объектах хранения ГСМ признаны удовлетворительными.

Полученный опыт
Регулярные учения позволяют поддерживать высокую готовность «Полюса» к аварийным ситуациям и обеспечению защиты персонала и окружающей среды.

В отчетном году «Полюс» впервые провел учение на водном объекте в «Полюс Логистике», поскольку транспортное сообщение Компании предусматривает перевозку грузов, в том числе через переправы.

Для обеспечения безопасности в каждой бизнес-единице (за исключением Куранаха) есть базы сил экстренного реагирования (БСЭР), обеспеченные специальной техникой и средствами защиты. В 2025 году Компания начала строительство БСЭР на Сухом Логе. Рассматривается также возможность строительства БСЭР в Полюс Алдане, обслуживание которого сейчас осуществляет местная пожарная часть. Собственная база позволит улучшить качество проведения профилактической работы и принимать проактивные меры реагирования на ЧС.

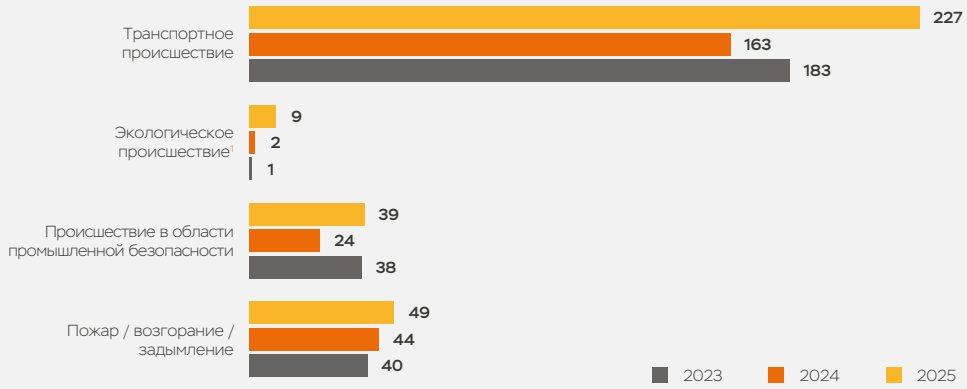


Происшествия на оборудовании, объектах, процессах

GRI 14.15.3 | СОКБ 16

По итогам отчетного года в бизнес-единицах «Полюса» произошли 324 происшествия, связанные с оборудованием, объектами или процессами. Аварии и ЧС техногенного характера не допущены. Инциденты и их последствия оперативно локализованы и ликвидированы профессиональными аварийно-спасательными формированиями в тесном взаимодействии с работниками предприятий, прошедшими специальное обучение. В результате происшествий никто из штатного персонала «Полюса» и сотрудников подрядных организаций не пострадал. Технологический процесс не останавливался, производство работает в обычном режиме.

Динамика происшествий на оборудовании, объектах, процессах



[1] Экологическое происшествие — это незначительный розлив нефтепродуктов, своевременно ликвидированный в границах производственных площадок.

Планы на 2026 год

- Оборудовать системой «Антисон» ТС на Олимпиаде и Благодатном, Куранахе и Наталке
- Разработать дашборд с аналитикой безопасности дорожного движения (например, водительское удостоверение, учет прохождения медосмотров, наличие лицензий, прохождение государственного технического осмотра технологического транспорта)
- Создать цифровую платформу для учета транспортного парка Компании
- Развивать дашборд «Управление происшествиями» в части сбора и визуализации данных по транспортным происшествиям
- Создать цифровой сервис «Кабинет подрядчика», в котором подрядные организации смогут заранее пройти аккредитацию
- Расширять функционал МФЦ по сопровождению процессов обучения
- Адаптировать программы обучения по ОТ, ПБ и Э, реализуемые внешними провайдерами, согласно специфике деятельности Компании





Громова Алена
Аппаратчик-гидрометаллург
Стаж – 27 лет

Поддержка местных сообществ

Основные события

- Заключено соглашение о сотрудничестве в сфере социально-экономического развития между правительством Республики Саха (Якутия) и «Полюсом»
- Запущен новый грантовый конкурс «Грант возможностей»
- Запущена программа по корпоративному волонтерству «Полюс Фонд волонтер»
- Проведен десятый юбилейный театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон» и второй фестиваль «Территория. Иркутск»
- Организована экспозиция «Золото рядом»
- Проведен фестиваль современного искусства «Поздеев Фест»

179 Управление внешними социальными инициативами
184 Реализация благотворительных и спонсорских проектов
188 Благотворительная деятельность «Полюс Фонда»
196 Инвестиции в развитие регионов присутствия
210 Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия
214 Планы на 2026 год

>200 проектов
в области социально-экономического развития

119,5 млн руб.
объем поддержки, оказанной «Полюс Фондом» в 2025 году

162,5 млрд руб.
сумма отчислений в региональные бюджеты

Существенные темы

Приоритет 1

- Местные сообщества

39 проектов
из пяти регионов Восточной Сибири и Дальнего Востока стали победителями конкурса Благотворительного фонда «Полюс Фонд»

16,5 млн руб.
объем грантовых конкурсов «Полюс Фонда»

На 46%
увеличилась сумма отчислений в региональные бюджеты по сравнению с 2024 годом

Управление внешними социальными инициативами

GRI 3-3 | GRI 203-2 | GRI 413-1 | GRI 14.10.1 | GRI 14.10.2

Компания вносит вклад в устойчивое развитие регионов присутствия, реализуя долгосрочные социальные и экологические инициативы, направленные на повышение качества жизни местного населения. «Полюс» оказывает поддержку местным сообществам в ключевых сферах общественной жизни: здравоохранении, спорте, культуре и искусстве. В частности, он софинансирует инфраструктурные проекты, своевременно и в полной мере осуществляет налоговые отчисления в региональные бюджеты, а также создает рабочие места для жителей. В 2025 году сумма отчислений в региональные бюджеты составила 162,5 млрд руб., увеличившись на 46% по сравнению с 2024 годом.

В Компании выстроена устойчивая система управления взаимодействием с местными сообществами и органами власти. Основная роль в планировании и реализации благотворительных и спонсорских проектов отведена департаменту по работе с государственными органами, находящемуся под управлением ответственного вице-президента, а также профильным подразделениям в бизнес-единицах.

При разработке благотворительных социальных проектов «Полюс» руководствуется Политикой *«Благотворительная и спонсорская деятельность»*, актуализированной в 2022 году. В ней закреплен системный подход к финансированию инициатив, отражающих стратегические приоритеты Компании, актуальные тенденции в области устойчивого развития и Цели устойчивого развития ООН. «Полюс» придерживается модели, в которой направления финансирования разделены на основные и дополнительные, что позволяет гибко распределять ресурсы и фокусироваться на наиболее востребованных проектах. Такой подход помогает ему поддерживать инициативы, оказывающие существенное влияние на социально-экономическое развитие регионов, при этом оставляя возможность для финансирования актуальных локальных проектов.

Инструментом реализации социальной политики Компании служит Благотворительный фонд «Полюс Фонд» (далее — «Полюс Фонд», Фонд), который реализует свою деятельность в рамках утвержденного Советом Фонда плана мероприятий. Часть проектов (преимущественно спонсорских и рекламных) в регионах присутствия «Полюса» курируют директор по связям с общественностью и соответствующий департамент, который также отвечает за коммуникацию с местными сообществами и другими заинтересованными сторонами. Департамент по устойчивому развитию координирует некоторые экологические и природоохранные проекты, в том числе проекты, связанные с поддержкой заповедников. Департамент по работе с государственными органами формирует и утверждает перечень социальных инициатив на предстоящий год, заключает и продлевает соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с органами власти и общественными организациями, контролирует выполнение обязательств по проектам и ведет отчетность. Финансирование программ осуществляется в рамках утвержденного годового бюджета Компании, при этом внеплановые инициативы проходят дополнительное рассмотрение и согласование.

Структура «Полюс Фонда» включает в себя Попечительский совет, Совет Фонда, генерального и исполнительного директоров. В состав жюри, определяющего победителей грантовых конкурсов, входят сотрудники Фонда, представители Совета Фонда. Кроме того, принимаются во внимание мнения региональных представителей, так как им известно о проблемах регионов присутствия и о том, что необходимо улучшить.

В 2025 году вклад «Полюса» в благотворительность, спонсорство и социальные инициативы был широко признан на экспертном и государственном уровнях. Проекты Компании в области культуры и коммуникаций были отмечены наградами в различных конкурсах и премиях, а также благодарственными письмами.

Премии и награды за проекты в сфере благотворительности и спонсорства в 2025 году

Национальная премия «Наш вклад»

Номинация
- Национальный проект «Образование», финалист, статус партнера национальных проектов России
- Национальный проект «Культура», финалист, статус партнера национальных проектов России
- Национальный проект «Туризм и гостеприимство», финалист, статус партнера национальных проектов России

Проект
- «Полюс-класс»
- Марафон просветительских лекций «Нансен»
- Конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал — фестиваль «Территория. Магадан»
- Автоэкспедиция «Золото открытий»

20-я премия в области общественных связей RuPoR

Номинация
- «Культурно-просветительские проекты»

Проект
- Выставка «Сны Сибири»

Национальная премия «Лучшее для России. Развитие регионов — 2025»

Номинация
- Лучший просветительский проект в категории «Социальные инициативы»

Проект
- Марафон просветительских лекций «Нансен»

Коммуникационная премия «КонТЭКст»

Номинация
- «Лучший образовательный проект», 2-е место
- Коммуникационный трек, 2-е место

Проект
- Аудиопроект «Золото: люди, истории, приключения»
- «Эмоциональный мерч «Полюса»

Указаны только тематические награды и достижения.

Подробнее про другие награды в области устойчивого развития см. в разделе «Управление устойчивым развитием».

Компания поддерживает открытый диалог с местными жителями, обеспечивая регулярный обмен мнениями. В рамках такого взаимодействия обсуждаются планы и конкретные шаги по их внедрению. Все обращения и предложения от населения анализируются и учитываются при формировании социальных программ. В случае необходимости «Полюс» организует встречи с местными жителями для обсуждения волнующих их вопросов.

Так, в отчетном году при проектировании автодороги в Хабаровском крае специалисты Компании обсудили с жителями с. Удинск количество необходимых съездов в лесной фонд и к водным объектам, а также их расположение на территории. Полученные данные будут учтены в ходе проектирования.

Практический пример

Стенд «Полюса» в рамках экспозиции в Национальном центре «Россия»

В конце декабря 2025 года в Красноярске начал работу Национальный центр «Россия» — один из крупнейших региональных проектов, объединяющий культурную, образовательную и деловую инфраструктуру. Одной из центральных точек экспозиции в промышленном секторе стал стенд «Полюса», на котором можно ознакомиться с полным циклом — от добычи руды в карьере до применения золота в микроэлектронике, коллайдерах и медицине. Экспозиция демонстрирует, как золото становится не только экономическим активом, но и основой для технологий будущего. Посетители могут увидеть макет самого глубокого золотодобывающего карьера в России — Восточного, интерактивные модели шаровой мельницы и флотационной машины, игровые панели и блок о профессиях отрасли.

Полученный опыт

Экспозиция знакомит с достижениями региона, ведь Красноярский край — лидер по добыче золота в стране. Не только взрослые, но и подрастающее поколение узнают об интересных и перспективных профессиях в золотодобывающей отрасли. Кроме того, экспозиция показывает, что золотодобыча — это высокотехнологичная отрасль. Всего в 2025 году стенд посетили более 5 тыс. чел.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами «Полюса» в рамках благотворительной и спонсорской деятельности Компании

Органы государственной власти и надзорные органы

Цель взаимодействия
Соблюдение законодательных требований и получение необходимых разрешений, грантов и лицензий

Ключевые вопросы
- Заключение соглашений с целью реализации социально-экономических проектов
- Налоговые отчисления в бюджеты

Механизмы взаимодействия
- Соглашения о социально-экономических партнерствах
- Благотворительные и спонсорские проекты
- Конференции и форумы
- Корпоративный сайт Компании
- Горячая линия

Негосударственные и отраслевые организации

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

Ключевые вопросы
- Грантовая деятельность и финансирование проектов
- Развитие отношений с отраслевыми экспертами, обмен опытом

Механизмы взаимодействия
- Участие в деятельности комитетов и рабочих групп промышленных и профессиональных организаций
- Визиты на предприятия и участие в мероприятиях Компании
- Регулярное взаимодействие с российскими и международными организациями
- Корпоративный сайт Компании

Местное и коренное население

Цель взаимодействия
Понимание ожиданий заинтересованных сторон от ключевых проектов Компании и снижение негативного воздействия на местные сообщества

Ключевые вопросы
- Реализация социальных проектов, в том числе направленных на поддержку благотворительности
- Развитие инфраструктуры и повышение качества жизни в регионах присутствия

Механизмы взаимодействия
- Открытые собрания и встречи, включая общественные слушания
- Благотворительная деятельность
- Социальные программы
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании
- Каналы в социальных сетях

СМИ

Цель взаимодействия
Поддержание прозрачных отношений с заинтересованными сторонами и повышение уровня их осведомленности о деятельности Компании

Ключевые вопросы
- Информирование всех заинтересованных сторон о реализации социальных инициатив

Механизмы взаимодействия
- Пресс-релизы, брифинги
- Презентации и интервью
- Ответы на запросы в формате комментариев
- Корпоративный сайт Компании

Цели на 2025 год и статус их реализации

Цель — Достигнута

Проведение десятого юбилейного театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон»

Прогресс за 2025 год

- Юбилейный сезон конкурса собрал рекордное количество заявок — 77 заявок из пяти регионов
- Вниманию жюри было представлено 70 спектаклей 63 профессиональных театров, молодежных творческих объединений и любительских трупп из регионов присутствия «Полюса»
- Восемь театров-победителей приняли участие во втором фестивале современного искусства «Территория. Иркутск»

Цель — Достигнута

Проведение второго фестиваля «Территория. Иркутск»

Прогресс за 2025 год

- Фестиваль «Территория. Иркутск», призванный содействовать развитию культурной жизни Сибири и Дальнего Востока, прошел во второй раз. Мероприятие объединило на своих площадках более 5 тыс. зрителей и профессионалов театра
- Зрители увидели пять московских и шесть региональных спектаклей, побывали на открытии художественной выставки

Цель — Достигнута

Расширение деятельности «Полюс Фонда», в частности увеличение денежного фонда грантовых конкурсов и расширение их охвата

Прогресс за 2025 год

- Расширена география реализации грантовых конкурсов «Полюс возможностей» и «Твоя территория»
- Запущен новый грантовый конкурс «Грант возможностей»

Цель — Достигнута

Продолжение поддержки коренных малочисленных народов (КМН)

Прогресс за 2025 год

- «Полюс» поддержал национальные праздники «Сур-Харбан» и «Тыргани Нянта» в Иркутской области
- В рамках грантовых конкурсов «Полюс Фонда» поддержаны следующие проекты КМН:
  - проект по сохранению меховой мозаики — традиционного вида декоративно-прикладного творчества негидальцев «Традиции руками мастеров» в Хабаровском крае;
  - проект школьного стартапа «Аятмар» по развитию среди учащихся технологического предпринимательства с использованием национальных эвенкийских мотивов (Республика Саха (Якутия))

Цель Достигнута

Продолжение реализации соглашений о социально-экономическом сотрудничестве и проектов, предусмотренных в рамках данных соглашений

Прогресс за 2025 год
- Заключено соглашение о сотрудничестве в сфере социально-экономического развития между правительством Республики Саха (Якутия) и «Полюсом»

Цель Достигнута

Запуск флагманского проекта «Полюс Фонда», направленного на развитие доступа к контенту в области культуры в удаленных и труднодоступных населенных пунктах

Прогресс за 2025 год
- Проект запущен

Цель Достигнута

Организация экспозиции «Золото рядом» в новом формате

Прогресс за 2025 год
- Организована выставка в Якутске

В отчетном году Компания значительно укрепила взаимодействие с местными сообществами, объединив усилия в рамках единого блока, что позволило более эффективно консолидировать региональную социальную повестку.

Подробнее о взаимодействии «Полюса» с заинтересованными сторонами см. в разделе «Управление устойчивым развитием».

В рамках своей деятельности Компания регулярно проводит оценку рисков в области устойчивого развития. В качестве одного из них она выделяет риск неэффективного взаимодействия с государственными органами власти, для минимизации которого проводит системную работу. Так, например, в отчетном году «Полюс» проводил регулярные встречи с главами и жителями сельских поселений, расположенных недалеко от строящегося ГОКа на месторождении Чульбаткан.

Подробнее о минимизации риска неэффективного взаимодействия с государственными органами см. в разделе «Создание и распределение экономической стоимости».

СОКБ 55

Компания не допускает нарушения прав местных сообществ. В 2025 году не зафиксировано случаев социально значимых инцидентов, связанных с представителями местного населения, и нарушения их прав в регионах присутствия.

Реализация благотворительных и спонсорских проектов

«Полюс» фокусируется на реализации социальных проектов на всех трех уровнях: федеральном, региональном и местном, тем самым внося системный вклад в Цели устойчивого развития ООН и национальные проекты России. Такой многоуровневый подход позволяет синхронизировать социальные инициативы с глобальными и национальными приоритетами, обеспечивая положительное влияние на общество как в масштабах мира, так и в масштабах страны и конкретного населенного пункта.



Направления благотворительной и спонсорской деятельности «Полюса»

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Развитие территорий

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

События в 2025 году

- Заключено соглашение о сотрудничестве в сфере социально-экономического развития между правительством Республики Саха (Якутия) и «Полюсом»

Туристическая инфраструктура

- Реализация проектов в рамках грантовых конкурсов

События в 2025 году

- Поддержаны проекты, направленные на повышение туристического потенциала регионов:
  - проект «Передвижная фотовыставка по итогам экспедиции в заповедник «Путешествие на заповедный Орон» (Иркутская область);
  - проект по созданию документального фильма «Хранители Ольджиканского» (Хабаровский край)

Образование

- Поддержка и развитие образования
- Реализация проектов в партнерстве с учебными заведениями различных типов, в том числе путем улучшения их материально-технической и инфраструктурной базы

События в 2025 году

- Продолжена модернизация школьной инфраструктуры в Тенькинском округе (пос. Усть-Омчуг)
- Проведен капитальный ремонт здания детской школы искусств в пос. Нижний Куранах

Экология

- Финансовая и организационная поддержка проектов в области охраны окружающей среды, включая мониторинг и сохранение биоразнообразия

События в 2025 году

- Организована работа трудовых отрядов
- Выпущен фильм о диких копытных животных Витимского заповедника
- Создано школьное лесничество «Чычыпкаан» на базе Нижнекуранахской гимназии

Подробнее о фильме см. раздел «Охрана окружающей среды»

Культура

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

События в 2025 году

- Проведены второй фестиваль «Территория. Иркутск», театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон», марафон просветительских лекций «Нансен» и фестиваль современного искусства «Поздеев Фест»

Волонтерство

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

События в 2025 году

- Запущена программа по корпоративному волонтерству «Полюс Фонд волонтер»
- Запущен новый грантовый конкурс «Полюс Фонда» «Грант возможностей»

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Спорт и здоровье

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

События в 2025 году

- Проведены спортивные мероприятия:
  - полумарафон «Жара» и соревнования по художественной гимнастике «Весенний кубок» в Красноярске;
  - городской праздник северной ходьбы в Магадане

Незащищенные слои населения

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

События в 2025 году

- Проведен инклюзивный фестиваль «Радуга эмоций»

Союзы и объединения

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

События в 2025 году

- «Полюс» присоединился к Социальной хартии российского бизнеса — инициативе РСПП

Подробнее об участии «Полюс» в ассоциациях и отраслевых организациях см. в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»

Подробнее о вкладе «Полюса» в национальные цели развития Российской Федерации см. в разделе «Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации» в главе «Управление устойчивым развитием».

Порядок реализации благотворительных и социальных проектов «Полюса» закреплен в регламенте Компании «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности». Помимо этого, регламент включает систему оценки эффективности проектов, которая содержит 19 метрик, в том числе:

- долю проектов, соответствующих корпоративной стратегии;
- долю проектов, соответствующих ЦУР ООН;
- внедрение новых и масштабирование существующих практик или проектов.

Эффективность социальных проектов оценивается в соответствии со стратегическими приоритетами Компании и параметрами, позволяющими принимать во внимание социальный эффект инициатив как в текущей региональной ситуации, так и в долгосрочной перспективе. При оценке учитываются упоминания в СМИ и социальных сетях, а также обратная связь от представителей органов власти и партнеров.

В 2025 году «Полюс» реализовал более 200 социальных проектов, 19 из которых стали якорными проектами в регионах присутствия Компании.

Результаты ежегодной обязательной оценки в 2025 году показали, что из общего количества якорных проектов:

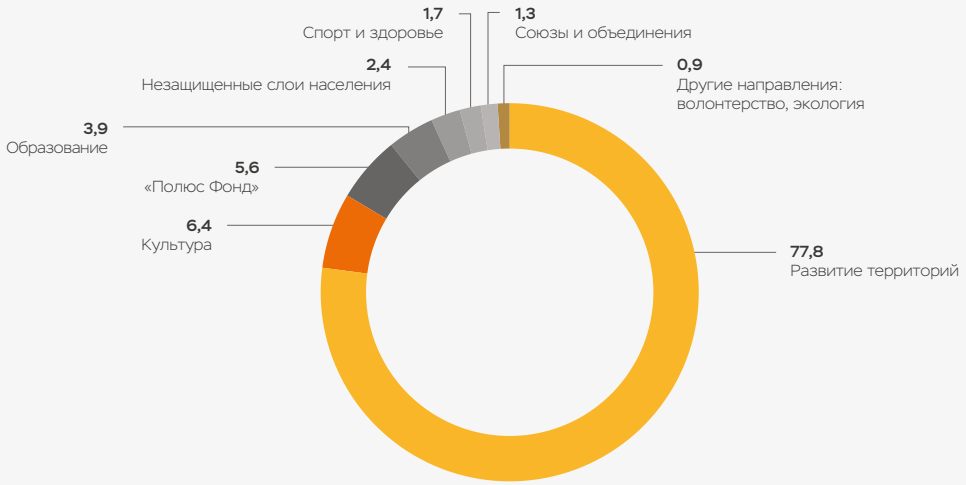
- **100% соответствуют корпоративной стратегии и ЦУР ООН и относятся к приоритетным направлениям благотворительной и спонсорской деятельности, а также являются кросс-функциональными проектами, которые решают задачи в нескольких направлениях, привнося позитивный эффект при реализации проекта;**
- **42% проектов, запущенных в 2025 году, Компания реализовала впервые на территориях присутствия.**

Кроме того, последние несколько лет «Полюс» получает наивысшие оценки в российских ESG-рейтингах по показателям социальных инвестиций в регионах: Компания входит в 15% лучших компаний по реализации социальной деятельности в регионах.

МЭР 34 | СОКБ 35 | СОКБ 76 | СОКБ 78 | СОКБ 79 | СОКБ 80 | СОКБ 81 | СОКБ 83 | СОКБ 85

В 2025 году общая сумма расходов на поддержку социальных инициатив в регионах присутствия составила 1,7 млрд руб. Значительная часть средств была направлена на развитие территорий и программы «Полюс Фонда».

Распределение расходов по направлениям социальной поддержки в регионах России в 2025 году, %



Практический пример

Исследование качества жизни в городах присутствия

В 2025 году «Полюс» совместно с *Национальным ESG Альянсом* запустил исследование по оценке качества жизни в городах присутствия компании — Алдане, Северо-Енисейске, Бодайбо, Мотыгине, Лесосибирске, Енисейске, Нижнем Куранахе, Усть-Омчуге и Омчаке. Его цель — на основе полученных результатов сформировать новые и скорректировать текущие программы социальных инвестиций и развития территорий, реализуемые Компанией. Для этого среди сотрудников «Полюса» и жителей городов присутствия был запущен анонимный онлайн-опрос, охвативший разные аспекты повседневной жизни — от состояния окружающей среды и доступности медицинских услуг до качества дорог, работы общественного транспорта, возможностей для досуга и спорта, уровня безопасности и многих других факторов.

Исследование проводится в рамках обновления Индекса ESG Альянса — показателя вклада бизнеса в устойчивое развитие территорий — и является его ключевым этапом.

В свою очередь, Индекс разрабатывается с целью предоставления органам местной власти и бизнесу инструмента для анализа и принятия управленческих решений на основе комплексного представления о качестве жизни в малых и средних промышленных городах России.

Полученный опыт

Благодаря проведенному опросу Компания получила достоверные данные о реальных потребностях жителей и на их основе скорректировала приоритеты социальных инвестиций, а также направила ресурсы на реализацию наиболее востребованных проектов. Кроме того, это позволило повысить эффективность и адресность программ, а также укрепить диалог с местными сообществами.

Благотворительная деятельность «Полюс Фонда»

С 2023 года ключевую роль при реализации благотворительной стратегии «Полюса» играет «Полюс Фонд», который поддерживает проекты, направленные на устранение причин социально-экономических проблем, волнующих местных жителей. Фонд содействует социально-экономическому развитию регионов присутствия Компании в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. Его география охватывает территории Красноярского края, Республики Саха (Якутия), Иркутской и Магаданской областей, Хабаровского края.

Приоритетными для Фонда являются проекты с долгосрочным эффектом и высокой социальной значимостью.

Подробнее о деятельности «Полюс Фонда» см. на сайте.

Приоритетные векторы развития «Полюс Фонда»

Цифровые возможности

- Внедрение цифровых инструментов, направленных на расширение доступа различных социальных групп к цифровому контенту

Компетенции будущего

- Инициативы, предполагающие предоставление различным социальным группам возможностей для освоения востребованных и перспективных компетенций

Локальная идентичность

- Поддержка инициатив, формирующих облик, культурный код и привлекательность территорий, а также содействие выявлению, сохранению и использованию культурного и исторического наследия

Основные направления финансирования «Полюс Фонда» и ключевые проекты

Развитие территорий

«Регионы «Полюса»:
- содействие социально-экономическому развитию территорий;
- проведение грантовых конкурсов

Образование

«Полюс-класс»:
- содействие развитию образовательных и научных организаций;
- поддержка просветительских мероприятий;
- поддержка одаренных детей и студентов

Культура

«Полюс. Золотой сезон»:
- содействие развитию организаций в сфере культуры и искусства



Природа

«Заповедная территория «Полюса»:
- поддержка экологических инициатив и природоохранных мероприятий;
- поддержка исследований и образования по экологическому профилю

Волонтерство

«Полюс Фонд волонтер»:
- поддержка социальных инициатив некоммерческих организаций;
- оказание помощи незащищенным слоям населения;
- поддержка организаций, оказывающих помощь бездомным животным

Практический пример

Запуск волонтерской программы «Полюс Фонд волонтер»

В 2025 году в Москве «Полюс» запустил корпоративную волонтерскую программу «Полюс Фонд волонтер». Цель программы — вовлечь всех желающих в деятельность, направленную на благо общества. Проект реализуется в соответствии с пятью принципами: общественная значимость, регулярность, системность, возможность участия вместе с семьей и друзьями, разнообразие форматов участия во внерабочее время. К участию в программе допускаются все желающие.

Первым шагом программы стало проведение вводной лекции о современных трендах и подходах в волонтерской деятельности, возможностях для волонтеров в Москве и Московской области, а также об актуальных запросах со стороны некоммерческих организаций и уязвимых групп, нуждающихся в помощи.

В дальнейшем Фонд планирует привлекать волонтеров к организации и участию в благотворительных забегах, помощи приютам для бездомных животных, экологическим выездам в подмосковные усадьбы и на природные территории, донорским акциям в пользу пациентов московских и федеральных клиник, к организации благотворительных мероприятий и участию во внешних мероприятиях.

Основным каналом информирования волонтеров о предстоящих мероприятиях является специальный раздел на сайте Фонда, где также размещаются отчеты о проведенных акциях, о достигнутых результатах и об активистах его волонтерского движения. Кроме того, создан канал в социальной сети для оперативного взаимодействия.

Полученный опыт

Программа продолжит традиции взаимопомощи и соучастия, заложенные волонтерами «Полюс Фонда», и создаст новые возможности для всех, кто желает внести вклад в реализацию социально значимых программ и проектов Фонда. В дальнейшем Компания планирует распространить программу на регионы.

«Полюс Фонд» проводит грантовые конкурсы с 2023 года, что позволяет поддерживать инициативы организаций и активных граждан, трудящихся, готовых брать на себя ответственность, вдохновлять и объединять других. Благодаря их усилиям в отдаленных труднодоступных районах постепенно происходят изменения в сфере культуры, образования, спорта, благоустройства территорий. В каждом регионе появляются собственные практики развития сельских территорий и малых городов с опорой на социокультурные технологии и локальные ресурсы.

В 2025 году Фонд произвел ряд нововведений:

- помимо конкурсов «Полюс возможностей» (для юридических лиц) и «Твоя территория» (для физических лиц), начат прием заявок на новый грантовый конкурс «Грант возможностей»;
- внесены изменения в конкурсную документацию: теперь на итоговую оценку проектов также будет влиять опыт участия заявителей в конкурсах Фонда в предыдущие годы.

Грантовые конкурсы «Полюс Фонда»

«Твоя территория»

Аудитория и цель
Участниками могут стать инициативные граждане разных возрастов, включая взрослое население, молодежь старше 18 лет, а также школьники и студенты, работающие под руководством совершеннолетнего наставника.
Конкурс направлен на поддержку инициатив физических лиц по реализации социально значимых проектов, а также вовлечение молодежи в них

Направления
- Экологические акции, акции по благоустройству территорий
- Краеведческие волонтерские проекты
- Спортивные и культурные мероприятия и другие события
- Просветительские акции, популяризующие экологичный и ответственный образ жизни
- Проекты в сфере цифровых технологий и ИТ

География
- Восточная Сибирь и Дальний Восток:
  - Иркутская область: г. Бодайбо и Бодайбинский район;
  - Красноярский край: Северо-Енисейский район, Северо-Енисейский муниципальный округ; Мотыгинский муниципальный округ; г. Лесосибирск;
  - Магаданская область: Тенькинский муниципальный округ и г. Магадан;
  - Республика Саха (Якутия): Алданский район, преимущественно пос. Нижний Куранах;
  - Хабаровский край: район им. Полины Осипенко, преимущественно с. Удинск, пос. Херпучи, с. Оглонги, с. им. Полины Осипенко

«Полюс возможностей»

Аудитория и цель
Участниками могут стать бюджетные учреждения, некоммерческие организации и организации социальной сферы.
Конкурс направлен на поддержку проектов организаций по развитию социальной сферы и повышению качества жизни людей

Направления
- Благоустройство территорий, создание общественных пространств
- Проведение социально значимых мероприятий
- Образовательные проекты, в том числе в цифровой сфере
- Формирование локальной идентичности, сохранение культурно-исторического наследия
- Популяризация спорта и физической культуры
- Проекты в сфере цифровых технологий и ИТ
- Повышение качества жизни людей с ограниченными возможностями

География
- Республика Саха (Якутия): Алданский район, преимущественно пос. Нижний Куранах
- Красноярский край: Северо-Енисейский район, Северо-Енисейский муниципальный округ; Мотыгинский муниципальный округ; г. Лесосибирск
- Иркутская область: г. Бодайбо и Бодайбинский район
- Магаданская область: Тенькинский муниципальный округ и г. Магадан
- Хабаровский край: район им. Полины Осипенко, преимущественно с. Удинск, пос. Херпучи, с. Оглонги, с. им. Полины Осипенко

«Грант возможностей»

Аудитория и цель
Участниками конкурса могут стать некоммерческие организации и их структурные подразделения, профессиональные объединения и ассоциации, а также физические лица.
Конкурс направлен на поддержку образовательных, научных и профориентационных инициатив физических лиц, организаций и учреждений с целью привлечения внимания молодежи к профессиям горнодобывающей отрасли и развития их профессиональных навыков

Направления
- Популяризация направлений: геология, горное дело, металлургия, автоматизация технологических процессов и горные машины, или профориентации в сфере горнодобывающей отрасли (научные шоу, интерактивные выставки, мастер-классы, лекции и другие)
- Создание и распространение увлекательного отраслевого контента (популярные книги, комиксы и мультфильмы)
- Мероприятия, направленные на развитие инженерно-технического творчества среди детей и молодежи (олимпиады, хакатоны и другие)
- Мероприятия научно-популярного характера, главная цель которых – в увлекательной и доступной форме познакомить широкую аудиторию с научными знаниями, идеями и достижениями (фестивали, квесты, экскурсии, дни науки и другие)
- Полевые выезды, школы, смены, экспедиции

География
- Республика Саха (Якутия)
- Красноярский край
- Иркутская область
- Магаданская область
- Хабаровский край

В 2025 году «Полюс Фонд» расширил географию реализации проектов, определив в числе приоритетных следующие населенные пункты на территориях Дальнего Востока и Восточной Сибири:

- Республика Саха (Якутия): Алданский район, преимущественно пос. Нижний Куранах;
- Красноярский край: Северо-Енисейский муниципальный округ, Мотыгинский муниципальный округ и г. Лесосибирск;
- Иркутская область: г. Бодайбо и Бодайбинский район;
- Магаданская область: Тенькинский муниципальный округ и г. Магадан;
- Хабаровский край: район им. Полины Осипенко, преимущественно с. Удинск, пос. Херпучи, с. Оглонги, с. им. Полины Осипенко.

Интерес к конкурсам Фонда в 2025 году увеличился: для получения грантов было подано 147 заявок — от 76 организаций и 41 физического лица. Это на 6% больше, чем годом ранее (139). Рост заявок в отчетном году обеспечили Магаданская область (+35%) и Красноярский край (+67%).

Лидером по количеству поданных заявок остался Красноярский край (44% от общего количества заявок всех регионов). В 2025 году впервые в конкурсе приняли участие также заявители из г. Лесосибирска и Мотыгинского района. Магаданская область и Республика Саха (Якутия) показали наиболее заметные результаты по привлечению новых участников конкурса. В Хабаровском крае в конкурсе для физических лиц состав участников был обновлен практически полностью. В Иркутской области по конкурсу для юридических лиц состав участников остался прежним.



Объем запрашиваемых сумм в рамках конкурса снизился на 8% по сравнению с показателем 2024 года (93,5 млн руб.) и составил 85,8 млн руб. Дополнительно в качестве софинансирования участники планировали привлечь средства в размере 25,8 млн руб. (+30%) из прочих источников. Наибольшая сумма гранта, запрошенная в 2025 году, составила более 2 млн руб.

39 проектов
поддержал «Полюс Фонд» в 2025 году

16,5 млн руб.
объем грантовых конкурсов «Полюс Фонда»

За отчетный период «Полюс Фонд» оказал поддержку 39 проектам, победившим в грантовых конкурсах «Полюс возможностей» и «Твоя территория». Это на семь проектов больше, чем в прошлом году. 39 проектов из поддержанных были полностью реализованы по итогам 2025 года. Базовый объем гранта на один проект составил от 250 тыс. до 800 тыс. руб.

Более подробные результаты заявочной кампании и победителей грантовых конкурсов «Полюс Фонда» см. на сайте.

В новом сезоне в ноябре 2025 года «Полюс Фонд» начал прием заявок уже по трем грантовым конкурсам: «Полюс возможностей», «Твоя территория» и «Грант возможностей». На участие в конкурсах было подано 159 заявок из пяти регионов присутствия Фонда: Иркутской и Магаданской областей, Красноярского края, Республики Саха (Якутия) и Хабаровского края, что на 8% больше, чем в предыдущем сезоне. Увеличился также общий объем запрашиваемых средств на 19% и составил свыше 102 млн руб. Дополнительно в качестве софинансирования участники планировали привлечь средства еще в размере 29,4 млн руб. (29%). Из 159 заявок, поданных на реализацию проектов в 2026 году, количество заявок по конкурсу «Полюс возможностей» составило 88 заявок, по конкурсу «Твоя территория» — 42 заявки и «Грант возможностей» — 29 заявок. Общий объем запрашиваемых грантовых средств на проекты по новому конкурсу «Грант возможностей» составил свыше 25 млн руб. Итоги по конкурсам были подведены в феврале 2026 года[1]: победителями признаны 25 проектов в конкурсе «Полюс возможностей», 15 проектов — в конкурсе «Твоя территория» и 9 проектов — в конкурсе «Грант возможностей».

Подробнее о результатах грантовых конкурсов «Полюс Фонда» см. на сайте.

Проекты, получающие грантовую поддержку в рамках конкурсов «Полюс Фонда», проходят независимую экспертизу. В основе отбора лежит матрица оценки проекта, включающая в себя три вектора и пять направлений деятельности Фонда.

Каждый проект оценивается по шести критериям, среди которых:
- география реализации проекта;
- актуальность проекта и его потенциальный вклад в развитие региона;
- наличие измеримых целей;
- перспективы развития проекта после окончания грантовой поддержки;
- инновационность идеи;
- охват аудитории.

В ходе оценки каждому проекту присваиваются баллы по критериям. Приоритет получают проекты, реализуемые в небольших и отдаленных населенных пунктах, имеющие возможности дальнейшего самостоятельного развития и подтвержденные запросом со стороны местных жителей или администрации.

[1] Событие, выходящее за рамки отчетного периода.

Избранные проекты — победители грантовых конкурсов «Полюс Фонда»

«ТВОЯ ТЕРРИТОРИЯ»

«Домашка под дождем»

Грантополучатель
Частное лицо

Направление
«Культура»

Описание
Фонд поддержал издание детской книги с рассказами местной писательницы «Домашка под дождем» и иллюстрациями обучающихся Новоенисейской детской художественной школы. Книга состоит из 20 произведений. Около 80 иллюстраций к ним подготовили юные художники на уроках композиции.

Результатом проекта стала не только изданная книга известного автора, но и развитие творческих способностей детей и приобретение ими практического опыта создания художественного произведения. По итогам проекта часть тиража книги передали в библиотеки г. Лесосибирска и подарили на память всем участникам.

География реализации
Красноярский край, г. Лесосибирск

«Дорожная безопасность»

Грантополучатель
Частное лицо

Направление
«Развитие территорий»

Описание
Фонд поддержал проект, направленный на профилактику безопасности дорожного движения и формирование у детей дошкольного возраста основ безопасного поведения на улице. Организаторами выступили руководство и воспитатели детского сада № 1 пос. Северо-Енисейского. Они придумали план активностей для дошкольников, рассказывающих о важности соблюдения правил дорожного движения (ПДД). Так, в средней, старшей и подготовительной группах проведены беседы и занятия по правилам безопасного поведения на дорогах, мероприятие «В гостях у Светофора». С детьми обыграны различные ситуации, которые могут произойти на дорогах.

На средства гранта «Полюс Фонда» в детском саду оборудован специализированный класс ПДД и закуплена форма для ребятишек.

География реализации
Красноярский край, Северо-Енисейский округ, пгт Северо-Енисейский

«Золотые сердца»

Грантополучатель
Частное лицо

Направление
«Волонтерство»

Описание
За три года деятельности Фонда это первый проект по поддержке бездомных животных. Его команда выступает за необходимость поддержки приютов, которые помогают снизить количество бездомных животных и улучшить их качество жизни. В августе 2025 года команда проекта посетила приют для бездомных животных «Право на жизнь», где обрели дом более 400 собак и котов.

Благодаря поддержке Фонда приют получил еще и значительную помощь в виде сухого и влажного корма, необходимых лекарств и амуниции.

География реализации
Магаданская область, г. Магадан

«Развивающие пособия для внеурочной деятельности для ДОУ и СОШ»

Грантополучатель
Частное лицо

Направление
«Образование»

Описание
Фонд поддержал проект для педагогов сельских школ. Его руководителем выступила студентка РАНХиГС. В инициативную группу вошли партнеры, работающие в сфере дизайна и имеющие опыт проведения творческих мастер-классов для взрослых и детей. Участники проекта собственными силами создали пособия для внеурочной деятельности, которые были переданы в школы и детские сады района. Так, наборы для создания открыток в стиле скрапбукинг включают темы, рекомендованные ФГОС: День учителя, День народного единства, День космонавтики, День Победы, День защиты детей и другие.

Разработанные с учетом возрастных особенностей детей тесты станут хорошим подспорьем для учителей и воспитателей при знакомстве с флорой и фауной региона, а материалы по изучению культуры и истории коренных народов за счет наглядности будут способствовать формированию интереса к изучению родного края. Для знакомства с миром планет переданы модели Солнечной системы.

География реализации
Хабаровский край, район им. Полины Осипенко

«ПОЛЮС ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

«Полет в науку: развитие научного волонтерства среди педагогов и школьников в области мониторинга птиц, занесенных в Красную книгу»

Грантополучатель
Некоммерческое партнерство содействия развитию орнитологии «Птицы и Люди»

Направление
«Природа»

Описание
Фонд поддержал проект, посвященный перелетным птицам. Он нацелен на привлечение внимания широкой общественности к их проблемам в ходе миграции, созданию сети волонтерского мониторинга на важнейшем Верхнеалданском участке Глобального Восточноазиатского пролетного пути. Для вовлечения людей в орнитологический мониторинг в рамках проекта:

- разработан «Краснокнижный урок» с примерами из практики сохранения мигрирующих видов птиц;
- проведены конкурс научного орнитологического рисунка, тренинги и орнитологические экскурсии для школьников, вебинары для педагогов;
- вовлечены новые участники в Евразийский учет птиц.

География реализации
Республика Саха (Якутия), Алданский район

«Оборудование соляной комнаты»

Грантополучатель
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Елочка» в пос. Мотыгино

Направление
«Спорт и здоровье»

Описание
Фонд поддержал проект, направленный на формирование привычек здорового образа жизни и профилактику заболеваний среди дошкольников. В Мотыгинском районе уровень заболеваемости дошкольников из года в год остается высоким, что связано с суровыми условиями климата, удаленностью от краевого центра (500 км) и сезонным бездорожьем. В детском саду в рамках проекта создана соляная комната, которая будет способствовать снижению степени заболеваемости и повышению иммунитета дошкольников. Нахождение в комнате благотворно влияет на иммунитет и помогает противостоять респираторным заболеваниям, снимает раздражительность и усталость, улучшает качество сна.

Проект также предусматривает проведение релаксационных занятий в оборудованной комнате не только для воспитанников детского сада «Елочка», но и для дошкольников детских садов: «Белочка» (пос. Мотыгино), «Ягодка» (пос. Бельск), «Ромашка» (пос. Рыбное), «Умка» (пос. Раздолинск).

География реализации
Красноярский край, Мотыгинский округ, пос. Мотыгино

«Своих не бросаем!»

Грантополучатель
Молодежный центр «Аурум»

Направление
«Волонтерство»

Описание
Фонд поддержал проект центра, который является единственным учреждением в округе, безвозмездно оказывающим помощь нуждающимся категориям населения.
Ввиду сурового климата дома жителей поселка чаще отапливаются дровами. В молодежный центр ежемесячно поступает до шести обращений от пожилых жителей поселка, нуждающихся в заготовке и колке дров. Волонтеры центра вручную укладывают до 30 м³ дров, а в зимний период занимаются также уборкой дворов от снега. В рамках проекта для облегчения работы волонтеров закуплено специальное оборудование (дровокол), что способствует более быстрой обработке обращений жителей поселка.

География реализации
Красноярский край, Северо-Енисейский округ, пгт Северо-Енисейский

«Финансовая и цифровая культура населения»

Грантополучатель
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Финансово-экономический колледж им. И. И. Фадеева»

Направление
«Образование»

Описание
Фонд поддержал проект по обучению взрослого населения Алданского района навыкам работы с цифровыми финансовыми сервисами. По данным региональных исследований, уровень финансовой грамотности среди жителей сельских территорий Алданского района на 30% ниже среднего показателя по Якутии. Реализация проекта поможет повысить информированность о цифровых финансовых сервисах и снизить финансовую уязвимость жителей отдаленных территорий.

География реализации
Республика Саха (Якутия), Алданский район

В 2025 году «Полюс Фонд» провел 31 мероприятие, связанное с грантовой поддержкой, в том числе два выездных семинара в Иркутской области и Республике Саха (Якутия). Также в отчетном году были проведены вебинары для потенциальных и действующих грантополучателей, в том числе информационные; установочные перед стартом грантовых конкурсов, для победителей конкурсов; образовательный вебинар для грантополучателей Хабаровского края. Участниками вебинаров стали более 80 чел.

Кроме того, руководители Фонда и представители Совета Фонда активно посещали регионы (Иркутскую область, Республику Саха (Якутия)), чтобы провести мониторинг реализации проектов-победителей, обсудить перспективы их дальнейшего развития после окончания грантовой поддержки, встретиться с жителями, поделиться опытом и подвести итоги конкурсного сезона. Встречи проводились лично — всего их посетили 52 чел.

Число упоминаний о Фонде в СМИ и социальных сетях выросло более чем в 1,5 раза — с 220 публикаций годом ранее до 350 публикаций в 2025 году, что отражает рост не только активности Фонда, но и общественного внимания к его деятельности.

На 2026 год и среднесрочную перспективу Фонд ставит перед собой следующие цели:

- развивать и расширять программу корпоративного волонтерства;
- расширять программу «Культурный доступ», направленную на предоставление доступа жителям отдаленных районов и городов Восточной Сибири и Дальнего Востока к культурным, спортивным и образовательным мероприятиям;
- совершенствовать грантовую поддержку;
- поддерживать региональные детские дома;
- помогать приютам для животных;
- запустить стипендиальную программу в университетах Сибири и Дальнего Востока.



Инвестиции в развитие регионов присутствия

GRI 203-1 GRI 14.9.3

В регионах присутствия «Полюс» реализует экологические, образовательные, культурные и спортивные инициативы, помогает незащищенным слоям населения, а также инвестирует в развитие городской среды и социально значимых объектов.

Для улучшения качества жизни населения и укрепления экономического потенциала регионов Компания заключает долгосрочные соглашения о сотрудничестве с местными органами власти и учреждениями. В случае необходимости соглашения обновляются или подписываются новые. Так, в 2025 году все ранее заключенные с региональными властями и учреждениями соглашения продолжили действовать. А в апреле 2025 года «Полюс» заключил подобное соглашение с правительством Республики Саха (Якутия) на срок до 2034 года. В рамках сотрудничества планируется поддержать реализацию ряда социальных проектов на территории Алданского района в 2026 году, а именно:

- строительство многофункционального социально-культурного центра в с. Кутана, эвенкийского культурного центра «Дюлэпты» в с. Хатыстыр, кинотеатра в ДК «Металлург» в пос. Нижний Куранах;
- благоустройство парка культуры и отдыха «Металлург» в пос. Нижний Куранах;
- строительство автомобильной дороги Иркутск – Таксимо – Кропоткин – Ленск – Мирный на территории Республики Саха (Якутия), Республики Бурятии и Иркутской области.

Еще одно соглашение о социально-экономическом сотрудничестве заключено в январе 2026 года[1] между Сухим Логом и администрацией Бодайбо (Иркутская область). В рамках партнерства будут поддержаны ключевые направления развития территории, в том числе благоустройство общественных пространств. Кроме того, будет оказана помощь учреждениям образования и культуры, а также организована адресная поддержка детям, ветеранам и людям, оказавшимся в сложных ситуациях.

Подробнее см. раздел «Региональные партнерства и вклад в бюджет».

>200 проектов
реализовано в области социально-экономического развития

[1] Событие, выходящее за рамки отчетного периода.

Федеральные проекты

Долгосрочное сотрудничество, в том числе:

- с музеями Московского Кремля;
- фондом поддержки слепоглухих «Со-единение»;
- благотворительным фондом «Люди-маяки».

Сотрудничество в 2025 году, в том числе:

- с Благотворительный фондом Е. Миронова «Театральные Инициативы» (реализация новых постановок на сцене Государственного Театра Наций);
- Московским театром на Таганке;
- Фондом развития детско-юношеского и молодежного геологического образования «Юный геолог» (реализация общеразвивающей программы для школьников «Международный кубок юного геолога»);
- Фондом Валерия Гергиева (реализация проектов совместно с Большим театром России и Мариинским театром);
- Ассоциацией организаторов студенческих олимпиад «Я – профессионал»;
- Минералогическим музеем им. А. Е. Ферсмана Российской академии наук (проведение научно-популярных мероприятий и др.);
- Центром социокультурной реабилитации инвалидов «Дом глухих» (приобретение подарочных материалов для детей с инвалидностью и их родителей в рамках реализации праздничных мероприятий)





❶ Красноярский край

Якорные проекты
- Марафон просветительских лекций «Нансен»
- Фестиваль современного искусства «Поздеев Фест»
- Соревнования по художественной гимнастике «Весенний кубок»
- Полумарафон «Жара»

Проекты в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Влияние крупных рекреационных объектов на авиафауну

Проекты развития и сохранения культуры коренных малочисленных народов
- Реализация проекта «Большая история маленького поселка» по сохранению исторического наследия пос. Брянка Северо-Енисейского района
- Реализация проекта по сохранению традиций русских народных праздников (Троица, День Ивана Купалы и День Петра и Февронии) в пгт Енисейском

Прочие проекты
- Иммерсивная выставка «Сны Сибири»
- Сотрудничество с Музеем геологии Центральной Сибири GEOS
- Театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон»
- Проведение мастер-класса хоккейного клуба «Динамо» (Москва) для молодых спортсменов Красноярского края
- Проект для семей с приемными детьми «Клуб выходного дня»
- Инклюзивный фестиваль «Радуга эмоций»

❷ Иркутская область

Якорные проекты
- Установка сценического комплекса на площади у музыкальной школы г. Бодайбо
- Обустройство смотровой площадки на Пыхти-горе
- Приобретение специальной дробильной машины для производства песчано-гравийной смеси с целью последующего ремонта и строительства дорог в Бодайбинском районе
- Капитальный ремонт конференц-зала в Бодайбинском горном техникуме
- Поддержка трудового экологического лагеря «Зеленый десант» для подростков г. Бодайбо из нуждающихся семей

Проекты в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Противопожарная охрана Витимского заповедника

Проекты развития и сохранения культуры коренных малочисленных народов
- Поддержка бурятского национального культурно-спортивного праздника «Сур Харбан» (Стрельба из лука) и праздника коренного народа — эвенков — «Тыргани Нянта» (День кедровой шишки)

Прочие проекты
- Открытие нового корпуса культурно-досугового центра «Витим»
- Проведение второго фестиваля «Территория. Иркутск»

❸ Республика Саха (Якутия)

Якорные проекты
- Проведение капитального ремонта детской школы искусств в пос. Нижний Куранах
- Благоустройство общественной территории «Аллея почетных жителей пос. Нижний Куранах»
- Разработка проектно-сметной документации на строительство парка культуры и отдыха в пос. Нижний Куранах
- Устройство тротуара в пос. Нижний Куранах

Проекты в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Оценка состояния азиатской дикуши (2022–2025 годы)

Прочие проекты
- Выставка «Золото рядом» в Якутске
- Проект школьного лесничества «Чычыпкаан»
- Проект «Акселератор 2.0»

Подробнее о проектах в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» см. в разделе «Охрана окружающей среды»



4 Магаданская область

Якорные проекты

- Восстановление и замена изношенных труб водовода[1] в пос. Усть-Омчуг
- Асфальтирование участка дороги № 1 в пос. Усть-Омчуг в Тенькинском округе
- Переселение из ветхого и аварийного жилья жителей пос. Омчак
- Городской праздник северной ходьбы в г. Магадане
- Поддержка деятельности трудовых отрядов на территории Тенькинского муниципального округа

Проекты в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

- Исследование биоразнообразия национального парка «Черский»

Прочие проекты

- Модернизация школьной инфраструктуры в Тенькинском округе (пос. Усть-Омчуг)
- Квиз «Золотая лихорадка»
- Проект «Редкая экспедиция. Магадан» по выявлению редких заболеваний у детей
- Соревнования по брейкингу
- Проведение второго всероссийского телефестиваля «Русский Север»
- Открытие детского игрового комплекса «Солнечный город» в Магадане

5 Хабаровский край

Якорные проекты

- Установка пожарного резервуара с водой для тушения пожаров в с. Удинск
- Приобретение трансформаторной подстанции для обеспечения стабильного энергоснабжения в с. Удинск
- Установка ограждения для детского сада в с. Оглонги
- Передача средней школе с. Херпучи восьми компьютеров
- Поддержка участия команды Хабаровского края во Всероссийской геологической олимпиаде

Проекты в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

- Изучение популяций дальневосточного аиста и дальневосточного лесного кота

Проекты развития и сохранения культуры коренных малочисленных народов

- Проведение мастер-классов по декоративно-прикладному искусству для жителей пос. Херпучи и Оглонги в рамках реализации проекта «Айсима хурмэ», направленного на знакомство с декоративно-прикладным искусством КМНС
- Поддержка проекта «Традиции руками мастеров» по сохранению традиционной культуры негидальцев — малого этноса региона, реализованного в с. Владимировка района им. Полины Осипенко

Подробнее о проектах в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» см. в разделе «Охрана окружающей среды»

[1] Сооружение для подачи воды от места водозабора к месту ее потребления.

Красноярский край

Распределение расходов по направлениям социальной поддержки в Красноярском крае в 2025 году, %



В Красноярском крае располагаются крупнейшие месторождения «Полюса» — Олимпиада и Благодатное.

В 2025 году фокус благотворительной и спонсорской деятельности был направлен на развитие территорий, поддержку незащищенных слоев населения, образования, спорта и здоровья.

35 проектов
реализовано в сфере благотворительности и спонсорства

ИЗБРАННЫЕ ПРОЕКТЫ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

Театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон»

В 2025 году состоялся юбилейный десятый сезон конкурса. Мероприятие направлено на развитие театрального искусства в регионах присутствия Компании.

Реализация проекта позволяет открывать новые имена в сфере театрального искусства, а также поддерживать талантливые коллективы из Красноярского и Хабаровского краев, Якутии, Иркутской и Магаданской областей. Победители приняли участие со своими постановками в фестивале современного искусства «Территория. Иркутск».

Полученный опыт

- 77 заявок из пяти регионов
- 70 спектаклей 63 профессиональных театров, молодежных творческих объединений и любительских трупп из регионов присутствия «Полюса»
- Восемь театров-победителей приняли участие во втором фестивале современного искусства «Территория. Иркутск»

Конкурс открывает широкие возможности для каждого, в том числе для людей с особенностями развития. Например, инклюзивный театр «Алгыс» («Благословение», Якутск) вошел в шорт-лист конкурса со спектаклем «Дневники Джидду Кришнамурти» режиссера Лены Гримм. В постановке участвовали люди с особым взглядом на реальность: 14 молодых людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), в том числе передвигающиеся на коляске, с синдромом Дауна и ментальными нарушениями.

Марафон просветительских лекций «Нансен»

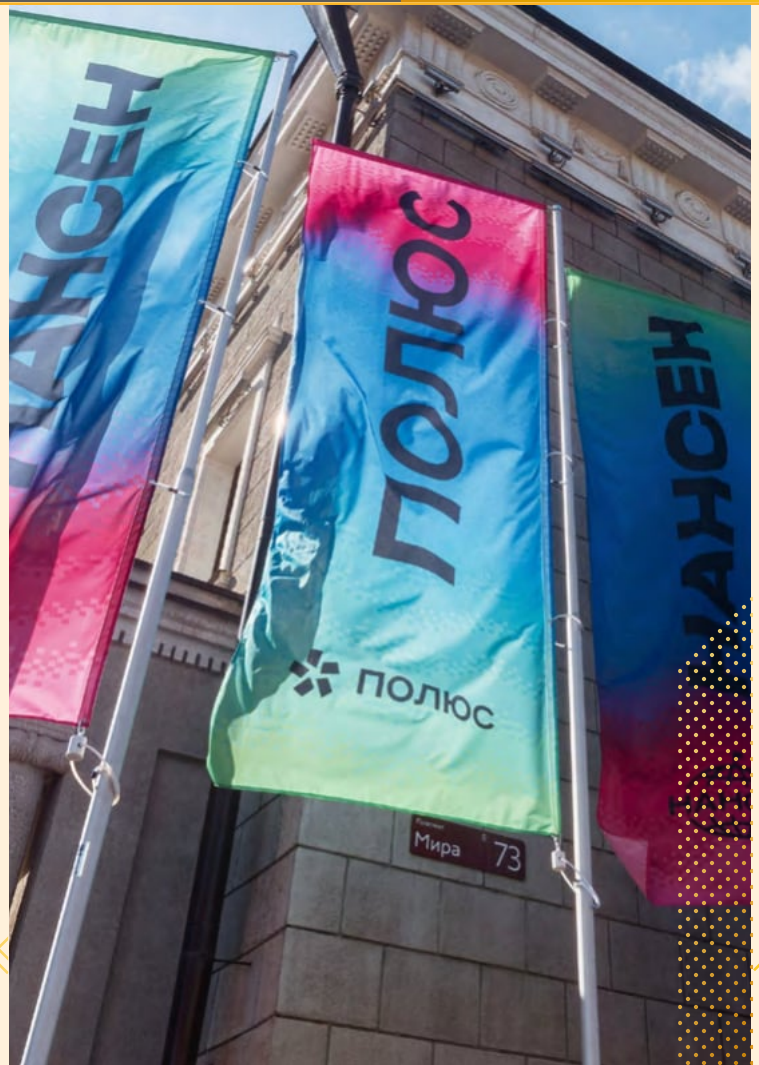
В 2025 году третий фестиваль «Нансен» — просветительский марафон лекций о науке и культуре — впервые состоялся в двухдневном формате. Организаторами мероприятия в Красноярске выступили «Полюс» и медиагруппа «Прима».

Главной площадкой фестиваля стал Красноярский драматический театр им. А. С. Пушкина — центр города и его культурной жизни. Кроме новой локации, на фестивале появились и новые форматы: ночные встречи, лекции для школьников, диалоговая площадка со спикерами. Все они объединились в концепцию «Нансен. Город»: гости могли перемещаться по центру города и выбирать мероприятия. Спикерами фестиваля стали представители научного и культурного сообщества.

Марафон завершился концертом Красноярского духового оркестра.

Полученный опыт

- Более 2 тыс. чел. посетили научно-популярные лекции на четырех площадках фестиваля



Фестиваль современного искусства «Поздеев Фест»

В августе 2025 года в Красноярске на острове Татышев прошел фестиваль современного искусства «Поздеев Фест», который назван в честь красноярского художника Андрея Поздеева и посвящен его творчеству. Генеральным партнером мероприятия выступил «Полюс».

Жители и гости города смогли посетить лекции, мастер-классы, театральные перформансы, арт-ярмарку и познакомиться с новыми арт-объектами молодых авторов. Помимо этого, молодые авторы представили проекты, которые в будущем могут стать частью культурных традиций региона. Другой важной частью программы стала презентация десяти арт-объектов, созданных по мотивам картин Андрея Поздеева. Эти работы были отобраны жюри в рамках конкурса «Цветы Поздеева», на который поступило более 100 заявок от художников со всей Сибири. Завершился фестиваль концертом молодых творческих команд.

Полученный опыт

- Более 12 тыс. чел. посетили фестиваль

«Поздеев Фест» выявил высокий интерес красноярцев к современному искусству и позволил поддержать и воплотить массу неординарных идей молодых творческих людей.

Соревнования по художественной гимнастике «Весенний кубок»

В Красноярске во Дворце спорта им. И. Ярыгина в 12-й раз прошли Всероссийские соревнования по художественной гимнастике «Весенний кубок».

В течение четырех дней спортсменки боролись за медали в личном и групповом многоборье. Далее сильнейшие гимнастки разыграли между собой награды в отдельных видах. По итогам «Весеннего кубка» сборная Красноярского края по художественной гимнастике завоевала 13 медалей.

Турнир завершился гала-концертом, на котором выступили звезды гимнастики и спортсменки из красноярских школ и клубов художественной гимнастики.

Полученный опыт

- Более 500 участниц из 29 регионов России и зарубежных стран приехали на соревнования
- В соревнованиях приняли участие спортсменки сборной России по художественной гимнастике и спортсменки Академии художественной гимнастики «Небесная грация»



Полумарафон «Жара»

В Красноярске при поддержке «Полюса» прошел XII полумарафон «Жара» — главное городское беговое мероприятие лета.

Участники вышли на дистанции от 2 до 21,1 км. Важной составляющей программы также стали детские и инклюзивные старты.

Для профессиональных спортсменов полумарафон теперь имеет особое значение, поскольку его трассы впервые получили официальную сертификацию AIMS[1]. Показанные в Красноярске результаты будут признаваться Международной ассоциацией легкоатлетических федераций (IAAF). Участникам откроется возможность устанавливать официальные рекорды вплоть до мировых и выполнять спортивные разряды.

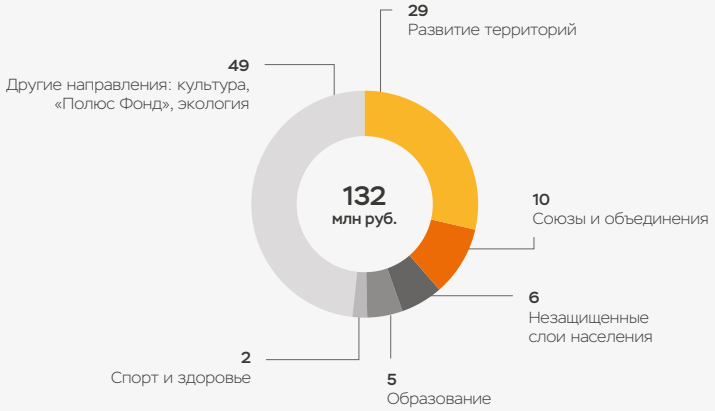
Полученный опыт

- Более 4,5 тыс. спортсменов и любителей здорового образа жизни со всей России приняли участие в забегах

[1] Сертификация AIMS (Association of International Marathons and Distance Races) — это подтверждение того, что беговая трасса (марафон, полумарафон и т. д.) измерена сертифицированным специалистом и ее длина точно соответствует заявленной дистанции.

Иркутская область

Распределение расходов по направлениям социальной поддержки в Иркутской области в 2025 году, %



В Иркутской области находятся месторождения Вернинское и Сухой Лог.

В 2025 году фокус благотворительной и спонсорской деятельности был направлен на развитие территорий, поддержку незащищенных слоев населения, образования, спорта и здоровья.

75 проектов реализовано в сфере благотворительности и спонсорства



ИЗБРАННЫЕ ПРОЕКТЫ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Установка сценического комплекса на площади у музыкальной школы г. Бодайбо

На площади у музыкальной школы в Бодайбо возведена новая профессиональная стационарная сцена для проведения городских мероприятий. Раньше в городе использовали надувную сцену, которая уже устарела. На новой сценической площадке предусмотрены баннеры и фермы для светового оборудования, напротив поставлены ряды деревянных настилов.

Полученный опыт

Пространство стало главной площадкой для всех городских мероприятий и местом притяжения жителей, где они могут собраться для отдыха и участия в культурных событиях.

Проведение второго фестиваля «Территория. Иркутск»

Проект, призванный содействовать развитию культурной жизни Сибири и Дальнего Востока, который «Полюс» реализует совместно с Фондом развития культуры и современного искусства «Территория» и Московским музеем современного искусства (ММОМА). Цель фестиваля — объединение профессионалов театра, танца, изобразительного и музыкального искусства, создание смотра, который знакомил бы зрителя с наиболее актуальным исполнительским искусством разных жанров.

Фестиваль проходил с 5 по 11 июня на четырех площадках города.

Полученный опыт

- Более 5 тыс. зрителей и профессионалов театра объединил фестиваль на своих площадках
- Зрители увидели пять московских и шесть региональных спектаклей, побывали на открытии художественной выставки
- Состоялось 40 мероприятий зрительской и профессиональной программы на пяти площадках
- 24 участника профессиональной программы из семи городов присутствия Компании
- 14 экспертов в сфере современного искусства и театра стали спикерами профессиональной программы

Обустройство смотровой площадки на Пыхти-горе

На одной из главных высот Бодайбо — Пыхти-горе — открылась новая благоустроенная смотровая площадка. Проект реализован администрацией г. Бодайбо и района по инициативе и при поддержке Сухого Лога.

На площадке оборудована стоянка, сделано наливное покрытие, установлены ограждение и лавочки с урнами. Гости города могут полюбоваться видом на тайгу, а молодожены — сделать свадебную фотосессию.

Полученный опыт

Смотровая площадка стала новой автобусной остановкой экскурсии «Легенды и тайны города на Витиме», которая попала в афишу цифрового просветительского проекта «Культура.РФ» в Иркутской области.

Капитальный ремонт конференц-зала в Бодайбинском горном техникуме

В Бодайбинском горном техникуме провели капитальный ремонт конференц-зала. Помещение многие годы находилось в аварийном состоянии и было закрыто. Сухой Лог помог провести капитальный ремонт зала. Была отремонтирована большая аудитория, постелены новые полы, заменены окна и двери, а также смонтирована система освещения.

Кроме того, в обновленном помещении разместили выставку «Золото рядом» с образцами руды с месторождений Иркутской области, действующими моделями оборудования, интерактивной игрой, из которой можно больше узнать о востребованных в золотодобыче профессиях. Отдельный раздел посвящен охране окружающей среды и сохранению биоразнообразия. Экспозиция создавалась для Иркутского краеведческого музея и работала там более года. За это время ее посетили более 10 тыс. чел.

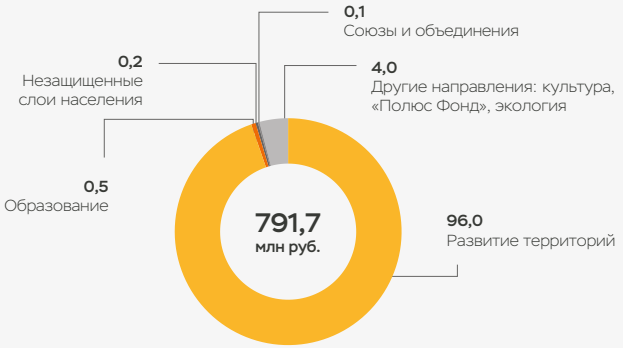
На средства гранта «Полюс Фонда» для техникума также закупили сценическое оборудование для проведения массовых мероприятий.

Полученный опыт

Новый конференц-зал и обновленная сцена станут достойной площадкой для многочисленных образовательных и культурных проектов района.

Республика Саха (Якутия)

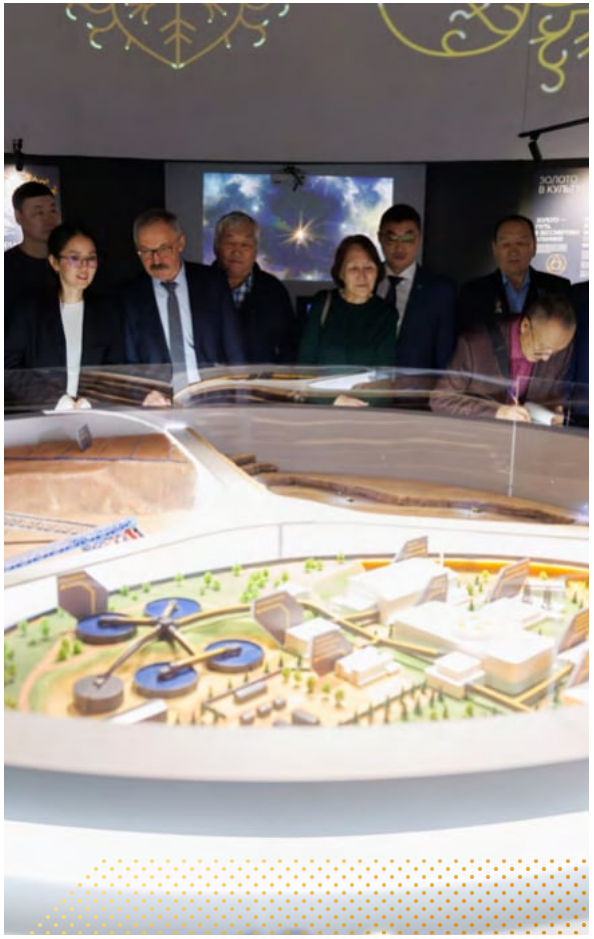
Распределение расходов по направлениям социальной поддержки в Республике Саха (Якутия) в 2025 году, %



В Республике Саха (Якутия) располагается месторождение Куранах.

В 2025 году фокус благотворительной и спонсорской деятельности был направлен на развитие территорий и поддержку незащищенных слоев населения.

22 проекта
реализовано в сфере благотворительности и спонсорства



ИЗБРАННЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

Выставка «Золото рядом»

В 2025 году в Якутске продолжила работу выставка «Золото рядом», открывшаяся в конце 2024 года. Совместный проект «Полюса» и Политехнического музея (Москва) был организован в честь 100-летия золотодобывающей отрасли в Якутии. Выставка проводилась в историческом мультимедийном парке «Россия — Моя история». Экспозиция рассказывала о происхождении золота, его роли в повседневной жизни и передовых технологиях, а также об истории золотодобычи.

Кроме того, на ней были представлены интерактивные материалы и макеты, подготовленные «Полюсом» для наглядной демонстрации процессов добычи и переработки руды на золотоизвлекательной фабрике и площадке кучного выщелачивания на Куранахе.

Полученный опыт

- Выставку посетили более 12 тыс. гостей

Выставка «Золото рядом» в доступной и увлекательной форме рассказала о золотодобыче для самой широкой аудитории.

Проведение капитального ремонта детской школы искусств в пос. Нижний Куранах

Компания поддержала проведение капитального ремонта детской школы искусств в пос. Нижний Куранах. В учреждении, основанном в 1975 году, обучаются 220 учеников.

Полученный опыт

Благодаря поддержке Компании в здании школы были проведены перепланировка помещений и полное обновление коммуникаций. Кроме того, у юных музыкантов и художников появились современные классы для репетиций.

Разработка проектно-сметной документации на строительство парка культуры и отдыха в пос. Нижний Куранах

Администрация пос. Нижний Куранах приступила к реализации проекта «Парк культуры и отдыха в пос. Нижний Куранах», который будет расположен на территории ранее существовавшего стадиона «Металлург». Парк разделят на две зоны: активную и тихую — прогулочную.

Полученный опыт

Новое общественное пространство станет точкой притяжения для жителей всех возрастов и интересов.

Проект школьного лесничества «Чычыпкаан»

В рамках проекта ученики гимназии пос. Нижний Куранах Алданского района научились правильно разводить и безопасно тушить костер. На занятиях «Сила леса» школьники узнали, как очищается воздух в лесу и происходит регулирование климата. Ученики также создали грядки и клумбы на экологической тропе и высадили саженцы сибирского кедра. Помимо этого, школьники выехали в полевой лагерь на территории лесовосстановления, где сами сажали деревья на пожарище.

Кроме того, ребята узнали, как правильно держать саженец, чтобы он прижился, какое расстояние нужно соблюдать между будущими великанами, как непросто и долго растет новый лес после огненной трагедии.

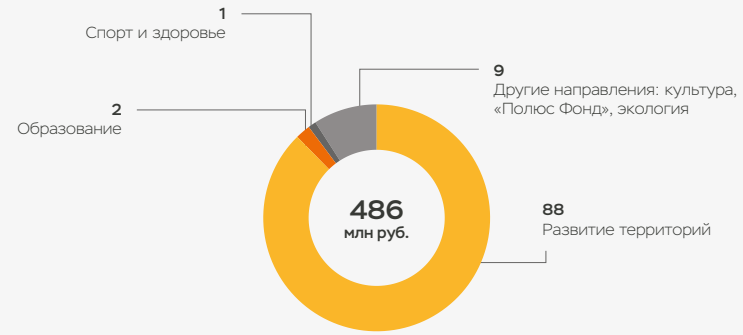
Полученный опыт

- Участники проекта высадили почти 2 тыс. молодых деревьев

Проект не только дал знания, но и сплотил школьников, научил их ответственности и командной работе.

Магаданская область

Распределение расходов по направлениям социальной поддержки в Магаданской области в 2025 году, %



В Магаданской области расположено месторождение Наталка.

В 2025 году фокус благотворительной и спонсорской деятельности был направлен на развитие территорий, поддержку незащищенных слоев населения, образования, спорта и здоровья.

16 проектов
реализовано в сфере благотворительности и спонсорства



ИЗБРАННЫЕ ПРОЕКТЫ В МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Модернизация школьной инфраструктуры в Тенькинском округе (пос. Усть-Омчуг)

В рамках комплексного подхода к благоустройству Тенькинского округа в 2025 году «Полюс» продолжил оказывать содействие в проведении капитального ремонта школы в пос. Усть-Омчуг, в частности, велась работа по завершению ремонта фасада здания. Проект реализуется в рамках федеральной программы Министерства просвещения Российской Федерации «Модернизация школьных систем образования».

Полученный опыт
Для более чем 350 школьников округа улучшены условия обучения благодаря модернизации. Эти изменения создают современные и комфортные условия учебы и поддерживают развитие образовательной инфраструктуры округа.

Рекострукция улично-дорожной сети участка № 1 в пос. Усть-Омчуг, Тенькийский округ

В рамках масштабной программы по модернизации инфраструктуры пос. Усть-Омчуг «Полюс» профинансировал реконструкцию улично-дорожной сети участка № 1, который является первым этапом долгосрочного проекта по реконструкции дорожной сети поселка, рассчитанного на период с 2025 по 2028 год. В отчетном году выполнено асфальтирование участка протяженностью 2,5 км.

Полученный опыт

- Более 300 млн руб. направила Компания на реконструкцию улично-дорожной сети

Благодаря проекту жители пос. Усть-Омчуг получат не только современные, ровные и долговечные проезды, но и существенно улучшенную транспортную доступность, повышенный уровень безопасности при передвижении, а также более благоустроенную и комфортную городскую среду.

Городской праздник северной ходьбы в г. Магадане

В августе в Магадане во второй раз прошел праздник северной ходьбы, партнером которого выступил «Полюс». Для жителей и гостей города организаторы подготовили насыщенную программу: творческие мастер-классы, тематические фотозоны, игры и развлечения для детей, зону «Сильных и спортивных», а также партнерские площадки — каждый смог найти себе занятие по душе.

Каждый мог выбрать одну из трех дистанций — 1, 2,5 и 5 км — с учетом своего уровня физической подготовки. Кроме того, все участники получили стартовый набор с палками, фирменную футболку, дождевик и поясную сумку. Перед соревнованиями для всех желающих провели разминку и мастер-класс руководители школы северной ходьбы «Белые ходоки» из Белоруссии Ольга и Кирилл Шустовы.

Полученный опыт

- 700 участников (новичков и опытных спортсменов), пожелавших освоить технику северной ходьбы, и более 2 тыс. зрителей собрало мероприятие

Праздник является отличным поводом для семейного досуга, а также позволяет взрослым и детям поддерживать здоровый образ жизни.

Соревнования по брейкингу

В Магадане состоялись соревнования по брейк-дансу при поддержке «Полюса» и Магаданской федерации брейк-данса. Участники выходили на танцплощадку, чтобы показать индивидуальные стиль и технику. В мероприятии также принял участие bboy KOSTO — многократный чемпион мира по брейк-дансу. Он провел мастер-классы, вручил сертификаты участникам и поделился опытом.

Полученный опыт

- Более 100 участников от шести лет выступили с номерами
- Более 200 зрителей пришли поддержать танцоров



Проведение второго всероссийского телефестиваля «Русский Север»

В мае 2025 года в Магадане состоялся второй всероссийский медиафорум «Русский Север», который объединил тележурналистов со всей страны. Целью форума стало привлечение внимания к государственной политике на Севере России, культурному наследию северных регионов, людям, традициям и уникальной природе этих территорий. Организаторами выступили ВГТРК и правительство Магаданской области при поддержке «Полюса».

Финалисты и гости медиафорума посетили мероприятия насыщенной деловой и экскурсионной программ. Главной площадкой стал культурно-общественный центр парка «Маяк», в котором прошли просветительские лекции о геополитической и исторической составляющих понятия «Русский Север», золотодобыче и роли северных территорий. Помимо этого, признанные эксперты медиасреды приняли участие в пленарной дискуссии на тему «Роль Севера в истории России — отражение в медиасфере».

В завершение мероприятия финалисты отправились в пресс-тур на Наталкинский ГОК, где они посетили карьер и золотоизвлекательную фабрику, а также ознакомились с процессами современного золотодобывающего производства.

Полученный опыт

- 119 телевизионных работ в пяти номинациях поступило на конкурс
- В финал вышли 18 проектов, авторы которых приняли участие в программе медиафорума

Проект «Редкая экспедиция. Магадан» по выявлению редких заболеваний у детей

В августе в Магадане «Полюс Фонд» совместно с благотворительным фондом помощи детям и взрослым с редкими (орфанными) и жизнеугрожающими заболеваниями «Люди-маяки» реализовал проект «Редкая экспедиция. Магадан». Неврологи и офтальмологи-генетики из ведущих федеральных медицинских центров прибыли в город для выявления редких заболеваний. Местные специалисты предварительно отобрали около 60 детей, нуждающихся в осмотре, а также провели консультации и диагностику, собрали актуальные анализы для последующей эффективной работы врачей федерального центра.

Кроме того, в рамках проекта для педиатров, офтальмологов и неврологов из Магадана специалисты из Москвы провели междисциплинарную научно-практическую конференцию, к которой по видеосвязи присоединились врачи из восьми районов Магаданской области, а также специалисты из Якутии, с Камчатки, Сахалина и из Хабаровского края.

Конференция позволила улучшить диагностику редких заболеваний в отдаленных районах Магаданской области, укрепить межрегиональное сотрудничество, повысить квалификацию местных специалистов. Улучшение компетенций профильных специалистов также позволит оперативно перенаправлять детей в ведущие центры страны для дальнейшего обследования.

Полученный опыт

- По итогам осмотра детям на месте подобрали или скорректировали лечение, а нуждавшихся в лечении направили в Москву
- Только за первый день приема офтальмологи-генетики приняли 24 ребенка с редкими заболеваниями глаз (наследственные заболевания сетчатки, атрофии зрительного нерва и другие), а у врачей-неврологов консультации получили 23 ребенка. Для многих семей в Магадане проект стал уникальной возможностью пройти осмотр у высококвалифицированных специалистов без необходимости долгих поездок в крупные медицинские центры

Хабаровский край

Распределение расходов по направлениям социальной поддержки в Хабаровском крае в 2025 году, %



В Хабаровском крае располагается геолого-разведочный проект Чульбаткан.

В 2025 году фокус благотворительной и спонсорской деятельности был направлен на развитие территорий и поддержку незащищенных слоев населения.

14 проектов
реализовано в сфере благотворительности и спонсорства



ИЗБРАННЫЕ ПРОЕКТЫ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ

Участие во Всероссийской геологической олимпиаде

Чульбаткан совместно с «Полюс Фондом» выделили средства на поездку команды Хабаровского края на Всероссийскую геологическую олимпиаду «Земля и Человек».

Полученный опыт
Благодаря «Полюсу» школьники получили возможность принять участие в масштабном образовательном событии.

Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия

GRI 411-1 | GRI 14.11.1 | GRI 14.11.2 | МЭР 40 | СОКБ 50

При планировании и осуществлении своей деятельности «Полюс» учитывает интересы коренных малочисленных народов (КМН), проживающих в регионах его присутствия. Обязательство «Полюса» уважать ценности, культурные особенности и обычаи местных сообществ регулируется Политикой по правам человека. Принципы взаимодействия с коренным малочисленным населением и минимизации негативного воздействия Компании на его жизнь и культуру закреплены во внутреннем документе — *Политике по взаимодействию с заинтересованными сторонами*, а также в стандарте «*Взаимодействие с коренными малочисленными народами*». Компания строго соблюдает действующее российское законодательство и руководствуется международными стандартами в этой области.

«Полюс» стремится учитывать интересы КМН, находящихся в зоне воздействия его деятельности. Выявление территорий исконного проживания общин КМН проводится путем оценки инвестиционных проектов, осуществляемых в соответствии со стандартом «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу» и процедурой управления крупными инвестиционными проектами, а также в процессе основной деятельности Компании. Взаимодействие с КМН выстраивается на основе уважения к их культурным особенностям, обычаям, ценностям, интересам и правам посредством поддержания активного диалога через информирование и консультации.

В Компании функционирует горячая линия, в рамках которой представители КМН могут подать обращение или жалобу. В 2025 году случаев несоблюдения прав КМН со стороны Компании не зафиксировано. Обращений и жалоб в адрес «Полюса» и контрольно-надзорных органов на нарушение прав от них не поступало.

Подробнее о работе горячей линии см. в разделе «Механизмы приема обращений».

«Полюс» активно развивает взаимодействие с коренным населением в регионах своей деятельности, уделяя особое внимание сохранению их самобытной культуры и многовековых традиций.

Проекты по сохранению культуры коренных малочисленных народов

РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)

Обучение игре на традиционных музыкальных инструментах

Школьники из Якутска совместно с представителями Компании учились играть на хомусе и кюпсюре. Хомус — один из важнейших традиционных музыкальных инструментов якутов, на котором до сих пор исполняют мелодии песен, различные наигрыши и звукоподражания. Звучание инструмента можно услышать на различных национальных празднествах, в том числе на свадебных. Кюпсюр — общее название якутских ударных инструментов. Название происходит от «кюп» — «звук от удара кулаком», «кюпсюй» — «шуметь (о ветре)», «кюпсюгюлджюй, кюпсюгюччюй» — «шуметь».

Постановка спектакля «Фотография, на которой меня нет»

Театр юного зрителя из Якутска поставил спектакль, действие которого разворачивалось в якутской деревне в 1990-х годах. Однажды из города приезжают китайцы-географы, и это меняет привычный уклад местных жителей. Спектакль рассказывает о настоящей дружбе, семейных и человеческих ценностях.

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Поддержка праздника «Сурхарбан» (Стрельба из лука)

В 2025 году при поддержке «Полюса» в третий раз прошел национальный культурно-спортивный праздник «Сурхарбан» (в переводе с бурятского на русский язык — «стрельба в сур», то есть в мишень) в Иркутской области, направленный на сохранение традиций, единение и дружбу народов, а также популяризацию здорового образа жизни. Спортсмены выступали в индивидуальных соревнованиях и командных играх. Их ждали национальная борьба, состязания по стрельбе из лука, конные скачки и другие соревнования, а болельщиков — яркие и незабываемые впечатления.

Полученный опыт

Благодаря «Полюсу» при проведении «Сурхарбана» появилась традиция дарить организаторам в подарок белоснежную юрту в память о проведении культурно-спортивного праздника. В отчетном году Компания вручила ее принимающей стороне — гостеприимному Осинскому району.

Поддержка праздника «Тыргани нянта» (День кедровой шишки)

В 2025 году «Полюс» поддержал праздник коренного народа — эвенков — в Иркутской области, в Бодайбинском районе в пос. Перевоз. Одним из главных конкурсов праздника кедровой шишки стал кулинарный: участники должны были приготовить блюда, в рецепте которых обязательно присутствовал кедровый орех. А в рамках лекарственного конкурса им требовалось предоставить снадобья на основе различных частей кедра. Для победителей Компания подготовила различные подарки. Кроме того, сотрудники предприятия привезли в поселок десятки воздушных змеев, чтобы поддержать многолетнюю традицию по их запуску в небо. Акция из года в год завершает летнюю лагерную смену для перевозовских детей.

Полученный опыт

Участие в аутентичном празднике позволило Компании поддержать уникальную культуру эвенков, а его гостям — познакомиться с многовековыми традициями и обычаями народа.



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

Проект «Духовный родник поколений»

В 2025 году в пгт Северо-Енисейском Красноярского края на площадке МБДОУ «Северо-Енисейский детский сад-ясли № 8 «Иволга» благодаря поддержке «Полюс Фонда» реализован проект по сохранению традиций русских народных праздников (Троица, День Ивана Купалы и День Петра и Февронии). Проект собрал на одной площадке родителей и детей нескольких детских садов Северо-Енисейска. Они познакомились с историей праздников, вспомнили и поиграли в русские народные игры и забавы, провели общие хороводы, поучаствовали в мастер-классах по плетению венков из цветов и изготовлению мешочков для хранения душистых трав, посетили чайную дегустацию, а также совместно оформили фоторамку ромашками — символ праздника семьи, любви и верности.

Полученный опыт
Проект позволил поддержать интерес к истории и культуре своего народа, а также выступил формой семейного познавательного досуга.

Проект «Большая история маленького поселка»

Проект «Большая история маленького поселка» направлен на сохранение исторического наследия пос. Брянка Северо-Енисейского района Красноярского края. В рамках проекта проводились сбор фотоматериалов из семейных архивов жителей поселка, интервью со старейшими жителями, было закуплено необходимое оборудование. Результатом проекта стало издание брошюры об истории пос. Брянка, в создании которой приняли участие жители поселка.

Полученный опыт
Подобные проекты позволяют Компании поддерживать уникальные традиции коренных народов и передавать их из поколения в поколение, а также развивать и совершенствовать знания собственной культуры.



ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ

Проект по декоративно-прикладному искусству коренных малочисленных народов Севера «Айсима хурмэ»

В пос. Херпучи в рамках проекта «Айсима хурмэ», реализуемого Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера Хабаровского края (АКМНС) и направленного на знакомство с декоративно-прикладным искусством коренных малочисленных народов Севера, «Полюс Фонд» профинансировал проведение мастер-классов по работе с рыбьей кожей, вышивке, бересте, орнаменту, изготовлению сувенирной продукции. Дети и взрослые с энтузиазмом создавали различные изделия.

Полученный опыт
Проект позволил познакомиться с культурой народов Приамурья.

Проект «Традиции руками мастеров»

Проект «Традиции руками мастеров» реализован в с. Владимировка района им. Полины Осипенко Хабаровского края и направлен на сохранение традиционной культуры негидальцев — малого этноса региона. В рамках проекта проведены обучающие курсы по меховой мозаике — традиционной для негидальцев технике шитья мехом. В инициативную группу вошли как признанные мастера, так и начинающие мастерицы, кто только знакомится с творчеством малого этноса. 14 мастериц после работы собирались в Центре национальной культуры, чтобы научиться основам пошива традиционного изделия комалан (ковер). Всего было обучено 25 чел., а комалан подарен музею при Центре национальной культуры.

Полученный опыт
Проект позволил ознакомиться с уникальной техникой шитья мехов от негидальцев.

Создание аудиоархива нанайского языка

«Полюс» вместе с носителями нанайского языка создал аудиосказки и фольклорные архивы.

Полученный опыт
Создание фонда аутентичных аудиозаписей одного из древних языков Приамурья — нанайского языка — позволяет сохранить его звучание для потомков.



МОСКВА

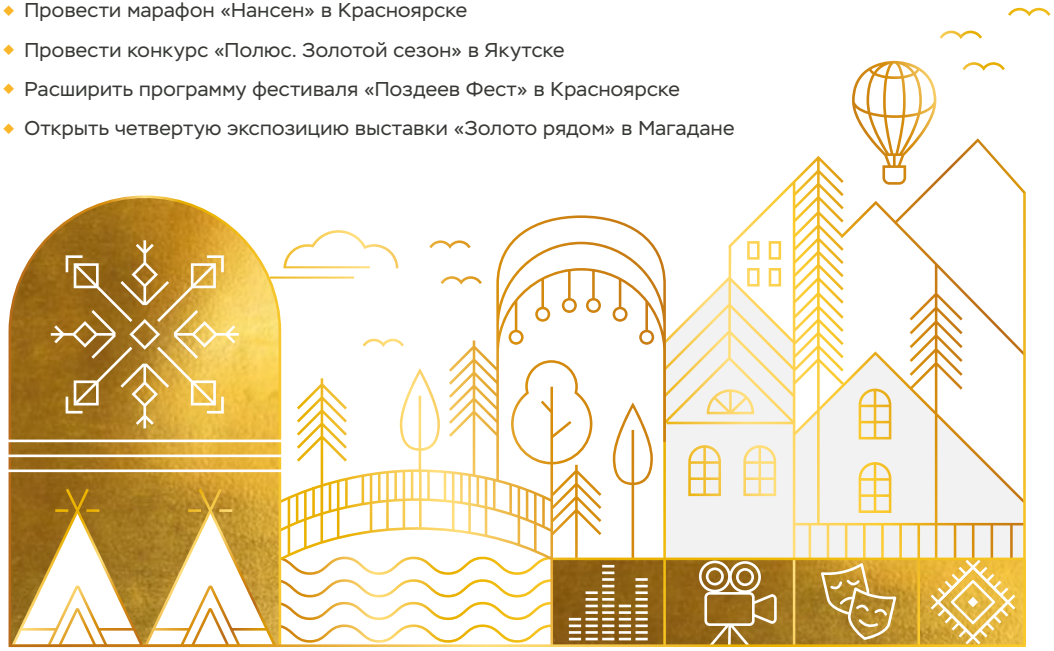
Приобретение кулона из аквамарина

В 2025 году «Полюс» за счет собственных средств приобрел кулон из сплава платины и серебра с аквамарином, бриллиантом и алмазами огранки «Роза», являющийся предметом культурной ценности. Созданное в Санкт-Петербурге во второй половине 1910-х годов известным царским ювелиром Карлом Фаберже изделие представляет собой редкий образец русских драгоценностей начала XX столетия — периода расцвета отечественной ювелирной промышленности. В группе изделий дамских ювелирных украшений фирмы К. Фаберже в Музеях Московского Кремля сегодня не имеется ни одного изделия с аквамаринами — камнями, украшения с которыми задавали тон ювелирной моде начала XX столетия. Так, Компании представилась уникальная возможность пополнить коллекцию новым произведением прославленной фирмы Карла Фаберже. Предмет передан в качестве пожертвования в Музеи Московского Кремля.

Полученный опыт
Данное приобретение стало частью комплексного подхода «Полюса» к сохранению национального культурного наследия и популяризации искусства.

Планы на 2026 год

- Обеспечить объем социальных региональных инвестиций не ниже уровня 2025 года
- Обеспечить не менее 150 заявок по грантовым конкурсам «Твоя территория», «Полюс возможностей» и «Грант возможностей» (Благотворительный фонд «Полюс Фонд»)
- Обновить Регламент по взаимодействию со СМИ
- Провести марафон «Нансен» в Красноярске
- Провести конкурс «Полюс. Золотой сезон» в Якутске
- Расширить программу фестиваля «Поздеев Фест» в Красноярске
- Открыть четвертую экспозицию выставки «Золото рядом» в Магадане





Цюрупало Игорь
Машинист буровой установки
Стаж – 17 лет

GOVERNANCE

Корпоративное управление

Ответственное ведение бизнеса

217 Управление этическими вопросами
219 Система противодействия коррупции
222 Минимизация коррупционных рисков
223 Обучение по противодействию коррупции
224 Антимонопольный комплаенс
225 Соблюдение прав человека
227 Механизмы приема обращений
230 Планы на 2026 год

Цифровая трансформация и информационные технологии

232 Развитие цифровой инфраструктуры
241 Технологический суверенитет как драйвер цифровой трансформации
242 Обеспечение информационной безопасности
247 Планы на 2026 год

Экономическая результативность

250 Создание и распределение экономической стоимости
252 Региональные партнерства и вклад в бюджет
252 Налоговая политика
254 Планы на 2026 год

Устойчивая цепочка поставок

256 Формирование ответственной цепочки поставок
259 Оценка поставщиков
261 Развитие сотрудничества
263 Планы на 2026 год



Казак Анастасия
Технолог смены
Стаж – 15 лет



Ответственное ведение бизнеса

Основные события

- «Полюсу» присвоен наивысший класс «ААА+» (компания с максимальным уровнем противодействия коррупции) в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса от РСПП

217 Управление этическими вопросами
219 Система противодействия коррупции
222 Минимизация коррупционных рисков
223 Обучение по противодействию коррупции
224 Антимонопольный комплаенс
225 Соблюдение прав человека
227 Механизмы приема обращений
230 Планы на 2026 год

7 401 сотрудник
прошел обучение по противодействию коррупции

0 случаев
привлечения Компании за совершение коррупционных правонарушений

0 случаев
нарушения прав человека и дискриминации в периметре деятельности Компании

Существенные темы

Приоритет 2

- Бизнес-этика и противодействие коррупции
- Права человека

Основные принципы нашей работы

Абсолютная нетерпимость к коррупции и взяточничеству

Прозрачность деятельности и доступность информации

Уважение прав всех заинтересованных сторон

Управление этическими вопросами

GRI 2-23 | GRI 3-3 | GRI 14.22.1

«Полюс» осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с законодательством и на основе высоких этических стандартов, следуя лучшим практикам ведущих российских и международных компаний. Мы придерживаемся принципов ответственного ведения бизнеса и стремимся выстраивать открытые долгосрочные отношения с персоналом, акционерами, контрагентами и другими заинтересованными сторонами. Ориентиром в соблюдении этических норм являются корпоративные ценности Компании.

Ключевым документом «Полюса» в области деловой этики является *Кодекс корпоративной этики*. Кодекс устанавливает нормы этичного ведения бизнеса и главные этические принципы Компании, а также закрепляет общекорпоративную миссию и ценности. Компания требует от всех сотрудников и контрагентов соблюдать нормы Кодекса и сопутствующих документов при осуществлении своей деятельности.

Стандарты работы и правила поведения, закрепленные в Кодексе корпоративной этики

Взаимодействие с коллегами

Каждый из нас – часть коллектива и носитель корпоративной культуры. Поэтому при взаимодействии с коллегами любой сотрудник должен руководствоваться нормами делового поведения и документами Компании, регламентирующими эту сферу

Взаимодействие с деловыми партнерами

В деловом сообществе, в отношениях с контрагентами и другими участниками рынка мы являемся лицом Компании и представляем ее интересы. Мы заботимся о репутации Компании и руководствуемся соответствующими документами и правилами поведения, сформулированными в Кодексе

Взаимодействие с обществом

Деятельность «Полюса» связана с многочисленными общественными интересами. Мы оказываем воздействие на общество в целом и играем важную роль в регионах присутствия Компании



Подробно ознакомиться с Кодексом корпоративной этики «Полюса» можно на сайте

Подробнее с информацией о корпоративных ценностях можно ознакомиться в разделе «О Компании».

Цели и их достижение в 2025 году

Цель — Достигнута

Развивать модель для отслеживания рисков коррупции

Прогресс за 2025 год

Внедрена система по предотвращению коррупционных рисков с использованием внешних информационных ресурсов

Цель — В процессе

Продолжать совместную работу с Антикоррупционной хартией российского бизнеса

Прогресс за 2025 год

Взаимодействие продолжается

Цель — Достигнута

Провести оценку рисков в области деловой этики и противодействия коррупции по функциям и должностям

Прогресс за 2025 год

В 2025 году в 100% подразделений «Полюса» была проведена регулярная оценка коррупционных рисков

Цель — Достигнута

Развивать инструменты обращения на горячую линию

Прогресс за 2025 год

Введен в действие новый регламент рассмотрения обращений, поступающих на горячую линию безопасности



Система противодействия коррупции

Борьба с коррупцией является одним из стратегических приоритетов «Полюса». Мы занимаем бескомпромиссную позицию в отношении любых коррупционных проявлений. Наша деятельность в области противодействия коррупции строится на строгом соблюдении законодательства. Основные принципы Компании в этой сфере закреплены во внутренней политике *«Антикоррупционный комплаенс»*, разработанной с учетом ожиданий ключевых заинтересованных сторон. Политика устанавливает фундаментальные нормы, регламенты и порядок действий для построения эффективной системы комплаенса. В ней детально определены структура системы, зоны ответственности уполномоченных лиц и рабочие процессы, призванные минимизировать коррупционные риски. Положения политики обязательны для исполнения каждым сотрудником и контрагентом Компании.



Система противодействия коррупции реализована на всех уровнях Компании. В «Полюсе» установлены ключевые показатели эффективности (КПЭ) в сфере комплаенса, которые охватывают такие направления, как обучение и информирование сотрудников по вопросам противодействия коррупции, вопросы автоматизации контрольных процессов, управления конфликтами интересов, мониторинга регуляторной среды и обеспечения надлежащего соответствия регуляторным требованиям. В отчетном периоде изменений в структуре управления противодействием коррупции, а также в системе КПЭ, действующих в этой области, не произошло.

Организационная структура управления противодействием коррупции

Уполномоченные органы и лица	Обязанности
Генеральный директор	◆ Определяет стратегические направления антикоррупционной системы ◆ Обеспечивает распределение ресурсов, необходимых для соблюдения законодательства о противодействии коррупции ◆ Подписывает и утверждает документы, касающиеся вопросов противодействия коррупции
Уполномоченное лицо	◆ Осуществляет мониторинг и контроль за соблюдением мер, предусмотренных антикоррупционной политикой Компании ◆ Организует и поддерживает систему информирования и консультирования сотрудников по вопросам противодействия коррупции
Управление противодействия коррупции	◆ Инициирует разработку и внедрение внутренних документов и мер по борьбе с коррупцией ◆ Анализирует и выявляет потенциальные коррупционные риски ◆ Непрерывно отслеживает изменения в антикоррупционном законодательстве и адаптирует к ним деятельность Компании ◆ Налаживает взаимодействие между подразделениями Компании, сотрудниками и внешними партнерами по борьбе с коррупцией
Департамент внутреннего контроля и аудита	◆ Осуществляет аудиторские проверки, опираясь на результаты внутренних проверок и расследований, выявивших недостатки в системе внутреннего контроля и управления рисками бизнес-процессов, которые могут способствовать коррупции, корпоративному мошенничеству и финансовым нарушениям ◆ Предоставляет руководству информацию о фактах, выявленных в ходе аудиторских проверок, которые свидетельствуют о наличии предпосылок к коррупционным действиям, корпоративному мошенничеству и финансовым нарушениям
Структура подразделений по подбору и развитию персонала	◆ Организует и проводит мероприятия по ознакомлению сотрудников с принципами политики «Антикоррупционный комплаенс» ◆ Проводит обучение в области противодействия коррупции

Практический пример

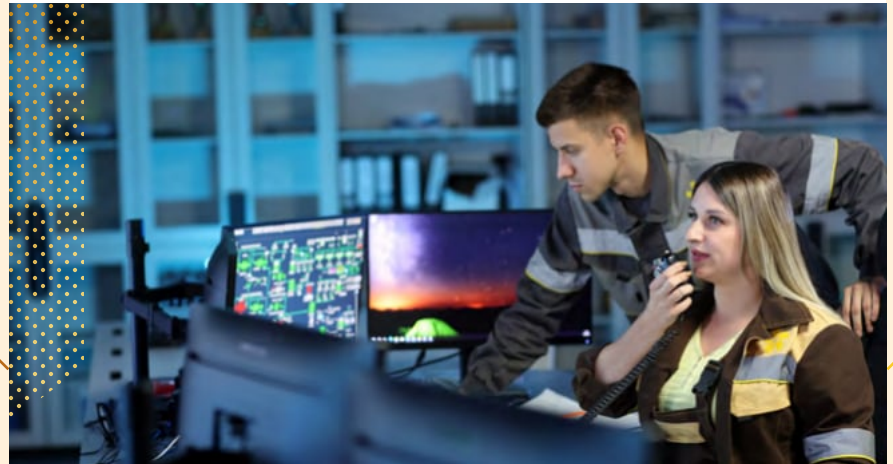
«Полюсу» присвоен наивысший Антикоррупционный рейтинг

Российский союз промышленников и предпринимателей по итогам шестого Антикоррупционного рейтинга российского бизнеса присвоил компании «Полюс» класс «AAA+» (компания с максимальным уровнем противодействия коррупции). Рейтинг формируется на основе независимой квалифицированной оценки деятельности компаний в области противодействия коррупции. Ежегодный рейтинг является инструментом объективного анализа уровня антикоррупционного комплаенса на основе общепризнанных российских и международных стандартов делового поведения.

Полученный опыт
По итогам Антикоррупционного рейтинга – 2025 «Полюс» получил наивысшую оценку – класс «AAA+» – благодаря эффективной работе Компании в области совершенствования системы предупреждения и противодействия коррупции.

В отчетном периоде «Полюс» завершил интеграцию детализированной карты контрольных процедур по предотвращению коррупционных рисков с внешними информационными ресурсами. Система автоматически дополняет профили контрагентов информацией из внешних источников, что позволяет заблаговременно выявлять недобросовестных контрагентов и минимизировать комплаенс-риски для Компании. Также в 2025 году в контур информационной системы был включен процесс подбора персонала, что позволило обеспечить сквозную проверку кандидатов на соответствие установленным в Компании стандартам деловой репутации. В 2026 году планируется дальнейшее развитие и совершенствование разработанных и внедренных информационных систем.

В 2025 году деятельность Компании в области противодействия коррупции была сосредоточена на автоматизации процессов комплаенса и повышении эффективности информационных систем.



Практический пример

«Полюс» принял участие во Всероссийском антикоррупционном диктанте

«Полюс» принял участие во Всероссийском антикоррупционном диктанте, организованном в Международный день борьбы с коррупцией на площадке Московской торгово-промышленной палаты. Мероприятие является частью федерального образовательного проекта, который в интерактивном формате повышает правовую грамотность и популяризирует антикоррупционные стандарты поведения среди представителей бизнеса.

Полученный опыт
Участие во внешних инициативах отражает приверженность «Полюса» принципам прозрачности и добросовестного ведения бизнеса. Это демонстрирует не только формальное соблюдение законодательства, но и активную позицию в формировании культуры комплаенса как внутри Компании, так и в деловой среде в целом.

Минимизация коррупционных рисков

В «Полюсе» выстроена эффективная система контроля коррупционных рисков, основанная на постоянном мониторинге и оценке рисков. Риски коррупции и мошенничества оцениваются на системной основе, что позволяет оперативно выявлять угрозы и внедрять корректирующие меры.

GRI 205-1 | СОКБ 51 | МЭР 41

В периметр оценки рисков входит каждое функциональное подразделение Компании. На основе оценки выделяются направления с повышенным риском коррупции или мошенничества. В 2025 году в 100% подразделений[1] «Полюса» была проведена регулярная оценка коррупционных рисков. По ее результатам Компания выявила коррупционноемкие должности, всего их занимают 17% сотрудников.

[1] Под «100% подразделений» понимаются все структурные подразделения Компании, в которых имеется списочная численность сотрудников.

GRI 2-15

«Полюс» уделяет внимание предотвращению конфликтов интересов как одной из наиболее значимых коррупционных угроз. Чтобы исключить личную заинтересованность работников, Компания проводит постоянный мониторинг кадров на потенциальное наличие конфликта интересов. Все сотрудники обязаны задекларировать возможные конфликты интересов при трудоустройстве, а затем подтверждать или актуализировать эти сведения раз в год и при любых изменениях обстоятельств. Это требование является частью политики «Антикоррупционный комплаенс».

Если какой-либо коррупционный риск реализуется и это подтверждает внутреннее расследование, информация передается службе внутреннего аудита для анализа причин и разработки корректирующих мер, исключающих повторение инцидентов.

Блок безопасности ежеквартально информирует высшее руководство обо всех зафиксированных случаях конфликта интересов и других коррупционных проявлений. Ежегодно в «Полюсе» формируется и утверждается план практических антикоррупционных мероприятий. Он синхронизирован со стратегическими целями развития и учитывает ожидания всех заинтересованных сторон, а также коррупционные риски, выявленные в предыдущем периоде. Утверждение плана находится в компетенции генерального директора.

0 случаев

привлечения Компании, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений

GRI 2-25

Процесс минимизации негативных последствий от реализации коррупционных рисков

Отмена или корректировка процессов, затронутых коррупционными действиями

↓

Исключение из закупочного процесса всех юридических лиц, вовлеченных в коррупционную деятельность, включая аффилированных лиц

↓

Привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудников, вовлеченных в коррупционную схему, независимо от степени их причастности

↓

Обеспечение защитой от преследования сотрудников, содействующих раскрытию коррупционной схемы

GRI 205-3 | GRI 14.22.4 | МЭР 43

В 2025 году на Олимпиаде подразделением безопасности Компании были выявлены признаки инцидента, связанного с хищением золотосодержащих материалов. В соответствии с внутренними политиками Компания обратилась в правоохранительные органы для всестороннего расследования инцидента и во взаимодействии с ними провела мероприятия по вскрытию возможных каналов хищения. В результате принятых мер попытка хищения была пресечена, возбуждено уголовное дело в отношении участников преступления, включая двух сотрудников Компании. Компанией проведены комплексные мероприятия по митигации риска повторения инцидента, приняты меры превентивного контроля на участках, подверженных рискам.

Обучение по противодействию коррупции

«Полюс» рассматривает обучение и информирование сотрудников в области комплаенса как один из ключевых элементов митигации коррупционных рисков. Цель Компании – сформировать культуру прозрачности в коллективе, где каждый член команды осознает важность соблюдения этических стандартов и активно способствует их поддержанию.

GRI 205-2 | GRI 14.22.3 | СОКБ 52 | МЭР 42

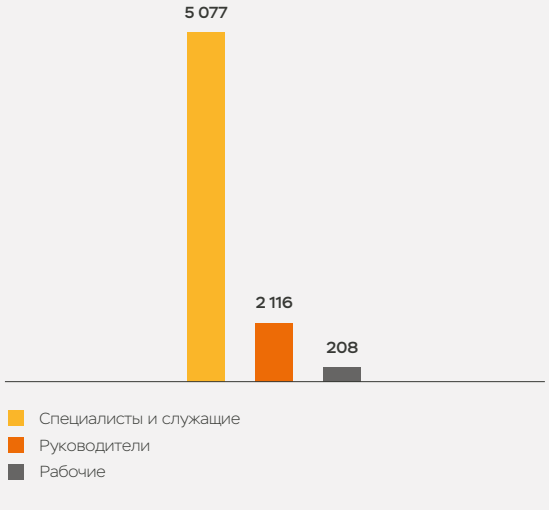
В 2025 году 7 401 человек прошел обучение по противодействию коррупции. Среди них 2 116 руководителей, 5 077 специалистов и служащих (большинство сотрудников, прошедших обучение), 208 рабочих. Среднее количество часов обучения на одного работника составило 0,85. В 2025 году обучение для членов Совета директоров не проводилось. В отчетном периоде 100% сотрудников Компании, включая высшее руководство, были ознакомлены с антикоррупционными политиками Компании.

В 2025 году 100% деловых партнеров были осведомлены об имеющихся в организации политиках и методах противодействия коррупции. «Полюс» публично информирует контрагентов о политиках Компании, в том числе антикоррупционной, через *тендерный ресурс*, а также путем включения антикоррупционной оговорки во все типовые договоры. Подписывая договор, партнеры «Полюса» принимают условия его антикоррупционной политики. Соответствующие положения закреплены в *Кодексе поведения поставщика*.

Количество сотрудников, прошедших обучение по противодействию коррупции, по регионам, *чел.*



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



Антимонопольный комплаенс

GRI 206-1

«Полюс» осуществляет свою деятельность, опираясь на принципы честной конкуренции, открытости и добросовестности. Мы сознательно избегаем любых действий, способных ограничить конкуренцию или привести к злоупотреблению рыночным положением. Компания соблюдает антимонопольное законодательство и проактивно отслеживает и реагирует на его изменения, чтобы минимизировать антимонопольные риски. «Полюс» не относится к субъектам, подпадающим под специальное антимонопольное регулирование. Внутренние документы Компании, регламентирующие закупки, составлены с учетом принципов прозрачности и конкуренции. В 2025 году не было зарегистрировано судебных разбирательств и исков, находящихся на рассмотрении, связанных с нарушением Компанией антимонопольного законодательства.



Соблюдение прав человека

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 14.14.1 GRI 14.20.1

В своей деятельности Компания в полной мере обеспечивает соблюдение прав человека и не допускает любые формы проявления дискриминации, принудительного и детского труда в соответствии с требованиями законодательства и международными стандартами, в том числе Руководящими принципами ООН в области прав человека. Соответствующие положения закреплены в *Политике по правам человека* «Полюса».

Ответственность за соблюдение положений Политики по правам человека несет блок безопасности. В целях обеспечения устойчивости и соблюдения прав человека в цепочке поставок «Полюс» распространяет требования о соблюдении прав человека на всех своих контрагентов и деловых партнеров.

Подробнее с информацией о ESG-требованиях к поставщикам можно ознакомиться в разделе «Устойчивая цепочка поставок».

GRI 2-29

Компания уважает права коренного населения и поддерживает открытый диалог с коренными народами, что позволяет смягчать влияние производственной деятельности на их традиционный уклад. Нормы взаимодействия с коренным населением закреплены в *Политике по взаимодействию с заинтересованными сторонами*, которая устанавливает основные правила Компании по соблюдению прав человека и эффективному взаимодействию со всеми заинтересованными сторонами, включая коренные и малочисленные народы.

Подробнее с информацией о взаимодействии с коренным местным населением можно ознакомиться в разделе «Поддержка местных сообществ».

GRI 406-1 GRI 408-1

В 2025 году в рамках деятельности «Полюса» не было зафиксировано подтвержденных случаев нарушения прав человека и дискриминации. По результатам внутренней оценки Компания не выявила значительного риска применения детского труда в своих подразделениях. В 2025 году оценка риска нарушения прав человека и детского труда среди подрядчиков не проводилась.

Ключевые документы «Полюса» в области соблюдения прав человека

- *Политика по правам человека*
- *Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами*
- *Позиция по многообразию и участию*
- *Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»*
- *Стандарт «Деятельность по переселению»*

Для ознакомления сотрудников с принципами Политики по правам человека в Компании разработан обучающий курс по положениям документа, который включает теоретическую и практическую части. Курс доступен для прохождения через электронную платформу обучения для всех сотрудников Компании.

Аспекты соблюдения прав человека в «Полюсе»

Права работников

- Высокие стандарты охраны труда и промышленной безопасности
- Недопущение принудительного и детского труда
- Недопущение дискриминации по любым признакам
- Достойные условия труда
- Право на свободу собраний и объединений

Права местных сообществ

- Минимизация влияния деятельности на местные сообщества
- Право местного населения на безопасную окружающую среду
- Уважение социальных, экономических, экологических и культурных интересов и прав коренных малочисленных народов

Права человека в цепочке поставок

- Недопущение принудительного и детского труда в цепочке поставок
- Оценка поставщиков по ESG-критериям
- Обучение подрядных организаций в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды

Право на доступную и достоверную информацию

- Право всех заинтересованных лиц на получение прозрачной и достоверной информации о деятельности Компании
- Поддержка открытого и ориентированного на взаимопонимание диалога с заинтересованными сторонами

Практический пример

Комплексная проверка соблюдения прав человека

«Полюс» оценивает риски нарушения прав человека в периметре деятельности Компании. Последняя оценка проводилась на основании принципов Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН, и принципов ICMM[1]. Проект реализовывался с использованием метода оценки воздействия в связи с правами человека (HRIA).

«Полюс» проанализировал корпоративные документы, передовые отраслевые стандарты и реестр рисков Компании. В рамках оценки были проведены консультации и интервью с сотрудниками Компании. По результатам анализа были разработаны КПЭ в области соблюдения прав человека, а также составлена карта рисков с последующей приоритизацией и включением рисков, связанных с нарушением прав человека, в общекорпоративный реестр рисков.

Полученный опыт

Установлено, что «Полюс» соблюдает основную часть Руководящих принципов ООН и соответствует всем требованиям ICMM. В результате оценки выявлены и ранжированы 25 рисков, связанных с соблюдением прав человека, а также зафиксировано отсутствие значимых рисков в области соблюдения прав человека на уровне Компании.

[1] Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам.

Механизмы приема обращений

Горячая линия «Полюса»

Принимаются обращения по большому кругу вопросов, касающихся разных аспектов функционирования Компании.

Каналы обращений

- Электронная почта *hotline@polyus.com*
- Телефон **8 (800) 301 54 44** (круглосуточно и без выходных)
- Раздел «Горячая линия «Полюса» и раздел «Вопрос – ответ» на корпоративном портале (только для сотрудников)
- Голосовой телефонный помощник «Полина»
- Напрямую через непосредственного руководителя и координатора по этике

Горячая линия безопасности

Принимаются обращения, связанные со случаями мошенничества и коррупции, корпоративными конфликтами и хищениями.

Каналы обращений

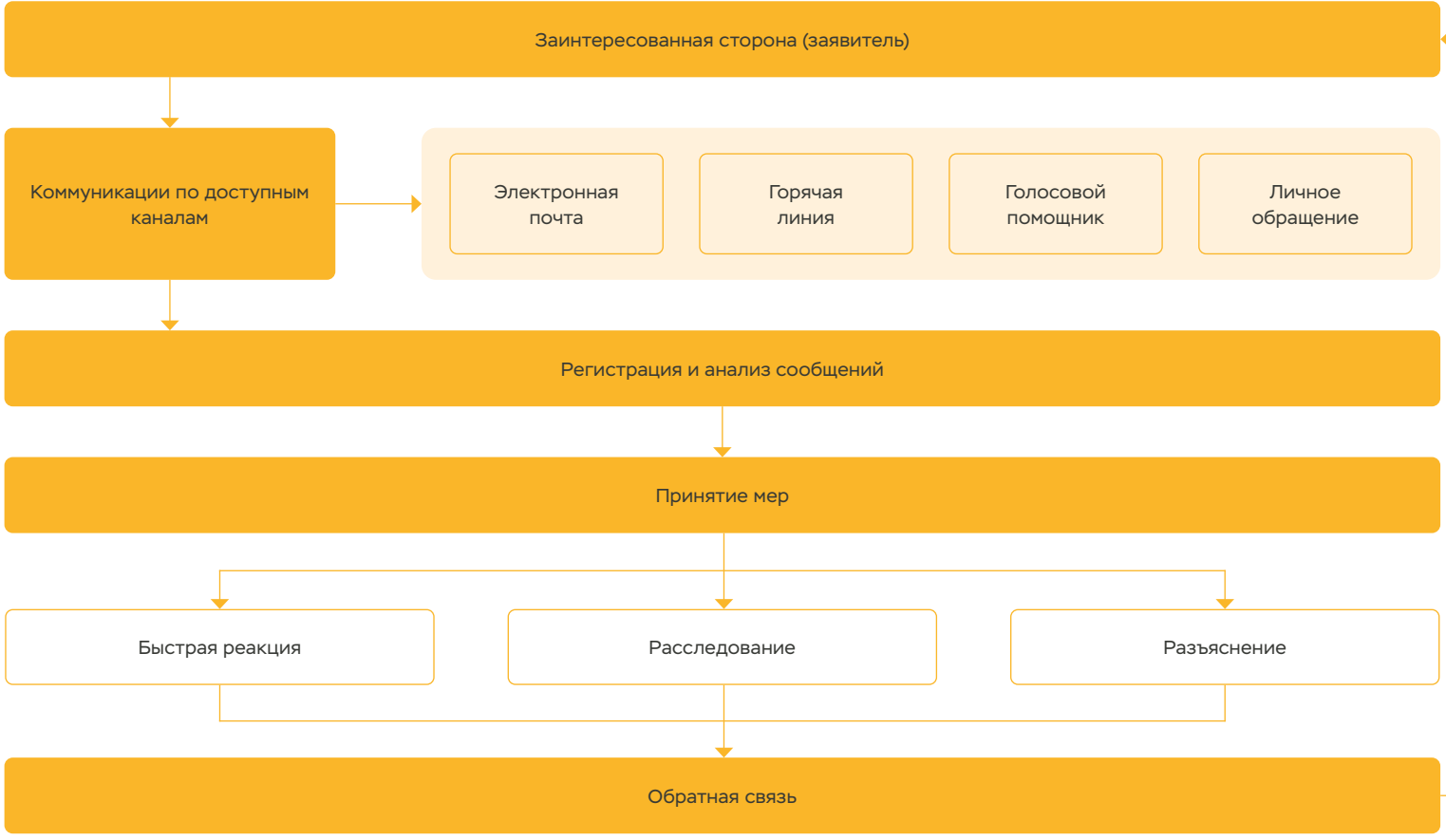
- Электронная почта *hotline@polyus.com*
- Телефон **+7 (495) 662 40 85** (круглосуточно и без выходных)

GRI 2-26

В «Полюсе» действуют два канала для сообщений о нарушениях в области противодействия коррупции и соблюдения прав человека: горячая линия «Полюса» и горячая линия безопасности.

Горячая линия «Полюса» функционирует как многоканальный инструмент для обращений из различных источников. Поступающие сообщения первично обрабатываются оператором. На основе содержания обращений оператор направляет их соответствующим уполномоченным сотрудникам для дальнейшей проработки. Служба гарантирует, что каждое обращение будет рассмотрено, а конфиденциальность обратившегося будет сохранена. О результатах рассмотрения вопроса будет предоставлен отчет в течение трех дней, если отправитель оставил контактные данные. Для сотрудников также доступны альтернативные каналы обращений: можно сообщить о ситуации непосредственному руководителю или координатору по этике на предприятии, который уполномочен содействовать в разрешении этических конфликтов.

Порядок обработки обращений на горячую линию



Эффективность работы горячей линии находится под постоянным контролем. По неанонимным обращениям у инициатора запрашивается обратная связь. Аналитические отчеты о работе линии ежеквартально предоставляются курирующему члену Совета директоров. В 2025 году сообщений, сигнализирующих о критических проблемах, зафиксировано не было.

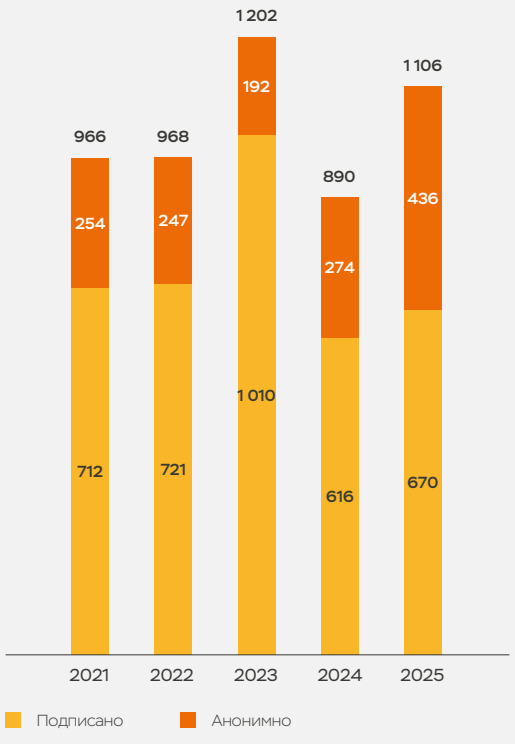
Информирование о работе горячей линии осуществляется комплексно: сотрудники узнают о наличии горячей линии при трудоустройстве, актуальные сведения о ней размещены на внутреннем портале, информационных стендах, в учебных материалах и в открытом доступе на *корпоративном сайте* для всех заинтересованных сторон.

В 2025 году на горячую линию поступило 1 106 обращений, включая 416 нерелевантных обращений. Большинство вопросов были связаны с информационными запросами и социально-бытовыми вопросами.

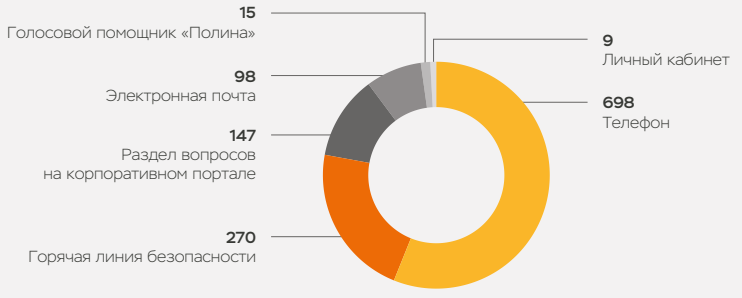
В 2025 году введен в действие новый регламент рассмотрения обращений, поступающих на горячую линию безопасности. Теперь все оперативно значимые сообщения принимаются централизованно на уровне управляющей компании, независимые каналы в дочерних обществах упразднены. Новые правила призваны повысить эффективность обработки сообщений и гарантируют уверенность в конфиденциальности обратившихся лиц.

На 52%
увеличилось количество обращений на горячую линию безопасности в 2025 году относительно 2024 года

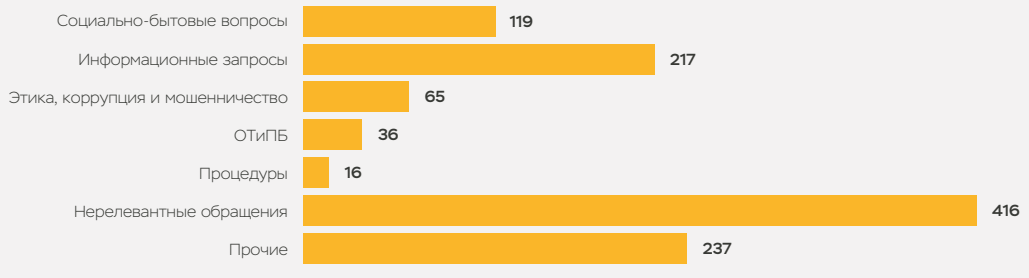
Количество сообщений на горячую линию



Разбивка запросов по каналам обращений в 2025 году[1, 2]



Категории запросов по горячей линии в 2025 году



[1] Запросы из категории «Раздел вопросов на корпоративном портале» учитываются отдельно и не входят в статистику по другим категоризациям.
[2] Данная разбивка не учитывает 16 повторных обращений, вошедших в общее число обращений.

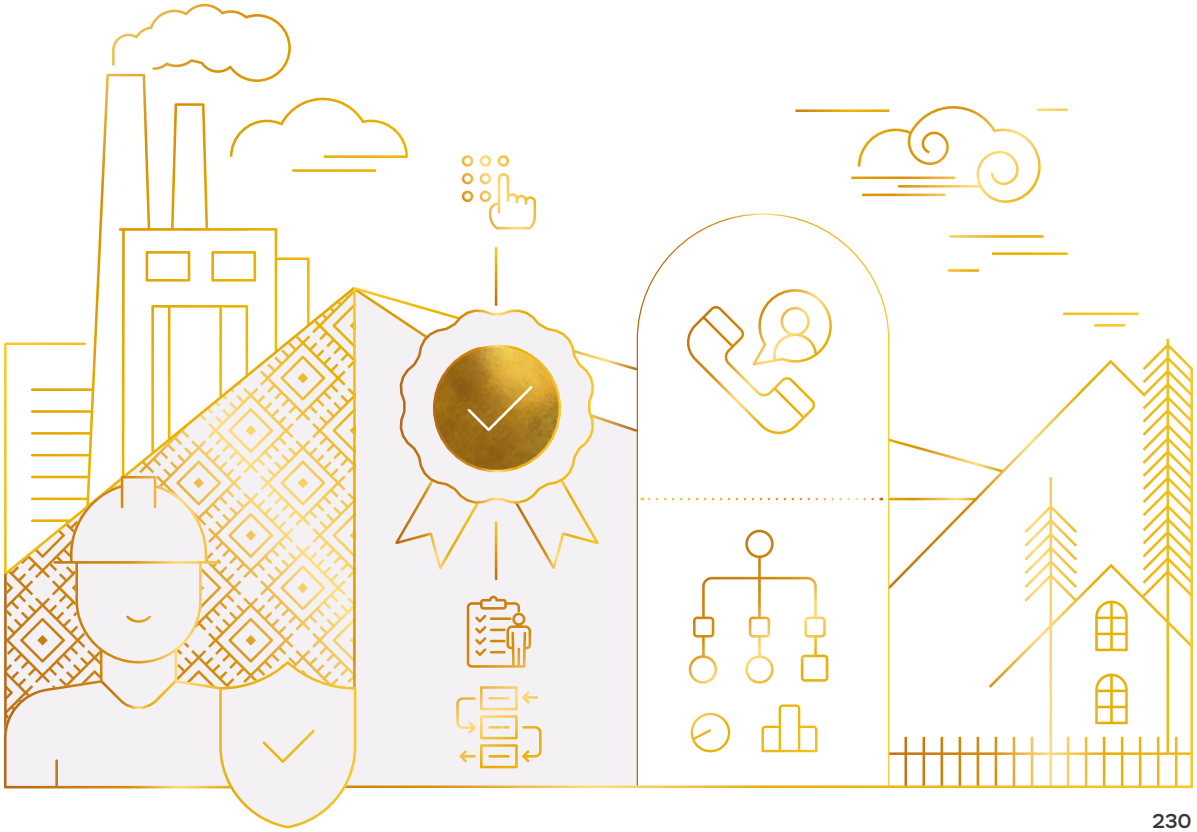
Планы на 2026 год

Комплаенс и противодействие коррупции

- Развитие инструментов автоматизации контрольных процессов

Горячая линия

- Актуализация внутренней нормативной базы работы горячей линии «Полюса»
- Проверка эффективности средств, направленных на повышение осведомленности персонала о работе горячей линии
- Проведение тренинга по алгоритмам работы с обращениями сотрудников для операторов горячей линии «Полюса»
- Разработка унифицированных скриптов для обработки типовых обращений с целью оптимизации нагрузки операторов горячей линии





Микшаков Алексей
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
Стаж – 11 лет

Цифровая трансформация и информационные технологии

232 Развитие цифровой инфраструктуры
241 Технологический суверенитет как драйвер цифровой трансформации
242 Обеспечение информационной безопасности
247 Планы на 2026 год

Основные события

- Функция цифровизации и операционной эффективности и функция информационных технологий выделены в два самостоятельных структурных блока
- Разработан Регламент взаимодействия с подрядными организациями в области информационной безопасности
- Система информационной безопасности «Полюса» удостоена награды «Лаборатории Касперского»

40 млн руб.
общие расходы на исследования и разработки

2,3 млрд руб.
инвестиции в проекты, направленные на достижение технологического суверенитета

0
инцидентов, связанных с нарушением конфиденциальности данных или прерываниями в работе ИТ-систем

Существенные темы

Приоритет 2

- Операционная эффективность и инновационное развитие

7 620 сотрудников прошли обучение в области информационной безопасности

691 млн руб. расходы организации на обеспечение информационной безопасности

Развитие цифровой инфраструктуры

Подход к управлению цифровой трансформацией

В условиях изменчивой внешней среды и автоматизации бизнес-процессов цифровое лидерство становится критически важным фактором развития бизнеса. Цифровая трансформация стратегически значима для развития «Полюса» и служит ключевым драйвером роста операционной эффективности и долгосрочной устойчивости Компании. Трансформация «Полюса» реализуется по ряду ключевых направлений.

Ключевые направления деятельности «Полюса» в сфере цифровизации

Создание и внедрение цифровых решений для производства	Реализация программы использования национальной ИТ-инфраструктуры	Развитие собственных разработок	Цифровой анализ данных и процессов	Инновационные решения, позволяющие повысить производительность труда
Системы управления производством и лабораторными исследованиями аккумулируют всю доступную информацию о перемещении и запасах сырья, промежуточной и готовой продукции, а также других связанных данных	Переход на собственные или российские информационные системы вместо зарубежных решений с целью уменьшить зависимость от иностранного программного обеспечения	Акцент на создании и внедрении собственных ИТ-решений для улучшения цифрового взаимодействия между сотрудниками, сокращения бюрократии и повышения эффективности работы	Анализ значительных массивов данных, собранных в автоматизированных системах, с целью получения полезной информации, необходимой для быстрого принятия управленческих решений	Роботизация процессов и дистанционное управление производством для того, чтобы повысить операционную эффективность и ослабить влияние конъюнктуры рынка труда в труднодоступных регионах

В 2025 году в структуре управления цифровой трансформацией «Полюса» произошло разделение функции цифровизации и операционной эффективности и функции информационных технологий на два самостоятельных структурных блока. Такое решение призвано обеспечить большую гибкость, скорость инноваций и операционную устойчивость в условиях углубленной цифровизации производства и бизнеса в целом. В связи со структурными изменениями в «Полюсе» было пересмотрено и утверждено Положение о Комитете по трансформации бизнеса.
В 2026 году Компания планирует провести комплексное обновление процессов взаимодействия и модели коллегиального управления цифровизацией и ИТ в рамках общей стратегии.

Структура управления цифровой трансформацией

Структурное подразделение	Функции
Комитет по трансформации бизнеса	◆ Стратегическое управление процессом цифровой трансформации ◆ Утверждение запуска, контроль за реализацией и рассмотрение отчетов о результатах ключевых проектов цифровой трансформации
Блок цифровизации и операционной эффективности	◆ Разработка и внедрение цифровых решений, направленных на управление операционной эффективностью: от обеспечения сбора и хранения производственных данных до продвинутого анализа, контроля технологий и поддержки принятия бизнес-решений
Блок информационных технологий	◆ Автоматизация базовых бизнес-процессов ◆ Внедрение, развитие и поддержка платформенных ИТ-решений (ERP[1], SRM[2], WMS[3] и др.) ◆ Поддержка и развитие цифровых сервисов общекорпоративных функций ◆ Взаимодействие с локальными службами заказчика в рамках бизнес-единиц Компании
«Полюс Диджитал»	◆ Разработка, внедрение, адаптация и поддержка собственных цифровых продуктов и сервисов для внутренних заказчиков
Департамент информационной безопасности	◆ Обеспечение защищенности и непрерывности работы ИТ-систем Компании ◆ Обеспечение конфиденциальности данных

1 ERP (Enterprise Resource Planning) — это комплексная информационная система для управления всеми основными бизнес-процессами компании в единой среде.
2 SRM (Supplier Relationship Management) — система управления взаимоотношениями с поставщиками.
3 WMS (Warehouse Management System) — система управления складом.

В «Полюсе» утверждена дорожная карта по цифровой трансформации, в соответствии с которой в 2025 году были реализованы все запланированные на этот период мероприятия. Одновременно с этим в отчетном году Компания актуализировала дорожную карту на 2026–2027 годы в рамках среднесрочного бизнес-плана. В частности, блок цифровизации и операционной эффективности разработал сквозные программы цифровизации для каждой производственной бизнес-единицы. Программы определяют комплексный подход к интегрированному планированию и внедрению цифровых инструментов для достижения максимального эффекта от цифровой трансформации.

Разработка сквозных программ цифровизации — это подготовительный этап для формирования новой Стратегии цифровизации «Полюса» до 2030 года, которую планируется утвердить в 2026 году.

Цели и их достижение в 2025 году

Цель — В процессе

Запускать проекты, направленные на импортозамещение и развитие цифровой инфраструктуры

Прогресс за 2025 год

Импортозамещение реализуется в соответствии с дорожной картой

Цель — В процессе

Внедрять технологии информационного моделирования и систему управления инженерными данными

Прогресс за 2025 год

Продолжается комплексное применение BIM-технологий[1], начата опытно-промышленная эксплуатация системы управления инженерными данными

Цель — В процессе

Обеспечение управления эффективностью на основе данных, включая использование современных методов анализа и машинного обучения

Прогресс за 2025 год

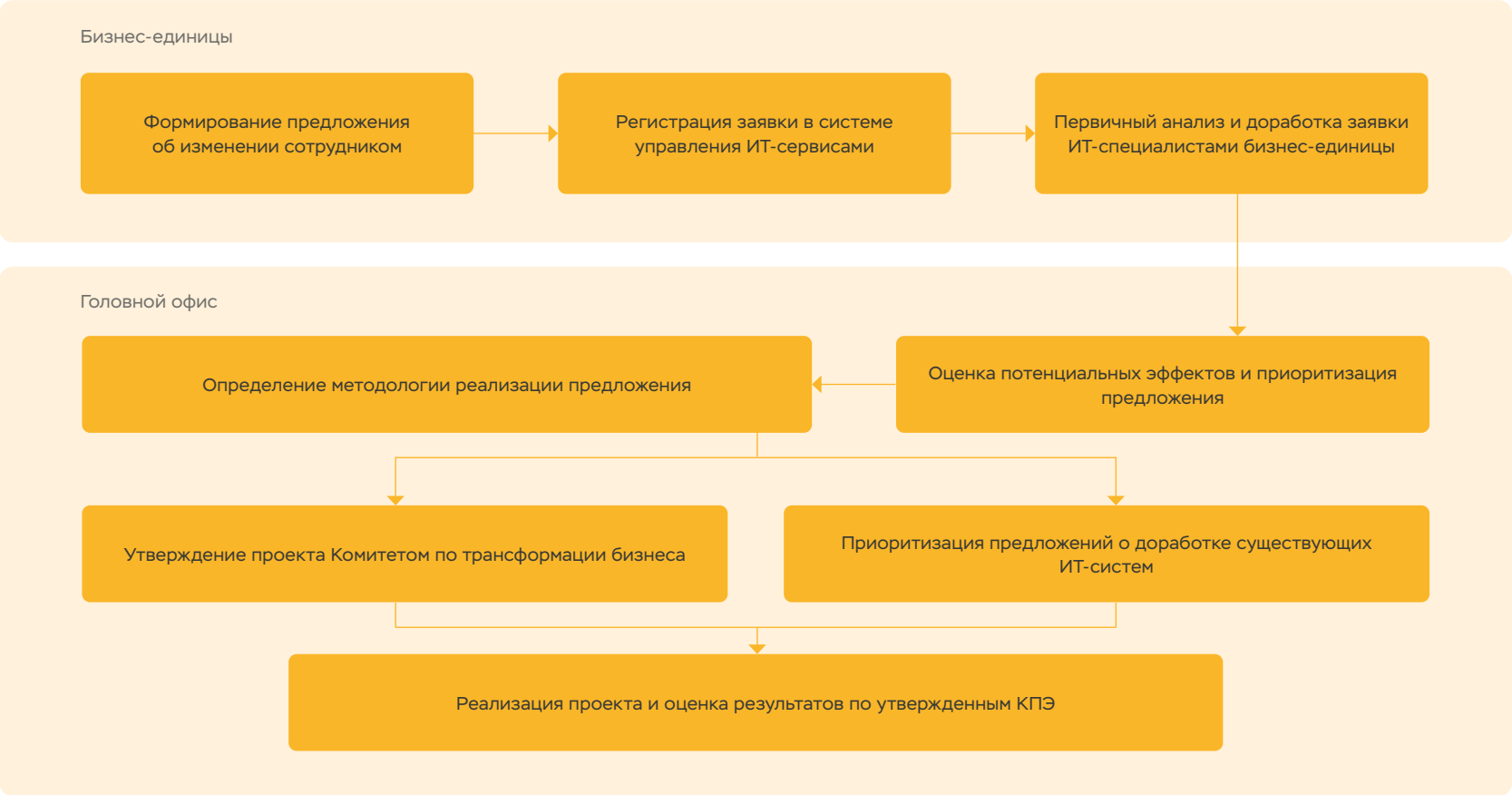
Развернута базовая функциональность промышленной цифровой платформы для сбора и анализа данных, на базе которой развиваются прикладные сервисы поддержки решений в области эффективности и надежности горной техники, управления флотацией и контроля технологии обогащения

[1] BIM (Building Information Modelling) — объектно-ориентированная модель строительного объекта или комплекса строительных объектов.

Процесс разработки и внедрения цифровых решений

Для того чтобы обеспечить процесс разработки и внедрения новых цифровых решений, «Полюс» применяет модель разработки, при которой бизнес-единицы могут выступить в роли заказчика цифрового продукта или точечного решения в соответствии со своими запросами. В зависимости от масштаба и стратегической значимости проекта готовое предложение об изменении выносится на утверждение Комитета по трансформации бизнеса, где высшее руководство на основании установленных критериев принимает окончательное решение о запуске проекта.

Процесс реализации предложений об изменениях



Проекты в области цифровой трансформации

Создание и внедрение цифровых решений для производства

Внедрение системы производственного электронного документооборота

Внедрение комплексного набора ИТ-сервисов для цифровизации основных процессов на производственных площадках. Проект направлен на полный отказ от бумажных носителей в операционной деятельности, что позволит устранить бюрократические барьеры, минимизировать ошибки ручного ввода и повысить скорость согласования технологической документации.

Результаты в 2025 году

Завершена цифровизация производственных журналов и инструкций.
Продукт отмечен наградой конкурса «Горная индустрия 4.0» в номинации «Промышленная безопасность и охрана труда».

Разработка модуля автоматизации процессов Исследовательского центра

Автоматизация бизнес-процессов Исследовательского центра и лабораторных исследований с использованием отечественного программного обеспечения.

Результаты в 2025 году

Ведется опытно-промышленная эксплуатация системы, а также реализация дополнительных доработок.
В дальнейшем решение будет тиражироваться на все лаборатории Компании.

Видеомониторинг с применением ИИ на маршрутах перевозки руды

Внедрение системы видеомониторинга с применением ИИ на предприятии Сухой Лог. Система выступает в роли ассистента водителя и представляет собой интеллектуальный видеоконтроль как дороги, так и действий водителя.

Результаты в 2025 году

Установлено 40 комплектов видеоаналитики для техники, работающей на предприятии.

Система интеллектуального контроля состояния конвейерного полотна

Проект по внедрению системы интеллектуального контроля состояния конвейерного полотна на Наталке. На объекте установлены сканеры, способные обнаруживать критические повреждения конвейерных лент с точностью до 100%. Система мгновенно определяет наличие и характеристики дефектов, отслеживает абразивный износ и прогнозирует развитие повреждений, позволяя эффективно планировать ремонты и профилактические мероприятия. Платформа интегрирована с автоматизированной системой управления технологическими процессами (АСУТП) и работает на базе отечественной операционной системы.

Результаты в 2025 году

Ведется опытно-промышленная эксплуатация системы. Внедрение интеллектуальной системы мониторинга конвейерных лент способствует снижению рисков аварийных остановок, помогает уменьшить затраты на ремонт и обеспечить стабильность производственного процесса.

Инновационные решения, позволяющие повысить производительность труда

Управление складскими процессами (WMS)

Повышение эффективности складских процессов за счет внедрения системы адресного хранения материально-технических ресурсов (МТР) и автоматизированного управления операциями персонала и техники в режиме реального времени.
Адресное хранение позволяет оптимизировать использование складских площадей и сокращать трудозатраты на поиск и перемещение товаров.

Результаты в 2025 году
В 2025 году система была тиражирована на три локации на площадках Компании.
Разработан и введен в опытно-промышленную эксплуатацию процесс годовой инвентаризации.
В результате комплексной модернизации складской инфраструктуры временные затраты на операции приемки и выдачи со склада удалось сократить в 1,5–3 раза.

Внедрение корпоративного сервиса на основе LLM-моделей[1]

Развертывание LLM-моделей на серверах Компании для внутреннего пользования.
Корпоративный сервис обеспечивает полную изоляцию конфиденциальных данных и интеллектуальной собственности и предоставляет сотрудникам инструмент для работы с информацией без рисков, связанных с использованием внешних ИИ-сервисов. Сотрудники активно применяют ИИ-модели для разных задач – от генерации текстов и программного кода до анализа и поиска информации.

Результаты в 2025 году
В 2025 году корпоративный сервис на основе LLM-моделей переведен в стадию опытной эксплуатации.

Цифровой анализ данных и процессов

Развитие цифровых сервисов на основе искусственного интеллекта (ИИ) для процессов производства и аналитики данных

Разработка и внедрение цифровых решений на базе ИИ для повышения эффективности производства.

Результаты в 2025 году
Завершен ввод в опытно-промышленную эксплуатацию системы видеоаналитики для процесса флотации.
Одним из значимых достижений является собственная разработка и успешное внедрение сервиса «Цифровая флотация» — системы детекции стабильности пеносъема в режиме реального времени с использованием нейронной сети.
Этот сервис решает критически важную задачу контроля технологического процесса на ключевом этапе обогащения золотосодержащей руды.
Разработаны интеллектуальные алгоритмы в геологии, в том числе для прогнозирования литологии руды на данных XRF-анализа[2] бурения и прогнозирования рудных полей, чтобы определять потенциальные месторождения.
Внедрены информационные дашборды для руководителей с применением технологии генеративного ИИ.

ИИ-ассистенты для поддержки корпоративных процессов

Внедрение ИИ-ассистентов для корпоративных процессов.
В основе внедряемых решений – большие языковые модели, позволяющие вести диалог с пользователем, осуществлять поиск информации в системах и по базам знаний, оперативно обрабатывать полученные данные и генерировать ответы в соответствии с ожидаемым результатом.

Результаты в 2025 году
Разработаны RAG-ассистенты[3] на основе баз знаний для различных корпоративных функций.
Внедрено решение, позволяющее автоматически отслеживать юридическую информацию в открытых источниках и предоставлять ее в кратком изложении, что позволило сократить трудозатраты на регулярный поиск информации вручную.
Реализован инструмент умного поиска информации в справочниках.

[1] LLM (Large Language Model) — большая языковая модель. Это тип модели ИИ, которая может распознавать и генерировать текст.
[2] Рентгенофлуоресцентный анализ.
[3] RAG-ассистент (Retrieval-Augmented Generation Assistant) — это тип ИИ, который генерирует ответы, комбинируя процессы поиска и генерации.

Развитие собственных разработок

Личный кабинет сотрудника

Развивающаяся HRM-система[1] «Полюса», позволяющая решать широкий спектр задач по управлению персоналом – от оформления отпусков и командировок до управления эффективностью, подбором и обучением персонала.

Результаты в 2025 году
Расширен функционал кабинета за счет запуска ряда сервисов. Личным кабинетом пользуются около 17 тыс. сотрудников ежемесячно (в 1,7 раза больше, чем в 2024 году).

Внедрение системы управления наймом «Кандидат»

Внедрение единой цифровой платформы, предназначенной для автоматизации и оптимизации сквозного цикла найма. Система обеспечивает сопровождение кандидата на всех этапах (от первого контакта и подбора до окончательного трудоустройства), повышая эффективность HR-процессов, сокращая сроки закрытия вакансий и улучшая качество взаимодействия с соискателями.

Результаты в 2025 году
Первая версия продукта введена в эксплуатацию и тиражирована на 13 бизнес-единиц «Полюса». Разработана адаптивная версия для смартфона.

Разработка внутренней социальной сети «Полюс Коннект» для сотрудников

Создание корпоративной социальной сети собственной разработки для повышения вовлеченности персонала, ускорения неформального обмена знаниями и опытом. Платформа станет единой цифровой средой для горизонтального взаимодействия сотрудников всех подразделений и регионов, способствуя снижению коммуникационных барьеров и формированию единой корпоративной культуры.

Результаты в 2025 году
В 2025 году запущена пилотная версия продукта для ограниченной группы пользователей.

Реализация программы использования национальной ИТ-инфраструктуры

Импортозамещение корпоративной системы коммуникаций

Замена иностранной системы коммуникаций и видеоконференций на российский аналог.

Результаты в 2025 году
Развернута и введена в эксплуатацию корпоративная система коммуникаций «Пространство «Полюс» на базе решения российского разработчика.

Импортозамещение системы управления мобильными устройствами (MDM)

Замена иностранного решения управления мобильными устройствами Компании на российский аналог.

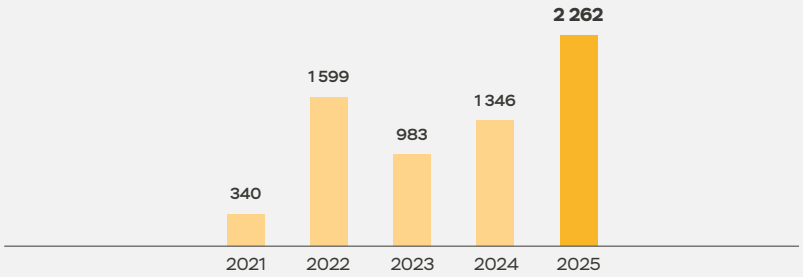
Результаты в 2025 году
Развернута система на базе решения российского разработчика.

[1] HRM-система (Human Resource Management System) — это цифровая платформа, объединяющая все процессы управления человеческими ресурсами в организации.



СОКБ 92

Расходы на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, *млн руб.*



СОКБ 93

167%

отношение расходов на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, к общей сумме управленческих расходов организации

Практический пример

«Полюс» разрабатывает цифрового двойника обогатительной фабрики на Вернинском

Уникальный проект цифрового двойника представляет собой виртуальную копию производства, созданную на основе большого массива операционных данных, собираемых с датчиков и приборов в реальном времени. Благодаря системе технологические службы могут проводить глубокий анализ, динамическое моделирование и опережающее тестирование любых сценариев работы оборудования без вмешательства в производство. Ключевое практическое преимущество технологии – возможность проводить безопасные виртуальные испытания и оптимизировать параметры работы ключевых агрегатов (флотомашин, концентраторов и др.). Это позволяет ускорить внедрение инноваций и минимизировать операционные риски.

Полученный опыт

По результатам испытаний проектного решения в рамках действующего производства в программное обеспечение вносятся доработки для улучшения пользовательского опыта.

Практический пример

«Полюс» получил награду за лучшее внутрикорпоративное решение в области цифрового рабочего места сотрудника

Автоматизированная система цифровых HR-сервисов «Полюса» отмечена наградой конкурса «Лучшие ИТ-решения в металлургической отрасли» в номинации «Лучшее внутрикорпоративное решение в области цифрового рабочего места сотрудника». Конкурс проводился в рамках форума Smart Mining & Metals 2025, где оценивались инновационные ИТ-проекты для горнодобывающей и металлургической отраслей.

Полученный опыт
Награда служит подтверждением эффективности стратегии «Полюса» в области цифровизации HR и управления персоналом.

Обучение работе с искусственным интеллектом

В 2025 году для своего персонала Компания организовала обучение по применению ИИ. Специалисты «Полюса» разработали несколько внутренних авторских курсов для сотрудников, освещающих как базовые, так и углубленные аспекты работы с инструментами на основе LLM с особым акцентом на анализе данных. Все курсы размещены на корпоративной электронной обучающей платформе и доступны каждому сотруднику.

Помимо этого, в отчетном периоде в «Полюсе» были организованы серии обучающих вебинаров. Их цель — привлечь внимание персонала к перспективам, которые открывают современные ИИ-технологии, и повысить осведомленность сотрудников о возможностях ИИ-инструментов.

За 2025 год обучение по работе с ИИ прошли более 800 сотрудников Компании. «Полюс» намерен и дальше развивать систему обучения в области ИИ, разрабатывая новые курсы и внедряя новые обучающие форматы.



Практический пример

«Полюс» получил награду в номинации «Промышленная безопасность и охрана труда» конкурса эффективных цифровых проектов горнодобывающих предприятий «Горная индустрия 4.0»

Проекты «Система производственного электронного документооборота» (ПЭДО) и «Производственная безопасность» стали лауреатами в номинации «Промышленная безопасность и охрана труда» в конкурсе «Горная индустрия 4.0», проходившем на площадке международной выставки MiningWorld Russia. Цель конкурса — поощрить инженерные и ИТ-команды, работающие над цифровыми проектами, и популяризовать наиболее успешные практики повышения безопасности и эффективности горной индустрии.

Полученный опыт
Награда служит подтверждением эффективности стратегии «Полюса» в области цифровизации процессов ОТ и ПБ.

Технологический суверенитет как драйвер цифровой трансформации

Достижение технологического суверенитета – один из ключевых элементов стратегии цифровой трансформации «Полюса». Для этого Компания последовательно развивает собственные ИТ-разработки и переходит на решения российских поставщиков. На сегодняшний день «Полюс» обладает высокой степенью технологической независимости: ключевые производственные процессы обеспечены преимущественно собственными разработками. По ряду критических направлений, таких как информационная безопасность, «Полюс» близок к полному технологическому суверенитету, что также соответствует требованиям регуляторов. Этот результат является следствием целенаправленной работы в рамках утвержденной стратегии импортозамещения, которая ставит перед «Полюсом» цель по поэтапному переходу на российские цифровые технологии.

В «Полюсе» утверждена дорожная карта в области импортозамещения ИТ-инфраструктуры. В 2025 году в соответствии с дорожной картой Компания продолжила исполнять проекты, а также выбирать и тестировать отечественные ИТ-решения для дальнейшего внедрения.

Дорожная карта импортозамещения «Полюса»

Интегрированная система управления (ERP)

- Контур финансового учета на платформе «1С»: замена текущего учетного решения для компаний, не использующих SAP
- Вывод функционала в отдельные ИТ-решения: мобильные решения, аналитика, SRM, WMS, TMS[1], EHSM[2]

Производственные системы

- Управление производством (MES): тираж и развитие текущего решения
- Интеллектуальные цифровые советчики (ИЦС): развитие ИЦС и аналитики производственных данных
- Лабораторная информационная система (LIMS): импортозамещение существующей системы LIMS

Горно-геологические системы

- Горно-геологическая база данных, ГГИС[3], горное планирование

Прочие бизнес-приложения

- Импортозамещение иных зарубежных ИТ-решений по всем корпоративным бизнес-процессам в плановом порядке

Инфраструктурные системы

- Организация рабочих мест: операционная система, офисные приложения, коммуникации
- Импортозамещение по ИТ-инфраструктуре: базовые инфраструктурные сервисы
- Оборудование для импортозамещенной инфраструктуры

Информационная безопасность

- Замена средств защиты информации зарубежного производства на российские аналоги
- Внедрение средств защиты информации с учетом актуальных угроз и применяемых информационных технологий

Промышленная автоматизация

- Техническое перевооружение АСУ ГТК[4]
- Техническое перевооружение АСУ ТП ЗИФ[5]

[1] TMS (Transport Management System) – система управления транспортом.
[2] EHSM (Environment, Health and Safety Management) – система управления охраной труда и промышленной безопасностью.
[3] Горно-геологическая информационная система.
[4] Автоматизированная система управления горно-транспортным комплексом.
[5] Автоматизированная система управления технологическими процессами золотоизвлекающей фабрики.

Обеспечение информационной безопасности

Подход к управлению системой информационной безопасности

GRI 3-3

Глубокая цифровизация операционной и инновационной деятельности Компании требует повышенной ответственности по отношению к подходам в области информационной безопасности. В условиях нарастающих внешних угроз обеспечение информационной безопасности является для Компании стратегическим приоритетом и ключевым условием обеспечения непрерывности бизнеса и устойчивого развития. Система информационной безопасности «Полюса» направлена на защиту активов от информационных угроз, которые могут нанести значительный ущерб репутации, финансовому положению и операционной деятельности Компании.

В «Полюсе» действует нормативная база внутренних документов, регламентирующих работу системы информационной безопасности. Внутренняя документация «Полюса» сформирована в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также международными стандартами и лучшими мировыми практиками.

Нормативная база включает в себя следующие документы:

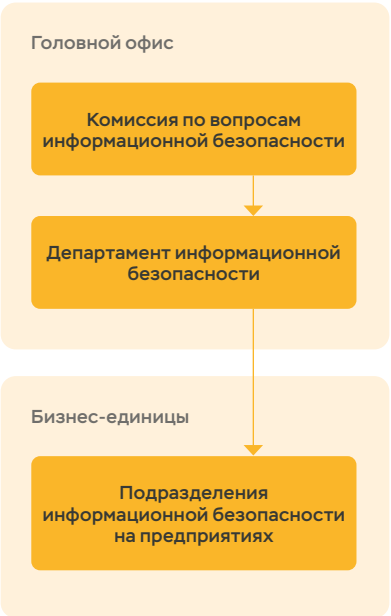
- Политику информационной безопасности;
- *Политику обработки персональных данных*;
- Политику «Обеспечение безопасности объектов критической информационной инфраструктуры» (обновлена в 2025 году);
- Регламент взаимодействия с подрядными организациями в области информационной безопасности (разработан и утвержден в 2025 году).

В 2025 году Компания утвердила Регламент взаимодействия с подрядными организациями в области информационной безопасности. Документ устанавливает единые требования к информационной безопасности для всех третьих лиц, имеющих доступ к информационным системам и данным Компании. Также в отчетном периоде в целях соответствия изменениям в законодательстве был актуализирован НМД Компании по обеспечению безопасности объектов критической информационной инфраструктуры (Категорирование объектов критической информационной инфраструктуры).

Организационная и функциональная ответственность за управление информационной безопасностью в «Полюсе» возложена на Департамент информационной безопасности. Требования Департамента к обеспечению информационной безопасности распространяются на все бизнес-единицы «Полюса», в каждой из которых функционирует подразделение информационной безопасности. Общую эффективность системы контролирует Комиссия по вопросам информационной безопасности, которую возглавляет вице-президент по безопасности.

Для сохранения эффективности системы управления информационной безопасностью в «Полюсе» проводится внешний аудит. Также Компания регулярно осуществляет внутренние проверки функционирования системы информационной безопасности. В 2025 году такие проверки были сосредоточены на процессах, в рамках которых Компания взаимодействует с подрядчиками и другими внешними контрагентами. По результатам проверок значимых нарушений не выявлено. Тем не менее был определен ряд недостатков и подготовлен план мероприятий по их устранению.

Структура управления информационной безопасностью



Управление рисками в области информационной безопасности

«Полюс» постоянно контролирует риски в области информационной безопасности, чтобы обеспечить непрерывность функционирования ИТ-систем Компании и не допустить нарушения конфиденциальности данных. Риск информационной безопасности входит в общий реестр корпоративных рисков «Полюса».
В 2025 году Компания провела переоценку риска информационной безопасности и определила четыре риск-фактора, которые не изменились с прошлого отчетного периода:

- компьютерные атаки;
- несоблюдение требований информационной безопасности работниками и подрядчиками;
- инциденты, связанные с информационной безопасностью;
- изменения регуляторных требований.

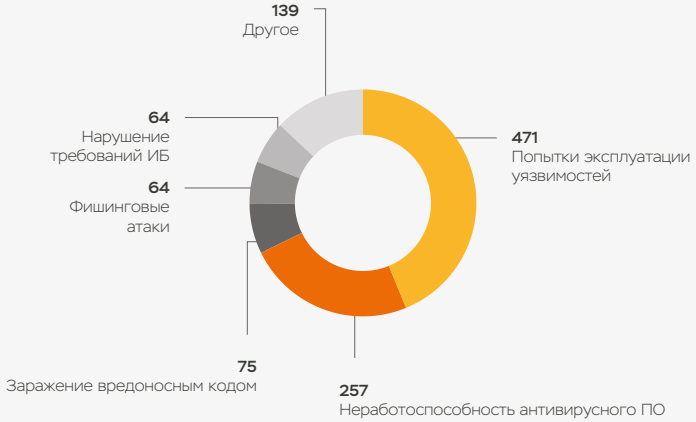
Подробнее с информацией о системе управления рисками «Полюса» можно ознакомиться в разделе «Управление рисками в области устойчивого развития».

GRI 418-1

В 2025 году Компания зафиксировала 1 071 инцидент в области информационной безопасности. Благодаря эффективному функционированию системы защиты и оперативному реагированию сотрудников Департамента информационной безопасности в отчетном периоде не было допущено инцидентов, которые привели бы к утечке персональных данных или прерываниям в работе ИТ-систем Компании.

Для митигации рисков информационной безопасности Компания проводит мероприятия по повышению уровня защищенности ИТ-инфраструктуры. В 2025 году в рамках повышения риск-устойчивости была внедрена система комплексного анализа сетевого трафика (NTA). Также в отчетном периоде «Полюс» продолжил работу по внедрению Системы обеспечения информационной безопасности (СОИБ) на объектах критической информационной инфраструктуры (КИИ) Компании. В 2026 году планируется дальнейшее развитие EDR-решений[1], а также переход на российскую SIEM-систему[2] в рамках программы импортозамещения.

Категории инцидентов в области информационной безопасности, *шт.*



[1] EDR (Endpoint Detection and Response) – это класс решений по кибербезопасности, предназначенных для непрерывного мониторинга, обнаружения и реагирования на угрозы на конечных устройствах.
[2] SIEM (Security Information and Event Management) – это класс решений по кибербезопасности, которые централизованно собирают, коррелируют и анализируют данные о событиях из различных источников в ИТ-инфраструктуре.

Прогресс по текущим проектам и целям Компании, запланированным к реализации в 2025 году

Цель

Разработать конкретные метрики в области информационной безопасности

Статус проекта

Разработаны метрики для процессов:
- повышения осведомленности информационной безопасности;
- инвентаризации объектов критической информационной инфраструктуры и информационных систем персональных данных;
- категорирования объектов критической информационной инфраструктуры

Цель

Противодействовать программам-шпионам, повышать эффективность антивирусной защиты периметра «Полюса»

Статус проекта

- Обеспечивается постоянный контроль работоспособности антивирусной защиты Компании
- Увеличено покрытие серверного оборудования антивирусным программным обеспечением

Цель

Продолжить внутренний аудит по защите персональных данных, выработать мероприятия для дальнейшей работы

Статус проекта

Утвержден перечень мероприятий по обеспечению безопасности и контролю выполнения требований законодательства Российской Федерации и нормативно-правовой документации Компании в информационной системе персональных данных

Цель

Продолжить работу по определению режимов конфиденциальности в периметре Компании

Статус проекта

Внедрена система конфиденциального документооборота

Цель

Выявлять факты утечек информации, повышать эффективность системы противодействия утечкам

Статус проекта

Добавлена возможность введения режима карантина в системе предотвращения утечек информации для почтовых сообщений, отправляемых за периметр Компании

Цель

Создать систему обеспечения информационной безопасности критических информационных систем

Статус проекта

Внедрены следующие системы:
- подсистема межсетевого экранирования и обнаружения вторжений;
- демилитаризованная зона[1] (DMZ) для сервисов АСУТП;
- подсистема анализа защищенности;
- подсистема резервного копирования и восстановления

[1] Самостоятельный элемент сети, содержащий и предоставляющий Компании сервисы АСУТП, а также отделяющий их от остальных сегментов корпоративной сети.

Система обучения «Полюса»

В рамках своей стратегии обеспечения информационной безопасности «Полюс» формирует культуру информационной безопасности, регулярно обучая и информируя сотрудников Компании о важных вопросах в этой сфере. Система обучения сотрудников «Полюса» состоит из курсов, покрывающих разные аспекты информационной безопасности. Первичное обучение базовым принципам информационной безопасности назначается для всех сотрудников Компании в обязательном порядке. Помимо этого, в Компании разработаны специализированные курсы для сотрудников, чья деятельность непосредственно связана с объектами защиты системы информационной безопасности.

Для оценки эффективности обучения Департамент информационной безопасности на ежеквартальной основе проводит тестовые фишинговые атаки, проверяя навыки распознавания фишинга у персонала. В 2025 году имитационные фишинговые атаки были проведены в отношении более 1,4 тыс. сотрудников.

«Полюс» сообщает сотрудникам об актуальных рисках в области информационной безопасности с помощью рассылок на корпоративную электронную почту, а также используя внутренние Telegram-каналы Компании. Таким образом персонал получает предупреждающую информацию об актуальных киберугрозах и о порядке реагирования на них.

7 620 человек

общее количество сотрудников, прошедших обучение по информационной безопасности в 2025 году

Также в 2025 году Компания разработала программу адаптации для сотрудников Департамента информационной безопасности. Программа направлена на повышение эффективности интеграции новых специалистов в бизнес-процессы «Полюса». Для каждого этапа адаптации установлены соответствующие метрики, позволяющие оценивать результативность программы.

Базовый курс

Базовый курс по основным принципам информационной безопасности, в том числе, курс обязателен к прохождению для всех новых сотрудников «Полюса»

Пройдено курсов в 2025 году:

11 178

Адресные курсы

Назначаются сотрудникам, ставшим участниками инцидентов в области информационной безопасности, чтобы не допустить повторения подобных ситуаций

Пройдено курсов в 2025 году:

541

Специализированные курсы

Специализированные программы предназначены для конкретных категорий персонала:

- сотрудники, эксплуатирующие объекты КИИ;
- сотрудники, работающие с персональными данными;
- специализированное обучение сотрудников Департамента информационной безопасности, направленное на повышение узкопрофильных компетенций и повышение квалификации

Пройдено курсов в 2025 году:

10 213

Практический пример

Эксперты «Полюса» приняли участие в отраслевой конференции Smart Mining & Metals

Эксперты «Полюса» выступили в качестве спикеров на отраслевой конференции Smart Mining & Metals в г. Череповце. В своем выступлении эксперты Компании осветили ключевые киберриски, актуальные для металлургической отрасли. Компания обратила особое внимание слушателей на новые вызовы, связанные с использованием технологий ИИ и атаками на целостность данных (data poisoning). Также спикеры «Полюса» представили анализ текущих требований регуляторов и рассказали о практических аспектах построения защищенной ИТ-инфраструктуры в условиях импортозамещения.

Полученный опыт
Участие в конференции позволило «Полюсу» не только продемонстрировать собственные компетенции в области защиты критически важной инфраструктуры, но и обменяться профессиональным опытом с коллегами из смежных отраслей.

Отраслевое сотрудничество

Для успешного развития системы информационной безопасности и обмена опытом «Полюс» активно взаимодействует с регулирующими органами и выстраивает надежные партнерские отношения с другими представителями отрасли.
В 2025 году Компания вела системную работу с Федеральной службой по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК) и Министерством промышленности и торговли Российской Федерации.
В рамках этого сотрудничества Компания проводила мероприятия, направленные на совершенствование защищенности ИТ-инфраструктуры и укрепление прозрачного диалога с регуляторами.
Параллельно «Полюс» активно участвовал в ключевых отраслевых конференциях по информационной безопасности.

Проводился обмен актуальной информацией о тенденциях в сфере информационной безопасности, а также лучших практиках с ведущими финансовыми, отраслевыми и государственными компаниями.

в 7 мероприятиях,
направленных на совершенствование защищенности ИТ-инфраструктуры и укрепление прозрачного диалога с регуляторами, приняли участие представители Компании в 2025 году

Практический пример

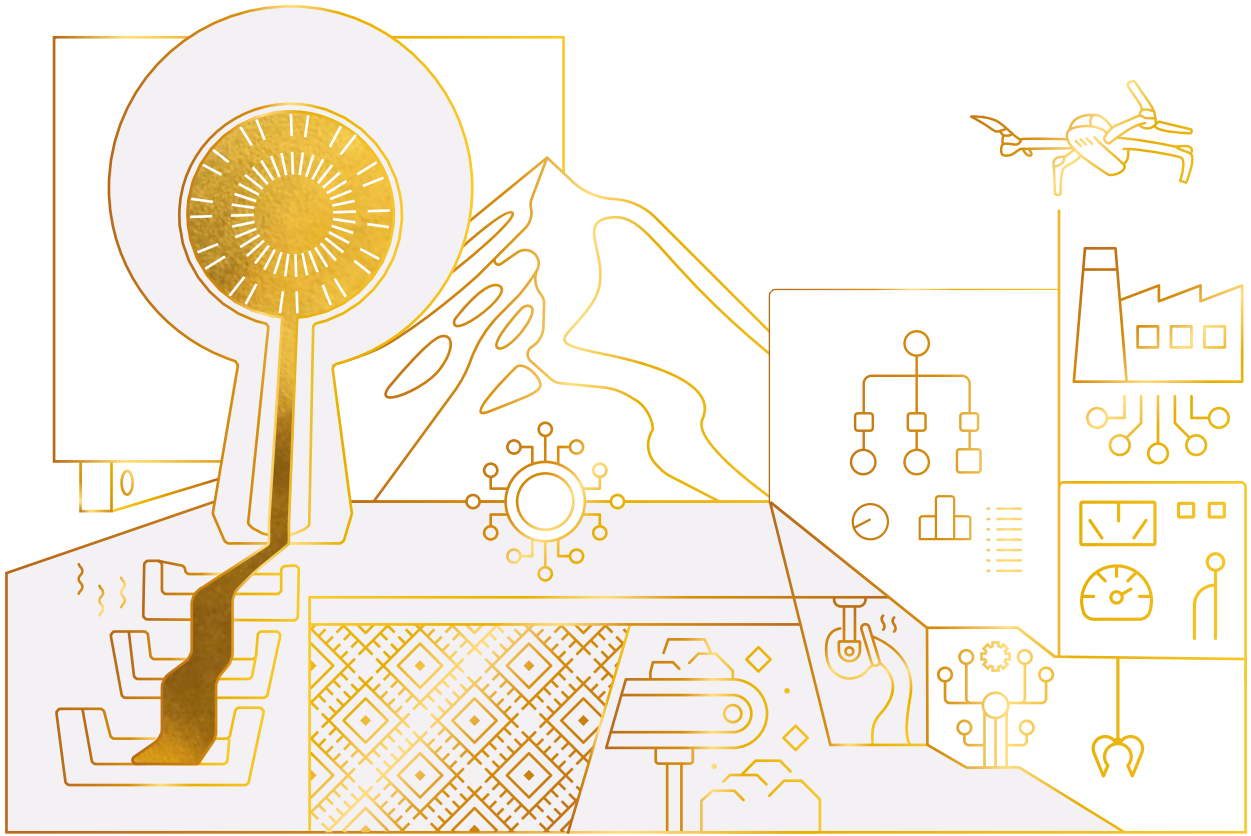
Система информационной безопасности «Полюса» удостоена награды международной компании «Лаборатория Касперского»

Система информационной безопасности «Полюса» получила награду «Золотой стандарт информационной безопасности» от международной компании «Лаборатория Касперского». Награда была получена в рамках мероприятия «Итоги года — 2025». «Полюс» был отмечен Kaspersky как компания с высоким уровнем развития системы информационной безопасности.

Полученный опыт
Выбранная стратегия развития системы информационной безопасности соответствует лучшим отраслевым практикам, а уровень зрелости процессов и технологий защиты позволяет на равных взаимодействовать с ведущими вендорами рынка.

Планы на 2026 год

- Утверждение обновленной пятилетней стратегии цифровизации «Полюса» до 2030 года
- Комплексное обновление процессов взаимодействия и модели коллегиального управления цифровизацией и ИТ в рамках общей стратегии
- Реализация сквозных программ цифровизации на уровне каждой из производственных бизнес-единиц
- Адаптация ИТ-системы Компании под изменения в законодательных требованиях
- Реализация проектов дорожной карты импортозамещения
- Создание цифровых двойников основных предприятий «Полюса»
- Расширение области применения ИИ в производстве и базовых цифровых процессах
- Проведение дальнейших работ по категоризации объектов КИИ в соответствии с актуальными требованиями регуляторов
- Развитие и расширение функциональности EDR-систем
- Завершение процесса импортозамещения SIEM-систем
- Повышение зрелости методик и процедур работы с подрядчиками и поставщиками в части требований информационной безопасности





Экономическая результативность

Основные события

- Заключено новое соглашение о сотрудничестве в сфере социально-экономического развития Республики Саха (Якутия)

250 Создание и распределение экономической стоимости
252 Региональные партнерства и вклад в бюджет
252 Налоговая политика
254 Планы на 2026 год

Полякова Оксана
Контролер продукции обогащения
Стаж – 20 лет

744,4 млрд руб.
созданная экономическая стоимость

145,7 млрд руб.
выплаты в пользу государства

Существенные темы

Приоритет 1

- Экономическая результативность

Приоритет 3

- Налоговая политика

73,6 млрд руб.
отраслевые налоги и другие налоги или платежи в пользу государства

119,5 млн руб.
объем поддержки, оказанной «Полюс Фондом» в 2025 году

Цель — В процессе

Поддерживать открытый диалог с органами государственной власти

Прогресс за 2025 год

«Полюс» системно работает с федеральными, региональными и местными органами власти

Цель — В процессе

Осуществлять сотрудничество и партнерство с органами регионального и местного управления в реализации проектов по развитию регионов присутствия «Полюса» в рамках социально-экономического взаимодействия

Прогресс за 2025 год

Заключено новое соглашение о сотрудничестве в сфере социально-экономического развития Республики Саха (Якутия)

Цель — В процессе

Соблюдать требования налогового законодательства и внутренних документов в области налогообложения

Прогресс за 2025 год

«Полюс» осуществляет свою деятельность, руководствуясь принципами строгого соблюдения законодательства

Цель — В процессе

Производить мониторинг изменений в налоговом законодательстве, корректировать внутренние документы с учетом этих изменений

Прогресс за 2025 год

Мониторинг на постоянной основе осуществляется Департаментом по налогообложению



Создание и распределение экономической стоимости

GRI 3-3 GRI 203-2

Создание экономической стоимости — основной стратегический приоритет «Полюса». С целью ее увеличения Компания на постоянной основе модернизирует свой бизнес, оптимизирует производственные процессы, инвестируя в цифровизацию и инновационные проекты развития, тем самым повышая операционную эффективность.

«Полюс» устанавливает цели, необходимые для обеспечения устойчивого экономического роста, а также определяет показатели, с помощью которых осуществляется мониторинг прогресса по их достижению. По данным целям Компания демонстрирует устойчивые операционные и финансовые результаты, являясь одной из крупнейших золотодобывающих компаний с высокой рентабельностью по EBITDA и налаженным сбытом. В 2025 году прямая экономическая стоимость, созданная «Полюсом», составила 744 млрд руб. ($8 993 млн), что на 2% больше, чем в 2024 году. Рост обусловлен увеличением цены реализации золота.

Прямая экономическая стоимость, созданная и распределенная [1,2], *млн руб.*

GRI 201-1 GRI 203-1 GRI 14.9.2 GRI 14.23.2 МЭР 1 СОКБ 61

Позиция	Заинтересованная сторона	2025	2024	2023
Прямая созданная экономическая стоимость		**744 366**	**729 428**	**465 652**
Выручка от реализации золота	Широкий спектр заинтересованных сторон	695 118	678 994	443 522
Выручка от прочей реализации		17 655	15 774	7 718
Доход от финансовых инвестиций		15 820	21 884	4 776
Доход от обмена процентными платежами по свопам		5 928	6 887	2 490
Прибыль от выбытия дочерних компаний		224	3 527	5 331
Прочие операционные доходы		9 177	1 643	1 619
Доход от продажи активов		444	719	196
Распределенная экономическая стоимость		**(576 139)**	**(463 636)**	**(220 765)**
Операционные расходы	Сотрудники и подрядчики	(102 042)	(78 109)	(65 075)
Зарплата и прочие выплаты сотрудникам	Сотрудники	(56 822)	(50 565)	(47 423)
Выплаты инвесторам	Акционеры, кредиторы, держатели облигаций	(242 887)	(189 438)	(32 198)
◆ Выплаты акционерам		(170 748)	(123 641)	(47)
◆ Выплаты кредиторам		(72 139)	(65 797)	(32 151)
Понесенные расходы в пользу государства	Органы государственной власти и надзорные органы	(126 588)	(110 788)	(69 231)
◆ включая расходы по налогу на прибыль		(54 018)	(69 222)	(42 288)
Инвестиции в развитие местных сообществ	Местное и коренное население	(47 800)	(34 736)	(6 838)
Нераспределенная экономическая стоимость		**168 227**	**265 791**	**244 887**

[1] Данные приведены по продолжающейся деятельности, данные за 2023 год отражают корректировки, сделанные в связи с отражением эффекта прекращенной деятельности (*подробнее см. Консолидированную финансовую отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2025 года*).

[2] Приведены данные, рассчитанные в соответствии с требованиями стандартов GRI, на основе данных финансового учета и финансовой отчетности по МСФО.

Создаваемая «Полюсом» экономическая стоимость распределяется между его заинтересованными сторонами: акционерами, кредиторами, государством, сотрудниками, поставщиками, подрядчиками и местными сообществами. Компания стремится формировать долгосрочные и прозрачные отношения с органами государственной власти и ведет постоянный диалог с местными сообществами во всех регионах присутствия. Такой подход позволяет ей оперативно выявлять и учитывать интересы заинтересованных сторон в своей деятельности, что укрепляет репутацию «Полюса» как надежного партнера.

Подробнее с информацией о взаимодействии «Полюса» с заинтересованными сторонами можно ознакомиться в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».



«Полюс» осуществляет постоянный контроль рисков экономической эффективности. Компания выделяет следующие риски в этой сфере:

Риск неэффективного взаимодействия с органами государственной власти

Последствия реализации
- Штрафы

Меры по митигации
- Постоянный мониторинг законотворческих инициатив и изменений в законодательстве
- Прозрачное сотрудничество с органами государственной власти, в том числе по вопросам развития регионов присутствия

Налоговые риски

Последствия реализации
- Штрафы и пени
- Юридическая ответственность
- Потеря репутации

Меры по митигации
- Привлечение внешних налоговых экспертов для налоговых консультаций в случаях возникновения неопределенностей
- Обучение персонала в области налогового права

Риск неэффективного использования ресурсов и снижения производительности

Последствия реализации
- Снижение финансовых показателей

Меры по митигации
- Разработка планов и бюджетов с учетом прогнозов
- Анализ эффективности используемых ресурсов
- Внедрение принципов бережливого производства

Подробнее с финансовыми и операционными результатами Компании можно ознакомиться в Годовом отчете ПАО «Полюс» за 2025 год.

Региональные партнерства и вклад в бюджет

GRI 413-1

«Полюс» осуществляет свою деятельность, руководствуясь принципами строгого соблюдения законодательства и системной работы с федеральными, региональными и местными органами власти. За координацию взаимодействия с государственными структурами отвечает Департамент по работе с государственными органами.

Как один из крупнейших налогоплательщиков в регионах своей деятельности, «Полюс» вносит значимый вклад в бюджеты Красноярского края, Иркутской и Магаданской областей и Республики Саха (Якутия), поддерживая их экономическое развитие. Во всех регионах присутствия Компании действуют соглашения о социально-экономическом партнерстве. У 100% добывающих бизнес-единиц «Полюса» есть программы взаимодействия с местными сообществами. Работа с региональными и муниципальными властями ведется через участие в рабочих группах, регулярные встречи и отчетность по реализованным проектам.

Подробнее с информацией о проектах «Полюса» по развитию регионов присутствия можно ознакомиться в разделе «Поддержка местных сообществ».

Подробнее с механизмами взаимодействия «Полюса» с органами государственной власти и надзорными органами можно ознакомиться в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

Налоговая политика

GRI 3-3 GRI 207-1 GRI 207-2 GRI 207-3 GRI 14.23.1 GRI 14.23.4 GRI 14.23.5 GRI 14.23.6

«Полюс» осуществляет финансовое планирование в строгом соответствии с требованиями налогового законодательства и в полной мере выплачивает налоги в местные и региональные бюджеты территорий своего присутствия. Компания придерживается принципов рационального управления налоговыми расходами, что позволяет ей направлять ресурсы на реализацию стратегических целей, включая развитие производства и инвестиции.

В Компании функционирует Многофункциональный центр (МФЦ), отвечающий за расчет налоговых обязательств и подачу налоговой отчетности, что позволяет применять внутри «Полюса» стандартизированный подход к организации налогового процесса.

За реализацию налоговой политики в «Полюсе» отвечает Департамент по налогообложению. В его ведении находится разработка налоговой политики для наиболее существенных подразделений Компании, а также ее актуализация в соответствии с изменениями в законодательстве. Департамент непрерывно взаимодействует с МФЦ, чтобы обеспечить неукоснительное соблюдение всех соответствующих внутренних стандартов.

«Полюс» регулярно проводит внутренний и внешний аудит в области налогообложения. По результатам аудита в 2025 году отсутствовали нарушения в области соблюдения налогового законодательства и налоговой политики «Полюса».

Компания активно взаимодействует с заинтересованными сторонами по вопросам налогообложения. Любое лицо может направить сообщение в «Полюс» относительно этичности организации в отношении налогообложения.

Подробнее см. в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

Компания анализирует налоговые риски и управляет ими. При возникновении сложностей и неопределенностей «Полюс» обращается за консультацией к внешним экспертам. Помимо этого, Компания повышает уровень знаний своих сотрудников в области налогообложения, организуя для них регулярные тренинги и обучающие курсы.

Как ответственный налогоплательщик, «Полюс» ежегодно раскрывает достоверную информацию об уплате налогов, которую подтверждают внешние аудиторы.

Уплаченные налоги, *млн руб.*[1]

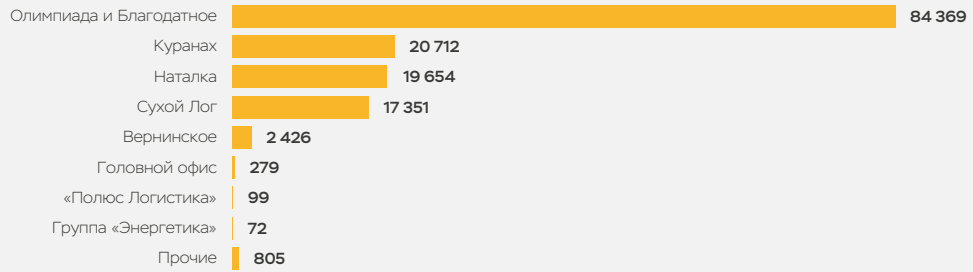
GRI 207-4 | GRI 14.23.7

Показатель	Российская Федерация		
	2025	2024	2023
Основная деятельность	Добыча полезных ископаемых		
Количество сотрудников (на конец года)	19 296	16 791	19 669
Выручка от продаж третьим лицам	712 773	694 768	451 240
Выручка от внутригрупповых операций с другими налоговыми юрисдикциями	–	–	–
Прибыль/убыток до налогообложения	428 282	377 062	181 772
Материальные активы, кроме денежных средств и их эквивалентов	948 597	833 111	619 261
Уплаченный налог на прибыль	73 722	51 621	40 625
Налог на прибыль в отчете о совокупном доходе	54 003	69 222	42 288
Общее вознаграждение сотрудников	63 614	62 931	47 072
Налоги, удержанные и уплаченные от имени сотрудника	28 444	22 656	19 585
Налоги, взимаемые с клиентов	0	0	0
Отраслевые налоги и другие налоги или платежи в пользу государства	73 587	39 211	28 022
◆ НДПИ	72 008	37 576	25 143
◆ Налог на имущество	1 686	1 513	1 587
◆ Прочие платежи	373	158	3 429
Значимые неопределенные налоговые позиции	0	0	0

[1] Данные приведены по продолжающейся деятельности, данные за 2023 год отражают корректировки, сделанные в связи с отражением эффекта прекращенной деятельности *(подробнее см. Консолидированную финансовую отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2025 года)*.

В 2025 году выплаты «Полюса» в пользу государства[2] составили 145,7 млрд руб., наибольшая часть из них пришлась на самую крупную бизнес-единицу «Полюса» – Олимпиада и Благодатное.

Выплаты в пользу государства в разбивке по активам, *млн руб.*



Сумма начисленных и уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени) в 2025 году, *тыс. руб.*

СОКБ 63 | СОКБ 64

Сумма начисленных и уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени)	Начислено	Уплачено
Налогов и сборов[3]	88 288 381	(111 292 837)
Страховых взносов	16 859 834	(16 397 043)
Иных обязательных платежей	222 731	(309 817)

[2] Выплаты в пользу государства рассчитаны как сумма уплаченных налога на прибыль и налога на добычу полезных ископаемых.

[3] Учтены суммы начислений по налогам с учетом возмещенного НДС.

Планы на 2026 год

- Обеспечение производственных показателей на уровне прогнозных значений, включая достижение целевых объемов производства золота в диапазоне 2,5–2,6 млн унц.
- Поддержание высокой финансовой устойчивости и эффективного управления капиталом, включая контроль долговой нагрузки и обеспечение стабильной доходности для акционеров
- Оптимизация структуры затрат и рост производительности труда за счет цифровизации и совершенствования операционных процессов
- Развитие инструментов планирования и риск-менеджмента, включая сценарный анализ с учетом рыночной волатильности





Антипкин Сергей
Водитель автомобиля – экспедитор
Стаж – 18 лет

Устойчивая цепочка поставок

Основные события

- Реализована централизация закупок МТР и услуг рудных бизнес-единиц, контрактации МТР, функционала НСИ
- Внедрен сквозной цифровой процесс закупок: интеграция с SAP и «1С», запуск модуля SRM «Управление закупками»
- Внедрена система управления складскими процессами (WMS) в трех филиалах «Полюс Логистика»
- Реализуется программа импортозамещения, проводится работа по подбору и испытаниям российских аналогов оборудования
- Проведена оценка соответствия деятельности ключевых поставщиков ESG-критериям на основе методических рекомендаций ЭКГ-рейтинга и Национального ESG Альянса

256 Формирование ответственной цепочки поставок
259 Оценка поставщиков
261 Развитие сотрудничества
263 Планы на 2026 год

11%
доля закупок у местных[1] поставщиков в регионах присутствия

[1] Местный поставщик «Полюса» определяется как поставщик, действующий в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки.

20%
доля закупок у субъектов малого и среднего бизнеса

Существенные темы

Приоритет 3

- Цепочка поставок

99%
объема закупок МТР приходится на российских поставщиков

21%
от объема закупок Компании приходится на контрагентов, охваченных оценкой по ESG-критериям

12
нормативно-справочных документов, регламентирующих процесс обеспечения МТР, работами и услугами, актуализированы в 2025 году

Формирование ответственной цепочки поставок

GRI 3-3

В 2025 году «Полюс» продолжил работу над совершенствованием системы управления цепочкой поставок, сосредоточившись на повышении прозрачности, устойчивости и эффективности закупочных процессов. В отчетном году процессы закупок МТР и услуг для рудных бизнес-единиц были централизованы на уровне управляющей компании, а процессы контрактации МТР и функционал нормативно-справочной информации (НСИ) — на уровне УК и МФЦ. Помимо этого, в 2025 году был реализован пилотный проект по контрактации услуг бизнес-единицы «Полюс Логистика» на базе МФЦ. Внедрение централизованной модели управления способствует ускорению принятия и исполнения управленческих решений, снижению транзакционных издержек и повышению надежности поставок.

В 2025 году в «Полюсе» актуализированы 12 нормативно-методических документов, регламентирующих процесс обеспечения МТР, работами и услугами. Ключевые обновления были направлены:

- на упрощение бизнес-процессов;
- сокращение сроков принятия решений и заключения договорных документов;
- усиление контроля качества поставляемых МТР;
- повышение надежности контрагентов;
- приведение нормативной базы в соответствие с организационными изменениями и оптимизацию ее структуры за счет сокращения количества документов.

За процесс обеспечения МТР, работами, услугами в Компании отвечает коммерческий блок, который включает в себя бизнес-единицу «Полюс Логистика» и функциональные подразделения других бизнес-единиц. В зону ответственности «Полюс Логистики» входит перевозка приобретенных материалов и оборудования, а также транспортировка опасных грузов, например цианида. Транспортировка опасных грузов осуществляется в соответствии с российскими и международными стандартами и подтверждается необходимыми сертификатами. В случае перевозки цианида — сертификатом о соответствии Международному кодексу по обращению с цианидами.

Цели и их достижение в 2025 году

Цель — В процессе

Продолжение программы импортозамещения

Прогресс за 2025 год

Программа реализуется в соответствии с планом

Цель — Достигнута

Внедрение SRM-системы в части управления закупками

Прогресс за 2025 год

Внедрен модуль SRM «Управление закупками»

Цель — Достигнута

Централизация закупок в части контрактации

Прогресс за 2025 год

- Реализована централизация контрактации МТР в МФЦ
- Реализован пилот по контрактации услуг «Полюс Логистики» на базе МФЦ

Цель — Достигнута

Оценка ключевых поставщиков на соблюдение ESG-критериев на основе методических рекомендаций Национального ESG Альянса

Прогресс за 2025 год

Проведена оценка ключевых поставщиков Компании

Цель — В процессе

Внедрение WMS-системы с целью повышения эффективности складских процессов за счет внедрения системы адресного хранения МТР и автоматизированного управления операциями персонала и техники в режиме реального времени

Прогресс за 2025 год

Система внедрена в трех филиалах «Полюс Логистики». Продолжается внедрение в соответствии с графиком проекта

«Полюс» последовательно совершенствует систему управления закупочной деятельностью, формируя среднесрочные и долгосрочные планы по повышению эффективности, прозрачности и цифровизации закупок. В отчетном году Компания реализовала запланированный комплекс мероприятий в полном объеме, что позволило укрепить устойчивость цепочки поставок.

В 2025 году Компания продолжила внедрение SRM-системы для обеспечения сквозного процесса закупок с использованием модуля «Управление закупками» и интеграции с ERP-системами. Также были запущены инструменты оценки и квалификации поставщиков и электронные редукционы, реализованы открыто-закрытые процедуры с участием квалифицированных по категориям контрагентов. Эти меры позволили повысить качество отбора поставщиков и управляемость закупочных процедур.

Для оптимизации складской логистики в трех филиалах «Полюс Логистики» была внедрена WMS-система, обеспечивающая эффективное хранение, адресную обработку и инвентаризацию МТР.

Подробнее см. в разделе «Цифровая трансформация и информационные технологии».

Помимо запланированных мероприятий, «Полюс» унифицировал шаблоны закупочных проектов и автоматизировал маршруты согласования для оптимизации закупочных процессов.

Управление рисками в цепочке поставок

В процессе управления рисками Компания осуществляет мониторинг и переоценку риска недостижения целей по обеспечению МТР, работами и услугами. В рамках управления риском «Полюс»:

- применяет практику раннего вовлечения служб снабжения при закупке МТР и услуг, в том числе на этапе разработки технико-экономического обоснования инвестиционных проектов;
- разрабатывает категорийные стратегии по ключевой номенклатуре МТР, работам и услугам и использует рамочные контракты для стандартизации закупки вспомогательного оборудования и материалов;
- прогнозирует возможные сценарии развития в связи с ограничениями на мировых рынках;
- ведет активный поиск альтернативных производителей оборудования и материалов, реализует программу импортозамещения, проверяет надежность новых поставщиков и качество альтернативных материалов и оборудования;
- поддерживает необходимый уровень страхового запаса МТР и аварийно-технического запаса ключевой номенклатуры;
- прорабатывает новые логистические цепочки;
- реализует мероприятия по оптимизации длительности внутренних закупочных процедур;
- актуализирует справочник плановых сроков поставки и плановых сроков выбора подрядчиков;
- реализует инициативы по автоматизации проведения закупок, процессов управления поставками и качеством МТР, а также складской и транспортной логистики на базе единой ERP-системы

Оценка поставщиков

GRI 3-3 | GRI 403-7 | GRI 14.16.8

«Полюс» продолжает интегрировать ESG-принципы в закупочную деятельность и ожидает от поставщиков соблюдения установленных стандартов. В 2025 году Компания применяла метод самооценки в отношении ключевых поставщиков по критериям устойчивого развития.

Экологическая ответственность	**Условия труда и права человека**
Охрана труда и промышленная безопасность	**Деловая этика, комплаенс и защита информации**
Ответственная политика закупок для поставщиков	**Социальная ответственность**

В «Полюсе» принят *Кодекс поведения поставщика*, в соответствии с которым поставщики/подрядчики принимают на себя следующие обязательства:

- запретить использование детского труда;
- запретить использование принудительного, рабского труда или подневольного труда;
- признавать и уважать право своих сотрудников на свободу собраний при условии применимого законодательства;
- исключить все формы дискриминации и поощрять социальное и культурное многообразие персонала при приеме на работу и трудоустройстве.

Оценка соответствия требованиям Компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды осуществляется перед заключением договора с победителем закупочной процедуры. В случае несоответствия победителя требованиям Компании принимается решение о выборе резервного поставщика.

«Полюс» проводит обучение для всех сотрудников подрядных организаций, выполняющих работы на производственных объектах Компании, по курсам:

- «Вводный инструктаж по охране труда для подрядных организаций»;
- «Минимальный блок обучения по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды» (ОТ, ПБ и ООС).

Обучение направлено на доведение требований законодательства и корпоративных требований Компании в области ОТ, ПБ и ООС.

Практический пример

ESG-оценка поставщиков

В 2025 году «Полюс» провел оценку соответствия деятельности своих ключевых поставщиков ESG-критериям на основе методических рекомендаций ЭКГ-рейтинга и Национального ESG Альянса. Анкета содержала вопросы о влиянии контрагентов на окружающую среду, борьбе с коррупцией, соблюдении прав человека и других аспектах устойчивого развития.

Оценка охватила ключевых контрагентов Компании, объем закупок у которых составляет 21% от общей плановой суммы закупок в 2025 году. По результатам анализа поставщики «Полюса», прошедшие оценку, получили от 50 до 80 баллов по шкале 0–100. Всем контрагентам была предоставлена обратная связь для улучшения показателей в будущем.

В дальнейшем рассматривается возможность внедрения инструмента ESG-оценки в личном кабинете поставщика в рамках развития SRM.

Полученный опыт

ESG-оценка поставщиков позволила Компании получить объективные данные об их профиле устойчивого развития, а контрагентам — увидеть перспективы для дальнейшего совершенствования в этом направлении.

Выбор поставщиков в соответствии с ESG-критериями

- «Полюс»
- Поставщик
- «Полюс» и поставщик

Планирование потребности и категорийное управление

- Большой горизонт планирования
- Категоризация потребности
- Категорийные команды
- Разработка и реализация стратегий

Публикация информации о закупках на портале

- Кодекс поведения поставщика
- Техническое задание с требованиями в области ОТ, ПБ и ООС

Регистрация на портале

- Аккредитация контрагента

Предквалификация

- Проведение технического аудита, корректирующих мероприятий и выездных проверок
- Оценка по ESG-критериям

Подача предложений

- Единая система сбора предложений

Оценка предложений

- Обеспечение равноправия, справедливости, отсутствия дискриминации к участникам
- Техническая оценка предложений

Объявление победителей

- Предоставление обратной связи участникам тендера

Заключение договора

- Рамочный договор
- Приложение по ОТ, ПБ и ООС

Исполнение договора

- Контроль соответствия требованиям ОТ и ПБ до начала работ
- Регулярный контроль и отчетность
- Рейтинг безопасности подрядчика
- Выездные проверки



Развитие сотрудничества

GRI 3-3 GRI 14.9.1

«Полюс» последовательно развивает сотрудничество с отечественными поставщиками и выполняет программу импортозамещения, расширяя использование российских аналогов технологического оборудования, гидравлических систем, запасных частей и расходных материалов.

Для ускорения подбора альтернативных решений и снижения рисков, связанных с ограничениями поставок иностранных компонентов, в Компании применяется информационная база аналогов. За отчетный год количество аналогов в базе увеличилось на 20%.

Переход на оборудование российского производства строится поэтапно — от поиска и отбора потенциальных производителей до испытаний и промышленного внедрения. Испытания локальных решений на производственных площадках позволяют Компании безопасно заменять импортные позиции и увеличивать долю отечественной продукции.

Переход на оборудование и материалы отечественного производства в 2025 году

В ходе программы импортозамещения «Полюс» определил стратегических российских поставщиков:

- системы охлаждения (радиаторы/теплообменники);
- навесного и режущего инструмента;
- фильтрующих элементов;
- деталей привода и рулевого управления;
- автоматической централизованной системы смазки горнотранспортного комплекса.

Поиск решений

- Ведется работа по замещению оборудования обогащения руды и карьерной техники

Отбор производителей

- Проводятся технические аудиты производственных площадок
- Прорабатывается возможность освоения аналогов (в том числе реинжиниринг)

Испытания оборудования

На производственных площадках ведутся испытания:

- сверхтяжелых концентраторов;
- металлической футеровки и дробящих сегментов;
- автоматической централизованной системы смазки мельницы;
- химических реагентов;
- мотора гидравлической системы бурового станка;
- системы быстрой заправки (замены) масел самосвала

Внедрение

- Размещен заказ на производство горизонтальной мельницы
- Подтверждается возможность производства деталей для установки интенсивного цианирования российской компанией
- Расширена матрица допустимых замен смазочных материалов и охлаждающих жидкостей

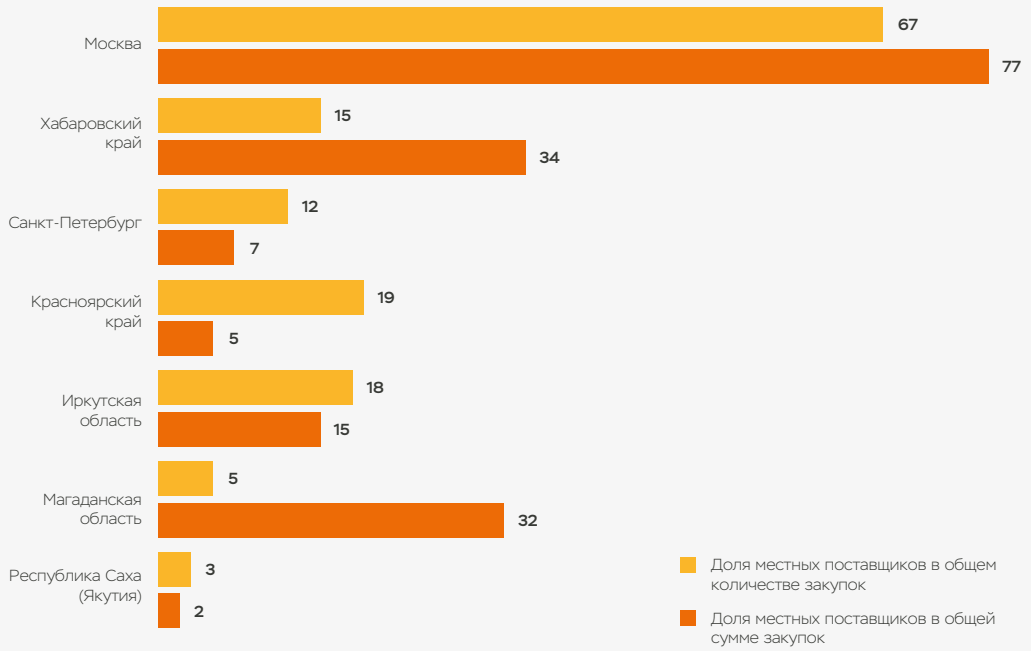
Закупки у местных поставщиков

GRI 204-1 | GRI 14.9.5 | СОКБ 65

Компания активно развивает и укрепляет сотрудничество с местными поставщиками. В 2025 году доля закупок «Полюса» у местных поставщиков составила 11% в денежном выражении.

В 2025 году закупки МТР Компании практически полностью осуществлялись внутри страны: на российских поставщиков приходится 99% по сумме закупок. Основные объемы закупок приходятся на Красноярский край, Иркутскую и Магаданскую области, а также на Республику Саха (Якутия) — регионы, где сосредоточены ключевые производственные активы Компании.

Доля местных поставщиков в общем объеме закупок по регионам, %

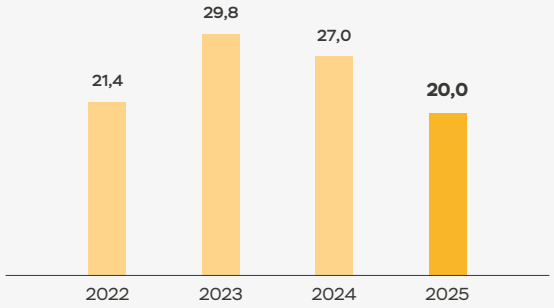


Закупки у малого и среднего бизнеса

СОКБ 66

Поддержка малого и среднего предпринимательства способствует созданию рабочих мест и развитию конкуренции. В 2025 году доля закупок «Полюса» у малых и средних предприятий составила 20% от общего объема закупок уроссийских организаций.

Доля закупок товаров, работ и/или услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций, %



Планы на 2026 год

- Дальнейшее развитие SRM: разработка модуля «Управление поставками», который предполагает личный кабинет поставщика, мониторинг поставки, исполнение поставки, планирование отгрузки, поступление МТР
- Продолжение тиражирования WMS в четырех филиалах «Полюс Логистики» на 12 складах. Намечена работа по проектированию и внедрению пилотного проекта управления двором склада (YMS)
- Централизация контрактации услуг рудных бизнес-единиц на базе МФЦ
- Пересмотр подходов в процессе категорийного управления
- Реализация мероприятий программы импортозамещения





Рашид Мусаев
Машинист экскаватора
Стаж – 19 лет

Приложения

265 Приложение 1. Ключевые документы в области устойчивого развития
270 Приложение 2. GRI: указатель содержания
309 Приложение 3. МЭР и СОКБ: указатель раскрытия информации
329 Приложение 4. IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации
333 Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц
344 Приложение 6. Отчет о независимой проверке
346 Приложение 7. Контактная информация



Дмитрий Ерохин
Участковый маркшейдер
Стаж – 3 года

Приложение 1. Ключевые документы в области устойчивого развития

С внутренними документами «Полюса» в области устойчивого развития можно также ознакомиться на *корпоративном сайте*.

Внутренние	Внешние
Управление устойчивым развитием	
◆ Политика по управлению рисками и внутреннему контролю Q *Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами* ◆ Стандарт «Управление устойчивым развитием в управляющей компании и управляемых обществах»	◆ Цели в области устойчивого развития ООН ◆ Принципы Глобального договора ООН (UN Global Compact Principles) ◆ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
Охрана окружающей среды	
Q *Экологическая политика* Q *Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды* Q *Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами* Q *Безопасность хвостохранилищ: официальная позиция группы «Полюс»* Q *Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды»* Q *Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»* ◆ Стандарт «Обращение с цианидами» Q *Стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу»* Q *Стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»* ◆ Стандарт «Система оценки качества отходов золотодобывающего предприятия» ◆ Стандарт «Управление рисками в области ОТ, ПБ и Э», включая методические указания «Идентификация и оценка экологических рисков» Q *Стандарт «Ликвидация или консервация горных выработок и рекультивация земель»* ◆ Методические указания «Оценка риска и проведение мониторинга биоразнообразия» ◆ Методология по выявлению и оценке экологических рисков	◆ Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» ◆ Российские государственные стандарты, законы и нормативные правовые акты, включая: – Водный кодекс Российской Федерации; – Земельный кодекс Российской Федерации; – Федеральный закон «Об охране окружающей среды»; – Федеральный закон «О водоснабжении и водоотведении»; – Федеральный закон «Об отходах производства и потребления»; – Закон Российской Федерации «О недрах» ◆ ISO 14001:2016 «Системы экологического менеджмента» ◆ Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) ◆ Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability) ◆ Международный кодекс по обращению с цианидами ◆ Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами ◆ Куньминско-Монреальская глобальная рамочная программа в области биоразнообразия ◆ Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с природой (TNFD) ◆ Информационно-технические справочники наилучших доступных технологий (ИТС НДТ)

Внутренние

Потребление энергии и изменение климата

- *Климатическая стратегия «Полюса»*
- Функциональная стратегия БПиТП в части управления производственными активами до 2027 года
- *Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»*
- Стандарт «Планирование и учет потребления электроэнергии на производственных активах»
- Стандарт расчета удельных показателей энергопотребления
- Политика «Управление производственными активами»

Забота о сотрудниках

- *Кодекс корпоративной этики*
- *Политика по правам человека*
- *Многообразие и участие: официальная позиция «Полюса»*
- Положение об оплате и стимулировании труда работников
- Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам
- Регламент «Наставничество»
- Методические указания «Требования к процессу «Адаптация персонала в управляемых обществах»
- Стандарт «Управление локальным кадровым резервом»
- Регламент «Организация внутренних коммуникаций»
- Регламент «Организация служебных командировок/поездок работников»
- Руководство по корпоративному дизайну пространства офисных помещений
- Методические указания «Управление материально-техническими ресурсами, необходимыми для оснащения комплексов сооружений социально-бытового назначения, предназначенных для размещения и пребывания сотрудников в период работы на удаленных объектах Компании»
- Стандарт «Охрана здоровья»

Внешние

- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)
- Стандарт МСФО S2 «Раскрытие информации, связанной с изменением климата»
- Руководящие принципы национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК)
- Стандарт корпоративного учета и отчетности «Протокол по парниковым газам» (Greenhouse Gas Protocol)
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
- ISO 50001:2018 «Системы энергетического менеджмента»
- ГОСТ Р ИСО 14067-2021 «Газы парниковые. Углеродный след продукции. Требования и руководящие указания по количественному определению»
- ИТС НДТ 49-2024 «Добыча драгоценных металлов»
- Приказ Минприроды России от 27.05.2022 № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»

- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

Внутренние

Обеспечение безопасности на производстве

- *Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды*
- *Политика в отношении злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами*
- *Политика в области безопасности дорожного движения*
- *«Золотые правила безопасности»*
- Регламент «Организация работ повышенной опасности на опасных производственных объектах»
- Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах
- Методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности
- Методические указания «Экспертиза проекта технического задания на закупку материально-технических ресурсов в рамках промышленной безопасности»
- Методические указания «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения»
- Регламент «Обучение и проверка знаний, аттестация в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Положение о проведении специальной оценки условий труда
- Стандарт «Интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды»
- Стандарт «Лидерство в развитии культуры производства»
- Стандарт «Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
- Стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС»
- Стандарт «Порядок проведения внутреннего аудита интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС»
- Стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»
- Стандарт «Охрана здоровья, медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи»

Внешние

- ISO 45001:2018 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья»
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

Внутренние	Внешние
Поддержка местных сообществ	
Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами *Политика «Благотворительная и спонсорская деятельность»* *Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»* *Стандарт «Деятельность по переселению»* Регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности» Положение о взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления и инфраструктурными организациями	Глобальный договор ООН Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
Ответственное ведение бизнеса	
Кодекс корпоративной этики *Политика «Антикоррупционный комплаенс»* Политика по управлению рисками и внутреннему контролю *Политика по правам человека* *Многообразие и участие: официальная позиция «Полюса»* *Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами* *Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»* *Кодекс поведения поставщика*	Антикоррупционная хартия российского бизнеса 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 Международный пакт о гражданских и политических правах Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
Цифровая трансформация и информационные технологии	
Положение о Комитете по трансформации бизнеса Политика обработки персональных данных Политика информационной безопасности Политика информационной безопасности объектов критической информационной системы Регламент взаимодействия с подрядными организациями в области информационной безопасности	Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных»

Внутренние	Внешние
Устойчивая цепочка поставок	
Кодекс поведения поставщика *Стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»*	• Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) • Международный кодекс обращения с цианидами • Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
Экономическая результативность	
• Положение о внутреннем аудите ПАО «Полюс» *Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами* • Политика по управлению рисками и внутреннему контролю	• Федеральный закон «О консолидированной финансовой отчетности» • Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» • Налоговый кодекс Российской Федерации

Приложение 2. GRI: указатель содержания

Заявление о применении	Группа компаний «Полюс» подготовила Отчет в соответствии со стандартами GRI за отчетный период с 01.01.2025 по 31.12.2025
GRI 1 применение	GRI 1: Принципы 2021
Отраслевой стандарт	GRI 14: Mining Sector 2024[1]

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-1 Подробная информация об организации	*Географии деятельности*, стр. 9	Юридическое название Компании – ПАО «Полюс». Штаб-квартира Компании расположена в г. Москве (Российская Федерация). Организационно-правовая форма: публичное акционерное общество (ПАО). Форма собственности: частная
	2-2 Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	*Отчет об устойчивом развитии за 2025 год*, стр. 25	
	2-3 Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	*Отчет об устойчивом развитии за 2025 год*, стр. 23 *Приложение 7. Контактная информация*, стр. 346	Настоящий Отчет опубликован 23 июля 2026 года
	2-4 Изменения в информации	–	В тексте Отчета дано соответствующее примечание, если в 2025 году происходили изменения в подготовке данных
	2-5 Независимое подтверждение отчетности	*Отчет об устойчивом развитии за 2025 год*, стр. 27	
	2-6 Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и иных деловых связях организации	*Бизнес-модель*, стр. 11	

[1] Стандарт GRI для горнодобывающей отрасли.

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	2-7 Штатные сотрудники организации	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 135, 136 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 339, 340, 341	В Компании не заключены трудовые договоры, которые не гарантируют отработку и оплату определенного числа рабочих часов
	2-8 Внештатные сотрудники организации	–	На конец 2025 года численность внештатных сотрудников составила 12 чел. Количество подрядчиков составило 8 932 чел.
	2-9 Структура и состав управления	*Годовой отчет, раздел «Корпоративное управление»* *Система устойчивого развития*, стр. 31 *Годовой обзор, раздел «Совет директоров»*	Данные по сроку пребывания в должности членов Совета директоров, а также по составу комитетов «Полюс» рассматривает как конфиденциальные и публично не раскрывает
	2-10 Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	*Годовой отчет, раздел «Корпоративное управление»*	Подробную информацию о порядке избрания и утверждения Совета директоров см. в *Уставе ПАО «Полюс»*
	2-11 Глава высшего органа управления	–	Председатель Совета директоров не является генеральным директором
	2-12 Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	*Система устойчивого развития*, стр. 31 *Климатическая стратегия*, стр. 102	Функциональные подразделения Компании отвечают за сбор отзывов заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют. Полученные отзывы передаются высшим органам управления в рамках представления результатов работы функциональных подразделений за отчетный период
	2-13 Делегирование ответственности по управлению воздействиями	*Система устойчивого развития*, стр. 31 *Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38	
	2-14 Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	*Отчет об устойчивом развитии за 2025 год*, стр. 24, 25 *Система устойчивого развития*, стр. 31	
	2-15 Конфликт интересов	*Минимизация коррупционных рисков*, стр. 222	Члены Совета директоров стремятся не допускать возникновения конфликта интересов. В случае его возникновения информируют об этом Совет директоров и воздерживаются от голосования
	2-16 Передача критически важной информации	*Годовой обзор, раздел «Совет директоров»*	Общее количество вопросов, рассмотренных Советом директоров в 2025 году, – 32

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	2-17 Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления	–	В отчетном периоде обучение членов Совета директоров по вопросам в области устойчивого развития не проводилось
	2-18 Оценка деятельности высшего органа управления	–	В отчетном периоде оценка деятельности Совета директоров не проводилась
	2-19 Политика вознаграждения	*Годовой отчет, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров»*	Все формы вознаграждения Совета директоров представлены в *Положении о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полюс»*
	2-20 Порядок определения вознаграждения	*Годовой отчет, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров»*	Разработка правил и определение размера вознаграждения регулируются Положением о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полюс». Консультанты по вознаграждению отсутствуют
	2-21 Годовой общий коэффициент компенсации	–	Показатель не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации
	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	*Обращение председателя Совета директоров*, стр. 3 *Обращение генерального директора*, стр. 4	
	2-23 Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	*Взаимодействие с заинтересованными сторонами*, стр. 54 *Управление этическими вопросами*, стр. 217 *Соблюдение прав человека*, стр. 225	
	2-24 Внедрение закрепленных обязательств	*Взаимодействие с заинтересованными сторонами*, стр. 54 *Соблюдение прав человека*, стр. 225	
	2-25 Механизмы снижения негативного воздействия	*Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38 *Взаимодействие с заинтересованными сторонами*, стр. 54 *Климатическая стратегия*, стр. 102 *Минимизация коррупционных рисков*, стр. 222 *Соблюдение прав человека*, стр. 225	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	2-26 Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	*Взаимодействие с заинтересованными сторонами*, стр. 50 *Механизмы приема обращений*, стр. 227	
	2-27 Соблюдение законодательства	–	Общая сумма штрафов по Компании за 2025 год – 2,7 млн руб., включая: ◆ 2,3 млн руб. – предписания за 2025 год; ◆ 0,4 млн руб. – предписания за 2024 год и ранее. Общее количество штрафов, выплаченных за 2025 год, – 42, включая: ◆ 39 – предписания за 2025 год; ◆ 3 – предписания за 2024 год и ранее. В отчетном периоде было получено три штрафа, превышающих порог существенности (300 тыс. руб.), один из которых получен за нарушение, совершенное в предыдущем отчетном периоде. Существенные нарушения законодательства, результатом которых стали нефинансовые санкции, в отчетном периоде отсутствовали
	2-28 Членство в ассоциациях	*Климатическая стратегия*, стр. 106 *Приверженность принципам Глобального договора ООН*, стр. 42 *Сотрудничество и признание*, стр. 55	
	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонам	*Взаимодействие с заинтересованными сторонами*, стр. 50, 51 *Соблюдение прав человека*, стр. 225	
	2-30 Коллективные договоры	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 138	
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1 Порядок определения существенных тем	*Отчет об устойчивом развитии за 2025 год*, стр. 25	
	3-2 Перечень существенных тем	*Отчет об устойчивом развитии за 2025 год*, стр. 26	
	3-3 Управление существенными темами	*Приложение 2. GRI: указатель содержания*, стр. 270	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 101: Биоразнообразие 2024	101-1 Политика, направленная на прекращение и обращение вспять утраты биоразнообразия	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 84	
	101-2 Управление воздействием на биоразнообразие	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 84, 87	Показатель раскрывается частично. Не раскрыта информация о наличии планов управления биоразнообразием у объектов с наиболее значительным воздействием в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие. Синергетический эффект действий по управлению биоразнообразием и противостоянию климатическим изменениям раскрыт в Отчете о сохранении биоразнообразия. Эффект для заинтересованных сторон от мер по управлению воздействием на биоразнообразие не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	101-3 Доступ и совместное использование выгод	–	Ввиду отсутствия ратификации Нагойского протокола Российской Федерацией нормативно-правовых оснований для деятельности Компании по повышению доступа и совместному использованию выгод не имеется. Показатель нерелевантен также ввиду специфики деятельности Компании, не связанной с генетическими ресурсами
	101-4 Выявление воздействий на биоразнообразие	*Управление экологическими аспектами*, стр. 61, 62 *Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 84	Показатель раскрывается частично. Не раскрываются показатели, касающиеся территорий со значительным влиянием на биоразнообразие, поскольку такие территории в Компании не выявлены
	101-5 Месторасположение районов с воздействием на биоразнообразие	–	На предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие. Продукты и услуги в цепочке поставок Компании с наибольшим влиянием на биоразнообразие на текущий момент не определены
	101-6 Прямые факторы влияния на потерю биоразнообразия	–	На предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие
	101-7 Изменения в состоянии биоразнообразия	–	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	101-8 Экосистемные услуги	–	На предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие. На текущий момент в Компании не проводилась оценка воздействия на экосистемные услуги и их бенефициаров. Для своевременного выявления воздействия на экосистемные услуги «Полюс» поддерживает постоянный контакт с местным населением
GRI 201: Экономическая результативность 2016	201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	*Создание и распределение экономической стоимости*, стр. 250	
	201-2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	*Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107, 111	Финансовые последствия климатических рисков и возможностей и затраты на принятие мер по управлению климатическими рисками и возможностями не раскрываются ввиду отсутствия системы формирования данных
	201-3 Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами	–	Компания в полном объеме соблюдает российское законодательство в отношении отчислений в Социальный фонд России. Корпоративные программы пенсионного обеспечения не вводились
	201-4 Финансовая помощь, полученная от государства	–	В 2025 году «Полюс» не получал финансовую помощь от государства. Государство не входит в число акционеров Компании
GRI 202: Присутствие на рынках 2016	202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 144	Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех работников независимо от пола или иных различий оплачивается на равных основаниях, исходя из типа, количества и качества затраченного труда
	202-2 Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	*Подбор, адаптация и удержание сотрудников*, стр. 141	Руководителями высшего ранга являются генеральные директора и их заместители по функциональным направлениям деятельности (все они являются работниками Компании на условиях полной занятости). Работниками из числа представителей местного населения являются работники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица. *Определение существенных мест ведения деятельности см. в разделе «География деятельности» (GRI 2-1).*

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 203: Косвенные экономические воздействия 2016	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	*Инвестиции в развитие регионов присутствия*, стр. 196 *Создание и распределение экономической стоимости*, стр. 250	
	203-2 Существенные косвенные экономические воздействия	*Управление внешними социальными инициативами*, стр. 179 *Создание и распределение экономической стоимости*, стр. 250	Все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано
GRI 204: Практика закупок 2016	204-1 Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков	*Развитие сотрудничества*, стр. 262	Местные поставщики — это поставщики, действующие в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки
GRI 205: Система противодействия коррупции 2016	205-1 Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	*Минимизация коррупционных рисков*, стр. 222	Среди ключевых рисков корпоративного уровня Компания выделяет следующие риски: ◆ несоответствие деятельности Компании нормам действующего законодательства в области противодействия коррупции, включая нарушения внутренней документации со стороны работников; ◆ злоупотребление и корпоративное мошенничество

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	205-2 Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	*Обучение по противодействию коррупции*, стр. 223	Общее количество сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по категориям работников[1]: ◆ руководители – 2 116 (81%); ◆ специалисты и служащие – 5 077 (98%); ◆ рабочие – 208 (2%). Общее количество сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по бизнес-единицам[2]: ◆ Олимпиада и Благодатное – 1 255 (32%); ◆ Вернинское – 256 (43%); ◆ Куранах – 355 (24%); ◆ Наталка – 456 (29%); ◆ Сухой Лог – 267 (44%); ◆ «Полюс Логистика» – 687 (26%); ◆ «Полюс Строй» – 517 (34%); ◆ «Полюс Проект» – 904 (101%); ◆ Головной офис (ПАО «Полюс» и «УК Полюс») – 942 (103%); ◆ МФЦ – 991 (105%); ◆ «Полюс Диджитал» – 384 (92%); ◆ Чульбаткан – 104 (61%); ◆ «Полюс Резерв» – 12 (3%); ◆ Группа «Энергетика» – 153 (36%). Все члены Совета директоров ознакомлены с антикоррупционными политиками, с внутренней политикой «Антикоррупционный комплаенс». В 2025 году Компания не проводила обучение членов Совета директоров по практике противодействия коррупции

[1] Доля сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по категориям работников, рассчитана от среднесписочной численности работников.
[2] Доля сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по бизнес-единицам, рассчитана от среднесписочной численности работников за 2025 год.

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	*Минимизация коррупционных рисков*, стр. 222	За 2025 год зафиксирован один случай с признаками коррупции, связанный с добросовестным и инициативным обращением Компании в правоохранительные органы. Количество подтвержденных случаев увольнения или наказания сотрудников за коррупционные действия — 0. В отчетном году не зафиксировано: ◆ подтвержденных случаев невозобновления или расторжения контрактов с деловыми партнерами из-за нарушений, связанных с коррупцией; ◆ публичных судебных дел, касающихся коррупции, возбужденных против организации или ее работников в течение отчетного периода; ◆ случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений
GRI 206: Препятствие конкуренции 2016	206-1 Судебные разбирательства в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	*Антимонопольный комплаенс*, стр. 224	В 2025 году не было зарегистрировано судебных разбирательств и исков, находящихся на рассмотрении, связанных с нарушением Компанией антимонопольного законодательства
GRI 207: Налоги 2019	207-1 Подход к налогообложению	*Налоговая политика*, стр. 252	
	207-2 Управление налогами, контроль и управление рисками	*Налоговая политика*, стр. 252	
	207-3 Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами, связанными с налогообложением	*Налоговая политика*, стр. 252	
	207-4 Отчетность по странам	*Налоговая политика*, стр. 253	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 302: Энергия 2016	302-1 Потребление энергии внутри организации	*Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности*, стр. 123, 124	Общий объем потребления топлива в 2025 году составил 16 691 ТДж, в том числе 3 ТДж из возобновляемых источников (древесное топливо). Для целей своей хозяйственной деятельности Компания не потребляет энергию охлаждения или пара. Компания не продает энергию охлаждения или пара. Количество энергии, проданной сторонним потребителям в 2025 году: ◆ 1 088 млн кВт · ч – электроэнергия; ◆ 76 тыс. Гкал – теплоэнергия. Коэффициенты перевода из натуральных единиц потребления топлива в ГДж: ◆ уголь – 18,9; ◆ дизель – 43; ◆ бензин – 44,3; ◆ нефть – 42,3; ◆ дрова – 15
	302-2 Потребление энергии вне организации	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	302-3 Энергоемкость	*Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности*, стр. 123, 124	Коэффициент энергоемкости – 470 МДж/т руды. В расчете использованы данные учета потребления из первичных источников энергии, потребления тепло- и электроэнергии внутри организации
	302-4 Сокращение энергопотребления	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	302-5 Сокращение энергетической потребности продуктов и услуг	–	Неприменимо ввиду характера продукции
GRI 303: Вода и сбросы 2018	303-1 Использование воды как общественного ресурса	*Управление экологическими аспектами*, стр. 65 *Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68	В настоящее время Компания не ведет с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы
	303-2 Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	303-3 Водозабор	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68, 69, 70	«Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов
	303-4 Водоотведение	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68, 69, 70	Для каждого из загрязнителей установлены лимиты, при нормировании которых Компания руководствовалась значениями предельно допустимых концентраций веществ (ПДК) и фоновым состоянием водных объектов для определения концентрации химических веществ в воде, характерной для средних условий территории объекта. Для таких загрязнителей, как нитрит-ионы, хлориды и сульфаты, установлен более жесткий норматив, чем установленный гигиеническими нормативами ГН 2.1.5.1315-03
	303-5 Водопотребление	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68, 69, 70	Общее потребление воды – 10,4 млн м^3. «Полюс» не ведет деятельность и не потребляет воду в регионах с дефицитом водных ресурсов. Изменение объема воды в накопителях не оказывает существенного воздействия на водные ресурсы
GRI 305: Выбросы 2016	305-1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	*Метрики в области изменения климата*, стр. 113, 114, 115, 116	Выбросы от сжигания биотоплива в 2025 году составили 366 т CO_2-экв. Объекты Компании не генерируют выбросов биогенного CO_2
	305-2 Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	*Метрики в области изменения климата*, стр. 113, 114, 116	Косвенные энергетические выбросы по Компании в соответствии: ◆ с региональным методом: 855 339 т CO_2-экв.; ◆ рыночным методом: 7 357 т CO_2-экв.
	305-3 Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	*Метрики в области изменения климата*, стр. 117, 118	Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO_2, CH_4, N_2O. Выбросы CO_2 от разложения биомассы отсутствуют
	305-4 Интенсивность выбросов парниковых газов	*Метрики в области изменения климата*, стр. 114	Удельные выбросы по Компании в соответствии: ◆ с рыночным методом: 29 кг CO_2-экв. на тонну переработанной руды; ◆ региональным методом: 45 кг CO_2-экв. на тонну переработанной руды. Выбросы, учтенные при расчете удельных показателей: выбросы областей охвата 1 и 2

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	*Климатические проекты*, стр. 112	Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO_2, CH_4, N_2O. Сокращение общего объема выбросов парниковых газов в результате инициатив не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	305-6 Выбросы озоноразрушающих веществ	–	Озоноразрушающие вещества в результате деятельности Компании не образуются
	305-7 Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO_x), оксидов серы (SO_x) и других значимых загрязняющих веществ	*Предотвращение загрязнения атмосферы*, стр. 72	Информация о выбросах опасных загрязнителей воздуха не раскрывается в связи с отсутствием такой категории загрязнителей в российском законодательстве. Деятельность Компании не приводит к выбросам стойких органических загрязнителей
GRI 306: Сбросы и отходы 2016	306-3 Существенные разливы	–	Существенных разливов не обнаружено
GRI 306: Отходы 2020	306-1 Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	*Управление экологическими аспектами*, стр. 61, 62 *Системное обращение с отходами*, стр. 74 *Безопасная эксплуатация хвостохранилищ*, стр. 78	
	306-2 Управление значительным воздействием, связанным с отходами	*Системное обращение с отходами*, стр. 74 *Безопасная эксплуатация хвостохранилищ*, стр. 78	Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)
	306-3 Образование отходов	*Системное обращение с отходами*, стр. 75	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	306-4 Отходы, не направляемые на захоронение	*Системное обращение с отходами*, стр. 76, 77	Масса повторно использованных отходов: ◆ внутри организации – 0 т (опасных и неопасных); ◆ за пределами организации – 0 т (опасных и неопасных). Масса переработанных отходов: ◆ внутри организации – 0 т (опасных и неопасных); ◆ за пределами организации – 1,4 тыс. т (0 т опасных и 1,4 тыс. т неопасных). Показатель раскрыт частично (приведены не все требуемые разбивки по видам обращения) в связи с отсутствием системы соответствующего учета в Компании. Прочие восстановительные операции: ◆ внутри организации – 2,0 тыс. т (0,07 тыс. т опасных и 1,93 тыс. т неопасных); ◆ за пределами организации – 11,6 тыс. т (3,4 тыс. т опасных и 8,3 тыс. т неопасных).
	306-5 Отходы, направляемые на захоронение и сжигание	*Системное обращение с отходами*, стр. 76, 77	Сжигание отходов без извлечения энергии не выделено в отдельную категорию обращения с отходами, данные не собираются. В отчетном году на объектах Компании захоронено 0 т опасных и 31,1 тыс. т неопасных отходов. На размещение за пределами Компании передано 0,02 тыс. т опасных отходов и 5,4 тыс. т неопасных
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков 2016	308-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	–	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на окружающую среду и другие аспекты устойчивого развития. Показатели не раскрыты ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	308-2 Отрицательные воздействия на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	–	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 401: Занятость 2016	401-1 Количество новых работников и текучесть кадров	*Подбор, адаптация и удержание сотрудников*, стр. 140, 141 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 342	Коэффициент текучести кадров в Компании составил 31,47%[1]. Коэффициент текучести кадров в разбивке по полу: ◆ женщины – 30,03%; ◆ мужчины – 31,77%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по возрастным группам: ◆ до 30 лет – 64,64%; ◆ от 30 до 40 лет – 29,69%; ◆ от 40 до 50 лет – 23,31%; ◆ 50 лет и старше – 21,94%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по активам: ◆ Олимпиада и Благодатное – 25,98%; ◆ Вернинское – 56,99%; ◆ Куранах – 32,48%; ◆ Наталка – 22,01%; ◆ Сухой Лог – 31,03%; ◆ «Полюс Щит» – 26,27%; ◆ «Полюс Логистика» – 21,21%; ◆ «Полюс Строй» – 19,85%; ◆ «Полюс Проект» – 14,22%; ◆ Головной офис (ПАО «Полюс» и «УК Полюс») – 17,35%; ◆ МФЦ – 26,79%; ◆ «Полюс Диджитал» –11,06%; ◆ Чульбаткан – 44,81%; ◆ «Полюс Резерв» –333,82%; ◆ Группа «Энергетика» – 20,02%; ◆ другое – 34,19%
	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	*Социальная поддержка сотрудников*, стр. 145 *Обучение и профессиональное развитие*, стр. 149	Компания предоставляет равные льготы всем работникам, за исключением дополнительной медицинской страховки, которая не предоставляется сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости

[1] Показатель и его структурные разбивки рассчитаны исходя из среднесписочной численности персонала за отчетный период. Аналогичный показатель по приему персонала – исходя из списочной численности на конец отчетного периода.

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	–	Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по материнству/отцовству, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности. Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству, – 19 296 чел. (в том числе 3 384 женщины и 15 912 мужчин). Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству, – 388 чел. (в том числе 145 женщин и 243 мужчины). Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству, – 347 чел. (в том числе 107 женщин и 240 мужчин). Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу, – 106 чел. (в том числе 35 женщин и 71 мужчин). Данные о доле работников, женщин и мужчин, вернувшихся на работу, отсутствуют. Коэффициент удержания – 43%. Коэффициент удержания для женщин – 24%. Коэффициент удержания для мужчин – 72%
GRI 402: Трудовые и управленческие отношения 2016	402-1 Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	–	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами. Согласно ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный срок составляет два месяца
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-1 Системы управления ОТиПБ	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161	

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	403-2 Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161, 164 *Повышение культуры безопасности*, стр. 164 *Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 165 *Повышение безопасности дорожного движения*, стр. 170 *Безопасность подрядных организаций*, стр. 174 *Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 175	
	403-3 Службы охраны труда	*Медицина труда и охрана здоровья*, стр. 156	
	403-4 Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТиПБ	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161, 164	
	403-5 Обучение работников в сфере ОТиПБ	*Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 169 *Повышение безопасности дорожного движения*, стр. 170 *Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 175	
	403-6 Профилактика и охрана здоровья рабочих	*Медицина труда и охрана здоровья*, стр. 156	
	403-7 Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТиПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями	*Формирование ответственной цепочки поставок*, стр. 259	
	403-8 Работники, попадающие под действие системы управления ОТиПБ	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161	
	403-9 Производственный травматизм	*Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 165, 167	Количество отработанных часов сотрудниками: ◆ 2023 год – 46 492 428 часов; ◆ 2024 год – 34 698 198 часов; ◆ 2025 год – 35 242 893 часа. Количество отработанных часов подрядчиками: ◆ 2023 год – 14 382 432 часа; ◆ 2024 год – 18 022 482 часа; ◆ 2025 год – 24 738 267 часов[1]

[1] До вхождения в состав группы «Полюс» показатели травматизма «Полюс Строй» учитывались в показателях травматизма по подрядным организациям. С ноября 2025 года данные показатели учитываются в составе группы «Полюс».

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	403-10 Уровень профессиональной заболеваемости	–	Количество регистрируемых случаев профзаболеваний среди сотрудников: ◆ 2023 год – 5; ◆ 2024 год – 10; ◆ 2025 год – 10. Самым распространенным видом профзаболевания является нейросенсорная тугоухость, также в отчетном году зарегистрированы случаи радиокулопатии и вибрационной болезни. Развитие профессиональных заболеваний связано с воздействием физических факторов (например, шума и вибрации). Количество погибших сотрудников в результате профессиональных заболеваний: ◆ 2023 год – 0; ◆ 2024 год – 0; ◆ 2025 год – 0. Данные по работникам подрядных организаций и внештатным сотрудникам не раскрываются ввиду отсутствия системы соответствующего учета
GRI 404: Подготовка и образование 2016	404-1 Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 151	Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола
	404-2 Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 149	«Полюс» не имеет программ поддержания постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения
	404-3 Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 142	Все работники (100%) проходят оценку результатов своей работы на основе системы функциональных и индивидуальных КПЭ

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 405: Социокультурное разнообразие и равные возможности 2016	405-1 Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 135, 136, 137 *Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 339	Гендерная структура Совета директоров: ◆ мужчины – 100% (9 из 9 членов); ◆ женщины – 0% (0 из 9 членов). Структура Совета директоров по возрастным группам: ◆ от 30 до 40 лет – 2 чел. (22,2%); ◆ от 40 до 50 лет – 3 чел. (33,3%); ◆ от 50 до 60 лет – 3 чел. (33,3%); ◆ старше 60 лет – 1 чел. (11,1%)
	405-2 Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у женщин и мужчин	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 144 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 343	
GRI 406: Отсутствие дискриминации 2016	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	*Соблюдение прав человека*, стр. 225	
GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 2016	407-1 Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску	–	Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия. Согласно коллективным договорам и *Политике по правам человека* гарантируется свобода объединений и ведения коллективных переговоров для сотрудников и поставщиков. В отчетном году не проводилась оценка рисков нарушения прав человека в цепочке поставок
GRI 408: Детский труд 2016	408-1 Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования детского труда	*Соблюдение прав человека*, стр. 225	Компания не выявила риск возникновения случаев детского труда в своих подразделениях, среди подрядчиков оценка риска не проводилась. Принцип недопустимости использования детского труда включен в *Политику по правам человека* и *Кодекс поведения поставщика* Компании
GRI 409: Принудительный и обязательный труд 2016	409-1 Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	–	Компания не выявила риск возникновения случаев недобровольного труда в своих подразделениях, среди подрядчиков оценка риска не проводилась. Принцип недопустимости использования принудительного и обязательного труда включен в *Политику по правам человека* и *Кодекс поведения поставщика* Компании

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 410: Практика в области безопасности 2016	410-1 Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении прав человека	–	В 2025 году обучение сотрудников службы безопасности политикам и процедурам в отношении прав человека не проводилось
GRI 411: Права коренных малочисленных народов 2016	411-1. Общее число нарушений прав коренных малочисленных народов	*Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия*, стр. 210	
GRI 413: Местные сообщества 2016	413-1 Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ	*Управление внешними социальными инициативами*, стр. 179 *Создание и распределение экономической стоимости*, стр. 252	100% добывающих подразделений Компании реализуют программы взаимодействия с местными сообществами
	413-2 Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	–	«Полюс» не проводит оценку потенциального негативного воздействия. Все площадки Компании находятся на значительном расстоянии от поселений местных сообществ, а также стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для них
GRI 414: Социальная оценка поставщиков 2016	414-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по социальным критериям	–	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития. Показатели не раскрыты ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	414-2 Негативные социальные последствия в цепочке поставок и принятые меры	–	
GRI 415: Государственная политика 2016	415-1 Пожертвования на политические цели	–	«Полюс» не оказывает поддержку политической деятельности
GRI 418: Конфиденциальность потребителей 2016	418-1 Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	*Обеспечение информационной безопасности*, стр. 243	В отчетном периоде в периметре деятельности Компании не зафиксировано случаев утечки персональных данных. Нарушения неприкосновенности частной жизни потребителей неприменимы к Компании в связи с тем, что «Полюс» не взаимодействует с розничными потребителями

Соотнесение существенных тем и релевантных элементов отчетности GRI

№	Существенная тема	Существенная тема GRI 14: Mining Sector 2024	Релевантные существенные элементы отчетности GRI	Раздел Отчета[1]	Релевантные существенные элементы отчетности GRI 14: Mining Sector 2024
Приоритет 1					
1	Занятость	Employment practices	202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1	*Система управления персоналом* *Структура персонала и социокультурное разнообразие* *Подбор, адаптация и удержание сотрудников* *Мотивация и профессиональное развитие*	14.8.2, 14.17.1, 14.17.2, 14.17.3, 14.17.4, 14.17.5, 14.17.6
2	Здоровье и безопасность на рабочем месте	Occupational health and safety	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	*Управление вопросами безопасности*[1] *Обеспечение безопасности на производстве* *Медицина труда и охрана здоровья*	14.16.1, 14.16.2, 14.16.3, 14.16.4, 14.16.5, 14.16.6, 14.16.7, 14.16.8, 14.16.9, 14.16.10, 14.16.11
3	Местные сообщества	Economic impacts	203-1	*Поддержка местных сообществ*	14.9.3
		Local communities	413-1, 413-2		14.10.1, 14.10.2, 14.10.3
		Rights of Indigenous Peoples	411-1		14.11.1, 14.11.2
4	Экономическая результативность	Economic impacts	201-1, 203-1, 203-2	*Создание и распределение экономической стоимости*	14.9.1, 14.9.2, 14.9.3, 14.9.4
Приоритет 2					
5	Биоразнообразие	Biodiversity	101-1, 101-2, 101-4, 101-5, 101-6, 101-7, 101-8	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*	14.4.1, 14.4.2, 14.4.3, 14.4.4, 14.4.5, 14.4.6, 14.4.7, 14.4.8
6	Обращение с отходами	Waste	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	*Системное обращение с отходами*	14.5.1, 14.5.2, 14.5.3, 14.5.4, 14.5.5, 14.5.6
7	Воздействие на водные ресурсы	Water and effluents	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	*Рациональное использование водных ресурсов*	14.7.1, 14.7.2, 14.7.3, 14.7.4, 14.7.5, 14.7.6

[1] В указанном разделе раскрывается показатель GRI 3-3 по существенной теме.

№	Существенная тема	Существенная тема GRI 14: Mining Sector 2024	Релевантные существенные элементы отчетности GRI	Раздел Отчета[1]	Релевантные существенные элементы отчетности GRI 14: Mining Sector 2024
8	Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям	GHG emissions	302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5	*Климатическая стратегия*[1] *Управление вопросами безопасности* *Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности* *Метрики в области изменения климата* *Потребление энергии и энергоэффективность* *Риски и возможности, связанные с изменением климата*	14.1.1, 14.1.2, 14.1.3, 14.1.4, 14.1.5, 14.1.6, 14.1.7, 14.1.8, 14.1.9, 14.2.1, 14.2.2
		Climate adaptation and resilience	201-2		
9	Права человека	Freedom of association and collective bargaining	407-1	*Управление этическими вопросами*[1] *Соблюдение прав человека* *Забота о сотрудниках*	14.20.1, 14.20.2
		Non-discrimination and equal opportunity	202-2, 401-3, 404-1, 405-1, 405-2, 406-1		14.21.1, 14.21.2, 14.21.3, 14.21.4, 14.21.5, 14.21.6, 14.21.7
		Child labor	408-1, 414-1		14.18.1, 14.18.2, 14.18.3
		Forced labor and modern slavery	409-1, 414-1		14.19.1, 14.19.2, 14.19.3
		Security practices	410-1		14.14.1, 14.14.2
10	Обучение и развитие	Employment practices	404-1, 404-2	*Мотивация и профессиональное развитие*	14.17.7, 14.17.8
11	Бизнес-этика и противодействие коррупции	Anti-corruption	205-1, 205-2, 205-3	*Управление этическими вопросами*[1] *Система противодействия коррупции* *Минимизация коррупционных рисков*	14.22.1, 14.22.2, 14.22.3, 14.22.4
		Public policy	415-1		14.24.1, 14.24.2

[1] В указанных разделах раскрывается показатель GRI 3-3 по существенной теме.

№	Существенная тема	Существенная тема GRI 14: Mining Sector 2024	Релевантные существенные элементы отчетности GRI	Раздел Отчета	Релевантные существенные элементы отчетности GRI 14: Mining Sector 2024
12	Операционная эффективность и инновационное развитие	–	–	*Цифровая трансформация и информационные технологии*	–
Приоритет 3					
13	Выбросы загрязняющих веществ	Air emissions	305-7	*Предотвращение загрязнения атмосферы*	14.3.1, 14.3.2
14	Ответственное управление хвостохранилищами	Tailings	–	*Безопасная эксплуатация хвостохранилищ*	14.6.1
15	Цепочка поставок	Economic impacts	204-1, 308-1, 308-2, 414-1	*Оценка поставщиков*	14.9.1, 14.9.5
		Employment practices	414-1, 414-2		14.17.1, 14.17.9, 14.17.10
16	Налоговая политика	Payments to governments	201-1, 201-4, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4	*Налоговая политика*	14.23.1, 14.23.2, 14.23.3, 14.23.4, 14.23.5, 14.23.6, 14.23.7
17	Готовность к чрезвычайным ситуациям	Critical incident management	306-3	*Готовность к чрезвычайным ситуациям*	14.15.1, 14.15.2, 14.15.3, 14.15.4

Тема GRI 14: Mining Sector 2024	Комментарий
Closure and Rehabilitation	Воздействия по данной теме включены в другие существенные темы. В 2025 году Компания не проводила работы по закрытию производственных площадок, а также участков добычи. Процедура по ликвидации активов и рекультивации земель закреплена в корпоративном стандарте *«Ликвидация или консервация горных выработок и рекультивация земель»*. Данный процесс сопровождается взаимодействием с заинтересованными сторонами

Несущественные темы отраслевого стандарта GRI 14: Mining Sector 2024

№	Тема GRI 14: Mining Sector 2024	Комментарий
1	Land and resource rights	Все бизнес-единицы Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. Все новые участки/объекты в стадии разработки прошли оценку воздействия на окружающую среду и социальную сферу в соответствии со стандартом «Полюса» *«Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу»*. Компания обеспечивает участие заинтересованных сторон на всех этапах проведения оценки воздействия. В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано
2	Artisanal and small-scale mining	Неприменимо для «Полюса». Компания не осуществляет кустарную и мелкомасштабную добычу золота
3	Conflict-affected and high-risk areas	«Полюс» не ведет деятельность на территориях, затронутых конфликтами, а также в регионах с высоким риском нарушения прав человека или вблизи них

Элементы отчетности отраслевого стандарта GRI 14 Mining Sector 2024

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
–	14.0.1	*География деятельности*, стр. 9 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 335	Юридическое название Компании — ПАО «Полюс». Штаб-квартира Компании расположена в г. Москве (Российская Федерация)
GHG emissions	14.1.1	*Климатическая стратегия*, стр. 102 *Потребление энергии и энергоэффективность*, стр. 120	
	14.1.2	*Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности*, стр. 123, 124	
	14.1.3	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	14.1.4	*Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности*, стр. 123, 124	
	14.1.5	*Метрики в области изменения климата*, стр. 113, 114, 115, 116 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 339	Выбросы парниковых газов от изменения вида и типа землепользования в отчетном периоде отсутствуют ввиду неосуществления соответствующей деятельности
	14.1.6	*Метрики в области изменения климата*, стр. 113, 114, 116 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 339	
	14.1.7	*Метрики в области изменения климата*, стр. 117 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 339	
	14.1.8	*Метрики в области изменения климата*, стр. 114	
	14.1.9	*Климатические проекты*, стр. 112	Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO_2, CH_4, N_2O. Сокращение общего объема выбросов парниковых газов в результате инициатив не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Climate adaptation and resilience	14.2.1	*Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107, 111	Финансовые последствия климатических рисков и возможностей и затраты на принятие мер по управлению климатическими рисками и возможностями не раскрываются ввиду отсутствия системы формирования данных
	14.2.2	*Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107, 111	

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Air emissions	14.3.1	*Предотвращение загрязнения атмосферы*, стр. 71	Информация о выбросах опасных загрязнителей воздуха (ОЗВ) не раскрывается в связи с отсутствием такой категории загрязнителей в российском законодательстве. Деятельность Компании не приводит к выбросам стойких органических загрязнителей
	14.3.2	*Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 333	
Biodiversity	14.4.1	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 84	
	14.4.2		
	14.4.3	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 84	Показатель раскрывается частично. Не раскрыта информация о наличии планов управления биоразнообразием у объектов с наиболее значительным воздействием в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие. Синергетический эффект действий по управлению биоразнообразием и противостоянию климатическим изменениям раскрыт в Отчете о сохранении биоразнообразия. Эффект для заинтересованных сторон от мер по управлению воздействием на биоразнообразие не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	14.4.4	*Управление экологическими аспектами*, стр. 61, 62 *Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 84	Показатель раскрывается частично. Не раскрываются показатели, касающиеся территорий со значительным влиянием на биоразнообразие, поскольку такие территории в Компании не выявлены
	14.4.5	–	На предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие. Продукты и услуги в цепочке поставок Компании с наибольшим влиянием на биоразнообразие на текущий момент не определены
	14.4.6	–	На предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие
	14.4.7	–	
	14.4.8	–	На предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие. На текущий момент в Компании не проводилась оценка воздействия на экосистемные услуги и их бенефициаров. Для своевременного выявления воздействия на экосистемные услуги «Полюс» поддерживает постоянный контакт с местным населением

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Waste	14.5.1	*Системное обращение с отходами*, стр. 74	
	14.5.2	*Управление экологическими аспектами*, стр. 61, 62 *Системное обращение с отходами*, стр. 74	
	14.5.3	*Системное обращение с отходами*, стр. 74	Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)
	14.5.4	*Системное обращение с отходами*, стр. 75 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 334	Существенных разливов не обнаружено
	14.5.5	*Системное обращение с отходами*, стр. 76 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 335	Масса повторно использованных отходов: ◆ внутри организации – 0 т (опасных и неопасных); ◆ за пределами организации – 0 т (опасных и неопасных). Масса переработанных отходов: ◆ внутри организации – 0 т (опасных и неопасных); ◆ за пределами организации – 1,4 тыс. т (0 т опасных и 1,4 тыс. т неопасных). Показатель раскрыт частично (приведены не все требуемые разбивки по видам обращения) в связи с отсутствием системы соответствующего учета в Компании. Прочие восстановительные операции: ◆ внутри организации – 2,0 тыс. т (0,07 тыс. т опасных и 1,93 тыс. т неопасных); ◆ за пределами организации – 11,6 тыс. т (3,4 тыс. т опасных и 8,3 тыс. т неопасных).
	14.5.6	*Системное обращение с отходами*, стр. 76 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 335	Сжигание отходов без извлечения энергии не выделено в отдельную категорию обращения с отходами, данные не собираются. В отчетном году на объектах Компании захоронено 0 т опасных и 31,1 тыс. т неопасных отходов. На размещение за пределами Компании передано 0,02 тыс. т опасных отходов и 5,4 тыс. т неопасных

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Tailings	14.6.1	*Безопасная эксплуатация хвостохранилищ*, стр. 78	
	14.6.2	*Системное обращение с отходами*, стр. 77 *Безопасная эксплуатация хвостохранилищ*, стр. 78, 80 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 336	
	14.6.3	*Безопасная эксплуатация хвостохранилищ*, стр. 80 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 336	
Water and effluents	14.7.1	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68 *Безопасная эксплуатация хвостохранилищ*, стр. 78	В настоящее время Компания не ведет с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы
	14.7.2	*Управление экологическими аспектами*, стр. 65	
	14.7.3	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68	
	14.7.4	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 69, 70 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 333	«Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов
	14.7.5	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 69, 70 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 334	Для каждого из загрязнителей установлены лимиты, при нормировании которых Компания руководствовалась значениями предельно допустимых концентраций веществ (ПДК) и фоновым состоянием водных объектов для определения концентрации химических веществ в воде, характерной для средних условий территории объекта. Для таких загрязнителей, как нитрит-ионы, хлориды и сульфаты, установлен более жесткий норматив, чем установленный гигиеническими нормативами ГН 2.1.5.1315-03
	14.7.6	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 69, 71 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 334	Общее потребление воды — 10,4 млн м^3. «Полюс» не ведет деятельность и не потребляет воду в регионах с дефицитом водных ресурсов. Изменение объема воды в накопителях не оказывает существенного воздействия на водные ресурсы
Closure and rehabilitation	14.8.1 14.8.2	–	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами. Согласно ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный срок составляет два месяца

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.8.3	–	У «Полюса» отсутствуют программы поддержания постоянной востребованности работников или программы управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения
	14.8.4	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 88	
	14.8.5	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 88	
	14.8.6	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 89 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 335	
	14.8.7	–	Планируемый срок отработки по группе в целом – 36 лет
	14.8.8	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	14.8.9	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Economic impacts	14.9.1	*Развитие сотрудничества* стр. 261	
	14.9.2	*Создание и распределение экономической стоимости*, стр. 250	
	14.9.3	*Инвестиции в развитие регионов присутствия*, стр. 196	
	14.9.4	–	
	14.9.5	*Развитие сотрудничества*, стр. 262	
	14.9.6	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Local communities	14.10.1	*Управление внешними социальными инициативами*, стр. 179	
	14.10.2	*Управление внешними социальными инициативами*, стр. 179	100% добывающих подразделений Компании реализуют программы взаимодействия с местными сообществами
	14.10.3	–	«Полюс» не проводит оценку потенциального негативного воздействия, все площадки Компании находятся на значительном расстоянии от поселений местных сообществ, а также стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для них
	14.10.4	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Rights of Indigenous Peoples	14.11.1	*Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия*, стр. 210	
	14.11.2	*Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия*, стр. 210	
	14.11.3	–	Бизнес-единицы Компании, расположенные в регионах, где проживают КМНС: ◆ Куранах; ◆ Чульбаткан
	14.11.4	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Land and resource rights	14.12.1	–	Показатель раскрывается частично. В случае возникновения необходимости переселения коренных малочисленных народов, проживающих или ведущих на ней хозяйственную деятельность, Компания стремится учитывать интересы КМН, избегать переселения или при наличии возможностей сводить его масштабы к минимуму. Перед началом реализации проекта проводится оценка воздействия, в рамках которой анализируются потенциальная необходимость переселения и возможные последствия для коренных народов. Если по результатам оценки принимается решение о переселении, разрабатывается соответствующий план, который, помимо прочего, предусматривает: ◆ предоставление компенсации за утрату земельных участков, имущества и средств к существованию; ◆ содействие с переездом и поддержку в течение переходного периода на новом месте жительства; ◆ организацию содействия по восстановлению прежнего уровня жизни
	14.12.2	–	Случаи недобровольного переселения отсутствовали
	14.12.3	–	Случаи нарушения прав местных жителей на землю и ресурсы отсутствовали. В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано
Artisanal and small-scale mining	14.13.1	–	Неприменимо
	14.13.2	–	
	14.13.3	–	

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Security practices	14.14.1	*Соблюдение прав человека*, стр. 225	
	14.14.2	–	В 2025 году обучение сотрудников службы безопасности политикам и процедурам в отношении прав человека не проводилось
Critical incident management	14.15.1	*Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 175	
	14.15.2	–	Существенных разливов не обнаружено
	14.15.3	*Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 175	Критических инцидентов не было
	14.15.4	*Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 175	Доля объектов, для которых разработан ПМЛА, – 100%. Доля объектов, для которых разработан ПЛАРН, – 100%
Occupational health and safety	14.16.1	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161 *Повышение культуры безопасности*, стр. 164 *Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 165 *Повышение безопасности дорожного движения*, стр. 170	
	14.16.2	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161	
	14.16.3	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161 *Повышение культуры безопасности*, стр. 164 *Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 165 *Повышение безопасности дорожного движения*, стр. 170 *Безопасность подрядных организаций*, стр. 174 *Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 175	В соответствии с требованиями законодательства СИЗ, выдаваемые работникам, соответствуют их полу и антропометрическим параметрам. Согласно Кодексу корпоративной этики любой сотрудник может сообщить о случаях недозволенного поведения своему непосредственному руководителю, координатору по этике или посредством горячей линии «Полюса». Компания обязуется проводить проверку каждого сообщения о дискриминации и домогательствах. Преследование лиц, сообщивших о возможных случаях нарушений, является недопустимым
	14.16.4	*Медицина труда и охрана здоровья*, стр. 156	
	14.16.5	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161, 164	Члены Комитета по охране труда и промышленной безопасности избираются на основании их профессиональной подготовки, отраслевого опыта, личностных качеств и не зависят от гендерной принадлежности

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.16.6	*Организация обучения*, стр. 169 *Повышение безопасности дорожного движения*, стр. 170 *Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 175	
	14.16.7	*Медицина труда и охрана здоровья*, стр. 156	
	14.16.8	*Оценка поставщиков*, стр. 259	
	14.16.9	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161	
	14.16.10	*Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 165	Количество отработанных часов сотрудниками: ◆ 2023 год – 46 492 428 часов; ◆ 2024 год – 34 698 198 часов; ◆ 2025 год – 35 242 893 часа. Количество отработанных часов подрядчиками: ◆ 2023 года – 14 382 432 часа; ◆ 2024 год – 18 022 482 часа; ◆ 2025 год – 24 738 267 часов[1]
	14.16.11	*Медицина труда и охрана здоровья*, стр. 156	Количество регистрируемых случаев профзаболеваний среди сотрудников: ◆ 2023 год – 5; ◆ 2024 год – 10; ◆ 2025 год – 10. Самым распространенным видом профзаболевания является нейросенсорная тугоухость, также в отчетном году зарегистрированы случаи радиокулопатии и вибрационной болезни. Развитие профессиональных заболеваний связано с воздействием физических факторов (например, шума и вибрации). Количество погибших сотрудников в результате профессиональных заболеваний: ◆ 2023 год – 0; ◆ 2024 год – 0; ◆ 2025 год – 0. Данные по работникам подрядных организаций и внештатным сотрудникам не раскрываются ввиду отсутствия системы соответствующего учета

[1] До вхождения в состав группы «Полюс» показатели травматизма «Полюс Строй» учитывались в показателях травматизма по подрядным организациям. С ноября 2025 года данные показатели учитываются в составе группы «Полюс».

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Employment practices	14.17.1	*Система управления персоналом*, стр. 128	
	14.17.2	*Мотивация и профессиональное развитие*, стр. 144	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
	14.17.3	*Подбор, адаптация и удержание сотрудников*, стр. 140	Коэффициент текучести кадров в Компании составил 31,47%[1]. Коэффициент текучести кадров в разбивке по полу: ◆ женщины – 30,03%; ◆ мужчины – 31,77%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по возрастным группам: ◆ до 30 лет – 64,64%; ◆ от 30 до 40 лет – 29,69%; ◆ от 40 до 50 лет – 23,31%; ◆ 50 лет и старше – 21,94%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по активам: ◆ Олимпиада и Благодатное – 25,98%; ◆ Вернинское – 56,99%; ◆ Куранах – 32,48%; ◆ Наталка – 22,01%; ◆ Сухой Лог – 31,03%; ◆ «Полюс Щит» – 26,27%; ◆ «Полюс Логистика» – 21,21%; ◆ «Полюс Строй» – 19,85%; ◆ «Полюс Проект» – 14,22%; ◆ Головной офис (ПАО «Полюс» и «УК Полюс») – 17,35%; ◆ МФЦ – 26,79%; ◆ «Полюс Диджитал» – 11,06%; ◆ Чульбаткан – 44,81%; ◆ «Полюс Резерв» – 333,82%; ◆ Группа «Энергетика» – 20,02%; ◆ другое – 34,19%

[1] Показатель и его структурные разбивки рассчитаны исходя из среднесписочной численности персонала за отчетный период. Аналогичный показатель по приему персонала – исходя из списочной численности на конец отчетного периода.

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.17.4	*Обучение и профессиональное развитие*, стр. 149	Компания предоставляет равные льготы всем работникам, за исключением дополнительной медицинской страховки, которая не предоставляется сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости
	14.17.5	*Приложение 2. GRI: указатель содержания*, стр. 270	Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по материнству/отцовству, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности. Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/ отцовству, – 19 296 чел. (в том числе 3 384 женщины и 15 912 мужчин). Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству, – 388 чел. (в том числе 145 женщин и 243 мужчины). Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/ отцовству, – 347 чел. (в том числе 107 женщин и 240 мужчин). Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу, – 106 чел. (в том числе 35 женщин и 71 мужчина). Данные о доле работников, женщин и мужчин, вернувшихся на работу, отсутствуют. Коэффициент удержания – 43%. Коэффициент удержания для женщин – 24%. Коэффициент удержания для мужчин – 72%
	14.17.6	–	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами. Согласно ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный срок составляет два месяца
	14.17.7	*Обучение и профессиональное развитие*, стр. 151	Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.17.8	*Обучение и профессиональное развитие*, стр. 149	«Полюс» не имеет программ поддержания постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения
	14.17.9	–	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития.
	14.17.10	–	Показатели не раскрыты ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Child labor	14.18.1	–	
	14.18.2	–	Принцип недопустимости использования детского труда включен в *Политику по правам человека* и *Кодекс поведения поставщика* Компании
	14.18.3	–	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития. Показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Forced labor and modern slavery	14.19.1	–	
	14.19.2	–	Компания не выявила риск возникновения случаев недобровольного труда в своих подразделениях, среди подрядчиков оценка риска не проводилась
	14.19.3	–	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития Показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Freedom of association and collective bargaining	14.20.1	*Соблюдение прав человека*, стр. 225	
	14.20.2	–	Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия. Согласно коллективным договорам и нашей *Политике по правам человека* гарантируется свобода объединений и ведения коллективных переговоров для сотрудников и поставщиков. В отчетном году не проводилась оценка рисков нарушения прав человека в цепочке поставок
	14.20.3		Случаев забастовок и локаутов за 2025 год в Компании не происходило

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Non-discrimination and equal opportunity	14.21.1	–	
	14.21.2	*Подбор, адаптация и удержание сотрудников*, стр. 141	Руководителями высшего ранга являются генеральные директора и их заместители по функциональным направлениям деятельности (все они являются работниками Компании на условиях полной занятости). Работниками из числа представителей местного населения являются работники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица. *Определение существенных мест ведения деятельности см. в разделе «География деятельности» (GRI 2-1).*
	14.21.3	–	Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по материнству/отцовству, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности. Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/ отцовству, – 19 296 чел. (в том числе 3 384 женщины и 15 912 мужчин). Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству, – 388 чел. (в том числе 145 женщин и 243 мужчины). Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/ отцовству, – 347 чел. (в том числе 107 женщин и 240 мужчин). Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу, – 106 чел. (в том числе 35 женщин и 71 мужчина). Данные о доле работников, женщин и мужчин, вернувшихся на работу, отсутствуют. Коэффициент удержания – 43%. Коэффициент удержания для женщин – 24%. Коэффициент удержания для мужчин – 72%
	14.21.4	*Обучение и профессиональное развитие*, стр. 151	Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.21.5	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 135	Гендерная структура Совета директоров: ◆ мужчины – 100% (9 из 9 членов); ◆ женщины – 0% (0 из 9 членов). Структура Совета директоров по возрастным группам: ◆ от 30 до 40 лет – 2 чел. (22,2%); ◆ от 40 до 50 лет – 3 чел. (33,3%); ◆ от 50 до 60 лет – 3 чел. (33,3%); ◆ старше 60 лет – 1 чел. (11,1%)
	14.21.6	*Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 343	
Anti-corruption	14.22.1	*Управление этическими вопросами*, стр. 217	
	14.22.2	–	Среди ключевых рисков корпоративного уровня Компания выделяет следующие риски: ◆ несоответствие деятельности Компании нормам действующего законодательства в области противодействия коррупции, включая нарушения внутренней документации со стороны работников; ◆ злоупотребление и корпоративное мошенничество

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.22.3	*Обучение по противодействию коррупции*, стр. 223	Общее количество сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по категориям работников[1]: ◆ руководители – 2 116 (81%); ◆ специалисты и служащие – 5 077 (98%); ◆ рабочие – 208 (2%). Общее количество сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по регионам[2]: ◆ Олимпиада и Благодатное – 1 255 (32%); ◆ Вернинское – 256 (43%); ◆ Куранах – 355 (24%); ◆ Наталка – 456 (29%); ◆ Сухой Лог – 267 (44%); ◆ «Полюс Логистика» – 687 (26%); ◆ «Полюс Строй» – 517 (34%); ◆ «Полюс Проект» – 904 (101%); ◆ Головной офис (ПАО «Полюс» и «УК Полюс») – 942 (103%); ◆ МФЦ – 991 (105%); ◆ «Полюс Диджитал» – 384 (92%); ◆ Чульбаткан – 104 (61%); ◆ «Полюс Резерв» – 12 (3%); ◆ Группа «Энергетика» – 153 (36%). Все члены Совета директоров ознакомлены с антикоррупционными политиками, с внутренней политикой «Антикоррупционный комплаенс». В 2025 году Компания не проводила обучение членов Совета директоров по практике противодействия коррупции

[1] Доля сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по категориям работников, рассчитана от среднесписочной численности работников.
[2] Доля сотрудников, которые прошли обучение политикам и методам противодействия коррупции, в разбивке по бизнес-единицам, рассчитана от среднесписочной численности работников за 2025 год.

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.22.4	*Минимизация коррупционных рисков*, стр. 222	За 2025 год зафиксирован один случай с признаками коррупции, связанный с добросовестным и инициативным обращением Компании в правоохранительные органы. Количество подтвержденных случаев увольнения или наказания сотрудников за коррупционные действия — 0. В отчетном году не зафиксировано: ◆ подтвержденных случаев невозобновления или расторжения контрактов с деловыми партнерами из-за нарушений, связанных с коррупцией; ◆ публичных судебных дел, касающихся коррупции, возбужденных против организации или ее работников в течение отчетного периода; ◆ случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений
	14.22.5	–	Показатель не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации
	14.22.6	–	Показатель не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации
Payments to governments	14.23.1	*Налоговая политика*, стр. 252	
	14.23.2	*Создание и распределение экономической стоимости*, стр. 250	
	14.23.3	–	В 2025 году «Полюс» не получал финансовую помощь от государства. Государство не входит в число акционеров Компании
	14.23.4	*Налоговая политика*, стр. 252	
	14.23.5	*Налоговая политика*, стр. 252	
	14.23.6	*Налоговая политика*, стр. 252	

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	14.23.7	*Налоговая политика*, стр. 253	
	14.23.8	–	В 2025 году Компания не имела полезных ископаемых, приобретенных у государства или у третьих лиц, назначенных государством для продажи от их имени
Public policy	14.24.1	–	Согласно Кодексу корпоративной этики «Полюс» не участвует в политической деятельности лиц и организаций. Компания также не финансирует деятельность политических партий и отдельных лиц
	14.24.2	–	Политические взносы отсутствовали
Conflict-affected and high-risk areas	14.25.1	–	Неприменимо
	14.25.2	–	
	14.25.3	–	
	14.25.4	–	

Приложение 3. МЭР и СОКБ: указатель раскрытия информации

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
I. Экологические показатели				
	1	Общий объем забираемой воды	11,1 млн м³	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 68
13	2	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	10,4 млн м³	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 71
14	3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	95,3%	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 71
15	4	Объем сбросов сточных вод (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) в водные объекты и загрязненных стоков, переданных на очистку другим предприятиям	5,3 млн м³	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 70
16		Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	0,13 м³ на тонну переработанной руды	*Рациональное использование водных ресурсов*, стр. 70
17	5	Образовано отходов I–V класса опасности, всего, в том числе: ◆ I класса; ◆ II класса; ◆ III класса; ◆ IV класса; ◆ V класса	Всего – 509,6 млн т, в том числе: ◆ I класса – 0,001 тыс. т; ◆ II класса – 0,08 тыс. т; ◆ III класса – 3,8 тыс. т; ◆ IV класса – 12 тыс. т; ◆ V класса – 509 590,8 тыс. т	*Системное обращение с отходами*, стр. 75

[1] Приказ Минэкономразвития РФ от 1 ноября 2023 года № 764.

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
18	6	Системное обращение с отходами, всего, в том числе по категориям: утилизировано отходов (в том числе для повторного применения, для энергетической утилизации); обезврежено отходов; захоронено отходов. Для МЭР: ◆ использовано повторно отходов; ◆ переработано отходов; ◆ сокращение образования отходов	Всего – 364 млн т, в том числе: ◆ утилизировано отходов – 5 615 тыс. т; ◆ обезврежено отходов – 1,4 тыс. т; ◆ захоронено отходов – 358 417 тыс. т. Для МЭР: ◆ использовано повторно отходов – 0,76 тыс. т; ◆ сокращение образования отходов – 0 т (в отчетном периоде объем образования отходов вырос на 87 327 тыс. т относительно 2024 года)	*Системное обращение с отходами*, стр. 77
19	7	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	39,5 тыс. т	*Предотвращение загрязнения атмосферы*, стр. 72
20	8	Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы	Прямые (охват 1) – 1 497 671 т CO_2-экв. Косвенные энергетические (охват 2, рыночный метод) – 7 357 т CO_2-экв. Прочие косвенные (охват 3) – 1 024 779 т CO_2-экв.	*Метрики в области изменения климата*, стр. 113
	9	Углеродный след продукции	0,56 т CO_2экв. на унцию золота в лигатурном золоте (17 972 т CO_2экв. на тонну золота в лигатурном золоте)	*Метрики в области изменения климата*, стр. 119

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
21	10	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: ◆ на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата; ◆ сбор и очистку сточных вод; ◆ системное обращение с отходами; ◆ сохранение биоразнообразия и природных территорий; ◆ охрану и рациональное использование земель; ◆ реабилитацию земель; ◆ защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия; ◆ обеспечение радиационной безопасности окружающей среды; ◆ другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	Всего – 423 млн руб., в том числе: ◆ на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата – 1,2 млн руб.; ◆ сбор и очистку сточных вод – 15,1 млн руб.; ◆ системное обращение с отходами – 226,2 млн руб.; ◆ сохранение биоразнообразия и природных территорий – 39,5 млн руб.; ◆ охрану и рациональное использование земель, на реабилитацию земель – 0 руб.; ◆ защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия – 0 руб.; ◆ обеспечение радиационной безопасности окружающей среды – 0 руб.; ◆ другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды – 141 млн руб.	–
22	11	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	8 011 ТДж	*Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности*, стр. 123
	12	Собственное энергопотребление без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: ◆ тепловая энергия; ◆ электроэнергия; ◆ по видам использованного топлива	24 748 ТДж, в том числе: ◆ тепловая энергия – 1 753 ТДж; ◆ электроэнергия – 7 989 ТДж; ◆ по видам использованного топлива: – уголь – 2 529 ТДж, – дизель – 13 686 ТДж, – бензин – 42 ТДж, – нефть – 431 ТДж, – керосин – 0,033 ТДж, – дрова – 3 ТДж	*Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности*, стр. 123
23		Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	3,12 кВт · ч / тыс. руб.	*Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности*, стр. 123

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	13	Доля использованных вторичных ресурсов в общем объеме использования материальных ресурсов для производства товаров, выполнения работ, оказания услуг или получения энергии	Компания не закупает и не использует вторичное сырье в связи со спецификой производственной деятельности	*Системное обращение с отходами*, стр. 76
	14	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	312 млн руб.	*Управление экологическими аспектами*, стр. 67
	15	Затраты на компенсации и штрафы в части: ◆ штрафов за нарушения природоохранного законодательства; ◆ компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	◆ Штрафы – 0 руб.; ◆ компенсации – 0 руб.	*Управление экологическими аспектами*, стр. 67
	16	Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	–	*Готовность к чрезвычайным ситуациям*, стр. 177
	17	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, в том числе: ◆ на обращение со сточными водами; ◆ охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата; ◆ защиту и экологическую реабилитацию земель, поверхностных и подземных водных объектов; ◆ системное обращение с отходами; ◆ снижение шумового и вибрационного воздействия; ◆ сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий; ◆ другие направления деятельности в области охраны окружающей среды	Всего – 17 837 млн руб., в том числе: ◆ на обращение со сточными водами – 1 298 млн руб.; ◆ охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата – 568 млн руб.; ◆ защиту и экологическую реабилитацию земель, поверхностных и подземных водных объектов – 35 млн руб.; ◆ системное обращение с отходами – 15 593 млн руб.; ◆ снижение шумового и вибрационного воздействия – 0 руб.; ◆ сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий – 343 млн; ◆ другие направления деятельности в области охраны окружающей среды – 0 руб.	*Управление экологическими аспектами*, стр. 67

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	18	Наличие у организации сертификации системы энергетического менеджмента	–	
II. Социальные показатели				
24	19	Расходы на оплату труда, всего	56 822 млн руб.	*Мотивация и профессиональное развитие*, стр. 143
	20	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	◆ Красноярский край – 244,90%; ◆ Иркутская область – 239,53%; ◆ Магаданская область – 157,29%; ◆ Республика Саха (Якутия) – 195,18%; ◆ Москва – 425,44%; ◆ Санкт-Петербург – 321,60%; ◆ Хабаровский край – 229,29%; ◆ Бурятия - 235,47%	*Мотивация и профессиональное развитие*, стр. 144
25	21	Среднесписочная численность работников	Всего – 17 371 чел., в том числе 54 сотрудника с инвалидностью	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 135
	22	Расходы на реинтеграцию (профессиональную реабилитацию) работников, получивших статус инвалидов	–	Показатель не раскрывается
25	23	Доля работников-инвалидов	0,28%	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 137
	24	Доля работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ◆ ветераны Великой Отечественной войны; ◆ ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств; ◆ ветераны военной службы	0,02%	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 137

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	25	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: ◆ пол; ◆ возрастная группа	◆ Женщины – 18%; ◆ мужчины – 82%. ◆ До 30 лет – 16%; ◆ 30–50 лет – 66%; ◆ старше 50 лет – 19%	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 136 *Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц*, стр. 341
26	26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: ◆ по группам занятий (отдельно по руководителям и отдельно по иному персоналу); ◆ полу с учетом групп занятий; ◆ возрастным группам	По группам занятий: ◆ руководители – 543 570 руб.; ◆ специалисты – 256 639 руб.; ◆ служащие – 115 255 руб.; ◆ рабочие – 209 863 руб. По полу: ◆ мужчины – 299 454 руб.; ◆ женщины – 242 590 руб. По возрасту: ◆ до 30 лет – 189 104 руб.; ◆ от 30 до 40 лет – 284 039 руб.; ◆ от 40 до 50 лет – 334 591 руб.; ◆ 50 лет и старше – 297 981 руб.	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 143
27	27	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего, в том числе в среднем на одного работника	Расходы в целом: ◆ 2023 год – 1 336 млн руб.; ◆ 2024 год – 1 103 млн руб.; ◆ 2025 год – 1 759 млн руб. В среднем на одного работника: ◆ 2023 год – 64,6 тыс. руб.; ◆ 2024 год – 65,9 тыс. руб.; ◆ 2025 год – 101,3 тыс. руб.	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
28	28	Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных, мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника. Для МЭР: расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семейд	71 млн руб. 759 млн руб., в том числе 688 млн руб. на организацию и проведение медицинских мероприятий	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 148
	29	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 млн человеко-часов[1]	◆ 2023 год – 0,65; ◆ 2024 год – 1,25; ◆ 2025 год – 0,85	*Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 167
	30	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	◆ 2023 год – 1 чел.; ◆ 2024 год – 6 чел.; ◆ 2025 год – 1 чел.	*Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 167
29		Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, в том числе и со смертельным исходом	◆ 2023 год – 31 чел.; ◆ 2024 год – 49 чел.; ◆ 2025 год – 31 чел.	*Профилактика и снижение уровня производственного травматизма*, стр. 167
30	31	Расходы организации на обучение работников, на одного работника	254,6 млн руб. 15 тыс. руб. в среднем на одного работника	*Обучение и профессиональное развитие*, стр. 151
31	32	Среднее количество часов обучения в год на одного работника. Для МЭР: среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий	125 ч Для МЭР: ◆ руководители – 173 ч; ◆ специалисты и служащие – 79 ч; ◆ рабочие – 137 ч	*Обучение и профессиональное развитие*, стр. 151

[1] Показатель рассчитан без учета смертельных случаев

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
32	33	Доля работников, охваченных коллективным договором, к среднесписочной численности работников	73,82%	*Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей*, стр. 138
33	34	Коэффициент текучести кадров	16,85%	*Подбор, адаптация и удержание сотрудников*, стр. 141
34	35	Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе в сфере: ◆ здравоохранения; ◆ образования и науки; ◆ спорта; ◆ культуры, искусства и туризма; ◆ создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды; ◆ благоустройства и развития комфортной городской среды; ◆ создания и размещения социальной рекламы; ◆ обеспечения жильем; ◆ обеспечения общественной безопасности и антитеррористической защищенности объектов инфраструктуры; ◆ поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе в сфере поддержки лиц, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств; ветераны военной службы	47 692,14 млн руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	36	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей составили 688,4 млн руб., в том числе в среднем на одного работника — 39,6 тыс. руб.	–
	37	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства), и общее количество проектов корпоративного добровольчества (волонтерства)	0,01% сотрудников приняли участие в 11 проектах корпоративного волонтерства	*Вовлечение сотрудников в добровольческие инициативы*, стр. 155
	38	Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства	0 руб.	–
	39	Среднее число детей в возрасте до шести лет на одного сотрудника	0,22 чел.	–
	40	Среднее число детей на одного работника	0,54	–
	41	Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников	5,26%	–
	42	Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке	67%	–
	43	Размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	–	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	44	Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	«Полюс» постоянно совершенствует систему управления ОТ, ПБ и ООС и применяет проактивный подход к управлению рисками. Вопросы ОТ и ПБ рассматриваются на всех уровнях управления, что обеспечивает комплексный и системный подход к обеспечению безопасности на производстве. Вертикально интегрированная система управления «Полюса» учитывает требования законодательства Российской Федерации и лучшие доступные международные практики в области ОТ, ПБ и ООС	*Управление вопросами безопасности*, стр. 161
III. Управленческие показатели				
35	45	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (стратегия в области устойчивого развития, экологическая стратегия, стратегия реализации оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и смягчению антропогенного воздействия на климат – климатическая стратегия)	Да	*Взаимодействие с заинтересованными сторонами*, стр. 54
	46	Наличие органа управления или комитета, созданного при коллегиальном органе управления организации, ответственного за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например, стратегии в области устойчивого развития, климатической стратегии)	Да	*Система устойчивого развития*, стр. 32
	47	Отражение в политике вознаграждения организации учета целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Да	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	48	Доля независимых директоров в составе коллегиального органа управления	33%	*Годовой обзор за 2025 год, раздел «Корпоративное управление»*
36		Количество заседаний Совета директоров и коэффициент их посещаемости	Количество заседаний – 13. Коэффициент посещаемости – 68%	*Годовой обзор за 2025 год, раздел «Корпоративное управление»*
37		Количество членов Совета директоров, всего, в том числе: ◆ до 30 лет; ◆ от 30 до 50 лет; ◆ старше 50 лет	От 30 до 40 лет – 2 чел. От 40 до 50 лет – 3 чел. От 50 до 60 лет – 3 чел. Старше 60 лет – 1 чел.	*Годовой обзор за 2025 год, раздел «Корпоративное управление»*
38		Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости	Количество заседаний – 8. Коэффициент посещаемости – 100%	*Годовой обзор за 2025 год, раздел «Корпоративное управление»*
44	49	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальных органах управления	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей составила всего 14,4%, в том числе в Совете директоров (наблюдательном совете) – 0%	*Структура персонала и социокультурное разнообразие*, стр. 137
40	50	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	0	*Поддержка коренных малочисленных народов и сохранение культурного наследия*, стр. 210
41	51	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	17%	*Минимизация коррупционных рисков*, стр. 222
42	52	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	0,85	*Обучение по противодействию коррупции*, стр. 223
	53	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, и (или) иных документов по управлению рисками	Да	–
	54	Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	0	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	55	Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	0	*Управление внешними социальными инициативами*, стр. 184
43		Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	0	*Минимизация коррупционных рисков*, стр. 222
	56	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Да	–
	57	Наличие у организации письменно зафиксированных обязательств комплексно осуществить деятельность в сфере инклюзии: ◆ обеспечение доступности собственных территорий, помещений и услуг для людей с инвалидностью; ◆ проведение просветительских и образовательных программ для персонала в сфере инклюзии; ◆ внедрение технических решений для обеспечения доступности рабочих мест для людей с инвалидностью и создание рабочих мест для людей с инвалидностью с представлением ежеквартальной отчетности по исполнению указанных обязательств	Да	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	58	Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика: ◆ по делам о предъявлении требований к действующему или бывшему членам органов управления эмитента; ◆ делам об оспаривании сделок по статьям 173.1 и 174 Гражданского кодекса Российской Федерации; ◆ делам об оспаривании решений органов управления эмитента, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства	0 руб.	–
	59	Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика	0 руб.	–
	60	Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах, в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах	0 руб.	–
IV. Экономические показатели				
1	61	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	712,8 млрд руб.	*Создание и распределение экономической стоимости*, стр. 250
2		Добавленная стоимость	589,2 млрд руб.	–
3		Чистая добавленная стоимость	573,9 млрд руб.	–
5	62	Производительность труда	41 034 тыс. руб. / чел.	–
6	63	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: налогов и сборов; страховых взносов; иных обязательных платежей	105,4 млрд руб.	*Налоговая политика*, стр. 253

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
7	64	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: налогов и сборов; страховых взносов; иных обязательных платежей	128,0 млрд руб.	*Налоговая политика*, стр. 253
8	65	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	99%	*Развитие сотрудничества*, стр. 262
9	66	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	20%	*Развитие сотрудничества*, стр. 262
10	67	Объем устойчивых, в том числе зеленых, инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	–	Показатель не раскрыт
11	68	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций. Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, к общей сумме управленческих расходов организации[1,2]	–	Показатель не раскрыт
	69	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации	–	Показатель не раскрыт
	70	Доля объектов, для которых проведена количественная и (или) качественная оценка климатических рисков	–	Показатель не раскрыт

[1] Здесь и далее отношение показателя к управленческим расходам рассчитывается вне зависимости от вида расходов, в составе которых были понесены расходы, учитываемые в числителе соответствующего показателя.
[2] Под управленческими расходами понимаются коммерческие и административные расходы.

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	71	Эффективность мер по адаптации к изменению климата и (или) экономическая эффективность мер по адаптации к изменению климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	–	Показатель не раскрыт
	72	Возможный ущерб от воздействия климатических рисков	–	Показатель не раскрыт
12		Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	–	Показатель не раскрыт
V. Деловая репутация				
	73	Полученные рейтинги ответственного ведения бизнеса (ЭКГ-рейтинг (ESG-рейтинг), рейтинги устойчивого развития), включение организации в индексы и (или) ренкинги в сфере устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса	–	*20 лет нефинансовой отчетности*, стр. 18 *Сотрудничество и признание*, стр. 55
39		Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	–	*20 лет нефинансовой отчетности*, стр. 18 *Сотрудничество и признание*, стр. 55
VI. Показатели, отражающие участие организации в повышении благосостояния общества и стратегическом развитии Российской Федерации, не включенные в иные разделы				
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи				
	74	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	108,4 млн руб.	–
		Доля расходов организации на программы поддержки семьи и родительства в общей сумме управленческих расходов организации	0,002%	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	75	Доля расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность в общей сумме управленческих расходов организации	Доля расходов в общей сумме управленческих расходов организации: ◆ 2023 год – 0,038%; ◆ 2024 год – 0,027%; ◆ 2025 год – 0,04%	
	76	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе: расходы организации на поддержку здоровья работников; расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения	Расходы в целом: ◆ 2024 год – 1 786 634 тыс. руб.; ◆ 2025 год – 578 231 тыс. руб. Расходы организации на поддержку здоровья работников: ◆ 2024 год – 1 785 456 тыс. руб.; ◆ 2025 год – 574 931 тыс. руб. Расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения: ◆ 2024 год – 1 178 тыс. руб.; ◆ 2025 год – 3 300 тыс. руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187
		Доля расходов организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения к общей сумме управленческих расходов организации	Доля расходов в целом в общей сумме управленческих расходов организации: ◆ 2024 год – 0,00003%; ◆ 2025 год – 0,00008%	–
	77	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения	2 998 тыс. руб.	–
		Доля расходов организации на развитие инфраструктуры здравоохранения в общей сумме управленческих расходов организации	0,00007%	
	78	Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения	32 503,79 млн руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187
		Доля расходов организации на поддержку социально незащищенных групп населения в общей сумме управленческих расходов организации	0,79%	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	79	Расходы организации на поддержку массового спорта	21,41 млн руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187
		Доля расходов организации на поддержку массового спорта в общей сумме управленческих расходов организации	0,0005%	–
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности				
	80	Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе: ◆ на поддержку общеобразовательных организаций; ◆ поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования; ◆ профессиональную ориентацию детей и молодежи; ◆ поддержку дополнительного образования для детей и молодежи; ◆ поддержку организаций высшего образования	69,94 млн руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187
	81	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей	60,54 млн руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187
		Доля расходов организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, в общей сумме управленческих расходов организации	0,0015%	–
	82	Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность	17,5 млн руб.	–
		Доля расходов организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность в общей сумме управленческих расходов организации	0,0004%	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
	83	Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества	1,95 млн руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187
		Доля расходов организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества в общей сумме управленческих расходов организации	0,00005%	–
Комфортная и безопасная среда для жизни				
	84	Расходы организации на улучшение жилищных условий работников (представителей) местных сообществ	Расходы на улучшение жилищных условий работников – 195 млн руб. Расходы на улучшение жизни представителей местных сообществ – 20,88 млн руб.	*Мотивация и социальная поддержка*, стр. 146
		Доля расходов организации на улучшение жилищных условий работников / (представителей) местных сообществ в общей сумме управленческих расходов организации	0,0048% / 0,0005%	–
	85	Расходы организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов	919,57 млн руб.	*Реализация благотворительных и спонсорских проектов*, стр. 187
		Доля расходов организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов в общей сумме управленческих расходов организации	0,0224%	–
	86	Расходы организации на повышение качества дорожной сети	332,77 млн руб.	–
		Доля расходов организации на повышение качества дорожной сети в общей сумме управленческих расходов организации	0,0081%	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
Экологическое благополучие				
	87	Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, в общей сумме управленческих расходов организации	0,42	–
Устойчивая и динамичная экономика				
	88	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений, всего и на одного работника	–	–
		Доля расходов на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений в общей сумме управленческих расходов организации	–	–
	89	Расходы организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации	19,00 млн руб.	–
		Доля расходов организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации в общей сумме управленческих расходов организации	0,0005%	–
Технологическое лидерство				
	90	Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, в общей сумме управленческих расходов организации	–	–

Номер показателя Методических рекомендаций МЭР	Номер показателя СОКБ	Наименование показателя	Количественные данные	Раздел
4	91	Общие расходы организации на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	39 553 тыс. руб	*Развитие цифровой инфраструктуры*, стр. 239
		Доля расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки в общей сумме управленческих расходов организации	0,001%	*Развитие цифровой инфраструктуры*, стр. 239
Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы				
	92	Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	2 261 766 тыс. руб.	*Развитие цифровой инфраструктуры*, стр. 239
	93	Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, в общей сумме управленческих расходов организации	0,0552%	*Развитие цифровой инфраструктуры*, стр. 239
	94	Расходы организации на обеспечение информационной безопасности	691 037 тыс. руб.	–
		Отношение расходов организации на обеспечение информационной безопасности в общей сумме управленческих расходов организации	0,0169%	–
	95	Отношение расходов организации на обеспечение цифровой безопасности в общей сумме управленческих расходов организации	0,0169%	–

Приложение 4. IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации

Указатель раскрытия информации с учетом IFRS S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом»[1]

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Корпоративное управление: Раскрытие управления Компании связанными с климатом рисками и возможностями		
Описание надзора Совета директоров за связанными с климатом рисками и возможностями	*Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 4	GRI 2-12; GRI 2-25; GRI 3-3
Описание роли менеджмента в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с климатом	*Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 4	GRI 3-3
Стратегия: Раскрытие фактических и потенциальных воздействий связанных с климатом рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование Компании, когда данная информация является существенной		
Описание связанных с климатом рисков и возможностей, которые Компания определила в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе	*Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107 *Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 7	GRI 201-2
Описание влияния связанных с климатом рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование Компании	*Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 8–9	GRI 201-2
Описание устойчивости стратегии Компании с учетом различных сценариев, связанных с климатом, включая сценарий 2 °C или ниже	*Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 7	GRI 201-2
Управление рисками: Раскрытие, каким образом Компания выявляет, оценивает и управляет связанными с климатом рисками		
Описание процессов Компании по выявлению и оценке рисков, связанных с климатом	*Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 7–8	–

[1] С 2024 года Совет по международным стандартам устойчивого развития (ISSB) несет ответственность за мониторинг раскрытия компаниями финансовой информации по стандарту IFRS S2. В Стандарт IFRS S2 вошли рекомендации TCFD, раскрытие информации по которым теперь осуществляется в рамках стандарта IFRS S2.

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Описание процессов Компании по управлению рисками, связанными с климатом	*Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 111 *Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 10–11	GRI 201-2
Описание, как процессы по выявлению, оценке и управлению рисками, связанными с климатом, интегрированы в общее управление рисками Компании	*Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 111 *Климатическая стратегия «Полюса»*, стр. 10–11	–
Метрики и цели: Раскрытие метрик и целевых показателей, используемых для оценки и управления релевантными рисками и возможностями, связанными с климатом, в тех случаях, когда такая информация является существенной		
Раскрытие показателей, используемых Компанией для оценки рисков и возможностей, связанных с климатом, в соответствии со своей стратегией и процессами управления рисками	*Метрики в области изменения климата*, стр. 113	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Раскрытие выбросов парниковых газов областей охвата 1, 2, 3 и связанных с ними рисков	*Метрики в области изменения климата*, стр. 114–118	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Описание целевых показателей, используемых Компанией для управления рисками и возможностями, связанными с климатом и выполнением поставленных задач	*Метрики в области изменения климата*, стр. 114	GRI 305-4 GRI 305-5

Указатель раскрытия информации с учетом TNFD (Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с природой)

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Корпоративное управление: Раскрытие в области корпоративного управления организации в отношении зависимостей, воздействий, рисков и возможностей (далее – ЗВРВ), связанных с окружающей средой		
Описание контроля, осуществляемого Советом директоров, за ЗВРВ, связанными с окружающей средой	*Система устойчивого развития*, стр. 32 *Управление экологическими аспектами*, стр. 61	GRI 2-9 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 3-3
Описание роли руководства в процессе оценки и управления ЗВРВ	*Система устойчивого развития*, стр. 32 *Управление экологическими аспектами*, стр. 61	GRI 2-9 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 3-3
Описание политики и деятельности организации в области прав человека[1]	*Управление этическими вопросами*, стр. 217	GRI 3-3

[1] Включая описание методов контроля со стороны Совета директоров и руководства в отношении воздействия на коренные народы, местные сообщества и другие заинтересованные стороны при оценке и реагировании организации на ЗВРВ, связанные с окружающей средой.

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Стратегия: Раскрытие информации о влиянии ЗВРВ, связанных с окружающей средой, на бизнес-модель, деятельность, стратегию и финансовое планирование Компании в случаях, когда данная информация является существенной		
Описание ЗВРВ, выявленных организацией в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе	*Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38 *Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 3-3
Описание влияния ЗВРВ на деятельность, стратегию и финансовое планирование организации, имеющиеся планы перехода, а также цепочку создания стоимости	*Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38 *Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107	GRI 2-13 GRI 2-25
Описание степени устойчивости стратегии Компании к рискам и возможностям, связанным с состоянием окружающей среды при различных сценариях	*Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38 *Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107	GRI 2-13 GRI 2-25
Раскрытие информации о местонахождении активов или процессов, попадающих под категорию приоритетных территорий[1] (с учетом собственных операций и цепочки создания стоимости)	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 87 *Приложение 2. GRI: указатель содержания*, стр. 274	GRI 101-2
Управление рисками: Описание процессов, с помощью которых Компания выявляет, оценивает и мониторит ЗВРВ, связанные с окружающей средой		
Описание существующих в Компании процессов выявления, оценки и определения приоритетности ЗВРВ: 1) в своей собственной деятельности; 2) цепочке создания стоимости	*Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38 *Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107 *Управление экологическими аспектами*, стр. 62 *Отчет о сохранении биологического разнообразия*, стр. 48	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 101-4
Описание существующих в Компании процессов управления ЗВРВ	*Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38 *Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107 *Управление экологическими аспектами*, стр. 62 *Отчет о сохранении биологического разнообразия*, стр. 48	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 101-2 GRI 101-4
Описание того, как процессы выявления и оценки рисков для окружающей среды и управления ими интегрированы в общую систему управления рисками Компании	*Управление рисками в области устойчивого развития*, стр. 38 *Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 87	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 101-2

[1] Приоритетные территории включают: значимые территории (material locations) – участки, на которых выявлены значимые ЗВРВ для Компании и ее цепочки создания стоимости; чувствительные территории (sensitive locations) – участки, где деятельность Компании или ее цепочки создания стоимости воздействуют на территории, значимые для сохранения биоразнообразия, поддержания целостности экосистем, поддержания экосистемных услуг для местного населения, включая коренные народы, а также являющиеся территориями высокого водного риска.

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Показатели и целевые значения: Раскрытие информации о показателях и целях, используемых для оценки и управления существенными ЗВРВ, связанными с состоянием окружающей среды		
Раскрытие информации о показателях, используемых Компанией для оценки и управления существенными рисками и возможностями, связанными с окружающей средой, в соответствии с ее стратегией и процессом управления рисками	*Риски и возможности, связанные с изменением климата*, стр. 107 *Управление экологическими аспектами*, стр. 61 *Отчет о сохранении биологического разнообразия*, стр. 59	GRI 101-4
Раскрытие информации о показателях, используемых Компанией для оценки и управления зависимостями и воздействиями, связанными с окружающей средой	*Управление экологическими аспектами*, стр. 61 *Отчет о сохранении биологического разнообразия*, стр. 59	GRI 101-4
Описание целей, используемых Компанией для управления ЗВРВ, связанными с окружающей средой, и результаты ее деятельности по их достижению	*Сохранение биоразнообразия и восстановление экосистем*, стр. 84 *Отчет о сохранении биологического разнообразия*, стр. 8	GRI 3-3 GRI 101-1

Приложение 5. Количественные данные в разрезе бизнес-единиц

Охрана окружающей среды

Выбросы ключевых загрязняющих веществ в атмосферу, *тыс. т*

GRI 14.3.2

	2022	2023	2024	2025
Общие выбросы по добывающим активам	**22,4**	**21,5**	**29,3**	**34,1**
Олимпиада и Благодатное	14,0	12,9	13,2	17,0
Куранах	3,7	3,7	10,6	11,8
Наталка	3,4	3,3	3,5	3,7
Вернинское	1,3	1,6	2,0	1,6

Водозабор пресной воды, *млн м^3*

GRI 14.7.4

	2022	2023	2024	2025
Общий объем водозабора по добывающим активам	**14,7**	**16,8**	**20,2**	**11,1**
Олимпиада и Благодатное	3,0	2,9	12,1	6,2
Куранах	2,6	2,6	3,1	2,4
Наталка	1,6	2,0	2,7	1,1
Вернинское	14,7	16,8	2,3	1,5

Водоотведение, *млн м³*

GRI 14.7.5

	2022	2023	2024	2025
Общий объем водоотведения по добывающим активам	**3,4**	**7,8**	**6,4**	**5,3**
Олимпиада и Благодатное	3,0	7,5	5,7	4,6
Куранах	0	0	0	0
Наталка	0,08	0,07	0,09	0,08
Вернинское	0,3	0,2	0,6	0,6

Водопотребление, *млн м³*

GRI 14.7.6

	2022	2023	2024	2025
Общий объем водопотребления по добывающим активам	**11,4**	**9,0**	**13,8**	**5,9**
Олимпиада и Благодатное	4,5	1,8	6,4	6,2
Куранах	3,0	2,9	3,1	2,4
Наталка	2,5	2,5	2,6	1,0
Вернинское	1,2	1,8	1,7	0,8

Образование отходов, *млн т*

GRI 14.5.4

	2022	2023	2024	2025
Образование отходов по добывающим активам	**354,7**	**330,1**	**405,7**	**507,9**
Олимпиада и Благодатное	35,9	39,0	266,8	358,4
Куранах	74,7	70,4	39,9	33,3
Наталка	34,3	31,6	90,6	113,8
Вернинское	354,7	330,1	8,4	2,4

Системное обращение с отходами[1], *т*

GRI 14.5.5, GRI 14.5.6

	2022	2023	2024	2025
Утилизация отходов по добывающим активам[2]	**12 886**	**12 490**	**19 069**	**12 979**
Олимпиада и Благодатное	6 348	5 134	4 235	7 155
Куранах	3 570	3 533	3 074	1 613
Наталка	1 320	2 307	4 648	3 007
Вернинское	1 648	1 516	5 928	1 204
Обезвреживание отходов по добывающим активам	**504**	**357**	**404**	**1 201**
Олимпиада и Благодатное	73	100	101	180
Куранах	104	78	104	50
Наталка	25	51	11	8
Вернинское	302	128	254	963
Размещение отходов по добывающим активам[3]	**43 080**	**43 705**	**42 032**	**40 086**
Олимпиада и Благодатное	29 210	29 422	12 422	10 631
Куранах	8 966	7 638	9 388	9 760
Наталка	4 115	5 236	5 754	18 850
Вернинское	789	1 409	5 529	845

[1] Системное обращение с отходами по добывающим активам указано без учета отходов недропользования.
[2] Включает отходы, обработанные и утилизированные на территории Компании или в сторонних организациях.
[3] Данный показатель включает захоронение на объектах Компании и передачу на захоронение сторонним организациям.

Использование земель, *га*

GRI 14.8.6

	2022	2023	2024	2025
Общая площадь нарушенных и нерекультивированных земель по добывающим активам	**22 325**	**22 552**	**23 073**	**23 674**
Олимпиада и Благодатное	7 674	7 880	7 880	8 144
Куранах	5 860	6 013	6 162	6 210
Наталка	7 130	6 998	7 102	7 332
Вернинское	1 661	1 662	1 929	1 988
Площадь рекультивированных земель по добывающим активам	**0**	**176**	**0**	**0**
Олимпиада и Благодатное	0	0	0	0
Куранах	0	0	0	0
Наталка	0	151	0	0
Вернинское	0	25	0	0

Площадь СЗЗ добывающих предприятий, *га*

GRI 14.0.1

Площадь СЗЗ	
Олимпиада и Благодатное	10 490
Куранах	10 763
Наталка	7 713
Вернинское	4 451

GRI 14.6.2 GRI 14.6.3

Статус и классификация хвостохранилищ на 2025 год

Месторождение	Хвостохранилище	Статус собственности	«Полюс» является оператором	Класс согласно классификации последствий от аварий в соответствии с требованием 4.1 GISTM	Результаты последней ежегодной оценки рисков	Дата и выводы последнего независимого технического обследования[1]
Куранах	Хвостохранилище на ручье Латышском	Собственник	Да	High (высокий)	Маловероятно Высокая	2023 год. Фактические параметры соответствуют проекту и установленным критериям безопасности. ГТС соответствуют действующим техническим нормам и правилам в области локализации и ликвидации чрезвычайных ситуаций и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций
	Старое хвостохранилище секции 0–1–2–3	Собственник	Да	Significant (значимый)	Маловероятно Значительная	–
Вернинское	Хвостохранилище хвостов флотации ЗИФ на ручье Кадаликан	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокая	ООО «Мигруп проект», 2025 год. По результатам расчета устойчивости дренажной дамбы при статической и динамической нагрузках в программе GeoStudio получены коэффициенты устойчивости, превышающие нормативные значения
	Хвостохранилище хвостов флотации	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокая	Ростехнадзор, МЧС, 2025 год. Преддекларационное обследование. Состояние работоспособное, уровень безопасности нормальный

[1] Включая осуществление мер по смягчению последствий и дату следующего обследования.

Месторождение	Хвостохранилище	Статус собственности	«Полюс» является оператором	Класс согласно классификации последствий от аварий в соответствии с требованием 4.1 GISTM	Результаты последней ежегодной оценки рисков	Дата и выводы последнего независимого технического обследования
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии (две карты)	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительная	Ростехнадзор, МЧС, 2026 год. Преддекларационное обследование будет проведено в рамках подготовки к консервации комплекса ГТС
	Хвостохранилище ЗИФ «Первенец»	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительная	–
	Хвостохранилище ЗИФ участка «Западный»	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительная	Ростехнадзор, МЧС, 2023 год. Преддекларационное обследование. Состояние работоспособное, уровень безопасности нормальный
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии участка «Западный»	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительная	–
Олимпиада и Благодатное	Хвостохранилище ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3 (месторождение Олимпиада)	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокая	«Полюс Проект», 2025 год. По всем проверенным расчетным схемам обеспечивается нормативная устойчивость с существенным запасом, что является следствием большого генерального заложения откосов
	Хвостохранилище ЗИФ-4 (месторождение Благодатное)	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокая	ВНИИГ им. Б. Е. Веденеева, 2025 год. Общая устойчивость в рассматриваемых створах дамб обеспечивается с запасом

Месторождение	Хвостохранилище	Статус собственности	«Полюс» является оператором	Класс согласно классификации последствий от аварий в соответствии с требованием 4.1 GISTM	Результаты последней ежегодной оценки рисков	Дата и выводы последнего независимого технического обследования
Наталка	Основное хвостохранилище Наталкинской ЗИФ	Собственник	Да	High (высокий)	Маловероятно Высокая	
	Временное хвостохранилище для Наталкинской ЗИФ	Собственник	Да	High (высокий)	Маловероятно Высокая	Ростехнадзор, МЧС, 2023 год. Преддекларационное обследование. ГТС временного хвостохранилища соответствует проекту, критериям безопасности, действующим сводам правил и стандартам в области безопасности ГТС, а также нормативным правовым актам в области локализации и ликвидации ЧС, защите населения от ЧС
	Хвостохранилище ОПУ на ручье Глухарь	Собственник	Да	Significant (значимый)	Маловероятно Значительная	–
Сухой Лог	Хвостохранилище хвостов флотации	Собственник	Да	–	–	–

Изменение климата и потребление энергии

Выбросы парниковых газов, *тыс. т CO_2-экв.*

GRI 14.1.5 GRI 14.1.6 GRI 14.1.7

	2022	2023	2024	2025
Область охвата 1				
Олимпиада и Благодатное	863	739	733	816
Куранах	198	190	198	234
Наталка	178	179	219	274
Вернинское	78	83	45	29
Область охвата 2 (региональный метод)				
Олимпиада и Благодатное	361	370	523	557
Куранах	64	63	121	120
Наталка	147	146	26	29
Вернинское	58	51	75	83
Область охвата 3				
Олимпиада и Благодатное	1 428	1 044	853	576
Куранах	210	192	208	273
Наталка	239	115	156	153
Вернинское	392	102	71	23

Забота о сотрудниках

Численность сотрудников, работающих по бессрочному и срочному договорам в 2025 году, в разбивке по регионам, *чел.*

GRI 2-7

Регион	Численность сотрудников, работающих по срочному трудовому договору	Численность сотрудников, работающих по бессрочному трудовому договору
Иркутская область	173	2 697
Магаданская область	119	2 561
Республика Саха (Якутия)	148	2 279
Москва	69	1 104
Красноярский край	517	8 850
Санкт-Петербург	12	266
Хабаровский край	7	198
Бурятия	3	99
Другие	13	181
Всего	**1 061**	**18 235**

GRI 2-7

Численность сотрудников, работающих на условиях полной и частичной занятости в 2025 году, в разбивке по регионам, *чел.*

Регион	Численность сотрудников, работающих на условиях полной занятости	Численность сотрудников, работающих на условиях частичной занятости
Иркутская область	2 855	15
Магаданская область	2 680	–
Республика Саха (Якутия)	2 427	–
Москва	1 165	8
Красноярский край	9 352	15
Санкт-Петербург	278	–
Хабаровский край	205	–
Бурятия	101	1
Другие	194	–
Всего	**19 257**	**39**

Численность сотрудников с ненормированным рабочим днем в разбивке по регионам, *чел.*

Регион	2025
Иркутская область	415
Магаданская область	88
Республика Саха (Якутия)	174
Москва	1 138
Красноярский край	2 566
Санкт-Петербург	273
Хабаровский край	51
Бурятия	2
Другие	180
Всего	**4 887**

GRI 2-7

Структура персонала в разбивке по полу и региону в 2025 году, *чел.*

Регион	Мужчины	Женщины
Иркутская область	2 468	402
Магаданская область	2 416	264
Республика Саха (Якутия)	2 039	388
Москва	732	441
Красноярский край	7 702	1 665
Санкт-Петербург	169	109
Хабаровский край	168	37
Бурятия	91	11
Другие	127	67
Всего	**15 912**	**3 384**

GRI 405-1

Структура персонала в разбивке по полу и региону в 2025 году, %

Регион	Мужчины	Женщины
Иркутская область	86	14
Магаданская область	90	10
Республика Саха (Якутия)	84	16
Москва	62	38
Красноярский край	82	18
Санкт-Петербург	61	39
Хабаровский край	82	18
Бурятия	89	11
Другие	65	35
Всего	**82**	**18**

GRI 401-1

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

Возрастная группа	2025
До 30 лет	90
От 30 до 40 лет	41
От 40 до 50 лет	32
50 лет и старше	18

GRI 401-1

Отношение числа нанятых сотрудников к численности сотрудников Компании по полу, %

Пол	2025
Мужчины	43
Женщины	36

GRI 401-1

Отношение числа вновь нанятых сотрудников к общей численности с разбивкой по активам, %

Бизнес-единица	2025
Головной офис (ПАО «Полюс» и УК «Полюс»)	30
Олимпиада и Благодатное	28
Наталка	24
Куранах	42
Вернинское	43
Группа «Энергетика»	19
«Полюс Щит»	22
«Полюс Логистика»	30
«Полюс Проект»	61
«Полюс Строй»	38
Сухой Лог	61
МФЦ	38
Чульбаткан	56
«Полюс Диджитал»	32
«Полюс Резерв»	295
Другое	78

GRI 405-2

Соотношение среднего вознаграждения женщин и мужчин в разбивке по регионам и категориям в 2025 году

Регион	Руководители	Специалисты	Рабочие
Красноярский край	1,09	0,77	0,88
Иркутская область	1,24	0,76	0,66
Магаданская область	1,36	1,10	0,86
Республика Саха (Якутия)	1,38	0,84	0,97
Москва	0,65	0,71	–
Санкт-Петербург	0,87	0,78	–
Хабаровский край	1,27	0,92	–
Бурятия	2,16	0,94	1,27

GRI 14.21.6

Соотношение среднего вознаграждения женщин и мужчин в разбивке по бизнес-единицам и категориям в 2025 году

	Руководители	Специалисты	Рабочие
Олимпиада и Благодатное	1,03	0,80	0,80
Куранах	1,22	0,91	0,93
Наталка	1,55	1,20	0,73
Вернинское	1,47	0,78	0,88

Средний уровень заработной платы по регионам присутствия в 2025 году, *руб.*

Регион	
Красноярский край	100 177
Иркутская область	91 827
Магаданская область	160 372
Республика Саха (Якутия)	132 349
Москва	167 262
Санкт-Петербург	115 902
Хабаровский край	92 757
Бурятия	79 291

Приложение 6. Отчет о независимой проверке

ФБК
Аудит | Консалтинг | Право

Заключение независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность

Публичному акционерному обществу «Полюс»

Мы выполняли задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в отношении прилагаемого Отчета об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2025 год (далее – Отчет)[1].

Ответственность Публичного акционерного общества «Полюс»

Публичное акционерное общество «Полюс» (далее – ПАО «Полюс») отвечает за подготовку Отчета в соответствии с применимыми критериями:

- Стандартами отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности[2] (далее – Стандарты), как указано в разделе Отчета «GRI: указатель содержания»;
- Требованиями Федерального закона «Об электроэнергетике» от 26.03.2003 № 35-ФЗ при подготовке следующего заявления, содержащегося в Отчете на стр. 114 (далее – Заявление): «Косвенные выбросы от потребления закупленной электроэнергии в объеме 847 975 т CO_2-экв. в 2025 году были компенсированы за счет погашения сертификатов происхождения электрической энергии на общий объем 2 210 680 945 кВт·ч, выпущенных в Центре энергосертификации ПАО «РусГидро» (Саяно-Шушенская ГЭС) и «Витимэнергосбыт» (Мамаканская ГЭС). В сертификатах зафиксирован нулевой уровень выбросов от сжигания топлива при производстве соответствующего объема электрической энергии. Сертификаты происхождения были выпущены и погашены в соответствии с требованиями Федерального закона № 35-ФЗ «Об электроэнергетике» (далее совместно – Применимые критерии).

Указанная ответственность включает: разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, применимой к подготовке Отчета, не содержащего существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок, выбор применимых актов по вопросам подготовки Отчета; разработку внутренних документов и методик расчета для целей подготовки Отчета; предотвращение и обнаружение фактов недобросовестных действий; ведение достаточной документации в отношении информации, включенной в Отчет.

Наша независимость и управление качеством

Мы соблюдаем требования профессиональной этики и независимости, применимые к нашему заданию в Российской Федерации, в том числе в Правилах независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексе профессиональной этики аудиторов, а также в Международном кодексе этики профессиональных бухгалтеров (включая международные стандарты независимости), принятом Советом по международным стандартам этики для профессиональных бухгалтеров, которые основаны на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

[1] Отчет включает в себя результаты деятельности ПАО «Полюс» и иных компаний, как указано на стр.25 Отчета (далее совместно – «Полюс»)
[2] GRI Sustainability Reporting Standards

Наша организация применяет Международный стандарт управления качеством 1, который требует от нашей организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления качеством, в том числе подтвержденной политикой или процедурами относительно соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

Наша ответственность

Наша ответственность заключается в том, чтобы на основании выполненных нами процедур и полученных доказательств предоставить вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, относительно соответствия Отчета Применимым критериям.

Мы выполняли наше задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», а также в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3410 «Задания, обеспечивающие уверенность, в отношении отчетности о выбросах парниковых газов». Согласно этим стандартам, данное задание планировалось и проводилось таким образом, чтобы получить ограниченную уверенность в том, что Отчет не содержит существенных искажений.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах организации ПАО «Полюс» Применимых критериев в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения Отчета вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3410 «Задания, обеспечивающие уверенность, в отношении отчетности о выбросах парниковых газов», предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах ПАО «Полюс» Применимых критериев в части информации о выбросах парниковых газов[3] в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения Отчета вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета.

При выполнении задания мы принимали во внимание, что количественная оценка парниковых газов связана с неопределенностью, неизбежной в силу неполноты научных знаний, используемых для определения коэффициентов расчета выбросов и величин, необходимых для объединения показателей выбросов разных газов.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, предусматривает значительно меньший объем работ, чем задание, обеспечивающее разумную уверенность, в отношении как процедур оценки рисков, включая изучение системы внутреннего контроля, так и процедур, выполняемых в ответ на оцененные риски.

Процедуры

Проведенные нами процедуры основывались на нашем профессиональном суждении и включали направление запросов, инспектирование документов, аналитические процедуры, оценку надлежащего характера методов количественной оценки и политики по составлению отчетности, а также согласование или сверку с соответствующими данными.

[3] Под применимыми критериями в части информации о выбросах парниковых газов понимаются требования Стандартов к раскрытию элементов отчетности с номерами 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Учитывая обстоятельства задания, при выполнении перечисленных выше процедур мы осуществили следующее:

- Проведение интервью и получение документальных подтверждений от представителей менеджмента и сотрудников «Полюса».
- Изучение информации, имеющейся на сайте «Полюса», касающейся деятельности в контексте вопросов устойчивого развития.
- Изучение опубликованных заявлений третьих лиц, касающихся экономических, экологических и социальных аспектов деятельности «Полюса», с целью проверки обоснованности заявлений, сделанных в Отчете.
- Анализ нефинансовой отчетности сопоставимых компаний в целях бенчмаркинга.
- Изучение действующих процессов сбора, обработки, документирования, верификации, анализа и отбора данных, подлежащих включению в Отчет.
- Выборочное изучение документов и данных о результативности существующих в «Полюсе» систем управления экономическими, экологическими и социальными воздействиями.
- Оценку соответствия информации в Заявлении, а также раскрываемой в Отчете информации, ссылки на которую приведены (или которая раскрывается непосредственно) в разделе Отчета «GRI: указатель содержания» и раскрытие которой необходимо для соответствия требованиям Стандартов, предоставленным нам документам, в том числе документам внешней и внутренней отчетности.
- Анализ Отчета на соответствие Применимым критериям.

Процедуры проводились исключительно в отношении данных за 2025 год. Процедуры не проводились в отношении иной информации, содержащейся в Отчете, в том числе, заявлений о соблюдении требований, не относящихся к Применимым критериям.

Процедуры не проводились в отношении заявлений прогнозного характера; заявлений, выражающих мнения, убеждения или намерения «Полюса» предпринять какие-либо действия, относящиеся к будущему времени; а также в отношении заявлений, в качестве источников которых в Отчете указаны экспертные суждения.

Процедуры проводились в отношении версии Отчета на русском языке, которая:

- подлежит рассмотрению Комитетом по аудиту Совета директоров и утверждению Советом директоров ПАО «Полюс»;
- подлежит публикации на дату, указанную в рамках раскрытия элемента отчетности 2-3 Стандартов;
- является версией Отчета, об использовании Стандартов при подготовке которого Глобальная инициатива по отчетности подлежит уведомлению.

Мы не имели возможности подтвердить доступность информации по ссылкам в Отчете на Годовой обзор ПАО «Полюс» за 2025 год, так как дата подписания настоящего заключения предшествовала дате публикации данного документа.

Процедуры, выполняемые в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и меньше по объему, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, значительно ниже, чем тот, который был бы получен при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, мы не выражаем мнения, обеспечивающего разумную уверенность, по соответствию Отчета во всех существенных отношениях Применимым критериям.

Мы полагаем, что полученные нами доказательства являются достаточными и надлежащими, чтобы служить основанием для формирования нашего вывода.

Вывод по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств, наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что Отчет не подготовлен во всех существенных отношениях в соответствии с Применимыми критериями.

Ограничение в отношении использования

Информация в Отчете, подготовленная в соответствии с Применимыми критериями, предназначена исключительно для целей его пользователей и, как следствие, может быть неприменима для какой-либо иной стороны или в каких-либо иных целях. Наше заключение предназначено для ПАО «Полюс».

Руководитель задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, по результатам которого составлено заключение, действует от имени аудиторской организации на основании доверенности № 79/24 от 03 октября 2024 года

Владимир Юлианович Скобарев
(ОРНЗ 21606080523)



Дата заключения
«25» июня 2026 года

Реквизиты организации

Наименование:

Публичное акционерное общество «Полюс» (ПАО «Полюс»).

Адрес юридического лица в пределах места нахождения юридического лица:

123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1, кабинет 801.

Внесено в Единый государственный реестр юридических лиц 17 марта 2006 г. за основным государственным регистрационным номером 1068400002990.

Реквизиты аудиторской организации

Наименование:

Общество с ограниченной ответственностью «Финансовые и бухгалтерские консультанты» (ООО «ФБК»).

Адрес юридического лица в пределах места нахождения юридического лица:

101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 44, стр. 2.

Внесено в Единый государственный реестр юридических лиц 24 июля 2002 г. за основным государственным регистрационным номером 1027700058286.

Основной регистрационный номер записи в реестре аудиторов и аудиторских организаций саморегулируемой организации аудиторов 11506030481.

Приложение 7. Контактная информация

GRI 2-3

ПАО «Полюс»

Адрес: 123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1

Тел.: +7 (495) 641 33 77

Факс: +7 (495) 785 45 90

Email: *info@polyus.com*

Сайт: *www.polyus.com*

Telegram: *https://t.me/PaoPolyus*

VK: *https://vk.com/pao_polyus*

По вопросам ESG

Дарья Григорьева
директор по устойчивому развитию

Тел.: +7 (495) 641 33 77

Email: *GrigorevaDK@polyus.com*

Другие нефинансовые отчеты

https://sustainability.polyus.com/ru/esg_data_and_reports/