

КУРС НА РОСТ

ОТЧЁТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ
ПАО «ПОЛЮС» ЗА 2019 ГОД

КУРС НА РОСТ



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

ICMM
International Council
on Mining & Metals

**MINING WITH
PRINCIPLES**

1

О «ПОЛЮСЕ»

- 4 Общие сведения о «Полюсе»
- 5 Год достижений
- 6 География деятельности

«Полюс» олицетворяет «золотой стандарт» в золотодобыче. При производстве золота мы вносим вклад в экономическое и технологическое развитие России. Мы полны решимости выполнять свою миссию, создавая ценность для всех заинтересованных сторон наиболее эффективным и рациональным способом, при этом обеспечивая безопасные условия труда и заботясь об окружающей среде.

2

ОБРАЩЕНИЯ
РУКОВОДСТВА

- 8 Интервью с Председателем Совета директоров
- 10 Интервью с Генеральным директором

3

ПОДХОД
К УПРАВЛЕНИЮ
УСТОЙЧИВЫМ
РАЗВИТИЕМ

- 16 Стратегическое видение
- 18 Управление устойчивым развитием
- 20 Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM)
- 22 Наш вклад в достижение целей устойчивого развития
- 26 Приверженность принципам Глобального договора ООН
- 27 Обязательства по участию во внешних инициативах

4

СУЩЕСТВЕННЫЕ
ТЕМЫ

- 32 Этика и права человека



- 46 Наши сотрудники



- 62 Охрана труда и промышленная безопасность



- 82 Охрана окружающей среды



- 96 Потребление энергии и изменение климата



- 104 Поддержка местных сообществ

5

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ИНФОРМАЦИЯ

- 120 Об Отчёте
- 124 Отчёт по заданию, обеспечивающему уверенность
- 130 Таблица GRI
- 142 Контакты

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

«ПОЛЮС» СЕГОДНЯ НАША МИССИЯ

GRI 102-1

ПАО «Полюс»¹ — одна из десяти крупнейших золотодобывающих компаний мира. И как самый крупный производитель золота в России, мы считаем, что реализация проактивного и комплексного подхода к управлению устойчивым развитием является важнейшим условием нашего успеха. Для сохранения своего лидирующего положения мы внедряем лучшие практики в области устойчивого развития и стремимся быть эталоном в области ответственного ведения горных работ.

Добывая золото, мы вносим свой вклад в процветание и технологический прогресс России. Мы нацелены делать это максимально эффективно и бережливо, на благо акционеров, с заботой о безопасности труда и сохранности окружающей среды.

НАШИ ЦЕННОСТИ

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

- эффективность,
- развитие,
- безопасность,
- стабильность,
- профессионализм,
- сотрудничество.

ПОЛОЖЕНИЕ В ОТРАСЛИ

1-Е МЕСТО СРЕДИ ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ РОССИИ

1-Е МЕСТО ПО ОБЪЁМАМ ДОКАЗАННЫХ И ВЕРОЯТНЫХ ЗАПАСОВ В РОССИИ

2-Е МЕСТО ПО ОБЪЁМАМ ДОКАЗАННЫХ И ВЕРОЯТНЫХ ЗАПАСОВ В МИРЕ

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА 2019 Г.

ВЫРУЧКА КОМПАНИИ,
\$ МЛН

4005

СРЕДНЕСПISОЧНАЯ
ЧИСЛЕННОСТЬ, ЧЕЛОВЕК

19674

СНИЖЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ
ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ
ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 Г.

16%

РАСХОДЫ НА СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ, \$ МЛН

47,3

ОБЩИЙ ОБЪЁМ ПРОИЗВОДСТВА
ЗОЛОТА, ТЫС. УНЦИЙ

2841

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ
ОБУЧЕНИЕ

93%

ОБЩИЕ РАСХОДЫ НА ОХРАНУ
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, \$ МЛН

11,0

НАЛОГОВЫЕ И ЛИЦЕНЗИОННЫЕ
ПЛАТЕЖИ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
БЮДЖЕТ, \$ МЛН

436,7

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ КУРС
ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

5500+

КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ
ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ
ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR)

0,08

МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО
ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ

94%

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ И СПОНСОРСКИХ
ПРОЕКТОВ РЕАЛИЗОВАНО В РЕГИОНАХ
ПРИСУТСТВИЯ

>130

¹ В Отчёте об устойчивом развитии за 2019 г. ПАО «Полюс» вместе со своими дочерними компаниями именуется «Компания» или «Полюс». Полный перечень дочерних компаний см. в разделе «Об Отчёте».

ГОД ДОСТИЖЕНИЙ

НАШИ НАГРАДЫ
В 2019 Г.

Официальная благодарность сотрудникам «Полюса» от Президента Российской Федерации за достижения в развитии золотодобывающей отрасли и высокие результаты.



Первое место на фестивале креативных индустрий G8 AWARDS в категории «Иллюстрация» за оформление корпоративного календаря «Полюса».



Включение в список лидеров по двум индексам РСПП: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» на основе оценки Отчёта об устойчивом развитии за 2018 г.



Звание лидера в отрасли драгоценных металлов (2019 S&P Global Platts Global Metals Awards).

Forbes

Второе место в рейтинге 50 лучших российских работодателей по версии издания «Форбс».



- Первое место на фестивале «МайнМуви» в номинации «Лучший фильм об инновационных технологиях» за фильм «Лучшие технологические решения».
- Второе место на фестивале «МайнМуви» в номинации «Лучший фильм о социальных и экологических проектах» за фильм «Фестиваль современного искусства. Территория Магадана».

НАГРАДЫ БИЗНЕС-ЕДИНИЦ

- «Полюс Красноярск»: победитель в номинации «Геолого-разведочный проект года» XIII ежегодного российского конкурса на соискание «Российской горной награды» за проект месторождения Благодатное (второго по величине актива компании).
- Почётный диплом действующему управляющему директору предприятия «Полюс Красноярск» вручил Президент Российской Федерации.
- «Полюс Вернинское»: победитель в номинации «За достижения в области охраны труда и здоровья работников» Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность — 2018», организованного Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП).

«ПОЛЮС» В ОСНОВНЫХ
ESG-РЕЙТИНГАХВСЕМИРНЫЙ ФОНД ДИКОЙ
ПРИРОДЫ (WWF) И ООН

Первое место среди 41 российской компании в ежегодном рейтинге открытости российских горнодобывающих и металлургических компаний в сфере экологической ответственности.



РЕЙТИНГ MSCI ESG

- «BBB» (повышение с уровня «BB» в 2018 г.); включение в серию индексов MSCI ESG.
- «А» — присвоен в начале 2020 г. (повышение с уровня «BBB», присвоенного в 2019 г.).



FTSE4GOOD

Компания включена в индекс развивающихся рынков FTSE4Good Emerging Markets.



SUSTAINALYTICS

71 балл — на девять баллов выше, чем в 2017 г. (62).



ROBECOSAM

45 (22-й перцентиль — в 2018 г.).

CDP-рейтинг в сфере борьбы
с изменением климата

«D» (повышение с уровня «F» в 2018 г.).

CDP-рейтинг в сфере управления
водными ресурсами

«D» (повышение с уровня «F» в 2018 г.).

CDP-рейтинг в сфере управления
лесными ресурсами

«Полюс» является единственной из 25 крупнейших (по уровню рыночной капитализации) горнодобывающих компаний и одной из немногих российских организаций, предоставивших данные о биоразнообразии в ответ на запрос (рейтинг не присваивался).

ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В число активов «Полюса» входят стабильно функционирующие горнодобывающие предприятия, расположенные в отдалённых регионах России: в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и Якутии.

Осознавая свою ответственность за обеспечение экономического и социального процветания и благополучия этих регионов, «Полюс» стремится улучшить качество жизни в данных регионах, инициируя различные проекты по развитию инфраструктуры и созданию достойных условий труда, предоставляя рабочие места, реализуя ответственный подход к окружающей среде, а также участвуя в благотворительных и спонсорских проектах.



ОСНОВНЫЕ АКТИВЫ

■ Действующие активы

■ Геолого-разведочные проекты

	1	2	3	4	5
	ОЛИМПИАДА И БЛАГОДАТНОЕ	КУРАНАХ	НАТАЛКА	ВЕРНИНСКОЕ	РОССЫПИ
Местоположение	Красноярский край	Республика Саха (Якутия)	Магаданская область	Иркутская область	Иркутская область
Доля в производстве «Полюса», %	49	15	14	9	8
Доля в скорректированной EBITDA «Полюса», %	ОЛИМПИАДА - 51, БЛАГОДАТНОЕ - 15	6	13	9	3
Среднесписочная численность	5 603	1 813	1 739	1 149	2 901
Расходы на меры социальной поддержки в регионе, \$ тыс.	1 595	181	940	474	391
Общие выбросы парниковых газов, млн т CO ₂ -эквивалента	1,66	0,33	0,15	0,16	0,20

6	7
ПАНИМБА И РАЗДОЛИНСКАЯ	ЧЁРТОВО КОРЫТО
• Местоположение: Красноярский край	• Местоположение: Иркутская область
• Оценённые, выявленные и предполагаемые минеральные ресурсы: 2,6 млн унций	• Оценённые, выявленные и предполагаемые минеральные ресурсы: 3,6 млн унций
8	9
СУХОЙ ЛОГ	БАМСКОЕ
• Местоположение: Иркутская область	• Местоположение: Амурская область
• Оценённые, выявленные и предполагаемые минеральные ресурсы: 63 млн унций	• Оценённые, выявленные и предполагаемые минеральные ресурсы: 1,1 млн унций

ИНТЕРВЬЮ С ЭДВАРДОМ ДОУЛИНГОМ, ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «ПОЛЮС»



В Что для «Полюса» означает «улучшать показатели устойчивого развития»?

О Выражение «устойчивое развитие» означает способ ведения и управления бизнесом. В нашей компании мы стремимся к тому, чтобы все аспекты устойчивого развития (безопасность, охрана труда и окружающей среды, влияние на местные сообщества) учитывались во всех рабочих процессах. Устойчивое развитие — это не то, что существует отдельно от нашей деятельности, это жизненно важный компонент процесса, обеспечивающего достижение успеха.

Мы уже давно и целенаправленно работаем над своими показателями устойчивого развития. Почти десять лет назад мы изменили наш стратегический подход к ведению бизнеса, сосредоточив внимание на комплексной системе управления устойчивым развитием, не ограничиваясь просто соблюдением применимого законодательства. Реализацию этого подхода ускорило и наше стремление соответствовать требованиям передовых стандартов Международного совета по горному делу и металлам. И я испытал чувство гордости за наше руководство, когда «Полюс» стал первой компанией из России и Восточной Европы, принятой в ICMM.

В данный момент активно обсуждается — и способствует нашему движению вперед — принятие стандартов ESG банками и инвестиционным сообществом. И я рад сообщить, что «Полюс» добился заметных результатов в этом направлении. Мы прилагаем немало усилий, чтобы в нашей отчетности не только освещались аспекты устойчивого развития, но и учитывались наиболее актуальные требования стандартов в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления (ESG).

В Что мотивирует «Полюс» больше всего на такую масштабную работу в области устойчивого развития?

О Мир вокруг, в частности деловой мир, меняется быстрее, чем когда-либо. Каждый день появляются новые тенденции, идеи и риски — и они существенно влияют на общество и участников рынка. Мы считаем, что к успеху могут прийти лишь те компании, которые предвосхищают такие внешние изменения и оценивают наиболее значимые потенциальные риски и возможности.

Следуя принципам устойчивого развития, компании ставят цели, достижение которых требует совершенствования методов работы и принятия вызовов меняющегося мира. Существует множество причин, чтобы следовать данному курсу, и существуют очевидные преимущества, которые получают предприятия, когда идут по пути совершенствования своей деятельности в области устойчивого развития. Согласно нашему опыту компании, успешно внедряющие дисциплины устойчивого развития, в целом несут меньшие затраты и являются наиболее эффективными операторами. Члены Совета директоров убеждены, что работа в данном направлении — неотъемлемое и значимое условие постоянного успеха «Полюса».

В Почему вы уверены, что компания движется в правильном направлении в плане устойчивого развития?

О Наши акционеры и инвесторы всё больше интересуются показателями устойчивого развития компании. «Полюс» ставят в пример другим компаниям, а наши результаты получили независимое признание, что чётко сигнализирует о правильности выбранного нами курса.

Мы гордимся тем, что в отчётном году улучшили свои показатели по рейтингам ESG по сравнению с 2018 годом. Среди наших достижений по этому направлению — повышение рейтинга MSCI ESG с уровня «BB» в 2018 году до «BBB» в 2019 году (а в начале 2020 года он был повышен уже до уровня «A»), включение в серию индексов MSCI ESG, а также повышение наших рейтингов Sustainalytics и RobecoSam. Также мы заняли второе место в рейтинге 50 лучших российских работодателей 2019 года по версии издания «Форбс».

Для нас устойчивое развитие — не столько конечная цель, сколько процесс. Мы гордимся своими достижениями, однако намерены продолжать работу в данном направлении и совершенствовать методы обеспечения устойчивого развития.

ТИКЕР НА МОСКОВСКОЙ
И ЛОНДОНСКОЙ ФОНДОВЫХ
БИРЖАХ

PLZL

ДИВИДЕНДЫ В ОБЪЁМЕ

30% ОТ ПОКАЗАТЕЛЯ
ЕВТДА ЗА ГОД¹

ИНТЕРВЬЮ С ПАВЛОМ ГРАЧЁВЫМ, ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ ПАО «ПОЛЮС»



Руководство компании уделяет всё больше внимания вопросам устойчивого развития”

В «Полюс» постоянно работает над улучшением результатов в области устойчивого развития. Какой подход к управлению устойчивым развитием компания использовала в 2019 году?

Мы понимаем, что достигнутый нами высокий уровень доверия заинтересованных сторон не будет сохраняться сам по себе. Поэтому мы постоянно стремимся учитывать их интересы в нашей работе по обеспечению устойчивого развития. Мы понимаем, что наша деятельность существенным образом затрагивает и общество, и окружающую среду, и это налагает на компанию огромную ответственность. Мы делаем всё возможное, чтобы приносить максимальную пользу и свести к минимуму любые негативные последствия.

Для «Полюса» основным приоритетом являются здоровье и безопасность наших сотрудников, при этом мы гордимся тем, что в своей деятельности соблюдаем этические стандарты и нацелены на получение более качественных результатов для окружающей и социально-экономической среды в регионах нашего присутствия. Мы уделяем много внимания развитию и мотивации сотрудников, ведь они — наша основная сила.

В 2019 году «Полюс» присоединился к крупнейшей в мире инициативе по устойчивому развитию — Глобальному договору ООН. Чем обусловлен этот шаг? Какими ещё достижениями ознаменовался этот отчётный год?

Мы уверены, что только благодаря сотрудничеству и обмену опытом можем обеспечить стабильное будущее. А потому пользуемся любой возможностью принять участие в глобальных или местных инициативах по устойчивому развитию. Мы очень рады, что стали участниками Глобального договора Организации Объединённых Наций и готовимся продвигать концепцию устойчивого развития под руководством ООН. Мы подтверждаем свою приверженность десяти принципам Глобального договора ООН в таких сферах, как охрана прав человека,

трудовые отношения, охрана окружающей среды и борьба с коррупцией, а также стремление внедрять их в своей деятельности.

Инициативы Глобального договора ООН соответствуют постулатам устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM). Наши методы работы согласуются с данными постулатами, поскольку «Полюс» является членом ICMM уже несколько лет. Именно поэтому к моменту присоединения к Глобальному договору ООН наша деятельность по обеспечению устойчивого развития во многом отвечала его требованиям.

В 2019 году мы провели большую работу по дальнейшему внедрению мер в области устойчивого развития во все наши бизнес-функции и процессы. Мы активно взаимодействовали с внутренними и внешними заинтересованными сторонами, чтобы лучше понять их интересы и опасения. Компания рада сообщить, что наши основные рейтинги ESG значительно повысились. Например, в 2019 году мы поднялись со второго на первое место в ежегодном рейтинге открытости горнодобывающих и металлургических компаний в сфере экологической ответственности Всемирного фонда дикой природы (WWF).

Вы упомянули, что вопросы управления человеческими ресурсами являются приоритетными для устойчивого развития компании. Каковы ключевые результаты «Полюса» в этой области в 2019 году?

Наши операционные и производственные показатели зависят от наших сотрудников напрямую. Следовательно, жизненно важно постоянно совершенствовать систему управления персоналом. В 2019 году мы завершили процесс автоматизации основных кадровых процессов, сделав их более полными и интегрированными, а также более быстрыми и удобными для действующих и потенциальных сотрудников.

При этом что приоритетными остаются мотивация и профессионализм имеющихся работников, мы также признаём важность привлечения в «Полюс» молодых специалистов. В 2019 году мы начали реализацию нового подхода к работе с образовательными учреждениями. Оценив используемые методы взаимодействия и накопленный опыт, мы разработали концепцию сотрудничества с университетами и колледжами. Нам представляется, что это способствует совершенствованию процесса привлечения в компанию молодёжи.

Безопасность — главная ценность для «Полюса». Компания тщательно следит за методами снижения травматизма, подверженности профессиональным заболеваниям и смертности на производстве среди своих сотрудников. Какие инициативы обусловили выдающиеся результаты «Полюса» в плане безопасности в 2019 году?

В 2019 году коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) снизился приблизительно на 11%, с 0,09 в 2018 году до 0,08. Это очевидно показывает, насколько безопаснее стали условия труда. И это минимальный показатель среди российских горнодобывающих и металлургических компаний, как показывает проведённое нами в 2019 году сравнительное исследование. К сожалению и вопреки постоянным мерам, которые мы принимаем, в 2019 году всё же произошёл случай с летальным исходом — в результате удара электрическим током.

За отчётный год мы внедрили программы минимизации ключевых рисков с целью предотвращения падений, случаев поражения электричеством, а также несчастных случаев, связанных с воздействием вращающихся и движущихся деталей оборудования. Данные программы предусматривают создание и внедрение систем безопасности, модернизацию оборудования, проведение дополнительных инструктажей и обновление структуры бизнес-процессов.

В январе 2019 года в бразильском городе Брумадинью вследствие катастрофического повреждения хвостохранилища произошёл прорыв дамбы, сопровождавшийся ужасными последствиями. После этой трагедии инвестиционное сообщество призвало установить международные и общедоступные стандарты для дамб хвостохранилищ. Какова позиция «Полюса» в отношении данной инициативы?

Мы глубоко сочувствуем всем, кто пострадал от данной катастрофы, которая является важным уроком. Именно поэтому в рамках своей деятельности мы уделяем особое внимание безопасности хвостохранилищ, и «Полюс» полностью поддерживает упомянутую инициативу по повышению безопасности горных работ и хвостохранилищ. В 2019 году мы разработали отчёт о мерах по обеспечению безопасности хвостохранилищ, который размещён в открытом доступе и содержит всю необходимую информацию.

В качестве члена Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) «Полюс» в тесном сотрудничестве с ICMM, RMI и UNEP активно работает над текстом международного стандарта безопасной эксплуатации хвостохранилищ, ведя в том числе интенсивные внутренние обсуждения возможностей его внедрения.

Безопасная эксплуатация хвостохранилищ — это ключевой аспект нашей работы в сфере охраны окружающей среды. Пристальное внимание мы также уделяем водопользованию, управлению выбросами, отходами, цианидами и опасными веществами, а также сохранению биоразнообразия и земельных ресурсов.



«ПОЛЮС»
ПРИСОЕДИНИЛСЯ
К ГЛОБАЛЬНОМУ
ДОГОВОРУ ООН
В АПРЕЛЕ 2019 Г.



«ПОЛЮС» — САМАЯ
ПРОЗРАЧНАЯ ГОРНО-
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ РОССИИ,
СОГЛАСНО ЕЖЕГОДНОМУ
РЕЙТИНГУ ВСЕМИРНОГО
ФОНДА ДИКОЙ ПРИРОДЫ
(WWF)



В ИЮНЕ 2019 Г. «ПОЛЮС»
ОПУБЛИКОВАЛ
ПОДРОБНУЮ
ИНФОРМАЦИЮ
О БЕЗОПАСНОЙ
ЭКСПЛУАТАЦИИ
ХВОСТОХРАНИЛИЩ,
С КОТОРОЙ МОЖНО
ОЗНАКОМИТЬСЯ
НА WWW.POLYUS.COM

ИНТЕРВЬЮ С ГЕНЕРАЛЬНЫМ
ДИРЕКТОРОМ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

В Весь мир активно обсуждает вопросы энергопотребления и его влияния на изменение климата. Что в этой сфере сделано компанией в 2019 году?

О Благодаря нашим проектам в области энергетического менеджмента предприятия «Полюса» были обеспечены более надёжными и рентабельными источниками энергоресурсов при сокращении выбросов парниковых газов. Это, в свою очередь, улучшило наши экологические и экономические показатели. Поэтому мы уверены, что должны непрерывно совершенствовать свои системы энергетического менеджмента и управления выбросами парниковых газов.

В 2019 году для оценки эффективности нашей энергетической стратегии мы стали проводить внутренние энергоаудиты всех своих бизнес-единиц. Результаты лягут в основу новой энергетической стратегии, которую планируется разработать в 2020 году с учётом наиболее актуальных вопросов климатических изменений и возможностей повышения энергоэффективности «Полюса».

В ближайшие годы мы также планируем проводить оценку климатических рисков и разработать стратегию противодействия изменению климата.

В «Полюс» стремится поддерживать социально-экономическое развитие регионов своего присутствия. Какие достижения вы можете отметить в этом направлении в 2019 году?

О «Полюс» вносит свой вклад в развитие и социально-экономическое благополучие регионов присутствия. Мы создаём рабочие места для местных жителей, инвестируем в инфраструктуру, спорт и образование. Мы понимаем, что, как крупная компания, оказываем большое влияние на жизнь тысяч людей, поэтому стремимся к тому, чтобы влияние нашей деятельности было долгосрочным и положительным.

В регионах своего присутствия «Полюс» заключает с местными властями соглашения о социально-экономическом сотрудничестве, реализуя на их основе различные инфраструктурные проекты. Кроме того, мы активно участвуем в культурной жизни этих регионов: ежегодно проводим театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон» и спонсируем городские, профессиональные и национальные праздники. Например, в рамках празднования юбилея Магадана в 2019 году в качестве подарка жителям города и региона мы организовали театральный фестиваль «Территория. Магадан». В рамках Всемирной зимней универсиады 2019 года «Полюс» также организовал интерактивную научно-образовательную платформу.

В начале 2020 года мы сделали всё возможное, чтобы предотвратить распространение COVID-19 и обеспечить безопасность и благополучие наших сотрудников и местного населения в условиях пандемии. Помимо необходимых мер, направленных на защиту здоровья сотрудников и подрядчиков на наших производственных объектах и в офисах, мы совместно с Фондом развития Дальнего Востока учредили фонд размером в \$15,4 млн для финансирования мероприятий по борьбе с COVID-19 на Дальнем Востоке России. «Полюс» также передал 45 аппаратов искусственной вентиляции легких больницам в регионах присутствия: Красноярском крае, Магаданской и Иркутской областях, Республике Саха.

В «Полюс» всегда признавал важность сильной корпоративной культуры и проводит политику нетерпимости к коррупции. Как бы вы описали подход компании к этическому ведению бизнеса?

О Мы исходим из глубокого убеждения в том, что ни одно нарушение нельзя оставлять без внимания или расследования. Жизненно важно, чтобы все, кто с нами работает, чётко понимали позицию компании касательно бизнес-этики. И мы постоянно дорабатываем свои ключевые правила поведения и доносим их до сведения заинтересованных сторон.

В 2019 году мы пересмотрели и усовершенствовали внутреннюю документацию, определяющую нашу позицию в плане деловой этики, а также разрабатывали новые методы эффективного доведения данных документов до сведения сотрудников.

В Каким вы видите будущее «Полюса» с точки зрения устойчивого развития?

О Мы решительно намерены и далее оправдывать доверие заинтересованных сторон. Также мы планируем укреплять и совершенствовать методы обеспечения устойчивого развития, чтобы и в дальнейшем вносить положительный вклад в безопасное и стабильное будущее.

По мере развития бизнеса мы будем обеспечивать соответствие своих шагов и политик статусу отраслевого лидера, как в части операционных результатов, так и в части уровня работы в области устойчивого развития.

НАШ ОПЫТ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

За годы работы «Полюс» достиг потрясающих результатов в области совершенствования процессов управления в таких сферах, как охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды, взаимодействие с местными сообществами и работа с персоналом. Компания приложила немало усилий, чтобы данные методы соответствовали всемирно признанным принципам устойчивого развития.

Сегодня мы как никогда близки к нашей цели — стать горнодобывающей компанией мирового уровня, которая полностью отвечает за свою деятельность, делает ставку на долгосрочные показатели и постоянно превосходит свои прежние результаты.

2012

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

2013

- Разработка политики взаимодействия с заинтересованными сторонами и политики по правам человека

2014

- Запуск полномасштабной программы по развитию культуры безопасности, предполагающей проведение поведенческих аудитов, оценку рисков и анализ коренных причин происшествий
- Создание комитетов по безопасности

2015

- Разработка документов, регламентирующих функционирование системы управления устойчивым развитием в соответствии с требованиями IFC и ICMM

2016

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

2017

- Успешное прохождение оценки деятельности Группы экспертной панелью ICMM и подтверждение членства в организации
- Определение приоритетных целей устойчивого развития

2018

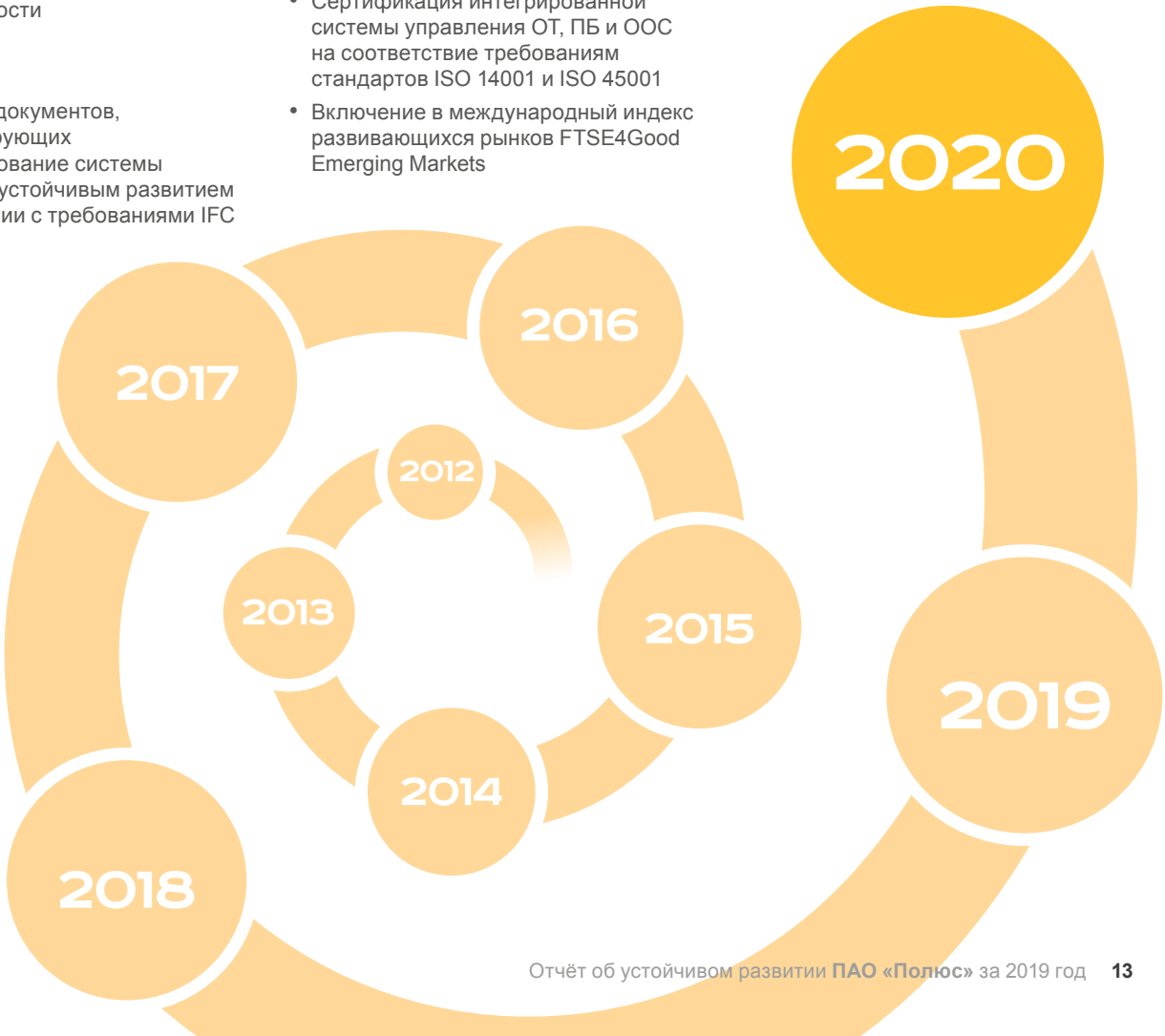
- Запуск автоматизированной системы управления данными и процессами в области ОТ, ПБ и ООС
- Сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС на соответствие требованиям стандартов ISO 14001 и ISO 45001
- Включение в международный индекс развивающихся рынков FTSE4Good Emerging Markets

2019

- Повышение прозрачности в области ESG за счёт публикации подробной информации на корпоративном сайте и расширения отчётности об устойчивом развитии
- «Полюс Вернинское»: первая сертификация системы энергетического менеджмента на соответствие требованиям стандарта ISO 50001
- Включение в международный индекс развивающихся рынков MSCI Emerging Markets ESG Leaders Index

2020

- Разработка стратегии противодействия изменению климата



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

«Полюс» признаёт важность устойчивого развития для достижения глобального процветания и успеха каждой крупной компании. Мы уделяем большое внимание ответственному ведению бизнеса и созданию ценности для заинтересованных сторон».

ПАВЕЛ ГРАЧЁВ
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

- 16 Стратегическое видение
- 18 Управление устойчивым развитием
- 20 Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM)
- 22 Наш вклад в достижение целей устойчивого развития
- 26 Приверженность принципам Глобального договора ООН
- 27 Обязательства по участию во внешних инициативах

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ

В плане устойчивого развития приоритетом для «Полюса» является обеспечение максимального положительного воздействия наших предприятий на общество при одновременном предотвращении или сокращении любых негативных последствий. На каждом этапе жизненного цикла актива мы учитываем интересы заинтересованных сторон. Мы также стремимся создавать долгосрочную ценность, которая будет отвечать интересам и потребностям как самой компании, так и внешних заинтересованных сторон.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

В основе мероприятий по управлению устойчивым развитием лежит системный подход, охватывающий постановку целей, построение эффективной организационной структуры, внедрение бизнес-процессов и разработку корпоративной документации в части устойчивого развития. Деятельность «Полюса» в области устойчивого развития осуществляется в соответствии с корпоративной Системой управления устойчивым развитием (СУУР), которая является неотъемлемой частью нашей бизнес-модели. Система управления устойчивым развитием разработана в соответствии со стандартами деятельности 1–8 Международной финансовой корпорации (IFC), принципами устойчивого развития и программными заявлениями ICMM, а также другими действующими государственными и международными стандартами и руководствами по устойчивому развитию.

Для обеспечения эффективного и непрерывного управления вопросами устойчивого развития СУУР охватывает все основные стадии цикла управления: от планирования и определения целей до управления улучшениями. Важным компонентом СУУР является интегрированная система управления ОТ, ПБ и ООС, которая обеспечивает соответствие деятельности «Полюса» самым строгим стандартам.

Для достижения ощутимых долгосрочных результатов в плане устойчивого развития мы определили пять стратегических целей на период 2020–2027 гг. В 2019 г. эти цели были проанализированы и обновлены рабочей группой по устойчивому развитию.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

1 Устойчивый рост производства при эффективном управлении экологическими и социальными рисками на каждой стадии жизненного цикла актива: геологоразведка, проектирование, добыча и обогащение, закрытие и рекультивация

2 Достижение отличных финансовых результатов при соблюдении принципов устойчивого развития на наших предприятиях

3 Обеспечение отсутствия травматизма путём создания и поддержания культуры безопасности мирового уровня

4 Являться надёжным партнёром, в том числе для местных сообществ в регионах присутствия, и вести открытый диалог с заинтересованными сторонами с учётом их интересов в процессе принятия решений

5 Создание команды профессионалов, навыки которых помогут компании выйти на лидирующие позиции в отрасли при соблюдении принципов устойчивого развития

ВНУТРЕННИЕ ДОКУМЕНТЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В «Полюсе» действует ряд внутренних корпоративных документов, которые регулируют деятельность в области устойчивого развития и связанные с ней риски.

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

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

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

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

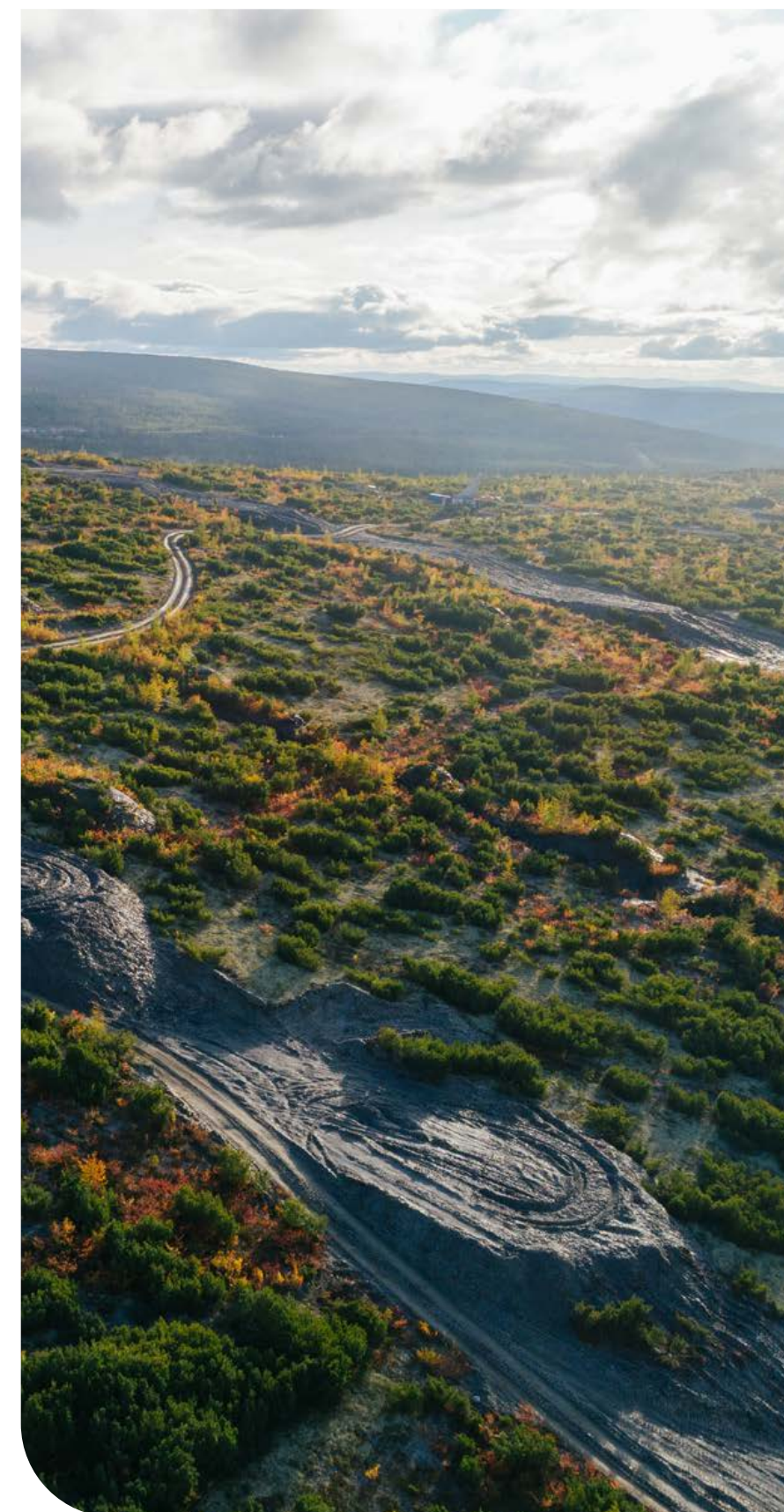
GRI 102-15

Необходимым условием эффективного управления устойчивым развитием является непрерывное управление экологическими, социальными и экономическими рисками. Управление рисками в области устойчивого развития осуществляется в рамках корпоративной системы управления рисками. В рамках данной системы ведётся регулярная работа по выявлению, оценке и мониторингу рисков как на уровне Управляющей компании, так и на уровне бизнес-единиц и профессиональных сервисов.

«Полюс» определил перечень из 20 основных корпоративных рисков, в который вошли следующие риски, связанные с устойчивым развитием:

- несоблюдение требований законодательства;
- геологические риски, включая обрушение бортов и дорог карьеров;
- негативное воздействие на окружающую среду;
- нехватка квалифицированного персонала;
- несчастные случаи и аварии на производстве;
- дефицит электроэнергии;
- слабое взаимодействие с государственными органами.

> Более подробная информация о ключевых корпоративных рисках представлена в Годовом обзоре.



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Управление вопросами устойчивого развития — неотъемлемая часть корпоративной системы управления «Полюса». Обязанности по управлению аспектами устойчивого развития в рамках деятельности предприятий «Полюса» распределены по всем организационным уровням компании: ПАО «Полюс» (Холдинговая компания), ООО «УК Полюс» (Управляющая компания), а также на операционном уровне (бизнес-единицы и профессиональные сервисы). Благодаря этому обеспечивается надлежащее управление и стратегическими, и операционными аспектами устойчивого развития.

➤ Более подробную информацию о системе корпоративного управления «Полюса» можно найти в разделе «Корпоративное управление» Годового отчёта.

УРОВЕНЬ ХОЛДИНГОВОЙ КОМПАНИИ

Конечную ответственность за управление устойчивым развитием несёт Совет директоров, который определяет стратегическое видение и основные направления устойчивого развития, а также имеет право окончательного согласования нефинансовой отчётности об устойчивом развитии. Совет директоров оценивает результаты управления устойчивым развитием «Полюса» на ежегодной основе.

Ключевую роль в надзоре за управлением устойчивым развитием на уровне Совета директоров играет Уильям Чемпион, независимый директор. Используя свой 30-летний опыт работы в горнодобывающей отрасли, г-н Чемпион содействует внедрению в «Полюсе» практик управления устойчивым развитием мирового уровня.

Исполнительные комитеты оказывают поддержку Совету директоров в части рассмотрения вопросов, связанных с финансовой отчётностью и раскрытием информации, управлением рисками, аудитами, назначением кандидатов и вознаграждениями, стратегией и операционной деятельностью.

УРОВЕНЬ УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ

На уровне Управляющей компании контроль в области управления устойчивым развитием осуществляет Генеральный директор (CEO) Павел Грачёв. Генеральный директор отслеживает улучшения по данному направлению, а также контролирует распределение соответствующих обязанностей между функциональными подразделениями.

Кроме того, для оптимизации процесса рассмотрения и принятия решений по вопросам устойчивого развития на уровне Управляющей компании функционируют два совещательных органа — Центральный комитет по безопасности и рабочая группа по устойчивому развитию.

Центральный комитет по безопасности обеспечивает своевременное принятие мер по предотвращению несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и устранению экологических угроз. В ходе своей работы данный комитет непрерывно анализирует и оценивает проводимые компанией мероприятия по обеспечению промышленной безопасности и защиты окружающей среды. Комитет возглавляет Старший вице-президент по операционной деятельности. В состав комитета входит высшее руководство «Полюса» и генеральные директора бизнес-единиц и профессиональных сервисов.

Существенную роль в управлении системой обеспечения устойчивого развития также играет соответствующая рабочая группа. Она служит платформой для интегрирования принципов устойчивого развития в операционную деятельность «Полюса». Основные функции рабочей группы по устойчивому развитию включают определение задач в области устойчивого развития и обеспечение соответствия деятельности «Полюса» действующим в данной сфере принципам и стандартам. В рабочую группу входят главы функциональных подразделений, участвующие в решении различных вопросов в области устойчивого развития.

ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

В «Полюсе» создана интегрированная организационная структура управления вопросами ОТ, ПБ и ООС, действующая в каждой бизнес-единице и профессиональном сервисе. В рамках интегрированной организационной структуры действуют службы ОТ, ПБ и ООС, возглавляемые директорами по ОТ, ПБ и ООС, рабочие группы и комитеты по безопасности. Директора по ОТ, ПБ и ООС отчитываются непосредственно перед генеральными директорами каждой бизнес-единицы и профессионального сервиса, а также перед директором по охране труда, промышленной безопасности, охране окружающей среды и устойчивому развитию на уровне Управляющей компании.

Директора по ОТ, ПБ и ООС бизнес-единиц и профессиональных сервисов осуществляют контроль за управлением в области ОТ, ПБ и ООС, обеспечивают соответствие всех мероприятий внутренним требованиям, установленным Управляющей компанией и отвечают за соблюдение законодательных требований в области ОТ, ПБ и ООС в соответствующей бизнес-единице.

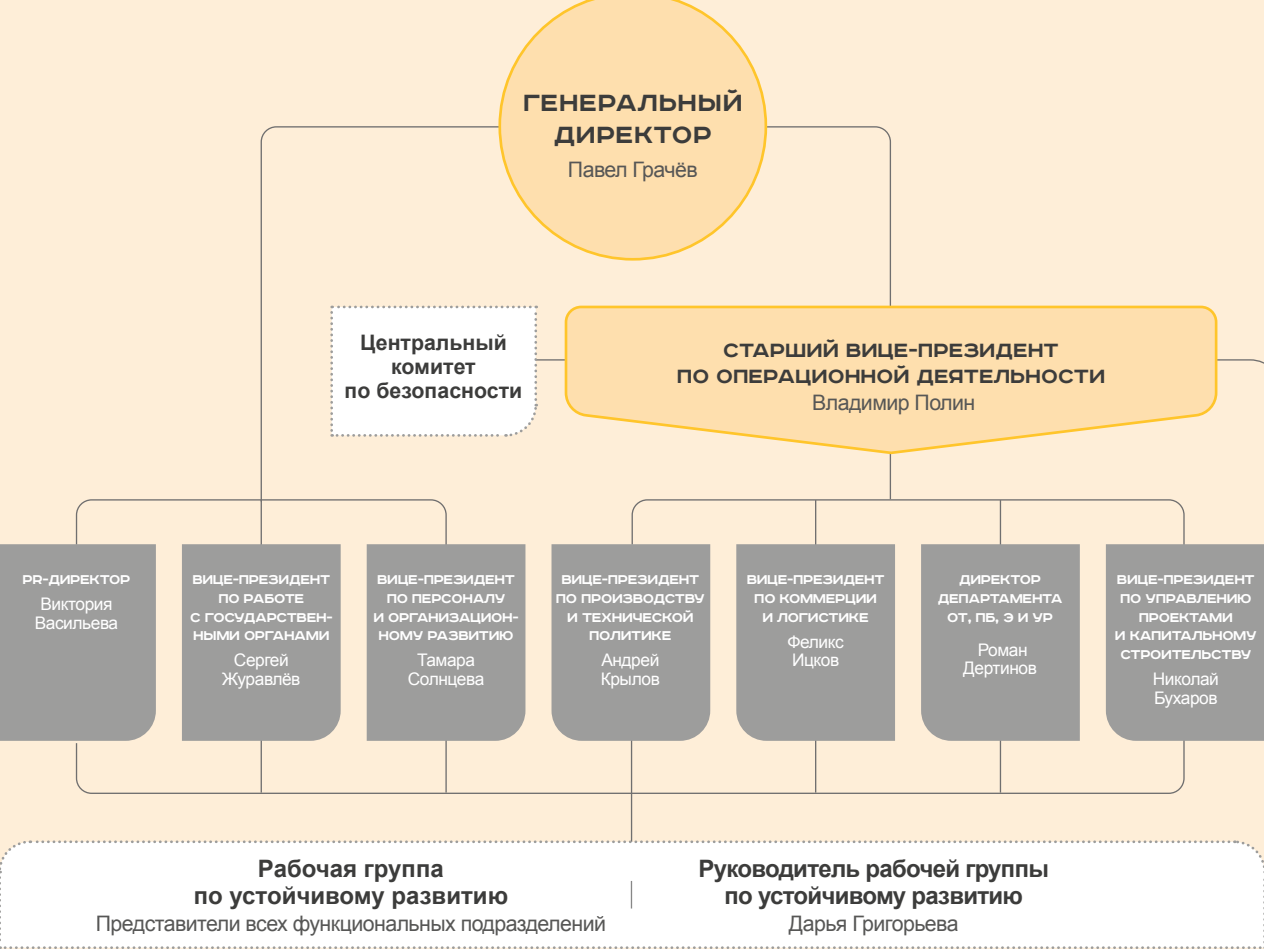
В каждой бизнес-единице действует специальный комитет по безопасности, выполняющий те же функции, что и Центральный комитет по безопасности. В заседаниях комитета могут принимать участие работники всех категорий. Ответственные специалисты по ОТ, ПБ и ООС в бизнес-единицах обеспечивают соблюдение персоналом необходимых требований безопасности.

Структура управления устойчивым развитием «Полюса»

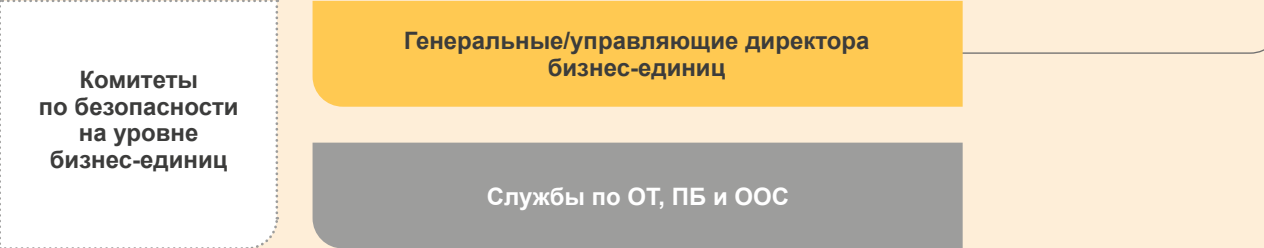
Уровень Холдинговой компании



Уровень Управляющей компании



Операционный уровень



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

В 2015 г. «Полюс» вошёл в состав Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) — престижной международной организации, занимающейся продвижением ответственного подхода к добыче полезных ископаемых.

Членство в ICMM подразумевает соблюдение свода требований ICMM по устойчивому развитию, включая соответствующие принципы ICMM и программные заявления.

Благодаря членству «Полюс» получил возможность напрямую взаимодействовать с ICMM и обмениваться опытом в сфере устойчивого развития с компаниями — членами Совета.

Участие представителей «Полюса» в различных комитетах и рабочих группах ICMM является важной частью сотрудничества компании с этой международной организацией.

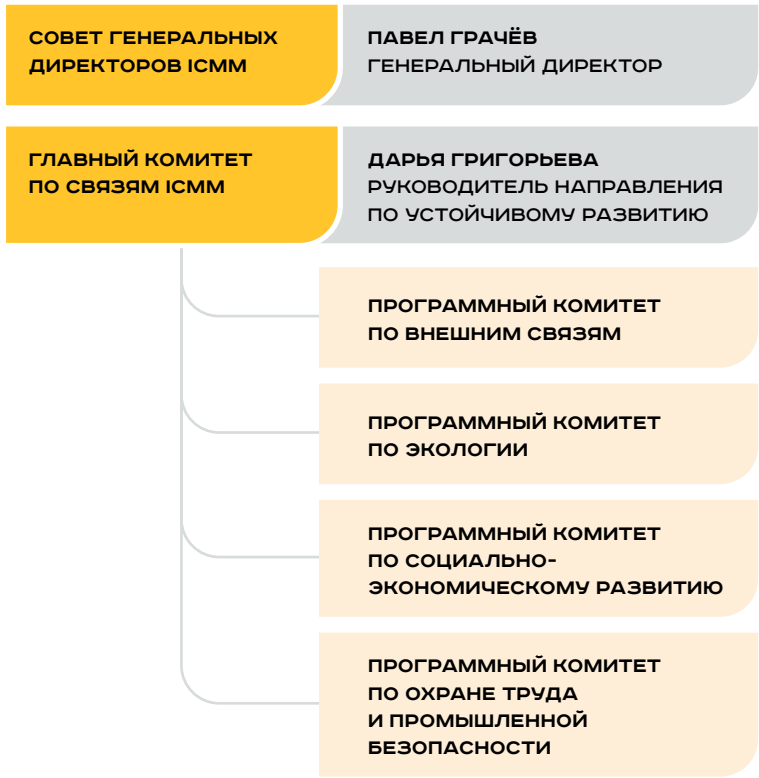
В 2019 г. «Полюс» тесно сотрудничал с ICMM в рамках разработки международного стандарта по управлению хвостохранилищами. Рабочая группа по разработке данного стандарта, в состав которой от «Полюса» входит Генеральный директор Павел Грачёв, продолжит свою работу и в 2020 г.

Представители «Полюса» участвуют в различных органах и рабочих группах ICMM. В Совете ICMM компанию представляет Павел Грачёв. Компания в лице руководителя направления по устойчивому развитию принимает участие в работе Главного комитета по связям ICMM, который отвечает за реализацию стратегии ICMM. Представители «Полюса» регулярно участвуют в рабочих группах ICMM по вопросам ОТ и ПБ, водопользованию, выбросам парниковых газов, эксплуатации хвостохранилищ, борьбе с изменениями климата и выполнению социальных задач.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ICMM

В последние годы «Полюс» также активно участвовал в формулировании Ожидаемых результатов деятельности металлургических и горнодобывающих компаний (ICMM Performance Expectations). Сформулировать Ожидаемые результаты — значит уточнить основные принципы, определяющие чёткие стратегические направления работы. Соответственно, формулировка Ожидаемых результатов должна быть подробной и содержать дополнительную информацию и положения. Данная инициатива ICMM устанавливает для компаний металлургического и горнодобывающего секторов эталон ответственного подхода к своей деятельности. Ожидаемые результаты деятельности включают новые методы ответственной добычи, ранее не освещённые в принципах или программных заявлениях ICMM.

В 2019 г. «Полюс» участвовал в обсуждениях по оптимальной интеграции и информировании об Ожидаемых результатах. Начиная с 2020 г. компании будут обязаны проводить самооценку, проверяя соответствие каждой бизнес-единицы Ожидаемым результатам. «Полюс» ответственно подходит к своим обязанностям члена ICMM и в 2019 г. провёл пилотную самооценку, чтобы разработать оптимальный способ выполнения данного требования, а также определить наиболее эффективные для бизнес-единиц методы проведения оценки.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПАРТНЁРСТВО В СФЕРЕ ГОРНОЙ ДОБЫЧИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ

Будучи единственной восточноевропейской компанией в составе ICMM, «Полюс» добровольно взял на себя обязательства пояснять и продвигать принципы ICMM в области устойчивого развития среди российских горнодобывающих и металлургических компаний. Для достижения этой цели мы ежегодно организуем открытые мероприятия, посвящённые отдельным аспектам устойчивого развития. Тема каждого мероприятия значима и актуальна, поскольку подбирается совместно с ICMM и нашими коллегами в отрасли.

В 2019 г. совместно с Санкт-Петербургским горным университетом мы организовали конференцию по вопросам обращения с отходами горнодобывающих предприятий. Учитывая недавние изменения в российском законодательстве, данная тема приобрела особую актуальность. В конференции приняли участие представители крупных российских и международных горнодобывающих компаний, сотрудники «Полюса», представители ICMM, а также студенты Санкт-Петербургского горного университета. Начиная с 2019 г. «Полюс» реализует новое для себя направление — привлечение молодых специалистов.

Следующее мероприятие запланировано на лето 2020 г. в Иркутске и будет посвящено противодействию изменениям климата.

ГЛАВНЫЕ ТЕМЫ ОРГАНИЗОВАННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

- 2017 УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ (МОСКВА)
- 2018 ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (КРАСНОЯРСК)
- 2019 УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ (САНКТ-ПЕТЕРБУРГ)
- 2020 ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА (ИРКУТСК)

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:



ICMM
Партнёрства в горнодобывающей промышленности в целях развития

¹ ICMM. Взаимодействие с заинтересованными сторонами



НАШ ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Наш подход к управлению устойчивым развитием направлен на приведение деятельности компании в соответствие с принципами международных инициатив по устойчивому развитию и лучшим отраслевым практикам, а также на содействие выполнению их задач. «Полюс» поддерживает Цели в области устойчивого развития (ЦУР) ООН, принятые в 2015 г. Генеральной ассамблеей ООН, и стремится вносить значимый вклад в их достижение.

В 2019 г. «Полюс» присоединился к Глобальному договору и сети Глобального договора ООН в России.

Признавая значимость всех 17 целей в области устойчивого развития ООН, «Полюс» сосредоточил усилия на девяти из них, которые особенно актуальны для нашего бизнеса и в достижение которых Компания способна внести наибольший вклад. Применимость ЦУР к деятельности «Полюса» периодически пересматривается. В 2019 г. по решению рабочей группы «Полюса» по устойчивому развитию в перечень актуальных ЦУР была включена цель 15 «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».

В приведённой справа таблице представлены десять целей в области устойчивого развития, находящихся в центре внимания «Полюса», а также вклад компании в успешное достижение этих целей. Конкретные инициативы компании в области устойчивого развития и их вклад в достижение ЦУР проиллюстрированы анализом практических примеров и соответствующими пиктограммами по тексту Отчёта.



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

- Цель 3.5.** Улучшить профилактику и лечение зависимости от психотропных активных веществ, в том числе злоупотребления наркотическими средствами и алкоголем.
- Цель 3.6.** К 2020 г. вдвое сократить во всём мире число смертей и травм в результате дорожно-транспортных происшествий.
- Цель 3.9.** К 2030 г. существенно сократить количество смертных случаев и заболеваний в результате воздействия опасных химических веществ, загрязнения и отравления воздуха, воды и почв.



Цель 4. Обеспечение все-охватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех

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



Цель 6. Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и улучшение санитарных условий для всех

- Цель 6.3.** К 2030 г. повысить качество воды посредством уменьшения загрязнения, ликвидации сброса отходов и сведения к минимуму выбросов опасных химических веществ и материалов, сокращения вдвое доли неочищенных сточных вод и значительного увеличения масштабов рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод во всём мире.
- Цель 6.4.** К 2030 г. существенно повысить эффективность водопользования во всех секторах и обеспечить устойчивый забор и подачу пресной воды для решения проблемы нехватки воды и значительного сокращения числа людей, страдающих от нехватки воды.



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

Цель 7.3. К 2030 г. удвоить глобальный показатель повышения энергоэффективности.

Наш вклад

- Обеспечение наличия у всех сотрудников и подрядчиков необходимых знаний и оборудования, позволяющих выполнять трудовые обязанности без угрозы для них самих и окружающей среды.
- Обеспечение медицинского обслуживания для всех сотрудников компании.
- Участие местных сообществ в кампаниях «Полюса» по здравоохранению.
- На производственных объектах «Полюса» действует принцип нулевой терпимости к алкоголю и наркотическим веществам.
- Для предотвращения негативных последствий для здоровья местного населения мы отслеживаем воздействие своей деятельности на воздух и водные ресурсы.
- В период с 2016 по 2019 г. общий относительный коэффициент ДТП (TAARk) снизился на 30%.

Программы «Полюса»

- Реализация программы «Здоровое сердце»: сотрудники проходят обязательную ультразвуковую диагностику сердца и шеи ([см. с. 79](#)).
- Ежедневные автоматизированные медицинские осмотры: установлены системы автоматизированных медосмотров, покрывающие 98% потребностей в предрейсовых и предсменных медосмотрах ([см. с. 80](#)).
- «Мужское и женское здоровье»: онкологический скрининг сотрудников ([см. с. 80](#)).
- Проведение ряда обучающих программ по транспортной безопасности, включая курс защитного вождения ([см. с. 75](#)).

Наш вклад

- Возможности обучения и профессионального развития для сотрудников «Полюса».
- Обмен опытом в горном деле путём сотрудничества с колледжами и университетами.
- Реализация совместных программ с университетами и колледжами.

Программы «Полюса»

- Организация экскурсий для учителей и учеников из местных школ на золотодобывающие предприятия «Полюса» ([см. с. 113](#)).
- Поддержка профориентационного проекта «Горный класс» в школе № 4 в Нижнем Куранахе.
- Корпоративный университет как центр проведения всех программ подготовки и обучающих курсов «Полюса» ([см. с. 55](#)).

Наш вклад

- Использование замкнутой системы оборота карьерной и отработанной воды на большинстве объектов «Полюса».
- Снижение воздействия на поверхностные водные объекты путём уменьшения объёмов водозабора и повышения эффективности очистки сточных вод.

Программы «Полюса»

- Водная кампания ([см. с. 86](#)).
- Регулярный контроль безопасности, ежегодные и независимые проверки хвостового хозяйства ([см. с. 90](#)).
- Участие в доработке политики ICMM в сфере безопасности хвостового хозяйства ([см. с. 90](#)).

Наш вклад

- Непрерывное повышение энергоэффективности.
- Совершенствование энергетической инфраструктуры в отдалённых регионах страны.
- Полное прекращение эксплуатации дизельных электростанций на Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное), что привело к снижению потребления дизельного топлива. Осуществлено подключение к более эффективным федеральным электросетям.

Программы «Полюса»

- Энергоаудиты ([см. с. 102](#)).
- Сертификация систем энергетического менеджмента «Полюс Вернинское» на соответствие требованиям стандарта ISO 50001.
- Более эффективное энергоснабжение Олимпиады ([см. с. 103](#)).
- Строительство двухцепной ВЛ 1 110 кВ «Тайга — Олимпиада» ([см. с. 103](#)).

98%

ПРЕДРЕЙСОВЫХ И ПРЕДСМЕННЫХ МЕДОСМОТРОВ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ ПРОВОДЯТСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ МОДУЛЕЙ

18 264

СОТРУДНИКА ПРОШЛИ ОБУЧАЮЩИЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В 2019 Г.

94%

ДОЛЯ МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ В 2019 Г.

12,58 тдж

ЭКОНОМИЯ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ В 2019 Г.

НАШ ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ 	Цель 8. Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех
9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА 	Цель 9. Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям
12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО 	Цель 12. Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства

Цель 8.3. Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, обеспечивающей эффективное ведение производственной деятельности, создание достойных рабочих мест, предпринимательство, творчество и инновационную деятельность, а также поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам.

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

Цель 9.1. Развитие качественной, надёжной, устойчивой и стойкой инфраструктуры, включая региональную и трансграничную инфраструктуру, в целях поддержки экономического развития и благополучия людей при особом внимании обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех.

Цель 9.4. К 2030 г. модернизировать инфраструктуру и переоборудовать промышленные предприятия, сделав их устойчивыми за счёт повышения эффективности использования ресурсов и более широкого применения чистых и экологически безопасных технологий и промышленных процессов, с участием всех стран в соответствии с их индивидуальными возможностями.

Цель 12.2. К 2030 г. добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов.

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

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

13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА 	Цель 13. Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями
15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ 	Цель 15. Рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия
17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ 	Цель 17. Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнёрства в интересах устойчивого развития

Цель 13.1. Повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям во всех странах.

Цель 15.1. К 2020 г. обеспечить сохранение, восстановление и рациональное использование наземных и внутренних пресноводных экосистем и их услуг, в том числе лесов, водно-болотных угодий, гор и засушливых земель, в соответствии с обязательствами, вытекающими из международных соглашений.

Цель 15.5. Незамедлительно принять значимые меры по сдерживанию деградации природных сред обитания, остановить утрату биологического разнообразия и к 2020 г. обеспечить сохранение и предотвращение исчезновения видов, находящихся под угрозой вымирания.

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

Наш вклад - Создание высококачественных рабочих мест в дополнение к местным экономическим возможностям. - Обеспечение комфортных условий труда. - Охрана трудовых прав всех сотрудников.	Наш вклад Развитие объектов инфраструктуры в регионах деятельности в рамках программ социального партнёрства с местными органами власти (например, в Красноярском крае, Магаданской и Иркутской областях, Республике Саха).	Наш вклад - Повышение эффективности использования природных ресурсов. - Ответственный подход к управлению отходами. - Работа с ответственными поставщиками товаров и услуг.	Наш вклад - Сокращение выбросов парниковых газов за счёт частичного перехода на возобновляемые источники энергии. - Повышение энергоэффективности.	Наш вклад Проведение подробных исследований по оценке биоразнообразия и его ежегодный мониторинг на прилегающих территориях в сотрудничестве с местными научными учреждениями.	Наш вклад Поддержка инициатив по устойчивому развитию, продвигаемых российскими и международными отраслевыми организациями, в частности инициатив Международного совета по горной добыче и металлам (ICMM), Инициативы прозрачности добывающих отраслей (EITI), Глобального договора ООН и инициативы Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).
---	--	--	---	---	--

Программы «Полюса» - Программа «Узнай цену золота!», призванная помочь студентам принять решение в отношении будущей профессии (см. с. 52). - Начало реализации специализированной обучающей инициативы для внутренних заказчиков службы подбора персонала (см. с. 51). - Исследование уровня активности сотрудников (см. с. 58).	Программы «Полюса» - Спонсирование благоустройства посёлка Усть-Омчуг (см. с. 117). - Ремонт аудитории в Политехническом институте Северо-Восточного государственного университета (см. сс. 52, 117). - Развитие инфраструктурных проектов в Бодайбо (см. с. 112). - Участие в проектах повышения качества жизни и спортивной инфраструктуры (см. с. 59).	Программы «Полюса» - Ввод в эксплуатацию комплекса по утилизации и переработке отходов на Олимпиаде (см. с. 88). - Проект полигона для утилизации промышленных и бытовых отходов на Куранахе (см. с. 88). - Аккредитация лаборатории биотестирования на Куранахе (см. с. 93). - Аттестационный аудит соответствия Международному кодексу по обращению с цианидами на Вернинском, запланирован на 2020 г. (см. с. 91).	Программы «Полюса» - Энергетическая стратегия (см. с. 102). - Выявление источников выбросов парниковых газов путём энергоаудитов (см. с. 102). - Уменьшение самостоятельно генерируемой электроэнергии на объектах Олимпиады (см. с. 88). - Оценки рисков, связанных с климатом (запланированы на 2020 г.). - Увеличение объёмов использования ГЭС для энергоснабжения объектов «Полюса» (см. с. 102).	Программы «Полюса» - Оценка биоразнообразия вблизи Олимпиады (см. с. 93). - Исследования и программа оценки биоразнообразия в окрестностях Вернинского, реализуемые Витимским заповедником (см. с. 93). - Постоянный мониторинг птиц и животных в районе Наталки (см. с. 93). - Реализация мер биоконтроля в лаборатории биотестирования на Куранахе (см. с. 93).	Программы «Полюса» - Партнёрство в сфере горной добычи в целях развития; организация в Санкт-Петербурге конференции по вопросам обращения с отходами горнодобывающих предприятий (см. с. 21). - Активное участие представителей «Полюса» в инициативах и рабочих группах ICMM, в частности по разработке международного стандарта безопасной эксплуатации хвостохранилищ (см. с. 90). - Активное участие в рабочих группах Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) (см. с. 27).
--	--	--	---	--	---

86,06%

СОТРУДНИКОВ БЫЛИ ОХВАЧЕНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ В 2019 Г.

\$22 млн

ИНВЕСТИРОВАНО В ПРОЕКТЫ ПО РАЗВИТИЮ ИНФРАСТРУКТУРЫ В 2019 Г.

374,24 млн т

ОБЪЁМ УТИЛИЗИРОВАННЫХ, РАЗМЕЩЁННЫХ, ПЕРЕДАННЫХ ДЛЯ ОБЕЗВРЕЖИВАНИЯ И УТИЛИЗАЦИИ ОТХОДОВ В 2019 Г.

16,1%

СНИЖЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 Г.

\$310 тыс.

ИНВЕСТИРОВАНО В ПРОГРАММЫ СОХРАНЕНИЯ БИОРАЗНООБРАЗИЯ В 2019 Г.

>20 РАБОЧИХ ОРГАНОВ

(КОМИТЕТОВ, ЭКСПЕРТНЫХ И РАБОЧИХ ГРУПП И Т. Д.) В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ОРГАНАХ ВЛАСТИ, В КОТОРЫХ ПРЕДСТАВЛЕН «ПОЛЮС»

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРИНЦИПАМ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

27 марта 2019 г. «Полюс» присоединился к крупнейшей в мире инициативе по устойчивому развитию — Глобальному договору ООН. Сделав этот шаг, мы укрепили свою приверженность десяти принципам данной инициативы, установленным ООН для поддержки компаний, стремящихся вести бизнес ответственно.

Данные десять принципов касаются четырёх важнейших сфер корпоративной ответственности: прав человека, трудовых отношений, окружающей среды и противодействия коррупции. Все эти сферы включены в существенные темы для «Полюса».

«Полюс» уже является приверженцем самых высоких стандартов устойчивого развития, в том числе в сфере прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Теперь же мы приняли обязательство включить данные десять принципов в свою стратегию и сотрудничать с другими участниками Глобального договора ООН для достижения сформулированных ООН целей устойчивого развития. Для более эффективного сотрудничества в августе 2019 г. «Полюс» присоединился к сети Глобального договора ООН в России.

В следующей таблице соответствующие разделы настоящего Отчёта об устойчивом развитии соотнесены с принципами Глобального договора ООН. В указанных разделах описываются конкретные методы и инициативы, реализованные для решения вопросов по каждому из данных принципов.

> Подробнее читайте в разделе «Существенные темы», с. 28.

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

СФЕРА/РАЗДЕЛ ОТЧЁТА	
	Права человека «Этика и права человека», с. 32
	Трудовые отношения «Наши сотрудники», с. 46
	Окружающая среда «Охрана окружающей среды», с. 82
	Противодействие коррупции «Этика и права человека», с. 32

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО УЧАСТИЮ ВО ВНЕШНИХ ИНИЦИАТИВАХ

Членство в ICMM и приверженность принципам Глобального договора ООН имеют огромное значение для «Полюса». В то же время компания активно взаимодействует и со многими другими промышленными ассоциациями, российскими и международными общественными организациями, в числе которых:

- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП);
- «Горное дело» (всероссийская организация поддержки горнодобывающей промышленности);
- Союз золотопромышленников России;
- Национальная ассоциация по экспертизе недр;
- Общероссийское межотраслевое объединение работодателей — производителей никеля и драгоценных металлов (профсоюз).

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЧЛЕНСТВО В РОССИЙСКОМ СОЮЗЕ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) — независимая неправительственная организация, являющаяся крупнейшим представителем интересов российского бизнес-сообщества как в России, так и на международном уровне. Участвуя в рабочих органах РСПП, представители «Полюса» содействуют выработке единой позиции членов Союза в отношении нормативно-правовой базы, способствуют реализации требований в сфере охраны окружающей среды и использования природных ресурсов, корпоративного управления, налоговой политики, промышленной и технологической безопасности, охраны труда и предотвращения аварийных ситуаций, охраны имущественных прав, а также помогают создавать необходимые условия для добросовестной конкуренции, корпоративной

социальной ответственности и устойчивого развития.

«Полюс» является членом РСПП с 2014 г. В 2018 г. Генеральный директор компании Павел Грачёв вошёл в состав Правления РСПП, что значительно повысило наш вес в этой организации.

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:



ICMM
Партнёрства в горнодобывающей промышленности в целях развития

¹ ICMM. Взаимодействие с заинтересованными сторонами.



СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ



32 Этика и права человека



82 Охрана окружающей среды



46 Наши сотрудники



96 Потребление энергии и изменение климата



62 Охрана труда и промышленная безопасность



104 Поддержка местных сообществ



СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

При формировании методов и инициатив в области устойчивого развития «Полюс» ставит целью обеспечение прогресса и развития во всех сферах, актуальных для нашей деятельности и предприятий. На основе анализа сфер, представляющих интерес для наших заинтересованных сторон, установлено, что следующие темы являются существенными для «Полюса»:



ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО УЧАСТИЮ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ИНИЦИАТИВАХ



ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА



НАШИ СОТРУДНИКИ



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ЦУР ООН		 		  	 	
ПРИНЦИПЫ ICMM	 № 1. Этические нормы ведения бизнеса  № 3. Права человека  № 10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	 № 2. Интеграция принципов устойчивого развития в процессы принятия решений  № 10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	 № 4. Управление рисками  № 5. Охрана труда и промышленная безопасность	 № 6. Охрана окружающей среды  № 7. Охрана окружающей среды  № 8. Сохранение биоразнообразия	 № 6. Охрана окружающей среды (энергия и изменение климата)	 № 9. Социальная деятельность
ПРОГРАММНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ICMM	Прозрачность доходов добывающей промышленности Партнёрство в горнодобывающей промышленности в целях развития			Рациональное использование водных ресурсов Подход к управлению хвостохранилищами Горные работы и охраняемые природные территории	Изменение климата	Коренные малочисленные народы
ПРИНЦИПЫ ГД ООН	№ 1–2. Права человека № 10. Противодействие коррупции	№ 3–6. Трудовые отношения		№ 7–9. Окружающая среда		
СТАНДАРТЫ GRI	201: Экономическая результативность 205: Противодействие коррупции 405: Этническое и культурное многообразие и равные возможности	202: Присутствие на рынках 401: Занятость 404: Подготовка и образование 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 419: Соответствие социально-экономическим требованиям	403: Здоровье и безопасность на рабочем месте	303: Вода 304: Биоразнообразие 305: Выбросы 306: Сбросы и отходы 307: Соответствие требованиям природоохранного законодательства	302: Энергия 305: Выбросы	203: Непрямые экономические воздействия 204: Практика закупок 413: Местные сообщества
СТРАНИЦА ОТЧЁТА ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ	32	46	62	82	96	104



ЭТИКА И ПРАВА
ЧЕЛОВЕКА

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ КУРС
ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ
КОРРУПЦИИ

5 500+

СООБЩЕНИЙ ПОСТУПИЛО
НА ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ

> 400

УКРЕПЛЕНИЕ ДОВЕРИЯ МЕЖДУ «ПОЛЮСОМ»
И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

«Полюс» признаёт важность соблюдения стандартов деловой этики и прав человека. Мы стремимся отражать происходящие в мире бизнеса перемены во внутренней нормативной документации по данным вопросам и эффективно информировать о них своих сотрудников. Компания также постоянно совершенствует свои каналы внутренней коммуникации, так как «Полюс» считает необходимым выявлять и оперативно расследовать любые нарушения бизнес-этики внутри компании.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ICMM



ПРОГРАММНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ICMM

ICMM

Прозрачность
доходов добывающей
промышленности

ICMM

Партнёрства в горнодобывающей
промышленности в целях
развития

О «ПОЛЮСЕ»

ОБРАЩЕНИЯ
РУКОВОДСТВА

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

СУЩЕСТВЕННЫЕ
ТЕМЫ

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ИНФОРМАЦИЯ

СРАВНЕНИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ 2019 Г. С ПЛАНОВЫМИ

Цель	Статус	Сводные данные по результатам 2019 г.
Оценка уровня информированности сотрудников о Кодексе корпоративной этики и его ценностях	Достигнута	В рамках исследования выявлены сильные и слабые стороны нашего подхода к информированию сотрудников о Кодексе и его ценностях. Для повышения уровня информированности на 2020 г. запланирована соответствующая кампания
Улучшение качества подготовки сотрудников по вопросам этики	В соответствии с планом	Разработан курс дистанционного обучения по требованиям Кодекса корпоративной этики. На 2020 г. запланировано проведение обновлённой версии курса, учитывающей особенности рабочих специальностей
Пересмотр и обновление политик и стандартов	Достигнута	Антикоррупционная политика дополнена новыми процедурами контроля, расширен раздел о конфликте интересов. Обновлена Политика в области защиты прав человека

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ
ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

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

Внешние

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

¹ ICMM. Права человека.
² ICMM. Этические нормы ведения бизнеса.
³ ICMM. Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 103

Мы стремимся строить и поддерживать сильную корпоративную культуру, основанную на чётком понимании и осознании этики и принципов ответственного бизнеса.

Как социально-ответственная компания, мы обязаны применять методы ответственного ведения деятельности. Для «Полюса» это означает работу по ряду направлений, по результатам которой у общества складывается представление о компании. Соответственно, так формируется наша деловая репутация — от нетерпимости к коррупции, открытости к диалогу до уважения прав каждого человека — как среди сотрудников и акционеров, так и среди внешних заинтересованных сторон.

Миссия и ценности «Полюса» определены в нашем **Кодексе корпоративной этики**. Кодекс устанавливает внутренние стандарты компании и правила поведения с учётом специфики взаимодействия с каждой группой заинтересованных сторон. «Полюс» внедряет кодекс в масштабе Группы в рамках общей кампании, включающей курс дистанционного обучения требованиям кодекса и определению миссии.

Мы уверены, что деловая этика — это не только система правил, которым мы обязаны следовать; ведение

бизнеса в соответствии с этическими стандартами помогает установить и поддерживать определённый уровень доверия между компанией и заинтересованными сторонами, среди которых правительство, сотрудники, деловые партнёры, местные сообщества, акционеры и СМИ.

Поддержание деловой репутации на высоком уровне является жизненно важным фактором для непрерывного роста компании и даёт нам возможность работать в соответствии с принципами устойчивого развития. Долгосрочные отношения «Полюса» с заинтересованными сторонами строятся на уважении, честности и открытости, и мы прилагаем все усилия, чтобы следовать этим ценностям.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

GRI 102-42 · GRI 102-43

Понимание ценностей и потребностей заинтересованных сторон помогает нам строить с ними открытые, уважительные и взаимовыгодные отношения. Мы признаём важность всестороннего учёта их опасений и ожиданий.

Основными заинтересованными сторонами для «Полюса» являются те, чьи интересы, решения, состояние здоровья и безопасность могут быть затронуты деятельностью компании или, наоборот, которые могут потенциально влиять на неё. В их число входят акционеры, местные и федеральные органы власти и надзорные органы, сотрудники и подрядчики, местное население, поставщики, СМИ, НПО и отраслевые организации.

В «Полюсе» действует обширная нормативно-правовая база в виде внутренних документов, регламентирующих взаимодействие с заинтересованными сторонами. Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами определяет общий подход к управлению взаимодействием с ними и подход к разработке стратегий взаимодействия со всеми группами заинтересованных сторон.

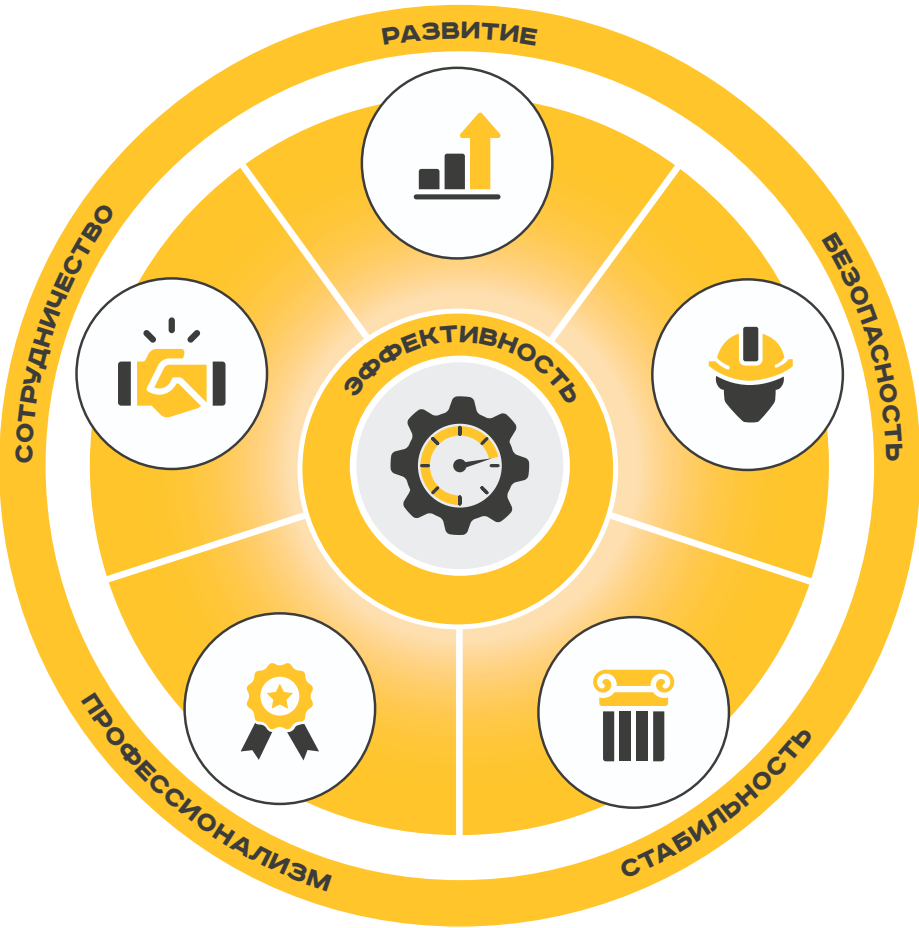
«Полюс» использует широкий ряд инструментов и механизмов, позволяющих установить прозрачные и комплексные долгосрочные отношения. Для открытого диалога с заинтересованными сторонами и получения от них отзывов/предложений функционируют круглосуточная горячая линия, ящики для конфиденциальных обращений, установленные в бизнес-единицах, и электронный адрес (info@polyus.com).

В 2019 г. мы продолжили активно взаимодействовать с заинтересованными сторонами через различные онлайн-ресурсы. «Полюс» регулярно обновляет свой двуязычный сайт (www.polyus.com), который стал эффективной платформой получения запросов и обращений от заинтересованных сторон.

В течение года в ответ на растущий интерес инвесторов к экологическому и социальному аспектам деятельности «Полюса» компания существенно расширила информацию об устойчивом развитии на своем сайте.

«Полюс» также активно использует различные социальные сети (включая Facebook и «ВКонтакте»). В 2019 г. через Facebook, «ВКонтакте» и Instagram было получено 1 364 запроса, большая часть которых касалась возможностей трудоустройства и сотрудничества.

КОРПОРАТИВНЫЕ
ЦЕННОСТИ «ПОЛЮСА»



В 2019 г. мы запустили свой блог об устойчивом развитии и регулярно его пополняем тематическими статьями и новостями.

Более подробную информацию можно найти в самом блоге по адресу: www.polyus.com/en/sustainability/blog/

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

«Полюс» стремится активно взаимодействовать с заинтересованными сторонами, устанавливать с ними открытые, уважительные и взаимовыгодные отношения, выявлять их опасения и ожидания и своевременно информировать их о деятельности компании. Для «Полюса» крайне важно понимать ценности и потребности заинтересованных сторон.



АКЦИОНЕРЫ, ЗАЁМЩИКИ, ДЕРЖАТЕЛИ ОБЛИГАЦИЙ

Опасения заинтересованных сторон:

- рост капитализации в долгосрочной перспективе путем обеспечения стабильно высоких финансовых результатов.

Механизмы взаимодействия:

- годовые общие собрания акционеров;
- регулярный обмен информацией в бумажном и электронном виде;
- регулярные встречи с институциональными акционерами;
- доступ через веб-сайт компании www.polyus.com.

Ответственный в компании:

- высшее руководство;
- департамент по связям с инвесторами.



ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И НАДЗОРНЫЕ ОРГАНЫ

Опасения заинтересованных сторон:

- соблюдение нормативно-правовых требований;
- деятельность в социальной и экологической сферах, режимы налогообложения.

Механизмы взаимодействия:

- соглашения о социально-экономических партнёрствах;
- благотворительные и спонсорские проекты;
- конференции и форумы;
- членство в ассоциациях.

Ответственный в компании:

- департамент по работе с государственными органами.



РАБОТНИКИ

Опасения заинтересованных сторон:

- охрана труда и промышленная безопасность;
- условия труда;
- перспективы карьерного роста;
- оплата труда, льготы и социальный пакет;
- подготовка и образование.

Механизмы взаимодействия:

- прямое взаимодействие с работниками через руководителей и менеджеров;
- корпоративная газета «Территория Полюса»;
- внутренний веб-портал;
- информационная рассылка на уровне предприятия;
- круглосуточная горячая линия безопасности;
- ящики для анонимных обращений;

- корпоративные спортивные и культурные мероприятия, профессиональные соревнования;
- волонтерские проекты;
- опросы сотрудников.

Ответственный в компании:

- отдел кадров и организационного развития;
- подразделение по ОТ, ПБ, ООС и УР;
- подразделение по производству и технической политике.



ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ

Опасения заинтересованных сторон:

- соглашения о поставках товаров и выполнении работ;
- порядок расчётов.

Механизмы взаимодействия:

- тендеры;
- договорные отношения;
- семинары.

Ответственный в компании:

- подразделение коммерции и логистики.



МЕСТНОЕ И КОРЕННОЕ НАСЕЛЕНИЕ

Опасения заинтересованных сторон:

- потенциальное воздействие на окружающую среду и общество;
- возможности трудоустройства;
- развитие инфраструктуры.

Механизмы взаимодействия:

- информационная рассылка и специализированная коммуникация;
- открытые собрания и встречи;
- ящики для анонимных обращений;
- благотворительная деятельность;
- социальные программы.

Ответственный в компании:

- департамент по связям с общественностью;
- департамент по работе с государственными органами.



НКО И ОТРАСЛЕВЫЕ АССОЦИАЦИИ

Опасения заинтересованных сторон:

- влияние операционной деятельности на окружающую среду и общество;
- минимизация нефинансовых рисков;
- вопросы, связанные с функционированием отрасли.

Механизмы взаимодействия:

- регулярное взаимодействие с компетентными российскими и международными организациями.

Ответственный в компании:

- департамент по связям с общественностью;
- департамент по работе с государственными органами.



СМИ

Опасения заинтересованных сторон:

- широкий ряд вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны.

Механизмы взаимодействия:

- пресс-релизы и брифинги;
- презентации и интервью;
- посещение объектов.

Ответственный в компании:

- департамент по связям с общественностью.

> Подробнее читайте в нашем [Годовом обзоре](#).

ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА продолжение

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Соблюдение прав человека является особо важным вопросом для компании, которая стремится соответствовать передовым международным практикам в данной области.

Политика «Полюса» в области защиты прав человека разработана в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Добровольными принципами безопасности и прав человека, а также принципом 3 ICMM по уважению прав человека и интересов, культур, обычаев и ценностей работников и местных сообществ, на которые оказывает влияние наша деятельность. Данная Политика действует в компании с 2015 г. и регулярно пересматривается на предмет соответствия последним обновлениям во внешней нормативной базе и изменениями в деловой среде. В 2019 г. Политика была обновлена,

а новая редакция была утверждена и опубликована в 2020 г.

«Полюс» планирует дальнейшее продвижение Политики в области защиты прав человека среди сотрудников. Мы проводим дистанционное обучение по вопросам, связанным с противодействием взяточничеству и коррупции, а также защитой прав человека. В 2019 г. был разработан специальный онлайн-курс подготовки по вопросам защиты прав человека, который планируется к запуску в 2020 г. Курс включает теоретический модуль по проблемам защиты прав человека и практический модуль с примерами, где сотрудники смогут применить полученные знания и увидеть конкретные последствия принимаемых ими решений.

От своих подрядчиков, поставщиков и деловых партнёров мы также ожидаем целенаправленного соблюдения прав человека и трудовых прав. «Полюс» обязуется

информировать заинтересованные стороны о требованиях своей Политики и обсуждает трудовые вопросы со своими сотрудниками и иными заинтересованными сторонами.

Ответственность по выполнению требований в сфере защиты прав человека распределена между рядом департаментов, включая департамент по управлению персоналом и взаимодействию с местными сообществами, а также директоров функциональных направлений. Каждый ответственный департамент или лицо отчитываются за соблюдение требований в своей сфере ответственности.

В 2019 г. руководитель направления по устойчивому развитию «Полюса» принял участие в работе дискуссионной панели ООН на Национальном форуме по устойчивому развитию. Темой обсуждений стали права человека и непосредственные возможности реализации проектов партнёрства.

Наша Политика в области защиты прав человека содержит десять принципов, отражающих приверженность «Полюса» соблюдению прав наших сотрудников и прочих заинтересованных сторон:



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ

«Полюс» не осуществляет свою деятельность в непосредственной близости от территорий проживания коренных народов и, таким образом, не оказывает непосредственного влияния на данные сообщества. Однако в целях эффективного управления социальными рисками и готовности к возможному диалогу компания разработала стандарт, формулирующий наш подход по выстраиванию взаимоотношений с коренными народами.

Согласно стандарту «Взаимодействие с коренными малочисленными народами» компания стремится обеспечить уважение прав человека, достоинства, культуры и обычаев, а также традиционного природного образа жизни коренного населения. В своей деятельности «Полюс» прилагает максимум усилий для оценки и предотвращения негативного влияния на местные сообщества. Мы также стремимся поддерживать стабильные отношения с ними в течение всего жизненного цикла наших производственных объектов и минимизировать или компенсировать любой нанесённый ущерб

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:

¹ ICMM
Коренные малочисленные народы

ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО МНОГООБРАЗИЯ

Мы делаем всё возможное для создания в регионах нашего присутствия такой среды, в которой уважается и ценится социально-культурное многообразие, как в трудовом коллективе, так и в сообществе в целом. Работа по данному направлению регулируется корпоративной Кадровой политикой и Политикой в области защиты прав человека.

«Полюс» не допускает дискриминации по каким-либо признакам, включая пол, возраст, расу, национальность, религию, сексуальную ориентацию или физические особенности, а также делает всё возможное для предотвращения притеснения и запугивания на рабочем месте. Кроме того, «Полюс» уважает право каждого сотрудника на положенный отдых и никогда не нарушает законодательных требований к рабочему времени.

Разрабатывая методы привлечения и удержания персонала, «Полюс» стремится сохранять социально-культурное многообразие в трудовом коллективе. Компания соблюдает все правовые требования в сфере трудоустройства людей с физическими особенностями и тесно сотрудничает с университетами, колледжами и местными сообществами по вопросам трудоустройства большего числа женщин, местных жителей и представителей коренных народов.

«Полюс» стремится поддерживать сбалансированную гендерную структуру трудового коллектива. В 2019 г. мы запустили информационную кампанию «Женщины-лидеры «Полюса» для признания и продвижения профессиональных достижений наших сотрудниц. Статьи и интервью на данную тему публиковались в различных корпоративных изданиях, а также на веб-сайте «Полюса».

Мы соблюдаем права человека и берём под контроль случаи ненадлежащей их защиты, если таковые имеют место в наших бизнес-единицах, согласно вышеупомянутой Политике в области защиты прав человека. При выявлении любого несоблюдения прав человека или трудовых прав мы проводим расследование и принимаем соответствующие меры. В 2019 г. по корпоративной горячей линии было получено 215 обращений касательно защиты прав человека и трудовых прав (более подробную информацию см. в разделе «Соблюдение законодательства о противодействии коррупции, с. 40»). Все указанные запросы были тщательно проанализированы, после чего были приняты необходимые меры. Совет директоров «Полюса» проверяет статистические данные по данному вопросу ежегодно.

В 2019 году был разработан дистанционный обучающий курс, посвященный вопросам защиты прав человека. Его внедрение запланировано на 2020 год.

¹ ICMM. Права человека.

ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА ПРОДОЛЖЕНИЕ

СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ

В основе нашего подхода к решению этических вопросов лежит абсолютная нетерпимость к коррупции и глубокая убежденность в том, что ни одно нарушение нельзя оставлять без внимания или расследования.

«Полюс» целенаправленно противодействует коррупции и выполняет все применимые правовые требования. Для этого компания уделяет большое внимание созданию эффективной антикоррупционной системы и соблюдению строгих этических стандартов.

Наша Антикоррупционная политика, основанная на российских и международных нормах в сфере деловой этики и противодействия коррупции, отражает риск-ориентированный подход к противодействию коррупции и определяет десять принципов работы по данному направлению:

GRI 102-25 · GRI 205-2

«Полюс» на регулярной основе актуализирует антикоррупционную политику с целью постоянного совершенствования своей системы противодействия коррупции. В 2019 г. Антикоррупционная политика была дополнена новыми процедурами контроля, а также был расширен её раздел «Конфликт интересов».

Антикоррупционная политика распространяется на весь персонал «Полюса», а также на юридические лица, связанные с «Полюсом» и его деятельностью, включая подрядчиков, поставщиков и консультантов.

Все сотрудники информируются о принципах и требованиях антикоррупционной политики при трудоустройстве. Для поддержания высокого уровня компетентности сотрудников в данной области и поощрения совершенствования антикоррупционной системы был разработан обучающий курс.

«Полюс» практикует политику абсолютной нетерпимости коррупции на всех уровнях. Независимо от занимаемой должности все работники обязаны соблюдать корпоративные и законодательные антикоррупционные требования.

Специалисты подразделений безопасности работают во всех бизнес-единицах «Полюса», обеспечивая и контролируя эффективное исполнение соответствующих политик и процедур. Помимо этого, функции соблюдения антикоррупционного законодательства выполняются также всеми сотрудниками в рамках их текущих обязанностей. Каждый сотрудник обязан незамедлительно сообщать обо всех ставших ему известными нарушениях антикоррупционных требований должностному лицу, отвечающему за соблюдение нормативных требований.

Все антикоррупционные меры и стратегии реализуются при непосредственном участии высшего руководства компании. Важные вопросы в сфере противодействия коррупции регулярно выносятся на рассмотрение Комитета по аудиту и Совета директоров.

В 2019 г. мы существенно реорганизовали работу по противодействию коррупции. В рамках Управляющей компании был создан антикоррупционный отдел, работающий наравне с департаментами по противодействию коррупции бизнес-единиц.

GRI 205-1 · GRI 205-2

В отчётном году нашей целью было уточнить процесс оценки коррупционных рисков, связанных с высокорисковыми видами деятельности. Чёткие процедуры контроля по таким видам деятельности теперь включены в антикоррупционную политику.

В 2019 г. 5 546 сотрудников Управляющей компании и бизнес-единиц (90% целевой аудитории) прошли курс дистанционного обучения по противодействию коррупции.

GRI 205-3

В отчётном году в компании не было подтверждённых происшествий, приведших к увольнению сотрудника или дисциплинарному взысканию в связи с коррупцией. Также не было случаев расторжения или отказа от продления договоров с деловыми партнёрами из-за нарушений, связанных с коррупционными действиями.

ПРИНЦИПЫ «ПОЛЮСА» В ОБЛАСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ



ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

ПРОДОЛЖЕНИЕ

GRI 102-17

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ «ПОЛЮСА»

Горячая линия безопасности, действующая в бизнес-единицах и дочерних компаниях, — это эффективный и популярный канал внутренней коммуникации для внутренних и внешних заинтересованных сторон. Основная цель горячей линии заключается в выявлении, предотвращении и минимизации коррупционных рисков, а также в недопущении репутационного и экономического ущерба в отношении интересов и активов «Полюса». Ещё одной целью горячей линии безопасности являются получение и анализ обращений заинтересованных сторон по вопросам прав человека и деловой этики.

«Полюс» обеспечивает лёгкий доступ к горячей линии безопасности. Сообщения можно положить в почтовый ящик (ящики для конфиденциальной обратной связи установлены в бизнес-единицах, профессиональных сервисах и Управляющей компании), отправить по электронной почте (на адрес hotline@polyus.com), передать по бесплатной горячей линии или лично. В целях оптимального рассмотрения при обращении на горячую линию заявитель может набрать соответствующий номер доступа из предлагаемых: 1 — противодействие коррупции, 2 — этика. Помимо действующих каналов коммуникации на 2020 г. запланирован запуск онлайн-службы рассмотрения обращений.

«Полюс» стремится к тому, чтобы все заинтересованные стороны знали о существовании горячей линии. Информация о горячей линии регулярно публикуется в корпоративной газете и вывешивается на информационных досках. Компания также распространяет среди сотрудников специальные брошюры с инструкцией по использованию горячей линии. Начиная с 2020 г. информация о горячей линии также будет распространяться по внутреннему видеоканалу.

Обращения могут направляться анонимно. «Полюс» гарантирует отсутствие преследования и других мер отрицательного воздействия в отношении обратившихся на горячую линию с жалобами в связи с коррупцией или нарушением деловой этики. Компания обеспечивает конфиденциальность лиц, сообщивших о нарушениях. Данный подход закреплён в антикоррупционной политике «Полюса» и Кодексе корпоративной этики, а также транслируется на тематических плакатах о горячей линии и противодействии коррупции.

Перед принятием каких-либо мер «Полюс» тщательно проверяет каждое обращение и предоставляет соответствующий ответ заявителю. Подход к обработке полученных обращений официально сформулирован в документе «Положение об организации и использовании коммуникационной системы «Горячая линия безопасности». Ответственные сотрудники аккумулируют и анализируют статистику по полученным обращениям и ежеквартально представляют результаты анализа. В случае если обращение связано с корпоративной этикой, трудовыми отношениями или заработной платой, оно направляется на анализ в блок управления персоналом.

СХЕМА РАБОТЫ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ БЕЗОПАСНОСТИ

ЗАИНТЕРЕСОВАННАЯ СТОРОНА (ЗАЯВИТЕЛЬ)

КОММУНИКАЦИЯ ПО ДОСТУПНЫМ КАНАЛАМ

РЕГИСТРАЦИЯ И АНАЛИЗ СООБЩЕНИЙ

ПРИНЯТИЕ МЕР

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА

ПОЧТОВЫЙ ЯЩИК

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

ЛИЧНОЕ ОБРАЩЕНИЕ

БЫСТРАЯ РЕАКЦИЯ

РАССЛЕДОВАНИЕ

РАЗЪЯСНЕНИЕ

КОЛИЧЕСТВО ЗАПРОСОВ

43

107

202

442

416

2015

2016

2017

2018

2019

Ответы даны (58%)

Анонимные запросы (42%)

GRI 205-3

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ АКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Результаты исследования уровня активности сотрудников в 2019 г. показали, что заинтересованные стороны считают горячую линию надёжным средством коммуникации. Опросы в отношении горячей линии в рамках исследования показали, что в целом сотрудники доверяют данному инструменту и готовы его использовать для оповещения о волнующих их вопросах.

При подтверждении нарушения компания тщательно оценивала каждый случай, связанный с этическими и социальными вопросами, и организовывала расследования. В таких случаях далее принимались все необходимые и уместные меры.

КАТЕГОРИИ ЗАПРОСОВ ПО ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ В 2019 Г.

Социальные аспекты

Сведения информационного характера

Нарушение корпоративных процедур

Коррупция

Мошенничество

Прочее

215

47

37

29

25

63

КАТЕГОРИИ ЗАПРОСОВ ПО СОЦИАЛЬНЫМ АСПЕКТАМ

2019

Компенсации и поощрения

Социальные льготы, северные надбавки

Злоупотребление полномочиями руководства

Невыплата премий

Проживание

Незаконное увольнение

Рабочее время

Личные конфликты

Нарушение норм ОТ и ПБ

28%

10%

10%

22%

9%

2%

8%

3%

8%

АНОНИМНОСТЬ СООБЩЕНИЙ

92

230

243

110

148

173

2017

2018

2019

Подписано

Анонимно

42 Отчёт об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2019 год

Отчёт об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2019 год 43

ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРОЗРАЧНОСТЬ И РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

Для успешной коммуникации, особенно в деловой сфере, необходимы открытость и доверие. Мы признаём важность прозрачной работы при взаимодействии с нашими заинтересованными сторонами и стремимся всегда соблюдать строжайшие стандарты информационной открытости.

Являясь членом ICMM, «Полюс» нацелен на прозрачное раскрытие информации о доходах от минеральных ресурсов в Отчёте об устойчивом развитии и на корпоративном сайте (см. [подробную информацию на сайте по адресу: www.polyus.com/en/investors/disclosure/](#)). Мы также поддерживаем Инициативу прозрачности добывающих отраслей (EITI) (см. [подробную информацию на сайте по адресу: www.eiti.org/supporter/polyus](#)).

Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI) объединяет правительства, компании,

группы гражданского общества, институциональных и международных инвесторов, которые стремятся к совершенствованию управления и разработке международного стандарта по мониторингу и сопоставлению налоговых отчислений, поступающих от нефтяных, газовых и горнодобывающих компаний. ICMM поддерживает Инициативу прозрачности добывающих отраслей и её принципы (установленные в 2003 г.) ([www.eiti.org/standard/principles](#)).

Будучи сторонником Инициативы прозрачности добывающих отраслей, «Полюс» раскрывает всю существенную информацию о платежах и налоговых отчислениях в государственный бюджет. Компания применяет строгие закупочные процедуры и стремится к тому, чтобы её процессы обеспечивали необходимый уровень информирования согласно высоким стандартам учёта и отчётности.

В рамках своей деятельности «Полюс» создаёт непосредственную экономическую стоимость, которая распределяется среди основных заинтересованных сторон: поставщиков и подрядчиков, сотрудников, акционеров, государственных органов и местных сообществ. Это позволяет компании добиваться положительных результатов в ключевых сферах устойчивого развития.

Та часть сформированной экономической стоимости, которая не распределяется среди заинтересованных сторон, реинвестируется в дальнейшее развитие бизнеса. За отчётный период экономическая стоимость, созданная компанией, увеличилась приблизительно на 38%, с \$2 941 млн в 2018 г. до \$4 057 млн в 2019 г.

ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ, СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЁННАЯ «ПОЛЮСОМ», \$ МЛН

GRI 201-1

Показатель	Заинтересованная сторона	2019	2018	2017	2016
Прямая созданная экономическая стоимость		4 057	2 941	2 763	2 498
Выручка от реализации золота	Широкий спектр заинтересованных сторон	3 965	2 876	2 684	2 429
Выручка от прочей реализации		40	39	37	29
Доход от финансовых инвестиций		48	26	28	40
Доход от продажи активов		4	–	14	0
Распределённая экономическая стоимость		(2 735)	(1 999)	(2 202)	(1 530)
Операционные расходы	Поставщики и подрядчики	(658)	(383)	(450)	(445)
Зарплата и прочие выплаты сотрудникам	Сотрудники	(525)	(433)	(407)	(332)
Выплаты поставщикам капитала	Акционеры и кредиторы	(935)	(845)	(903)	(296)
Выплаты акционерам		(641)	(578)	(586)	(15)
Выплаты кредиторам		(294)	(267)	(317)	(281)
Выплаты государству	Государственные органы	(571)	(306)	(401)	(443)
Расходы по налогу на прибыль		(359)	(127)	(242)	(297)
Инвестиции в развитие местных сообществ	Местные сообщества	(46)	(32)	(41)	(14)
Нераспределённая экономическая стоимость		1 322	942	561	968

ПЛАНЫ НА 2020 Г. И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

«Полюс» постоянно совершенствует свои методы обеспечения ответственного подхода к работе. В следующем отчётном периоде и среднесрочной перспективе «Полюс» планирует внедрить следующие инициативы:

- запуск нового канала коммуникации — онлайн-службы рассмотрения обращений;
- автоматизацию процессов сбора информации по обращениям и предоставления обратной связи;
- разработку и внедрение процедур оценки рисков в сфере защиты прав человека (среднесрочная перспектива);
- дополнение примерами информации о Кодексе на корпоративном веб-сайте;
- проведение информационной кампании о Кодексе корпоративной этики и корпоративных ценностях «Полюса»;
- запуск внутреннего информационного видеоканала;
- обязательное обучение для координаторов по этике не реже двух раз в год;
- разработку новой версии курса дистанционного обучения по требованиям Кодекса корпоративной этики для работников;
- уточнение Политики в области защиты прав человека.





НАШИ СОТРУДНИКИ

СОТРУДНИКОВ
ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ

93%

СРЕДНЕСПISОЧНАЯ
ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

19 674

ИНДЕКС ВОВЛЕЧЁННОСТИ
СОТРУДНИКОВ

67,4

¹ ISMM. Права человека.
² ISMM. Интеграция принципов устойчивого развития в процессы принятия решений.

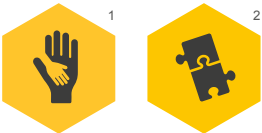
НАШИ СОТРУДНИКИ — ОСНОВА НАШЕГО УСПЕХА

Сотрудники — главный актив «Полюса»: операционная и производственная эффективность «Полюса» напрямую зависит от уровня их профессионализма, а также социального и физического благополучия. «Полюс» строит эффективную систему управления персоналом, которая обеспечивает создание благоприятных условий труда, гарантирует социальное обеспечение и защиту прав сотрудников, в том числе в части соблюдения принципов равенства и недопущения дискриминации.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ISMM



СРАВНЕНИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ 2019 Г. С ПЛАНОВЫМИ

Цель	Статус	Сводные данные по результатам 2019 г.
Формирование руководящего резерва	В соответствии с планом	- Разработан базовый проект Операционной модели - Запущена подготовка к реализации обучающей программы по производственной системе
Создание команды мирового уровня	В соответствии с планом	Методология программы наставничества передана в бизнес-единицы
Повышение производительности труда	В соответствии с планом	Создано «дерево целей» с операционными КПЭ для всех сотрудников
Снижение текучести кадров	В соответствии с планом	- Сформирован пятилетний план по развитию инфраструктуры и улучшению условий жизни - Разработана концепция сотрудничества с университетами и колледжами
Повышение качества работы кадровых служб	В соответствии с планом	- В полную силу работает Многофункциональный центр (МФЦ) - Автоматизированы основные кадровые бизнес-процессы, включая административные процессы, учёт КПЭ, подготовку, подбор, бюджетирование и командировки

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Внутренние

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

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

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 103

Задача системы управления персоналом компании — привлечение и удержание лучших специалистов, а также непрерывное совершенствование их профессиональных компетенций, что создаёт для нас дополнительные преимущества. «Полюс» использует привлекательную систему материального и нематериального стимулирования, обеспечивает достойные социально-бытовые условия и условия труда, предлагает перспективы карьерного роста.

В 2019 г. мы сформировали **Стратегию системы управления персоналом на 2019–2021 гг.** как фундамент для дальнейшего преобразования и совершенствования данной системы. Стратегия определяет цели и задачи по развитию системы управления персоналом «Полюса», а также обрисовывает конкретные проекты для внедрения на уровне компании или бизнес-единиц.

Компания постоянно стремится к совершенствованию процессов управления персоналом и реализует ряд передовых международных практик в данной сфере. В 2019 г. мы внедрили новый институт бизнес-партнёров по персоналу. Они работают непосредственно с высшим руководством и кадровыми департаментами на уровне Управляющей компании и бизнес-единиц, сверяя нашу кадровую стратегию с общей бизнес-стратегией «Полюса». Бизнес-партнёры по персоналу отбираются из числа опытных сотрудников компании, прошедших специальное обучение.

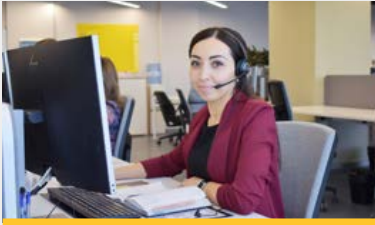
С 2017 г. «Полюс» работал над созданием Многофункционального центра (МФЦ), задача которого состоит в централизации вспомогательных функций, включая функции, связанные с бухгалтерским учётом, налогообложением, ИТ и административной поддержкой, а также некоторых функций, связанных с управлением персоналом. С 2019 г. Многофункциональный центр работает в полную силу, а в 2020 г. планируется запуск проекта «МФЦ 2.0», в рамках которого продолжится

передача данной бизнес-единице дополнительных централизованных сервисов по подготовке и подбору персонала наряду с другими процессами компании.

В 2019 г. была завершена автоматизация основных кадровых бизнес-процессов, включая административные процессы, учёт КПЭ, подготовку, подбор, бюджетирование и командировки

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР (МФЦ) В ДЕЙСТВИИ



20 ФРОНТ-ОФИСОВ
50 РАЗЛИЧНЫХ СЛУЖБ В КАЖДОМ ФРОНТ-ОФИСЕ
4,8/5 УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

- ОНЛАЙН-СЛУЖБЫ, РАБОТАЮЩИЕ ЧЕРЕЗ КОЛ-ЦЕНТР, КОРПОРАТИВНЫЙ ВЕБ-ПОРТАЛ И SMS-КОММУНИКАТОР
- ВРЕМЯ НА РАЗРЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ — ОТ ОДНОЙ ДО ПЯТИ МИНУТ



НАГРАДЫ

В 2019 Г. «ПОЛЮС» СТАЛ ВЕДУЩИМ РОССИЙСКИМ РАБОТОДАТЕЛЕМ

В рейтинге лучших работодателей 2019 г., по версии издания «Форбс», «Полюс» занял второе место среди 50 лидирующих российских компаний. «Полюс» также был признан лучшим работодателем среди золотодобывающих предприятий.

«Полюс» набрал 60,8 балла на основании различных критериев, включая заработную плату работников, социальные льготы, условия труда, возможности обучения и ответственность в сфере охраны окружающей среды.

В рейтинге участвовали 150 компаний, наиболее популярных среди соискателей по количеству запросов вакансий.

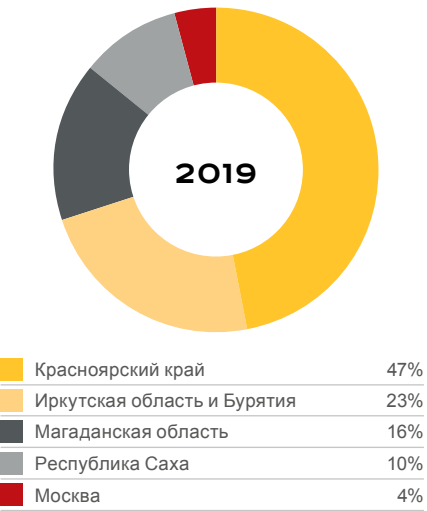


КАДРОВЫЙ СОСТАВ И РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

GRI 102-8

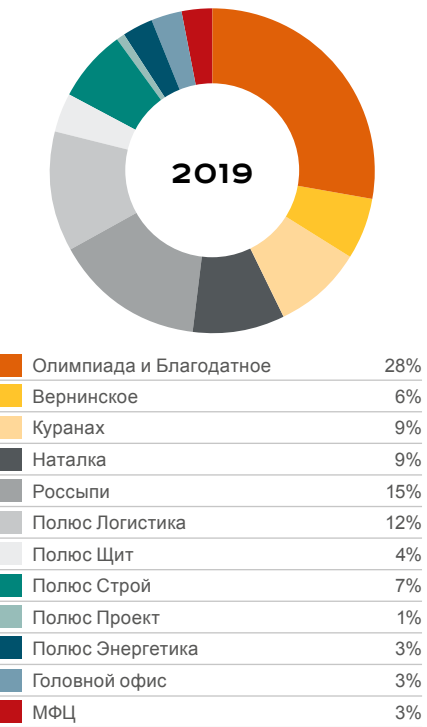
В 2019 г. среднесписочная численность работников компании составляла 19 674 человека¹. Почти 50% сотрудников работают в Красноярском крае, где располагаются крупнейшие производственные активы «Полюса». Наименьшая часть сотрудников (4%) находится в Москве, где базируется Управляющая компания.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО РЕГИОНАМ



Среди бизнес-единиц и профессиональных сервисов самая большая доля персонала традиционно приходится на Олимпиаду и Благодатное (28%), а самая малая — на «Полюс Проект» (1%).

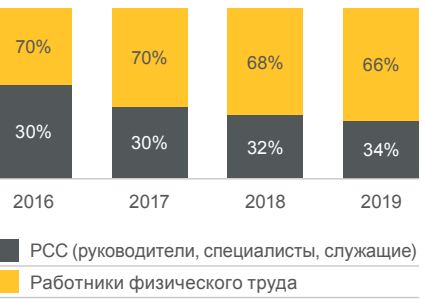
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО АКТИВАМ



Почти все сотрудники компании работают на условиях полной занятости (99,6%), почти 91% — на основе бессрочных трудовых договоров. Исключение составляет «Полюс Строй», где значительная доля сотрудников (69%) работают на основе срочных договоров, что объясняется изменчивостью кадровых потребностей на крупных строительных проектах.

В 2019 г. соотношение численности работников физического труда и офисных сотрудников (руководителей, специалистов, служащих — РСС) изменилось незначительно. Работники, занятые на производстве, традиционно составляют наибольшую часть персонала компании — 66%.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«ПОЛЮС» — ЭТО МЫ

Несмотря на большую численность трудового коллектива «Полюса», мы всегда видим в каждом сотруднике индивидуальную личность и профессионала. При проведении каждого корпоративного мероприятия и при его освещении в наших корпоративных СМИ мы всегда делаем акцент на нашем главном активе — наших людях. На протяжении многих лет в корпоративной газете «Новости Полюса» отмечаются достижения наших коллег, рассказываются их истории и описывается вклад в нашу деятельность и развитие.

Светлана Зырянова — начальник Куранахской ЗИФ и единственная во всех БЕ «Полюса» женщина во главе такого сложного производственного объекта. Какова это — быть «хозяйкой» фабрики, она рассказала нашему корреспонденту.

Эмоции в сторону
— Светлана Станиславовна, если женщины и примеряют на себя роль руководителей, то, как правило, это деловой костюм и кабинет в офисе... Вы же курьер! Ируней! Насколько комфортно вам руководить производством?
— Я совсем не кабинетный руководитель. В цехах проводить время много времени. Как проведёшь время работы по техперевосоружениям, как идёт процесс, чем люди дышат — всё это важно. И в специалде мне очень комфортно, коллеги так привыкли меня ежедневно видеть в ней, что, если появляюсь в управлении в обычной одежде, порой даже не узнают.

Находит ли время увлечённость работой понимание у близких людей?
— Да, увы, мне тяжело выжить дома, чем того хотелось бы. Особенно в первое время после того, как я стала руководителем, думаю, им было тяжело. Рабочий день у меня довольно длительный. Писала на фабрику в семь утра, уезжала, бывало, и в девять, и в десять вечера. Но дети у меня уже взрослые, самостоятельные, и я рада, что они меня понимают и поддерживают. Сыну вот тоже пошел по металлургической стезе, учится на горного инженера по открытым горным работам. Видимо, что-то в моей увлечённости профессией заложено в его душу.

Всем нам на работе так или иначе приходится сталкиваться с неопределенностью. Как вы видите в этом плане диспансер, как принцип, больше, чем рабочий сотрудник.

Любовь со школьной скамьи
Светлана стала подражать на Куранахской ЗИФ (а точнее — в исследовательской лаборатории при фабрике), выучась в школе, после получения аттестата ее в числе других выпускников «Алданзолото» направили в Санкт-Петербургский горный университет. Она освоила специальность «инженер-металлург» и после окончания вуза вернулась на родную ЗИФ.

оборудования в переделах, мы ее выкрасили — словом, приварили. В прошлом году Куранахская ЗИФ отработала с результатом 5,195 млн тонн переработки руды, дала 5644 кг золота. В 2019-м планируем «разогнать» ее до переработки 5,8 млн тонн руды в год. И думаю, это не предел для нас. Так что можно сказать, она в самом расцвете сил.

Модернизация non-stop
— Фабрика сейчас переживает крупнейший в своей истории капитальный ремонт. При этом она продолжает функционировать без остановки производства.
— Мало того, что мы проводим мероприятия по модернизации без остановки, мы наращиваем производительность как по переработке, так и по выплавке золота. Если копнуть из истории работы в 2017–2018 годах, когда начался первый этап техперевосоружения, можно увидеть, что не было приостановки и ни такого момента, чтобы мы загорались на одном месте. Было увеличение и по выплавке, и по переработке. И постепенно мы эти показатели продолжаем наращивать.



фактически будет работать параллельно друг другу три отдельные линии по 6 печей.
Сейчас по программе техперевосоружения строится новый высокопроизводительный сульфидный. В апреле планируем его запуск. Это вообще, мы впервые будем работать на таком оборудовании. Он заменит как минимум 3 существующих сульфидных (но так как мощность фабрики будет наращиваться, имеющийся сульфидный тоже будет модернизироваться). В чем у нас проблема с новой установкой? Ее диаметр — всего 24 метра (наши старые сульфиды в 2 раза шире). Высокая производительность, вновь установленный сульфидный обеспечивается за счет установки клапанов, что в разы увеличивает площадь обжигания.

¹ Данные показатели не включают временных сотрудников, поскольку их доля в общем количестве сотрудников незначительна (113 человек).

НАШИ СОТРУДНИКИ ПРОДОЛЖЕНИЕ

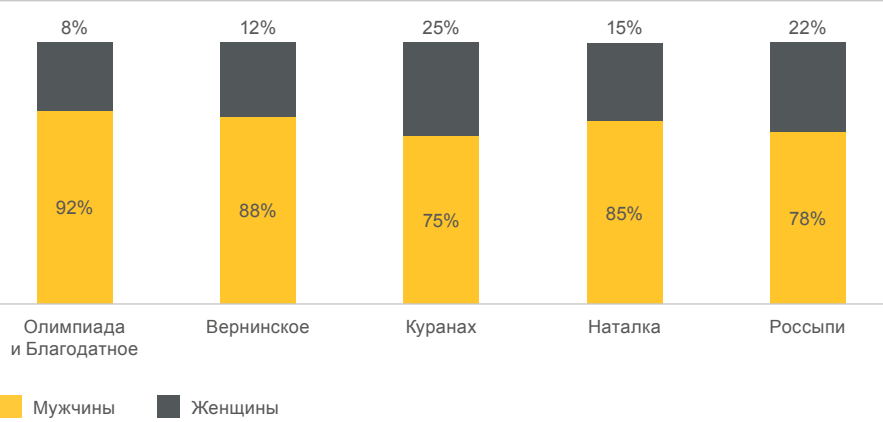
Гендерный состав работников компании отражает специфику работы в горнодобывающей отрасли, где мужчины составляют большую долю рабочей силы. Это обусловлено рядом причин. На российском рынке труда в данной отрасли крайне мало профессий для женщин, частично причина этого в законодательных ограничениях. «Полюс» соблюдает требования российского трудового законодательства, запрещающего допуск женщин к работе в потенциально вредных или опасных условиях. Тем не менее «Полюс» прилагает большие усилия, чтобы обеспечить многообразие кадрового состава и его профессионализм.

В 2019 г. мужчины составили 84% от общего числа работающих в «Полюсе». Самая высокая доля женщин в активах приходится на Многофункциональный центр (56%), а самая низкая — на «Полюс Щит» (3%).

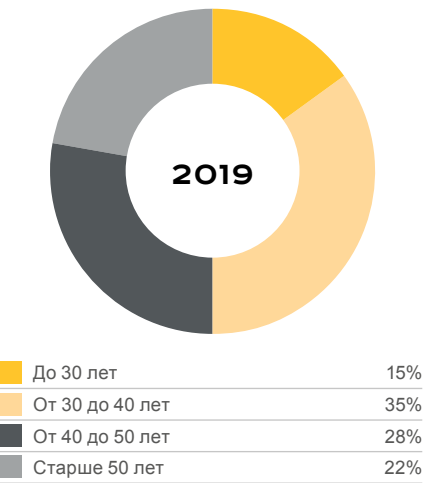
Женщины занимают 15% руководящих должностей, что отражает общую гендерную структуру кадрового состава компании. В 2019 г. женщины занимали 7% руководящих должностей в приносящих доход подразделениях в масштабах компании, при этом больше всего женщин работает в «Полюс Энергетике» и «Полюс Проекте» (18 и 19% соответственно).

Политика компании в области привлечения и удержания сотрудников запрещает дискриминацию по возрасту. В 2019 г. 15% от общего числа сотрудников составляли специалисты в возрасте до 30 лет, 28% — в возрасте 40–50 лет, 22% — в возрасте 50 лет и старше. Наибольшую часть рабочих составляют сотрудники в возрасте 30–40 лет.

ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМ



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ



«Полюс» соблюдает все требования законодательства в отношении трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями. Компания также предоставляет возможности переобучения и перевода во вспомогательные функции тех сотрудников, которые получили травму на рабочем месте. В 2019 г. в «Полюсе» работали 20 человек с инвалидностью, 55% из них — в «Полюс Энергетике».

GRI 401-1

Компания тщательно отслеживает текучесть кадров и принимает различные меры по её снижению. В 2019 г. текучесть кадров была на уровне 23,1%, при этом добровольная текучесть составила 20,6%¹.

¹ При оценке текучести кадров учитываются сотрудники, которые покидают организацию добровольно или в связи с освобождением от должности, выходом на пенсию или смертью. Коэффициент текучести кадров рассчитывался как текучесть кадров, поделённая на среднесписочную численность. Необходимо отметить, что основная производственная деятельность «Полюса» на некоторых активах подразумевает сезонную работу. При расчёте текучести кадров не учитывались сотрудники, уволившиеся по соглашению сторон и уволенные после завершения стажировки.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

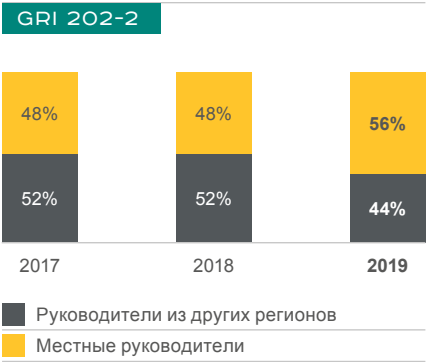
«Полюс» непрерывно совершенствует процедуры подбора и удержания персонала. В 2019 г. мы обновили **Регламент подбора персонала**. Также был проведён аудит процесса подбора персонала и разработан ряд мер для повышения его эффективности. В отчётном году мы автоматизировали процесс подбора персонала во всех своих активах с помощью сервиса SAP Success Factors.

Для обеспечения бесппроблемной интеграции новых сотрудников мы разработали и внедрили **Регламент по адаптации персонала** во всех бизнес-единицах. Регламент учитывает различные места работы и категории персонала и впервые был опробован в Управляющей компании. На второй стадии внедрения, исходя из результатов апробирования, Регламент был доработан и утверждён для применения во всей компании. В 2020 г. во всех бизнес-единицах будет реализована новая программа адаптации персонала.

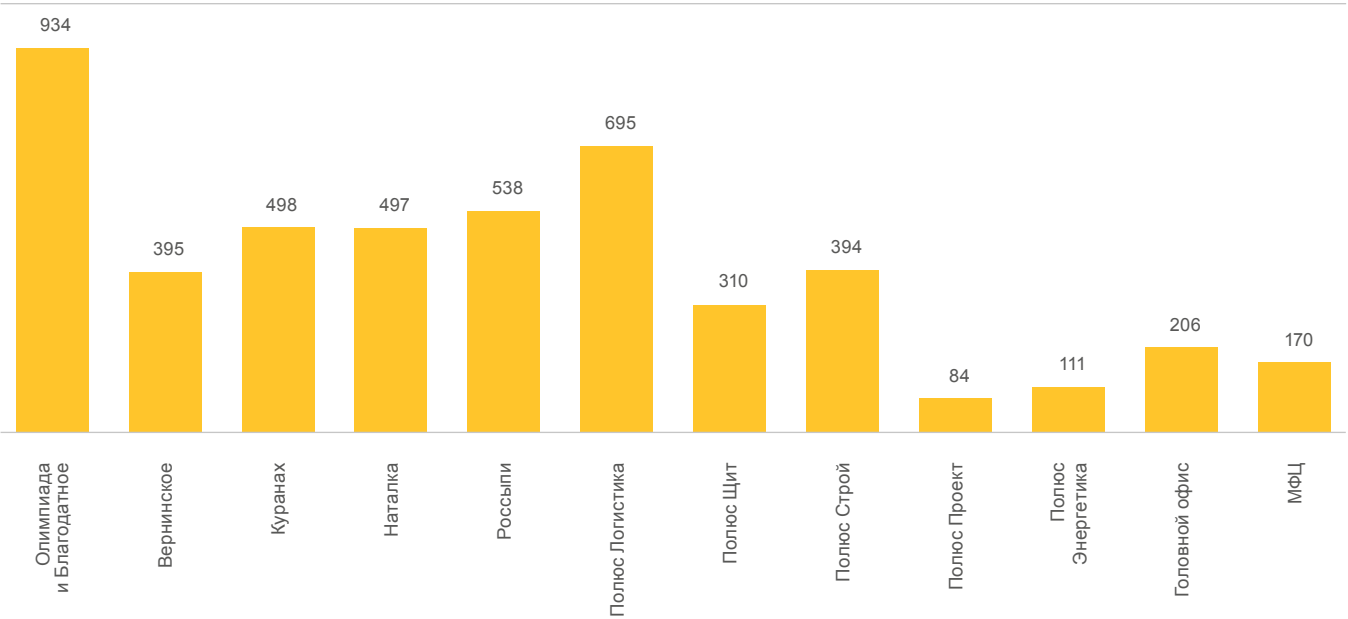
Всего в 2019 г. компания приняла на работу 4 832 сотрудника. Больше всего новых сотрудников (19%) приняли Олимпиада и Благодатное. Средняя стоимость найма каждого нового сотрудника составила \$79.

Бизнес-активы «Полюса» расположены в удалённых регионах, и компания стремится искать кадры среди местного населения, в том числе и на руководящие должности. Однако если в регионах присутствия компании нет специалистов, обладающих необходимыми навыками, компания нанимает их в других регионах. В 2019 г. доля руководителей, нанятых из числа представителей местного населения, составила 56%.

ДОЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, НАНЯТЫХ ИЗ ЧИСЛА МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ



СОТРУДНИКИ, ПРИНЯТЫЕ НА РАБОТУ В 2019 Г.²



² В 2019 г. Россыпные месторождения изменили методологию подсчёта вновь нанимаемых сотрудников. Приведённые данные учитывают только тех работников, которые наняты впервые, и не учитывают работников, нанимаемых повторно на основе краткосрочных договоров. Всего в 2019 г. было нанято впервые и повторно 2 447 сотрудников.

НАШИ СОТРУДНИКИ ПРОДОЛЖЕНИЕ

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

«Полюс» прилагает особые усилия для привлечения молодых специалистов и повышения качества их обучения. В рамках долгосрочного сотрудничества с образовательными учреждениями «Полюс» реализует программу для выпускников профильных учебных заведений, в рамках которой бизнес-единицы приглашают студентов пройти производственную практику на предприятиях компании с возможностью трудоустройства по окончании обучения. К постоянным партнёрам компании относятся Иркутский национальный исследовательский технический университет, Сибирский федеральный университет и Северо-Восточный государственный университет.

В 2019 г. компания начала применять системный подход для повышения качества сотрудничества с образовательными учреждениями. Оценив лучшие существующие методы взаимодействия между университетами и предприятиями, мы разработали **концепцию сотрудничества с университетами и колледжами**, в которой определяются основные партнёрские образовательные учреждения, методы сотрудничества и мероприятия по производственной практике. Следующим шагом станет разработка и внедрение **программы сотрудничества с университетами и колледжами** во всех наших бизнес-единицах.

Мы также планируем запуск целевых программ подготовки квалифицированного персонала для наших активов в сфере научно-проектной деятельности. В рамках данных программ студенты университетов будут проходить специальную подготовку, исходя из потребностей «Полюса», получать повышенную стипендию и проходить стажировку на предприятиях компании. Ближе к выпуску «Полюс» приглашает студентов на работу, и они защищают дипломную работу, тема которой связана с производственными потребностями компании.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Достойный уровень оплаты труда мотивирует сотрудников работать производительно и эффективно.

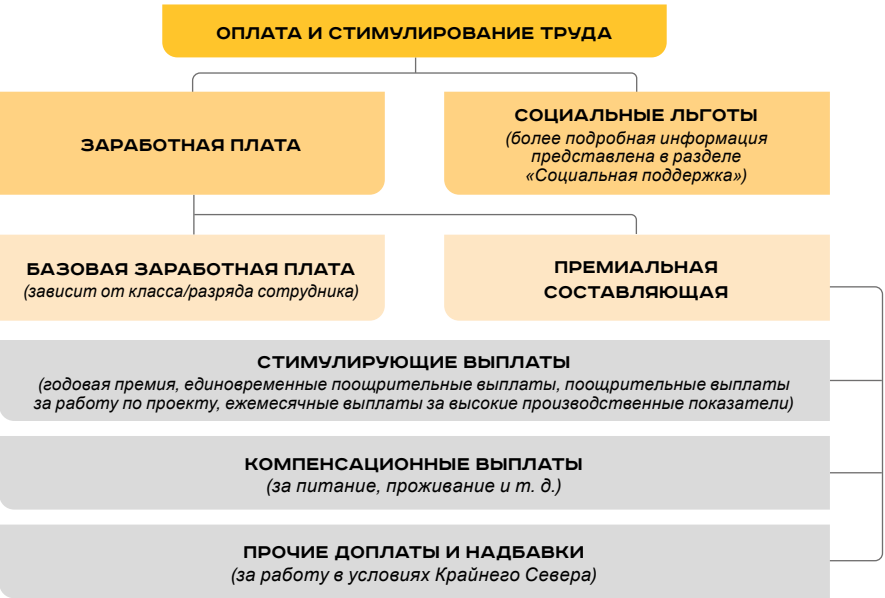
Положение об оплате и стимулировании труда работников — это основной документ, в котором официально определены составляющие пакетов оплаты и стимулирования труда сотрудников — базовая заработная плата (оклад) и премиальная составляющая. Система вознаграждений в «Полюсе» привязана к системе грейдов, поэтому уровень базовой заработной платы зависит от грейда сотрудника.

В дополнение к базовой части вознаграждение включает дополнительные выплаты, в том числе премии на основе ключевых показателей эффективности (КПЭ).

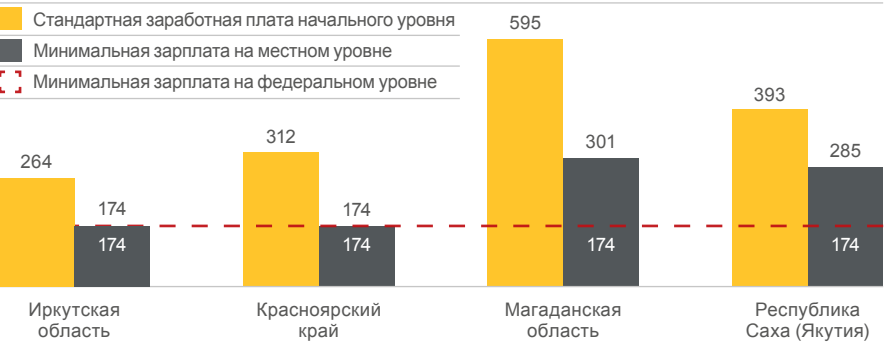
Непрерывно развивая свою систему вознаграждений, «Полюс» ввёл несколько усовершенствований в управление системой КПЭ. Во всех бизнес-единицах мы создали «дерево целей» с операционными КПЭ для всех сотрудников — от генерального директора до работников физического труда. К настоящему моменту схема позволяет увидеть индивидуальные КПЭ по каждой должности. Применяя методику целеориентированного управления КПЭ, компания привязывает их к функциональным и операционным стратегиям и личным целям. Со временем КПЭ работников стали более прозрачными и измеримыми, а сами лежащие в основе КПЭ процессы — более автоматизированными.

В поддержании и улучшении общих показателей компании важную роль играют привлечение и удержание квалифицированных кадров. «Полюс» стремится обеспечивать конкурентоспособную заработную плату, соответствующую или превосходящую средние предложения на рынке труда. Оклады для стартовых позиций в компании выше, чем установленный уровень минимальной заработной платы в регионах присутствия. Например, в 2019 г. месячный оклад для таких должностей на Наталке составлял \$595, что почти в два раза превышает минимальный уровень заработной платы в регионе.

ПАКЕТ КОМПЕНСАЦИЙ И ЛЬГОТ «ПОЛЮСА»



СТАНДАРТНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ В «ПОЛЮСЕ» И МИНИМАЛЬНАЯ МЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РЕГИОНЕ ПО БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМ, \$



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПООЩРЯЕМ АКТИВНОСТЬ

«Полюс» реализует несколько инициатив, направленных на стимулирование активности сотрудников, реализацию их творческого потенциала и повышение производственных показателей. Компания находит способы выразить своё признание вклада и достижений сотрудников.

В мае 2019 г. мы организовали поездку в Японию для семи победителей чемпионата профессионального мастерства 2018 г. Они посетили завод и технологический центр компании «Комацу», а также познакомились с японской культурой.



«Полюс» также поощряет сотрудников за рационализаторские предложения. В рамках инициативы по производственной системе «Полюса» компания проводит лотерею между авторами рационализаторских предложений, главным призом является кроссовер.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«УЗНАЙ ЦЕНУ ЗОЛОТА!»



Более десяти лет компания успешно реализует программу «Узнай цену золота!». Данная программа призвана привлечь и подобрать подходящих студентов для работы в «Полюсе», а также направлена на развитие профессиональных навыков молодых инженеров и техников при работе в компании.

В 2019 г. производственную практику на объектах Олимпиады прошли 138 студентов из различных университетов и технических колледжей.

ПРОГРАММА «ПОЛЮС КЛАСС»



Ещё одна наша текущая инициатива — программа обучения «Полюс класс» для учеников старших классов. В данной программе участвуют 17 школ Красноярска. Школьники проходят углублённый курс подготовки к учёбе в вузах и колледжах и работе в горнодобывающей отрасли.

НОВЫЕ АУДИТОРИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ



«Полюс» обеспечил отделку и оснащение новой аудитории в Северо-Восточном государственном университете. Компания предоставила новое презентационное оборудование и учебные пособия для студентов, включая демонстрационные модули технологических процессов золотодобычи и обогащения золотоносной руды, а также макет золотоизвлекательной фабрики.

НАШИ СОТРУДНИКИ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

«Полюс» стремится к обеспечению социальной защищённости и созданию комфортных условий труда для своих сотрудников. В дополнение к базовому окладу и премиям компания предлагает работникам ряд социальных гарантий, включая оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком (в дополнение к обязательным по закону выплатам), страхование жизни, страхование на случай смерти в результате несчастного случая и добровольное медицинское страхование. Мы также отслеживаем состояние здоровья и качество жизни наших сотрудников и их семей и оказываем им помощь в сложных жизненных обстоятельствах.

В Управляющей компании и бизнес-единицах внедрено **Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам**. Социальная поддержка, предусмотренная данным положением, направлена на повышение эффективности труда и обеспечение более высокого уровня гарантий и льгот по сравнению с установленным законом.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ
ПОДДЕРЖКИ «ПОЛЮСА»

ЗАБОТА О ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЕ
РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

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

ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СЕМЕЙ
И СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ

- Финансовая поддержка в связи с заключением брака / рождением ребёнка

ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ
В СЛОЖНЫХ ЖИЗНЕННЫХ
СИТУАЦИЯХ

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

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

- Корпоративная мобильная связь
- Предоставление корпоративного автотранспорта

РЕЛОКАЦИОННЫЕ ПАКЕТЫ

ПОДДЕРЖКА ПРИ ВЫХОДЕ
НА ПЕНСИЮ

СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ
УСЛОВИЯ

Большинство сотрудников «Полюса» живут и трудятся в регионах с экстремальными климатическими условиями, где работа осуществляется вахтовым способом. Поэтому большое значение для компании имеет обеспечение сотрудников достойными условиями труда и социально-бытовыми условиями.

Реализуя комплексный подход к решению этих задач, «Полюс» работает над долгосрочными планами по развитию приоритетных объектов социальной инфраструктуры. В 2019 г. разработан пятилетний план мероприятий по улучшению социально-бытовых условий на каждом объекте с обозначением необходимых объёмов работ, ремонта и закупок.

Все запланированные ремонтно-строительные работы на объектах социальной инфраструктуры компания завершила в 2019 г.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

НОВЫЙ ДОМ
ДЛЯ СОТРУДНИКОВ
«ПОЛЮСА» В НИЖНЕМ
КУРАНАХЕ

В Нижнем Куранахе (Якутия) «Полюс» построил двухэтажное общежитие на 100 человек площадью 1 500 м².

Здание защищено от суровых погодных условий и снабжено рядом «умных» функций, включая автоматизированные системы освещения и счётчики отопления.

В данном общежитии гостиничного типа сотрудники размещаются в двухместных комнатах площадью 12–13 м². На каждые две комнаты приходится общая гостиная и санузел с душем. Кроме того, на каждом этаже имеются столовая и зона отдыха.



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Современная горнодобывающая отрасль — это технологически продвинутый сектор, которому нужна квалифицированная рабочая сила. Мировой спрос на соответствующих специалистов ставит перед многими компаниями сложные задачи, и «Полюс» не является исключением. Мы успешно справляемся с проблемами нехватки на рынке труда квалифицированных отраслевых кадров благодаря качественной системе обучения персонала и её постоянному совершенствованию, наличию кадрового резерва и сотрудничеству с образовательными учреждениями.

Все сотрудники компании имеют широкие возможности профессионального и карьерного роста. Для обеспечения соответствия квалификационным требованиям сотрудникам всех бизнес-единиц предоставляется доступ к различным профессиональным и общекорпоративным учебным программам.

Большая часть программ проводится Корпоративным университетом, который объединяет все обучающие и образовательные курсы для руководителей, специалистов и рабочих.

«Полюс» тщательно оценивает свои инвестиции в обучение сотрудников на предмет их достаточности и эффективности. Все сотрудники проходят обязательную аттестацию для проверки уровня полученных знаний. В 2019 г. процесс аттестации был реализован в рамках модуля SAP Success Factors (компонент проекта автоматизации процесса подбора персонала). Кроме того, был проведён опрос руководителей прошедшего обучение персонала с целью оценки качества обучения, применения полученных знаний на практике и соответствующих результатов.

В 2019 г. компания также провела конференцию для своих поставщиков и подрядчиков, на которой мы поделились своим видением стандартов и методов ведения устойчивого бизнеса, которые внедряем в «Полюсе» и соблюдения которых ожидаем от них.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ «ПОЛЮСА»¹

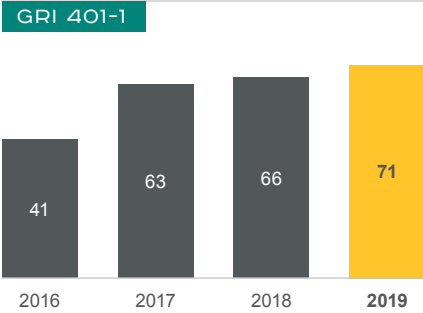


В 2019 г. количество сотрудников, прошедших обучение в течение года, увеличилось на 25% и составило 93% от среднесписочной численности (ССЧ). Среднее количество часов обучения на одного работника составило 71 час.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ,
ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ²



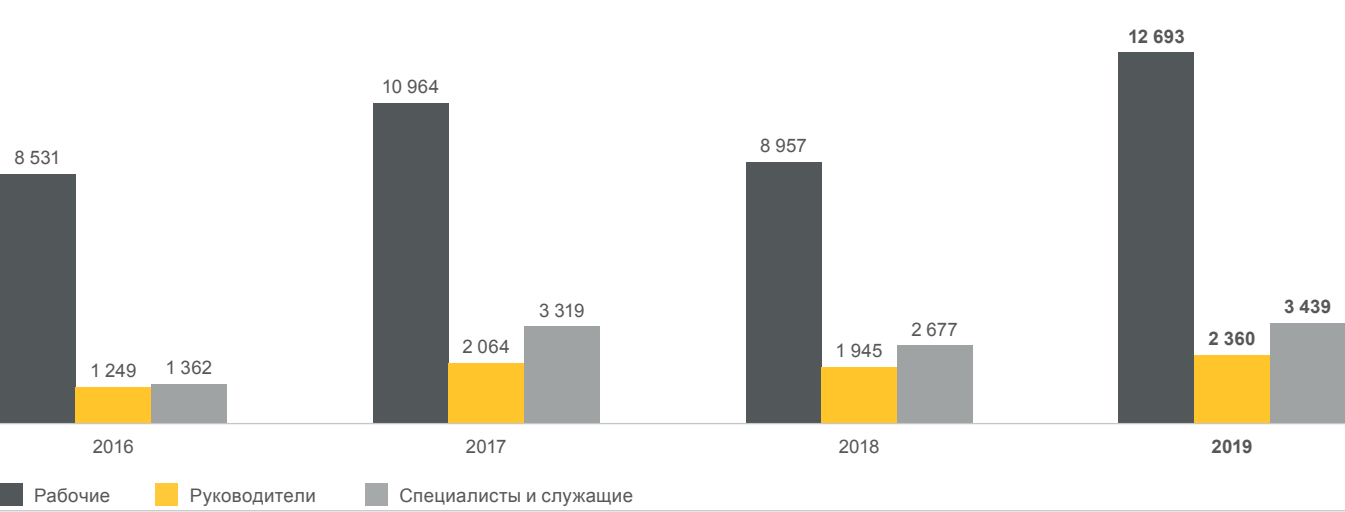
СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО
ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО
СОТРУДНИКА В ТЕЧЕНИЕ ГОДА



¹ Дополнительную информацию о программах обучения можно найти в Отчёте об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2018 г., с. 43.

² На рисунке представлено количество уникальных обученных сотрудников (18 264). Количество сотрудников, обученных по категориям (18 492), указанное на рисунке «Количество сотрудников, прошедших обучение по категориям», отличается от уникальных обученных сотрудников, так как при суммировании обученных по категориям имеет место двойной учёт сотрудников, которые в течение года осуществили переход между категориями и проходили обучение, будучи представителями разных категорий.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ, ПО КАТЕГОРИЯМ



«ПОЛЮС ЗНАНИЙ»

Программа «Полюс знаний» разработана специально для сотрудников компании и основана на ключевых внутренних бизнес-процессах. Программа затрагивает все основные вопросы руководства и лидерства и помогает сотрудникам развить требуемые компетенции для эффективного выполнения своих обязанностей.

В 2019 г. обучение по программе «Полюс знаний» было продолжено. Мы разработали два новых модуля — «Подбор персонала» и «Закупки», соответствующие нашим требованиям, процессам и процедурам.

В 2020 г. мы планируем далее развивать и улучшать действующие модули, а также разработать аудиторный курс «Публичные выступления» и два онлайн-модуля: «Постановка целей» и «Обратная связь».

АУДИТОРНЫЕ МОДУЛИ

СЕССИЯ 1
Лидерство Управление проектами
СЕССИЯ 2
Эффективная коммуникация Финансы для нефинансистов
СЕССИЯ 3
Закупки Подбор персонала
СЕССИЯ 4
Культура эффективности Публичные выступления
ОНЛАЙН-МОДУЛИ
Технология золотодобычи Постановка целей Обратная связь

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

В отчётном году в Корпоративном университете мы запустили новое образовательное направление — «Операционная эффективность». В течение года компания разработала новую программу «Опора производственной системы». В программе приняли участие 167 линейных руководителей, а в 2020 г. мы планируем привлечь к участию ещё 182 руководителя.

Данная новая программа обучения имеет ярко выраженный прикладной характер и привязана к бизнес-задачам департамента операционной эффективности. Все обучающие модули включают актуальные практические задания с тематическими примерами.

Также в 2019 г. был запущен другой образовательный проект — крупномасштабная образовательная программа для руководителей проектов и проектных команд в сфере капитального строительства. Программа охватывает лучшие российские и международные методы работы и помогает упрощать процесс внедрения собственных корпоративных процедур и положений в отношении управления проектами и капитального строительства.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Программа кадрового резерва играет важную роль в развитии и подготовке специалистов к работе на более высоких должностях. Её цель — выявить наиболее мотивированных и активных сотрудников для замещения руководящих должностей. В «Полюсе» действуют две программы кадрового резерва: «Золотой стандарт» и «Золотой запас». Программы планируется обновить в 2020 г.

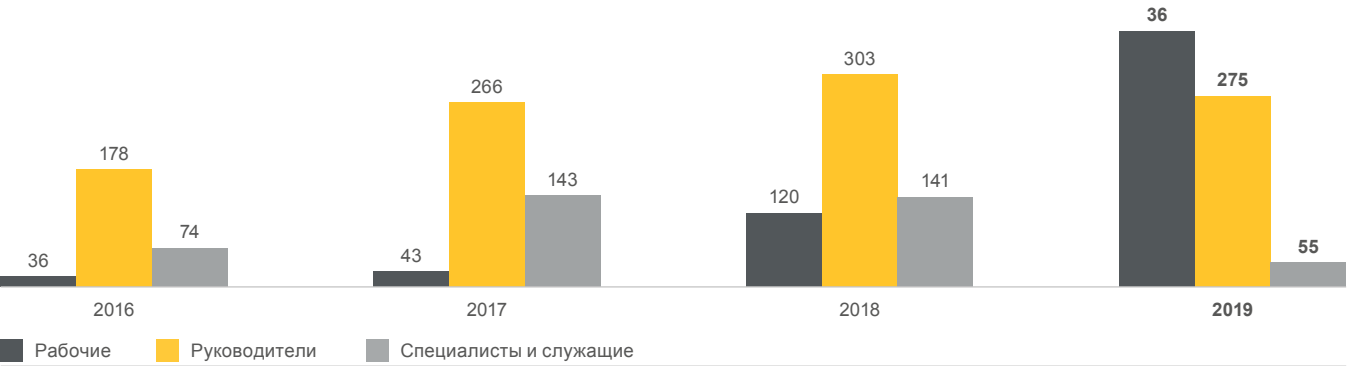
Программа кадрового резерва реализуется согласно регламенту «Управление пулом талантов», который описывает путь кандидата для попадания в кадровый резерв. В процессе подбора сотрудников «Полюс» также применяет специальные инструменты оценки кандидатов.

Информация о сотрудниках, включённых в кадровые резервы компании и бизнес-единиц, хранится в базе данных кадрового резерва.

СТРУКТУРА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА «ПОЛЮСА»



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Ещё одним акцентом в работе «Полюса» в сфере профессионального развития сотрудников является программа наставничества, предназначенная для лучшей интеграции новых сотрудников. В рамках программы более опытные коллеги выступают в качестве их наставников и кураторов. В 2019 г. программа была апробирована, и по результатам апробации был обновлён регламент «Наставничество» — единый профессиональный стандарт наставника (разработанный в 2018 г.). «Полюс» внедрил ряд методологических инструментов,

включая Справочник наставника, обучающие материалы, бизнес-игру для обучения наставника и дистанционный онлайн-курс. В 2019 г. методика программы была передана в бизнес-единицы. Начиная с 2020 г. наставники будут обучаться во всех регионах присутствия, исходя из потребностей бизнес-единиц. Кроме того, будет осуществляться мониторинг реализации программы наставничества.

Для участия в данной программе в 2019 г. были отобраны 354 человека. Группа прошла тренинги и получила профессиональные сертификаты, дающие им право выступать в роли наставника. В 2020 г. мы планируем обучить ещё 350 наставников.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

Наставники известны в трудовом коллективе благодаря своим профессиональным достижениям. Новые сотрудники компании могут легко отличить наставника от других коллег по специальной нашивке на униформе. Нашивка разработана специально для программы наставничества.



НАШИ СОТРУДНИКИ ПРОДОЛЖЕНИЕ

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Мы уверены, что развитая корпоративная культура является ключом к формированию интегрированной и мотивированной команды; поэтому «Полюс» непрерывно работает над развитием и поддержанием высокого уровня корпоративной культуры. С этой целью компания проводит различные спортивные и культурные мероприятия, поддерживает участие сотрудников в соревнованиях по профессиональному мастерству и в волонёрской деятельности.

«Полюс» активно привлекает сотрудников к развитию систем эффективного производства и управления. В марте 2019 г. совет главных экспертов впервые собрал вместе руководителей производственных отделов, инженеров, механиков и специалистов для обмена передовыми методами работы, идеями и ноу-хау по устранению неполадок. Такой форум будет проводиться далее ежегодно для обсуждения производственных вопросов, выработки решений и определения инициатив по операционным улучшениям.

Сотрудники «Полюса» участвуют в разнообразных профессиональных конкурсах. Такие мероприятия проводятся ежегодно, что сплачивает трудовой коллектив благодаря высокой оценке профессиональных знаний и поддерживает командный дух. В 2019 г. мы во второй раз провели корпоративный чемпионат по профессиональному мастерству. Сотрудники всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов померялись силами в девяти категориях. Кроме того, конкурсы профессионального мастерства в течение года проводились в отдельных бизнес-единицах.

«Полюс» также объединяет персонал с помощью спорта. Компания целенаправленно пропагандирует здоровый образ жизни, а сотрудники активно участвуют в различных корпоративных и местных спортивных мероприятиях. Одним из наших наиболее популярных мероприятий является спартакиада «Полюса».

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОЦЕНКА УРОВНЯ ВОВЛЕЧЁННОСТИ ПЕРСОНАЛА

В 2019 г. всем сотрудникам было предложено поучаствовать в корпоративном опросе, целью которого было выявить фактический уровень вовлечённости (участия в мероприятиях и процессах) персонала, а также возможностей для улучшения в соответствующих ключевых областях.

АНКЕТИРОВАНИЕ

2 661 ЧЕЛОВЕК (ВСЕ КАТЕГОРИИ СОТРУДНИКОВ) ВО ВСЕХ БИЗНЕС-ЕДИНИЦАХ И ГОЛОВНОМ ОФИСЕ

ЭКСПЕРТНЫЙ ОПРОС

16 ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ИНТЕРВЬЮ ВЫШЕГО РУКОВОДСТВА И КАДРОВЫХ СЛУЖБ

ФОКУС-ГРУППЫ

16 ФОКУС-ГРУПП
150 ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОЧИХ

Уровень вовлечённости сотрудников «Полюса» составил 67,4. Общий уровень вовлечённости сотрудников компании намного превышает отраслевой стандарт, что говорит о высоком уровне вовлечённости и удовлетворённости наших сотрудников. Самый высокий уровень вовлечённости зафиксирован по аспектам, связанным с рабочим процессом и командным духом. Уровень вовлечённости персонала повысился во всех бизнес-единицах и показывал постоянный рост с 2015 г.



Результаты опроса показали готовность наших сотрудников к изменениям, а также то, что преобразования являются ключевым элементом корпоративной культуры «Полюса».

Опрос выявил ряд основных факторов, оказывающих влияние на уровень вовлечённости персонала:

- приверженность работе,
- готовность к изменениям,
- общие ценности,
- репутация компании,
- взаимоотношения между компанией и сотрудниками,
- оценка руководства,
- обучение и повышение квалификации,
- вознаграждение,
- сотрудничество между бизнес-единицами.

Сотрудники также указали на высокий уровень удовлетворённости работой и социально-бытовыми условиями. Было получено несколько рекомендаций по улучшению организации досуга, а также пожелания открыть ряд магазинов на удалённых объектах.

По результатам опроса все бизнес-единицы разработали планы мероприятий в сферах, нуждающихся в улучшениях.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

II ЧЕМПИОНАТ «ПОЛЮСА» ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МАСТЕРСТВУ

С 27 по 29 августа 2019 г. на Олимпиаде семь команд профессионалов демонстрировали свои рабочие навыки, знание Золотых правил безопасности и Кодекса корпоративной этики, а также производственную эффективность.

Впервые соревнования транслировались в прямом эфире по корпоративному YouTube-каналу. Чемпионат посмотрели свыше 3 тыс. человек по всей стране, включая сотрудников и их семьи.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

VII КОРПОРАТИВНАЯ СПАРТАКИАДА

VII корпоративная спартакиада «Полюса» прошла в 2019 г. в Якутии и совпала с празднованием 95-летнего юбилея золотодобывающей промышленности в республике.

В течение четырех дней 250 спортсменов из Москвы, Магадана, Иркутска и Красноярска состязались в мини-футболе, волейболе, стритболе, перетягивании каната, настольном теннисе, лёгкой и тяжёлой атлетике и шахматах.



ВОЛОНТЁРСТВО

Важным направлением развития корпоративной культуры «Полюса» является волонёрство. Привлечение сотрудников в ряды волонёров не только добавляет значимости деятельности компании, но и даёт нам поддержку в выполнении нашей миссии и достижении стратегических целей.

«Полюс» активно содействует своим волонёрам и их инициативам, предоставляя им необходимые ресурсы и административную поддержку в планировании и организации волонёрских мероприятий. Для упрощения процесса привлечения сотрудников к волонёрской деятельности мы ввели ряд инициатив, начав с Управляющей компании.

В 2019 г. «Полюс» стал проводить регулярные бизнес-завтраки с волонёрами и руководством, чтобы обсуждать планы, делиться идеями и оценивать результаты. Совместно с руководством кадровых служб волонёры разработали годовой план действий волонёра. Для «Полюса» основными волонёрскими инициативами традиционно являются экологические и благотворительные проекты. В 2019 г. к ним добавились два новых направления деятельности: поддержка приютов для животных и безвозмездная помощь общественным фондам и неправительственным организациям.

Ряд волонёрских проектов «Полюс» реализует в сотрудничестве с крупными российскими благотворительными фондами, а именно с благотворительными фондами «Линия жизни», «Старость в радость», «Волонтеры в помощь детям-сиротам», «Подари жизнь» и благотворительным фондом Константина Хабенского.

Достижения наших волонёров отмечаются на всех корпоративных мероприятиях и освещаются на корпоративном веб-портале «Полюса». В целях повышения информированности сотрудников о вопросах устойчивого развития и волонёрства, на праздновании Дня металлурга в июле 2019 г. была организована работа зоны волонёров «Полюса», где каждый мог ознакомиться с информацией о волонёрской деятельности «Полюса» и принять участие в викторине.

Волонёрство активно поддерживается во всех бизнес-единицах, однако большинство волонёрских мероприятий 2019 г. были инициированы активистами из Управляющей компании. На 2020 г. своей основной целью мы поставили разработку комплексной программы по объединению и координированию волонёрской деятельности в регионах присутствия «Полюса».

ДОСТИЖЕНИЯ ВОЛОНТЁРСКИХ ИНИЦИАТИВ «ПОЛЮСА» В 2019 Г.

ПРОЕКТОВ	ВОЛОНТЁРОВ	СОБРАНО ДОНОРСКОЙ КРОВИ
15	270	19 ЛИТРОВ
ПОСАЖЕНО ДЕРЕВЬЕВ	УТИЛИЗИРОВАНО БАТАРЕЕК, МАКУЛАТУРЫ И Т. Д.	СОБРАНО И ПЕРЕДАНО В ДАР ОДЕЖДЫ
200	2 000 КГ	500 КГ

НАШИ СОТРУДНИКИ ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПЛАНЫ НА 2020 Г. И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Полюс непрерывно совершенствует систему управления персоналом. Из года в год компания внедряет новые инициативы, автоматизирует процессы и применяет передовые мировые практики. В следующем отчётном периоде и среднесрочной перспективе «Полюс» планирует внедрить инициативы в следующих сферах:

- реализация программы по адаптации персонала во всех бизнес-единицах;
- разработка чётких и последовательных должностных инструкций для всех должностей в бизнес-единицах;
- обучение кадровых специалистов бизнес-единиц по программам развития потенциала;
- запуск проекта «МФЦ 2.0» и передача данной бизнес-единице дополнительных централизованных кадровых функций, связанных с обучением и подбором персонала;
- разработка специализированных КПЭ для различных рабочих мест;
- пересмотр системы уровней грейдов;
- обновление модели основных компетенций;
- разработка системы вахтовой производственной практики по всем бизнес-единицам;
- разработка и реализация стандарта основных управленческих компетенций;
- разработка и внедрение Программы сотрудничества с университетами и колледжами;
- преобразование системы кадрового резерва «Полюса»;
- реализация новых курсов в формате дистанционного обучения;
- обновление программы кадрового резерва «Полюса»;
- разработка и реализация стандарта служб социально-бытового обеспечения;
- разработка волонёрской программы «Полюса» для объединения и координации волонёрской деятельности во всех регионах присутствия компании.





ОХРАНА ТРУДА
И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

УРОВЕНЬ КУЛЬТУРЫ
БЕЗОПАСНОСТИ ПО ШКАЛЕ
БРЭДЛИ

2,4

СНИЖЕНИЕ LTIFR¹
ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 Г.

11%

СОТРУДНИКОВ ОХВАЧЕНЫ
СЕРТИФИЦИРОВАННОЙ
ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМОЙ
ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

97%

¹ Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности рассчитывается как общее количество травм с временной потерей трудоспособности, делённое на общее количество отработанных часов и умноженное на 200 тыс. часов.
² ISMM. Охрана труда и промышленная безопасность.
³ ISMM. Управление рисками.

БЕЗОПАСНОСТЬ — ФАКТОР НАШЕГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
УСПЕХА

Мы считаем, что любой ущерб или аварию можно и нужно предотвращать. Безопасность — это не только наша ключевая ценность, но и центр нашего внимания. Принимая решения и реализуя проекты, «Полюс» учитывает их влияние на здоровье и безопасность своих сотрудников, и постоянное совершенствование в сфере охраны труда и промышленной безопасности на всех наших производственных участках является нашим приоритетом.

При осуществлении своей основной деятельности «Полюс» делает акцент на развитии культуры безопасности. Мы проводим регулярные тренинги и учения, курсы по охране здоровья и безопасному вождению и полностью подготовлены к чрезвычайным ситуациям.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

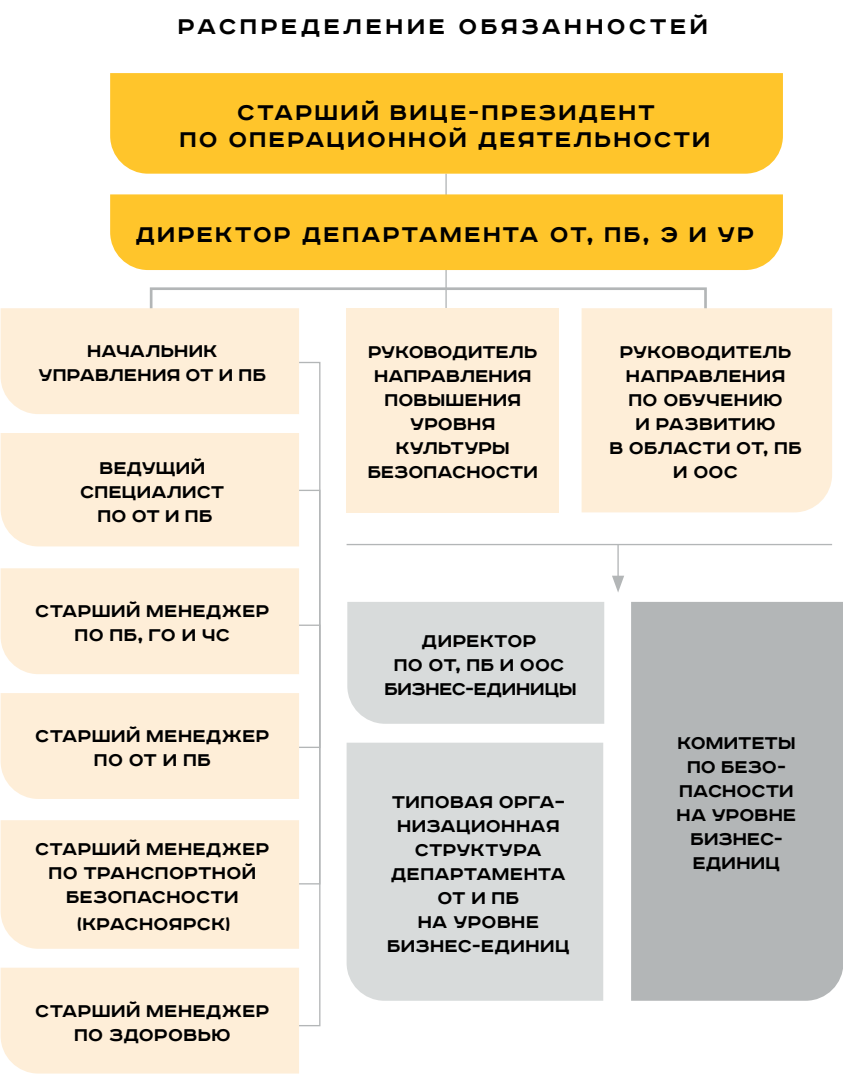


ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ISMM



СРАВНЕНИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ 2019 Г. С ПЛАНОВЫМИ

Цель	Статус	Сводные данные по результатам 2019 г.
Снижение к 2020 г. частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) на 20% по сравнению с 2016 г.	Достигнута	Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности составил 0,08 (38%↓ по сравнению с показателем 2016 г.)
Снижение показателя AArk ⁴ на 20% к 2020 г. по сравнению с 2016 г.	Достигнута	AArk составил 0,28 (22%↓ по сравнению с показателем 2016 г.)
Повышение уровня культуры безопасности до 2,6 балла (по шкале Брэдли) к 2020 г.	В соответствии с планом	Достигнут промежуточный уровень в 2,4 балла. Четыре из шести бизнес-единиц достигли уровня в 3 балла
Охват минимального блока обучения по ОТ и ПБ: ≥ 98% сотрудников к 2020 г.	В соответствии с планом	Организация обучения по программе «Минимальный блок обучения по ОТ и ПБ» для 95% сотрудников
Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом	В соответствии с планом	Коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом в 2019 г. составил 0,005 (в 2018 г. — 0,01)



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

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

Внешние

- ISO 45001:2018

⁴ Коэффициент ДТП.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 103 · GRI 403-1

«Полюс» постоянно совершенствует свою систему управления ОТ, ПБ и ООС и стремится обеспечивать безопасные условия труда для всех своих сотрудников. Наш подход предполагает распространение культуры безопасности и охраны труда на производственных объектах, постоянное развитие компетенций в области ОТ и ПБ, готовность к чрезвычайным ситуациям (путём проведения регулярных учений), а также применение критически важных инструментов контроля, включая меры обеспечения безопасного вождения. За последние несколько лет «Полюс» предпринял значительные усилия по объединению отдельных систем управления ОТ и ПБ и ООС в единую систему.

В 2018 г. данный процесс завершился сертификацией интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС на соответствие требованиям стандартов ISO 14001:2015 и ISO 45001:2018. «Полюс» получил сертификат со сроком действия до 2021 г. на Управляющую компанию, а также на все бизнес-единицы и профессиональные сервисы.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ
РЕСУРСЫ И РОЛИ

Для поддержания эффективности системы управления ОТ, ПБ и ООС мы обеспечиваем наличие всех необходимых организационных и финансовых ресурсов. Управление системой ОТ, ПБ и ООС охватывает все аспекты бизнеса компании — от принятия стратегических решений до повседневной деятельности.

Каждый год «Полюс» разрабатывает и реализует различные меры в области охраны труда и промышленной безопасности согласно заявленным обязательствам.

ПОЛИТИКИ И ЦЕЛИ

В основе деятельности компании в области ОТ, ПБ и ООС лежит её **Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды**, которая является наиболее важным компонентом интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС.

«Полюс» также внедрил ряд взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, способствующие обеспечению

безопасных условий труда и охране жизни и здоровья работников в ходе производственного процесса. Стандарты регулярно пересматриваются и обновляются, тем самым обеспечивается соответствие передовым международным практикам. Для качественного внедрения стандартов во всех бизнес-единицах «Полюс» также разработал корпоративные процедуры по ОТ, ПБ и ООС.

На основании **Стратегии развития в области ОТ, ПБ и ООС на 2016–2020 гг.** (охватывающей такие ключевые области, как подрядчики, риски, обучение, производственная безопасность, транспортная безопасность и т. п.) Управляющая компания формулирует стратегические КПЭ, обязательные для всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов. Исходя из своей специфики, бизнес-единицы и профессиональные сервисы могут устанавливать дополнительные КПЭ.

В 2019 г. «Полюс» обновил стандарт по управлению мероприятиями в области ОТ, ПБ и ООС, определив процедуру передачи информации о происшествиях и порядок проведения внутренних расследований.

ЛИДЕРСТВО
И ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

Первый элемент, необходимый для эффективного функционирования интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС, — лидерство в вопросах ОТ, ПБ и ООС. В 2019 г. мы расширили действие стандарта **«Лидерство в области ОТ, ПБ и ООС»** до уровня линейных руководителей (мастеров). Кроме того, результаты выполнения личных обязательств теперь учитываются при окончательной оценке КПЭ директоров и руководителей. Мы продолжаем проводить тренинги по лидерству в области ОТ, ПБ и ООС для высшего и среднего руководства и линейных руководителей.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРИМЕРЫ ЛИЧНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В ОБЛАСТИ ОТ, ПБ И ООС
ДЛЯ ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА И ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ:

- участие в поведенческих аудитах безопасности (ПАБ);
- участие в оценке риска;
- личное участие в проведении аудитов, в том числе с посещением производственных участков;
- участие во внутренних расследованиях происшествий;
- личный пример использования средств индивидуальной защиты (СИЗ) и ремней безопасности;
- встречи с работниками для освещения статуса и задач по ОТ, ПБ и ООС и ответов на вопросы;
- прохождение обучения по курсу «Лидерство и приверженность принципам ОТ, ПБ и ООС»;
- награждение работников, предотвративших несчастный случай и (или) остановивших опасные работы и (или) добившихся значительных результатов в области ОТ, ПБ и ООС.

В 2020 г. количество поведенческих аудитов, требующих участия генерального директора и управляющих директоров, будет увеличено до четырех. Кроме того, генеральный директор и управляющие директора будут участвовать в процессе анализа безопасности и выявления рисков. Руководители лично участвуют в аудитах, связанных с ключевыми рисками травматизма — при производстве работ на высоте, электромонтажных работ и работ по техническому обслуживанию.

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЙ НОРМАТИВНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

КОМПЛЕКСНАЯ СЕРТИФИКАЦИЯ

Сертификация проводилась силами внешней организации и включала:

- документальный аудит Управляющей компании и её основных бизнес-единиц и профессиональных сервисов;
- проведение комплексной («зонтичной») сертификации интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС (по стандартам ISO 14001:2015, ISO 45001:2018) в 2019 г. в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное), бизнес-единицах Куранах, Россыпи, Вернинское, в «Полюс Строе» и «Полюс Проекте»;
- успешную сертификацию бизнес-единицы Россыпи на соответствие стандарту ISO 45001:2018, которая прошла впервые.

Сертификационный аудит не выявил существенных несоответствий и был пройден успешно.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Для эффективного предупреждения убытков «Полюс» применяет риск-ориентированный подход.

В 2019 г. мы внедрили стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС», на который ориентируются все бизнес-единицы и профессиональные сервисы при оценке рисков. В основе выработки и реализации мер по предотвращению происшествий (в том числе травм и чрезвычайных ситуаций) лежит систематический подход к идентификации опасностей и управлению рисками.

По результатам внутренних расследований и оценкам рисков «Полюс» запланировал на 2020 г. программы по усовершенствованию в следующих областях:

- работы на высоте и предотвращение падений,
- электробезопасность,
- работа с движущимися механизмами,
- транспортная безопасность.

GRI 403-4

При оценке рисков все бизнес-единицы ориентируются на стандарт «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС». Компания применяет концепцию «Иерархия средств управления». Требования к уровню мер управления из данной иерархии зависят от значимости риска и обозначены в стандарте «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС», который распространяется на всех сотрудников и подрядчиков. В каждой бизнес-единице «Полюс» сформировал комплексную структуру рабочих групп по четырём ключевым рискам: работы на высоте, электробезопасность, управление подрядчиками и оценка рисков. В каждой бизнес-единице назначено ответственное лицо, которое следит за соблюдением требований стандарта «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС». Цель данных мероприятий — улучшение коммуникации между бизнес-единицами, распространение

¹ ISMM. Управление рисками.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРОЦЕДУРЫ
ИДЕНТИФИКАЦИИ
ОПАСНОСТЕЙ
И УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Порядок поиска рисков
для проведения оценки
рисков

Документ описывает шаги и требования к выявлению опасностей и анализу рисков. Он также формирует основу для создания реестра рисков и мер по их снижению для контроля выявленных рисков и отклонений, а также предотвращения их повторного появления.

2
Руководство
по подготовке анализа
безопасности работ

Документ описывает подход к подробному анализу опасностей и оценке рисков для линейных руководителей, проводящих эти оценки в рамках рабочих групп и принимающих решения об уровне риска и мерах управления им. Руководство содержит перечень действий и работ, связанных с высоким уровнем риска (перечислены 16 типов). Это не исчерпывающий перечень, он может дополняться линейным руководителем.

3
Руководство
по выявлению и оценке
экологических рисков

Данное руководство описывает подходы к выявлению и оценке экологических рисков, возникающих в ходе производственной деятельности. Целью руководства является ранжирование рисков и выбор наиболее эффективных мер по их снижению.

СООТВЕТСТВИЕ
ЦУР ООН
И ПРИНЦИПАМ
ISMM:



успешных методов работы и ускорение решения вопросов, требующих участия Управляющей компании.

Кроме того, была проведена оценка рисков травматизма на основе статистики происшествий за пять лет. В ходе данного анализа мы определили наиболее опасные типы работ и составили график разработки пошаговых инструкций их выполнения — стандартных операционных процедур (СОП). Эта работа проводилась во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах компании. В 2019 г. «Полюс» обновил рабочие руководства, технические процедуры и СОП, а также провёл огромную работу по повышению уровня информированности сотрудников о данных мероприятиях.

МОНИТОРИНГ,
КОНТРОЛЬ И АУДИТЫ

Обязательство соблюдать все действующие требования в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды заложено в нашей политике в области ОТ, ПБ и ООС. Специалисты компании регулярно отслеживают изменения в российском законодательстве, проводят аудиты соответствия и информационные кампании среди сотрудников.

Мы внедряем и поддерживаем процессы регулярного мониторинга и контроля показателей ОТ, ПБ и ООС. В бизнес-единицах и профессиональных сервисах регулярно проводятся различные виды мониторинга аспектов ОТ, ПБ и ООС, производственный контроль рабочих мест с вредными условиями труда, мониторинг состояния здоровья сотрудников.

В 2019 г. проверки и опросы в бизнес-единицах были проведены согласно планам-графикам. В общей сложности было проведено 134 внешних аудита, большую часть которых осуществил Ростехнадзор.

Кроме того, компания отслеживает и оценивает общую эффективность интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС путём проведения ежегодных внутренних аудитов. Данные аудиты проводятся в соответствии с корпоративным стандартом «Внутренний аудит интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС».

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

Автоматизация процессов ОТ, ПБ и ООС: EHSM-модуль комплекса SAP ERP

В 2019 г. «Полюс» приступил к разработке модуля автоматизации процессов ОТ, ПБ и ООС (SAP EHSM) на базе программы SAP ERP. Основной задачей модуля SAP EHSM является снижение рисков путём их анализа и запуска процедур преобразования процессов ОТ, ПБ и ООС. Внедрение новой системы позволит централизованно обрабатывать и консолидировать информацию, важную для реализации стратегий и целей ОТ и ПБ, обеспечивая аналитическую поддержку при принятии решений. У руководителей появятся быстрый доступ к данным по ОТ и ПБ и возможность использовать мобильные информационные доски для принятия своевременных управленческих решений. Новая система упростит мониторинг данных, связанных с ОТ и ПБ, включая мониторинг признаков опасности, мониторинг промышленных объектов и контроль противопожарной безопасности на производственных объектах.

В отчётном году мы усовершенствовали конфигурацию и архитектуру системы, включая её дополнительные функции. Кроме того, запущена функция инструктажа пользователя и метод тестирования системы. На 2020 г. запланировано пилотное внедрение на Вернинском, в Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное) и «Полюс Логистике». На следующем этапе развёртывания системы будет осуществлена актуализация документации по результатам пилотного внедрения.

Для бизнес-процессов в области ОТ, ПБ и ООС, часто подразумевающих удалённую работу сотрудников, будет разработано специальное мобильное приложение. Это позволит работникам компании своевременно сообщать о несчастных случаях и нарушениях не только через ПК, но и через различные мобильные устройства. Таким образом будет создана единая база данных, структурирующая всю входящую информацию и обеспечивающая её прозрачность и доступность для анализа

и повышения эффективности управленческих решений.

Данная система упростит сбор и хранение информации по следующим аспектам:

- управление событиями ОТ, ПБ и ООС;
- транспортная безопасность;
- аудиты и проверки;
- безопасность производственных процессов;
- управление охраной труда;
- безопасность подрядных организаций;
- экологическая безопасность;
- аналитические данные.

СООТВЕТСТВИЕ
ЦУР ООН
И ПРИНЦИПАМ
ISMM:



² ISMM. Охрана труда и промышленная безопасность.



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

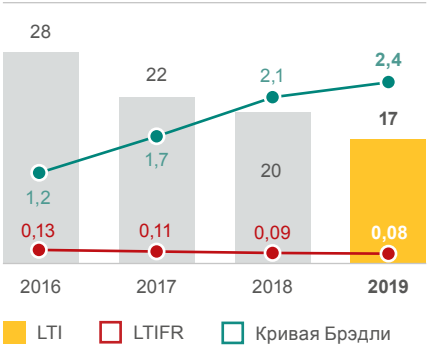
ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Повышение культуры безопасности является приоритетным направлением работы для «Полюса». Для повышения осведомлённости работников в вопросах ОТ и ПБ «Полюс» реализует многочисленные проекты и программы и уделяет пристальное внимание развитию ценностей культуры безопасности.

Руководство «Полюса» включило показатель уровня развития культуры безопасности в число четырёх основных корпоративных КПЭ. Ежегодно независимые аудиторы оценивают уровень культуры безопасности по 14 основным элементам управления производственной безопасностью в компании. Для измерения этого показателя «Полюс» применяет признанную во всём мире шкалу Брэдли.

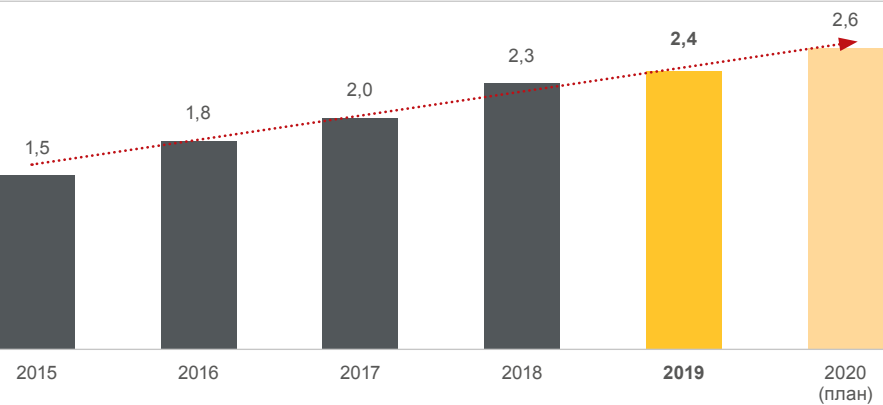
ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ УРОВНЕМ
КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ
И УРОВНЕМ ТРАВМАТИЗМА



ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ УРОВНЕМ
КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ
И ЧАСТОТОЙ ДТП



СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ
ПО ШКАЛЕ БРЭДЛИ



С момента внедрения комплексных программ повышения культуры безопасности уровень травматизма упал на 43%, а уровень культуры безопасности вырос на 50%.

Показатель частоты ДТП также упал на 33% в результате повышения уровня культуры безопасности.

Пятый год подряд в бизнес-единицах и профессиональных сервисах компании отмечается рост уровня культуры безопасности на 50% по шкале Брэдли. В 2019 г. средний показатель культуры безопасности вырос до 2,4 с 2,3 балла в 2018 г. Это означает, что работники стали активнее участвовать в обеспечении безопасности. Лучший результат по повышению уровня культуры безопасности показало Вернинское (3,5 балла). Три из девяти бизнес-единиц преодолели порог в 3 балла, таким образом «Полюс» пересек «культурный рубеж» и вышел на новый независимый уровень. Также это говорит об эффективности и качестве внедряемых нами программ. В 2020 г. мы планируем повысить уровень культуры безопасности до 2,6 балла.

Руководство компании убеждено, что высокий уровень безопасности можно обеспечить не только путём совершенствования систем управления и технической инфраструктуры, но и путём повышения личной активности каждого работника и участия в обеспечении безопасности.

Наша задача — мотивировать сотрудников сообщать о наличии факторов опасности и обучить их устранению рисков. Каждый должен перейти от типичной реакции «это не моё дело» к принципу «я не могу игнорировать опасность». Любой работник, ставший свидетелем отклонения от норм и правил безопасного ведения работ, имеет право приостановить работы, чтобы предотвратить потенциальное происшествие. Работники обязаны прекратить работы при обнаружении опасности, угрожающей их жизни или здоровью.

Культура безопасности также развивается благодаря эффективной коммуникации по вопросам ОТ и ПБ с внутренними и внешними заинтересованными сторонами, в основном работниками и профсоюзами.

«Полюс» стремится обеспечить свободный и своевременный обмен надёжной информацией в отношении политик и стандартов ОТ и ПБ, обязательств и целей, инициатив по профилактике травматизма и происшествий.

Помимо этого, «Полюс» активно организует различные инициативы и события, связанные с ОТ и ПБ, например дни охраны труда, тематические форумы, конференции и круглые столы. Мы привлекаем и задействуем в таких мероприятиях не только своих работников, но и представителей бизнес-сообщества, органов власти

и международных организаций. Мы делимся опытом со своими российскими и зарубежными коллегами, тщательно изучаем наилучшие мировые практики в области ОТ, ПБ и ООС, что позволяет нам развиваться и работать эффективно и безопасно.

В 2019 г. Вернинское одержало победу в номинации «За достижения в области охраны труда и здоровья работников» Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность, устойчивость — 2018», организованного Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП)

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

КАНАЛЫ КОММУНИКАЦИИ
ПО ВОПРОСАМ ОТ И ПБ:

- заседания Центрального комитета по безопасности и комитетов по безопасности бизнес-единиц и профессиональных сервисов;
- совещания руководителей по ОТ и ПБ Управляющей компании, бизнес-единиц и профессиональных сервисов;
- информационные кампании по рискам и опасностям в сфере ОТ и ПБ;
- все типы инструкций по ОТ и ПБ, соответствующее обучение и тренинги;
- проверки и аудиты по ОТ и ПБ;
- коммуникация по электронной почте, телефону и мобильным устройствам;
- информирование сотрудников посредством информационных стендов, плакатов, видеоматериалов, корпоративных публикаций на уровне бизнес-единиц и профессиональных сервисов.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

В 2019 г. «Полюс» принял участие и содействовал организации ряда мероприятий, на которых рассматривались темы, связанные с ОТ и ПБ.

Всероссийская неделя охраны труда

В своём докладе на сессии «Мотивация и вовлечение работников и руководителей в управление охраной труда в организации» директор департамента ОТ, ПБ, Э и УР Роман Дертинов подчеркнул большую роль руководителей в реализации данных процессов, так как их неоспоримые лидерские качества демонстрируются при непосредственном участии в повседневной деятельности организации. Также была освещена важная тема нематериальной мотивации работников и механизмов задействования подрядчиков в реализации процессов охраны труда.

Всемирный день охраны труда

«Полюс» инициировал проведение ежегодной конференции «Охрана труда и промышленная безопасность», приуроченной к Всемирному дню охраны труда, который отмечается 28 апреля. В рамках конференции обсуждались различные профессиональные темы, а также была проведена выставка средств индивидуальной защиты. Докладчики обсудили динамику изменений в бизнес-единицах, имевшую место в работе с подрядчиками по направлению ОТ, ПБ и ООС, и соответствующие принятые меры. Мы также проанализировали несколько происшествий на практических примерах.

Байкальский международный форум партнёров

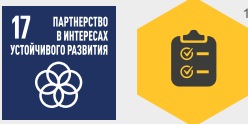
Вернинское приняло участие в Байкальском международном форуме партнёров в Иркутске, где бизнес-единицы представили передовые методы создания условий, поддерживающих гигиену труда и мотивирующих сотрудников на безопасную работу. По результатам форума Вернинское представило возможные изменения

системы обязательного страхования. «Полюс» предложил ряд инициатив по усовершенствованию российской системы обязательного страхования. В числе предложенных изменений — организация обучения по электронному документообороту, связанному с возвратом средств, и выплатам из Фонда социального страхования вахтовым работникам в связи с временной нетрудоспособностью с её первого дня.

Обмен опытом в сфере ОТ и ПБ

В рамках членства в ICMM в 2018 г. «Полюс» организовывал ознакомительные поездки на свои предприятия для представителей других золотодобывающих компаний. Нашу Красноярскую бизнес-единицу (Олимпиада и Благодатное) посетил вице-президент по ОТ, ПБ и ООС компании Anglo Gold Ashanti. В 2019 г. данная практика была продолжена. В отчётном году мы побывали на одном из рудников в Финляндии, где за последнее десятилетие достигнуты очень низкие показатели травматизма и внедрена автоматизированная система управления ОТ, ПБ и ООС. Представители «Полюса» также посетили участок компании Evolution Mining в Австралии, на котором также применяется эффективная система управления ОТ и ПБ.

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН
И ПРИНЦИПАМ ICMM:



ICMM
Партнёрства
в горнодобывающей
промышленности в целях
развития

¹ ICMM. Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

GRI 403-5

«Полюсу» удалось значительно улучшить систему обучения и профессиональной подготовки в компании, что обеспечило многочисленные возможности для непрерывного профессионального развития. В структуру корпоративного обучения входят пять основных образовательных блоков, обеспечивающих формирование базовых и специализированных знаний в области ОТ, ПБ и ООС у отдельных категорий работников:

- минимальный блок обучения по ОТ, ПБ и ООС, обязательный для всех работников;
- лидерство в области ОТ, ПБ и ООС — для линейных руководителей, для высшего руководства;
- развитие культуры безопасности и предотвращение травматизма;
- курс защитного вождения;
- обучение в области охраны труда.



В 2019 г. мы запустили программу обучения по ОТ и ПБ для линейных руководителей. Приблизительно 98% сотрудников прошли курсы по развитию культуры безопасности и предотвращению травматизма. Управляющие директора бизнес-единиц и профессиональных сервисов прошли курсы по анализу коренных причин происшествий. Согласно требованиям стандарта

по идентификации опасностей и управлению рисками в области ОТ, ПБ и ООС, управляющие директора и сотрудники также прошли курс по управлению рисками в области ОТ, ПБ и ООС. Сами корпоративные инструкторы обучались на уже обновлённом курсе лидерства в области ОТ, ПБ и ООС для линейных руководителей.

В целях повышения уровня профессионализма спасателей, работающих на Наталке, «Полюс» организовал тренинг по ведению поисково-спасательных работ. В рамках обучения сотрудники осваивали изоляционные дыхательные аппараты, изучали методы поисково-спасательной работы в случае аварии на опасных промышленных объектах и порядок ликвидации аварийных разливов нефти.

Для электрического цеха на Куранахе было закуплено новое учебное оборудование. Кроме того, мы приобрели и установили оборудование для учебного полигона с полной имитацией внутрикарьерной линии 6 кВт. Несколько раз в неделю работники электрического цеха отрабатывают навыки применения необходимых мер при работе на электроустановках мощностью более 1 кВт.

На Наталке была создана учебная зона по безопасным работам на высоте. Постоянно проводится обучение вспомогательной горноспасательной бригады. Также были разработаны меры по устранению аварий на опасных промышленных объектах.

В 2020 г. будет увеличено количество руководителей, лично проходящих обучение на курсе, посвящённом работам на высоте, с обязательной практической отработкой. Также мы будем продвигать участие генерального директора и управляющих директоров в обучающем курсе по защитному вождению.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СИМУЛЯТОР ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ
ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ РАБОТЕ
В ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ

Симулятор разгрузки опасных веществ имитирует весь процесс выполнения стандартной операции. Чтобы получить зачёт, пользователь должен:

- подобрать средства индивидуальной защиты и провести взаимную проверку с ботом-партнёром;
- подобрать подходящий инструмент;
- встретить транспорт и разгрузить цианистый натрий;
- распаковать партию.

В симуляторе используется костюм Teslasuit с тактильной реакцией в ответ на ошибочные действия. Костюм способен генерировать различные ощущения — от лёгкого воздействия до сильного дискомфорта в случае виртуальной травмы. Система фиксации движений позволяет собирать комплексные аналитические данные о действиях пользователя.

Благодаря широкому спектру учебных сценариев отрабатываются самые разные навыки: работа с электрооборудованием, работа на высоте или в ограниченном пространстве, устранение чрезвычайных ситуаций, оказание первой помощи, порядок эвакуации при пожаре.

СООТВЕТСТВИЕ
ЦУР ООН
И ПРИНЦИПАМ
ISMM:

1

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЗАПУСК МОДУЛЯ SAP
SUCCESS FACTORS

До запуска модуля SAP Success Factors Управляющая компания не имела возможности отслеживать процесс обучения подчинённых или результаты онлайн-тестирования, которые она могла получить лишь по запросу. До описываемых изменений данные об обучении и тестировании по ОТ, ПБ и ООС хранились локально, у руководителей подразделений ОТ, ПБ и ООС бизнес-единиц. В 2019 г. «Полюс» внедрил систему, позволяющую модулю SAP генерировать автоматические уведомления для руководителей в случае, если подчинённые не прошли необходимое обучение или тесты. Модуль SAP Success Factors предусматривает возможность дистанционного доступа персонала к учебным материалам для подготовки к тестам и экзаменам, а также к курсам дистанционного обучения, которые можно просматривать на мобильных устройствах.

СООТВЕТСТВИЕ
ЦУР ООН
И ПРИНЦИПАМ
ISMM:

1



¹ ISMM. Охрана труда и промышленная безопасность.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРОФИЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМА

Профилактика травматизма — ключевой компонент нашего подхода к развитию системы ОТ и ПБ. «Полюс» стремится постоянно улучшать показатели охраны труда и промышленной безопасности, применяя передовые практики и активно задействуя сотрудников в соответствующих корпоративных программах.	стандартам. Компания предоставляет работникам средства индивидуальной защиты (СИЗ) и постоянно следит за их применением. На 2019 г. были определены следующие ключевые области работы по профилактике травматизма: • воздействие оборудования/механизмов и ручного инструмента; • спотыкания/поскальзывания/падения с высоты; • удары электрическим током; • транспортная безопасность; • работа с подрядчиками.	Каждый случай производственного травматизма расследуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. Кроме того, мы проводим анализ коренных причин травм в соответствии с внутрикорпоративными методическими указаниями. Ежегодно по результатам расследований и анализа коренных причин мы определяем ключевые факторы риска. Для улучшения показателей в каждой из данных пяти областей в 2019 г. мы продолжили реализацию новых инициатив, включая специальные информационные кампании в области ОТ и ПБ. На Куранахе в целях предотвращения ударов
---	---	---

электрическим током уже три года применяются индивидуальные сигнализаторы напряжения: они устанавливаются на каски работников и чувствительны к электромагнитному полю. При подъёме или приближении к линии, находящейся под напряжением, устройство подаёт светозвуковые сигналы.

Профилактика травм, связанных с оборудованием, также является важной частью нашей работы. В 2019 г. в компании были назначены ответственные лица за безопасность работ в опасных зонах. «Полюс» также обновил рабочие руководства, технические процедуры и СОП. Кроме того, был разработан план действий по обеспечению визуальной заметности (при помощи маркировки краской) опасных и вращающихся деталей, которые также были снабжены защитными элементами, чёткой маркировкой, ограничителями или ограждениями. В отчётном году данные меры позволили снизить количество соответствующих травм вдвое по сравнению с 2017 г.

Несмотря на все наши усилия и принимаемые меры, в 2019 г., к нашему огромному сожалению, произошёл один несчастный случай со смертельным исходом (в 2018 г. таких несчастных случаев было три), причиной которого стал удар электрическим током.

В 2019 г. коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности уменьшился на 11% по сравнению с показателем 2018 г. Количество травм с временной потерей трудоспособности также значительно снизилось. Сравнительный анализ показателей травматизма по рынку показал, что в «Полюсе» коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности среди горнодобывающих компаний в 2018–2019 гг. был минимальным. Среди горнодобывающих и металлургических компаний «Полюс» имеет лучшие показатели по снижению числа несчастных случаев со смертельным исходом среди работников.

По сравнению с 2018 г. в «Полюс Логистике» и «Полюс Щите» количество несчастных случаев увеличилось. На Олимпиаде, Благодатном, Наталке, в Россыпах и «Полюс Строе» несчастных случаев было меньше, чем в 2018 г., при этом в других бизнес-единицах их не было совсем. К глубокому сожалению, в «Полюс Строе» имел место серьёзный несчастный случай падения с высоты.

В 2019 г. общий коэффициент частоты зарегистрированных травм вырос на 17%.

Анализ несчастных случаев показал, что в 2019 г. ни в одном из них не участвовали работники в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. Участниками всех несчастных случаев были мужчины, при этом преобладания какой-либо отдельной специальности не выявлено.

В результате анализа причин установлено, что основным фактором возникновения несчастных случаев стало воздействие оборудования и инструмента.

К сожалению, в отчётном году общее число зарегистрированных травм в «Полюсе» увеличилось до 91, включая четыре тяжёлых случая. В 2018 г. случаев тяжёлого травматизма не было.

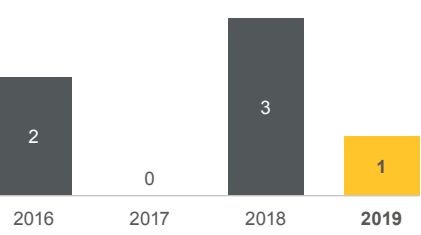
GRI 403-9

В 2018 г. компания значительно снизила коэффициент потерянных дней по сравнению с 2017 г., и в 2019 г. данный показатель продолжил снижаться.

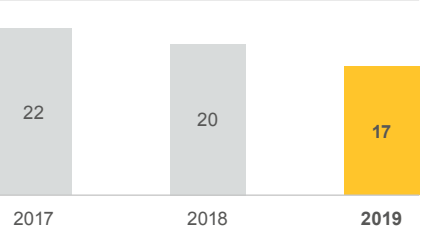
В отчётном году одним из положительных результатов принятых мер стало отсутствие травм с ограничением трудоспособности.

К нашему сожалению, в 2019 г. количество травм, требующих медицинской помощи, выросло на 35% по сравнению с 2018 г.

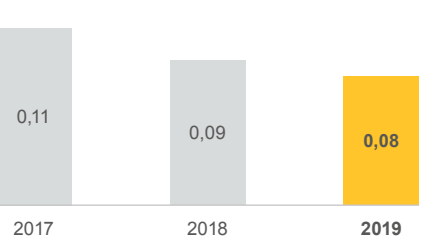
ОБЩЕЕ ЧИСЛО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ СРЕДИ РАБОТНИКОВ



КОЛИЧЕСТВО ТРАВМ С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIF) СРЕДИ РАБОТНИКОВ



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



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ЛИДЕРОМ

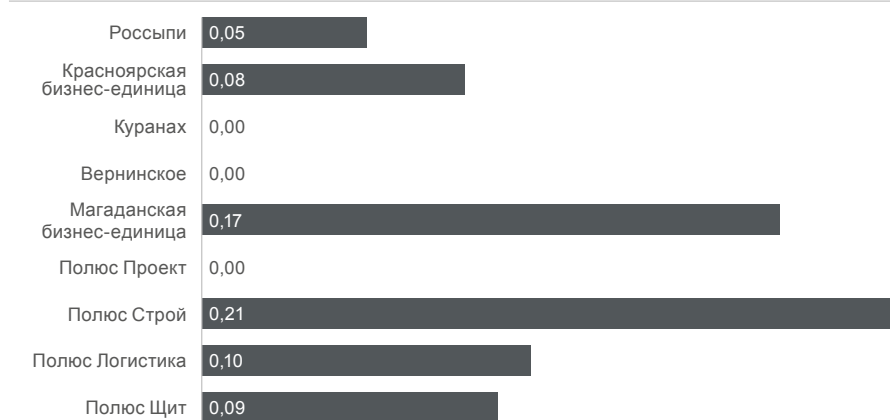
Компания понимает, что обязана не только выполнять все законодательные требования, но и стремиться к внедрению передовых практик. «Полюс» провёл сравнительный анализ уровней травматизма в горнодобывающих и металлургических компаниях за 2018–2019 гг. Результаты анализа подтвердили, что компания имеет минимальные показатели производственного травматизма.

В 2019 г. благодаря принятым мерам обеспечения безопасности уровень травматизма среди работников «Полюса» был самым низким по отрасли (0,08). «Полюс» также лидирует среди российских горнодобывающих компаний в плане снижения несчастных случаев со смертельным исходом. Компания добилась отсутствия несчастных случаев со смертельным исходом среди работников подрядных организаций, что также является лучшим результатом по отрасли.

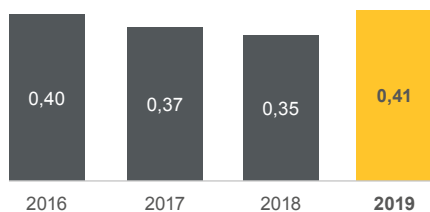
СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:



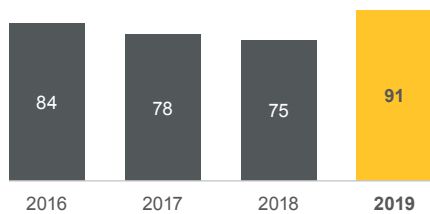
КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR) СРЕДИ РАБОТНИКОВ ПО БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМ (ИЗ РАСЧЁТА НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ)



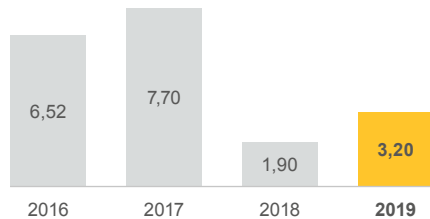
ОБЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОГО ТРАВМАТИЗМА (TRIFR) (ИЗ РАСЧЁТА НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ)



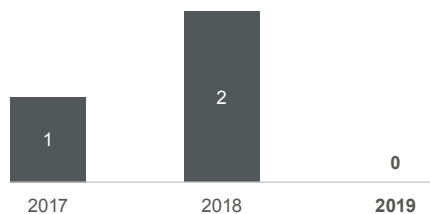
ОБЩЕЕ ЧИСЛО ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ ТРАВМ (TRI) СРЕДИ РАБОТНИКОВ



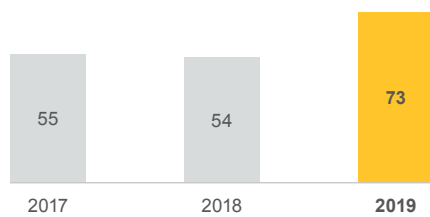
КОЭФФИЦИЕНТ ПОТЕРЯННЫХ ДНЕЙ СРЕДИ РАБОТНИКОВ



ТРАВМЫ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕНИЕМ ТРУДОСПОСОБНОСТИ, %



ТРАВМЫ, ТРЕБУЮЩИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ (MTI)²



БЕЗОПАСНОЕ ВОЖДЕНИЕ

Один из наиболее значимых операционных рисков связан с использованием транспортных средств и тяжёлой карьерной техники, поэтому «Полюс» уделяет особое внимание вопросам безопасности в этой области.

В 2019 г. в рамках актуализации и внедрения стандарта по обеспечению и организации автотранспортной безопасности компания провела оснащение транспортных средств бортовыми системами мониторинга (БСМТС). Кроме того, мы обновили метод сбора информации для ежемесячных отчётов о случаях превышения скорости, основанных на данных бортовых систем мониторинга.

В течение отчётного года одной из наших основных задач по обеспечению дорожной безопасности было предотвращение перегрузки транспортных средств. Были проверены и обновлены карты складской погрузки, из обращения изъяты прицепы повышенной грузоподъёмности. «Полюс» внедрил схемы оптимальной загрузки, снижающие риск несчастного случая в результате неправильного расположения груза в транспортном средстве.

Также были скорректированы графики работы и отдыха водителей. Транспортные средства теперь оснащены дополнительными системами безопасности и помощи водителю, включая камеры, радары предупреждения об угрозе столкновения и контурную маркировку для привлечения внимания к автомобилю. «Полюс» успешно провёл пробные испытания систем «Антисон», а наша диспетчерская служба отслеживает пассажирские перевозки в режиме реального времени.

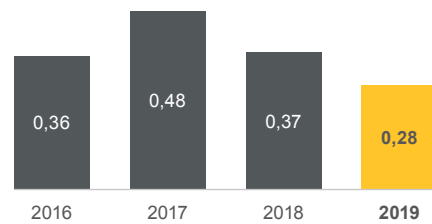
Значительное внимание компания уделяет также снижению влияния человеческого фактора на безопасность вождения, поэтому, кроме внедрения технических новшеств, были пересмотрены критерии подбора водителей. Для снижения риска несчастных случаев «Полюс» также организует различные обучающие программы, в том числе курсы защитного вождения,

в ходе которых водители учатся принимать решения в сложных ситуациях на дороге и получают навыки вождения в сложных погодных условиях. Также как минимум раз в полгода компания проводит курс по оказанию помощи на дороге при несчастном случае.

В 2019 г. в «Полюс Логистике» был внедрен пересмотренный подход к управлению автотранспортом. Теперь разрешения на рейс оформляются в соответствии с уровнем риска. Кроме того, диспетчеры отслеживают местонахождение транспортных средств в режиме реального времени: водитель обязан отмечаться в указанных точках утверждённого маршрута. Также продолжается внедрение модуля транспортной безопасности системы SAP.

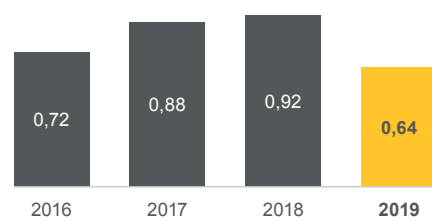
В отчётном году количество несчастных случаев за рулём снизилось на 23% по сравнению с 2018 г. В 2019 г. относительный коэффициент ДТП (AARK) составил 0,28, что меньше, чем в предыдущем году (0,37).

ОТНОСИТЕЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДТП (AARK)



В отчётном году общий относительный коэффициент ДТП (TAARK) снизился на 30%.

ОБЩИЙ ОТНОСИТЕЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДТП (TAARK)



К сожалению, несмотря на реализацию многочисленных мер по обеспечению транспортной безопасности, ДТП всё ещё происходят. В 2019 г. основными причинами ДТП были:

- движение слишком близко к краю дороги и «захват обочины»;
- недостаточное планирование рейса в плане безопасности и оценки рисков;
- нарушение режима труда и отдыха водителями;
- частые погодные изменения с переходом температуры через ноль;
- съезд с дороги из-за засыпания/отвлечения;
- скоростной режим, не соответствующий погодным условиям.

GRI 403-2

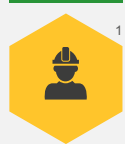
Мы регулярно анализируем статистику ДТП и на основании расследований разрабатываем и реализуем меры по снижению выявленных факторов риска.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

БЕЗОПАСНОСТЬ НА ТРАНСПОРТЕ

Риск ДТП остаётся одним из наиболее значимых рисков для «Полюса», поэтому компания уделяет особое внимание вопросам безопасности в этой области. Риски травм с летальным исходом в ДТП были снижены путём реализации проекта «Дорожная безопасность» и её модулей «Пристегнись!» и «Снизь скорость», а также благодаря установке систем дистанционного управления и видеорегистрации. В отчётном году число серьёзных происшествий уменьшилось по сравнению с 2018 г. в результате реализации целевых кампаний «Осторожно, опрокидывание!» (весна, осень), «Трезвое вождение», «Безопасность пассажиров в ТС» и «Снизь скорость».

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:



¹ ICMM. Охрана труда и промышленная безопасность.

¹ ICMM. Охрана труда и промышленная безопасность.

² Под травмой, требующей медицинской помощи (MTI), подразумевается травма или болезнь, требующая лечения (отличного от первой медицинской помощи) со стороны врача или иного специалиста в области здравоохранения согласно назначениям врача.

БЕЗОПАСНОСТЬ ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В 2019 г. Компания проделала огромную работу по обеспечению безопасности подрядчиков, все запланированные мероприятия были полностью реализованы. В Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное) запущен пилотный проект внедрения обновлённого стандарта по взаимодействию с подрядчиками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. В других бизнес-единицах новый стандарт будет внедрён в 2021 г.

Все бизнес-единицы внедрили планы мероприятий по управлению безопасностью подрядчиков, в результате чего значительно снизилась частота травм и несчастных случаев.

Постоянно и комплексно совершенствуя всю цепочку создания стоимости, «Полюс» стремится обеспечить положительные изменения. Компания запустила пилотный проект выездных проверок в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды в отношении участников закупочной деятельности. «Полюс» успешно завершил первую стадию внедрения, в ходе которой были выработаны проект методологии и инструменты проверки системы управления ОТ, ПБ и ООС для потенциальных подрядчиков.

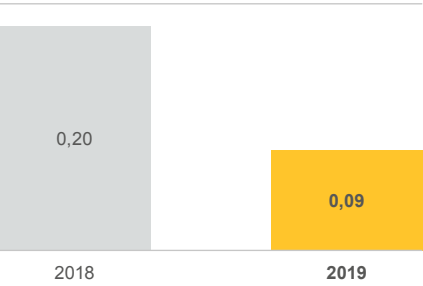
В 2019 г. мы оборудовали 93% транспортных средств подрядчиков (пассажирских и для перевозки опасных грузов) бортовыми системами мониторинга, 98% подрядного транспорта также было снабжено трёхточечными ремнями безопасности. Компания провела всесторонние проверки всех подрядных организаций «Полюс Логистики».

Травматизм среди подрядчиков снизился на 45% — с 0,20 в 2018 г. до 0,09 в 2019 г. Ключевые риски травматизма у них те же, что и среди работников «Полюса»¹.

Собранные данные по безопасности подрядчиков указывают на то, что в течение двух лет коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) стабильно и существенно снижался.

GRI 403-9

КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR) ПО ПОДРЯДЧИКАМ (ИЗ РАСЧЁТА НА 200 ТЫС. РАБОЧИХ ЧАСОВ)²



В 2019 г. среди наших подрядчиков не было зарегистрировано несчастных случаев со смертельным исходом.

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТРАВМАТИЗМА СРЕДИ ПОДРЯДЧИКОВ



В 2019 г. количество ДТП с участием подрядчиков значительно снизилось по сравнению с предыдущим годом — на 14%, при этом крупных дорожных происшествий не зарегистрировано. Также стало меньше случаев вождения в нетрезвом состоянии (в 2018 г. — пять, в 2019 г. — один). С 2015 г. среди наших подрядчиков не было зарегистрировано случаев производственного травматизма со смертельным исходом.

Также в отчётном году «Полюс» разработал видеоматериалы для ознакомления подрядчиков с Золотыми правилами безопасности и учебными курсами «Транспортная безопасность», «Безопасность пассажиров» и «Охрана здоровья». Около 95% работников подрядных организаций прошли обучение по курсу «Минимальный блок обучения по ОТ и ПБ». Кроме того, 97% водителей подрядных организаций, перевозящих пассажиров и опасные грузы, прошли курс защитного вождения.

В отчётном году мы разработали проект руководства по проведению аудитов по ОТ, ПБ и ООС потенциальных подрядчиков на стадии закупок.

В 2020 г. компания планирует разработать для подрядных организаций курс по обеспечению безопасности работ на высоте, а также подготовить видеоматериалы и организовать соответствующее обучение (с 30-процентным охватом). Кроме того, «Полюс» намеревается проводить среди подрядчиков курс лидерства в области ОТ, ПБ и ООС.

Компания продолжит пилотный проект по внедрению новой редакции стандарта «Управление безопасностью подрядных организаций» на Олимпиаде и Благодатном. Также мы продолжим разрабатывать процедуру отбора подрядчиков (данную работу ведёт отдел системы управления ОТ, ПБ и ООС) и проведения выездных проверок.

Кроме того, «Полюс» планирует привлекать подрядчиков по строительно-монтажным работам, перевозке опасных грузов и пассажирским перевозкам к процессу оценки рисков, связанных с такими работами (услугами), и подготовить проект анализа безопасности работ. Также компания планирует приступить к разработке мотивационных программ в области ОТ, ПБ и ООС для поставщиков услуг, сопряжённых с высоким риском.

ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

G4 DMA

«Полюс» на регулярной основе реализует мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций (ЧС) как природного, так и техногенного характера. В соответствии с требованиями российского законодательства ежегодно разрабатываются планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий (ПМЛЛПА). ПМЛЛПА содержат описание производственных объектов компании, возможных причин возникновения и сценариев развития аварий, а также характеристик аварийности и травматизма на таких объектах. Каждый план предусматривает порядок действий работников в аварийных ситуациях и порядок взаимодействия с государственными аварийно-спасательными службами в случае аварии на объекте.

Компания стремится обеспечить наличие всех необходимых ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций любого типа. В 2019 г. в офисах и на производственных участках в каждой бизнес-единице проводились регулярные теоретические и практические занятия, на которых имитировались чрезвычайные ситуации в карьерах и на гидротехнических сооружениях. В учениях по чрезвычайным ситуациям принимают участие руководители высшего звена и представители заказчиков.

«Полюс» уделяет пристальное внимание работе с подрядчиками, направленной на обеспечение готовности к чрезвычайным ситуациям. В 2019 г. компания реализовывала проект строительства спасательной базы на Олимпиаде. Были выбраны поставщики оборудования, подписаны договоры, завершены общестроительные работы внутри здания и на прилегающей территории.

Цель данного проекта — создать единую дежурную диспетчерскую службу. Благодаря данной службе будет уменьшено время реагирования и прибытия специализированных служб (противопожарной службы, военизированного горноспасательного подразделения, внештатного горно-спасательного подразделения) к месту возникновения чрезвычайной ситуации. База также позволит проводить обучение сотрудников данных служб и подготовку спасательных операций, занятия по физической подготовке, а также обучение работе со специальными аппаратами для дыхания, выполнению работ на высоте и эвакуации из зданий.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ДТП И ПРИНЯТЫЕ МЕРЫ

В мае 2019 г. на дороге Епишино — Еруда была обнаружена небольшая утечка азотной кислоты из грузового автомобиля, транспортирующего контейнеры с кислотой. Причиной послужила трещина, появившаяся в результате трения стенки пластикового контейнера о металлическую тару на фоне неблагоприятных дорожных условий.

Работники вызвали дополнительную вакуумную машину и откачали кислоту в другой контейнер. Место утечки кислоты было локализовано, загрязненная почва была собрана и отдана на утилизацию специализированной организации.

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В регионах присутствия компании отмечается повышенный уровень пожароопасности. Поэтому для «Полюса» важным аспектом работы является обеспечение противопожарной защиты. В 2019 г. бизнес-единицы реализовали несколько специализированных проектов, включая создание «умной» системы противопожарной тревоги и голосового оповещения на Куранахе. Прежние системы противопожарной тревоги и голосового оповещения на данном объекте функционируют, но требуют существенной модернизации, чтобы исключить поднятие ложной тревоги и обеспечить централизованное голосовое оповещение в каждом здании и сооружении. Реализация данной программы существенно снизит риск пожаров благодаря автоматическим датчикам возгорания, автоматическому раннему оповещению людей о пожаре и управлению процессом эвакуации. «Полюс» прошёл независимый аудит пожарной безопасности, который проводила специализированная организация «Центр противопожарной безопасности», аккредитованная Министерством по чрезвычайным ситуациям.

¹ Ключевые риски травматизма среди работников «Полюса» перечислены в разделе «Подходы в области менеджмента».

² «Полюс» собирал данные по подрядным организациям с 2017 г., однако прозрачность данного процесса была обеспечена только в 2018 г.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЗАЩИТА ОТ ЛЕСНЫХ ПОЖАРОВ

В 2019 г. в Сибири и на Дальнем Востоке сложилась сложная ситуация с лесными пожарами, поэтому в дополнение к запланированным были проведены следующие мероприятия:

- проверка готовности к эвакуации людей в случае пожара;
- дополнительные проверки бытовых, складских и промышленных объектов;
- устранение горючих материалов с прилегающих территорий;
- проверка эффективности методов пожаротушения;
- проведение внеплановых инструктажей по порядку действий в случае пожара;
- внеплановые испытания противопожарных водопроводов;
- создание группы быстрого реагирования для постоянного патрулирования производственных объектов и окрестностей;
- полный запрет на разведение открытого огня на объектах и на проведение опасных работ без соответствующего допуска;
- беспрепятственный проход по территории предприятий для животных, покидающих места лесных пожаров.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

МЕРЫ ПО БОРЬБЕ С РАСПРОСТРАНЕНИЕМ COVID-19

Весной 2020 г., до даты выпуска Отчёта об устойчивом развитии за 2019 г., мир столкнулся с пандемией COVID-19. «Полюс» принял срочные меры и активно участвовал в предотвращении распространения вируса. Компания создала фонд для борьбы с COVID-19 на Дальнем Востоке России, предоставила аппаратуру для искусственной вентиляции легких больницам в регионах присутствия, а также обеспечила возможность использовать объекты «Полюса» для мобильных госпиталей.

Кроме того, поскольку безопасность сотрудников и подрядчиков является одной из ключевых ценностей компании, был предпринят ряд внутренних дополнительных мер для минимизации рисков во время распространения COVID-19. Среди прочего эти меры включали обязательный перевод на работу из дома тех сотрудников, которые могут выполнять свои должностные обязанности дистанционно, ограничение на поездки и запуск кампании по повышению осведомлённости о коронавирусе.

Распространение коронавируса не повлияло на производственные процессы компании, все активы «Полюса» продолжили работать в условиях пандемии без перерыва.

Для работников, которые не могут выполнять работу дистанционно, были введены специальные профилактические меры. Компания предоставила сотрудникам средства индивидуальной защиты, ввела проверку состояния здоровья и температуры по прибытии на рабочее место как для сотрудников, так и для подрядчиков, обеспечила доступ к службам психологической помощи. Были приняты такие усиленные меры гигиены, как ежедневная дезинфекция помещений и оборудования. Во всех бизнес-единицах были организованы карантинные зоны на случай проявления симптомов COVID-19 у работников.

Обновлённая информация о текущих инициативах «Полюса» по профилактике COVID-19 доступна на нашем [веб-сайте](#).

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

GRI 403-6

«Полюс» придаёт серьёзное значение вопросам охраны здоровья работников. В 2019 г. мы уделяли пристальное внимание таким ключевым вопросам, как профилактика профессиональных заболеваний и снижение смертности по причине сердечно-сосудистых заболеваний, вызванных производственными факторами. Наша концепция охраны здоровья включает три основных раздела, которые определяют мероприятия по данному направлению.

GRI 403-3

Промышленная гигиена и санитария

- Специальная оценка условий труда
- Контроль опасных и вредных факторов на рабочих местах
- Контроль санитарно-бытовых условий
- Питьевой режим
- Дезинфекция, дезинсекция и дератизация

Охрана здоровья

- Профилактические, периодические и ежедневные медосмотры
- Медицинское страхование
- Аварийно-спасательные службы и медицинская эвакуация
- Медицинское обеспечение бизнес-единиц
- Обучение работников навыкам оказания первой помощи

Культура здоровья

- Санитарно-просветительская работа
- Вакцинация против гриппа и клещевого энцефалита
- Корпоративное обучение

КОНЦЕПЦИЯ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ «ПОЛЮСА»



Для достижения этих целей мы сосредоточились на принятии проактивных мер и разработали планы расширенных мероприятий в области здравоохранения с учётом специфики различных бизнес-единиц и профессиональных сервисов, включающие четыре основных раздела:

- проведение профилактических, периодических и предрейсовых медосмотров;
- реализация проекта ежедневных автоматизированных медицинских осмотров с помощью специальных модулей;
- обучение оказанию первой помощи с охватом как минимум 20% сотрудников;
- обновление планов экстренного медицинского реагирования.

Благодаря мерам по улучшению условий труда на Наталке девять рабочих мест подкласса 3.4 были переведены в подкласс 3.3.

GRI 403-6

«Полюс» предоставляет своим сотрудникам дополнительное медицинское страхование. В рамках программы сотрудникам доступны амбулаторное и стационарное лечение, скорая помощь и стоматологическое обслуживание. Страхование также включает психологическую помощь, необходимые лекарственные средства и первую медицинскую помощь.

Уже несколько лет проводится кампания «Здоровое сердце», в рамках которой сотрудники проходят обязательную ультразвуковую диагностику сердца, кровеносных сосудов головы и шеи, по результатам которой их могут направить на дальнейшее УЗИ сосудов верхних конечностей. Данная программа обязательна для сотрудников старше 40 лет.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

GRI 403-7

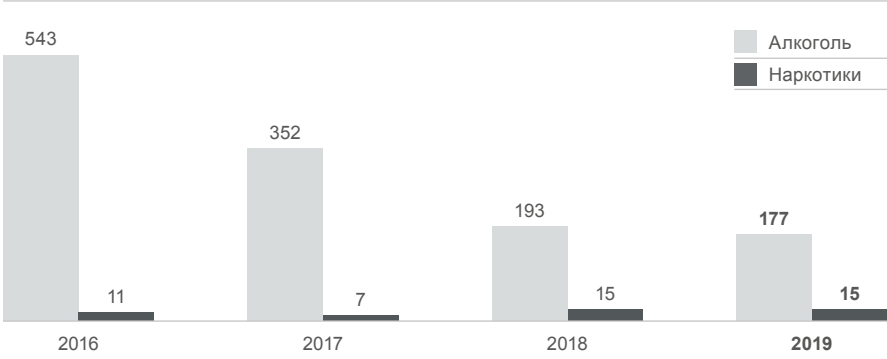
В отчётном году мы продолжили реализацию проекта ежедневных медицинских осмотров с помощью специальных автоматизированных модулей. Автоматизированные системы медосмотров доказали свою эффективность в предыдущие годы, особенно в вопросе исключения человеческого фактора в процессе медицинского обследования. Определённые категории работников регулярно проходят ежедневные предсменные и послесменные медицинские осмотры. Проект организации хаба, собирающего данные ежедневных медосмотров с использованием автоматизированных систем, также имеет целью повышение эффективности медицинских осмотров. Модули новой цифровой системы медосмотров служат надёжным подспорьем при проведении медицинских обследований, в том числе при выявлении случаев алкогольного опьянения.

В 2019 г. количество модулей для проведения медосмотров с использованием автоматизированных систем достигло 86. Теперь 98% предрейсовых и предсменных медосмотров всех подлежащих осмотру сотрудников проводятся с использованием данных систем. Остальные 2% сотрудников проходят медицинский осмотр обычным способом. Мы планируем запустить «Полюс Хаб» — специальную платформу для сбора и анализа медицинской информации, полученной модулями автоматизированной системы медосмотров. В перспективе это упростит развитие проектов в области здравоохранения.

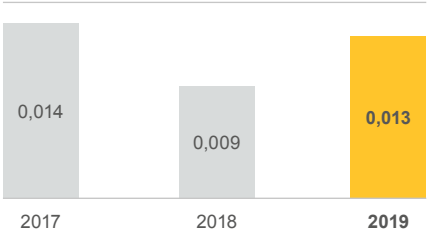
GRI 403-10

К сожалению, в 2019 г. среди наших водителей было выявлено три случая синдрома дрожащих рук (СДР). Сотрудники, у которых выявлены профессиональные заболевания, по возможности переводятся на другую работу, в противном случае им присваивается соответствующая группа инвалидности.

ЧИСЛО ВЫЯВЛЕННЫХ СЛУЧАЕВ НАХОЖДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ИЛИ НАРКОТИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ЗАБОЛЕВАЕМОСТЬ¹



Помимо деятельности, направленной на снижение профессиональной заболеваемости, в 2019 г. были реализованы следующие мероприятия:

- четыре наших специалиста по охране здоровья окончили передовые международные курсы;
- 3 869 работников прошли вакцинацию против гриппа и 222 — против клещевого энцефалита;
- 2 100 работников прошли обучение по оказанию первой помощи. Теперь они могут оказывать первую помощь до прибытия сотрудников скорой помощи. Таким образом, количество работников, прошедших обучение по оказанию первой помощи, составило 3 971 человек, что говорит о достижении планового показателя (20%).

В «Полюсе» действует принцип нетерпимости к алкоголю и наркотикам, закреплённый **Политикой в отношении злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами**. Нам удалось добиться положительных результатов благодаря масштабной работе, проделанной в этой области, включая повышение корпоративной культуры безопасности, внедрение автоматизированных систем медосмотров и выборочного обследования работников. За два года число нарушений, связанных с употреблением алкоголя / наркотических веществ, уменьшилось вдвое.

GRI 403-6

Компания ведёт работу по выявлению таких факторов риска, как ожирение, вредные привычки и хронические заболевания. В 2020 г. мы планируем реализовать программу по снижению риска сердечно-сосудистых заболеваний (ССЗ). В рамках программы будет отслеживаться количество дней нетрудоспособности и случаев заболевания, а также летальных исходов среди сотрудников за пределами территории компании. Также будут оцениваться глобальные тенденции и риски. Данный процесс организует и контролирует руководство бизнес-единиц. Каждая причина ССЗ анализируется и тщательно отслеживается

специалистами по охране здоровья. «Полюс» организует оценки риска ССЗ по результатам профилактических/плановых медосмотров и делит сотрудников на соответствующие группы здоровья. В процессе допуска к рейсу или смене сотрудники из группы риска ССЗ проходят расширенный осмотр.

Благодаря дополнительному обследованию сотрудников на предмет выявления сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний на Олимпиаде, Куранахе, Наталке и Вернинском смертность от заболеваний сердца и сосудов снизилась, перестав быть самой острой проблемой в сфере здоровья сотрудников «Полюса» (в 2018 г. было шесть случаев со смертельным исходом против одного случая в 2019 г.). Число случаев со смертельным исходом среди работников в течение двух лет снизилось в два раза в результате запуска проекта по проведению дополнительных медицинских осмотров и применению средств автоматического предсменного и послесменного контроля.

В 2020 г. мы планируем обновить стандарт «Медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи».



ПЛАНЫ НА 2020 Г. И СРЕДНЕСРОЧНУЮ
ПЕРСПЕКТИВУ

«Полюс» и далее продолжит реализовывать меры по обеспечению безопасности и охране здоровья своих сотрудников. Компания ежегодно устанавливает целевые уровни ключевых показателей эффективности по ОТ и ПБ. Для достижения этих КПЭ в следующем отчётном периоде и в среднесрочной перспективе мы запланировали следующие мероприятия.

БАЗА НОРМАТИВНЫХ
ДОКУМЕНТОВ

- Тестирование модуля SAP EHS и актуализация документации по результатам пилотного внедрения
- Разработка стандартных операционных процедур для плановой работы с электрооборудованием в бизнес-единицах
- Разработка справочников для организации высокорисковых работ (на опасных производственных объектах)
- Обновление стандартов по управлению рисками ОТ, ПБ и ООС, по системе управления ОТ, ПБ и ООС и проведению поведенческих аудитов

КОРПОРАТИВНОЕ
ОБУЧЕНИЕ

- Обновление курса по профилактике травматизма для работников
- Включение аудио- и видеоматериалов в курс по выполнению опасных работ
- Создание обучающего видеоролика по безопасному выполнению 20 наиболее рискованных производственных операций

УЧАСТИЕ РУКОВОДСТВА

- Личное участие руководителей в проведении аудитов в областях ключевых рисков: работ на высоте, работы с электрооборудованием и технического обслуживания, предполагающего контакт с вращающимся оборудованием
- Личное участие руководителей в обучении по работам на высоте
- Личное участие генерального директора / управляющих директоров в обучении по курсу «Защитное вождение»

- Разработка автоматизированных программ дистанционного тестирования линейных руководителей для проверки их знания системы выдачи допусков к работам

БЕЗОПАСНОСТЬ

- Продолжение реализации программ по снижению ключевых рисков травматизма
- Разработка программы стимулирования

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

- Установка информационных указателей на каждой воздушной ЛЭП
- Мероприятия по снижению ключевых рисков травматизма в рабочих группах
- Реализация программы по предотвращению ССЗ

ПОДРЯДЧИКИ

- Внедрение обновлённого стандарта «Управление безопасностью подрядных организаций» на Олимпиаде и Благодатном, пилотное применение и с 2021 г. тиражирование на другие бизнес-единицы
- Обучение подрядчиков лидерству в области ОТ, ПБ и ООС и оказания первой помощи
- Введение процедуры отбора подрядчиков (силами отдела системы управления в области ОТ, ПБ и ООС) и проведение выездных проверок в Красноярской бизнес-единице (на Олимпиаде и Благодатном)
- Разработка системы оценки работы подрядчиков, основанной на расчёте их рейтинга безопасности
- Обучение подрядчиков по курсам «Охрана окружающей среды и экологическая безопасность», «Безопасность при производстве работ на высоте», включая практическую подготовку
- Создание единого учётного паспорта для учёта обучения и квалификации сотрудников подрядных организаций
- Введение единой процедуры проверки систем управления ОТ, ПБ и ООС, используемых участниками закупок
- Разработка дополнительных программ стимулирования в области ОТ, ПБ и ООС

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



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ВЫДЕЛЕНО НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

\$11 млн

СОСТАВИЛА ДОЛЯ МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ

94%

СОСТАВИЛИ ЗАТРАТЫ НА СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

\$310 тыс.

¹ ICMM. Сохранение биоразнообразия.
² ICMM. Рациональное использование ресурсов.
³ ICMM. Охрана окружающей среды.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ — НАША ОБЩАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Ответственное ведение деятельности с заботой об окружающей среде является ключевой задачей «Полюса». Мы непрерывно совершенствуем подход в области менеджмента экологических вопросов и повышаем информированность сотрудников в сфере охраны окружающей среды. «Полюс» минимизирует последствия своей деятельности, применяя корпоративную интегрированную систему управления ОТ, ПБ и ООС, являющуюся источником информации и инструментом для решения экологических вопросов.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ICMM



ПРОГРАММНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ICMM

ICMM Горные работы и охраняемые природные территории	ICMM Подход к управлению хвостохранилищами	ICMM Рациональное использование водных ресурсов
--	--	---

О «ПОЛЮСЕ»	ОБРАЩЕНИЯ РУКОВОДСТВА	ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ	СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ	ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
СРАВНЕНИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ 2019 Г. С ПЛАНОВЫМИ				
Цель на 2020 г.	Статус	Сводные данные по результатам 2019 г.		
Сокращение удельного водозабора из природных источников до 0,23 м³ на тонну руды	В соответствии с планом	Достигнут показатель 0,26 м³ на тонну руды		
Снижение сверхнормативных платежей за НВОС (негативное воздействие на окружающую среду) до \$35,5 тыс.	Достигнута	Показатель составил \$13,9 тыс.		
Получение 90% экологических разрешений	Достигнута	Показатель составил 100%		
Повышение уровня утилизации шин и пластика (50%)	В соответствии с планом	Показатель составил 33%		

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Внутренние
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды» - Стандарт «Сохранение биологического разнообразия» - Стандарт «Ликвидация и рекультивация месторождений» - Стандарт «Обращение с цианидами» - Стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду»
Внешние
- Глобальный договор ООН - ISO 14001 - Международный кодекс по обращению с цианидами - Комплект инструментов ICMM по планированию комплексного закрытия месторождений - Программное заявление ICMM «Использование водных ресурсов» - Программное заявление ICMM «Горная добыча и охраняемые природные территории» - Стандарты Международной финансовой корпорации (IFC) в социальной и экологической сферах

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 103

В своей деятельности компания стремится в первую очередь максимально заботиться об окружающей среде. Являясь добывающей компанией, мы осознаём свои обязательства по сохранению природной среды и сведению к минимуму любого негативного воздействия со стороны наших предприятий. «Полюс» делает всё возможное для соблюдения природоохранного законодательства и соответствия передовым практикам.

За последние несколько лет компания разработала собственную **интегрированную систему управления ОТ, ПБ и ООС**. Впервые система была внедрена во всех бизнес-единицах и профессиональных сервисах в 2016 г. Интегрированная система включает систему экологического менеджмента, позволяющую нам оперативно реагировать на любые изменения в окружающей среде, тем самым повышая качество наших природоохранных мероприятий.

В 2019 г. система экологического менеджмента была усовершенствована в соответствии со стандартом ISO 14001. Компания разработала руководство по оценке значимости экологических факторов, содержащее реестры экологических аспектов. Руководство внедрено во всех бизнес-единицах. В соответствии с руководством были

обновлены реестры экологических аспектов и рисков для бизнес-единиц.

Управление экологическими рисками осуществляется в рамках корпоративной системы управления рисками. В 2019 г. компания завершила выявление и оценку экологических рисков в бизнес-единицах согласно стандарту «Идентификация опасностей и управление рисками в области ОТ, ПБ и ООС». По результатам данной работы мы создали реестр рисков, который будет служить основой управленческих решений по финансированию проектов в сфере охраны окружающей среды.

В рамках корпоративной программы добровольного имущественного страхования предусмотрено страхование расходов предприятий группы «Полюс» на покрытие затрат на устранение последствий возможного загрязнения. Кроме того, учитывая, что потенциально наибольший экологический ущерб возможен при авариях на хвостохранилищах, «Полюс» инициировал разработку отдельной программы страхования рисков ответственности за загрязнение окружающей среды при подобных авариях с лимитом \$100 млн.

Для проверки соблюдения компанией законодательных требований предприятия «Полюса» ежегодно проверяются государственными органами. В 2019 г. было пройдено 14 проверок, наиболее значимой

из которых стала комплексная экологическая проверка Вернинского Росприроднадзором; в ходе аудита несоответствий не выявлено.

В отчётном году расходы на природоохранные меры выросли по сравнению с 2018 г. на 134% и составили \$11 млн. Выплаты в связи с негативным воздействием на окружающую среду выросли до \$544 тыс. Благодаря нашей целенаправленной работе по сохранению природной среды в отчётном году на компанию не было наложено экологических штрафов или санкций.

ПЛАТА КОМПАНИИ ЗА НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ, \$ ТЫС.

2016	2017	2018	2019
500	57	26	14
328	404	298	530

Сверхнормативные платежи
Платежи в пределах лимитов

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ИНФОРМИРОВАННОСТИ

Повышение экологической информированности среди сотрудников крайне важно для эффективного решения экологических проблем и снижения негативного воздействия наших предприятий. В 2019 г. для развития экологической культуры среди сотрудников была запущена корпоративная программа обучения, охватывающая три уровня сотрудников: рабочих, инженеров и руководителей.

Данный курс реализуется в рамках стратегии развития интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС. Курс учитывает последние нововведения в природоохранном законодательстве (переход на технологический стандарт, принятие риск-ориентированного подхода, отдельный сбор отходов и т. д.), уделяя особое внимание процессам золотодобычи.

В целях автоматизации учебного процесса данная программа была загружена на обучающе-контролирующую платформу «ОЛИМПОКС». В 2019 г. обучение прошли 943 сотрудника, из них:

347

рабочих

535

инженеров

61

руководитель

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:

12

ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

GRI 303-1 · GRI 303-3 · GRI 306-5

Деятельность «Полюса» немыслима без использования водных ресурсов, поэтому вопросам рационального водопользования в компании уделяется большое внимание с учётом динамики развития наших активов. «Полюс» всецело осознаёт свои обязательства по ответственному управлению водными ресурсами.

Компания участвовала в рабочей группе Водного комитета ICMM при внедрении стандарта отчётности о водопользовании (издан ICMM в 2017 г.), отвечала на вопросы членов Совета (позиция по показателям отчётности о водопользовании) и принимала участие в обсуждении различий между подходами GRI и ICMM к данной отчётности. В 2020 г. ICMM планирует сосредоточить усилия на более качественном внедрении последовательного подхода к учёту водных ресурсов и к соответствующей отчётности. Будут пересмотрены минимальные требования к раскрытию информации (предусмотренные стандартом отчётности о водопользовании ICMM), а также больше внимания будет уделено испарению, водозабору и другим водопотерям.

«Полюс» работает в регионах с большим запасом природных вод и не подвергает местные сообщества и окружающую среду риску нехватки водных ресурсов. Тем не менее мы прилагаем максимальные усилия для сокращения объёмов забора воды из естественных источников и увеличения объёмов её повторного использования. В целях снижения потребления водных ресурсов мы постоянно совершенствуем методы водопользования, например переходим на использование карьерных вод, а также отработанной и повторно используемой воды. На всех предприятиях «Полюса» используется замкнутая система водоснабжения. Водозабор из естественных источников осуществляется для восполнения водопотерь, возникающих в оборотной системе водоснабжения (главным образом вследствие испарения).

Общее водопотребление системами оборотного водоснабжения составило

ОБЩИЙ И УДЕЛЬНЫЙ ОБЪЁМ ВОДОЗАБОРА

2016	2017	2018	2019
31 934	33 879	35 774	34 391

Общий объём водозабора, тыс. м³
Удельный водозабор свежей воды на производственную единицу, м³ на тонну переработанной руды

0,30
0,26
0,27
0,26

СТРУКТУРА ВОДОЗАБОРА¹, МЛН М³

2019
12,08
11,33
10,70
6,40
4,87
0,06

Карьерные воды для производственных нужд
Карьерные воды (сброс без использования в производстве)
Свежая вода
Поверхностные воды
Подземные воды
Муниципальная сеть водоснабжения
Другие источники

ОБЩИЙ ВОДОЗАБОР ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ НУЖД, МЛН М³

2018	2019
10,27	11,33
10,51	10,70
0,15	0,29

Свежая вода
Карьерная вода
Другие источники

324 млн м³, а доля многократно и повторно использованной воды – 93,6%. В 2019 г. водозабор из природных источников из расчёта на единицу добычи составил 0,26 м³ на тонну переработанной руды.

«Полюс» отслеживает качество поступающей и сбрасываемой воды, чтобы удостовериться в том, что воздействие на источники остаётся в допустимых пределах. Мониторинг осуществляется в лабораториях, которые мы регулярно модернизируем в целях обеспечения точности измерений. Работа компании по данному направлению привела к отсутствию штрафов и санкций, связанных с использованием водных ресурсов

ДОЛЯ МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ВОДЫ, %

2016	2017	2018	2019
90,0	89,5	93,7	93,6

¹ Карьерные воды включают использованные для производственных нужд (10,70) и сбрасываемые после очистки без использования в производстве (12,08).

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ПРОДОЛЖЕНИЕ

GRI 303-2 · GRI 303-4

Для регулирования процессов водопотребления мы запустили «Водную кампанию» — ряд управленческих и технических инициатив по снижению забора свежей воды путём предотвращения утечек в системах водоснабжения и эффективного использования отработанных вод.

ОБЩИЙ ОБЪЁМ СБРОСА
СТОЧНЫХ ВОД¹, МЛН М³



Большая доля сбрасываемых вод представляет собой рудничные воды (после осушения карьера), не использованные в производстве. В 2019 г. объём сбрасываемых карьерных вод превысил объём сточных вод, составив 12,1 млн и 10,2 млн м³ соответственно.

¹ Сточные воды включают в себя отработанную воду и неиспользованную карьерную воду.

² ICMM. Охрана окружающей среды.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ВОДНАЯ КАМПАНИЯ

В рамках Водной кампании «Полюс» проводит на своих объектах информационные, технические и метрологические мероприятия, а также принимает контрольные и надзорные меры по снижению водопотерь и объёма забора свежей воды. В 2019 г. такие мероприятия включали следующее:

- на Куранахе — проверку запорных клапанов и шламопроводов;
- на Красноярской бизнес-единице (Олимпиада и Благодатное) — применение ультразвуковых расходомеров на установке сброса воды на Кокуйском угольном разрезе, проектирование установок очистки карьерных вод на Благодатном;

- на Наталке — установку новых счётчиков в подразделениях завода и автоматических миксеров в зонах водопотребления;

- на Россыпах — различные меры по предотвращению загрязнения водоохраных и прибрежных зон водоёмов, а также загрязнения водных ресурсов нефтепродуктами.

«Полюс» также построил сооружения биологической очистки сточных вод и поступающей воды из поверхностных источников для «Полюс Логистики».

СООТВЕТСТВИЕ
ЦУР ООН
И ПРИНЦИПАМ
ICMM:



ICMM
Рациональное
использование
водных ресурсов

ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ

GRI 305-7

Загрязнение воздуха является важной проблемой для местных сообществ в регионах присутствия компании. «Полюс» уделяет особое внимание мониторингу качества воздуха. В 2018 г. на Олимпиаде была введена в эксплуатацию новая мобильная экологическая лаборатория для измерения концентрации загрязняющих веществ в атмосфере. Лаборатория замеряет содержание различных компонентов, появляющихся в результате нашей горнодобывающей деятельности: оксидов азота, серы и углерода, а также углеводородов.

В отчётном году выбросы в атмосферу с предприятий «Полюса» не превышали максимальных допустимых значений. Однако в результате роста объёмов производства выбросы в атмосферу основных загрязняющих веществ увеличились по сравнению с 2018 г. Несколько увеличился объём выбросов угарного газа в результате активизации горных работ по начальному формированию отвалов на Наталке. Удельные выбросы (на тонну

переработанной руды) других ключевых загрязняющих веществ (оксидов серы и азота, летучих органических соединений) в последние три года постоянно снижались.

Интенсивные выбросы твёрдых частиц на Наталке вызваны работами по формированию отвалов, а также относительно малой глубиной карьера при высокоинтенсивных взрывных работах на начальной стадии разработки по сравнению с 2018 г. Это обусловило аномальное увеличение общего объёма выбросов твёрдых частиц в 2019 г. В 2020 г. после полного формирования Восточного отвала на Наталке ожидается возврат данного показателя к средним значениям предыдущих периодов.

Единственным опасным веществом, выбрасываемым фабриками в атмосферу, является цианистый водород. Все наши предприятия оснащены высокоэффективными системами по улавливанию и очистке выхлопных газов от цианистого водорода. В 2019 г. общий объём выбросов цианистого водорода на всех предприятиях составил 333 т.

ЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ
В АТМОСФЕРУ, Т



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

GRI 306-2

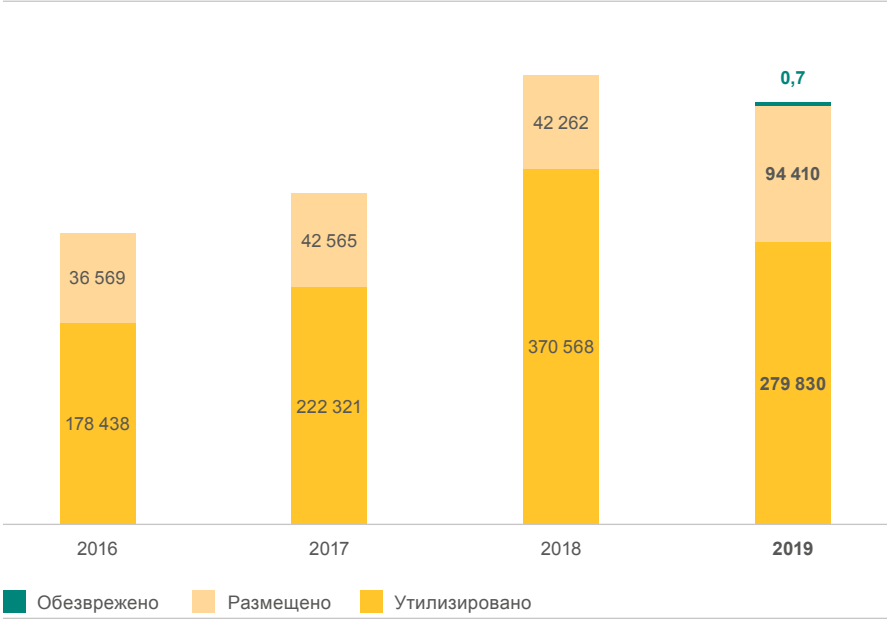
В течение жизненного цикла рудников производится значительный объём отходов, поэтому повышение качества обращения с отходами является одной из наших приоритетных задач. С 2019 г. в России запрещено захоронение отдельных видов пластиковых отходов, и «Полюс» уделяет особое внимание обращению с ними. В отчётном году запущен ряд инициатив по управлению отходами:

- в 2018 г. на Олимпиаде завершено строительство комплекса по утилизации и переработке отходов: на данном объекте функционируют измельчитель пластика и шредер для шин;
- проект нового полигона для утилизации промышленных и бытовых отходов в Куранахе;
- в декабре 2019 г. лаборатория биотестирования в Куранахе получила аккредитацию.

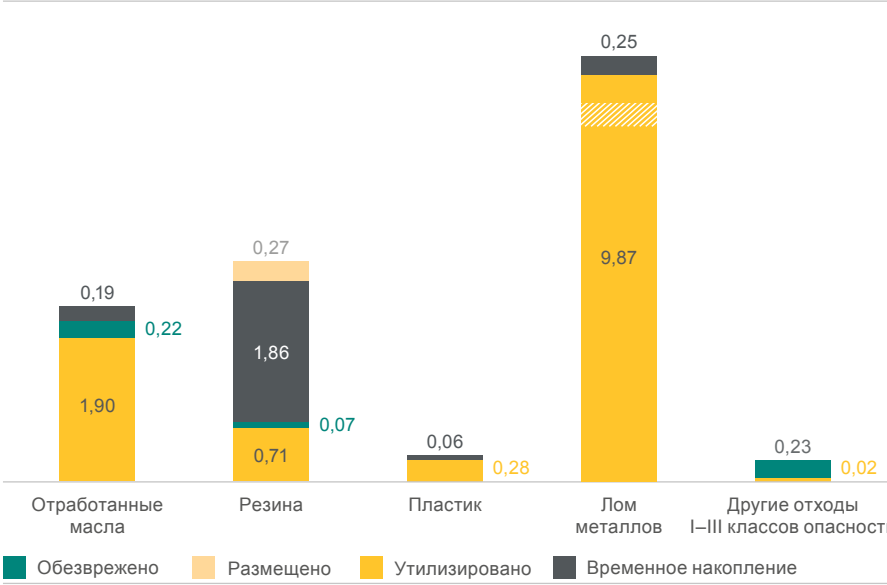
Вследствие изменений в российском природоохранном законодательстве в марте 2019 г. мы были вынуждены временно приостановить использование вскрышных пород в ходе горных работ и технических мероприятий по рекультивации земель. В настоящее время вскрышные породы накапливаются в специально организованных для этого местах в полном соответствии с природоохранным законодательством.

Поскольку вскрышные породы и хвосты являются специфическими отходами горной добычи, мы дополнительно раскрываем объёмы их образования и хранения отдельно от всех отходов. Количество утилизированных вскрышных пород и хвостов можно рассчитать путём вычитания значения «Размещено» из «Образовано».

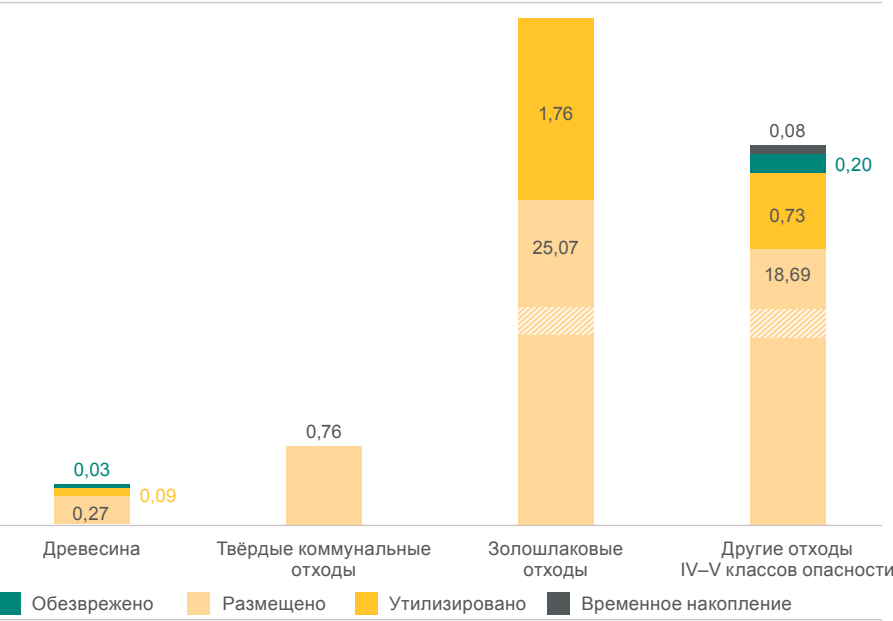
ОБЪЁМ УТИЛИЗИРОВАННЫХ, РАЗМЕЩЁННЫХ И ОБЕЗВРЕЖЕННЫХ¹ ОТХОДОВ, ТЫС. Т



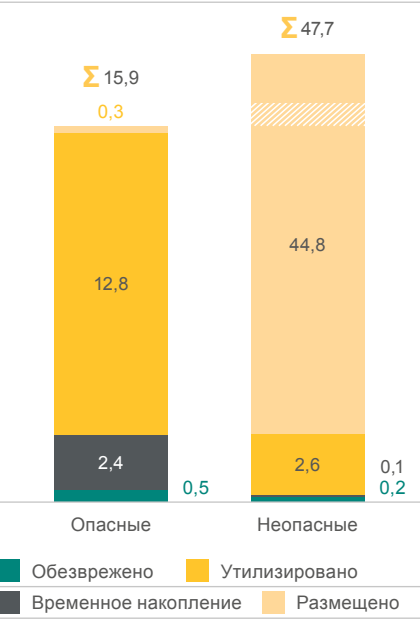
СПОСОБЫ ОБРАЩЕНИЯ С ОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ, ТЫС. Т



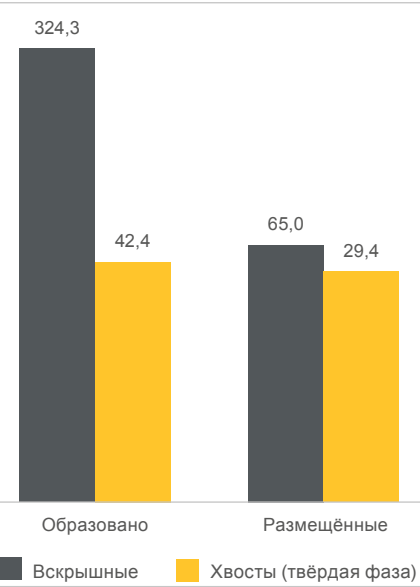
СПОСОБЫ ОБРАЩЕНИЯ С НЕОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ, ТЫС. Т



СПОСОБЫ ОБРАЩЕНИЯ С ОПАСНЫМИ И НЕОПАСНЫМИ ОТХОДАМИ², ТЫС. Т



ОБЩИЙ ОБЪЁМ ОБРАЗОВАННЫХ И РАЗМЕЩЁННЫХ ВСКРЫШНЫХ ПОРОД И ХВОСТОВ, МЛН Т



¹ Данные за 2016–2018 гг. включают отходы, размещённые и утилизированные только на собственных объектах. В 2019 г. «Полюс» изменил подход и включил данные об отходах, переданных подрядчикам для размещения (2 530 т), утилизации (10 733 т) и обезвреживания (504 т), в общие объёмы отходов, которые были размещены, утилизированы и обезврежены. Данные об отходах, переданных подрядчикам в 2016–2018 гг., указаны в Отчёте об устойчивом развитии «Полюса» за 2018 г. (www.polyus.com/upload/iblock/6e7/polyus_sustainability_report_2018_rus.pdf).

² Неопасные отходы (всего — 47,68 тыс. т): древесина, твёрдые коммунальные отходы, золошлаковые отходы; Опасные отходы (всего — 15,93 тыс. т): отработанные масла, резина, отходы пластика, лом цветных и чёрных металлов. Кроме хвостов и вскрышных пород

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ХВОСТОВОЕ ХОЗЯЙСТВО

GRI G4-MM3

Хвосты являются неизбежным побочным продуктом золотодобычи. Обеспечение безопасной эксплуатации хвостохранилищ и предотвращение их повреждений являются важными направлениями природоохранной деятельности на предприятиях «Полюса». Хвосты могут состоять из мелких частиц породы и химикатов для извлечения золота, а также технологических стоков золотоизвлекательных фабрик. Загрязнение окружающей среды данными веществами может существенно навредить местной экологии, поэтому мы уделяем особое внимание безопасности хвостохранилищ.

Являясь членом ICMM, «Полюс» всецело поддерживает Программное заявление Совета о подходе к управлению хвостохранилищами. Компания тесно работает с организациями ICMM над текстом соответствующего стандарта, включая внутренние обсуждения возможных методов его внедрения.

«Полюс» стремится минимизировать любые экологические риски, связанные с хвостохранилищами. Хвостохранилища компании находятся в удалённых, труднодоступных местах, вдали от поселений. Наши хвостохранилища спроектированы так, чтобы минимизировать контакт между компонентами хвостохранилища и окружающей средой. Все хвостохранилища «Полюса» имеют надлежащие разрешения и заключения,

требуемые по российскому законодательству. Помимо этого, они также сертифицированы независимыми международными экспертными организациями. В 2019 г. экологических происшествий, связанных с хвостохранилищами, зафиксировано не было.

«Полюс» разработал комплексную систему мониторинга, которая включает внутренний и внешний промышленный и экологический контроль. Кроме того, не реже одного раза в год специалисты по ОТ, ПБ, ООС и УР проводят инспекционные проверки. В 2019 г. в целях анализа безопасности хвостового хозяйства был проведён ряд проверок:

- 25 внутренних аудитов;
- пять целевых аудитов департаментом ОТ, ПБ, Э и УР Управляющей компании;
- один целевой аудит Службой внутренних аудитов Управляющей компании;
- 11 внешних проверок Ростехнадзором.

В ходе выездной проверки независимые консультанты не выявили видимых признаков непосредственного разрушения дамб. В своём отчёте консультанты рекомендовали расширить систему мониторинга в соответствии с современными технологиями и передовыми практиками. Отчёт был представлен Совету директоров, который принял решение учесть рекомендации при планировании дальнейшей работы.

Хвостохранилища, всего	11
Эксплуатируемые:	6
намывные	5
наливные	1
Неэксплуатируемые:	5
намывные	1
наливные	4
Отвалы хвосты, т	42 371 319
намывные	41 720 532
наливные	650 787

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОРГАНИЗАЦИЯ MINING AND TAILINGS SAFETY INITIATIVE (ИНИЦИАТИВА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ГОРНЫХ РАБОТ И ХВОСТОХРАНИЛИЩ)

После катастрофического прорыва хвостовой дамбы в Брумадинью (Бразилия) в январе 2019 г. инвестиционное сообщество выступило с публичной инициативой о создании нового общепринятого и независимого стандарта по управлению хвостохранилищами.

В апреле 2019 г. свыше 100 инвесторов, представляющих организацию Mining and Tailings Safety Initiative, возглавляемую совместно пенсионным фондом Англиканской церкви и Советом по этике фондов AP Швеции, направили запрос в более чем 600 компаний с требованием раскрыть конкретные сведения по состоянию каждого их хвостохранилищ.

Данная инициатива совпадает с нашим намерением обеспечивать безопасность хвостового хозяйства, в связи с чем «Полюс» полностью её поддерживает. В ответ на данный запрос со стороны инвесторов мы раскрыли все требуемые сведения в Отчёте о безопасности хвостохранилищ, который является общедоступным. Более подробную информацию можно найти в нашем блоге об устойчивом развитии: www.polyus.com/en/sustainability/blog/.

6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ

ICMM
Рациональное использование водных ресурсов

1

ICMM
Подход к управлению хвостохранилищами

ОБРАЩЕНИЕ
С ЦИАНИДАМИ
И ОПАСНЫМИ
ВЕЩЕСТВАМИ

«Полюс» обеспечивает безопасность работ, включающих обращение с цианидами и другими опасными веществами, применяя инструменты контроля, строго следуя внутренним и внешним нормативным требованиям, а также повышая грамотность сотрудников в этих вопросах. На уровне бизнес-единиц управленческие процессы реализуются в соответствии с корпоративным стандартом «Обращение с цианидами». Стандарт регулирует закупочные процедуры компании и взаимодействие с поставщиками, а также обеспечивает соблюдение Международного кодекса по обращению с цианидами (ICMC).

В 2018 г. на Вернинском был завершён диагностический аудит соответствия Международному кодексу по обращению с цианидами. В рамках аудита были проверены маршруты транспортировки цианидов в Иркутской области на хвостохранилища Вернинского. Аудит прошёл успешно, по результатам были разработаны планы мероприятий на 2019 г. Большая часть мероприятий касалась организации документооборота и предоставления документов аудиторам. Важнейшим мероприятием стало приобретение метеорологической станции для Вернинского, благодаря которой решения будут приниматься на основе более точных данных. На лето 2020 г. также запланирован сертификационный аудит Вернинского.

¹ ICMM. Охрана окружающей среды.



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

GRI 304-1 • GRI 304-3 • GRI 304-2 • GRI 103

«Полюс» стремится минимизировать влияние своей деятельности на биоразнообразие в регионах присутствия, поскольку это крайне важно для сохранения природной среды обитания. Для достижения данной цели компания реализует программы сохранения дикой природы, сотрудничает с научными учреждениями и государственными ведомствами и выполняет требования внутренней нормативной документации. В своей деятельности по сохранению биоразнообразия «Полюс» руководствуется стандартами ICMM (Руководство по передовым стандартам в области добычи полезных ископаемых и биологического разнообразия) и Международной финансовой

корпорации (IFC) («Стандарт деятельности 6. Сохранение биоразнообразия и устойчивое управление природными ресурсами»). В регионах нашей деятельности на биологическое разнообразие влияет в основном нарушение целостности ландшафта нашими промышленными предприятиями. Промышленные площадки, дороги и карьеры с крутыми склонами исключают зарастание растениями и нарушают естественные места обитания животных. Отвалы выделяют большое количество тепла, вызывая ежедневные колебания температур, что влияет на состав и количество живых организмов в окрестностях. Кроме того, непосредственное воздействие оказывают работы

по формированию отвалов и взрывные работы. Тем не менее анализ растительности не выявил признаков явного замедления роста, что указывает на нейтральный характер осаждаемой пыли.

Наш подход к управлению вопросами биоразнообразия изложен в стандарте компании **«Сохранение биологического разнообразия»**. На всех стадиях проектов «Полюс» проводит подробные исследования биоразнообразия и мониторинг прилегающих территорий в сотрудничестве с местными научно-исследовательскими институтами. Полученные данные о биоразнообразии и разработанные планы консервации предоставляются заинтересованным сторонам.



GRI 304-4

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

Неотъемлемой частью нашей природоохранной деятельности являются компенсационные мероприятия в случае любого негативного воздействия наших предприятий на окружающую среду. Основные меры «Полюса» по сохранению биоразнообразия включают изучение и оценку биоразнообразия в регионах присутствия, мониторинг уровня биоразнообразия и реализацию компенсационных мероприятий.

Красноярская бизнес-единица (Олимпиада и Благодарное)

Для оценки воздействия наших предприятий на биоразнообразии мы провели совместную работу с научным учреждением, в результате которой был составлен перечень местных видов растительности (включая виды, подлежащие государственной охране, например *Surgipedium calceolus* L.), а также мелких млекопитающих и насекомых. Также было отмечено, что горнодобывающая и производственная деятельность на Олимпиаде сосредоточена на ограниченной территории (радиусом 8 км) и приводит к техногенным последствиям для окружающей среды, в том числе и для биоразнообразия. В результате исследования флоры в окрестностях Олимпиады выявлено в общей сложности присутствие 177 видов растительности, включая 153 вида высших сосудистых растений, 14 видов мха и десять видов лишайников. Также в ходе исследований в 2019 г. было обнаружено 34 вида млекопитающих и 117 видов птиц. Один вид микромамманий (водяная полевка) был впервые обнаружен вблизи Олимпиады. В рамках мероприятий по компенсации рыбных ресурсов Олимпиада и Благодарное осуществили выпуск 39 125 мальков сибирского осетра (*Acipenser baerii*) в Енисей.

Куранах

«Полюс» проводит мониторинг природных сред обитания в окрестностях реки Большой Куранах и близлежащих отвалов. Исследования выявили наличие вблизи отвалов 70 видов флоры и фауны. В пределах Куранахского рудного поля не выявлено охраняемых видов (то есть редких, уязвимых или находящихся на грани исчезновения). Данные гидробиологического мониторинга на Куранахе подтвердили отсутствие сильного негативного воздействия предприятий «Полюса» на уровень биоразнообразия прилегающих территорий. В 2019 г. одним из мероприятий по компенсации рыбных ресурсов в Магаданской области стал выпуск 294 тыс. мальков пеляди (*Coregonus peled*) в бассейн реки Алдан.

Вернинское

Полевые исследования на территории Вернинского и ближайших объектов, проведённые специалистами научного института, подтвердили, что соотношение функциональных групп растений на этих территориях сохраняется: в общей сложности выявлено 265 видов сосудистых растений из 150 родов и 52 семей. В непосредственной близости от производственных объектов было обнаружено очень большое разнообразие птиц — 148 видов и 27 видов млекопитающих с доминированием полевок. В качестве мероприятий по компенсации рыбных ресурсов «Полюс Вернинское» выпустило в водоёмы 58 691 малька сига обыкновенного (*Coregonus* sp.).

Наталка

Долгосрочные полевые исследования проводились на Наталке с 2008 г. с особым акцентом на орнитофауны и водных беспозвоночных в качестве индикаторов воздействия. В 2019 г. в реках Интриган и Омчак было обнаружено 27 таксонов водных беспозвоночных, что больше, чем в 2017 и 2015 гг. (15 и 17 таксонов соответственно). По уязвимым сообществам беспозвоночных были выявлены высокие показатели биоразнообразия, и его видовой состав в 2019 г. был схож с нетронутым состоянием 2008–2009 гг. В рамках деятельности по компенсации рыбы «Полюс» выпустил 247 338 мальков пеляди в реку Буйонда.

\$310 тыс.

ВЫДЕЛЕНО НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ В 2019 Г.

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:

15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ

1

2

ICMM

Горные работы и охраняемые природные территории

1 ICMM. Охрана окружающей среды.

2 ICMM. Сохранение биоразнообразия.

Мы не разрабатываем месторождения полезных ископаемых на объектах Всемирного наследия или в заповедниках, охраняемых региональными или федеральными властями. Исследования биоразнообразия выявили в совокупности 13 охраняемых видов (включённых в Красную книгу или подлежащих охране на федеральном или региональном уровне) вблизи горнодобывающих объектов. Наша деятельность не затрагивает ни один из данных видов. «Полюс» активно реализует политику запрета браконьерства, охоты и рыболовства со стороны сотрудников и подрядчиков в заповедниках и в районах осуществления деятельности.

92 Отчёт об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2019 год

Отчёт об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2019 год 93

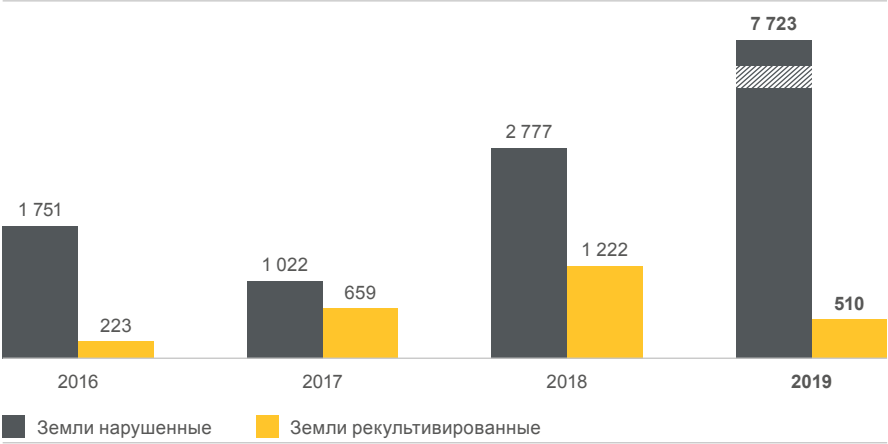
ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫПРОДОЛЖЕНИЕ

ОХРАНА И РАЦИОНАЛЬНОЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗЕМЕЛЬ

GRI MM10

Комплексное восстановление нарушенных в ходе горнодобывающей деятельности земель в регионах присутствия является неотъемлемой частью деятельности «Полюса». Развивая новые проекты, компания проводит значительную работу по сохранению ландшафтов и сокращению площади нарушенных земель. На более поздних стадиях проектов «Полюс» делает всё возможное, чтобы привести земельные участки в состояние, наиболее близкое к их естественному первоначальному состоянию. Ликвидация активов осуществляется согласно нашему корпоративному стандарту **«Ликвидация и рекультивация месторождений»**. Этот стандарт устанавливает ключевые принципы и подходы планирования и организации работ, связанных с ликвидацией активов, и обеспечивает соответствие требованиям российского законодательства, принципам устойчивого развития ICMM и положениям комплекта инструментов ICMM по планированию комплексного закрытия месторождений.

ОБЩАЯ ПЛОЩАДЬ НАРУШЕННЫХ И РЕКУЛЬТИВИРОВАННЫХ
ЗЕМЕЛЬ, ГА



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ НАРУШЕННЫХ
И НЕВОССТАНОВЛЕННЫХ
ЗЕМЕЛЬ ПО КАТЕГОРИЯМ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ, ГА



ПЛАНЫ НА 2020 Г.
И СРЕДНЕСРОЧНУЮ
ПЕРСПЕКТИВУ

В 2020 г. и в течение среднесрочного периода «Полюс» планирует выполнить следующие задачи:

- реализация научно-исследовательских проектов по водным ресурсам;
- реализация проекта по использованию карьерной воды в системе водооборота и очистки карьерной воды на сбрасывающих площадках;
- оптимизация процессов управления на полигонах промышленных и бытовых отходов (Олимпиада, Благодатное, Вернинское, Куранах и Наталка);
- модернизация экологических лабораторий (Вернинское, Куранах и Наталка);
- разработка системы сквозного мониторинга и контроля для обеспечения безопасности гидротехнических сооружений.





ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ
И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

СОКРАЩЕНИЕ УДЕЛЬНЫХ
ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ
ПО СРАВНЕНИЮ С 2015 Г.

45,1%

СОСТАВИЛО СОКРАЩЕНИЕ ОБЩИХ
ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

82,3
ТЫС. Т CO₂-ЭКВИВАЛЕНТА

ЭНЕРГИИ СОХРАНЕНО
НА КИЛОГРАММ ПРОИЗВЕДЁННОГО
ЗОЛОТА

33,9
КВТ • Ч / КГ

ОТВЕТСТВЕННОЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ — ВАЖНЕЙШЕЕ
УСЛОВИЕ НАДЁЖНОГО БУДУЩЕГО

Снижение углеродного следа и обеспечение надёжного будущего — задачи глобального масштаба, в выполнении которых важную роль сыграют крупные компании. Мы стремимся должным образом реагировать на изменение климата и соответственно корректируем свои подходы в области энергопотребления с учётом передовых практик устойчивого развития.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ICMM



ПРОГРАММНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ICMM

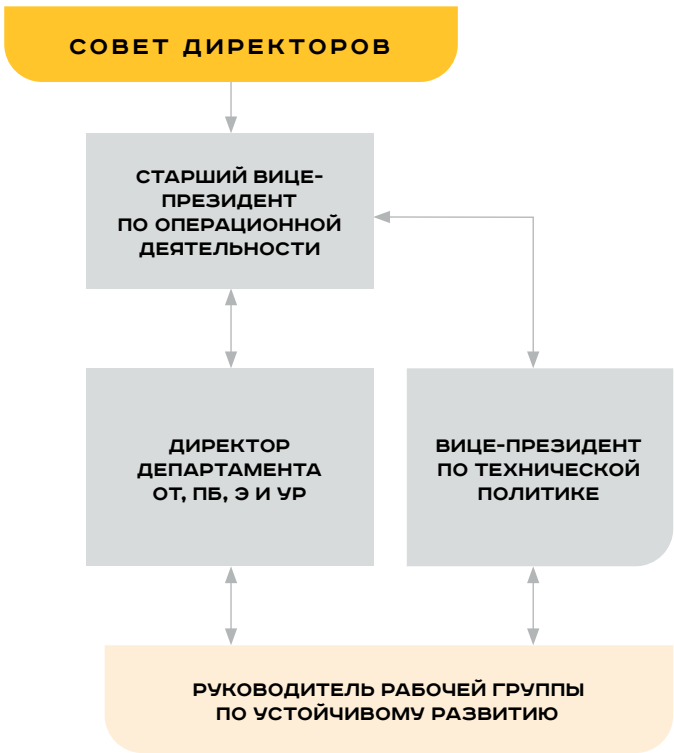
ICMM
Изменение
климата

¹ ICMM. Охрана окружающей среды (энергия и изменение климата).

СРАВНЕНИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ 2019 Г. С ПЛАНОВЫМИ

Цель	Статус	Сводные данные по результатам 2019 г.
Снижение удельных выбросов парниковых газов из расчета на бизнес-единицу на 15% (2020 г. против 2015 г.)	Достигнута	Цель на 2020 г. была достигнута досрочно: уже в 2019 г. показатель снизился на 45,1% по сравнению с 2015 г.
Снижение объёмов самостоятельно генерируемой электроэнергии	В соответствии с планом	Снижены на 8,5% по сравнению с 2018 г.
Внутренний энергоаудит всех бизнес-единиц	В соответствии с планом	Аудиты находятся в процессе реализации. Результаты будут доступны во II квартале 2020 г.
Строительство двухцепной ВЛ 1 110 кВ «Тайга — Олимпиада»	Достигнута	Работы по строительству линии электропередачи завершены
Строительство ВЛ 220 кВ «Усть-Омчуг — Омчак Новая»	В соответствии с планом	Завершение проекта запланировано на II квартал 2020 г.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ



- НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ
- Внутренние**
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»
 - Энергетическая политика (Вернинское)
- Внешние**
- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовых сведений, связанных с климатическими изменениями (TCFD)
 - Рабочая программа ICMM в области охраны окружающей среды и изменения климата
 - Стандарт корпоративного учёта и отчётности «Протокол по парниковым газам»

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 103

Горнодобывающая отрасль всегда оставляла существенный углеродный след, в настоящее время на неё приходится 2% мировых энергетических выбросов парниковых газов. Таким образом, существует огромное поле для совершенствования. Это также означает, что, объединив усилия, горнодобывающие компании способны сделать ощутимый вклад в низкоуглеродное будущее.

«Полюс» признаёт свои обязательства по ответственному энергопотреблению и противодействию изменениям климата. Мы целенаправленно минимизируем риски климатических изменений, повышая энергоэффективность своих предприятий. Для адекватного реагирования на изменения климата и уменьшения последствий своей деятельности «Полюс» разработал собственную Энергетическую стратегию и включил снижение выбросов парниковых газов в КПЭ по охране окружающей среды.

Наряду с внутренними стандартами и местным законодательством, при представлении и раскрытии результатов хозяйственно-экономической деятельности компания

также принимает во внимание рекомендации международной нормативной базы.

«Полюс» активно участвовал в квартальных сессиях Комитета ICMM по изменению климата, на которых обсуждалось соответствующее новое программное заявление ICMM (обновлено в 2019 г.). Заявление предписывает горнодобывающим компаниям подходить более проактивно к снижению выбросов парниковых газов и обеспечению участия основных заинтересованных сторон в решении проблем устойчивого развития. «Полюс» также проголосовал в пользу исследований и разработок вместо платежей за выбросы парниковых газов, поскольку мы уверены, что новые технологии сыграют главную роль в достижении целей Конференции по климату в Париже (COP21).

Стратегические решения в сфере энергопотребления и борьбы с изменениями климата принимают высшее руководство и Совет директоров компании. Эти и другие вопросы устойчивого развития курирует наш Независимый директор Уиллиам Чемпион (William Champion).

Мы непрерывно повышаем уровень раскрытия информации и участвуем в оценках CDP (в прошлом — Carbon Disclosure Project) — одной из самых авторитетных международных организаций, предоставляющих рейтинги в области устойчивого развития. В 2019 г. мы улучшили свои показатели по сравнению с предыдущим годом: CDP повысила рейтинг «Полюса» в сфере борьбы с изменениями климата с «F» до «D». Мы также участвовали в опросах по категориям «Управление водными ресурсами» и «Управление лесными ресурсами». В 2019 г. рейтинг «Полюса» в категории «Управление лесными ресурсами» также повышен с «F» (в 2018 г.) до «D». Компания стала единственной из крупнейших 25 (по уровню рыночной капитализации) горнодобывающих компаний и одной из немногих российских организаций, предоставивших запрашиваемые данные о биоразнообразии. Мы планируем и дальше совершенствовать подходы к отчётности и улучшать свои рейтинги, а также стремимся поддерживать высокий уровень информированности в области борьбы с изменением климата и эффективно работать в данном направлении.

GRI 201-2

НАГРАДЫ

ДОСТИЖЕНИЯ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ИЗМЕНЕНИЮ КЛИМАТА

В сентябре 2019 г. Москва принимала III Климатический форум городов, на котором обсуждались ключевые проблемы на пути к низкоуглеродному будущему в России. Основной темой форума стала адаптация к изменениям климата. Помимо этого, участники обсуждали взаимодействие государства и бизнеса, а также экономику «зелёных» технологий. Климатический форум собрал российских и зарубежных экспертов из 26 стран.

В рамках мероприятия были объявлены результаты национального конкурса «Лидер климатического развития». В конкурсе участвовало более 200 проектов в шести номинациях. «Полюс» занял второе место в номинации «Экология и бизнес: экологические проекты компаний в России» со стратегическим проектом строительства ВЛ 220 кВ «Раздолинская — Тайга» и подстанции ВЛ 220 «Тайга». Благодаря реализации проекта выбросы парниковых газов к концу 2018 г. снизились на 518 тыс. т.



ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

GRI 305-4 · GRI 305-5

СНИЖЕНИЕ
УДЕЛЬНЫХ ВЫБРОСОВ
ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

↓16,1%

ДОСТИГНУТО В 2019 Г.
ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 Г.

С 2016 г. для сбора данных и расчёта выбросов парниковых газов «Полюс» применяет рекомендации «Протокола по парниковым газам — Стандарта корпоративного учёта и отчётности» (Великобритания). Результаты расчётов подтверждают независимые аудиторы. Для расчётов непосредственных выбросов парниковых газов мы использовали коэффициенты, предусмотренные в Справочном руководстве по кадастрам атмосферных выбросов 2006 г. Межправительственной группы экспертов ООН по изменению климата, а также потенциал глобального потепления из Четвертого оценочного отчёта (AR4) данной Межправительственной группы. Для расчета косвенных выбросов парниковых газов «Полюс» использовал конверсионные коэффициенты для корпоративной отчётности, предписанные Правительством Великобритании на 2019 г., а также коэффициенты для расчёта выбросов парниковых газов при производстве электрической энергии, установленные Европейским банком для России.

«Полюс» реализует инициативы и управленческие решения, направленные на снижение воздействий, способствующих изменению климата. Мы снижаем энергопотребление своих объектов путём их подключения к внешним электросетям. Компания также прилагает все усилия к снижению выбросов парниковых газов и повышению энергоэффективности.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ
В АБСОЛЮТНОМ И УДЕЛЬНОМ
ВЫРАЖЕНИИ^{1, 2, 3}

GRI 305-1 · 305-2 · 305-4



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



УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМИ⁴

Бизнес-единица	Объём переработанной руды, тыс. т	Удельные выбросы парниковых газов, т CO ₂ -эквивалента на тонну перерабатываемой руды
Олимпиада и Благодатное	22 913	0,072
Вернинское	3 035	0,054
Куранах	6 882	0,048
Наталка	11 248	0,013

В рамках нашей масштабной ESG-программы «Полюс» установил для всех своих производственных активов целевые показатели снижения данных выбросов. В результате за отчётный период объём генерируемых выбросов был снижен на 2,7% по сравнению с уровнем 2018 г., при этом вклад Красноярской бизнес-

единицы (Олимпиада и Благодатное) был наибольшим. «Полюс» также успешно выполнил запланированную на 2019 г. задачу по сохранению удельных выбросов парниковых газов в пределах 2018 г., невзирая на рост производства: по сравнению с 2018 г. выбросов стало меньше на 16,1%, а по сравнению с 2015 г. — на 45,1%.

¹ Для расчёта косвенных выбросов парниковых газов (область охвата 2) «Полюс» использует метод местных коэффициентов.

² Из расчёта исключены косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2) на Наталке, поскольку приобретаемая для неё энергия вырабатывается гидроэлектростанцией.

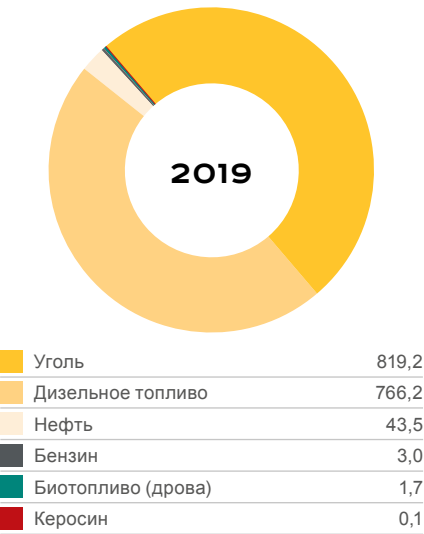
³ Обновлённые данные по прямым выбросам парниковых газов за 2017–2018 гг. (скорректированные на потребление топливной энергии).

⁴ Учтены только горнодобывающие бизнес-единицы.

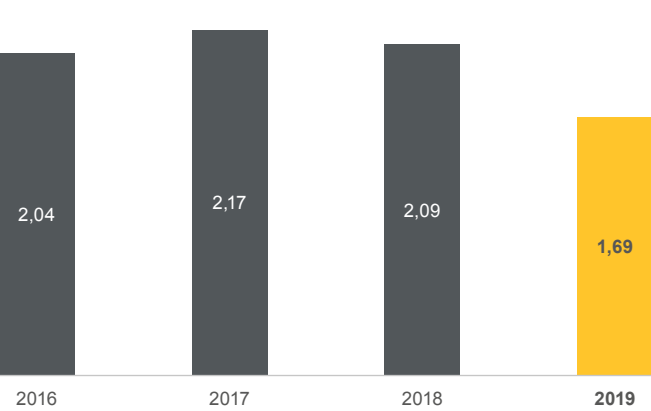
ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ
И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ОБЩИЕ ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ
ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ
ПО ТИПУ ТОПЛИВА,
ТЫС. Т CO₂-ЭКВИВАЛЕНТА



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



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



«Полюс» продолжает совершенствовать свои системы управления выбросами парниковых газов. В 2019 г. в рамках энергоаудитов, инициированных во всех наших бизнес-единицах, компания выявляла и оценивала источники данных выбросов. К 2020 г. компания планирует завершить проверку всех бизнес-единиц (на конец 2019 г. энергоаудит был завершён в одной бизнес-единице,

и конкретных планов по изменению подходов к расчёту выбросов парниковых газов не составлялось). По результатам аудита 2020 г. мы планируем усовершенствовать наш управленческий подход к борьбе с изменением климата.

«Полюс» продолжит повышать качество своей экологической отчётности и сотрудничать с отраслевыми коллегами в области

разработки новых стандартов и принципов устойчивого развития в горнодобывающем секторе. Реализуя свои климатические инициативы, компания уже добилась существенных результатов, однако мы уверены, что общими усилиями достигнем большего. «Полюс» будет своевременно информировать заинтересованные стороны о прогрессе по данному направлению.

УПРАВЛЕНИЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕМ

GRI 302-1

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ВОЗОБНОВЛЯЕМАЯ ЭНЕРГИЯ СОБСТВЕННОЙ ГЕНЕРАЦИИ

Мы понимаем, что для обеспечения низкоуглеродного стабильного будущего крайне важно использовать возобновляемые источники энергии. Наша деятельность является энергоёмкой, а потому мы усиленно работаем над внедрением возобновляемых источников энергии в систему энергоснабжения наших предприятий.

Для решения данной задачи «Полюс» увеличивает объёмы использования ГЭС (главным образом Мамаканской ГЭС). Мы также проводим мероприятия по повышению доли возобновляемой энергии в нашей системе генерации собственной энергии. В 2019 г. объём энергии из возобновляемых источников в общем объёме произведенного электричества достиг 66% (в 2018 г. — 63%), или 339 млн кВт • ч. К 2020 г. «Полюс» планирует повысить данный показатель до 73%.

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН
И ПРИНЦИПАМ ICMM:



ГЕНЕРАЦИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ, МЛН КВТ • Ч



ДОЛЯ ЭНЕРГИИ ИЗ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ В ОБЪЁМЕ
ПРОИЗВЕДЁННОГО ЭЛЕКТРИЧЕСТВА, %



¹ ICMM. Охрана окружающей среды.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ
И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

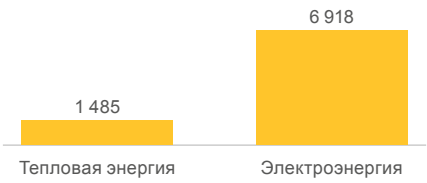
ПРОДОЛЖЕНИЕ

GRI 302-1 · GRI 302-4

Основой для принятия решений в области энергоэффективности являются соответствующие корпоративные стратегические цели. В 2019 г. общая экономия электроэнергии благодаря природоохранным мерам и повышению эффективности производства составила 40 кВт • ч на 1 кг произведённого золота.

В отчётном году объём потребления энергии предприятиями «Полюса» достиг почти 8,4 тыс. ТДж. Стоимость потреблённой энергии приведена в Годовом обзоре «Полюса» за 2019 г. (с. 68). Из объёма использованной энергии 1 485 ТДж приходится на тепловую энергию и 6 918 ТДж — на электричество.

ОБЪЁМ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ
ЭНЕРГОРЕСУРСОВ В 2019 Г., ТДЖ

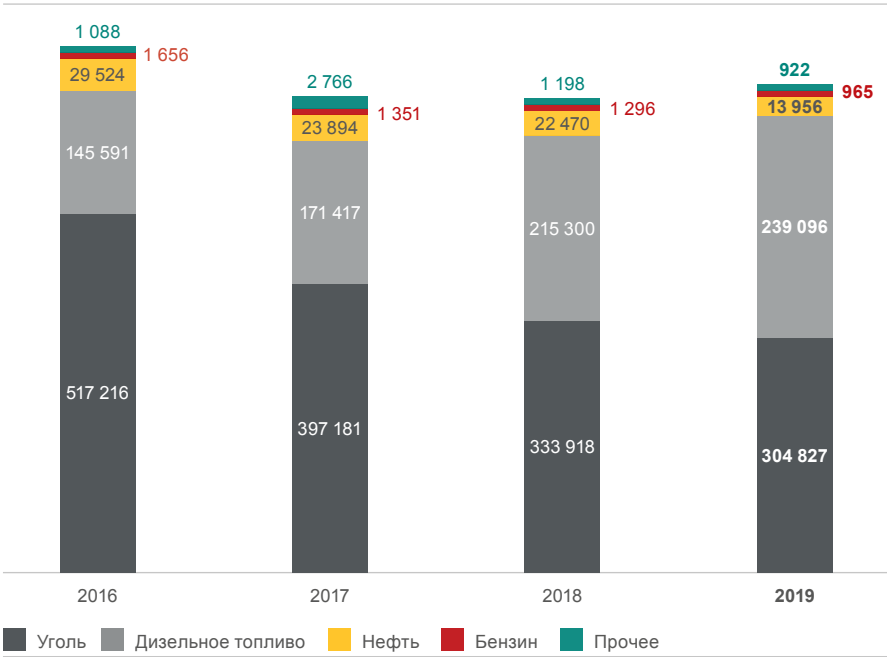


В 2019 г. в общей сложности «Полюс» выработал 1 086 693 МВт • ч энергии, а приобрёл — 2 644 280 МВт • ч.

ОБЪЁМЫ ПОТРЕБЛЕНИЯ
И ГЕНЕРАЦИИ ЭНЕРГИИ², МВт • Ч

Показатель	Объём
Косвенное потребление энергии	2 644 280
Всего произведено энергии	1 086 693

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТОПЛИВНОЙ ЭНЕРГИИ ИЗ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ
ИСТОЧНИКОВ¹, Т



В течение отчётного года в бизнес-единицах «Полюса» началась активная разработка систем управления энергопотреблением. Для оценки эффективности нашей энергетической стратегии запущены внутренние энергоаудиты всех бизнес-единиц. Результаты будут доступны во II квартале 2020 г. На их основе мы планируем разработать в 2020 г. новую энергетическую стратегию с учётом наиболее актуальных вопросов климатических изменений, а также возможностей повысить энергоэффективность «Полюса».

Вернинское станет первым нашим активом, на котором будет проводиться сертификация энергетического менеджмента. В отчётном году на бизнес-единице была проведена большая часть подготовительных мероприятий, включая запуск модуля SAP и создание нормативной документации по системе энергетического менеджмента. Пилотное внедрение Энергетической политики «Полюса» также проводилось на Вернинском. Сертификационный

аудит (обобщающий достигнутые цели) действующей системы энергетического менеджмента на Вернинском начался в конце 2019 г. Результаты аудита будут представлены в начале 2020 г. и лягут в основу задач по улучшению соответствующих систем в других бизнес-единицах.

«Полюс» придаёт большое значение проектам управления энергопотреблением, поскольку они помогают улучшить экологические и экономические показатели наших предприятий за счёт использования более надёжных и экономичных источников энергии и снижения выбросов парниковых газов. В 2019 г. «Полюс» продолжил строительство ВЛ 220 кВ «Усть-Омчуг — Омчак Новая», которая покроет энергетические потребности Наталки и других горнодобывающих объектов в Магаданской области, а также рассчитана на удовлетворение потребностей в энергии, которые могут возникнуть в будущем. Данный проект имеет значительное стратегическое значение для развития всего региона.

GRI 302-4

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЭНЕРГОСНАБЖЕНИЕ ОЛИМПИАДЫ: РАБОТА ПРОДОЛЖАЕТСЯ

Одним из ключевых приоритетов «Полюса» является постоянное совершенствование энергосетей наших предприятий. Начиная с 2015 г. для удовлетворения растущих потребностей региона в электричестве «Полюс» реализует ряд проектов в области энергоснабжения. Благодаря им была повышена энергоэффективность Олимпиады, кроме того, они способствовали созданию благоприятных условий для развития региона, поскольку обеспечили другие местные горнодобывающие предприятия недорогой энергией.

Проведённые мероприятия:

- строительство двухцепной ВЛ 1 110 кВ «Тайга — Олимпиада»;
- ввод в эксплуатацию подстанции 110 кВ «БИО-4» на Олимпиаде. В 2019 г. подстанция позволила снизить общее потребление угля на 32 266 т, а нефти — на 8 510 т по сравнению с 2018 г.;
- строительство подстанции 110 кВ «Видная» на Олимпиаде (ввод в эксплуатацию запланирован на 2020 г.) в рамках обновления внутренней сети энергоснабжения «Полюса». По нашим оценкам, в результате эксплуатации подстанции потребление угля снизится на 38 877 т в 2020 г. (по сравнению с 2019 г.) и на 98 909 т в 2021 г. (по сравнению с 2020 г.);

- получение технических спецификаций на подключение Олимпиады к федеральным сетям энергоснабжения.
- Ключевые результаты:**
 - снижение затрат на энергоснабжение Олимпиады в результате перехода на более дешёвую внешнюю энергию от Единой энергетической системы;
 - улучшение состояния окружающей среды в регионе благодаря снижению потребления электроэнергии, произведённой за счёт невозобновляемых источников энергии на собственных тепловых и дизельных электростанциях, а также сопутствующему сокращению выбросов парниковых газов;
 - стимулирование социально-экономического развития региона. Благодаря дополнительной электрической мощности другие промышленные предприятия региона смогут наращивать объёмы своего производства и в результате создавать новые рабочие места и увеличивать налоговые поступления в бюджет региона.

Будущие проекты

2020 г.: ввод в эксплуатацию подстанции 110 кВ «Видная» на Олимпиаде.

2020–2022 гг.: монтаж третьего трансформатора на подстанции «Тайга» для повышения мощности.

СООТВЕТСТВИЕ ЦУР ООН И ПРИНЦИПАМ ICMM:



ДОЛГОСРОЧНЫЕ ДОГОВОРЫ НА ПОКУПКУ ЭНЕРГИИ
ИЗ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

В 2020 г. заключён пятилетний договор между Наталкой и ПАО «Колымаэнерго» на покупку энергии объёмом 310 млн кВт • ч. Энергия будет поступать с гидроэлектростанций и покроет свыше 90% всей потребности бизнес-единицы в электричестве.

Договор не приведёт к повышению цен на электроэнергию для других потребителей. Данная сделка будет значительно способствовать горнодобывающей деятельности, а также развитию сектора гидроэнергетики Магаданской области.

ПЛАНЫ НА 2020 Г.
И СРЕДНЕСРОЧНУЮ
ПЕРСПЕКТИВУ

GRI 201-2

На 2020 г. и среднесрочную перспективу перед «Полюсом» поставлены следующие задачи:

- снижение в 2020 г. удельных выбросов парниковых газов до 0,11 т CO₂-эквивалента на тонну переработанной руды;
- разработка стратегии борьбы с изменениями климата и оценка рисков изменения климата;
- разработка новой энергетической стратегии «Полюса» на основе результатов энергоаудитов 2020 г.;
- завершение в 2020 г. строительства ВЛ 220 кВ «Усть-Омчуг — Омчак Новая»;
- вывод из эксплуатации ТЭС-1 на Олимпиаде и подключение Сухого Лога к Единой энергетической системе.

¹ Обновлённые данные по потреблению дизельного топлива за 2017–2018 гг. Теперь расчёты включают данные по горному оборудованию на Наталке.
² Данные включают электричество и тепловую энергию.
³ ICMM. Охрана окружающей среды.



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ
СООБЩЕСТВ

ВЫДЕЛЕНО НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ
ПОДДЕРЖКИ

\$ 47,3
млн

НАЛОГОВЫЕ И ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ
В ПОЛЬЗУ ГОСУДАРСТВА

\$ 436,7
млн

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ
И СПОНСОРСКИХ ПРОЕКТОВ
РЕАЛИЗОВАНО

>130

ВОЗМОЖНОСТЬ ВЕСТИ БИЗНЕС ТЕСНО СВЯЗАНА С ПОНИМАНИЕМ
ИНТЕРЕСОВ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Общество всё больше ожидает вклада горнодобывающих предприятий в благополучие и развитие местных сообществ в регионах присутствия.

«Полюс» стремится вносить свой вклад в повышение уровня жизни и стабильности затрагиваемых нами сообществ. Мы также намерены работать в сотрудничестве с ними и обеспечивать значимые и устойчивые результаты.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ICMM



ПРОГРАММНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ICMM

ICMM
Коренные
малочисленные народы

О «ПОЛЮСЕ»

ОБРАЩЕНИЯ
РУКОВОДСТВА

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

СУЩЕСТВЕННЫЕ
ТЕМЫ

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ИНФОРМАЦИЯ

СРАВНЕНИЕ ФАКТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ 2019 Г. С ПЛАНОВЫМИ

Цель	Статус	Сводные данные по результатам 2019 г.
Дальнейшее развитие инфраструктуры в Бодайбо	В соответствии с планом	В рамках проектов по развитию социальной инфраструктуры в регионе отремонтирован культурно-досуговый центр
Спонсирование различных проектов в рамках празднования 90-й годовщины со дня основания г. Магадана	Достигнута	В рамках празднования 90-й годовщины со дня основания г. Магадана мы организовали ряд культурных мероприятий, включая масштабный фестиваль «Территория. Магадан»
Совместный культурный проект с Музеями Московского Кремля	Достигнута	Совместно с Музеями Московского Кремля «Полюс» организовал серию выставок музейных коллекций в различных российских городах

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО РАБОТЕ
С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ОРГАНАМИ

ДЕПАРТАМЕНТ
ПО РАБОТЕ
С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ОРГАНАМИ (GR)

ДЕПАРТАМЕНТ
ПО СВЯЗЯМ
С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ
(PR)

ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА В БИЗНЕС-ЕДИНИЦАХ

НОРМАТИВНЫЕ
ДОКУМЕНТЫ

Внутренние

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

Внешние

- Глобальный договор ООН
- Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI)

¹ ICMM. Социальная деятельность.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ПРОДОЛЖЕНИЕ

ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

GRI 103 · GRI 203-1 · GRI 203-2

Являясь одним из крупнейших производителей золота в мире, мы осознаём свою ответственность за экономическое процветание и социальное благополучие людей, живущих в регионах нашей деятельности, а также в стране в целом. «Полюс» всегда открыт диалогу с местными сообществами, чтобы оправдывать их ожидания.

Мы ведём проактивную внешнюю социальную политику, стремясь максимально увеличить наше положительное воздействие на местные сообщества и свести к минимуму любые потенциальные негативные последствия нашей производственной деятельности. В связи с этим мы реализуем широкий спектр социально-экономических проектов и инициатив в регионах присутствия (Красноярский край, Иркутская и Магаданская области, Республика Саха).

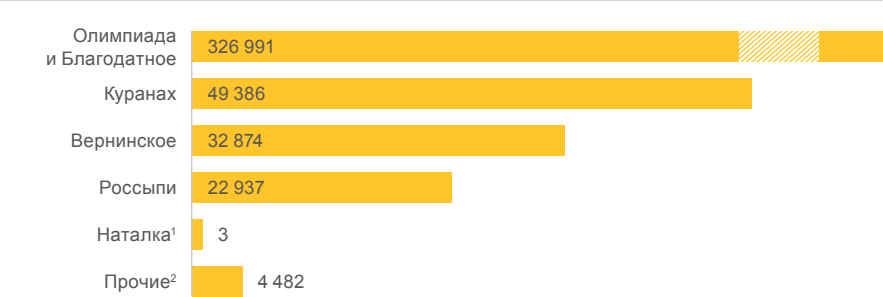
Мы также стремимся быть полезными для большего количества людей и поэтому участвуем в организации спортивных, образовательных, научных и культурных мероприятий федерального уровня. В России 2019 г. был объявлен Годом театра. «Полюс» поддержал данную инициативу, реализовав ряд проектов в театральной сфере на федеральном и региональном уровнях, включая совместные проекты с Музеями Московского Кремля и Театром Наций.

В регионах присутствия нами реализован широкий спектр социально-экономических проектов и инициатив (более подробную информацию см. в разделе «Вклад в социально-экономическое развитие регионов»), что соответствует корпоративной бизнес-стратегии. «Полюс» регулярно оказывает социальную поддержку местным сообществам посредством благотворительных инициатив, пожертвований, спонсорства и реализации проектов, которые приносят широкий спектр социальных и экономических выгод. Мы развиваем наши инициативы по социальной поддержке в различных сферах, включая образование, спорт, искусство

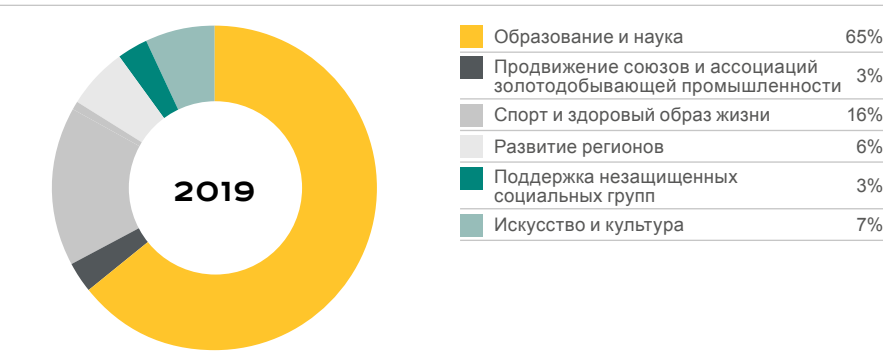
и культуру, а также защиту окружающей среды. Взаимодействуя с местными органами власти и сообществами, мы более точно выявляем те сферы, поддержка которых лучше всего отвечает интересам местных жителей в регионах нашего присутствия.

В 2019 г. «Полюс» проделал значительную работу по поддержке местных сообществ, участвуя в социальных проектах на федеральном уровне. В отчётном году инвестиции компании в социальную сферу составили \$47,3 млн, из которых \$22 млн приходится на проекты развития инфраструктуры. Ключевыми областями для нас по-прежнему являются образование, наука, спорт и здоровый образ жизни, культура и искусство. На них приходится 88% общих расходов на социальную поддержку в рамках региональных и федеральных проектов.

ЧИСТЫЕ ПЛАТЕЖИ В БЮДЖЕТ ЗА 2019 Г., \$ ТЫС.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАСХОДОВ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ



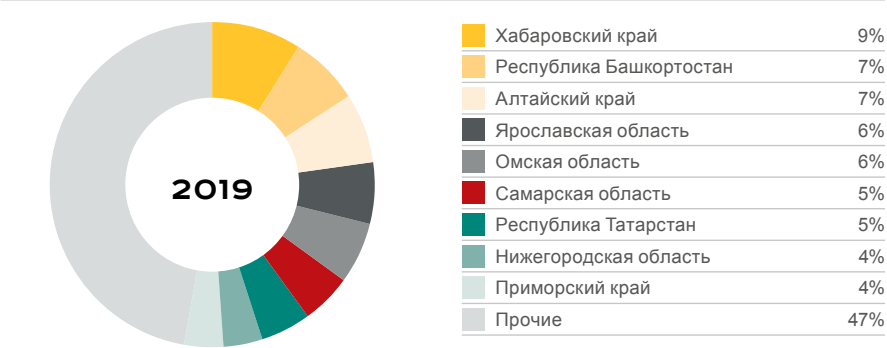
Наш бизнес оказывает значительное прямое и косвенное социально-экономическое воздействие на местные сообщества в регионах нашего присутствия. Косвенное воздействие предполагает регулярные и прозрачные налоговые отчисления, осуществляемые предприятиями «Полюса» в региональные бюджеты, что, в свою очередь, способствует росту экономики регионов. В 2019 г. чистые выплаты в пользу государственных органов, включая подоходный налог и платежи по налогу на добычу полезных ископаемых (роялти), составили \$436,7 млн. Помимо денежного вклада в экономику регионов, «Полюс» также организует возможности для волонтерской деятельности своих сотрудников. **Более подробную информацию можно найти в разделе «Активная работа с персоналом» Отчёта.**

Будучи крупными региональными промышленными предприятиями, бизнес-единицы «Полюса» вносят значительный вклад в обеспечение занятости в регионе, создавая рабочие места с привлекательными условиями труда и карьерными перспективами.

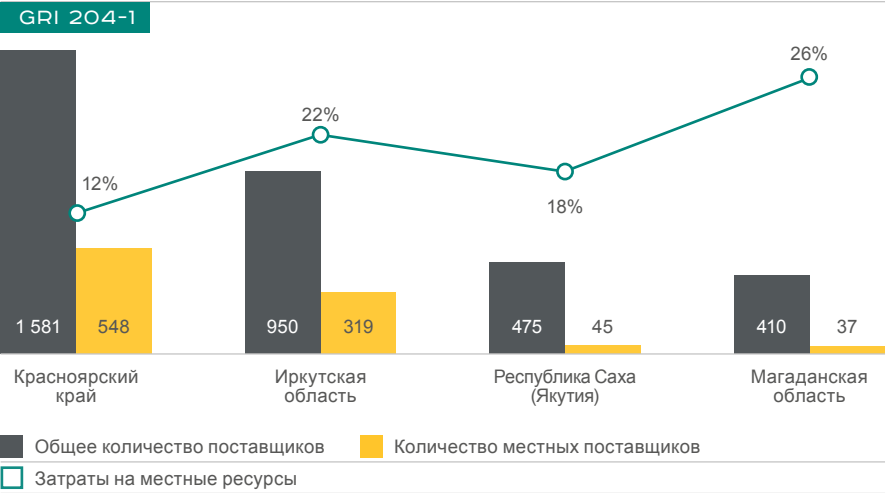
Кроме того, наша операционная деятельность косвенно стимулирует общее развитие региональных экономик, в том числе благодаря нашей работе с местными производителями, которые поставляют нам товары и услуги. «Полюс» отдаёт предпочтение местным поставщикам при любой возможности. В 2019 г. 17% поставок товаров и услуг для «Полюса» были осуществлены поставщиками из наших регионов присутствия.

Количество местных поставщиков состоит из поставщиков, расположенных в регионе, в котором бизнес-единица осуществляет закупку.

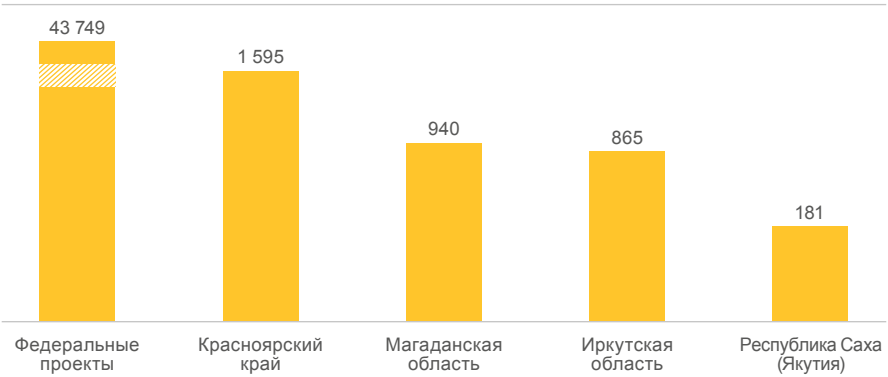
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОСТАВЩИКОВ ПО РЕГИОНАМ



ЗАКУПКИ У МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ ПО РЕГИОНАМ



СТРУКТУРА ОКАЗЫВАЕМОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ³, \$ ТЫС.



³ Расходы включают благотворительную и спонсорскую деятельность и пожертвования.

КОНСУЛЬТАЦИИ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

GRI 413-1 · GRI 413-2

Компания проводит оценки воздействия на окружающую среду и социальную сферу (ОВОС) в рамках соответствующего процесса согласно требованиям законодательства Российской Федерации. Результаты данных оценок «Полюс» раскрывает публично.

Например, материалы по крупному проекту, реализованному компанией, — строительство горнодобывающего и перерабатывающего предприятия на Наталкинском месторождении — доступны на веб-сайте администрации Тенькинского городского округа.

Кроме того, в первом полугодии 2020 г. АО «Полюс Вернинское» (Бодайбинский район Иркутской области) представляет на открытое обсуждение проект повышения мощности золотоизвлекательной фабрики. Электронная версия данных материалов доступна на официальном веб-сайте администрации муниципального образования г. Бодайбо и района. Более подробную информацию о проведении оценки воздействия на окружающую среду и социальную сферу можно найти на веб-сайте компании: www.polyus.com/ru/sustainability/environment/.

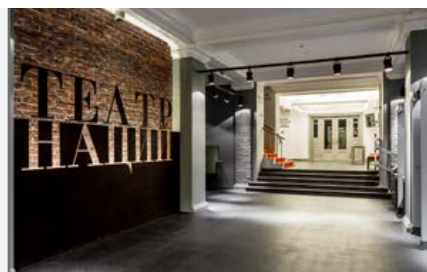
В компании нет комитетов по консультациям с местными сообществами, однако у нас функционируют горячие линии «Полюса», через которые можно обратиться с запросом и получить консультации.

¹ Законодательство предусматривает для Наталки освобождение от налогов.
² Прочие платежи включают платежи от ПАО «Полюс», «Полюс Логистики» и других компаний, консолидированных и выделенных активов.

ВКЛАД В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

ПРОЕКТЫ, ОРГАНИЗОВАННЫЕ В 2019 Г.

Основная производственная деятельность «Полюса» сосредоточена в восточной части России — в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. Мы признаём, что благополучие регионов нашего присутствия представляет значимый аспект нашего бизнеса, а потому «Полюс» прилагает огромные усилия, чтобы способствовать процветанию местных сообществ и приносить пользу всей стране. Компания по собственной инициативе запускает и развивает проекты в сфере спорта и здорового образа жизни, образования и науки, искусства и культуры, экологии и охраны окружающей среды.



ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

- Сотрудничество с Музеями Московского Кремля
- Поддержка Театра Наций
- Восточный экономический форум

РАСХОДЫ НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В 2019 Г.

\$43 749
тыс.

> Подробнее на с. 105



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

- Всемирная универсиада 2019 г.
- Школа самоопределения (профориентация для учеников старших классов)
- Новогодний праздник «Белая ярмарка»
- Спортивный фестиваль «Жара»
- Летний фестиваль «Зелёный»
- Сибирское отделение РАН
- Красноярский экономический форум

РАСХОДЫ НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В 2019 Г.

\$1 595
тыс.

> Подробнее на с. 110



ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ (БОДАЙБИНСКИЙ РАЙОН)

- Восстановление кинотеатра «Витим» в Бодайбо
- Институт прикладной экологии Севера

РАСХОДЫ НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В 2019 Г.

\$865 тыс.

> Подробнее на с. 112



РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)

- Празднование 95-летнего юбилея золотодобывающей промышленности Якутии
- Ысыах-2019 (национальный якутский праздник)
- Государственный природный заповедник «Витимский»

РАСХОДЫ НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В 2019 Г.

\$181 тыс.

> Подробнее на с. 114



МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

- Фестиваль «Территория. Магадан»
- Фестиваль «Полюс. Золотой сезон»
- Празднование годовщины со дня основания г. Магадана
- Ремонт аудитории в Политехническом институте Северо-Восточного государственного университета
- Обновление фасадов домов в посёлке Усть-Омчуг
- Восточный научно-исследовательский институт (ВНИИ-1)

РАСХОДЫ НА МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В 2019 Г.

\$940 тыс.

> Подробнее на с. 116

ИТОГО РАСХОДЫ НА СОЦИАЛЬНЫЕ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В 2019 Г.

\$47,3 млн

ВСЕГО СПОНСОРСКИХ
И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ
РЕАЛИЗОВАНО В 2019 Г.

137

- Образование и наука
- Искусство и культура
- Развитие регионов
- Спорт и здоровый образ жизни
- Экология, совместные проекты по сохранению биоразнообразия
- Продвижение союзов и ассоциаций золотодобывающей промышленности

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ ПРОДОЛЖЕНИЕ

КРАСНОЯРСКИЙ
КРАЙ

«Полюс» владеет крупнейшими горнодобывающими активами в Красноярском крае. Олимпиада и Благодатное вносят существенный вклад в экономическую стабильность и социальное развитие края. Более того, в 2019 г. Красноярская бизнес-единица также стала третьим по величине налогоплательщиком региона.

С 2016 г. между компанией и правительством Красноярского края действует соглашение о социально-экономическом партнёрстве. В соответствии с этим соглашением компания обязуется увеличивать объёмы производства в течение пяти лет и, соответственно, свои налоговые отчисления. В общей сложности «Полюс» планирует выделить более \$1,1 млрд в консолидированный бюджет Красноярского края, а региональное правительство, в свою очередь, намерено выделить средства на инфраструктурные проекты, которые повысят уровень жизни и улучшат условия труда в отдалённых районах деятельности «Полюса».

В Красноярском крае компания уже несколько лет проводит различные спонсорские, волонтерские, образовательные, культурные и благотворительные программы. В рамках этой деятельности для школьников в регионе проводятся различные образовательные и просветительские мероприятия в области геологии драгоценных металлов. Помимо этого, для местных жителей организуются культурные мероприятия. В отчётном году «Полюс» выделил \$1,6 млн на более чем 50 проектов, реализуемых в Красноярском крае. На текущий момент большое число новых проектов находится на стадии планирования.

В 2019 г. «Полюс» участвовал в организации Всемирной универсиады в Красноярске, а именно — в проведении культурно-образовательных мероприятий для её участников и гостей.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ИНТЕРАКТИВНАЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА В РАМКАХ ВСЕМИРНОЙ ЗИМНЕЙ УНИВЕРСИАДЫ 2019 Г.



В рамках Всемирной зимней универсиады, которую принимал Красноярск, проводилась мультимедийная выставка «Енисейская Сибирь», посвящённая достижениям Красноярского края. Будучи крупнейшим российским производителем золота, на этой выставке «Полюс» представил образец золота с месторождения Олимпиады, который стал самым популярным экспонатом. Каждый посетитель мог поддержать настоящий золотой слиток массой 13,3 кг и стоимостью \$517 тыс.

«Полюс» также организовал интерактивную научно-образовательную платформу, посвящённую добыче золота. Пять модулей платформы раскрывали такие темы, как современные теории происхождения золота, извлечение и переработка руды, уникальные свойства золота и его роль в высокотехнологичном производстве.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ВЫСТУПЛЕНИЯ ФРАНЦУЗСКОГО УЛИЧНОГО ТЕАТРА «РЕМЮ МЕНАЖ» ВО ВРЕМЯ ВСЕМИРНОЙ УНИВЕРСИАДЫ 2019 Г.



В рамках поддержки XXIX Всемирной зимней универсиады «Полюс» организовывал культурные мероприятия для жителей и гостей Красноярска. В центре города прошёл праздничный парад с участием французского уличного театра «Ремю Менаж».

Четыре завораживающих выступления с танцами и четырёхметровыми скульптурами ярко подсвеченных белых медведей собрали тысячи зрителей, создав волшебную атмосферу. Это было не просто шествие, а хореографическое шоу с уникальными цирковыми номерами, которое посмотрели свыше 20 тыс. человек.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СПОНСИРОВАНИЕ СПОРТИВНОГО ФЕСТИВАЛЯ «ЖАРА»



В августе 2019 г. прошёл красноярский полумарафон «Жара» — наиболее популярное летнее спортивное событие на востоке России. «Полюс» является его традиционным спонсором. Беговые маршруты пролегли через исторический центр Красноярска, в забегах на 5, 10 и 21 км приняли участие свыше 2,3 тыс. человек. Каждый участник считается победителем и получает эксклюзивную награду за участие и поддержку здорового образа жизни. В дистанциях на 10 и 21 км также участвовали 70 сотрудников «Полюса».



Мы стремимся разнообразить досуговые мероприятия для жителей регионов присутствия компании, тем самым помогая улучшить качество их жизни. С данной целью «Полюс» регулярно проводит и поддерживает культурные мероприятия, зачастую приуроченные к государственным праздникам.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

НОВОГОДНИЙ ПРАЗДНИК «БЕЛАЯ ЯРМАРКА»



«Белая ярмарка» — это новогоднее мероприятие для жителей Красноярска, организуемое в сотрудничестве с администрацией центрального района города. Ярмарка приурочена к празднованию новогодних и рождественских каникул. «Полюс» выступил в качестве генерального спонсора события.



В праздничной ярмарке приняли участие не только сотрудники компании и их семьи, но и многочисленные жители и гости города. Ежедневное количество посетителей превысило 100 тыс. человек. Каждый второй посетитель ярмарки побывал в резиденции Деда Мороза, организованной Олимпиадой и Благодатным. Здесь дети читали наизусть стихи Деду Морозу со Снегурочкой, которые их поздравляли и дарили подарки. На ярмарке были представлены различные развлечения, в том числе детские игровые площадки, каток, огромная ледовая горка, а также концертная площадка.



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ ПРОДОЛЖЕНИЕ

ИРКУТСКАЯ
ОБЛАСТЬ

Месторождения россыпного золота разрабатываются в Иркутской области более 160 лет. Вернинское и «Лензолото» являются ключевыми активами «Полюса», которые активно инвестируют в социально-экономическое развитие региона. Иркутская россыпная бизнес-единица «Полюса» — единственный производственный актив в мире, который занимается промышленной добычей россыпного золота, а также ежегодно подтверждает свою экономическую эффективность.

Ряд перспективных проектов «Полюса» также расположен в Иркутской области, в том числе Сухой Лог, где завершена программа разведочного бурения, начатая в 2017 г. Активно изучаемый Сухой Лог является одним из крупнейших в мире проектов по разработке неосвоенных месторождений.

Поскольку наши активы работают в регионе уже больше века, мы хорошо понимаем потребности местных сообществ. Соответственно, мы реализуем социальные проекты, направленные на решение наиболее актуальных проблем региона. Например, мы уделяем большое внимание развитию инфраструктурных проектов, в частности в отдалённом Бодайбинском районе, который является нашей основной зоной присутствия в Иркутской области. В 2019 г. в наше соглашение с администрацией Бодайбо о социально-экономической поддержке были внесены изменения, и теперь большая часть поддержки и финансирования предоставляется жителям региона адресно. Мы также участвуем в проектах по повышению уровня жизни и улучшению спортивной инфраструктуры. В 2019 г. «Полюс» инвестировал в развитие региона около \$0,9 млн.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

СОЦИАЛЬНЫЕ
МЕРОПРИЯТИЯ В БОДАЙБО



«Полюс» оказывает поддержку жителям Бодайбо на постоянной основе. Наша философия — помогать тем, кто стремится к успеху и развитию, поэтому мы инвестируем в спортивные сооружения, образование и творческие проекты.

«Полюс» также предоставляет путёвки в санатории, приобретает продукты питания и бытовые приборы для ветеранов и школьную форму и канцтовары для школьников. Компания поддерживает местный клуб тайского бокса и спонсирует поездки на соревнования. В отчётном году «Полюс» безвозмездно обеспечил мебелью учебный центр и детский сад.

Мы также хотели бы создавать для молодёжи малых населённых пунктов дополнительные возможности образования и помогать им развивать свои таланты.



GRI 203-2

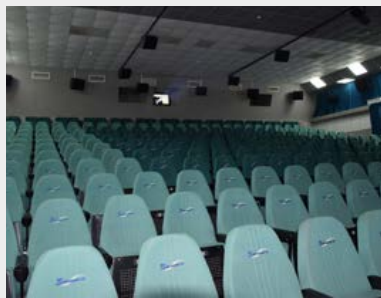
ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ВОССТАНОВЛЕНИЕ
КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО
ЦЕНТРА «ВИТИМ»
В БОДАЙБО



«Полюс» профинансировал капитальный ремонт культурно-досугового центра «Витим» в Бодайбо. В рамках соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с правительством региона в предыдущие два отчётных периода Вернинское выделило более \$118 тыс. на ремонт центра. Теперь это один из наиболее популярных местных кинотеатров.

Работы начались в 2018 г. и включали ремонт зрительного зала, замену устаревших инженерных сетей и внутреннюю отделку. В результате заброшенный кинотеатр преобразился в современный центр отдыха.



GRI 413-1

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

«ЗЕЛЁНЫЙ ДЕСАНТ»
В БОДАЙБО

«Полюс» уделяет особое внимание молодёжи и понимает важность её развития. Поэтому мы проводим различные образовательные, профориентационные и волонёрские мероприятия для детей и учащихся.



Летом 2019 г. учащиеся школ Бодайбо на славу потрудились над улучшением своего города: ребята проводили уборку улиц, площадей и набережных. Проект «Зелёный десант» существует уже несколько лет и даёт подросткам возможность получить первый трудовой опыт, профессиональные навыки и заработок. Школьники, участвующие в проекте, получают за свой усердный труд зарплату и бесплатное питание.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ЭКСПУРСИИ СТУДЕНТОВ НА ПРОИЗВОДСТВО



Студенты Бодайбинского горного техникума побывали на Вернинском, где им продемонстрировали реализованные на предприятии цифровые технологии. Для студентов также была проведена экскурсия на двух высокоавтоматизированных объектах — на ЗИФ и в производственно-диспетчерском отделе. Была продемонстрирована

работа системы управления горнотехническим комплексом Wenco. Кроме этого, студенты увидели, как технологии используются в выполнении контрольных маркшейдерских замеров.

Вернинское также принимает на экскурсии преподавателей: им демонстрируют используемые технологии, а преподаватели затем корректируют учебную программу, больше ориентируя её на цифровизацию и автоматизацию. Соответственно, повышается качество подготовки следующего поколения горных специалистов, которые очень востребованы.



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ ПРОДОЛЖЕНИЕ

РЕСПУБЛИКА
САХА (ЯКУТИЯ)

Куранах является старейшим золотодобывающим активом в Республике Саха, и именно с этого актива начиналась золотодобывающая промышленность региона. Мы стремимся содействовать благосостоянию населения Республики Саха и, тесно сотрудничая с местными властями, реализуем совместные инициативы по стимулированию экономического роста в регионе. В 2019 г. «Полюс» вложил \$181 тыс. в развитие региона, включая проекты социальной инфраструктуры и спортивные и образовательные инициативы. В 2011 г. компания заключила соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с правительством республики. В рамках этого соглашения мы регулярно реализуем благотворительные и социальные проекты.

GRI 413-1

Многие граждане Республики Саха (Якутия) являются представителями коренных народов. «Полюс» ценит и уважает культурные традиции местных сообществ в регионах деятельности. Мы регулярно поддерживаем организацию национальных праздников и региональных культурных мероприятий. В 2019 г. компания снова приняла участие в организации и праздновании Ысыаха Олонхо — Нового года по традициям народов Республики Саха (эвенков и эвенов).

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ПРАЗДНОВАНИЕ 95-ЛЕТНЕГО ЮБИЛЕЯ ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЯКУТИИ

19 июля 2019 г. Куранах организовал празднование юбилея золотодобывающей промышленности в Республике Саха (Якутия). Данное событие республиканского масштаба также поддержали другие золотодобывающие компании Алданского района. Представители золотодобывающей отрасли из других регионов приехали на праздник, чтобы поддержать коллег в Куранахе: они принимали участие в спортивных и творческих конкурсах и непосредственно в самом праздновании.

Гвоздем программы стала спартакиада. Для её проведения «Полюс» отремонтировал имеющиеся и отстроил новые объекты спортивной инфраструктуры города, в том числе спортзалы в местных школах и спортивном центре, открытом для всех жителей.

В своей поздравительной речи делегация во главе с Главой Республики Саха (Якутия) Айсенем Николаевым выразила благодарность трудовому коллективу Куранаха и его генеральному директору Алексею Носкову за их труд. Награды вручал Генеральный директор «Полюса» Павел Грачёв.

Г-н Николаев и другие гости также посетили ЗИФ на Куранахе, где в торжественной обстановке сотрудникам были вручены подарки.



ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

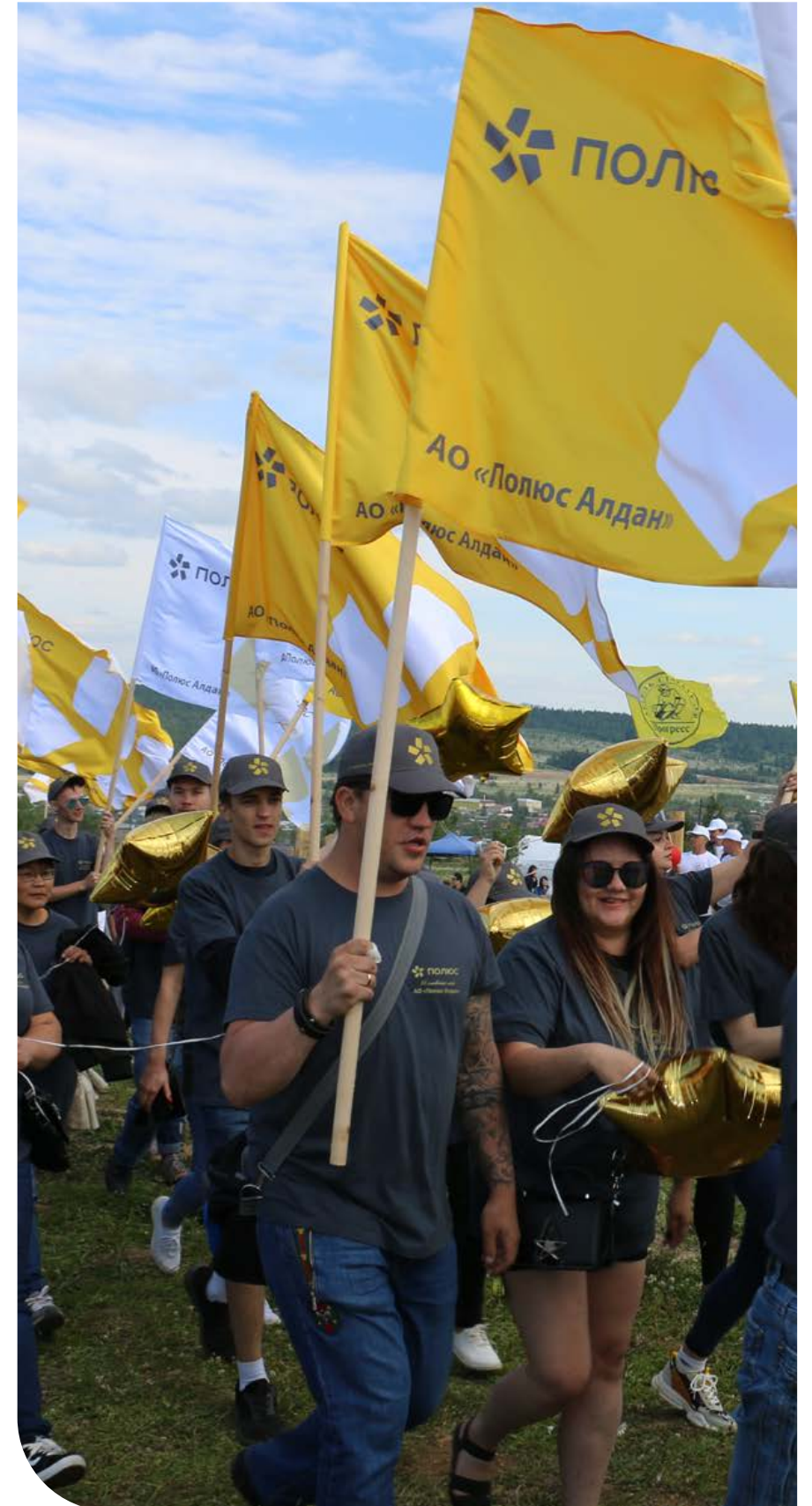
КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ СПОРТКОМПЛЕКСА В НИЖНЕМ КУРАНАХЕ



В 2019 г. Куранах (Якутская бизнес-единица «Полюса») провёл капитальный ремонт спортивно-оздоровительного комплекса «Металлург» в Нижнем Куранахе. Спорткомплекс принадлежит «Полюсу» и открыт бесплатно для всех местных жителей. На содержание комплекса компания ежегодно тратит \$386 тыс.



СОК «Металлург» — это два бассейна, два спортзала и лыжная база, где функционируют 13 спортивных секций для детей и взрослых и проводятся соревнования. Как правило, ежемесячно центр посещают более 3 тыс. человек, включая сотрудников «Полюса» и местных жителей.



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ ПРОДОЛЖЕНИЕ

МАГАДАНСКАЯ
ОБЛАСТЬ

Ключевым активом «Полюса» в Магаданской области является Наталка, которая занимает шестое место в мире по объёму неразработанных запасов золота. В 2018 г. Наталка вышла на полную производственную мощность и в результате стала одним из самых динамично развивающихся проектов в регионе.

В рамках сотрудничества с правительством Магаданской области компания реализует в регионе программы социально-экономического развития, а также по мере расширения своей деятельности развивает местную инфраструктуру. В отчётном году «Полюс» выделил \$0,9 млн на социальные проекты региона. Особо стоит отметить градостроительный проект — первый проект комплексного развития территории Магадана, который был разработан правительством города и консультантами из бюро территориального планирования. В 2019 г. Генеральный директор «Полюса» участвовал в обсуждениях, направленных на выявление потребностей жителей Магадана.

В 2019 г. в регионе были проведены различные спонсорские, волонтерские, образовательные, культурные и благотворительные программы, некоторые из них стали частью празднований 90-й годовщины со дня основания г. Магадана.

В 2019 г. «Полюс» продолжил мероприятия по улучшению социальной инфраструктуры в регионе, выступая в качестве партнёра по социальной поддержке посёлка городского типа Усть-Омчуг Тенькинского района.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ФЕСТИВАЛЬ «ТЕРРИТОРИЯ. МАГАДАН»



Фестиваль-школа «Территория. Магадан» был организован «Полюсом» в сотрудничестве с нашими партнёрами — фестивалем «Территория» и Московским музеем современного искусства (ММОМА). Он стал одной из наиболее ценных наших инициатив 2019 г. Во время фестиваля свыше 4 тыс. жителей Магадана посмотрели выступления артистов из ведущих московских театров. Кроме того, была организована выставка, включавшая более 60 предметов изящного искусства из коллекций ММОМА и Магаданского музея.

В рамках фестиваля «Территория. Магадан» был проведён четвёртый театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон» среди театров, культурных объединений и любительских трупп из регионов присутствия компании. Заявки на участие подали 27 творческих коллективов.

На фестивале впервые был представлен захватывающий спектакль: постановку под названием «В гостях. Европа» в Магадан привезла немецкая театральная компания «Римини Протокол» (Rimini Protokoll). Выступление проходило в пяти местных квартирах, среди них — мемориальный музей-квартира магаданского певца и композитора Вадима Козина и квартира Людмилы Горлачевой (министра культуры и туризма Магаданской области).

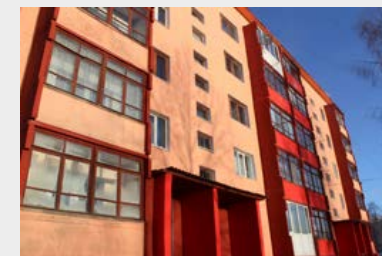


GRI 203-2

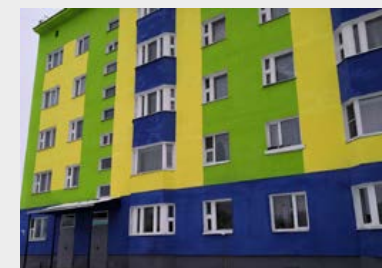
ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

ОБНОВЛЕНИЕ ФАСАДОВ
ДОМОВ В ПОСЁЛКЕ
УСТЬ-ОМЧУГ

«Полюс» спонсирует улучшения в Усть-Омчуге с 2017 г., когда впервые профинансировал обновление фасадов местных домов. В 2017–2018 гг. компания вместе с администрацией Тенькинского городского округа проводила регулярную работу по благоустройству, включая установку скамеек, урн, заборов и фонарных столбов.



В 2019 г. на эту работу, включая также обновление окон и дверей в посёлке, «Полюс» выделил более \$30 тыс.



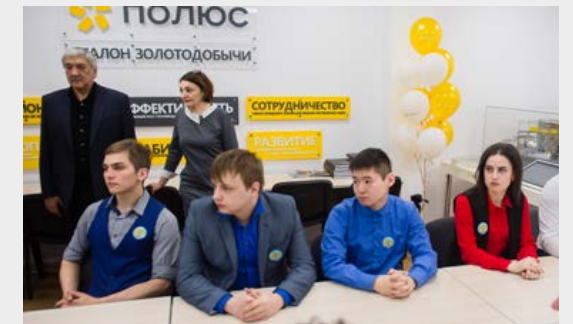
GRI 203-2

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

РЕМОНТ АУДИТОРИИ В ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ ИНСТИТУТЕ
СЕВЕРО-ВОСТОЧНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

«Полюс» обеспечил отделку и оснащение аудитории в Политехническом институте Северо-Восточного государственного университета. Теперь в аудитории, где изучаются дисциплины по обогащению руды, новые напольные и настенные покрытия, — осветительное оборудование и мебель, а благодаря интерактивной доске с проектором учебный процесс стал современным и вдохновляющим.

Оформление аудитории перекликается с корпоративным стилем «Полюса» и иллюстрирует технологическую цепочку производства золота.

ПЛАНЫ НА 2020 Г.
И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

«Полюс» планирует и дальше повышать уровень жизни в регионах присутствия. Для достижения данной цели мы развиваем собственные инфраструктурные и социальные проекты, а также реализуем новые социальные и благотворительные программы.

В планах компании на 2020 г.:

- организация юбилейного театрального конкурса «Золотой сезон» во всех четырёх регионах присутствия, включая подготовку выставки Музея мультимедийного искусства и концерт классической музыки;

- проведение следующего фестиваля «Территория»;
- дальнейшая поддержка национального праздника «Ысыах Олонхо» в Республике Саха (Якутия);
- улучшение социальной инфраструктуры в Магаданской области;
- дальнейшая поддержка масштабных федеральных проектов;
- дальнейшая поддержка культурного проекта с Музеями Московского Кремля.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- 120 Об Отчёте
- 124 Отчёт по заданию,
обеспечивающему уверенность
- 130 Таблица GRI
- 142 Контакты

ОБ ОТЧЁТЕ

ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ ОТЧЁТНОСТИ

В Отчёте об устойчивом развитии за 2019 г. (далее — Отчёт) представлены основные результаты деятельности ПАО «Полюс» в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2019 г., а также планы компании на 2020 г. и среднесрочную перспективу.

«Полюс» публикует ежегодные отчёты об устойчивом развитии начиная с 2012 г. Предыдущий отчёт компании, опубликованный в 2019 г., раскрывает результаты деятельности за 2018 г. Отчёты «Полюса» доступны на сайте компании по адресу: www.polyus.com/investors/results-and-reports/. Кроме того, на сайте размещается дополнительная информация о деятельности «Полюса» в области устойчивого развития (www.polyus.com/en/sustainability/). Как и отчёты предыдущих лет, Отчёт об устойчивом развитии за 2019 г. был подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчётности в области устойчивого развития (Стандартами GRI), в версии «расширенного» раскрытия информации (Comprehensive option). При подготовке Отчёта об устойчивом развитии компания, как и ранее, руководствовалась применимыми требованиями Отраслевого приложения GRI для горнодобывающих и металлургических предприятий.

Кроме того, в Отчёте раскрывается информация о соответствии деятельности компании Целям в области устойчивого развития ООН (ЦУР) и Стандартам устойчивого развития ICMM, включая десять принципов устойчивого развития ICMM и восемь программных заявлений ICMM. Также описываются наши мероприятия по соблюдению принципов Глобального договора ООН.

Процесс подготовки Отчёта координирует рабочая группа по устойчивому развитию. Проверку и окончательное утверждение Отчёта осуществляет Совет директоров.

ГРАНИЦЫ ОТЧЁТНОСТИ

Информация об устойчивом развитии, представленная в настоящем Отчёте, относится к деятельности бизнес-единиц и профессиональных сервисов «Полюса».

АКТИВЫ, ВХОДЯЩИЕ В ГРАНИЦЫ ОТЧЁТА ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

Наименование дочернего общества	Наименование в Отчёте об устойчивом развитии
Бизнес-единицы	
АО «Полюс Красноярск» (Красноярская бизнес-единица)	Олимпиада и Благодатное
АО «Полюс Вернинское» (Иркутская рудная бизнес-единица)	Вернинское
АО «Полюс Алдан» (Якутская (Куранахская) бизнес-единица)	Куранах
АО «Полюс Магадан» (Магаданская бизнес-единица)	Наталка
ПАО «Лензолото» (Иркутская россыпная бизнес-единица)	Россыпи
Профессиональные сервисы	
АО «Полюс Логистика»	«Полюс Логистика»
ООО «Полюс Строй»	«Полюс Строй»
ООО «Полюс Проект»	«Полюс Проект»
ООО ЧОП «Полюс Щит»	«Полюс Щит»
ООО «Полюс Энергетика», включая АО «Витимэнерго», АО «Витимэнергосбыт» и ЗАО «Мамаканская ГЭС»	«Полюс Энергетика»
МФЦ	Многофункциональный центр (МФЦ)

Сведения о производительности труда в компании также включают в себя показатели ПАО «Полюс» (Холдинговая компания) и ООО «УК Полюс» (Управляющая компания). Данные по МФЦ учитывались только при расчёте показателей производительности труда и промышленной безопасности. Данные о благотворительной и спонсорской деятельности приводятся без учёта данных по профессиональным сервисам.

В других случаях, когда границы отчётности для тех или иных показателей отличаются от описанных выше, информация о предприятиях, включённых в границы отчётности, приводится в тексте Отчёта об устойчивом развитии дополнительно.

ОЦЕНКА СУЩЕСТВЕННОСТИ

Для определения тем, наиболее значимых для компании и заинтересованных сторон и требующих отражения в Отчёте об устойчивом развитии, была проведена оценка их существенности. Оценка проходила в три этапа: анализ открытых источников, сбор мнений заинтересованных сторон и составление списка существенных тем.

В соответствии со Стандартами GRI в рамках подготовки Отчёта об устойчивом развитии мы ежегодно выполняем оценку существенности тем, имеющих важное значение для наших внутренних и внешних заинтересованных сторон. В ходе данной оценки учитываются два основных критерия: значимость экономического, экологического или социального воздействия и влияние на оценки и решения заинтересованных сторон.

ПОДХОД К ВЫЯВЛЕНИЮ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

1 АНАЛИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ

- Анализ тенденций и рисков в отрасли
- Анализ общедоступной информации о компании
- Сравнительный анализ существенных тем, раскрываемых аналогичными предприятиями
- Анализ предварительного списка существенных тем в области устойчивого развития, которые признаны значимыми в данном случае для компании

- Предварительный список существенных тем

2 СБОР МНЕНИЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

- Проведение интервью с представителями функциональных подразделений, участвующих в процессе управления устойчивым развитием
- Анализ результатов анкетирования внутренних и внешних заинтересованных сторон
- Анализ запросов от инвесторов и аналитиков ESG

- Уточнённый список существенных тем

3 ФИНАЛЬНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ СПИСКА СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

- Согласование списка существенных тем рабочей группой по устойчивому развитию
- Представление списка существенных тем Совету директоров
- Согласованный список существенных тем для отражения в Отчёте

По результатам оценки существенности был составлен список из 18 тем в рамках Стандартов GRI. Данные темы сгруппированы в шесть основных существенных тем, на которых и базируется наш Отчёт.

GRI 102-47

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ ОТЧЁТА И ИХ ГРАНИЦЫ

Существенные темы	Тема GRI	Страница в Отчёте	В пределах Группы	За пределами Группы
Этика и права человека	• Экономические показатели	44	✓	—
	• Противодействие коррупции	40	✓	✓
	• Этническое и культурное многообразие и равные возможности	39	✓	✓
Наши сотрудники	• Присутствие на рынке	48	✓	✓
	• Занятость	49	✓	✓
	• Подготовка и образование	55	✓	—
	• Свобода объединений и ведения коллективных переговоров	52	✓	✓
	• Соответствие социально-экономическим требованиям	49	✓	✓
Охрана труда и промышленная безопасность	• Здоровье и безопасность на рабочем месте	68	✓	✓
Охрана окружающей среды	• Вода	85	✓	✓
	• Биоразнообразие	92	—	✓
	• Сбросы и отходы	87	✓	✓
	• Соответствие требованиям природоохранного законодательства	94	✓	✓
Потребление энергии и изменение климата	• Энергия	101	✓	✓
	• Выбросы	99	✓	✓
Поддержка местных сообществ	• Непрямые экономические воздействия	106	✓	✓
	• Практика закупок	107	✓	✓
	• Местные сообщества	108	✓	✓

МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ ДАННЫХ

GRI 102-46

Сбор данных о результатах деятельности в области устойчивого развития для Отчёта осуществлялся в рамках корпоративной системы отчётности. В рамках этой системы ответственные специалисты на уровне отдельных бизнес-единиц и профессиональных сервисов осуществляют первоначальный сбор и анализ данных в области устойчивого развития, которые впоследствии регулярно консолидируются и проверяются на уровне Управляющей компании.

Показатели GRI представлены и рассчитаны в соответствии с признанными международными показателями и требованиями Стандартов GRI или соответствующими внутренними требованиями группы. Приведённые в отчётности финансовые показатели были конвертированы в доллары США по средневзвешенному годовому обменному курсу за 2019 г.

Для сбора данных и расчёта выбросов парниковых газов «Полюс» применяет рекомендации «Протокола по парниковым газам — Стандарта корпоративного учёта и отчётности». Требования в отношении порядка измерения выбросов парниковых газов, представления отчётности и проверки отчётных показателей выбросов предусмотрены рабочей программой ICMM в области охраны окружающей среды и изменения климата, и компания стремится в максимальной степени соответствовать этим требованиям.

В структуре занятости компании работники мужского пола преимущественно задействованы на трудоинтенсивном производстве в соответствии с российским трудовым законодательством, запрещающим применение женского труда на некоторых видах работ, а также в связи со специфическими условиями, присущими горнодобывающей отрасли. Работники женского пола заняты преимущественно во вспомогательных подразделениях, и их количество относительно невелико. В связи с этим представление компанией некоторых статистических данных, которые согласно Стандартам GRI требуется приводить отдельно для мужчин и женщин (например, статистика в области ОТ и ПБ), не было бы показательным, и «Полюс» не собирает такие сведения в рамках корпоративной системы отчётности.

ПЕРЕСМОТР ДАННЫХ И СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

GRI 102-48 · GRI 102-49

Существенных изменений в методах расчёта показателей, за исключением указанных выше, в 2019 г. не было.

НЕЗАВИСИМАЯ ПРОВЕРКА ОТЧЁТА ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

GRI 102-56

Компания привлекла АО «Делойт и Туш СНГ» для независимого заверения Отчёта об устойчивом развитии в целях обеспечения высокого качества, точности и полноты представленных в Отчёте сведений, а также содействия в совершенствовании процесса подготовки отчётности в области устойчивого развития в целом.

В 2019 г. заверение Отчёта проводилось в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (МСЗОУ) 3000 (пересмотренный) и выражает ограниченную уверенность. Более подробная информация о границах и объёме заверения Отчёта об устойчивом развитии доступна в разделах «Отчёт по заданию, обеспечивающему уверенность» и «Таблица GRI».

ОТЧЁТ ПО ЗАДАНИЮ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕМУ УВЕРЕННОСТЬ

Deloitte.

АО «Делойт и Туш СНГ»
ул. Лесная, д. 5
Москва, 125047,
Россия

Тел.: +7 (495) 787 06 00
Факс: +7 (495) 787 06 01
deloitte.ru

ОТЧЕТ ПО ЗАДАНИЮ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕМУ УВЕРЕННОСТЬ

Настоящий отчет независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, подготовлен АО «Делойт и Туш СНГ» (далее – «Делойт») для Совета директоров ПАО «Полюс» в отношении Отчета об устойчивом развитии за год, закончившийся 31 декабря 2019 года

Объем задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Мы были привлечены ПАО «Полюс» для проведения задания в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (далее – «МСЗОУ») 3000 (Пересмотренный) («Стандарт») с целью выражения ограниченной уверенности в отношении достоверности описанной ниже Выборочной информации, содержащейся в Отчете об устойчивом развитии ПАО «Полюс», подготовленном в соответствии со стандартами GRI (далее – «Отчет») за год, закончившийся 31 декабря 2019 года.

Процедуры задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, и ответственность

Выборочная информация

Мы провели процедуры, обеспечивающие ограниченную уверенность в отношении достоверности данных, относящихся к 2019 году и содержащихся в Отчете, а именно:

1. Выбранных основных индикаторов деятельности, указанных ниже в разделе «Выбранные нефинансовые показатели для выполнения задания, обеспечивающее ограниченную уверенность»;
2. Утверждений и раскрытий информации в отношении применения ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) на странице 18 Отчета; и
3. Собственного заявления ПАО «Полюс» о подготовке Отчета в соответствии с требованиями Стандартов GRI, как указано на странице 118 Отчета.

Основные процедуры задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Для получения ограниченной уверенности МСЗОУ 3000 (Пересмотренный) требует проведения анализа процессов, систем и компетенций, используемых при подготовке отчетности по тем вопросам, в отношении которых мы проводим задание, обеспечивающее ограниченную уверенность. Учитывая риск возникновения существенных ошибок, наша работа была спланирована и проведена таким образом, чтобы мы имели возможность получить все данные и разъяснения, необходимые с нашей точки зрения для обеспечения достаточных доказательств для формирования вывода по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность.

В целях формирования наших выводов мы выполнили следующие процедуры:

- Посетили две бизнес-единицы – «Полюс Красноярск» (Красноярский край) и «Полюс Вернинское» (Иркутская область), а также объединенный центр предоставления услуг – Мультифункциональный центр;
- Проанализировали на выборочной основе ключевые системы, процессы, политики, а также средства контроля, относящиеся к процессам составления, консолидации, проверки выбранных основных индикаторов деятельности в области устойчивого развития и формирования отчетности по ним;
- Провели интервью с сотрудниками ПАО «Полюс», ответственными за деятельность и результаты в области устойчивого развития, политики и подготовку соответствующей отчетности;
- Провели выборочное тестирование по существу с целью подтверждения достоверности полученных данных по выбранным основным индикаторам деятельности;
- Направили запросы руководству и высшему руководству для получения понимания общей среды управления и среды внутреннего контроля, управления рисками, оценки существенности и процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, имеющих отношение к выявлению, управлению и формированию отчетности по основным вопросам устойчивого развития, а также выбранным основным индикаторам деятельности и раскрытию информации ICMM;
- Провели выборочную проверку раскрытий в Отчете на предмет соответствия требованиям стандартов GRI;
- Для утверждений ICMM, содержащихся в Отчете, мы выборочно изучили политики и подтверждающие документы.

Мы полагаем, что полученные нами доказательства являются достаточным и надлежащим основанием для формирования вывода по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность.

Неотъемлемые ограничения

Неотъемлемые ограничения относятся ко всем заданиям, обеспечивающим ограниченную уверенность, в связи с выборочным тестированием соответствующей информации. Таким образом, недобросовестные действия, ошибки и несоответствия могут возникать и могут быть не обнаружены. Кроме того, нефинансовая информация, содержащаяся в документах Отчета, подтверждена неотъемлемым ограничениям в большей степени, чем финансовая информация, учитывая природу и методы, применимые к определению, расчету и отбору или оценке такого рода информации.

Наша работа заключалась в предоставлении ПАО «Полюс» нашего вывода по вопросам, требующим рассмотрения в данном Отчете, и не преследовала никакой иной цели. В максимальной степени, разрешенной законом, мы не принимаем и не берем на себя ответственность перед какими-либо лицами, кроме ПАО «Полюс», за свою работу, за данный Отчет или за сделанные нами выводы.

Наши процедуры обеспечивают ограниченную уверенность по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в соответствии с определением в МСЗОУ 3000 (Пересмотренный). Наши процедуры, осуществленные при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и срокам и выполняются в меньшем объеме, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность; соответственно уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, более низкий, чем уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность.

Функции и ответственность

- Члены Совета директоров несут ответственность за подготовку, точность, полноту и достоверность представления данных и заявлений об устойчивом развитии, содержащихся в Отчете. Они несут ответственность за определение целей устойчивого развития ПАО «Полюс», а также за создание и поддержание функционирования соответствующих систем управления деятельностью и внутреннего контроля, являющихся источником отражаемой в Отчете информации, в том числе описания способов применения и соблюдения ПАО «Полюс» принципов устойчивого развития ICMM;
- Наша обязанность заключается в формировании вывода по заданию, обеспечивающего ограниченную уверенность, в отношении Выборочной информации на основе выполненных нами процедур. Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполнено в соответствии с МСЗОУ 3000 (Пересмотренным), опубликованным Советом по международным стандартам аудита и заданий, обеспечивающих уверенность.

Независимость и контроль качества

- Мы соблюдаем требование независимости и прочие этические требования, установленные Правилами независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексом этики аудиторов, одобренными Советом по Аудиторской деятельности при Министерстве финансов Российской Федерации, а также Кодексом этики профессиональных бухгалтеров, выпущенным Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров («Кодекс»), базирующимися на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.
- Мы применяем Международный стандарт контроля качества 1 и, соответственно, обеспечиваем комплексную систему контроля качества, включая задокументированные политики и процедуры в отношении соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

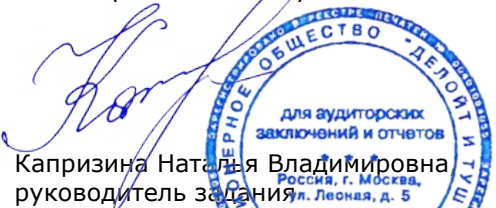
Выбранные нефинансовые показатели для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Совет директоров ПАО «Полюс» привлек нас для проведения процедур по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении достоверности следующих основных показателей деятельности за 2019 отчетный год, включенных в Отчет:

Состав органов управления и данные о сотрудниках в разбивке по категориям работников	• Количество сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрасту; • Процентное соотношение сотрудников в разбивке по бизнес-единицам, регионам, категориям, полу и возрастной группе (%);
Текучесть кадров	• Общее количество сотрудников, принятых на работу; • Текучесть кадров (%);
Развитие карьеры	• Количество сотрудников, прошедших обучение; • Доля обученных сотрудников в процентном соотношении от среднесписочной численности сотрудников (%);
Несчастные случаи со смертельным исходом и производственный травматизм сотрудников	• Общее число несчастных случаев со смертельным исходом на производстве; • Общий коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов); • Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) в разбивке бизнес-единицам (из расчета на 200 тыс. раб. часов); • Общее число зарегистрированных травм (TRI); • Общий коэффициент частоты травматизма (TRIFR) (из расчета на 200 тыс. раб. часов).
Потребление энергии/электроэнергии и изменение климата	• Приобретение первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны); • Потребление первичных источников энергии (ископаемое топливо/его производные) (тонны); • Количество произведенной и проданной электроэнергии (млн кВт*ч); • Количество произведенной и проданной тепловой энергии (тыс. Гкал); • Количество приобретенной электроэнергии (тыс. кВт*ч); • Количество приобретенной тепловой энергии (тыс. Гкал);
Выбросы парниковых газов	• Прямые выбросы парниковых газов (млн т CO₂-эквивалент); • Косвенные выбросы парниковых газов (млн т CO₂-эквивалент);
Значительные выбросы в атмосферу	• Выбросы оксида углерода (CO) (тонны); • Выбросы оксидов серы (SO₂) (тонны); • Объем выбросов оксидов азота, в том числе двуокись азота (тонны); • Выбросы твердых частиц пыли (тонны);
Отходы	• Объем утилизированных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т); • Объем размещенных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т); • Объем обезвреженных отходов без учета вскрышных пород и хвостов (тыс. т); • Общий объем образованных и размещенных вскрышных пород (млн т); • Общий объем образованных и размещенных хвостов (млн т);
Вода	• Общий объем водозабора на производственные нужды (тыс. м³); • Структура водозабора на производственные нужды (тыс. м³); • Общий объем сброса сточных вод (тыс. м³); • Доля многократно и повторно использованной воды (%);
Соблюдение нормативных требований	• Общий объем штрафов за нарушение природоохранного законодательства (тыс. долл. США); • Число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований;
Спонсорство и благотворительность	• Структура оказываемой социальной поддержки в разбивке по регионам и видам (тыс. долл. США).

Вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что указанная выше Выборочная информация, выбранная для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, как указано выше в разделе «Функции и ответственность», не является достоверной во всех существенных аспектах.


Капризина Наталья Владимировна
руководитель задания



5 мая 2020 года

Компания: Публичное акционерное общество «Полюс»

Основной государственный регистрационный номер:
1068400002990

Свидетельство о государственной регистрации
юридического лица: серия 84 №000060259,
выдано 17 марта 2006 г. Межрайонной инспекций
Федеральной налоговой службы №2 по Красноярскому
краю, Таймырскому (Долгано-Ненецкому) и Эвенкийскому
округам.

Место нахождения: 123056, Российская Федерация,
г. Москва, ул. Красина, д. 3, строение 1.

Аудиторская организация: АО «Делойт и Туш СНГ»

Свидетельство о государственной регистрации № 018.482.
Выдано Московской регистрационной палатой 30.10.1992 г.

Основной государственный регистрационный номер:
1027700425444

Свидетельство о внесении записи в ЕГРЮЛ: серия 77
№ 004840299, выдано 13.11.2002 г. Межрайонной
Инспекцией МНС России № 39 по г. Москва.

Свидетельство о членстве в СРО аудиторов Ассоциации
«Содружество» от 31.01.2020 г. ОРНЗ 12006020384

ТАБЛИЦА GRI

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 102. ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЁТНОСТИ				
1. ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ				
GRI 102-1	Название организации	«О «Полюсе», с. 4		
GRI 102-2	Виды деятельности, бренды, продукция и услуги	Годовой обзор, с. 38		
GRI 102-3	Местонахождение штаб-квартиры организации		Штаб-квартира компании расположена в г. Москве, Российская Федерация	
GRI 102-4	География осуществления деятельности	«География деятельности», с. 6		
GRI 102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	Годовой обзор, с. 124		
GRI 102-6	Рынки, на которых работает организация	«География деятельности», с. 6		
GRI 102-7	Масштаб организации	Годовой обзор, с. 4		
GRI 102-8	Информация о сотрудниках и других работниках	«Кадровый состав и работа с персоналом», с. 49	Структура персонала по типу трудовых договоров: бессрочный — 17 691, срочный — 1 692; по типу занятости: полная занятость — 19 277, частичная занятость — 79. Всю основную деятельность компании осуществляют рабочие. Доля рабочих, не являющихся работниками, незначительна	
GRI 102-9	Цепочка поставок	Годовой обзор, с. 35		
GRI 102-10	Существенные изменения в организации и её цепочке поставок		За отчётный период существенных изменений в цепочке поставок не произошло	
GRI 102-11	Применение принципа предосторожности		В отчётном периоде компания не применяла принцип предосторожности для выявления и мониторинга рисков и управления ими	
GRI 102-12	Внешние инициативы	«Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM)», с. 20 «Наш вклад в достижение целей устойчивого развития», с. 22 «Приверженность принципам Глобального договора ООН», с. 26 «Обязательства по участию во внешних инициативах», с. 27	Участие в инициативах, представленных в данных разделах, является добровольным	
GRI 102-13	Членство в ассоциациях	«Членство в Международном совете по горному делу и металлам (ICMM)», с. 20 «Наш вклад в достижение целей устойчивого развития», с. 22 «Приверженность принципам Глобального договора ООН», с. 26 «Обязательства по участию во внешних инициативах», с. 27		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
2. СТРАТЕГИЯ				
GRI 102-14	Заявление старшего должностного лица, принимающего решения в организации	«Интервью с Председателем Совета директоров», с. 8 «Интервью с Генеральным директором», с. 10		
GRI 102-15	Ключевые воздействия, риски и возможности	«Интервью с Председателем Совета директоров», с. 8 «Интервью с Генеральным директором», с. 10 «Управление рисками в области устойчивого развития», с. 17		
3. ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ				
GRI 102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения	«Общие сведения о «Полюсе», с. 4 «Горячая линия безопасности «Полюса», с. 42		
GRI 102-17	Механизмы обращения за консультациями по вопросам этического поведения и сообщения о неэтичном поведении	«Соблюдение законодательства о противодействии коррупции», с. 40		
4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ				
GRI 102-18	Структура корпоративного управления	«Управление устойчивым развитием», с. 18		
GRI 102-19	Делегирование полномочий	«Управление устойчивым развитием», с. 18		
GRI 102-20	Ответственность руководства за решение экономических, экологических и социальных проблем	«Управление устойчивым развитием», с. 18		
GRI 102-21	Проведение консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между организацией и заинтересованными сторонами		Функциональные подразделения компании отвечают за сбор отзывов заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют. Полученные отзывы передаются высшим органам руководства в рамках представления результатов работы функциональных подразделений за отчётный период	
GRI 102-22	Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	Годовой обзор, с. 106		
GRI 102-23	Председатель высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор, с. 103		
GRI 102-24	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор, с. 103		
GRI 102-25	Конфликт интересов	«Этика и права человека», с. 32		
GRI 102-26	Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, её ценностей и стратегии	«Управление устойчивым развитием», с. 18		

ТАБЛИЦА GRI ПРОДОЛЖЕНИЕ

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 102-27	Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления	«Управление устойчивым развитием», с. 18		
GRI 102-28	Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	Годовой обзор, с. 100		
GRI 102-29	Определение экономического, экологического и социального воздействия организации и управление им	«Управление устойчивым развитием», с. 18		
GRI 102-30	Эффективность процессов управления рисками	Годовой обзор, с. 32		
GRI 102-31	Рассмотрение экономических, экологических и социальных вопросов	«Управление устойчивым развитием», с. 18		
GRI 102-32	Роль высшего органа корпоративного управления в процессе подготовки отчётности в области устойчивого развития	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-33	Информирование о критически важных вопросах	Годовой обзор, с. 88		
GRI 102-34	Характер и общее количество критически важных вопросов		Значимые вопросы в области устойчивого развития доводятся до сведения Совета директоров ежеквартально. В 2019 г. критически важных вопросов в области устойчивого развития не поднималось	
GRI 102-35	Политика вознаграждения	Годовой обзор, с. 118		
GRI 102-36	Порядок определения размера вознаграждения	Годовой обзор, с. 119		
GRI 102-37	Участие заинтересованных сторон в определении вознаграждения	Годовой обзор, с. 120	Вознаграждение членам Совета директоров определяется в соответствии с Политикой вознаграждения директоров и утверждается годовым Общим собранием акционеров. Иные заинтересованные стороны в определении суммы вознаграждения не участвуют	
GRI 102-38	Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Годовой обзор, с. 119	Информация не подлежит раскрытию в целях защиты сведений личного характера	
GRI 102-39	Отношение процента роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица организации к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	Годовой обзор, с. 119		

О «ПОЛЮСЕ»	ОБРАЩЕНИЯ РУКОВОДСТВА	ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ	СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ	ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ				
GRI 102-40	Список заинтересованных сторон	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», с. 35		
GRI 102-41	Коллективные договоры		В 2019 г. доля работников, охваченных коллективными договорами, составила 86,06%	
GRI 102-42	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», с. 35		
GRI 102-43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», с. 35		
GRI 102-44	Ключевые темы и опасения, поднятые заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», с. 35		
6. ПРАКТИКА ОТЧЁТНОСТИ				
GRI 102-45	Перечень юридических лиц, чья отчётность была включена в консолидированную финансовую отчётность	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-46	Методы определения содержания отчёта и границ тем	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-47	Список существенных тем	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-48	Пересмотр данных прошлых отчётов	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-49	Изменения в отчётности	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-50	Отчётный период	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-51	Дата публикации предыдущего отчёта	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-52	Цикл отчётности	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-53	Контактное лицо для вопросов по отчёту	«Контактная информация», с. 142		
GRI 102-54	Указание варианта подготовки отчёта в соответствии со Стандартами GRI	«Об Отчёте», с. 120		
GRI 102-55	Указатель содержания GRI	«Таблица GRI», с. 130		
GRI 102-56	Внешнее заверение	«Об Отчёте», с. 120 «Отчёт по заданию, обеспечивающему уверенность», с. 124		
GRI 103. ПОДХОД В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА				
GRI 103-1	Объяснение существенной темы и её границ	«Об Отчёте», с. 120	Информация о существенных темах в основном охватывает деятельность и воздействие «Полюса», поскольку информация по воздействию, возникающему в рамках цепочки поставок, комплексно и систематически не структурируется	

ТАБЛИЦА GRI ПРОДОЛЖЕНИЕ

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 103-2	Подход в области менеджмента и его компоненты		Подход в области менеджмента представлен в Отчёте перед раскрытием сведений по каждой существенной теме	
GRI 103-3	Оценка подхода в области менеджмента		Подход в области менеджмента оценивается в рамках сертификационных и инспекционных аудитов соответствующих систем менеджмента, а также в рамках корпоративных аудитов. Сообщения о данных мероприятиях содержатся в тексте Отчёта	
СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ				
GRI 200. КАТЕГОРИЯ «ЭКОНОМИКА»				
GRI 201. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ				
GRI 201-1	Созданная и распределённая прямая экономическая стоимость	«Прозрачность и раскрытие информации», с. 44 Годовой обзор, с. 132		
GRI 201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	«Изменение климата и выбросы парниковых газов», с. 99		
GRI 201-3	Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами		Компания в полном объёме соблюдает российское законодательство в отношении отчислений в пенсионный фонд. Корпоративных программ пенсионного обеспечения не вводилось	
GRI 201-4	Финансовая помощь, полученная от государства		В течение отчётного периода компания не получала финансовую помощь от государства	
GRI 202. ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ				
GRI 202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	«Вознаграждение», с. 53	Компания не приемлет дискриминации какого-либо рода, поэтому труд всех работников независимо от пола или иных различий оплачивается на равных основаниях исходя из типа, количества и качества затраченного труда	
GRI 202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	«Подбор персонала», с. 51		
GRI 203. НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ				
GRI 203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	«Поддержка местных сообществ», с. 104	Все площадки компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. В отчётном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не было	
GRI 203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	«Поддержка местных сообществ», с. 104		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 204. ПРАКТИКА ЗАКУПОК				
GRI 204-1	Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков	«Поддержка местных сообществ», с. 104		
GRI 205. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ				
GRI 205-1	Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	«Соблюдение законодательства о противодействии коррупции», с. 40	В конце 2019 г. Антикоррупционная политика компании была актуализирована. Документ доступен на сайте компании. Более подробная информация о коррупционных рисках будет раскрыта в следующем отчёте об устойчивом развитии	
GRI 205-2	Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	«Соблюдение законодательства о противодействии коррупции», с. 40		
GRI 205-3	Подтверждённые случаи коррупции и предпринятые действия	«Соблюдение законодательства о противодействии коррупции», с. 40		
GRI 300. ЭКОЛОГИЯ				
GRI 302. ЭНЕРГИЯ				
GRI 302-1	Потребление энергии внутри организации	«Управление энергопотреблением», с. 101	Общее потребление топлива из невозобновляемых источников внутри организации составило 16,7 тыс. ТДж. Для целей своей хозяйственной деятельности компания не потребляет охлаждающей или паровой энергии. Компания не продает охлаждающую или паровую энергию. Общий объём проданной тепловой энергии: 339 ТДж. Общий объём проданной электроэнергии: 1 221 ТДж. Кэффициенты перевода единиц: 1 кал = 4,184 Дж; 1 кВт • ч = 3 600 кДж	
GRI 302-2	Потребление энергии за пределами организации			Учёт в рамках существующей системы отчётности не ведётся
GRI 302-3	Энергоёмкость		Кэффициент энергоёмкости: 0,38 ТДж на 1 тыс. т переработанной руды. В расчёте использованы данные учёта потребления из первичных источников энергии внутри организации	
GRI 302-4	Сокращение энергопотребления	«Управление энергопотреблением», с. 101		
GRI 302-5	Снижение потребности в энергии на производство продукции и оказание услуг	«Управление энергопотреблением», с. 101		Неприменимо ввиду характера продукции

ТАБЛИЦА GRI ПРОДОЛЖЕНИЕ

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 303. ВОДА				
GRI 303-1	Водозабор в разбивке по источникам	«Рациональное использование водных ресурсов», с. 85	В настоящее время компания не ведёт с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы	
GRI 303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	«Рациональное использование водных ресурсов», с. 85		
GRI 303-3	Водозабор	«Рациональное использование водных ресурсов», с. 85	При оценке нагрузки на водные ресурсы в регионах присутствия компания опиралась на государственный доклад «О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2018 году»	
GRI 303-4	Сброс воды	«Рациональное использование водных ресурсов», с. 85		
GRI 303-5	Водопотребление	«Рациональное использование водных ресурсов», с. 85		
GRI 304. БИОРАЗНООБРАЗИЕ				
GRI 304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	«Сохранение биоразнообразия», с. 92		
GRI 304-2	Существенное воздействие деятельности организации, её продукции и услуг на биоразнообразие	«Сохранение биоразнообразия», с. 92		
GRI 304-3	Сохранённые или восстановленные места обитания	«Сохранение биоразнообразия», с. 92		
GRI 304-4	Виды, занесённые в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, места обитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	«Сохранение биоразнообразия», с. 92		
GRI 305. ВЫБРОСЫ				
GRI 305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	«Изменение климата и выбросы парниковых газов», с. 99	Объекты компании не генерируют выбросов биогенного CO ₂	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	«Изменение климата и выбросы парниковых газов», с. 99	В расчётах выбросов парниковых газов базовый год не установлен	
GRI 305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)			Учёт в рамках существующей системы отчётности не ведётся
GRI 305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	«Изменение климата и выбросы парниковых газов», с. 99		
GRI 305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	«Изменение климата и выбросы парниковых газов», с. 99	Газы, учтённые при расчёте этого показателя: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O	
GRI 305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ		В отчётном периоде не было зафиксировано значительных выбросов озоноразрушающих веществ	
GRI 305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота (NOx), оксидов серы (SOx) и других значимых загрязняющих веществ	«Выбросы в атмосферу», с. 87	Компания не замеряла выбросы стойких органических загрязнителей. Использованные коэффициенты источников выбросов соответствуют российскому природоохранному законодательству	
GRI 306. СБРОСЫ И ОТХОДЫ				
GRI 306-1	Общий объём сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта		Принимающие объекты: р. Кокуй, р. Енашимо, руч. Титимухта, руч. Олимпиадинский (Олимпиада и Благодатное); р. Ныгри (Иркутская рудная бизнес-единица); р. Омчак (Наталка); реки водного бассейна р. Лены (Иркутская россыпная бизнес-единица)	
GRI 306-2	Отходы с разбивкой по видам и методам обращения	«Обращение с отходами», с. 88		
GRI 306-3	Существенные разливы		В 2019 г. не было существенных разливов (подлежащих включению в отчётность инцидентов экологического характера)	
GRI 306-4	Перевозка опасных отходов		Компания не занимается перевозкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, которые считаются опасными в рамках Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)	
GRI 306-5	Водные объекты, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и (или) поверхностный сток с её территории	«Рациональное использование водных ресурсов», с. 85	Сбросы компании оказывают существенное влияние на 18 водных объектов. Ни один из них не находится на охраняемых территориях. Информация о размере водоёмов и связанных природных сред обитания, затронутых сбросами и (или) поверхностным стоком, будет раскрыта в отчёте об устойчивом развитии за 2020 г.	

ТАБЛИЦА GRI ПРОДОЛЖЕНИЕ

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
G4-ММЗ	Общий объём вскрышных пород, горной массы, хвостов и бурового шлама, а также связанные с ними риски	«Хвостовое хозяйство», с. 90		
GRI 307. СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА				
GRI 307-1	Несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований		В 2019 г. компания не получала нефинансовых предписаний. Проверки со стороны регулирующих органов выявили один случай несоблюдения, который был устранён в течение отчётного периода	
GRI 400. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА				
GRI 401. ЗАНЯТОСТЬ				
GRI 401-1	Количество новых работников и текучесть кадров	«Кадровый состав и работа с персоналом», с. 49 «Подбор персонала», с. 51	Компания планирует раскрывать информацию о количестве новых сотрудников в разбивке по полу. Система отчётности была скорректирована с учётом этого намерения. Коэффициент текучести кадров в компании составил 23,08%. Коэффициент текучести кадров в разбивке по бизнес-единицам: Олимпиада и Благодатное — 11,01%; Вернинское — 11,84%; Куранах — 15,17%; Наталка — 10,99%; Россыпи — 75,10%	
GRI 401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости		Компания предоставляет равные льготы всем работникам, за исключением дополнительной медицинской страховки, которая не предоставляется сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости	
GRI 401-3	Отпуск по уходу за ребёнком		Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по уходу за ребёнком, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности	
GRI 403. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ				
GRI 403-1	Системы управления ОТ и ПБ	«Подход в области менеджмента», с. 64		
GRI 403-2	Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	«Подход в области менеджмента», с. 64 «Готовность к чрезвычайным ситуациям», с. 77		
GRI 403-3	Службы охраны труда	«Охрана здоровья», с. 79		
GRI 403-4	Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТ и ПБ	«Подход в области менеджмента», с. 64 «Повышение культуры безопасности», с. 68		
GRI 403-5	Обучение работников в сфере ОТ и ПБ	«Подход в области менеджмента», с. 64 «Корпоративное обучение», с. 70		

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 403-6	Профилактика и охрана здоровья рабочих	«Охрана здоровья», с. 79		
GRI 403-7	Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТ и ПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями	«Охрана здоровья», с. 79		
GRI 403-8	Работники, попадающие под действие системы управления ОТ, ПБ и ООС		Система управления ОТ, ПБ и ООС «Полюса» охватывает 100% его сотрудников и подрядчиков. Сотрудники и подрядчики всех бизнес-единиц и профессиональных сервисов, кроме МФЦ, охвачены сертифицированной интегрированной системой управления ОТ, ПБ и ООС, прошедшей внешний аудит. Доля охваченных системой сотрудников составляет 97% от среднесписочной численности работников компании	
GRI 403-9	Производственный травматизм	«Профилактика травматизма», с. 72	Количество рабочих часов, отработанных всеми сотрудниками: 44 547 181 час. Количество рабочих часов, отработанных персоналом подрядчиков: 19 818 029 часов. Сведения о травматизме раскрываются по всем работникам компании (в горнодобывающих подразделениях и профессиональных сервисах), а также по подрядчикам, задействованным на площадках компании. Компания не осуществляет комплексную оценку данных по тяжёлым травмам по критериям, предусмотренным GRI. Компания раскрывает количество серьёзных происшествий, которые считаются таковыми в соответствии с законодательством Российской Федерации. Методология по расчёту травматизма с потерей трудоспособности среди подрядчиков находится в процессе разработки. Данный показатель будет раскрыт в отчётности будущих периодов	
GRI 403-10	Уровень профессиональных заболеваний	«Охрана здоровья», с. 79	Показатель частично раскрывается в разделе «Охрана здоровья». Вопрос полного раскрытия данного показателя находится на стадии рассмотрения в рамках подготовки отчёта об устойчивом развитии за 2020 г.	
GRI 404. ПОДГОТОВКА И ОБРАЗОВАНИЕ				
GRI 404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	«Обучение и развитие персонала», с. 55		
GRI 404-2	Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости		«Полюс» не имеет программ поддержания постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения	

ТАБЛИЦА GRI ПРОДОЛЖЕНИЕ

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 404-3	Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры		Все работники проходят оценку результатов их работы на основе системы функциональных и индивидуальных КПЭ	
GRI 405. СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ				
GRI 405-1	Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании		Гендерная структура Совета директоров: мужчины — 89% (8 из 9 членов); женщины — 11% (1 из 9 членов). Структура Совета директоров по возрастным группам: от 21 года до 30 лет — 11,1%; от 31 года до 40 лет — 11,1%; от 41 года до 50 лет — 33,3%; старше 50 лет — 44,4%	
GRI 405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у мужчин и женщин		В «Полюсе» не проводится различие между оплатой труда мужчин и женщин	
GRI 407. СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ И ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ				
407-1	Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску		Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия. Согласно коллективному договору и нашей политике в области защиты прав человека свобода объединений и ведения коллективных переговоров гарантируется	
GRI 413. МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА				
GRI 413-1	Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ	«Поддержка местных сообществ», с. 104		
GRI 413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	«Поддержка местных сообществ», с. 104	Все площадки компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. В отчётном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не было. Значимые воздействия на местные сообщества оцениваются в рамках соответствующего процесса ОВОС. Более подробную информацию можно найти непосредственно в блоге по адресу: www.polyus.com/en/sustainability/blog/polyus-publishes-a-special-report-on-safety-of-tailings-storage-facilities/	

Показатель GRI	Раскрытие информации в Отчёте	Номер страницы или ссылка на раздел Отчёта	Комментарий	Исключённая информация
GRI 419. СООТВЕТСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ТРЕБОВАНИЯМ				
GRI 419-1	Несоответствие требованиям законодательства в социально-экономической сфере	Годовой обзор, с. 34	В отчётном периоде не было наложено существенных штрафов или санкций за несоблюдение требований законодательства в социальной сфере	
ОТРАСЛЕВОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ GRI. ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ				
G4-DMA	Дополнительные указания	«Готовность к чрезвычайным ситуациям», с. 77		
ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ GRI: ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАКРЫТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ				
MMIO	Количество и процентное соотношение активов с планами ликвидации	«Охрана и рациональное использование земель», с. 94		

КОНТАКТЫ

ПАО «ПОЛЮС»

Адрес:
123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1
Тел.: +7 (495) 641 33 77
Факс: +7 (495) 785 45 90
Адрес эл. почты: info@polyus.com

ПО ВОПРОСАМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Дарья Григорьева, руководитель направления
по устойчивому развитию
Тел.: +7 (495) 641 33 77
Адрес эл. почты: GrigorevaDK@polyus.com

ДЛЯ ИНВЕСТОРОВ

Виктор Дроздов, директор департамента по связям
с инвесторами
Тел.: +7 (495) 641 33 77
Адрес эл. почты: drozdovi@polyus.com

ДЛЯ СМИ

Виктория Васильева, директор по связям
с общественностью
Тел.: +7 (495) 641 33 77
Адрес эл. почты: vasilevavs@polyus.com

