

ESG

Полюс ответственности

Отчет об устойчивом развитии

2024

Содержание

О «ПОЛЮСЕ»

- 3 Обращение руководства
- 5 Золото как ценность экономики
- 6 География деятельности
- 8 Бизнес-модель
- 9 Наш опыт в области устойчивого развития
- 11 Ключевые результаты 2024 года
- 12 Управление устойчивым развитием

Е ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

36 Охрана окружающей среды

- 41 Рациональное использование водных ресурсов
- 42 Сокращение выбросов в атмосферу
- 43 Обращение с отходами
- 45 Обеспечение безопасности хвостохранилищ
- 47 Биоразнообразие и использование земель
- 64 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

65 Изменение климата и потребление энергии

- 67 Управление климатическими вопросами
- 68 Энергетический менеджмент
- 70 Климатические проекты и деятельность по сокращению выбросов парниковых газов
- 72 Мероприятия по повышению энергоэффективности
- 73 Использование экологических видов энергии и топлива
- 74 Риски и возможности, связанные с изменением климата
- 75 Метрики в области изменения климата
- 80 Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности
- 82 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

S ОБЩЕСТВО

84 Наши сотрудники

- 88 Принципы корпоративной культуры
- 91 Подбор и удержание персонала
- 92 Развитие и мотивация персонала
- 97 Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей
- 98 Социальная поддержка сотрудников
- 101 Медицина труда и охрана здоровья
- 102 Волонтерские программы
- 104 Структура персонала и социокультурное разнообразие
- 114 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

115 Охрана труда и производственная безопасность

- 119 Управление подрядчиками
- 119 Повышение культуры безопасности
- 120 Профилактика травматизма
- 121 Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности
- 123 Безопасность дорожного движения
- 124 Предупреждение чрезвычайных ситуаций
- 126 Показатели производственного травматизма
- 128 Показатели профессиональной заболеваемости
- 128 Показатели аварийности
- 128 Показатели дорожно-транспортной аварийности
- 129 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

130 Поддержка местных сообществ

- 134 Благотворительная деятельность «Полюс Фонд»
- 141 Развитие регионов присутствия
- 153 Коренные малочисленные народы
- 155 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

G УПРАВЛЕНИЕ

157 Этика, противодействие коррупции и права человека

- 159 Противодействие коррупции
- 164 Соблюдение прав человека
- 167 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

168 Цифровизация и информационные технологии

- 170 Цифровизация в поддержку операционной эффективности
- 175 Информационная безопасность
- 178 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

179 Экономическая результативность

- 181 Создание экономической стоимости
- 183 Налоговая политика
- 185 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

186 Ответственная цепочка поставок

- 188 Требования к поставщикам и подрядчикам
- 190 Закупки у локальных поставщиков
- 193 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

ПРИЛОЖЕНИЯ

- 195 Приложение 1. Об Отчете
- 198 Приложение 2. Перечень существенных тем и воздействий
- 202 Приложение 3. Ключевые документы в области устойчивого развития
- 206 Приложение 4. GRI: указатель содержания
- 234 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц
- 241 Приложение 6. Перечень показателей в соответствии с Минэкономразвития России (МЭР)
- 249 Приложение 7. IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации
- 253 Приложение 8. Отчет о независимой проверке
- 255 Приложение 9. Контактная информация

О «ПОЛЮСЕ»

- 3 Обращение руководства
- 5 Золото как ценность экономики
- 6 География деятельности
- 8 Бизнес-модель
- 9 Наш опыт в области устойчивого развития
- 11 Ключевые результаты 2024 года
- 12 Управление устойчивым развитием

Общие сведения о «Полюсе»

«Полюс» сегодня

«Полюс» – лидер в золотодобывающей отрасли на российском рынке и одна из ведущих глобальных компаний горнодобывающего сектора. Доказанные и вероятные запасы золота «Полюса» – 105 млн унц. по международной классификации на 31 декабря 2024 года. «Полюс» вносит значительный вклад в развитие золотодобывающей отрасли, внедряя передовые технологии, развивая компетенции персонала, создавая стандарты, увеличивая объемы производства, инвестируя в геологоразведку и привлекая в отрасль инвестиции. В регионах присутствия Компания создает рабочие места, осуществляет налоговые отчисления, развивает инфраструктуру, поддерживает социальные проекты, сотрудничает с местными сообществами и улучшает экологическую ситуацию. Внедрение ESG-принципов и понимание ответственного управления бизнес-процессами обеспечивают Компании основу для устойчивого развития.

НАША МИССИЯ

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



Ценности лежат в основе корпоративной культуры «Полюса», определяя его стратегию, подход к бизнесу и отношения с заинтересованными сторонами. Все сотрудники Компании в своей производственной деятельности придерживаются этих ориентиров.

Обращение руководства

GRI 2-22

Деятельность «Полюса» оказывает значительное влияние на регионы присутствия Компании – их экономику, социальное развитие и состояние окружающей среды. Мы понимаем свою ответственность и стремимся к устойчивому развитию, создавая долгосрочную ценность для бизнеса и общества...

Добывая золото, мы не только соблюдаем экологические нормы, но и внедряем природоохранные инициативы, создаем рабочие места, поддерживаем образование и развиваем местные сообщества.

В 2024 году «Полюсу» удалось увеличить выручку на 40%¹ по сравнению с 2023 годом и сохранить самую низкую в отрасли себестоимость добычи. Уверенность в финансовой устойчивости Компании позволяет нам эффективно достигать всех наших стратегических целей, в том числе в сфере социальной и экологической ответственности, а также в совершенствовании корпоративного управления.

Среди ключевых событий года стоит отметить начало работ по опытно-промышленной разработке нашего стратегического проекта роста – месторождения Сухой Лог. Важнейшими вызовами 2024 года стали внедрение новых технологий, импортозамещение и цифровизация, и мы сделали серьезный шаг вперед, запустив проекты по автоматизации бизнес-процессов с использованием собственных и российских решений.

Инновационные методы работы позволяют нам бережно относиться к природным ресурсам, минимизировать воздействие на окружающую среду и делать рабочие процессы более безопасными. Например, в 2024 году «Полюс» продолжил совершенствовать систему мониторинга безопасности хвостохранилищ, внедряя новые экспериментальные методы контроля. Такие автоматизированные системы соответствуют лучшим мировым практикам и отраслевым стандартам.

В этом воплощается наш подход к экологической ответственности: всегда делать больше, а не просто выполнять обязательные нормы. Среди добровольных природоохранных инициатив Компании особенно выделяется программа сохранения биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса». В 2024 году мы продолжили сотрудничество с пятью особо охраняемыми природными территориями (ООПТ), помогая им проводить научные исследования, биотехнические работы и мероприятия по авиалесоохране.

«Полюс» активно сотрудничает с заинтересованными сторонами в вопросах сохранения природы в регионах присутствия. Мы не только информируем общественность о наших экологических инициативах, но и привлекаем новых участников к совместному решению актуальных природоохранных задач. В 2024 году Компания подготовила тематический Отчет о сохранении биологического разнообразия², в котором подробно представлены все реализованные проекты, направленные на защиту и восстановление экосистем.

Климатическая повестка – еще один стратегический приоритет компании «Полюс». С 2021 года мы продолжаем удерживать планку потребления электроэнергии из возобновляемых источников на уровне 100%. В 2024 году сохранить этот показатель нам позволила переориентация на российские зеленые сертификаты.

В отчетном году мы также успешно верифицировали и зарегистрировали первый климатический проект и выпустили углеродные единицы. Кроме того, наша программа замены дизельных станций на комплексы водородного электроснабжения в бизнес-единице Вернинское получила награду как «Лучший проект в сфере возобновляемой энергетики, накопителей и электротранспорта» Международной премии «Малая энергетика – большие достижения». Мы продолжаем внедрять и тестировать новые технологии для повышения энергоэффективности и активно работаем над сокращением углеродного следа. По итогам года «Полюс» вошел в список лучших работодателей России по версии Forbes, получив высшую оценку «Платина» за управление вопросами экологии и корпоративное управление.

«Полюс» заботится о своих работниках и стремится создать условия для безопасного труда, профессионального и личного роста. Нам также важно, чтобы семьи наших работников чувствовали поддержку Компании, были уверены в завтрашнем дне, жили в комфортной среде и имели доступ к качественной социальной инфраструктуре.

Безопасность и здоровье на производстве – наш безусловный приоритет.

¹ Сравнение представлено по выручке в долл. США.

² Значимое событие отчетного периода, завершённое в 2025 году.

В прошлом году мы продолжили совершенствовать систему промышленной безопасности и усиливать контроль за соблюдением стандартов на всех уровнях. В течение года на предприятиях прошли внутренние и внешние проверки, проводилось обучение и регулярное информирование по технике безопасности. По уровню культуры безопасности в Компании мы находимся на достаточно высоком уровне – 2,6 по шкале Брэдли. Тем не менее мы осознаем, что этого недостаточно, и планируем дополнительные шаги для достижения цели нулевого смертельного травматизма: повышение эффективности программ по охране труда и развитие культуры безопасности среди работников и подрядчиков.

На фоне общего дефицита кадров в различных отраслях Компания активно работает над привлечением, удержанием и развитием специалистов. В 2024 году продолжилась практика опережающей подготовки работников на базе кадрового центра «Полюс Резерв», а также были расширены модульные программы обучения. Компания выплачивает своему персоналу конкурентную заработную плату, которую индексирует с опережением инфляции.

Наши работники и их семьи являются частью локальных сообществ в регионах, где мы работаем. Поэтому мы видим свою миссию в том,

чтобы поддерживать на местном уровне проекты по развитию спортивной и социальной инфраструктуры, а также культурные центры и события. «Полюс Фонд», ведущий благотворительную деятельность в регионах присутствия, в 2024 году расширил географию своей работы, включив в нее Хабаровский край.

Еще одним значимым проектом стало участие Компании в разработке индекса качества жизни для промышленных городов. Этот инструмент помогает нам оценивать эффективность благотворительной и спонсорской деятельности Компании, а также выявлять новые зоны для приложения усилий, чтобы в итоге создавать лучшие условия для жизни и работы.

Мы осознаем важность ESG-инициатив и соотносим нашу деятельность с глобальными и национальными целями устойчивого развития. В 2024 году представители Компании приняли участие в Конференции ООН по изменению климата (COP29). «Полюс» также стал соорганизатором сессии «Сохранение биоразнообразия для устойчивого будущего» на российской площадке.

Мы продолжаем сотрудничество с Национальным ESG Альянсом, выступая координатором комитета по международному сотрудничеству, а также участвуем в работе

Национальной сети Глобального договора ООН и профильных комитетов Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Высокие позиции в ESG-рейтингах RAEX, АКРА и «Эксперт РА» подтверждают, что мы движемся в правильном направлении.

Мы не останавливаемся на достигнутом, внедряем новые практики, развиваем производство и вносим реальный вклад в улучшение качества жизни людей и сохранение окружающей среды. Наш главный принцип остается неизменным: мы добываем золото в гармонии с природой и обществом, чтобы создавать ценность для будущих поколений.

Алексей Востоков

Генеральный директор
ПАО «Полюс»

Утвержден Советом директоров

Протокол № 06-25/СД от 11.07.2025

#ЗОЛОТОЙПОДХОД

Золото как ценность экономики

Золото на протяжении тысячелетий привлекает внимание человечества своими эстетическими и физическими свойствами и играет важную роль в экономике. Основным потребителем золота остается ювелирная промышленность, однако его значимость неуклонно растет и в других областях человеческой деятельности, в том числе в организации глобальной финансовой системы и мировой торговли. Золото обладает рядом уникальных характеристик, таких как долговечность, высокая электропроводность, инертность (отсутствие реакций с другими химическими веществами) и отсутствие токсического эффекта для живых существ. Отличительные свойства золота позволяют использовать этот драгоценный металл в электронике, медицине, химии и других сферах жизни, а также находить новые способы его применения.

Ювелирная промышленность

Золото используется при создании украшений, предметов роскоши, наград и памятных знаков. Изделия из золота обладают высокой эстетической привлекательностью и сохраняют свой первоначальный вид на протяжении многих лет.

Электронная промышленность

Практически в каждом современном электронном устройстве есть компоненты, содержащие золото. Этот металл используют при покрытии контактов, соединителей, проводов, печатных плат и других элементов устройств.

Химическая промышленность

Золото применяется в качестве катализатора в различных химических реакциях, так как способно ускорить реакции.



- Производство монет и слитков
- Пополнение активов центробанка
- Иные инвестиции
- Технологическое потребление
- Ювелирная отрасль

Инвестиционный и резервный актив

Этот драгоценный металл применяется для создания золотых резервов, хранящихся в центральных банках, слитков, монет и других инвестиционных инструментов. Таким образом, золото дает возможность сохранить финансовое благосостояние как отдельным людям, так и целым странам.

Медицина

Золото используется в стоматологии и протезировании, а также при создании лекарств (в составе коллоидных растворов), диагностического оборудования, в лучевой терапии. Соединения золота входят в состав препаратов против ревматоидного артрита. В настоящее время проводятся лабораторные опыты по использованию золота при лечении онкологических заболеваний. Золото не вызывает аллергических реакций и отторжения, что делает его безопасным для использования в медицинских целях.

Возобновляемая энергия

Применение наночастиц золота увеличивает результативность производства энергии.

Аэрокосмическая промышленность

Способность золота отражать инфракрасное излучение позволяет эффективно использовать этот металл в покрытии спутников, космических аппаратов, теплозащитных экранов, зеркал телескопов, контактов в электронике. Золото устойчиво к перепадам температур, радиации и вакууму, что делает его надежным материалом для применения в космосе.

¹ Источник: АКРА. Анализ кредитных метрик золотодобычи, 2024.

География деятельности

GRI 2-1

GRI 14.0.1

«Полюс» обладает надежной бизнес-моделью, стабильным инвестиционным портфелем и эффективными процессами производства, что позволяет Компании оставаться гибкой, ответственной и устойчиво развивающейся. Особое внимание Компания уделяет ответственному управлению производственными процессами, что в итоге удовлетворяет потребности и ожидания всех заинтересованных сторон.

Наши производственные активы расположены в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. Основная деятельность Компании сосредоточена в Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях и в Республике Саха (Якутия). Мы успешно реализуем ряд проектов на уже действующих месторождениях, а также перспективные проекты роста, включая разработку одного из крупнейших неосвоенных месторождений в мире – Сухого Лога.



ДЕЙСТВУЮЩИЕ АКТИВЫ



Начиная с сентября 2024 года Компания приступила к опытно-промышленным работам (ОПР) по переработке руды Сухого Лога и провела консервацию месторождения Вернинское.

	Олимпиада	Благодатное	Вернинское	Куранах	Наталка
Общий объем производства (%)	49	17	8	11	15
Скорректированные показатели EBITDA (%)	52	16	7	9	14
ТСС (\$/унц.)	303	398	555 ¹	572	475
Добыча руды (млн т / год)	19,0	27,6	2,1 ¹	12,6	23,8
Мощность переработки (млн т / год)	15,3	8,7	3,9	10,0	12,5
Среднесписочная численность сотрудников	4 591		796	1 419	1 640
Расходы на охрану окружающей среды (млрд руб.) ²	1,74		3,20	1,28	1,33
Расходы на меры социальной поддержки в регионе (млн руб.)	161,8		138,4	59,4	585,8
Общие выбросы парниковых газов (тыс. т CO ₂ -эквивалента)	734		45	201	219

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЕКТЫ РАЗВИТИЯ



	Сухой Лог	Чертово Корыто	Чульбаткан
Вероятные запасы золота	43,5 млн унц. при содержании 2,1 г/т	3,1 млн унц. при содержании 1,5 г/т	3,0 млн унц. при содержании 1,6 г/т
Номинальный объем переработки (млн т / год)	34	~5	~10
Плановое производство (млн унц. / год) ³	~2,3–2,8	0,3–0,4	0,3
Среднесписочная численность сотрудников	294	6	141
Расходы на охрану окружающей среды (млрд руб.)	0,78	-	0,01
Плановые капитальные затраты на реализацию проекта (млрд долл.)	6	0,6–0,8	1
Статус	Начаты работы по эксплуатационной разведке и рудному контролю	Продолжается инжиниринг проекта	Продолжается инжиниринг проекта

[Подробнее с характеристиками производственных активов «Полюса» можно ознакомиться в Приложении «GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц» на стр. 234](#)

¹ С 2024 года на Вернинском проводится ОПР руды Сухого Лога. Карьер Вернинское законсервирован.
² Расходы помимо обязательных платежей.
³ Средний уровень производства за 10 лет, не считая года запуска.

#ТЕРРИТОРИИПОЛЮСА

Бизнес-модель

GRI 2-6

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

Конкурентные преимущества «Полюса»

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

Вклад в ЦУР ООН



Бизнес-модель «Полюса» включает весь цикл производства золота, в том числе разведку, добычу, переработку и продажу очищенного золота, а также последующие мероприятия по восстановлению окружающей среды. Компания придерживается ответственного подхода к управлению затратами и всеми аспектами устойчивого развития.

ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ¹

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

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

115%
сотрудников прошли обучение²

2,6
уровень культуры безопасности по шкале Брэдли

Заинтересованные стороны: сотрудники и подрядчики

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАПИТАЛ

Добыча и переработка руды

Активное освоение обширной минерально-сырьевой базы

98 млн т
добыча руды

51 млн т
переработка руды

Использование современных методов автоматизации процессов

Заинтересованные стороны: поставщики, сотрудники и подрядчики

Производство золота

Высокая операционная эффективность

Стабильный рост объемов производства золота

3,0 млн унц.
золота произведено

Низкая себестоимость производства

35,9 тыс. руб./ унц.

общие денежные затраты (ТСС)

Строгий контроль затрат

117,3 млрд руб.
капитальные затраты

Заинтересованные стороны: акционеры, заемщики, держатели облигаций, СМИ

ПРИРОДНЫЙ КАПИТАЛ

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

105 млн унц.
доказанные и вероятные рудные запасы³

1,8 г/т
среднее содержание золота

Портфель экономически эффективных проектов на основных действующих и новых месторождениях

5
действующих месторождений

3
greenfield-проекта

Заинтересованные стороны: поставщики, органы государственной власти и надзорные органы

ФИНАНСОВЫЙ КАПИТАЛ

Высокие финансовые результаты

694,8 млрд руб.
совокупная выручка

77%
рентабельность по скорр. EBITDA

Заинтересованные стороны: акционеры, заемщики, держатели облигаций

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Приверженность принципам устойчивого развития

7,9 млрд руб.
затраты на природоохранную деятельность

Содействие социально-экономическому развитию пяти регионов присутствия Компании с помощью БФ «Полюс»

647 га
площадь лесовосстановления

32 проекта
получили поддержку в рамках грантовых конкурсов «Полюса»

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

Создание ценности для заинтересованных сторон

10%
доля закупок у местных поставщиков

89 млрд руб.
выплаты в пользу государства

9 млрд руб.
поддержка в регионах присутствия и федеральные проекты

3 126 млн руб.
расходы на социальные программы для сотрудников

Компания и заинтересованные стороны тесно и взаимовыгодно сотрудничают по различным вопросам/аспектам

Охрана окружающей среды

27%
сокращение валовых выбросов парниковых газов областей охватов 1 и 2 в периметре Климатической стратегии по сравнению с базовым годом (2020)

1
климатический проект

100%
потребление электроэнергии из ВИЭ с учетом сертификатов⁴

91,7%
доля повторно использованной воды

2,2 млн
выпуск углеродных единиц

Подготовлен [Отчет о сохранении биоразнообразия](#)

¹ Информация представлена по данным Компании, а не по интегрированной отчетности. Капиталы приведены в соответствии с принятым корпоративным делением.

² Доля превышает 100%, так как число сотрудников, прошедших обучение, включает тех, кто покинул Компанию.

³ Запасы приведены по состоянию на 31 декабря 2024 года. Оценка запасов руды не включает объекты на стадии геолого-разведочных работ.

⁴ Без учета ЗДК Лензолото (Россыпи).

Наш опыт в области устойчивого развития

Являясь крупнейшей золотодобывающей компанией в России, «Полюс» прилагает много усилий к приведению своей операционной деятельности в соответствие с принципами устойчивого развития. Мы работаем над поддержанием и улучшением наших экологических показателей, с тем чтобы снизить воздействие на окружающую среду и оказать долгосрочное положительное влияние на заинтересованные стороны и общество в целом.

2012–2014

- E** Утверждение экологической политики
- S**
 - Утверждение политики по охране труда и промышленной безопасности
 - Разработка политики взаимодействия с заинтересованными сторонами и политики по правам человека
 - Запуск полномасштабной программы по развитию культуры безопасности, предполагающей проведение поведенческих аудитов, оценку рисков и анализ коренных причин происшествий
 - Создание комитетов по безопасности
- G**
 - Разработка антикоррупционной политики
 - Подготовка первого отчета об устойчивом развитии Компании в 2012 году и его независимая проверка

2015–2017

- E**
 - Разработка стратегии развития в области ОТ, ПБ и ООС¹ на 2016–2018 годы
 - Разработка и внедрение стандартов и внутренних документов, касающихся оценки экологического воздействия, сохранения биоразнообразия, управления природными ресурсами и проч.
- S**
 - Обновление, разработка и внедрение стандартов и внутренних документов в области охраны труда и промышленной безопасности в части анализа причин инцидентов, безопасности деятельности, охраны здоровья работников и проч.
 - Обновление, разработка и внедрение стандартов и внутренних документов в области взаимодействия с заинтересованными сторонами, коренными народами, прав человека, спонсорства и благотворительности и проч.
 - Внедрение механизма обратной связи для местного населения
- G**
 - Успешное прохождение оценки деятельности Компании экспертной панелью ICMM и подтверждение членства в организации
 - Разработка документов, регламентирующих функционирование системы управления устойчивым развитием в соответствии с требованиями МФК² и ICMM в 2017 году
 - Разработка обновленного Кодекса корпоративной этики
 - Создание рабочей группы в области устойчивого развития
 - Определение приоритетных Целей устойчивого развития ООН

2018–2020

- E**
 - Сертификация интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС на соответствие требованиям стандартов ISO 14001 и ISO 45001
 - Первая сертификация системы энергетического менеджмента на соответствие требованиям стандарта ISO 50001 на Вернинском
 - Запуск автоматизированной системы управления данными и процессами в области ОТ, ПБ и ООС
- S**
 - Финансирование программ в области здравоохранения и мероприятий по борьбе с COVID-19
- G**
 - Включение в международный индекс развивающихся рынков FTSE4 Good Emerging Markets Index
 - Повышение прозрачности в области устойчивого развития: отдельный веб-сайт и первое раскрытие информации в соответствии с рекомендациями TCFD³

¹ Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
² МФК – Международная финансовая корпорация (International Finance Corporation).
³ TCFD – Целевая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с климатом (Task Force on Climate Related Financial Disclosures).

2021–2023

E

- Публикация официальной позиции «Полюса» по изменению климата
- Публикация климатической стратегии «Полюса»
- Унификация подходов к управлению биоразнообразием во всех бизнес-единицах Компании
- Утверждение позиции «Полюса» по безопасности хвостохранилищ
- Развитие программы «Заповедная территория «Полюса»
- Реализация первого климатического проекта на Олимпиаде и Благодатном
- Ввод в эксплуатацию автоматизированной системы мониторинга и управления гидротехническими сооружениями на Олимпиадинском хвостохранилище

S

- Публикация Политики по правам человека и Позиции по многообразию и участию
- Проведение первого в истории Компании комплексного анализа соблюдения прав человека
- Запуск комплексных обучающих программ
- Начало внедрения единой системы производственного контроля на опасных производственных объектах
- Создание Благотворительного фонда «Полюс Фонд»
- Создание внутреннего агентства занятости «Полюс Резерв»
- Публикация отчета «Права человека: подходы и практики»
- Публикация отчета «Устойчивое развитие в регионах «Полюса»

G

- Совершенствование организационной модели Компании
- Присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса
- Проведение первого общественного заверения отчета в совете РСПП

2024

E

- Развитие направления обращения с отходами
- Тиражирование системы автоматического мониторинга хвостохранилищ на предприятия Благодатное, Куранах и Наталка
- Завершение валидации и верификации первого климатического проекта на Олимпиаде и Благодатном и выпуск углеродных единиц
- Участие в тематическом форуме «Климатическая повестка БРИКС в современных условиях»
- Участие в 29-й Конференции ООН по изменению климата (COP29)

S

- Начало работы направления опережающей подготовки на базе кадрового центра «Полюс Резерв»
- Автоматизация процесса оценки профессиональных рисков в охране труда
- Развитие ИТ-решений для управления персоналом
- Расширение деятельности Благотворительного фонда «Полюс Фонд» и включение Хабаровского края в периметр его работы
- Завершение строительства культурно-общественного центра «Премьер» на территории парка «Маяк» в Магадане
- Участие в разработке индекса качества жизни для промышленных городов

G

- Разработка инструкции для сотрудников по действиям в случае реализации коррупционных рисков
- Стандартизация подхода к организации налогового процесса благодаря работе многофункционального центра (МФЦ)
- Разработка и развитие собственных ИТ-продуктов
- Сотрудничество с отечественными производителями по разработке и производству российских аналогов иностранного оборудования

Планы на 2025

E

- Утверждение Методологии по выявлению оценки экологических рисков
- Продолжение создания служб по обращению с отходами на отдельных предприятиях
- Завершение реконструкции хвостохранилища хвостов флотации Вернинского ГОКа и консервация действующих намывных хвостохранилищ
- Продолжение мониторинговых исследований биоразнообразия в зонах воздействия предприятий
- Продолжение работы программы «Заповедная территория «Полюса»
- Запуск работы по обновленным режимным картам угольных котлов на трех предприятиях
- Публикация Отчета о сохранении биоразнообразия¹

S

- Использование системы опережающего подбора персонала на перспективные проекты «Полюса»
- Разработка карты цифровых навыков сотрудников и запуск обучения цифровым компетенциям
- Расширение деятельности «Полюс Фонда», включая запуск проекта, направленного на развитие доступа к контенту в области культуры в удаленных и труднодоступных населенных пунктах
- Начало разработки карты социальной деятельности «Полюса»

G

- Сотрудничество с органами регионального и местного управления по вопросам развития регионов присутствия
- Поддержка открытого диалога с органами государственной власти

¹ Подготовка Отчета, опубликованного в марте 2025 года, является значимым событием после отчетного периода.

Ключевые результаты 2024 года

МЭР 1 МЭР 5



Операционные и финансовые результаты¹

[Обзор операционных результатов \(Годовой отчет\)](#)

3,0 млн унц.

общий объем производства золота
2023: 2,9

[Экономическая результативность](#)

694,8 млрд руб.

выручка Компании
2023: 451,2

538,7 млрд руб.

скорректированный показатель EBITDA
2023: 329,9

¹ Данные приведены по продолжающейся деятельности, данные за 2023 год отражают корректировки, сделанные в связи с отражением эффекта прекращенной деятельности (подробнее см. Консолидированную финансовую отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2024 года, Примечание 12). Значение EBITDA за 2023 год до корректировки – 335,4 млрд руб.



Экологический аспект

[Потребление энергии и изменение климата](#)

26 кг CO₂-эквивалента

удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) на тонну переработанной руды
2023: 22

1,3 млн т CO₂-эквивалента

выбросы парниковых газов (область охвата 3)
2023: 1,5

[Охрана окружающей среды](#)

91,7%

доля многократно и повторно использованной воды
2023: 92,9

36,4 млн руб.

затраты на сохранение биоразнообразия
2023: 24,5



Социальный аспект

[Наши сотрудники](#)

16 949 чел.

среднесписочная численность персонала
2023: 20 686

94 часов

среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника
2023: 60

177 унц./чел.

производительность труда
2023: 140,3

[Охрана труда и промышленная безопасность](#)

0,50

общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма (TRIFR) среди работников, на 200 тыс. рабочих часов
2023: 0,33

2,6

показатель культуры безопасности по шкале Брэдли
2023: 2,6

[Поддержка местных сообществ](#)

9 млрд руб.

поддержка в регионах присутствия и федеральные проекты
2023: 6,8



Управленческий аспект

[Этика, противодействие коррупции и права человека](#)

1 230 чел.

количество сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции
2023: 1 029

[Экономическая результативность и информационные технологии](#)

110,8 млрд руб.

понесенные расходы в пользу государства
2023: 69,2

[Ответственная цепочка поставок](#)

10%

доля закупок у местных поставщиков
2023: 12

Управление устойчивым развитием

GRI 3-3

Подходы к управлению

«Полюс» выстраивает систему устойчивого развития таким образом, чтобы минимизировать возможное негативное влияние своей деятельности на территории присутствия и добиваться позитивных социально-экономических и экологических результатов, повышая эффективность своей деятельности. В рамках корпоративного управления устойчивым развитием Компания внедряет систему управления рисками и реализует соответствующие мероприятия, нацеленные на повышение эффективности операционной деятельности.

Подход Компании строится на основных принципах:

- соответствие требованиям национального законодательства и международных стандартов;
- учет экологических и социальных аспектов при принятии решений;

- взаимодействие с заинтересованными сторонами и анализ их потребностей;
- применение передовых технологий и управленческих практик в производственных процессах.

Эффективное управление аспектами устойчивого развития строится на системном подходе, интегрированном в бизнес-модель «Полюса». В основу управления заложены стандарты Международной финансовой корпорации (International Finance Corporation, IFC), а также мировой и национальный передовой опыт. В своей деятельности Компания ориентируется на внесение вклада в достижение Целей устойчивого развития ООН и национальных целей развития Российской Федерации. В части отраслевых практик «Полюс» учитывает передовые подходы Международного совета по горному делу и металлам (ICMM). Выстроенная система управления позволяет Компании совершенствовать практики в сфере охраны труда, промышленной безопасности, экологии и социальной ответственности.



Стратегические цели в области устойчивого развития

МЭР 35

«Полюс» рассматривает экологическую и социальную ответственность как важный элемент успешного ведения бизнеса. Компания стремится к долгосрочному и ответственному росту, интегрируя цели устойчивого развития во все аспекты своей деятельности и последовательно внедряя инициативы для их достижения.

[Подробную информацию о стратегии «Полюса» в области устойчивого развития см. в специализированном разделе на сайте Компании.](#)

Риск-менеджмент 1

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

Экономическая эффективность 2

Высокая финансовая эффективность в сочетании с приверженностью принципам устойчивого развития

Безопасность труда 3

Нулевой травматизм, обеспеченный внедрением принципов культуры безопасности мирового уровня

Сотрудничество и учет интересов 4

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

Экспертная команда 5

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

«Полюс» продолжает расширять и совершенствовать свои практики устойчивого развития. В 2024 году ключевыми направлениями деятельности в этой сфере стали:

- реализация Климатической стратегии: валидация первого климатического проекта и выпуск углеродных единиц; запуск проекта по замещению резервных дизельных станций комплексами водородного электроснабжения на площадке Вернинского, разработка Политики энергоэффективности (подробнее см. в разделе «Потребление энергии и изменение климата»);
- охрана труда и промышленная безопасность: актуализация стандарта по расследованию происшествий в части развития инструмента «Извлеченные уроки», тиражирование мероприятий по итогам расследований на все бизнес-единицы, а также централизация процесса обязательного обучения в области ОТ, ПБ и ООС (подробнее см. в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность»);
- создание комфортных условий труда: начало работы направления опережающей подготовки на базе кадрового центра «Полюс Резерв»; расширение обучающих модульных программ; продолжение реализации подхода к обучению, направленного на обеспечение профессиональной и управленческой защищенности; изменение подхода к мотивации и вознаграждению сотрудников (подробнее см. в разделе «Наши сотрудники»);
- поддержка местных сообществ: расширение сотрудничества с федеральными партнерами для реализации совместных социальных инициатив (подробнее см. в разделе «Поддержка местных сообществ»);
- повышение безопасности хвостохранилищ: распространение системы автоматического мониторинга гидротехнических сооружений (ГТС) хвостохранилищ на другие объекты (подробнее см. в разделе «Охрана окружающей среды»).

При росте производства «Полюс» тиражирует лучшие корпоративные практики на новые активы, приобщая их к стратегическим целям Компании. [Ключевые проекты роста «Полюса»](#) отражают связь долгосрочных целей Компании в области устойчивого развития с экономической эффективностью.

GRI 2-19

В 2024 году Компания сохранила систему ключевых показателей эффективности (КПЭ) для сотрудников и руководства, мотивирующую персонал к достижению общекорпоративных целей. Показатели охватывают производственные, финансовые и экологические результаты, а также результаты в области охраны труда. Помимо общекорпоративных КПЭ, внедряются персонализированные системы оценки эффективности труда сотрудников, учитывающие специфику их работы.

Распределение ответственности

GRI 2-9

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-14

Для обеспечения качественного управления экологическими, социальными и экономическими аспектами в Компании распределены обязанности между холдинговой структурой, управляющей компанией и бизнес-единицами. Такой подход позволяет вовлечь все подразделения в процесс принятия решений в области устойчивого развития.

Уровень холдинговой компании

Совет директоров сохраняет ведущую роль в разработке стратегии устойчивого развития, определяя приоритеты, долгосрочные цели и ключевые направления работы Компании.

Вопросы устойчивого развития рассматриваются на заседаниях Совета. Профильные комитеты оказывают экспертную поддержку Совету директоров при принятии решений в рамках своей компетенции. В отчетном году тема отчетности в области устойчивого развития была включена в повестку Совета директоров.

Уровень управляющей компании

Генеральный директор координирует систему устойчивого развития «Полюса», включая распределение обязанностей между функциональными подразделениями в сфере экологии, социальной ответственности и экономики. Для решения отдельных задач при необходимости создаются рабочие группы на уровне управляющей компании, в состав которых входят не только сотрудники управляющей компании, но и представители руководства бизнес-единиц.

Операционный уровень

Во всех бизнес-единицах и специализированных сервисах «Полюса» осуществляется управление вопросами охраны труда, промышленной

безопасности и охраны окружающей среды. Руководители, отвечающие за ОТ, ПБ и ООС, предоставляют отчетность о деятельности своих подразделений в сфере устойчивого развития генеральным директорам бизнес-единиц и вице-президенту по охране труда (ОТ), промышленной безопасности (ПБ) и экологии (Э) на уровне управляющей компании.

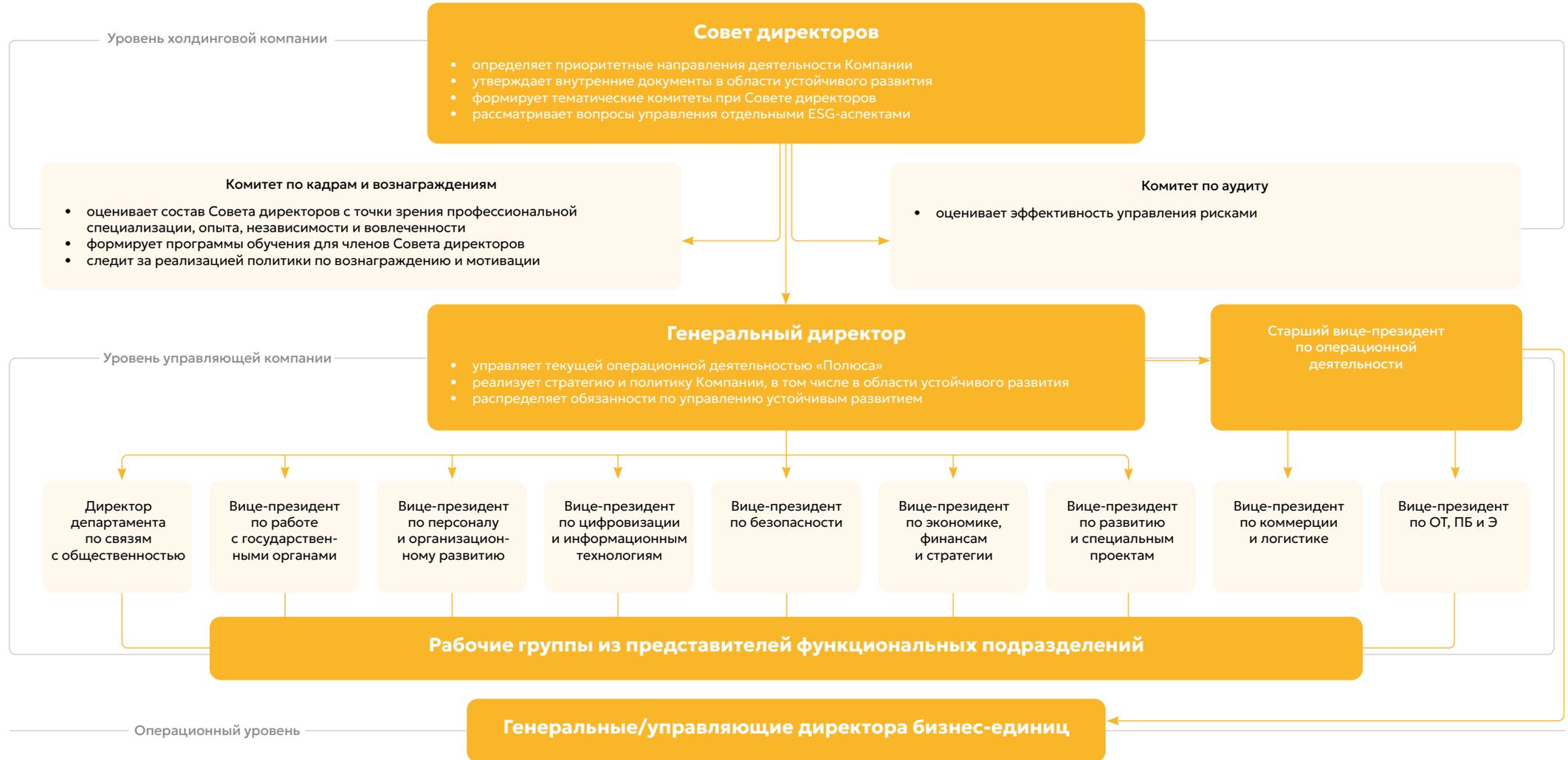
Контроль за энергоэффективностью и управлением энергопотреблением на предприятиях Компании осуществляют профильные менеджеры, курирующие внедрение соответствующих инициатив.

В каждой бизнес-единице назначены ответственные сотрудники, которые координируют взаимодействие с государственными структурами и местными сообществами, а также реализуют благотворительные и спонсорские программы.

Функции управления персоналом и административно-хозяйственным обеспечением в бизнес-единицах выполняют соответствующие дирекции, которые подчиняются вице-президенту по персоналу и организационному развитию.

#ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

Управление аспектами устойчивого развития



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ СУЩЕСТВЕННЫМИ НАПРАВЛЕНИЯМИ



Охрана окружающей среды

- Воздействие на водные ресурсы;
- выбросы загрязняющих веществ;
- ответственное управление хвостохранилищами;
- обращение с отходами;
- биоразнообразии

Старший вице-президент «Полюса» по операционной деятельности осуществляет контроль и координацию управления вопросами охраны окружающей среды. Также под его руководством функционирует Комитет по промышленной безопасности и охране окружающей среды, занимающийся разработкой рекомендаций для руководителей направлений и помогающий формировать планы митигации рисков.

Вице-президент по ОТ, ПБ и Э несет ответственность за управление вопросами охраны окружающей среды. При этом каждая бизнес-единица «Полюса» самостоятельно регулирует экологические процессы в рамках своей деятельности и предоставляет результаты природоохранной работы на рассмотрение генеральным директорам бизнес-единиц и вице-президенту по ОТ, ПБ и Э управляющей компании.

Права человека

Вице-президент по охране труда, промышленной безопасности и экологии отвечает за соблюдение прав человека в Компании.

Персонал

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

Вице-президент по персоналу и организационному развитию отвечает за вернееуровневое управление персоналом: формирует кадровую политику, разрабатывает систему мотивации. Под его руководством блок по персоналу, организационному развитию и административной работе централизованно занимается подбором и развитием персонала, а также административно-хозяйственным обеспечением и другими функциями. Обязанности по охране здоровья работников и обеспечению их средствами индивидуальной защиты также лежат на данном блоке. Часть функций данного блока осуществляет МФЦ, который автоматизирует процессы управления персоналом и предоставляет сотрудникам различные услуги.

Налоговая политика.

Экономическая результативность

Вице-президент по экономике, финансам и стратегии отвечает за налоговую политику Компании. Под его руководством блок экономики, финансов и стратегии также занимается обеспечением высоких экономических результатов «Полюса».

Местные сообщества

В «Полюсе» ответственность за взаимодействие с местными сообществами и их поддержку разделена между несколькими руководителями: вице-президентом по работе с государственными органами, директором по связям с общественностью, вице-президентом по развитию и специальным проектам и вице-президентом по персоналу и организационному развитию. Вице-президент по работе с государственными органами курирует основные благотворительные и спонсорские инициативы Компании, включая деятельность Благотворительного фонда «Полюс». Реализация различных проектов в регионах присутствия Компании находится в ведении директора по связям с общественностью, который также отвечает за коммуникацию с местными сообществами и заинтересованными сторонами. Дополнительно блок по развитию и спецпроектам инициирует и координирует часть проектов в данном направлении.

В ведении вице-президента по персоналу и организационному развитию находятся проекты, связанные с обучением и развитием компетенций, реализуемые в партнерстве с региональными учебными заведениями.

Цепочка поставок

Блок вице-президента по коммерции и логистике отвечает за управление цепочкой поставок «Полюса». Также в его обязанности входят координация закупочной деятельности и методологическая поддержка бизнес-единиц в части закупок.

Бизнес-этика и противодействие коррупции

Ответственность за контроль выполнения мероприятий, направленных на противодействие коррупции, возложена на вице-президента по безопасности. Оценку коррупционных рисков проводит департамент по противодействию коррупции, который также координирует внутренние коммуникации Компании по вопросам антикоррупционной политики.

Здоровье и безопасность на рабочем месте

Готовность к чрезвычайным ситуациям

За направление охраны труда и промышленной безопасности отвечает вице-президент по ОТ, ПБ и Э. Данный блок отвечает за внедрение и контроль мер по охране труда и промышленной безопасности, включая взаимодействие с подрядными организациями. Управление промышленной безопасностью отвечает за безопасность опасных производственных объектов, контролирует производственные процессы в отношении пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций.

Информационные технологии

Вице-президент по цифровизации и информационным технологиям курирует автоматизацию и цифровизацию. Блок вице-президента отвечает за организационные и функциональные аспекты в Компании. Для повышения эффективности управления информационной безопасностью в Компании функционирует Комиссия по вопросам информационной безопасности.

Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям

Старший вице-президент по операционной деятельности отвечает за контроль управления климатическими рисками, уровень выбросов парниковых газов и энергопотребления. В 2024 году в Компании продолжила работу специализированная рабочая группа, сфокусированная на адаптации управляющей компании и управляемых обществ к актуальным требованиям углеродного законодательства.

[О системе корпоративного управления «Полюса» можно узнать в разделе «Корпоративное управление» Годового отчета за 2024 год.](#)

[Подробнее об управлении аспектами устойчивого развития в 2024 году см. в подразделе «Управление» тематических разделов.](#)

Внутренние документы в области устойчивого развития

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 2-25

«Полюс» на протяжении многих лет формирует и совершенствует внутреннюю нормативную базу, регулирующую деятельность Компании в области устойчивого развития. Опыт Компании показывает, что системный подход является наиболее эффективным инструментом для четкого распределения ответственности и достижения установленных целей.

Для эффективного управления воздействиями Компания регулярно обновляет и разрабатывает специализированные политики, стратегии и стандарты. В 2024 году был обновлен реестр нормативно-методических документов в целях контроля и актуализации действующей документации. Прозрачность и открытость ESG-управления – один из ключевых принципов «Полюса». Компания ежегодно публикует отчеты об устойчивом развитии, раскрывая основные нефинансовые результаты своей деятельности.

С целью повышения прозрачности своей деятельности по сохранению биоразнообразия в 2024 году «Полюс» начал готовить соответствующий отчет. В нем представлено описание деятельности Компании в данной сфере с 2015 года, а также подробные сведения о биоразнообразии на территориях присутствия Компании и достигнутых результатах природоохранных мероприятий. Отчет о сохранении биологического разнообразия был опубликован в начале 2025 года.

[Более подробную информацию о нормативных документах «Полюса» в сфере устойчивого развития, а также тематические отчеты и нефинансовые показатели см. на корпоративном сайте «Полюса».](#)

Управление рисками в области устойчивого развития

GRI 2-13

GRI 2-25

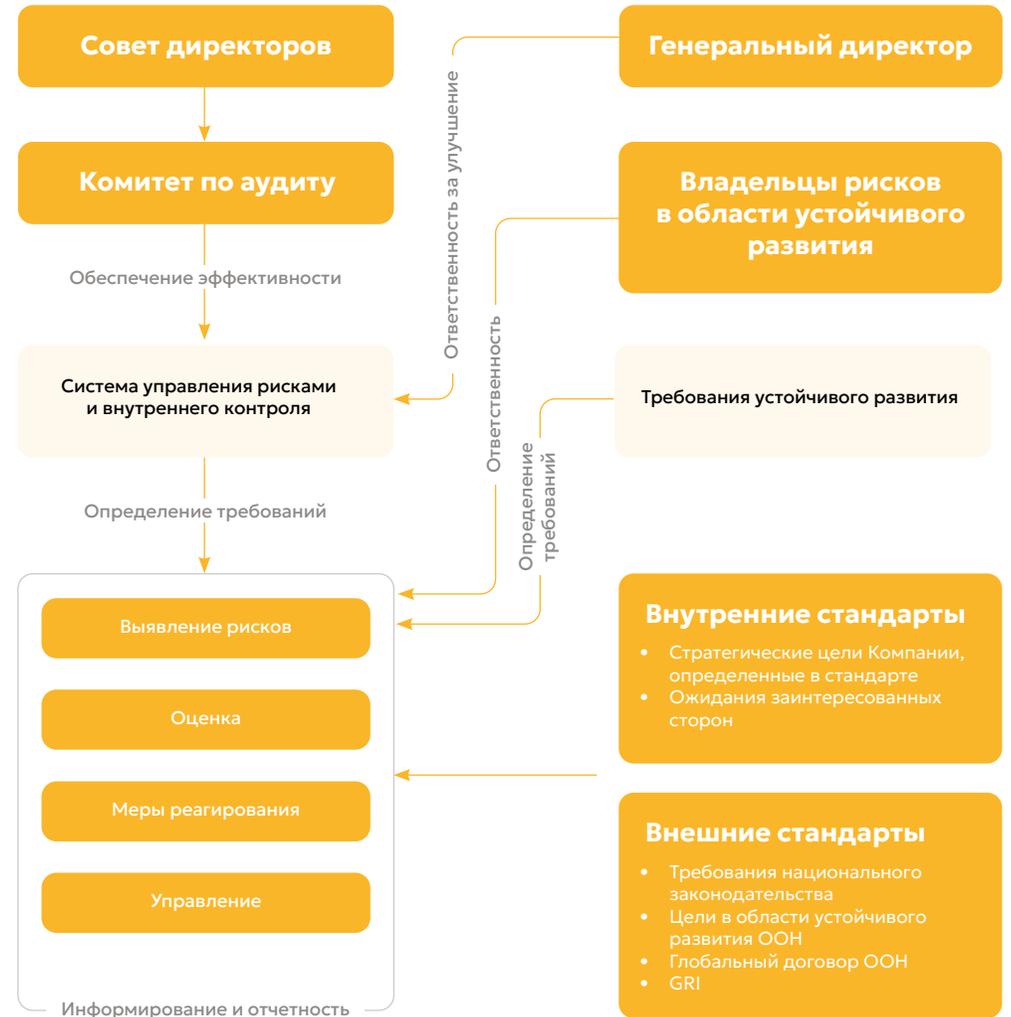
Управление рисками в «Полюсе» основывается на внутренних документах, учете потребностей заинтересованных сторон и анализе влияния операционной деятельности на сотрудников и местные сообщества. При запуске новых проектов Компания исследует потенциальные конфликты и риски, а помимо этого, выявляет возможности. Риски классифицируются на стратегические, операционные, финансовые, правовые, страновые и региональные, а также в области устойчивого развития – HSE и ESG. Все они влияют на достижение стратегических целей устойчивого развития. «Полюс» регулярно отслеживает изменения в рисках и проводит мероприятия по их митигации.

Система управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК) Компании состоит из взаимосвязанных элементов, которые обеспечивают выявление и управление рисками на всех уровнях и в бизнес-процессах. Внутренний контроль является важной частью этой системы и ключевым элементом корпоративного управления. СУРиВК регулируется Политикой по управлению рисками и внутреннему контролю, утвержденной Советом директоров, и включает в себя

операционную модель для эффективного распределения полномочий и ответственности. Основные цели системы заключаются в создании инструментов контроля и обеспечении уверенности в достижении стратегических, операционных целей, соблюдении требований законодательства, сохранности активов и достоверности отчетности.

Управление рисками и внутренний контроль основываются на принципах, рекомендованных Банком России¹ и Комитетом спонсорских организаций Комиссии Тредвея (COSO)², включая непрерывность, комплексность, разумную достаточность, разделение обязанностей, ответственность, своевременность информирования и адаптивность. Функциональные подразделения определяют и оценивают риски, которые затем консолидируются на уровне управляющей компании. Результаты оценки эффективности системы рассматриваются Комитетом по аудиту Совета директоров.

В 2024 году менеджмент уточнил приоритизацию корпоративных рисков и актуализировал мероприятия по управлению ими.



¹ Кодекс корпоративного управления Банка России (письмо Банка России от 10 апреля 2014 года № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления»).

² Концепция COSO «Управление рисками организации. Интеграция со стратегией и эффективностью деятельности» (COSO ERM), 2017 год. Концепция COSO «Внутренний контроль. Интегрированная модель» (COSO IC IF), 2013 год.

Основные риски в области устойчивого развития



Снижение значимости



Сохранение значимости



Рост значимости

НАИМЕНОВАНИЕ РИСКА	ВЛИЯНИЕ РИСКА НА ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	ЭФФЕКТ ОТ УПРАВЛЕНИЯ РИСКОМ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА
Экологический аспект			
<p>Негативное воздействие на окружающую среду</p>	<ul style="list-style-type: none"> Штрафы за нарушения природоохранного законодательства; плата за негативное воздействие на окружающую среду, превышающее допустимые нормативы Ущерб предприятиям вследствие экологических происшествий Снижение доверия заинтересованных сторон, ухудшение имиджа «Полюса» как экологически и социально ответственной компании 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение операционных расходов и улучшение экологических показателей благодаря модернизации с использованием экологически эффективных технологий Позиционирование «Полюса» как экологически ответственной компании, которая уделяет особое внимание интересам своих заинтересованных сторон Доступ к новым рынкам и возможностям для бизнеса (в результате приоритизации экологически ответственных организаций клиентами, банками и т. д.) 	<p>«Охрана окружающей среды», стр. 36</p>
<p>Климатический риск</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ограничение доступа к источникам финансирования и особым условиям его получения 	<ul style="list-style-type: none"> Расширение возможностей эффективного привлечения капитала Извлечение прибыли от продажи углеродных единиц Получение доступа к дополнительному финансированию за счет использования инструментов зеленого финансирования Повышение инвестиционной привлекательности за счет обеспечения прозрачности благодаря раскрытию информации 	<p>«Потребление энергии и изменение климата», стр. 65</p>
Социальный аспект			
<p>Риск заболеваний, несчастных случаев и аварий на производстве</p>	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение операционных затрат Невыполнение производственной программы Снижение производительности труда Рост затрат на восстановление здоровья персонала 	<ul style="list-style-type: none"> Сокращение простоев на производстве из-за отсутствия персонала Сокращение затрат 	<p>«Охрана труда и промышленная безопасность», стр. 115</p>
<p>Риски нарушения прав человека в процессе производственной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> Снижение доверия заинтересованных сторон, ухудшение имиджа «Полюса» как экологически и социально ответственной компании Снижение производительности труда 	<ul style="list-style-type: none"> Улучшение имиджа Компании как работодателя 	<p>«Этика, противодействие коррупции и права человека», стр. 157</p>
<p>Усиление конкуренции за квалифицированный персонал, включая технических специалистов</p>	<ul style="list-style-type: none"> Снижение производительности труда Рост финансовых издержек и себестоимости продукции 	<ul style="list-style-type: none"> Улучшение имиджа Компании как работодателя Сокращение финансовых издержек и рост производительности труда Оптимизация и автоматизация процессов 	<p>«Наши сотрудники», стр. 84</p>

О системе управления рисками и внутреннего контроля «Полюса» можно узнать в разделе «Управление рисками» Годового отчета за 2024 год. Подробнее о мероприятиях по управлению рисками в 2024 году см. в подразделе «Управление рисками» тематических разделов.

НАИМЕНОВАНИЕ РИСКА	ВЛИЯНИЕ РИСКА НА ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	ЭФФЕКТ ОТ УПРАВЛЕНИЯ РИСКОМ	РАЗДЕЛ ОТЧЕТА
<p>→ Неэффективное взаимодействие с государственными органами</p>	<ul style="list-style-type: none"> Штрафы и другие формы ответственности из-за несвоевременного реагирования на изменения требований нормативно-правового регулирования Задержки осуществления проектов и исполнения программы производства 	<ul style="list-style-type: none"> Возможности получения средств в рамках существующих госпрограмм, а также налоговых льгот и субсидий на создание и развитие инфраструктуры 	<p>📄 «Поддержка местных сообществ», стр. 130</p> <p>📄 «Экономическая результативность», стр. 179</p>
Управленческий аспект			
<p>→ Недостижение целей по обеспечению материально-техническими ресурсами, работами и услугами</p>	<ul style="list-style-type: none"> Задержки осуществления проектов Неисполнение производственной программы Недополучение выручки от реализации продукции Ограничение доступа к финансированию и увеличение стоимости капитала Косвенное влияние на операционную деятельность из-за снижения качества поставляемых МТР 	<ul style="list-style-type: none"> Упрощение закупочного процесса в части документации и процедур Улучшение управляемости логистических потоков Сокращение затрат на закупку ресурсов путем переориентации на новых поставщиков и использования ранее сформированных запасов 	<p>📄 «Ответственная цепочка поставок», стр. 186</p> <p>📄 «Цифровизация и информационные технологии», стр. 168</p>
<p>→ Несоблюдение требований законодательства и внутренних процедур в области противодействия коррупции</p>	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение к ответственности Компании и ее сотрудников Запрет на взаимодействие с государством и коммерческими организациями в случае реализации отдельных видов коррупционного риска Существенные штрафы при экстерриториальном уголовном преследовании Снижение капитализации и стоимости акций вследствие ухудшения репутации Высокие непроизводственные потери в случае реализации системного риска корпоративного мошенничества 	<ul style="list-style-type: none"> Повышение привлекательности Компании в процессах, предполагающих оценку деловой репутации и качества ее системы менеджмента, например, в рамках программ выпуска ценных бумаг Обеспечение регуляторной устойчивости Компании благодаря оперативному реагированию на изменения требований законодательства 	<p>📄 «Этика, противодействие коррупции и права человека», стр. 157</p>
<p>→ Продолжающееся введение ограничительных мер в отношении Российской Федерации</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ограничение на приобретение и расширение лицензий Отсутствие поддержки поставщиков, новых функций и обновлений программного обеспечения и оборудования, киберуязвимости, блокировка сервисов Отсутствие или труднодоступность высокотехнологичных комплектующих Сужение экспертизы на рынке 	<ul style="list-style-type: none"> Продвижение интересов Компании при разработке отечественных отраслевых решений 	<p>📄 «Ответственная цепочка поставок», стр. 186</p> <p>📄 «Цифровизация и информационные технологии», стр. 168</p>
<p>→ Информационная безопасность</p>	<ul style="list-style-type: none"> Существенные штрафы из-за нарушений национального законодательства Сбои производственных систем вследствие кибератак Кража денежных средств со счетов Компании 	<ul style="list-style-type: none"> Расширение компетенций персонала Уменьшение ущерба от реализации риска информационной безопасности Позитивное влияние на репутацию Компании 	<p>📄 «Цифровизация и информационные технологии», стр. 168</p>

Приверженность принципам Глобального договора ООН

GRI 2-28

«Полюс» считает участие в международных и национальных инициативах в сфере устойчивого развития важным способом увеличения своего вклада в общественное благополучие. Так, с 2019 года Компания является участником Глобального договора ООН, который способствует обеспечению социальной и экологической ответственности бизнеса, а также присоединилась к национальной сети этого договора.



Соблюдение принципов Глобального договора ООН

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

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

 [«Охрана окружающей среды», стр. 36](#)

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

 [«Наши сотрудники», стр. 84](#)

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

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

 [«Этика, противодействие коррупции и права человека», стр. 157](#)

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

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

 [«Этика, противодействие коррупции и права человека», стр. 157](#)

#ЗОЛОТОДОБЫТЧИК

Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН

Одним из ориентиров «Полюса» при формировании ключевых направлений деятельности служит глобальная повестка ООН в области устойчивого развития. Компания систематически ведет мониторинг соответствия своей работы Целям устойчивого развития (ЦУР) ООН, стремясь обеспечивать постоянный и значимый вклад в их достижение, а также вносить необходимые коррективы в свои стратегические планы.

«Полюс» нацелен на содействие реализации всех 17 ЦУР ООН в своей деятельности. Тем не менее Компания выделила 10 целей, на которые она может оказать наиболее заметное влияние.

ЦУР ООН	ЗАДАЧИ	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА «ПОЛЮСА»	ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В 2024 ГОДУ	КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2024 ГОДА
 <p>3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ</p>	<p>Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте</p>	<ul style="list-style-type: none"> Поддерживать и развивать культуру охраны труда и промышленной безопасности Обеспечить работников доступными медицинскими услугами 	<ul style="list-style-type: none"> Сохранен уровень культуры безопасности, достигнутый в 2023 году Проведена вакцинация сотрудников, отремонтированы здравпункты, открыты стоматологические кабинеты 	<p>2,6 показатель культуры безопасности по шкале Брэдли</p>
 <p>4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</p>	<p>Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех</p>	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечивать повышение квалификации работников Передавать опыт, навыки, знания в горном деле и металлургии Реализовывать программы совместно со школами, вузами и ссузами 	<ul style="list-style-type: none"> Продолжены модульные программы для среднего производственного менеджмента и комплексные программы повышения экспертизы Проведен онлайн-марафон по профориентации для школьников 	<p>19,5 тыс. сотрудников прошли обучение</p>
 <p>6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ</p>	<p>Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех</p>	<ul style="list-style-type: none"> Уменьшить воздействие на поверхностные источники водоснабжения путем сокращения водозабора и повышения эффективности очистки стоков Внедрить замкнутую систему оборота карьерной и отработанной воды на большинстве объектов Компании 	<ul style="list-style-type: none"> Приняты меры по поддержанию работы водоочистных сооружений, предотвращению сброса неочищенных сточных вод, улучшению функционирования систем оборотного водоснабжения и максимизации использования попутной воды для сокращения водозабора 	<p>91,7% многократно и повторно использованной воды</p>

ЦУР ООН	ЗАДАЧИ	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА «ПОЛЮСА»	ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В 2024 ГОДУ	КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2024 ГОДА
<p>7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ</p>  <p>Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех</p>	<p>7.2. Увеличить долю энергии, производимой на основе использования возобновляемых источников, в мировом энергетическом балансе</p> <p>7.3. Увеличить глобальный показатель повышения энергоэффективности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечивать электроснабжение за счет ВИЭ на уровне 100% • Повысить уровень энергоэффективности путем развития инфраструктуры 	<ul style="list-style-type: none"> • Продолжено внедрение автоматизированной системы учета энергоресурсов в бизнес-единицах • Запущен проект по замещению резервных дизельных электростанций комплексами водородного электроснабжения 	<p>100% потребления электроэнергии «Полюс» покрывает за счет безуглеродных источников¹</p>
<p>8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</p>  <p>Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех</p>	<p>8.8. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Создавать качественные рабочие места с достойными условиями труда • Соблюдать трудовые права, обеспечивать комфортные и безопасные условия работы для сотрудников • Уважать права человека на действующих и перспективных проектах и интегрировать универсальные принципы соблюдения прав человека в корпоративные процессы 	<ul style="list-style-type: none"> • Изменен подход к мотивации сотрудников в части премирования • Автоматизирован процесс оценки профессиональных рисков • Централизован процесс обязательного обучения в области ОТ, ПБ и ООС 	<p>77,5% сотрудников охвачено коллективным договором</p>
<p>9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА</p>  <p>Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям</p>	<p>9.1. Развивать устойчивую инфраструктуру в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Совершенствовать инфраструктуру в рамках партнерства с местными органами власти 	<ul style="list-style-type: none"> • Расширена деятельность Благотворительного фонда «Полюс» • Завершено строительство культурно-общественного центра «Премьер» на территории парка «Маяк» в Магадане • Принято участие в разработке индекса качества жизни для промышленных городов • Запущено новое цифровое решение по управлению складскими процессами (WMS) на Куранах 	<p>9 млрд руб. поддержка в регионах присутствия и федеральные проекты</p>
<p>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</p>  <p>Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства</p>	<p>12.4. Добиться экологически рационального использования химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла и существенно сократить их попадание в воздух, воду и почву, чтобы свести к минимуму их негативное воздействие на здоровье людей и окружающую среду</p> <p>12.5. Уменьшить объем отходов через предотвращение их образования, их сокращение, переработку и повторное использование</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Гарантировать безопасность хвостохранилищ и исключить нештатные ситуации и аварии на них • Нарастивать долю направляемых на утилизацию отходов 	<ul style="list-style-type: none"> • Продолжено тиражирование системы автоматического мониторинга хвостохранилищ 	<p>9,5 тыс. т отходов утилизируется и обезвреживается силами Компании²</p>

¹ Без учета ЗДК Лензолото (Россыпи).

² На собственных объектах без учета отходов недропользования.

ЦУР ООН

ЗАДАЧИ

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА «ПОЛЮСА»

ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В 2024 ГОДУ

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2024 ГОДА



Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями

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

- Учитывать в стратегическом планировании национальные цели Российской Федерации в части смягчения последствий изменения климата и достижения углеродной нейтральности

- Завершена валидация и верификация первого климатического проекта на Олимпиаде и Благодатном и выпущены углеродные единицы
- Проведена оценка возможности перевода угольных котельных на низкоуглеродные виды топлива

27% валовых выбросов парниковых газов областей охватов 1 и 2 в периметре Климатической стратегии по сравнению с базовым годом (2020)



Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия

15.2. Содействовать внедрению методов рационального использования всех типов лесов, остановить обезлесение, восстановить деградировавшие леса и значительно расширить масштабы лесонасаждения и лесовосстановления во всем мире

- Обеспечить высококачественное лесовосстановление
- Свести к минимуму негативные эффекты для биоразнообразия

- Проведена оценка изменения состояния биоразнообразия на территориях присутствия
- Продолжены лесовосстановительные работы в Красноярском крае, Республике Саха (Якутия) и Иркутской области
- Продолжена реализация программы «Заповедная территория «Полюса»

647 га площадь восстановленных лесов



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

17.16. Укреплять Глобальное партнерство в интересах устойчивого развития, чтобы поддерживать достижение целей в области устойчивого развития во всех странах

- Поддерживать глобальные и национальные инициативы в сфере устойчивого развития
- Выстраивать с партнерами и сообществами взаимовыгодные отношения

- «Полюс» в очередной раз принял участие в Конференции ООН по изменению климата (COP29)
- Компания участвовала в работе Национальной сети Глобального договора ООН в России и Национального ESG Альянса

>7 партнерств с отраслевыми организациями

Вклад в содействие достижению национальных целей развития Российской Федерации

«Полюс» считает важным следовать приоритетам Российской Федерации в области устойчивого развития. Компания является партнером национальных проектов России.

«Полюс» отслеживает свою роль в реализации национальных целей и нацпроектов, опираясь на [методику оценки вклада бизнеса в содействие государству в достижении национальных целей развития Российской Федерации](#).

[Дополнительные показатели, связанные с вкладом «Полюса» в реализацию национальных целей развития Российской Федерации, раскрыты в Приложении 6 «МЭР: перечень базовых показателей отчетности в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России».](#)

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ РОССИИ

ВКЛАД «ПОЛЮСА»

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2024 ГОДА

Цель 1. Сохранение населения, здоровье и благополучие людей

 [«Наши сотрудники», стр. 84](#)

 [«Охрана труда и промышленная безопасность», стр. 115](#)



- Модернизация медицинских кабинетов на промышленных площадках
- Непрерывное наблюдение за здоровьем работников с момента приема на работу и до выхода на пенсию посредством проекта SmartMed
- Предоставление сотрудникам программ санаторно-курортного лечения

0,25 показатель частоты травматизма с потерей трудоспособности среди сотрудников (LTIFR)

65,1 тыс. руб. в среднем направлялось на охрану труда и промышленную безопасность на одного сотрудника

1,8 млрд руб. затраты на поддержку здоровья сотрудников

4 случая травматизма со смертельным исходом



- Поддержка наименее защищенных групп населения, в том числе детей и пожилых людей

5,8 млрд руб. затраты на поддержку социально незащищенных групп населения

Цель 2. Возможности для самореализации и развития талантов

 [«Наши сотрудники», стр. 84](#)

 [«Поддержка местных сообществ», стр. 130](#)



- Реализация дополнительных образовательных программ для школьников: проект «Полюс-класс», профориентационные программы и мероприятия
- Инвестирование в материально-техническое оснащение и ремонт школ

> 15 тыс. студентов посетили карьерные мероприятия, на которых был представлен «Полюс»

5,7 тыс. школьников посетили экскурсии на предприятиях Компании и профориентационные уроки

> 1 тыс. школьников побывали на площадке «Полюса» в Красноярске в рамках профориентационного фестиваля

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ РОССИИ

ВКЛАД «ПОЛЮСА»

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2024 ГОДА



- Сотрудничество с вузами и сузуами, в том числе участие в проекте «Профессионалитет» в Магаданской области, реализация корпоративных программ подготовки студентов совместно с СФУ, ИРНИТУ, СибГУ
- Организация производственной практики студентов
- Поддержка образовательных мероприятий для студентов – олимпиады «Я – профессионал» по направлению «Металлургия»

400 студентов прошли практику на предприятиях «Полюса»

5 225 студентов приняли участие в олимпиаде «Я – профессионал» по направлению «Металлургия»

884,9 млн руб. направлено на поддержку образования¹



- Поддержка национальной театральной школы
- Реализация культурно-просветительских проектов
- Сохранение культурно-исторического наследия регионов присутствия путем проведения выставок, фестивалей, в том числе для коренных народов
- Сотрудничество с музеями

80,5 млн руб. выделено на благотворительное направление «Культура»¹

Цель 3. Комфортная и безопасная среда для жизни

[«Поддержка местных сообществ», стр. 130](#)

[«Охрана окружающей среды», стр. 36](#)

[«Изменение климата и потребление энергии», стр. 65](#)

[«Охрана труда и промышленная безопасность», стр. 115](#)



- Повышение безопасности дорожного движения благодаря проекту SmartDrive
- Оснащение автопарка современными системами мониторинга дорожной ситуации
- Ремонт и реконструкция дорог и мостовых переходов

270 транспортных средств оборудованы системой контроля действий водителя



- Формирование комфортной городской среды для местных жителей путем благоустройства территорий присутствия

510 млн руб. выделено на благотворительное направление «Развитие территорий»¹

¹ Здесь и далее в разделе указано с учетом федеральных проектов.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ РОССИИ

ВКЛАД «ПОЛЮСА»

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2024 ГОДА



- Снижение энергопотребления и воздействия на изменение климата в ходе реализации мероприятий Климатической стратегии «Полюса»
- Формирование общекорпоративного направления по обращению с отходами
- Реализация программы по поддержке биоразнообразия «Заповедная территория «Полюса»

7 867 млн руб.
затраты на природоохранные мероприятия

1 973 млн руб.
на охрану водных объектов

12%
сокращение потребления угля по сравнению с 2023 годом

5 825 млн руб.
на обращение с отходами

70 млн руб.
на охрану атмосферного воздуха

Цель 4. Достойный эффективный труд и успешное предпринимательство

[«Наши сотрудники», стр. 84](#)

[«Охрана труда и промышленная безопасность», стр. 115](#)

[«Ответственная цепочка поставок», стр. 186](#)



- Повышение производительности труда через мотивацию персонала, обеспечение безопасных условий труда и автоматизации производства
- Реализация программ развития и обучения сотрудников, в том числе обучения через «Полюс Резерв», модульных программ и комплексных программ повышения экспертизы

177 унц./чел.
производительность труда

311,6 млн руб.
затраты на обучение сотрудников

62,9 млрд руб.
общее вознаграждение сотрудников

227,6 тыс. руб.
средняя заработная плата



- Закупки у компаний малого и среднего бизнеса регионов присутствия

27%
доля закупок у российского малого и среднего бизнеса от общего объема закупок у российских организаций

10%
доля закупок у местных поставщиков¹ в регионах присутствия

Цель 5. Цифровая трансформация

[«Цифровизация и информационные технологии», стр. 168](#)



- Интеграция решений на основе анализа данных в управленческие процессы
- Разработка и внедрение собственных ИТ-продуктов
- Автоматизация и цифровизация ключевых направлений деятельности

190 млн руб.
общие расходы на исследования и разработки в рамках цифровой трансформации

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

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-26

GRI 2-29

Взаимодействие «Полюса» с заинтересованными сторонами базируется на принципах равенства, прозрачности и готовности к сотрудничеству. Компания воспринимает в качестве своих заинтересованных сторон всех, кто может быть затронут ее решениями или существенно повлиять на них.

В 2024 году «Полюс» продолжил вести активный диалог, организуя встречи, онлайн-трансляции, форумы и консультации, а также принимая обращения через социальные сети и горячую линию и отвечая на них. Помимо этого, в отчетном периоде проходили общественные слушания, что подчеркивает стремление Компании к открытому и конструктивному взаимодействию. В частности, в отчетном периоде были проведены общественные обсуждения по комплексу объектов для размещения и обезвреживания твердых бытовых и промышленных отходов на Олимпиаде.

В «Полюсе» действует [Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами](#), которая определяет принципы эффективного общения и закрепляет обязательства по соблюдению прав человека и требований законодательства. Каждое подразделение Компании сотрудничает

с заинтересованными сторонами по своему направлению работы, обеспечивая коммуникации и реагируя на запросы.

Кроме того, «Полюс» активно использует горячую линию – важный инструмент обратной связи, позволяющий заинтересованным сторонам делиться предложениями и оставлять жалобы. Этот канал не только помогает Компании оперативно реагировать на обращения, но и способствует выявлению и предотвращению нарушений прав человека и деловой этики, укрепляя доверие и открытость в отношениях.

[Подробнее о работе горячей линии «Полюса» можно узнать в разделе «Этика, противодействие коррупции и права человека».](#)

В отчетном периоде «Полюс» также подготовил для заинтересованных сторон Отчет о сохранении биологического разнообразия, в котором отражены ключевые результаты Компании в этой области¹.

[Подробнее о публикации Отчета и деятельности «Полюса» по сохранению биоразнообразия можно узнать в разделе «Охрана окружающей среды».](#)



¹ Подготовка Отчета является значимым событием отчетного периода, завершающимся в марте 2025 года.

Практический пример

ESG-ДЕНЬ «ПОЛЮСА»

В рамках мероприятия 2024 года Компания впервые представила результаты своей деятельности в области устойчивого развития в формате онлайн-презентации. В мероприятии приняли участие генеральный директор «Полюса» Алексей Востоков, вице-президенты и главы подразделений, ответственные за разные направления устойчивого развития. Значимой частью презентации стали выступления экспертов, оценивших деятельность компании «Полюс» в сфере ESG и задавших свои вопросы.

В выступлениях спикеры затронули следующие темы:

- декарбонизация на фоне расширения производства;
- новые проекты по минимизации воздействия на окружающую среду;
- инициативы в области снижения энергопотребления и адаптации к изменению климата;
- ключевые вызовы в работе с персоналом;
- социально-экономическое развитие и поддержка регионов присутствия;
- эффективные решения для снижения травматизма;
- перспективы развития Компании с опорой на принципы устойчивого развития.

Среди ключевых результатов работы Компании в 2023 году генеральный директор особо отметил сокращение удельных прямых и косвенных выбросов парниковых газов по сравнению с базовым 2020 годом на 24%, декарбонизацию и электрификацию парка техники, рост инвестиций в проекты регионального значения в 1,5 раза, рост производительности труда на 26% и другие показатели. Работа Компании была высоко оценена в рейтингах РСПП, Forbes Russia, Форума MINEX Russia и других.

Прямой эфир и запись трансляции посмотрели в общей сложности более 107 тыс. чел.

Полученный опыт

Новый формат позволил заинтересованным сторонам подробнее ознакомиться с результатами деятельности Компании и получить ответы на вопросы. Компания видит свою цель в том, чтобы новые проекты стали образцами устойчивого развития в горнодобыче, а сама Компания оставалась в лидерах ESG-повестки.



Практический пример

УЧАСТИЕ В РАССМОТРЕНИИ И ОЦЕНКЕ ESG-ДАШБОРДОВ СТУДЕНТОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ БИЗНЕСА

Студенты Высшей школы бизнеса Высшей школы экономики, обучающиеся по специальности «бизнес-информатика», разработали ESG-дашборды для российских компаний на платформе «Навигатор BI» от Сбера по завершении курса «Устойчивое развитие и ESG-практики компаний». Целью проекта было создание инструментов, помогающих топ-менеджерам принимать решения на основе показателей, касающихся сотрудников, общества, экологии и корпоративного управления.

Поток из 185 студентов был разделен на 35 команд, часть из которых в течение месяца работала над дашбордами для «Полюса». Студенты изучали нефинансовую отчетность компаний, международные стандарты и ЦУР ООН, выделяя ключевые метрики и создавая дашборды с двумя уровнями показателей – стратегическим и специализированным.

Финальные дашборды отражали динамику ESG-показателей Компании и прошли защиту публично перед более чем 35 гостями, включая представителей ведущих российских компаний и экспертов в области устойчивого развития.

Полученный опыт

Формат мероприятия позволил Компании выявить и услышать мнения студентов, будущих управленцев, о нефинансовой отчетности в формате обсуждения. Проект также включал бенчмаркинг, который наглядно выявил проблемы сопоставимости ESG-данных даже между компаниями одной отрасли.



#ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-26

GRI 2-29



Акционеры, заемщики, держатели облигаций

Цель взаимодействия

Создание ценности для акционеров и сохранение инвестиционной привлекательности

Ключевые вопросы

- Создание акционерной стоимости
- Поддержание высокого кредитного качества

Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Совет директоров
- Высшее руководство
- Департамент по рынкам капиталов

Ключевые события 2024 года

- Взаимодействие с рейтингами RAEX, АКРА, «Эксперт РА», НКР и т. д.
- Проведение замещения еврооблигаций
- Выплата дивидендов
- Получение наивысшего кредитного рейтинга от НКР

Способы взаимодействия

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



Сотрудники и подрядчики

Цель взаимодействия

Достижение высоких производственных результатов наряду с обеспечением достойных и безопасных условий труда и повышением лояльности

Ключевые вопросы

- Охрана труда
- Условия и оплата труда, льготы и социальный пакет
- Перспективы карьерного роста
- Тренинги и обучение

Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Департамент по подбору и развитию персонала
- Департамент по связям с общественностью
- Блок по ОТ, ПБ и ООС
- Блок по производству и технической политике

Ключевые события 2024 года

- Проведение прямой линии высшего руководства с сотрудниками
- Развитие корпоративных коммуникаций и реализация общекорпоративных мероприятий для повышения вовлеченности сотрудников

Способы взаимодействия

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



Органы государственной власти и надзорные органы

Цель взаимодействия

Соблюдение законодательных требований и получение необходимых разрешений, грантов и лицензий

Ключевые вопросы

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

Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Профильные департаменты
- Департамент по работе с государственными органами

Ключевые события 2024 года

- Сотрудничество с Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера Хабаровского края
- Участие в Петербургском международном экономическом форуме и Восточном экономическом форуме

Способы взаимодействия

- Предоставление отчетных форм
- Соглашения о социально-экономических партнерствах
- Благотворительные и спонсорские проекты
- Конференции и форумы
- Корпоративный сайт Компании



Некоммерческие и отраслевые организации

Цель взаимодействия

Поддержание партнерских отношений и активное взаимодействие с экспертами из разных областей. Усиление собственной экспертизы во внешней среде

Ключевые вопросы

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

Подразделения, ответственные за взаимодействие

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

Ключевые события 2024 года

- Участие в работе комитетов Национального ESG Альянса

Способы взаимодействия

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



СМИ и рейтинговые агентства

Цель взаимодействия

Поддержание информационной прозрачности о деятельности «Полюса»

Ключевые вопросы

- Широкий круг вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны
- Рейтингование

Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Департамент по связям с общественностью
- Департамент по устойчивому развитию

Ключевые события 2024 года

- Развитие Telegram-канала и VK-сообщества
- Получение оценок рейтингов RAEX, «Эксперт РА», АКРА, НКР и т. д.
- ESG-день Компании

Способы взаимодействия

- Участие в мероприятиях
- Пресс-релизы, брифинги
- Презентации и интервью
- Ответы на запросы в формате комментариев
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании



Поставщики

Цель взаимодействия

Формирование ответственных цепочек поставок с учетом ESG-факторов

Ключевые вопросы

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

Подразделения, ответственные за взаимодействие

- Коммерческий блок

Ключевые события 2024 года

- Проведение очных встреч в формате «вопрос – ответ»

Способы взаимодействия

- Договорные отношения
- Семинары и конференции
- Тендеры
- Конфликтная комиссия и инспекции
- Горячая линия
- Корпоративный сайт Компании



Местное и коренное население

Цель взаимодействия

Соответствие ожиданиям заинтересованных сторон от ключевых проектов «Полюса», поддержка и развитие местных сообществ

Ключевые вопросы

- Воздействие на окружающую среду и общество на уровне региона присутствия
- Возможности трудоустройства
- Развитие инфраструктуры
- Сохранение культурного многообразия

Подразделения, ответственные за взаимодействие

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

Ключевые события 2024 года

- Проведение девятого конкурса «Полюс. Золотой сезон» и третьего фестиваля современного искусства «Территория. Красноярск»
- Участие в разработке индекса качества жизни для промышленных городов

Способы взаимодействия

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

Участие во внешних инициативах

GRI 2-28

МЭР 39

«Полюс» убежден, что достижение общих целей и решение стратегических задач в области устойчивого развития невозможны без сотрудничества. Для продвижения устойчивого развития на национальном уровне и поддержания диалога с лидерами российского бизнеса Компания участвует в отраслевых инициативах, обмениваясь лучшими практиками и опытом.

Компания сотрудничает со следующими отраслевыми организациями:

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

С 2014 года «Полюс» является членом РСПП и участвует в 13 его профильных комитетах, что позволяет объединять усилия с другими бизнес-структурами для улучшения деловой среды и поддержания баланса интересов общества, власти и бизнеса. В 2021 году «Полюс» стал одним из основателей Национального ESG Альянса и с тех пор активно участвует в работе его комитетов, охватывающих вопросы экологии, климата, инфраструктуры и социальной ответственности. Начальник управления устойчивого развития «Полюса» является координатором комитета по международному сотрудничеству Альянса.

В октябре 2024 года «Полюс» совместно с Альянсом организовал первый международный ESG-форум в Иркутске, где лидеры устойчивого развития из России и Китая обсудили ключевые вопросы экологии, климатических изменений и социального вклада бизнеса.

Помимо этого, в апреле 2024 года «Полюс» содействовал созданию Индекса качества жизни для малых и средних промышленных городов менее чем с 100 тыс. жителей, разработанного Национальным ESG Альянсом. Компания приняла непосредственное участие в разработке методологии и проведении исследований.

Кроме того, «Полюс» участвовал в создании Карты климатических инициатив ESG Альянса – прикладного инструмента, призванного представить широкому кругу заинтересованных сторон весь спектр климатических инициатив российского бизнеса.



ESG-оценки «Полюса»

Успехи «Полюса» в различных областях устойчивого развития признаются на экспертном и государственном уровнях. В 2024 году Компания удостоена наград за проекты в области культуры и просвещения, развития территорий и сохранения биоразнообразия и других.



«Эксперт РА»

Рейтинг ESG-II(b), уровень ESG-A¹ – очень высокий уровень реализации и планирования практик в области устойчивого развития



ESG-индекс российского бизнеса от НКР и РБК

Оценка – I уровень «Высокий уровень» (460–800 баллов) – сохранение результатов 2023 года



Московская биржа – РСПП

- Уровень «А» в индексе «Ответственность и открытость» (повышение позиции относительно 2023 года)
- Уровень «В» в индексе «Вектор устойчивого развития»



AKRA

ESG-AA, уровень ESG-2 (ESG-B – по шкале, действовавшей до 25 марта 2024 года) – подтверждение очень высокой оценки в области охраны окружающей среды, социальной ответственности и управления



THE NATURE BENCHMARK²

34,2 балла
Позиция в рейтинге – 21-е место из 389
Позиция в отрасли – 8-е место из 97



AK&M

Рейтинг RESG1 – 99,2 балла
(повышение с 98,8 балла в 2023 году)



Forbes

Рейтинг лучших работодателей России, категория «Платина»



RAEX

Оценка «AA», 84,8 балла из 100
(сохранение результата 2023 года).

Тематические ренкинги:

- 1-е место в «Топ-10 российских компаний, лидирующих по эффективности взаимодействия с заинтересованными сторонами» за 2024 год
- 1–2-е место в «Топ-10 российских компаний, лидирующих по внедрению возобновляемых источников энергии» за 2024 год
- 3-е место в «Топ-10 российских компаний, лидирующих по качеству развития персонала» за 2024 год
- 2-е место в «Топ-10 ESG-рейтинга горнодобывающей и металлургической промышленности» в 2025 году
- 3-е место в «Топ компаний: внимание к воздействию на климат» в 2025 году
- Один из лидеров рейтинга «Топ компаний по управлению водными ресурсами» в 2025 году

#ВЫСШИЙ СТАНДАРТ

¹ В соответствии со шкалой Банка России.

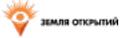
² Переоценка в 2024 году не проводилась, показаны результаты 2023 года.

Премии и награды «Полюса» в 2024 году

Профессионализм сотрудников и топ-менеджмента «Полюса» в 2024 году вновь был отмечен различными личными наградами, в том числе в рейтинге «Топ-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров (АМР), в XI Всероссийском рейтинге TOP-COMM 2024 (АКМР), а также премией «Талантливая женщина в добывающей отрасли» (Ассоциация Women in Mining).

НАЗВАНИЕ	НОМИНАЦИЯ	ПРОЕКТ
 Премия «Лучшие ESG-проекты России»	«Сохранение экосистем суши» «Сохранение биоразнообразия»	«Заповедная территория «Полюса»
 Первая Национальная премия «Наш вклад» ¹	Нацпроект «Образование»	Образовательный проект по обучению школьников «Полюс-класс»
	Нацпроект «Туризм и индустрия гостеприимства»	Туристический проект «Золото открытий»
 XIX премия в области развития общественных связей RuPoR	«Продвижение государственных и общественных программ», 1-е место	Премия «Талантливая женщина в добывающей отрасли»
	«Событийные коммуникации», 1-е место	Образовательно-просветительский марафон лекций и кофе «Нансен»
	«Культурно-просветительские проекты», 2-е место	Выставка «Золото рядом», проведенная «Полюсом» в партнерстве с Политехническим музеем
	«Цифровые коммуникации, ИИ-технологии будущего», 2-е место	«Мифы и правда о золоте: 20 стереотипов о легендарном металле» и «Что вы знаете о добыче золота», реализованные в сотрудничестве с информационным агентством ТАСС
 Ежегодная Международная премия Ассоциации директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России Digital Communications AWARDS	«Digital-Медиа & Инструменты: Видео»	Документальный фильм «Птицы острова Талан», подготовленный в рамках проекта «Заповедная территория «Полюса»
 XIV национальная премия «КонтЭкст»	«Лучший имиджевый коммуникационный проект»	Выставка «Золото рядом»
	«Digital-проект», 2-е место	Подкаст «Женское это дело»
	«Корпоративные календари», 2-е место	«Вселенная золота»

¹ Указаны проекты – победители Национальной премии «Наш вклад» за 2022 год. Вручение премии происходило в мае 2023 года. Событие является существенным для Компании за пределами отчетного периода.

НАЗВАНИЕ	НОМИНАЦИЯ	ПРОЕКТ
 <p>IV коммуникационная премия LOUD</p>	PR Art & Culture, 1-е место	Конкурс театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и его финал в рамках регионального представления международного фестиваля современного искусства «Территория»
 <p>VI Международный фестиваль документальных фильмов о горнодобывающей отрасли MineMovie 2024</p>	«Лучший фильм об инновациях», 1-е место	Фильм «Исследовательский центр «Полюса»
	«Лучший фильм об экологических проектах», 1-е место	Фильм «Заповедная территория «Полюса» – остров Талан»
	«Лучший фильм о профессии», 2-е место	Фильм «Сухой Лог»
	«Лучший научно-популярный фильм», диплом жюри	Фильм «Олимпиадинский ГОК»
 <p>Фестиваль геобрендов «Земля открытий»</p>	«Географическая уникальность и природная красота территории»	Документальный мини-сериал «Золото открытий»
 <p>«LIME Профи – 2024»</p>	LIME. Digital Video. 1-е место	Ролик «Заповедная территория «Полюса» – остров «Талан»
	«Визуализация данных», 2-е место	Имиджевый календарь на 2024 год и специальный сайт «Вселенная золота»
 <p>Премия в области аналитического контроля «Серебряный моль»</p>	-	Лаборатория анализа минерального сырья Исследовательского центра «Полюса»
 <p>Рейтинг хозяйствующих субъектов Иркутской области</p>	-	Абсолютный лидер среди лучших компаний региона – Вернинское
 <p>Всероссийский конкурс РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023»</p>	«За достижения в области охраны труда и здоровья работников», 1-е место	-

E NVIRONMENT

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Охрана окружающей среды

- 41 Рациональное использование водных ресурсов
- 42 Сокращение выбросов в атмосферу
- 43 Обращение с отходами
- 45 Обеспечение безопасности хвостохранилищ
- 47 Биоразнообразию и использование земель
- 64 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Изменение климата и потребление энергии

- 67 Управление климатическими вопросами
- 68 Энергетический менеджмент
- 70 Климатические проекты и деятельность по сокращению выбросов парниковых газов
- 72 Мероприятия по повышению энергоэффективности
- 73 Использование экологических видов энергии и топлива
- 74 Риски и возможности, связанные с изменением климата
- 75 Метрики в области изменения климата
- 80 Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности
- 82 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Капиталы

- Природный капитал
- Человеческий капитал

Заинтересованные стороны

- Акционеры, заемщики, держатели облигаций
- Местное и коренное население
- СМИ
- Поставщики
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Сотрудники и подрядчики
- Негосударственные (НГО) и отраслевые организации

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

42 Рациональное использование водных ресурсов

43 Сокращение выбросов в атмосферу

44 Обращение с отходами

46 Обеспечение безопасности хвостохранилищ

48 Биоразнообразие и использование земель

65 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

7 867 млн руб.

затраты на природоохранные мероприятия

173,6 млн руб.

плата за негативное воздействие на окружающую среду

92%

доля многократно и повторно использованной воды

647 га

площадь лесовосстановления

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 2

- Ответственное управление хвостохранилищами

ПРИОРИТЕТ 3

- Воздействие на водные ресурсы
- Биоразнообразие
- Обращение с отходами
- Выбросы загрязняющих веществ

Основные события

- Получение комплексных экологических разрешений по всем объектам I категории негативного воздействия на окружающую среду (НВОС)
- Начало внедрения системы мониторинга безопасности хвостохранилищ на добывающих активах Компании
- Разработка программы непрерывного обучения персонала в области управления и поддержания безопасной эксплуатации хвостохранилищ

Управление

GRI 3-3 GRI 101-4 GRI 306-1

GRI 14.4.4 GRI 14.5.2

Деятельность «Полюса», как и других горнодобывающих предприятий, на всех этапах цикла производства и транспортировки золота оказывает влияние на компоненты окружающей среды, включая атмосферный воздух, водные объекты, земельные ресурсы и биоразнообразие, а также приводит к образованию отходов.

Для управления воздействиями на окружающую среду и их минимизации Компания разрабатывает и использует комплексные решения, охватывающие все экологические аспекты.

Биоразнообразие и использование земель

Возможное воздействие

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

Воздух

Возможное воздействие

В процессе проведения взрывных работ, дробления руды, работы карьерной техники происходят выбросы загрязняющих веществ.

Водные ресурсы

Возможное воздействие

При водозаборе из естественных водных объектов и сбросе в них сточных вод возможно изменение естественного водного баланса и попадание загрязняющих веществ в водные объекты. Использование воды из природных источников составляет менее 10% от общего объема водопотребления Компании.

Обращение с отходами

Возможное воздействие

В результате добычи и переработки сырья на предприятиях Компании образуются отходы I-V классов опасности, более 99,9% из них – неопасные для окружающей среды вскрышные породы и хвосты.



#КОНТРОЛЬВОЗДЕЙСТВИЙ

В процессе своей деятельности «Полюс» в обязательном порядке планирует и проводит мероприятия по сохранению окружающей среды и сокращению воздействия на нее во всех регионах присутствия. При принятии бизнес-решений и стратегическом планировании в Компании учитывают экологические аспекты, идентифицируют и оценивают риски, возникающие при производственной деятельности. На своих предприятиях «Полюс» применяет наилучшие доступные технологии (НДТ), в том числе внедряет систему замкнутого водооборота и современное газоочистное оборудование. Компания обеспечивает безопасное обращение с отходами и стремится ежегодно повышать долю утилизируемых или обезвреженных отходов. В соответствии с законодательством Российской Федерации Компания также проводит рекультивацию земель и восстановление лесов и участвует в мероприятиях по сохранению биоразнообразия. Минимизация негативного воздействия и поддержание благоприятной экологической ситуации в регионах присутствия – один из приоритетов «Полюса».

В соответствии с законодательством в 2024 году «Полюс» завершил получение комплексных экологических разрешений (КЭР) для всех объектов I категории НВОС¹. КЭР представляет собой единый комплексный документ, содержащий обязательные требования в области охраны окружающей среды с учетом соответствия деятельности объекта наилучшим доступным технологиям. Получение КЭР представляет собой длительный процесс, требующий подготовки объемного пакета документов, а также подтверждения соответствия требованиям НДТ или наличия программы повышения экологической эффективности, программ создания системы

автоматического контроля и мониторинга окружающей среды. По всем предприятиям «Полюса» подтверждено соответствие НДТ.

В рамках подготовки к получению КЭР Компания провела ряд мероприятий, направленных на охрану окружающей среды, включая совершенствование применяемых технологий для уменьшения воздействия на окружающую среду, проекты по модернизации производства, компенсационные и восстановительные мероприятия по сохранению биоразнообразия и др. Успешное получение КЭР подтверждает строгое соблюдение предприятиями «Полюса» существующих экологических

требований и является следствием последовательной деятельности по сокращению экологического воздействия.

В «Полюсе» вопросам охраны окружающей среды уделяют внимание на всех уровнях структуры управления – от Совета директоров и его комитетов до отделов по охране окружающей среды в бизнес-единицах. Некоторые функции по управлению отдельными существенными темами разделены между несколькими подразделениями. Например, вопросами безопасной эксплуатации хвостохранилищ занимаются подразделения Компании по производству, инжинирингу, ПБ и ООС.

Для того чтобы оптимизировать процессы управления вопросами экологии, в отчетном периоде Компания объединила Штаб по охране труда и Комитет по промышленной безопасности и охране окружающей среды в новый совещательный орган – Комитет по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды.

Помимо этого, на своих предприятиях Компания начала создавать специализированные службы по обращению с отходами. Их формирование будет идти параллельно с созданием соответствующей инфраструктуры по обращению с отходами. На текущий момент работа служб в пилотном режиме запущена на Вернинском и Куранахе, в последующем планируется расширение штата служб.

GRI 3-3

Структура ответственных за управление охраной окружающей среды

Управляющий орган	Функции в области охраны окружающей среды
Комитет по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды	Принятие окончательных решений в области сохранения окружающей среды. Подготовка рекомендаций по дальнейшей экологической деятельности, которые учитываются в ходе процедур по выделению средств на проекты Компании
Генеральный директор	Распределение ответственности за управление вопросами устойчивого развития, включая ООС, а также рисками и воздействиями в этой области. Контроль процессов взаимодействия с заинтересованными сторонами
Блок по ОТ, ПБ и Э: Департамент по охране окружающей среды и безопасности гидротехнических сооружений (ГТС)	Управление экологической повесткой, включая разработку митигирующих мероприятий по экологическим рискам и подготовку рекомендаций для руководителей
Департамент по устойчивому развитию	Сотрудничество с заинтересованными сторонами по вопросам сохранения биоразнообразия, координация программы «Заповедная территория «Полюса», развитие направления «Природа» в деятельности Благотворительного фонда «Полюс»
Департамент по работе с недвижимостью, земельным отношениям и лесопользованию	Реализация программ лесовосстановления, контроль соблюдения лесного и земельного законодательства
Отделы по охране окружающей среды в бизнес-единицах	Осуществление производственного экологического контроля, получение нормативной и разрешительной документации, организация и контроль природоохранных мероприятий, первичная оценка рисков и формирование предложений по мерам их митигации

¹ Объект НВОС – объект, оказывающий негативное воздействие на окружающую среду.

В Компании установлены КПЭ для руководящего состава, связанные с разрешительной экологической документацией и платой за негативное воздействие на окружающую среду. В 2024 году все установленные КПЭ были достигнуты.

В 2024 году на объектах Компании проведено 14 проверок надзорных органов, выявивших 11 несоответствий, большая часть которых была связана с документацией и воздействием на атмосферный воздух. Существенных нарушений в деятельности Компании, а также инцидентов, повлекших негативные последствия для окружающей среды, не обнаружено.

В Компании действует система экологического менеджмента. По результатам внешнего аудита в 2024 году Компания подтвердила ее соответствие стандарту ISO 14001¹.

С целью повышения квалификации сотрудников в области охраны окружающей среды Компания ежегодно организует обучающие мероприятия для выполнения требований законодательства как по федеральным программам, так и по специальным программам, разработанным специалистами Компании. В 2024 году Компания обучала сотрудников по следующим направлениям, разработанным специально для «Полюса»:

- обращение с отходами при проведении горных работ;
- обеспечение соответствия природоохранному законодательству;
- управление природоохранной деятельностью;
- экологические риски на предприятии.

Также была разработана программа для финансового и экономического персонала по экономическим аспектам природоохранной деятельности. Всего обучающие программы охватили более 200 сотрудников.

В отчетном году представители «Полюса» принимали участие в XVIII Всероссийском семинаре экологов предприятий. Успехи сотрудников Компании в отчетном периоде отмечены наградами в сфере экологии. На мероприятии, посвященном Дню эколога, начальник Департамента по лицензированию и разрешительной работе «Полюса» был награжден нагрудным знаком «Отличник охраны природы». Несколько специалистов Компании также были награждены Почетной грамотой Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации.

В отчетном году «Полюс» принял участие в организации сессии «Сохранение биоразнообразия для устойчивого будущего» в рамках Конференции сторон Рамочной конвенции ООН об изменении климата (COP29). Также на конференции Компания представила основные результаты деятельности по сохранению окружающей среды и климата за отчетный период.

В 2024 году «Полюс» организовал семинар «GRI 101: Стандарт по биоразнообразию – сложности и перспективы», посвященный выходу обновленного стандарта «GRI 101: Биоразнообразие 2024». В ходе сессии участникам была представлена подготовленная Компанией рабочая версия перевода документа на русский язык, проведено обсуждение его основных показателей, а также заслушаны экспертные оценки.

Компания осознает значимость экологического благополучия территорий своего присутствия для поддержания экосистемных услуг, необходимых для местного населения, в особенности для коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока (КМНС). В связи с малонаселенностью районов, где расположены активы «Полюса», отдельных исследований на эту тему не проводилось. Чтобы предотвратить воздействие на местные экосистемы, «Полюс» поддерживает контакт с местным населением и проводит природоохранные мероприятия.

GRI 3-3

GRI 303-1

GRI 14.7.2

«Полюс» учитывает пожелания заинтересованных сторон в процессе природопользования и реализации природоохранных мероприятий во всех регионах присутствия. В Компании действует механизм рассмотрения предложений и претензий по охране окружающей среды, проводятся обсуждения, консультации и общественные слушания с привлечением заинтересованных сторон. Так, при разработке новых геолого-разведочных проектов «Полюс» в обязательном порядке учитывает мнение местного населения, чтобы обеспечить баланс интересов и минимизировать возможные разногласия, связанные с землепользованием, совместным водопользованием, воздействием на почвы и экосистемы, являющиеся источниками ресурсов для местных жителей. В 2024 году общественные обсуждения проводились на предприятиях Вернинское и Сухой Луг.

Также Компания активно взаимодействует с научным сообществом по вопросам охраны окружающей среды. Представители научно-исследовательских институтов и прочих научных организаций участвуют в мероприятиях Компании по мониторингу животного и растительного мира, а также в других проектах по сохранению биоразнообразия (в первую очередь в проекте «Заповедная территория «Полюса»).

Стратегия

GRI 3-3

Ключевые принципы деятельности Компании, связанной с охраной окружающей среды, отражены в [Стратегии в области устойчивого развития «Полюса»](#). В соответствии с ее положениями Компания ставит перед собой цель выявлять и минимизировать влияние своей деятельности на окружающую среду за счет добросовестного управления активами в течение всего их жизненного цикла, включая этапы геологоразведки, проектирования, добычи и обогащения, закрытия и рекультивации.

Для определения интенсивности воздействий, соответствия требованиям законодательства и международных стандартов, а также для оценки эффективности природоохранных мероприятий в Компании проводятся проверки, аудиты и мониторинговые исследования, в том числе с привлечением независимых экспертов.

¹ ГОСТ Р ИСО 14001-2016 Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению.

Рациональное использование водных ресурсов

GRI 3-3

GRI 303-1

GRI 303-3

GRI 303-4

GRI 303-5

GRI 14.7.1

Одна из стратегических целей «Полюса» – сократить объем удельного забора свежей воды из поверхностных и подземных водных объектов. В связи с этим на своих предприятиях Компания реализует меры, направленные на поддержание высокой (более 90%) доли оборота воды, используемой в производстве в системах оборотного и повторного водоснабжения. С целью минимизации воздействия на водные ресурсы Компания осуществляет контроль отводимых вод и реализует водоохранные мероприятия. Деятельность Компании не затрагивает регионы высокого

водного стресса¹. При использовании водных ресурсов «Полюс» руководствуется законодательными требованиями Российской Федерации, а также учитывает положения Глобального договора ООН.

На корпоративном уровне в вопросах рационального водопользования Компания руководствуется стандартом [«Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды, учет и отчетность по экологическим показателям»](#).

GRI 303-2

GRI 14.7.3

Предприятия Компании на постоянной основе осуществляют лабораторный контроль всех сточных вод на соответствие установленным нормативам перед их отведением. Контроль проводят специалисты аккредитованных экологических лабораторий «Полюса» и сторонних организаций на Куранахе, Наталке, Вернинском, Олимпиаде и Благодатном. В дальнейшем Компания намерена расширить аккредитацию и дооснастить лаборатории новым оборудованием, что позволит повысить точность мониторинга качества воды. Исследования 2024 года не выявили несоответствий требованиям природоохранного законодательства.

Кроме обязательных требований «Полюс» работает по следующим направлениям, связанным с минимизацией воздействия на водные объекты, включая НДТ.

НДТ

- Максимальное использование в производстве попутной воды (в первую очередь карьерные и ливневые воды) для сокращения водозабора из природных источников;
- поддержка бесперебойной работы водоочистных сооружений, обеспечивающих необходимую степень очистки сточных вод, отводимых в природные водные объекты;
- предотвращение сброса неочищенных сточных вод, например сбор подотвальных вод, образующихся в результате формирования отвалов при добыче полезных ископаемых, в отстойники для очистки перед сбросом в водные объекты;
- функционирование систем оборотного водоснабжения, в рамках которых вода, которая применяется в технологических процессах или при охлаждении оборудования, проходит очистку и используется повторно.



#ЧИСТАЯ ВОДА

¹ По данным [Aqueduct Water Risk Atlas](#).

Сокращение выбросов в атмосферу

GRI 3-3 GRI 14.3.1

Для того чтобы обеспечить соблюдение требований российского законодательства в части охраны атмосферного воздуха и контролировать эффективность мер по сокращению выбросов загрязняющих веществ, Компания осуществляет инвентаризацию выбросов и их источников, проводит инструментальные замеры. Результаты замеров 2024 года не выявили превышений установленных нормативов выбросов и позволили подтвердить, что деятельность «Полюса» оказывает минимальное влияние на состояние атмосферы регионов присутствия.

Внедрение мер по охране атмосферного воздуха, включая применение НДТ, является важной задачей для Компании в рамках Стратегии в области устойчивого развития.

Практический пример

Применение НДТ позволяет достичь максимально доступной на текущий момент эффективности действий Компании в области защиты окружающей среды. Чтобы ослабить воздействие на атмосферный воздух, на своих объектах «Полюс» использует следующие технологии.

Применение и совершенствование газоочистного оборудования на всех действующих, модернизируемых и новых объектах, осуществляющих выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. Компания также обеспечивает своевременный ремонт и модернизацию оборудования. Метод предполагает включение надежных и герметичных установок очистки выбросов в технологический процесс промышленных объектов в качестве конструктивного узла основного оборудования, а также автоматизацию работы газоочистной установки.

Внедрение систем пылеподавления при добыче золота, движении техники и транспортировке руды. При ведении буровзрывных работ могут применяться такие методы, как взрывание высоких уступов (более 30 м), рассредоточение заряда, применение взрывчатых веществ с кислородным балансом, близким к нулю, орошение подготовленных к взрыву участков и прилегающей к ним зоны выпадения пыли, а также взорванных горных масс и др. Для уменьшения выбросов пыли при разработке и эксплуатации карьеров, а также при перегрузке и транспортировке горной массы применяются различные техники орошения и увлажнения поверхностей и самих горных масс. Для орошения преимущественно используются карьерные воды.

Обеспечение заданного уровня pH золотосодержащей пульпы при кучном выщелачивании путем ее известкования. При этом процессе уровень pH в пульпе поддерживается в интервале от 6 до 12 в зависимости от технологических требований. Это необходимо, чтобы предотвратить гидролиз цианида натрия с образованием токсичной синильной кислоты, а также чтобы снизить его расход на цианирование и повысить эффективность выщелачивания полезных компонентов.

Автоматизированный контроль расхода растворов реагентов для очистки выбросов загрязняющих веществ. Метод позволяет дозировать реагенты в количествах, минимально достаточных для осуществления технологических процессов, что способствует более рациональному использованию ресурсов.

Полученный опыт

Применяемые меры позволяют снизить объем выбросов в атмосферу в результате добычи и переработки минерального сырья, что благоприятно сказывается на здоровье сотрудников Компании и экосистемах территорий присутствия.



Обращение с отходами

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

«Полюс» создает условия для безопасного обращения с отходами и усиливает меры по повышению доли их утилизации или обезвреживания. Если повторное использование или переработка невозможны, «Полюс» размещает отходы на собственных объектах или передает специализированным организациям. Опасные отходы¹ Компания чаще передает сторонним организациям для размещения, утилизации и обезвреживания. Данные подрядные организации предоставляют «Полюсу» акты, подтверждающие, что процесс проведен в соответствии с требованиями законодательства.

В отношении отходов, не относящихся к отходам недропользования, «Полюс» принимает меры по снижению их объемов и обеспечению безопасного обращения с ними на всех этапах жизненного цикла своих активов в соответствии со стандартом IFC [«Рациональное использование ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»](#).

«Полюс» регулярно производит мониторинг состояния и загрязнения окружающей среды на территории и в пределах зоны воздействия собственных предприятий, в том числе мониторинг ОРО. В 2024 году не зарегистрировано аварийных ситуаций, связанных с обращением с отходами, повлекших ущерб окружающей среде.

Внедрение практик по сокращению отходов неразрывно связано с применением НДТ, таких как:

- использование вскрышных и вмещающих пород для заполнения пустот и рекультивации, а также применение специальных систем их складирования;
- складирование твердой фазы отходов недропользования;
- уплотнение и послойное покрытие отходов при их размещении навалом (насыпью);
- укрепление внешних откосов при размещении отходов навалом (насыпью) и др.

На всех объектах «Полюса» уделяется повышенное внимание контролю за состоянием окружающей среды. Для этого на предприятиях действуют специализированные лаборатории, на регулярной основе осуществляющие анализ проб природных сред (воздух, вода, почва и др.).

На предприятиях Компании также внедрена практика по отдельному сбору, накоплению и сортировке отходов по таким категориям, как пластик, металл, технические изделия, отработанные масла и пр.

#ЗОЛОТОЙПОДХОД

¹ Включают отходы I–III классов опасности и некоторые отходы IV класса, среди которых резинотехнические изделия.

Практический пример

ВНЕДРЕНИЕ ПРАКТИК ЭКОНОМИКИ ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА В ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ «ПОЛЮСА»

Компания внедряет на своих предприятиях практики экономики замкнутого цикла, направленные на достижение рационального потребления сырья и оптимизации производственных процессов. Таким образом «Полюс» намерен предотвратить возможный дефицит ресурсов в будущем и сократить объем отходов, подлежащих размещению. Компания интегрирует вышеперечисленные практики в деятельность, связанную с управлением отходами и водопользованием.

Так, в Компании организована переработка тары для реагентов, применяемых при золотодобыче, в пластиковую крошку, которая впоследствии реализуется как товар в качестве сырья для производства различных материалов непищевого назначения, включая полиэтилен низкого давления. На текущий момент специальные дробилки для пластика установлены на двух предприятиях Компании – Вернинском и Наталке. Помимо этого, часть вскрышной породы, образующейся при золотодобыче, идет на строительство дорог и дамб хвостохранилищ.

Что касается использования воды, в соответствии с принципами циклической экономики «Полюс» задействует на предприятиях систему водооборота с вовлечением карьерных и ливневых вод. Основная часть воды для подпитки систем водооборота забирается из систем осушения карьеров с незначительным участием подземных вод и вод из поверхностных источников. Затем вода проходит обработку на очистных сооружениях Компании и поступает в систему замкнутого водооборота. Очищенные карьерные воды также используются для пылеподавления в карьерах, в пунктах сортировки руды и на объектах транспортной инфраструктуры. Подобная система позволяет существенно снизить объемы водозабора и сброса сточных вод в естественные водные объекты.

Полученный опыт

Применяемая практика позволяет сократить потребление природных ресурсов и сократить воздействие на земельные и водные ресурсы.



Практический пример

ПОДДЕРЖКА ИНИЦИАТИВЫ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ПЛАСТИКА В МАСТЕРСКОЙ «ЗЕЛЕНый ДОМ»

«Полюс» активно включает мероприятия по переработке отходов в свою производственную деятельность. Кроме того, Компания поддерживает инициативы местного населения, касающиеся переработки пластика, и популяризирует идеи разумного обращения с отходами. Примером такой инициативы, получившей поддержку в рамках конкурса «Полюс возможностей», стало создание на базе МБУК «Центр досуга и народного творчества» Тенькинского муниципального округа Магаданской области мастерской переработки «Зеленый дом».

При участии «Полюса» в мастерской установлены боксы для сбора пластиковых крышек и оборудование для осуществления полного цикла переработки пластика (велошредер, инжектор, термопресс и др.). В мастерской любой желающий может переработать часть крышек и изготовить брелок или значок с оттиском Тенькинского района и Благотворительного фонда «Полюс».

В мастерской также проводятся образовательно-просветительские мероприятия экологической направленности: лекции, квесты, игровые программы, брейн-ринг, а также специальный показ работы оборудования по переработке пластика.

Полученный опыт

Поддержка проекта позволяет познакомить жителей Тенькинского района с этапами переработки пластика и значимостью этого процесса для экологического благополучия страны. Это может побудить их к применению рациональных практик обращения с отходами, таких как раздельный сбор и сдача пластика на переработку.



Обеспечение безопасности хвостохранилищ

GRI 3-3

GRI 14.7.1

GRI 14.6.2

Безопасная эксплуатация хвостохранилищ является одним из приоритетных направлений работы «Полюса» в области промышленной безопасности. Официальная позиция Компании закреплена в отдельном документе и распространяется на всю группу.

В начале 2024 года состоялось заседание рабочей группы по анализу соответствия хвостохранилищ требованиям [Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами](#). В ходе встречи определены дальнейшие направления деятельности, касающейся управления хвостохранилищами.

На всех хвостохранилищах «Полюса» в отчетном году прошли плановые внутренние и внешние проверки, в том числе организованные Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзором).

На предприятиях Благодатное и Куранах проведены обследования хвостохранилищ с участием внешних независимых экспертов, представителей Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России) и Ростехнадзора. Обследования не выявили технических нарушений в их эксплуатации. Все выявленные нарушения связаны с ошибками в документации и своевременно устранены. На производстве в Наталке в рамках требований законодательства также проведено предпагодковое исследование с участием представителей региональной администрации и МЧС.

При эксплуатации хвостохранилищ «Полюс» применяет следующие НДТ: безопасная эксплуатация намывных хвостохранилищ золотоизвлекательных фабрик, идентификация и оценка рисков, связанных с безопасностью ГТС. На Куранахе, где ведется добыча золота методом кучного выщелачивания, также внедрены такие НДТ, как обработка хвостов цианирования в центробежных сепараторах с извлечением недорастворенного золота и применение реагентов для обезвреживания цианидсодержащих хвостовых пульп.

Практический пример

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА БЕЗОПАСНОСТИ ХВОСТОХРАНИЛИЩ

В рамках автоматизации производства на хвостохранилищах Компания внедряет систему мониторинга безопасности, включающую два элемента:

- система мониторинга безопасности и управления ГТС – интегрированная система для сбора, хранения и анализа данных мониторинга безопасности хвостохранилищ, представляющая собой единый источник информации для руководителей и специалистов. Система интегрирована в процесс промышленной эксплуатации на Олимпиаде, опытно-промышленной – на Наталке, Благодатном, Куранахе и Вернинском;
- автоматизированная система мониторинга состояния хвостохранилищ, подразумевающая установку на ограждающих дамбах и плотинах сети датчиков, которые передают сведения об изменениях в состоянии хвостохранилища в режиме реального времени. В 2024 году проектирование сети датчиков завершено на предприятиях Благодатное, Куранах, Наталка и Вернинское (в том числе на новом хвостохранилище предприятия). На Вернинском уже начата установка системы датчиков. На 2025 год запланирована полномасштабная установка датчиков на Куранахе и Благодатном, а также начало работ на Наталке и Олимпиаде.

Полученный опыт

Внедрение системы автоматического мониторинга будет способствовать повышению безопасности управления хвостохранилищами за счет оперативного обнаружения неполадок и их своевременного предотвращения или устранения.



Практический пример

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА СОСТОЯНИЯ ХВОСТОХРАНИЛИЩ

Ряд предприятий «Полюса» применяют как традиционные, так и экспериментальные методы мониторинга состояния хвостохранилищ. В ходе мониторинга специалисты в основном изучают такие технические характеристики, как положение кривой депрессии и геометрия дамбы. В будущем планируется увеличить количество контролируемых параметров благодаря использованию новых приборов. Например, датчики порового давления позволят Компании контролировать потенциальные риски разжижения хвостов и корректировать свою деятельность, а инклинометры позволят отследить смещения толщи хвостов.

Вернинское

На Вернинском действует автономная система мониторинга смещений и осадок дренажной дамбы хвостохранилища хвостов флотации. Используются марки с отражателями и автоматизированные тахеометры. На новом хвостохранилище предприятия спроектирована полная система датчиков порового давления в теле дамбы, а также установлен георадар в нижнем бьефе, который позволит определять скорости горизонтальных смещений по всей площади дамбы.

Наталка

На Наталке проводится эксперимент по спутниковому мониторингу состояния хвостохранилища. В процессе мониторинга в летний период с помощью крупномасштабных спутниковых снимков фиксируются вертикальные осадки и пучения дамб и другие изменения параметров хвостохранилища.

Олимпиада и Благодатное

В настоящий момент предприятия испытывают работу GPS-марок. Сеть марок устанавливается в хвостохранилище, после чего через них направляется информация, по которой определяются величины смещений и осадок дамбы.

Полученный опыт

Внедрение новых методов мониторинга хвостохранилищ позволяет повысить эффективность этого процесса и значительно снизить связанные с ними потенциальные риски.



В 2024 году «Полюс» приступил к работе над программой непрерывного обучения персонала в области управления и поддержания безопасной эксплуатации хвостохранилищ. Компания планирует начать ее реализацию в 2025 году. В программу войдут мероприятия по профессиональной переподготовке

и повышению квалификации персонала, деятельность которого связана с эксплуатацией хвостохранилищ, а также массовая программа обмена опытом. В ходе последней планируются командировки сотрудников Компании на другие предприятия и стажировки.



Биоразнообразие и использование земель

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

Как и в предыдущие годы, «Полюс» продолжает принимать меры по сохранению биоразнообразия и экосистем регионов присутствия. Компания ведет деятельность в соответствии с требованиями российских государственных стандартов, а также в соответствии с [Куньминско-Монреальской глобальной рамочной программой в области биоразнообразия](#).

На корпоративном уровне Компания разработала и руководствуется собственным [стандартом «Сохранение биологического разнообразия»](#) и Методическими указаниями «Оценка риска и проведение мониторинга биоразнообразия».

Деятельность Компании не затрагивает территории с высокой ценностью биоразнообразия¹ (в том числе объекты Всемирного наследия ЮНЕСКО, федеральные и региональные ООПТ, водно-болотные угодья, ключевые орнитологические территории России) и не оказывает подтвержденного воздействия на охраняемые и уязвимые виды Красного списка Международного союза охраны природы (МСОП).

В целях оценки воздействия и рисков, связанных с биоразнообразием и экосистемами, «Полюс» проводит полевой мониторинг животного и растительного мира территорий присутствия, отражающий изменения в составе и жизненном состоянии элементов биоразнообразия.

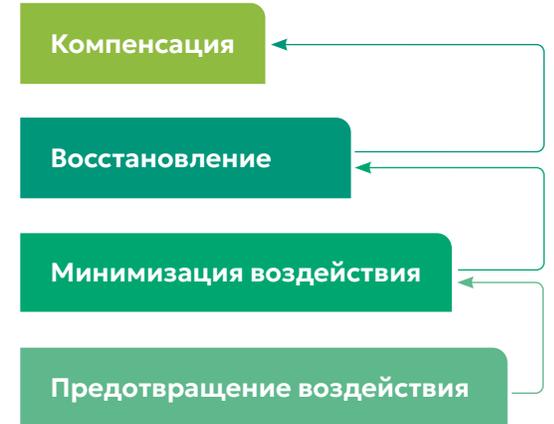
При эксплуатации промышленных объектов и проведении природоохранных мероприятий учитываются особенности расположения и экосистемной принадлежности каждого из них.

В ходе полевых исследований не выявлено высоких рисков, связанных с биоразнообразием, для всех добывающих активов Компании.

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

Подход к сохранению биоразнообразия и планирование соответствующих мероприятий основаны на иерархии мер по смягчению воздействий. Таким образом, Компания успешно выстроила систему управления экологическими аспектами и рисками в области биоразнообразия и экосистем.

Иерархия мер по смягчению воздействий



Дополнительно в качестве добровольной инициативы Компания реализует программу «Заповедная территория «Полюса». Ее целью является оказание системной помощи ООПТ. Реализация программы позволяет Компании создать условия для поддержания стабильного состояния экосистем ООПТ и населяющих их видов растений и животных.

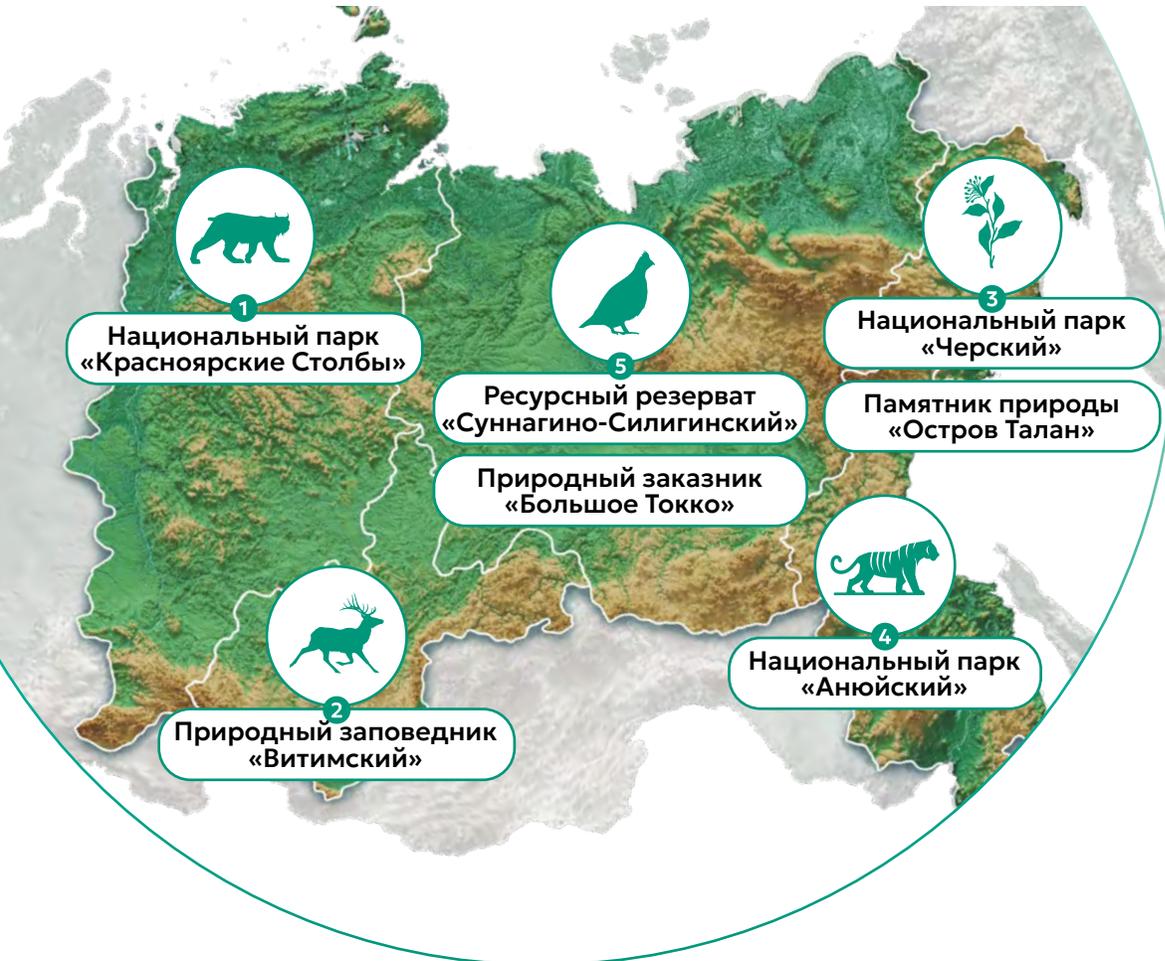
[Подробнее о территориях присутствия «Полюса» см. в тематическом Отчете о сохранении биологического разнообразия.](#)

Преобладающие экосистемы в зонах воздействия активов «Полюса»

Актив «Полюса»	Субъект Российской Федерации	Преобладающий тип экосистем
Олимпиада и Благодатное	Северо-Енисейский район, Красноярский край	Различные типы таежных лесов
Вернинское и Сухой Лог	Бодайбинский район, Иркутская область	Горная лиственничная тайга
Куранах	Алданский район, Республика Саха (Якутия)	Пояс горной тайги
Наталка	Тенькинский район, Магаданская область	Лиственничные редколесья
Чульбаткан	Район имени Полины Осипенко, Хабаровский край	Таежные леса

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

Проекты в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» 2021–2024



1 Красноярский край

Проект:

ИЗУЧЕНИЕ И СОХРАНЕНИЕ РЫСИ НА ФОНЕ ВЫСОКОЙ АНТРОПОГЕННОЙ НАГРУЗКИ (2022–2023)

Целевые виды:

- обыкновенная рысь

ВЛИЯНИЕ КРУПНЫХ РЕКРЕАЦИОННЫХ ОБЪЕКТОВ НА АВИФАУНУ (2024)

Целевые виды:

- рябчик;
- дрозды;
- клесты
- Мелкие хищные птицы и др.

2 Иркутская область

Проект:

СОХРАНЕНИЕ И ИЗУЧЕНИЕ ВИДОВОГО РАЗНООБРАЗИЯ И ЧИСЛЕННОСТИ ДИКИХ КОПЫТНЫХ ЖИВОТНЫХ (2021–2024)

Целевые виды:

- сибирская кабарга;
- северный олень;
- изюбрь;
- лось;
- сибирская косуля;
- сибирский толсторогий баран

СОХРАНЕНИЕ И УВЕЛИЧЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РЕДКИХ ВИДОВ ВОДОПЛАВАЮЩИХ И ХИЩНЫХ ПТИЦ (2022–2023)

Целевые виды:

- обыкновенный гоголь

3 Магаданская область

Проект:

ИЗУЧЕНИЕ ТЕРРИТОРИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПАРКА И ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ЕГО МОНИТОРИНГА И ОХРАНЫ (2023–2024)

Целевые виды:

- сибирский чукучан;
- беркут;
- кречет;
- венерин башмачок настоящий;
- рододендрон Адамса;
- эдельвейс
- скуценный и др.

ИССЛЕДОВАНИЕ И СОХРАНЕНИЕ РЕДКИХ ВИДОВ ПТИЦ (2022)

Целевые виды:

- ипатка;
- топорок;
- большая и малая конога;
- моевка;
- кайра;
- старик;
- белоплечий орлан;
- сокол-сапсан и др.

4 Хабаровский край

Проект:

ПРОВЕДЕНИЕ БИОТЕХНИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ АМУРСКИХ ТИГРОВ (2023–2024)

Целевые виды:

- амурский тигр;
- кабан

5 Республика Саха (Якутия)

Проект:

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ АЗИАТСКОЙ ДИКУШИ (2022–2024)

Целевые виды:

- азиатская дикуша

Проекты, реализованные в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» в 2024 году

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ



Предприятия:
Олимпиада и Благодатное

ООПТ:
национальный парк «Красноярские Столбы»

Мероприятия в 2024 году

В 2024 году совместно с национальным парком «Красноярские Столбы» запущен новый проект по предотвращению гибели птиц от столкновения со стеклами. В ходе проекта проведен учет птиц на всей территории национального парка для уточнения их видового состава. С мая по октябрь также выполнен учет птиц, погибших от остекления инфраструктурных объектов национального парка, и определены видовая принадлежность погибших птиц и наиболее вероятные причины их столкновения с окнами. В рамках проекта на три объекта (научный стационар и экскурсионный павильон

в НПК «Нарым» и инспекторский пункт на Восточном входе) в тестовом режиме установлены сетки с дополнительными креплениями. Обследование сеток через месяц после установки конструкций показало, что столкновения с ними происходили, но не привели к гибели птиц.

Также в рамках подготовки к 100-летию национального парка (в 2025 году) при участии «Полюса» издан сборник «Яркие представители фауны национального парка «Красноярские Столбы». Сборник содержит информацию об основных видах животных, попавших в объектив фотоловушек, установленных в разные годы в научных целях на заповедной территории, в том числе при поддержке «Полюса». Кроме того, в отчетном периоде переиздан вышедший ранее сборник «Яркие представители флоры национального парка «Красноярские Столбы».

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ



Предприятия:
Вернинское, Сухой Лог

ООПТ:
Витимский заповедник

Мероприятия в 2024 году

При участии «Полюса» продолжена работа подкормочных комплексов и фотоловушек. В ходе работ заготовлен веточный корм, произведена подсыпка каменной соли на солонцы и получены новые данные о поведении, структуре и численности популяций лесного северного оленя, лося и изюбря на установленные ранее фотоловушки. В июле – августе в местах потенциального обитания снежного барана на территории заповедника установлено еще 14 фотоловушек.

В связи со сложной пожарной ситуацией в Иркутской области летом 2024 года «Полюс» оказывал помощь заповеднику в обеспечении

безопасности его границ и предотвращении незаконного проникновения на его территорию. Всего при участии Компании выполнено пять рейсов вертолета, в ходе которых произведен облет высокогорной части заповедника, в том числе его границ в районе Апсатского перевала и озера Огородного. Нарушений заповедного режима не выявлено. В 2024 году установлены дополнительные фотоловушки на северном и южном склоне Кодара в потенциальных местах обитания кодарского снежного барана.

Однако в связи с большим количеством пожаров и термоточек, требующих мобилизации всего заповедника и в первую очередь отдела охраны, запланированные лесохозяйственные мероприятия по организации временного поста на озере Огородном и ремонту зимовья на Правой Сыгыкте перенесены на 2025 год.

Проекты, реализованные в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» в 2024 году (продолжение)

РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)



Предприятия:
Куранах

ООПТ:
природный заказник
«Большое Токко»

Мероприятия в 2024 году

В 2024 году продолжена работа по определению текущего состояния популяции азиатской дикуши на территории Республики Саха (Якутия). Летом 2024 года полевая группа провела инспектирование мест обитания дикуши в Нерюнгринском районе

в местности государственного природного заказника «Большое Токко». Проведены комплексные исследования бассейна р. Ундытын, детально исследованы четыре ельника, произрастающие в верхнем и среднем течении реки. В трех из них обнаружены следы пребывания дикуши, из чего сделан вывод, что она является здесь обычным видом. В нижнем течении реки ельники с аянской елью отсутствуют, следы пребывания дикуши не обнаружены.

В результате проекта на сегодняшний день исследованы все основные участки известного ареала дикуши в Республике Саха за исключением северной границы ее распространения.

МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ



Предприятия:
Наталка

ООПТ:
национальный парк
«Черский»

Мероприятия в 2024 году

В отчетном периоде при финансовой поддержке «Полюса» продолжено исследование биоразнообразия национального парка «Черский». Во время экспедиции в 2024 году специалисты продолжили изучение биологии северных растений и животных, сделав акцент на гидробиологическое направление. Помимо этого, впервые проводилось изучение фито- и зоопланктона, перифитона, бентоса озер в окрестностях озера Момонтай.

В 2024 году начались исследования по комплексному изучению водных сообществ олиготрофных озер Уи-Момонтайской низменности.

Партнер:
Институт биологических проблем Севера Дальневосточного отделения Российской академии наук

Полученные данные позволят сформировать необходимую базу для детального изучения крупных озер территории (в том числе оз. Момонтай).

В результате исследований 2023 года удалось собрать ценные данные об орнитофауне территории. Были обнаружены такие виды птиц, как кречет и беркут. Для дальнейшего популяционно-генетического анализа собран гербарий.

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

В 2024 году были обнаружены два новых для науки вида насекомых семейства Chironomidae и определены особенности биологии некоторых видов рыб.

Проекты, реализованные в рамках программы «Заповедная территория «Полюса» в 2024 году (продолжение)

ХАБАРОВСКИЙ КРАЙ



Предприятия:
Чульбаткан

ООПТ:
национальный парк «Ануйский»

Мероприятия в 2024 году

«Полюс» продолжил реализацию совместного с национальным парком проекта по проведению биотехнических мероприятий для поддержки кормовой базы амурских тигров. Идея проекта появилась после того, как в результате вспышки африканской чумы свиней почти полностью погибла популяция дикого кабана – основного объекта охоты тигра. Это вынудило тигров искать пропитание на сопредельных территориях и в населенных пунктах Нанайского района. Целью проекта

является восстановление популяции кабана и других копытных на территории парка. Ожидается, что реализация проекта позволит увеличить популяцию копытных до уровня, необходимого для прокорма тигров, и способствует снижению количества конфликтных ситуаций с населением и домашними животными с участием амурского тигра.

В рамках посева кормовых полей для зимней подкормки диких копытных животных в 2023–2024 годах были увеличены объемы и значительно повышено качество проведения биотехнических мероприятий (до 100% всхожести), что должно способствовать восстановлению популяции копытных в нацпарке. При использовании фотоловушек, установленных на подкормочных полях, удалось зафиксировать посещения полей копытными, тиграми и другими животными.

В 2024 ГОДУ ПРОГРАММА «ЗАПОВЕДНАЯ ТЕРРИТОРИЯ «ПОЛЮСА» ПОЛУЧИЛА ДВЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕМИИ



«Лучшие ESG-проекты России» – победитель в категории «Сохранение экосистем суши. Сохранение биоразнообразия»



Национальная премия в области экологических технологий «ЭКОТЕХ-ЛИДЕР» – победитель в номинации «Сохранение биоразнообразия»

Практический пример

ОТЧЕТ О СОХРАНЕНИИ БИОЛОГИЧЕСКОГО РАЗНООБРАЗИЯ

Стремясь повысить прозрачность своей деятельности в области сохранения биоразнообразия и ознакомить с ней заинтересованные стороны, «Полюс» в 2024 году подготовил Отчет о сохранении биологического разнообразия, выпущенный в начале 2025 года. Отчет содержит ретроспективу работы Компании по сохранению растительного и животного мира с 2015 года, подробную информацию о биоразнообразии территорий присутствия Компании и результаты проводимого мониторинга. Помимо этого, в отчете описан подход «Полюса» к управлению биоразнообразием, определению ключевых воздействий и рисков. Специальный раздел посвящен обязательным и добровольным мероприятиям «Полюса» по сохранению биоразнообразия в регионах присутствия.

[С подробной информацией можно ознакомиться в тематическом Отчете о сохранении биологического разнообразия.](#)

Полученный опыт

Публикация отчета позволяет большому числу заинтересованных сторон ознакомиться с информацией о биоразнообразии в регионах присутствия «Полюса» и узнать о вкладе Компании в его сохранение, подходах к организации работ.



Риски

GRI 3-3

«Полюс» осознает риски, которым его деятельность подвергает окружающую среду. Для их снижения и управления в Компании разработан комплексный подход. Риск негативного воздействия на окружающую

среду встроено в общую структуру корпоративных рисков «Полюса». Он представляет собой интегральный показатель, объединяющий ряд экологических рисков, связанных с определенными направлениями воздействия.

Место рисков, касающихся охраны окружающей среды, в системе корпоративных рисков



[Подробнее о подходе «Полюса» к управлению рисками в области устойчивого развития см. в разделе «Управление рисками в области устойчивого развития».](#)

Компания учитывает значение риска негативного воздействия на окружающую среду и его изменения, отмеченные в текущем году при переоценке его самого и его компонентов, при принятии стратегических решений, в том числе связанных с финансированием отдельных проектов. Оценка рисков учитывается при формировании экологических целей.

Для минимизации экологических рисков на предприятиях Компании соблюдаются нормы российского законодательства и применимых международных требований в области охраны окружающей среды, а также проводятся операционные и организационные мероприятия, направленные на управление каждым конкретным риском.

Своевременный анализ и переоценка рисков позволяют Компании выявлять ряд возможностей, связанных с рисками для окружающей среды. Например, использование карьерного водопритока в системе водооборота позволяет одновременно минимизировать риски негативного воздействия на водные объекты при заборе (истощение) и сбросе (загрязнение) воды. «Полюс» также разработал планы адаптации к неопределенностям, связанным с реализацией экологических рисков.

Практический пример

ВЫЯВЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЯ

Корпоративная система управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК) позволяет «Полюсу» регулярно выявлять риски, связанные с водопользованием, и разрабатывать методы управления ими.

Один из основных рисков, который представляет работа Компании для водных ресурсов, – негативное воздействие на окружающую среду в процессе водопользования. Чтобы снизить этот риск, Компания использует системы водооборота, подпитываемые попутными водами, минимизирует объемы сточных вод, оснащает все предприятия очистными сооружениями и проводит их регулярную модернизацию. Это позволяет добиться лучшего качества очистки сточных вод и снижает воздействие сточных вод на водные объекты.

В ходе процедуры переоценки рисков в 2024 году новые риски для водных объектов не выявлены.

[Подробнее об оценке рисков для водных ресурсов см. в Водном отчете «Полюса».](#)

Полученный опыт

Своевременное выявление рисков в области водопользования и грамотное управление ими позволяет предотвратить их реализацию, которая потенциально могла бы привести к негативным последствиям для окружающей среды и заинтересованных сторон. Это также способствует предотвращению конфликтов в сфере водопользования и нарушений природоохранного законодательства.



#МОНИТОРИНГВИДОВ

Практический пример

ВЫЯВЛЕНИЕ РИСКОВ ДЛЯ БИОРАЗНООБРАЗИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ИМИ

Компания производит оценку рисков в области биоразнообразия с учетом рекомендаций международных стандартов, в том числе TNFD. «Полюс» учитывает риски для биоразнообразия наряду с прочими рисками для окружающей среды в интегральном показателе «Риск негативного воздействия на окружающую среду» и пересматривает их на ежегодной основе. Наиболее существенные факторы воздействия и реакции биоразнообразия, лежащие в основе определения рисков, Компания выявляет в ходе мониторинговых исследований на действующих предприятиях.

Подход Компании к выявлению и управлению рисками, связанными с биоразнообразием

Идентификация рисков

Физические риски для биоразнообразия, связанные с изменениями биотических (живых) и абиотических (неживых) компонентов среды, определяются посредством индексов и метрик биоразнообразия

Переходные риски Компании представляют собой юридические, финансовые и репутационные последствия реализации физических рисков. Они определяются по таким показателям, как EBITDA, наличие штрафов и предписаний контрольно-надзорных органов, негативные публикации в СМИ

Оценка рисков

Итоговое значение риска определяется по матрице и оценивается по пятибалльной шкале

Управление рисками

В связи с тем что риски оцениваются как незначительные, дополнительных мероприятий по их смягчению не планируется

Мониторинг биоразнообразия будет продолжен, и в случае выявления значительных рисков Компания проведет соответствующие мероприятия

Полученный опыт

Подход к оценке рисков для биоразнообразия, разработанный в Компании, позволяет своевременно выявлять риски и, при идентификации высоких рисков, минимизировать и компенсировать негативное воздействие на биологические виды и экосистемы путем внедрения и реализации инновационных подходов и мероприятий¹. Применение единого подхода для всех промышленных площадок на протяжении последних трех лет позволяет получать системные сопоставимые данные для развития управленческой практики.



100%

добывающих предприятий Компании проводят оценку рисков в области биоразнообразия

[Подробнее об оценке рисков для биоразнообразия см. в тематическом Отчете о сохранении биологического разнообразия.](#)

¹ На текущий момент высоких рисков, связанных с биоразнообразием, идентифицировано не было.

Цели и метрики

GRI 3-3 GRI 101-1 GRI 14.4.2

«Полюс» устанавливает для своих предприятий цели и задачи в области охраны окружающей среды и ежегодно отслеживает прогресс в их достижении. Большая часть целей носит долгосрочный характер и не подразумевает завершения в отчетном году.

В соответствии с требованиями российского законодательства и международных стандартов Компания ежегодно отслеживает количественные показатели, позволяющие контролировать интенсивность воздействия на компоненты природной среды и оценивать ее текущее состояние. Ниже представлены их значения в разбивке по компонентам ООС. Значения показателей за 2022–2023 годы, а также за период с января по март 2024 года приведены с учетом актива Россыпи, который на момент публикации отчета вышел из состава группы.

МЭР (НЦ) 3.8 МЭР (НЦ) 3.9

Плата за негативное воздействие в пределах нормативов составила 173,6 млн руб., что на 50% больше, чем в 2023 году. Затраты на сверхнормативные платежи значительно превысили показатель прошлого года (0,29 млн руб.), достигнув 33,7 млн руб. Рост затрат в 2024 году связан с корректировкой разрешительной документации, а именно с платой за размещение отходов на Куранахе, и не коррелирует с фактическим негативным воздействием отходов на окружающую среду. Общий объем выплат за негативное воздействие на окружающую среду в 2024 году составил 207,3 млн руб. Также за 2024 год Компания выплатила 170 тыс. руб. штрафов за выявленные несоответствия требованиям природоохранного законодательства.

МЭР (НЦ) 3.8

Плата за негативное воздействие на окружающую среду, млн руб.



МЭР 21

Инвестиции в природоохранные мероприятия в 2024 году¹, млн руб.



Цели и их достижение в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Расширить аккредитацию лаборатории на Наталке	Реализация перенесена на 2025–2026 годы	В процессе
Тиражировать систему автоматического мониторинга ГТС хвостохранилищ на другие объекты	Система мониторинга ГТС на рабочих местах введена в промышленную эксплуатацию на Олимпиаде, в опытно-промышленную – на Наталке и Благодатном. Завершено проектирование сети датчиков контроля состояния хвостохранилищ на Благодатном, Куранахе и Наталке	В процессе
Продолжить развивать направление физического обращения с отходами	Созданы специализированные службы по обращению с отходами на предприятиях: Вернинское, Куранах, Олимпиада и Благодатное	В процессе
Построить на Куранахе полигон для размещения отходов	Постройка перенесена на следующий отчетный период	В процессе
Провести оценку изменения состояния биоразнообразия на территориях присутствия	Мониторинг не выявил существенных изменений в состоянии биоразнообразия на территориях влияния производственных объектов	Достигнута
Продолжить лесовосстановительные работы в Красноярском крае, Республике Саха (Якутия) и Иркутской области	Выполнено в объеме, запланированном на 2024 год	Достигнута

#ИНВЕСТИЦИИ

¹ За исключением операционных расходов на ООС.

Водные ресурсы

«Полюс» производит забор свежей воды из поверхностных и подземных водных объектов, а также в меньшей степени из городских сетей, но основная часть воды забирается из систем осушения карьеров, что существенно снижает воздействие на природные водные объекты от водозабора. Для снижения воздействия на водные объекты на предприятиях действуют системы оборотного цикла, в которых водные ресурсы используются вторично. Сброс сточных вод, включая излишки попутных вод, ливневые и хозяйственно-бытовые стоки, осуществляется в поверхностные водные объекты после тщательной очистки.



GRI 303-3

GRI 303-4

GRI 303-5

GRI 14.7.4

GRI 14.7.5

GRI 14.7.6

Структура водохозяйственного баланса «Полюса» в 2024 году

Свежая вода

- 1 Городские/муниципальные сети водоснабжения
- 2 Подземные источники (скважины водозабора)
- 3 Поверхностные водные объекты

Попутная вода

- 4 Попутные карьерные воды (не используемые в производстве)
- 5 Попутные карьерные воды (используемые в производстве)
- 6 Прочие источники (включая осадки)

Приходная часть
25,9 млн м³



Типы сбросов

- 7 Сброс излишка попутных карьерных вод после фильтрации
- 8 Сброс ливневых вод
- 9 Сброс хозяйственно-бытовых вод

Возвратная часть
6,4 млн м³

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

GRI 303-3

GRI 14.7.4

МЭП 13

Общий водозабор «Полюса» в 2024 году составил 26 млн м³, что на 17% меньше показателя прошлого года. Это связано с реорганизацией и выходом из состава «Полюса» месторождения Россыпи. На производственные нужды было забрано 20,3 млн м³ воды. Снижение относительно прошлогоднего показателя составило 14%.

На долю добывающих предприятий приходится более 99% от общего водозабора. Наибольшие объемы забора воды отмечаются на предприятиях Олимпиада и Благодатное в связи с их объемом и длительностью

эксплуатации. Повышенные объемы водозабора и водоотведения на Олимпиадинском ГОКе также связаны с разработкой карьера Восточный, достигающего глубины более 880 м и являющегося самым глубоким карьером в России, где добыча золота ведется открытым способом. Глубина карьера обуславливает образование больших объемов карьерных вод.

GRI 303-4

GRI 14.7.5

МЭП 15

Объем водоотведения в 2024 году составил 6,38 млн м³, что почти в два раза меньше значений прошлого отчетного периода. Изменения вызваны исключением

месторождения Россыпи. Большая часть отводимых вод (89%) представлена карьерными водами, очищенными и отводимыми без использования в производстве.

Очистка сточных вод осуществляется в соответствии с требованиями российского природоохранного законодательства. Ключевыми загрязняющими веществами, от которых ведется очистка воды, являются взвешенные вещества и нефтепродукты. Их учет ведется в локальных журналах водопользования и консолидируются в форму 2-ТП (водхоз). Превышений лимитов сброса сточных вод в 2024 году не выявлено.

Более 99% всех стоков приходится на добывающие активы, среди которых по общему объему сточных вод лидируют Олимпиада и Благодатное. При этом на Куранах сброс сточных вод полностью отсутствует в связи с тем, что на предприятии функционирует полностью замкнутый водооборотный цикл, а избыточных карьерных вод не образуется в связи с геологическими условиями.

GRI 303-5

GRI 14.7.6

МЭП 14

Объем водопотребления «Полюса» в 2024 году составил 19,5 млн м³, что на 5% больше прошлогоднего показателя. Изменения связаны с ростом производства в отчетном периоде. Для снижения водозабора и водопотребления Компания использует системы замкнутого водооборота. Расход воды в системах оборотного и повторного водоснабжения составил 224,4 млн м³. Доля повторно используемой воды в системе водопользования «Полюса» в настоящий момент составляет 91,7%. Добывающие предприятия используют более 99% от общего количества воды, потребляемой Компанией.

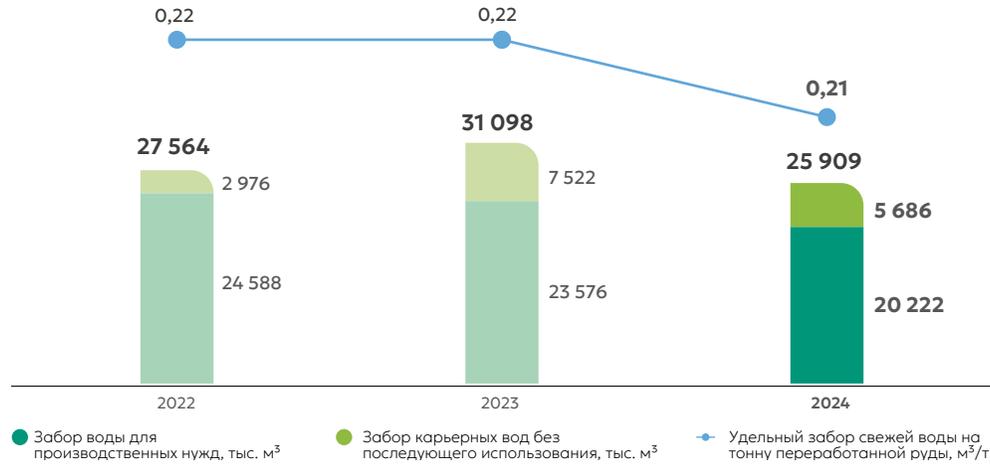
GRI 303-3

GRI 14.7.4

МЭП 13

МЭП 16

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

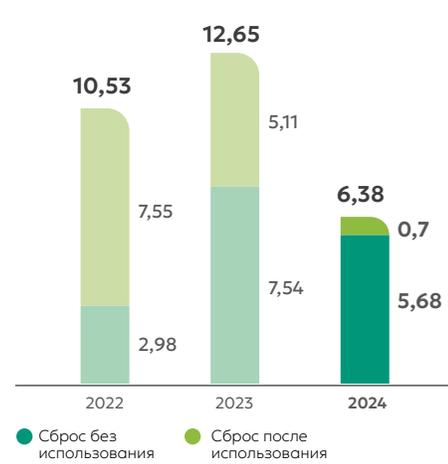


GRI 303-4

GRI 14.7.5

МЭП 15

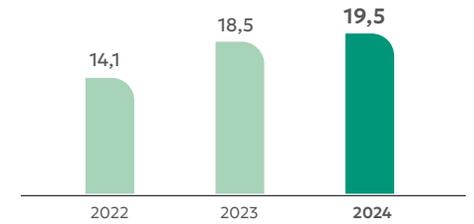
Общий объем сброса сточных вод, млн м³



GRI 303-5

GRI 14.7.6

Объем водопотребления, млн м³



¹ Вся забираемая и сбрасываемая Компанией вода относится к категории пресной (минерализация менее 1000 мг/л).

Выбросы в атмосферу

GRI 305-7

GRI 14.3.2

МЭП 19

Общий объем выбросов «Полюса» в атмосферный воздух в 2024 году составил 33,4 тыс. т, включая 30,0 тыс. т выбросов ключевых загрязняющих веществ. Рост объема выбросов за 2024 год составил 21%, что связано с возросшим объемом добычи и началом опытно-промышленных работ на Сухом Логге.

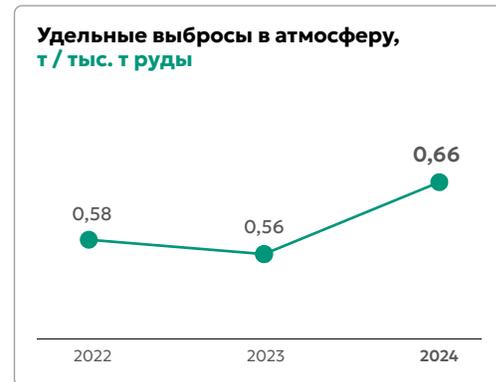
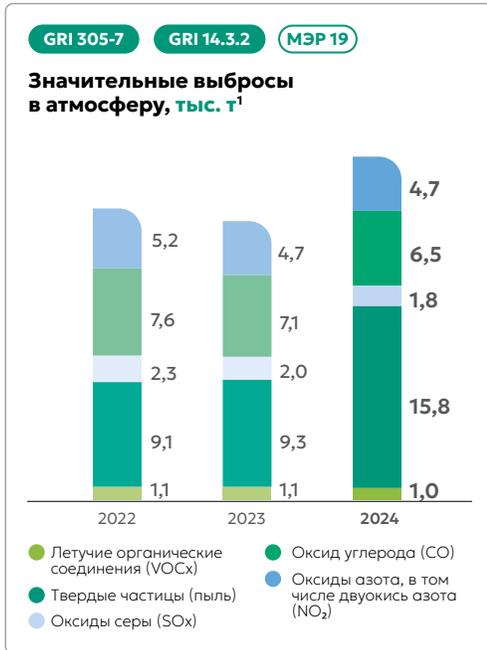
Информация о выбросах опасных загрязнителей воздуха (ОЗВ) не раскрывается в связи с отсутствием такой категории загрязнителей в российском законодательстве. Деятельность Компании не приводит к выбросам стойких органических загрязнителей.

Удельные выбросы в атмосферу в 2024 году составили 0,66 т на 1 тыс. т переработанной руды, что на 18% больше, чем в прошлом году. Динамика вызвана выходом из состава Компании Россылей, а также общим ростом объемов выбросов из-за расширения производства.

Среди всех загрязнителей, попадающих в атмосферу в результате деятельности «Полюса», наиболее опасен цианистый водород, относящийся к I классу опасности. В 2024 году его выбросы составили 151,6 т, что на 39% больше, чем в прошлом году. Это связано с пересмотром федеральных методик учета выбросов. Озоноразрушающие вещества в результате деятельности Компании не образуются.

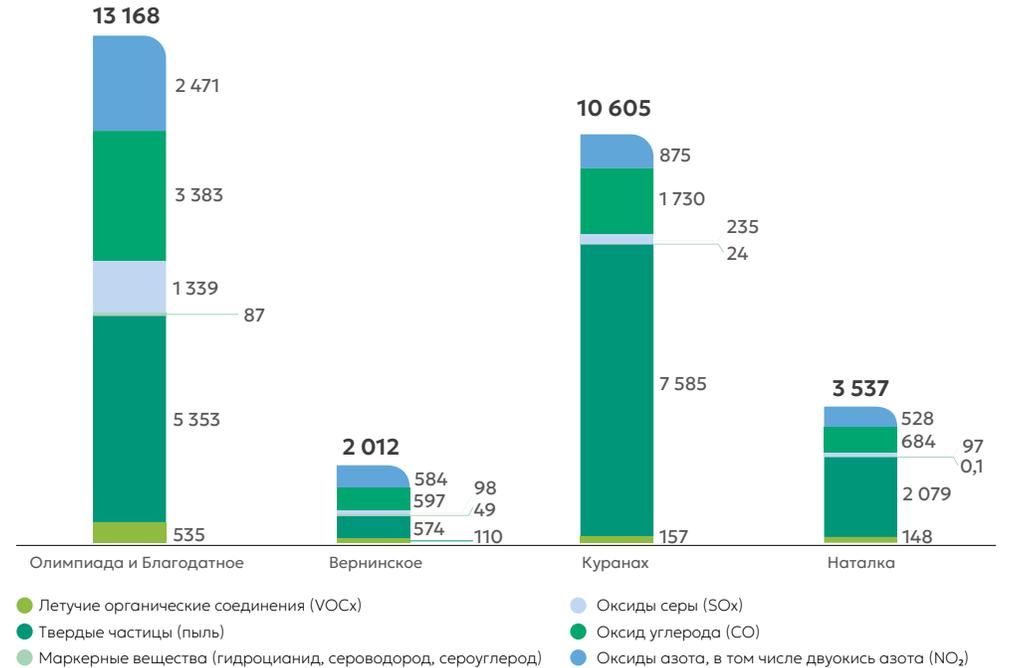
На добывающие предприятия приходится 98% от общего объема выбросов в атмосферу, производимых Компанией. Наибольшие показатели отмечаются на предприятиях Олимпиада и Благодатное в связи с высокими объемами производства,

а также на Куранах из-за специфики рудного поля, обуславливающей большие расстояния от карьеров до перерабатывающих объектов и связанные с этим повышенные объемы пыления и выбросов от транспорта.



GRI 14.3.2

Значительные выбросы в атмосферу от добывающих предприятий Компании в 2024 году, т



¹ В 2024 году без учета ЗДК Лензолото (Россыли).

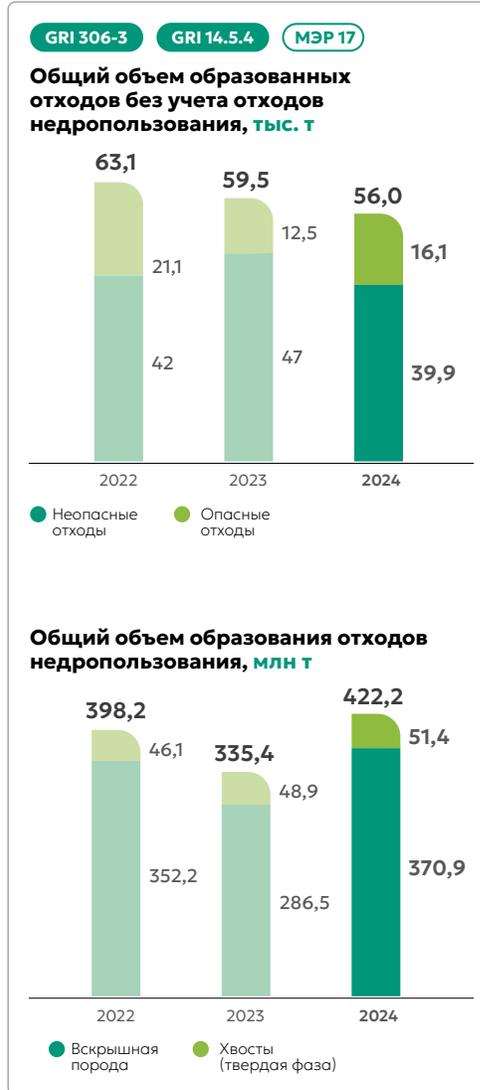
Обращение с отходами

GRI 306-3 GRI 14.5.4 МЭП 17

Большая часть образующихся отходов «Полюса» (более 99% от общего объема образования) приходится на неопасные отходы недропользования, включая вскрышные породы (87%) и хвосты (12%). Общий объем их образования в 2024 году составил 422,2 млн т, что на 12% больше прошлогоднего показателя. Рост объемов преимущественно связан с началом опытно-промышленных работ на Сухом Логе.

Помимо отходов недропользования в отчетном периоде на предприятиях Компании образовалось 56,0 тыс. т прочих отходов. Среди них преобладают неопасные¹ (39,9 тыс. т, или 71% от всех отходов, помимо отходов недропользования). Опасных² отходов в отчетном периоде образовано 16,1 тыс. т (29%).

¹ К неопасным Компания относит отходы V класса опасности и некоторые отходы IV класса, среди которых отходы, аналогичные твердым коммунальным, биологические и золошлаковые отходы.
² К опасным Компания относит отходы I–III классов опасности и некоторые отходы IV класса, среди которых резинотехнические изделия.
³ Описанные подходы соответствуют российской практике отчетности в соответствии с формой 2-ТП (отходы) и не включают сжигание (с извлечением и без извлечения энергии).



GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 14.5.5 GRI 14.5.6 МЭП 18

Подход Компании к обращению с отходами зависит от их класса опасности, объема образования и возможностей Компании по обращению с ними³. Большая часть отходов предприятий (77% от всего объема размещаемых отходов, за исключением хвостов и вскрышной породы) направляется на собственные объекты Компании для временного или постоянного размещения. Обезвреживание и утилизация отходов, за исключением вскрышных

пород и хвостов, в особенности опасных отходов, осуществляются преимущественно сторонними организациями. Силами Компании утилизируется и обезвреживается 9,6 тыс. т отходов без учета вскрышных пород и хвостов, в то время как подрядные организации принимают для этих целей 11,6 тыс. т. Компания не использует повторно образованные отходы, а также не закупает вторичные материалы в связи со спецификой производственной деятельности.

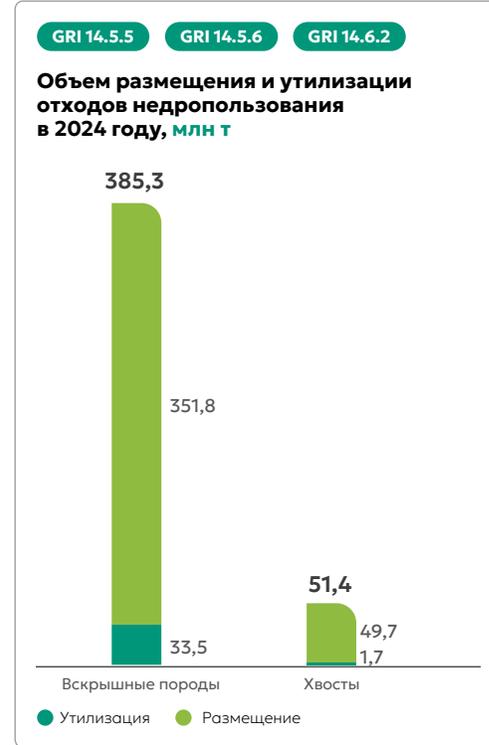
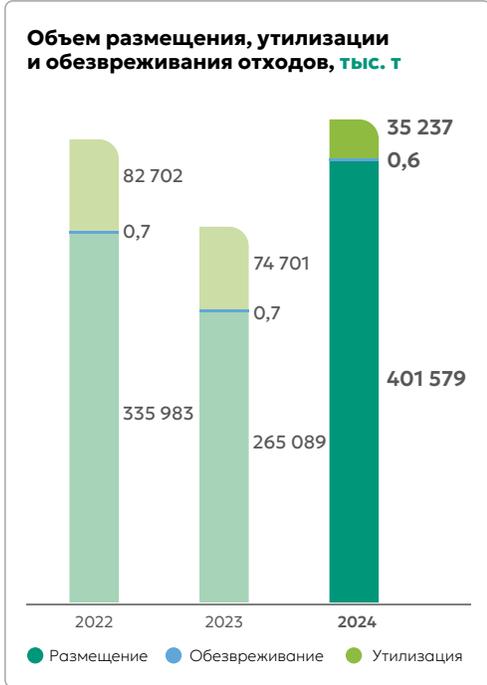
GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5 GRI 14.5.4 GRI 14.5.5 GRI 14.5.6 МЭП 17 МЭП 18

Способы обращения с отходами (за исключением хвостов и вскрышной породы) в 2024 году, тыс. т



В отчетном периоде отмечен рост объема отходов, направленных на постоянное или временное размещение, на 51% относительно прошлого года. В то же время объем утилизируемых отходов сократился более чем в два раза. Изменения связаны с увеличением общего объема образования отходов.

Основным способом обращения с отходами недропользования на предприятиях Компании является размещение на специальных объектах и их временное накопление для последующего производства иных операций.



GRI 14.5.5 **GRI 14.5.6**

На всех предприятиях большая часть образующихся отходов недропользования направляется на размещение. На Наталке, Вернинском и Сухом Логе часть отходов направляется на утилизацию.

отходы, образующиеся на добывающих предприятиях, также в основном направляются на собственные объекты размещения отходов. При этом существенная их доля (от 12% на Олимпиаде и Благодатном до 51% на Вернинском) утилизируется на предприятиях либо передается для утилизации в сторонние организации.

Также часть отходов Куранаха, Вернинского и Наталки утилизируется на территории данных предприятий. Производственные и бытовые



#УТИЛИЗАЦИЯ

Безопасность хвостохранилищ

«Полюс» ежегодно собирает и анализирует данные о хвостохранилищах, их состоянии и воздействии на окружающую среду.

GRI 14.6.2 GRI 14.6.3

Параметры хвостохранилищ

Месторождение	Хвостохранилище	Тип	Проектная мощность, млн м ³	Объем размещенных хвостов, млн м ³	Статус в 2024 году
Куранах	Хвостохранилище на ручье Латышском	Намывное	185,0	121,1	Ввод в эксплуатацию после реконструкции
	Старое хвостохранилище секции 0–1–2–3	Отходы не размещаются с 1977 года	Данных о мощности нет	11,0	Законсервировано
Вернинское	Хвостохранилище хвостов флотации ЗИФ на ручье Кадаликан	Намывное	27,4	26,3	Завершение эксплуатации
	Хвостохранилище хвостов флотации	Наливное	8,3	-	Строится
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии (две карты)	Наливное	1,2	0,8	Эксплуатируется
	Хвостохранилище ЗИФ «Первенец»	Наливное	1,0	0,5	Законсервировано
	Хвостохранилище ЗИФ участка «Западный»	Наливное	4,7	3,6	Законсервировано
Олимпиада и Благодатное	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии участка «Западный»	Наливное	0,1	0,03	Законсервировано
	Хвостохранилище ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3 Олимпиадинского ГОКа	Намывное	231,1	169,9	Эксплуатируется
Наталка	Хвостохранилище ЗИФ-4 Олимпиадинского ГОКа (месторождение Благодатное)	Намывное	89,2	81,3	Эксплуатируется
	Основное хвостохранилище Наталкинской ЗИФ	Намывное	135,7	33,5	Эксплуатируется
	Временное хвостохранилище для Наталкинской ЗИФ	Намывное	21,4	20,2	Законсервировано
Сухой Лог	Хвостохранилище ОПУ на ручье Глухарь	Наливное	8,3	6,9	Законсервировано
	Хвостохранилище хвостов флотации	Наливное	265,1	0	В разработке

Биоразнообразии и использование земель

GRI 101-2 **GRI 14.4.3**

«Полюс» проводит ряд мероприятий, направленных на сохранение биологического разнообразия регионов присутствия. К ним относятся такие направления деятельности, как лесовосстановление, рекультивация и восстановление популяции водных биологических ресурсов, а также масштабная программа «Заповедная территория «Полюса». Целями этих мероприятий являются поддержание природного баланса и предотвращение чистых потерь биоразнообразия, а также соблюдение требований российского законодательства.

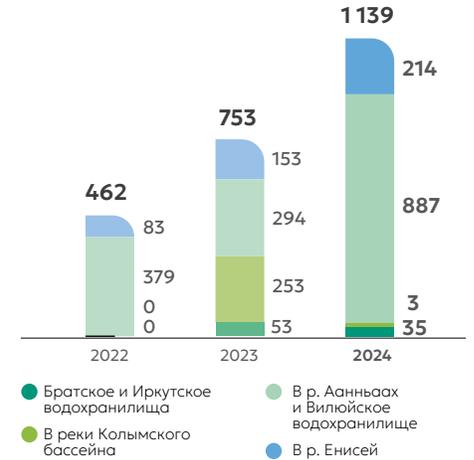
«Полюс» реализует практику лесовосстановления в строгом соответствии с законодательством, основываясь на регламенте «Организация лесопользования».

Мероприятия проводятся в пределах регионов присутствия каждого из предприятий Компании на участках, выделенных для этого уполномоченными органами.

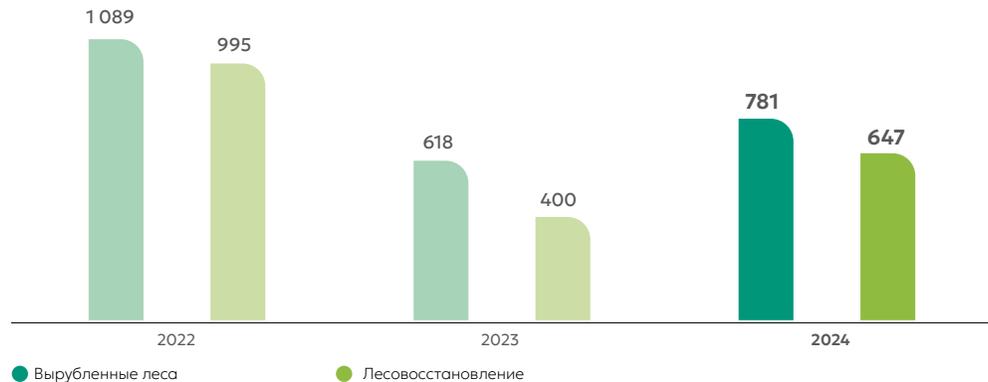
«Полюс» проводит компенсационное лесовосстановление в течение трех лет с момента вырубки на территориях, равных площади сведенного или нарушенного леса. При этом используются только местные или районированные саженцы, что исключает внесение чужеродных видов. После высадки саженцам обеспечиваются уход и мониторинг состояния на протяжении трех лет. В случае гибели части саженцев в течение трех лет производятся дополнительные посадки. Успешность лесовосстановления фиксируется представителями лесничеств.

Мероприятия по восстановлению водных биологических ресурсов проводятся ежегодно путем выпуска в водные объекты молоди ценных пород рыб, таких как осетр, стерлядь, хариус и др. Мероприятия затрагивают все регионы присутствия, где деятельность предприятий может приводить к ущербу ресурсам. Водные объекты, в которые выпускаются мальки, а также их количество определяются уполномоченными органами в зависимости от интенсивности воздействия предприятий и их географического расположения. Те же органы осуществляют контроль за соблюдением норм выпуска. В 2024 году «Полюс» выпустил в водные объекты более 1,1 млн мальков.

Количество выпущенных мальков, тыс. ед.



Общая площадь вырубленных и восстановленных лесов, га



GRI 14.8.4

GRI 14.8.5

На ежегодной основе Компания проводит рекультивацию земель, вышедших из обращения на каждом из объектов, однако их полная ликвидация возможна только после завершения деятельности каждого из предприятий в целом. Разработка планов ликвидации и рекультивации земель для каждого промышленного объекта Компании проводится на стадии его проектирования. При каждом изменении проекта производятся их своевременная актуализация и проверка специалистами соответствующего профиля. Планы рекультивации разрабатываются Компанией на срок более 15 лет (в среднем на 22 года). На текущий момент для всех объектов, для которых требуются планы рекультивации, они разработаны. Их актуализация не планируется на протяжении ближайших пяти лет.

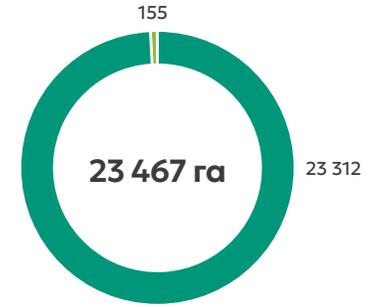
GRI 14.8.6

На конец 2024 года площадь нарушенных и невозстановленных земель «Полюса» составляла 23,5 тыс. га, что на 11% меньше показателя прошлого года (26,4 тыс. га). Это связано с исключением месторождения Россypi из состава Компании. Большая часть нарушенных и нерекультивированных земель (99%) продолжает использоваться в производственной деятельности и будет рекультивирована после ее завершения. Всего за отчетный период было нарушено 1 077 га земель, а рекультивация земель велась на площади 0,2 га.

На долю добывающих предприятий приходится 98% всех нарушенных земель Компании, и все они в отчетном периоде были задействованы в производственной деятельности. На всех предприятиях Компании, включая добывающие активы, проводится ежегодная рекультивация, однако отчетность по площадям, на которых фактически проведены работы и подписаны акты о сдаче, планируется предоставить в следующие отчетные периоды.

[Подробнее о мероприятиях в области сохранения биоразнообразия и использования земель см. в тематическом Отчете о сохранении биологического разнообразия.](#)

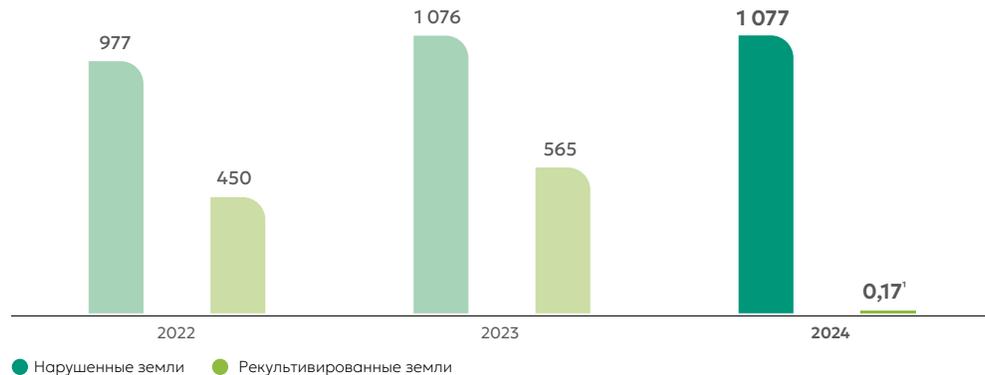
Соотношение категорий нарушенных и невозстановленных земель на 31 декабря 2024 года, га



● Используемые земли ● Неиспользуемые земли

GRI 14.8.6

Общая площадь нарушенных и рекультивированных земель, га



¹ На конец года рекультивированные участки не сданы по актам.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ **УТВЕРДИТЬ ОБНОВЛЕННУЮ МЕТОДОЛОГИЮ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И ОЦЕНКЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ**
- ✓ **РАСПРОСТРАНИТЬ ПРАКТИКИ СОЗДАНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ СЛУЖБ ПО ОБРАЩЕНИЮ С ОТХОДАМИ НА ОТДЕЛЬНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ**
- ✓ **РАСШИРИТЬ ПЕРЕЧЕНЬ ИССЛЕДОВАНИЙ, КОТОРЫЕ ПРОВОДИТ ЛАБОРАТОРИЯ КУРАНАХА, И УВЕЛИЧИТЬ ИХ КОЛИЧЕСТВО**
- ✓ **НАЧАТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ И ПОДДЕРЖАНИЯ БЕЗОПАСНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ ХВОСТОХРАНИЛИЩ**
- ✓ **УСТАНОВИТЬ СЕТЬ ДАТЧИКОВ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА БЕЗОПАСНОСТИ ХВОСТОХРАНИЛИЩ НА ХВОСТОХРАНИЛИЩЕ БЛАГОДАТНОГО**
- ✓ **НАЧАТЬ РАБОТЫ ПО УСТАНОВКЕ ДАТЧИКОВ НА ХВОСТОХРАНИЛИЩАХ НАТАЛКИ, КУРАНАХА И ОЛИМПИАДЫ**
- ✓ **ЗАВЕРШИТЬ РЕКОНСТРУКЦИЮ ХВОСТОХРАНИЛИЩА ХВОСТОВ ФЛОТАЦИИ (ПОСТРОЙКА И ВВЕДЕНИЕ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ ДАМБЫ ВТОРОЙ ОЧЕРЕДИ) ВЕРНИНСКОГО ГОКА И КОНСЕРВАЦИЯ ДЕЙСТВУЮЩИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ НАМИВНЫХ ХВОСТОХРАНИЛИЩ ДЛЯ ПОЛНОГО ПЕРЕХОДА НА БОЛЕЕ БЕЗОПАСНЫЕ НАЛИВНЫЕ**
- ✓ **НАЧАТЬ СТРОИТЕЛЬСТВО ХВОСТОХРАНИЛИЩА НАЛИВНОГО ТИПА, ОСНАЩЕННОГО АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМОЙ ДАТЧИКОВ МОНИТОРИНГА, НА СУХОМ ЛОГЕ**
- ✓ **ПРОДОЛЖИТЬ МОНИТОРИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ БИОРАЗНООБРАЗИЯ В ЗОНАХ ВОЗДЕЙСТВИЯ ВСЕХ ДЕЙСТВУЮЩИХ ДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ «ПОЛЮСА», ТАКЖЕ ВКЛЮЧИТЬ В ПРОГРАММУ ГРИНФИЛДЫ – СУХОЙ ЛОГ И ЧУЛЬБАТКАН**
- ✓ **ПРОДОЛЖИТЬ ВЫПОЛНЕНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ БИОРАЗНООБРАЗИЯ (ЛЕСОВОССТАНОВЛЕНИЕ, ВОССТАНОВЛЕНИЕ ПОПУЛЯЦИЙ ВОДНЫХ БИОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ) ВО ВСЕХ РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ**
- ✓ **ПРОДОЛЖИТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОЕКТОВ ПО ПОДДЕРЖКЕ ООПТ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «ЗАПОВЕДНАЯ ТЕРРИТОРИЯ «ПОЛЮСА»**



#ЭКОСИСТЕМЫ ПОДЗАЩИТОЙ

Капиталы

- Природный капитал
- Человеческий капитал

Заинтересованные стороны

- Акционеры, заемщики, держатели облигаций
- Местное и коренное население
- СМИ
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Сотрудники и подрядчики
- Негосударственные и отраслевые организации

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ

67 Управление климатическими вопросами

68 Энергетический менеджмент

70 Климатические проекты и деятельность по сокращению выбросов парниковых газов

72 Мероприятия по повышению энергоэффективности

73 Использование экологических видов энергии и топлива

74 Риски и возможности, связанные с изменением климата

75 Метрики в области изменения климата

80 Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности

82 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 2

- Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям

Основные события

- Компания впервые вышла на рынок углеродных единиц, завершив валидацию и верификацию первого климатического проекта на Олимпиаде и Благодатном, и вошла в тройку лидеров по объему выпущенных единиц
- Получена награда «Лучший проект в сфере возобновляемой энергетики, накопителей и электротранспорта» за проект «Замещение резервных дизельных станций комплексами водородного электроснабжения» на объекте Вернинское
- Компания приняла участие в тематическом форуме «Климатическая повестка БРИКС в современных условиях»
- Компания приняла участие в 29-й Конференции ООН по изменению климата (COP29)

¹ Углеродные единицы.

27%

сокращение валовых выбросов парниковых газов областей охватов 1 и 2 в периметре Климатической стратегии по сравнению с базовым годом (2020)

100%

потребления электроэнергии «Полюс» покрывает за счет безуглеродных источников с 2021 года

12%

сокращение потребления угля по сравнению с 2023 годом

2,16 млн УЕ¹

выпущено в результате реализации первого климатического проекта «Полюса»

Управление

Управление климатическими вопросами

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

В своей деятельности «Полюс» учитывает вопросы изменения климата. При планировании мероприятий Компания опирается на соответствующую стратегию и ориентируется на заданные цели, связанные с климатом. Компания совершенствует вертикаль управления вопросами изменения

климата, включая риски и возможности, и развивает систему управления в этой области, распределяя ответственность и закрепляя соответствующие функциональные роли. Органы различных уровней вовлекаются в реализацию утвержденной стратегии и климатических целей.



В 2024 году Рабочая группа по адаптации управляющей компании (УК) и управляемых обществ (УО) к требованиям, установленным углеродным законодательством, завершила работы по анализу современных технологических решений, которые способствуют сокращению прямых выбросов парниковых газов (ПГ) всех производственных бизнес-единиц группы, с целью оценить потенциал их реализации. В рамках данного направления проанализированы все применимые технологии, которые влияют на сокращение прямых выбросов ПГ. Практическое применение рассматривалось отдельно для каждой бизнес-единицы. В результате сформирован перечень наиболее эффективных мероприятий по сокращению выбросов области охвата 1. Компания планирует провести эти мероприятия до 2032 года.

В декабре 2024 года утвержден Совет по катеринскому управлению, деятельность которого направлена на улучшение межфункционального взаимодействия и комплексное использование экспертизы с целью газификации производственных площадок группы. По результатам работы совета планируется осуществить перевод существующих энергоисточников, работающих на углеродоемком топливе (угле, дизеле, нефти), на газовое топливо, а также строительство новых низко- и безуглеродных объектов генерации.

Также Компания прорабатывает варианты реализации климатических проектов: участие в финансировании, разработка юридической конструкции и коммерческих предложений.



Энергетический менеджмент

GRI 3-3 **GRI 14.1.1**

«Полюс» стремится рационально использовать энергетические ресурсы и повышать энергетическую эффективность своей деятельности в условиях глобального перехода к новым источникам энергии. В этой связи Компания продолжает принимать меры по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности своего производства. Эти вопросы в «Полюсе» регулируются на разных уровнях управления. Старший вице-президент по операционной деятельности руководит Управлением энергообеспечения, в ведении которого находятся вопросы энергопотребления и повышения энергоэффективности в Компании.

Кроме того, в отчетном периоде «Полюс» ввел должность менеджера по энергоэффективности в Красноярской бизнес-единице. В его функционал входят сбор и мониторинг данных энергопотребления, реализация соответствующих мероприятий и инициатив и учет их результатов. Компания стремится наращивать ключевые компетенции во всех бизнес-единицах.

Критерии стандарта ISO 50001:2018¹ лежат в основе системы энергетического менеджмента в бизнес-единицах «Полюса». В отчетном периоде Вернинское успешно прошло ресертификационный аудит. В 2024 году на Наталке, Куранахе, Олимпиаде, Благодатном и Россыпях реализованы мероприятия по подготовке систем энергоменеджмента к сертификации по требованиям стандарта ISO 50001:2018.

Кроме того, в отчетном периоде на Олимпиаде и Благодатном, на Наталке и Куранахе стартовал проект по внедрению автоматизированных

систем управления топливно-энергетическими ресурсами (АСУ ТЭР). В 2025 году планируется завершить все мероприятия по внедрению АСУ ТЭР на предприятиях «Полюса».

Стратегия

Обеспечение климатической стабильности горнодобывающих предприятий – серьезная задача для Компании в контексте экологической безопасности и регулирования выбросов ПГ. Для ее решения «Полюс» участвует в достижении ЦУР ООН, таких как «Партнерство в интересах устойчивого развития» и «Борьба с изменением климата». В рамках своей деятельности Компания также принимает меры по сокращению выбросов и проводит оценку климатических рисков и возможностей ([подробнее см. подраздел «Климатические риски и возможности»](#)).

[Климатическая стратегия](#) «Полюса» устанавливает климатические цели и задачи для достижения Net Zero (нулевых выбросов) к 2050 году.

Климатическая стратегия «Полюса» устанавливает дополнительную среднесрочную цель – сократить удельные прямые и косвенные энергетические выбросы ПГ к 2032 году до 40–50% от объема 2020 года за счет полного перехода на безуглеродные источники электроэнергии (начиная с 2021 года), повышения эффективности тепло- и электропотребления производственных активов и внедрения современных технологий.

[О прогрессе выполнения целей по декарбонизации см. в подразделе «Цели и метрики».](#)

Стратегические приоритеты

Сокращение удельных выбросов областей охватов 1 и 2, повышение энергоэффективности

Повышение устойчивости к последствиям изменения климата

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

Стремление к открытости

Сотрудничество в области противодействия изменению климата

Реализуемые мероприятия

- Снижение потребления угля на 12%
- Внедрение программ по энергоэффективности
- Закупка 100% энергии из безуглеродных источников: приобретение зеленых сертификатов, договоры о поставках гидроэлектроэнергии

- Использование методов качественной и количественной оценки физических рисков и рисков переходного периода

- Реализация климатических проектов с последующим выпуском углеродных единиц

- Повышение качества и увеличение объема раскрытия информации, связанной с проблематикой изменения климата

- Содействие межотраслевому сотрудничеству и международной коммуникации для активизации глобальной деятельности в области климатических изменений

GRI 2-28

Компания ответственно подходит к решению климатических задач, соблюдает требования Федерального закона от 2 июля 2021 года № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов», предоставляет Отчет о выбросах парниковых газов для крупных эмитентов, а также применяет механизмы добровольного раскрытия информации. «Полюс» ежегодно проводит количественную оценку выбросов парниковых газов и раскрывает информацию о них в соответствии с GHG Protocol², а с 2021 года также собирает и раскрывает информацию, связанную с вопросами изменения климата, в соответствии с рекомендациями Task Force

on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)³, а также с учетом IFRS S2 Climate-Related Disclosures⁴ и национального законодательства, включая данные в свой Отчет об устойчивом развитии.

В числе инициатив «Полюса» в области изменения климата – участие в Национальном ESG Альянсе, членство в Комитете по экологии и природопользованию РСПП, а также участие в Рабочей группе РСПП по развитию распределенной генерации и ВИЭ в рамках деятельности Комитета по энергетической политике и энергоэффективности.

¹ ISO 50001:2018 «Система энергетического менеджмента».
² GHG Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard.
³ Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата. С 2024 года Совет по международным стандартам устойчивого развития (ISSB) несет ответственность за мониторинг раскрытия компаниями финансовой информации по стандарту IFRS S2. Рекомендации TCFD вошли в стандарт IFRS S2, а ISSB не запрещает продолжать использовать TCFD для раскрытия.
⁴ МСФО S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом».

Практический пример

УЧАСТИЕ «ПОЛЮСА» В КЛИМАТИЧЕСКОЙ ПОВЕСТКЕ НА УРОВНЕ БРИКС

Компания участвовала в первом климатическом форуме в истории БРИКС: «Климатическая повестка БРИКС в современных условиях». Организатором мероприятия выступило Министерство экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России), председательствующей в БРИКС в 2024 году. В рамках мероприятия представители государства согласовали документы, которые фиксируют подход стран, входящих в состав объединения, к устойчивому развитию и делают возможным начало торговли углеродными единицами. На мероприятии «Полюс» поделился своими достижениями и отметил высокий потенциал российской горнодобывающей промышленности в части адаптации к изменению климата.

Полученный опыт

Участие в форуме позволило Компании внести вклад в формирование новой международной платформы для внедрения международных инициатив в области климатической политики, в том числе представить усилия бизнеса в области адаптации к изменениям климата.



Практический пример

УЧАСТИЕ «ПОЛЮСА» В КЛИМАТИЧЕСКОЙ ПОВЕСТКЕ НА УРОВНЕ ООН

С 11 по 24 ноября 2024 года в Баку, Азербайджан, состоялась ежегодная 29-я сессия Конференции сторон Рамочной конвенции ООН об изменении климата (COP29), в которой «Полюс» принял участие. Это масштабное мероприятие объединило всех, кто заинтересован в формировании климатической повестки.

В рамках конференции по инициативе «Полюса» прошла сессия «Сохранение биоразнообразия для устойчивого будущего». Сохранение биоразнообразия – одно из ключевых направлений в стратегии устойчивого развития Компании. В своем докладе представители «Полюса» рассказали о взаимосвязи между изменением климата и сокращением видового разнообразия. В качестве эффективной меры по сохранению биоразнообразия Компания предложила развивать систему мониторинга и разрабатывать мероприятия по компенсации влияния производственной деятельности на окружающую среду. Эта системная работа циклична и включает в себя следующие этапы в рамках контроля биоразнообразия в «Полюсе»: мониторинг экосистем, оценку рисков, меры по управлению выявленным риском, оценку и контроль результатов.

Полученный опыт

Благодаря участию в конференции Компания внесла вклад в развитие глобальной климатической повестки, делая акцент на взаимосвязи проблем изменения климата и сокращения биоразнообразия.



В 2022 году в «Полюсе» утверждена Функциональная стратегия блока по производству и технической политике (БПиТП). В стратегию входят мероприятия по управлению энергопотреблением и повышению энергоэффективности.

Основные направления мероприятий Функциональной стратегии

Снижение удельного потребления электроэнергии

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

Снижение потребления и затрат на теплоэнергию

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

Разработка и внедрение энергетической политики

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

Метрики эффективности

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

Климатические проекты и деятельность по сокращению выбросов парниковых газов

В отчетном периоде «Полюс» работал над следующими приоритетными направлениями в области изменения климата:

- валидация, регистрация и верификация климатического проекта на Олимпиаде и Благодатном и выпуск углеродных единиц в обращение;
- проработка вариантов реализации новых климатических проектов;
- закупка сертификатов зеленой энергии для компенсации косвенных энергетических выбросов ПГ. В дальнейшем планируется приобретать атрибуты генерации, а также заключать договоры купли-продажи безуглеродной электроэнергии в соответствии с национальным законодательством¹.

GRI 305-5

GRI 14.1.9

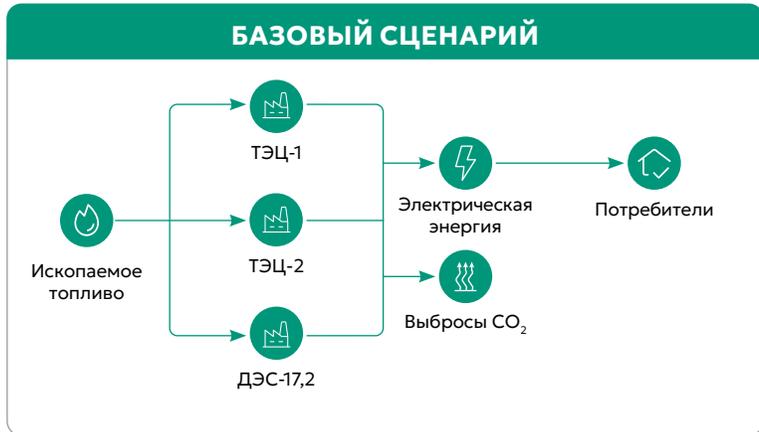
В 2024 году Красноярская бизнес-единица успешно завершила валидацию и верификацию климатического проекта, реализованного на территориях золоторудных месторождений Олимпиада и Благодатное. Это первый проект Компании, зарегистрированный в российском национальном реестре углеродных единиц АО «Контур» (информация о проекте – на сайте реестра углеродных единиц²). Общий период реализации проекта составляет 10 лет – с 2018 по 2028 год на общий объем 4 млн УЕ.

Для расчета выбросов ПГ различных вариантов развития событий были предложены базовый и проектные сценарии. Результатом реализации проекта является замещение углеродоемкой электроэнергии, вырабатываемой на собственных источниках генерации, на менее углеродоемкую сетевую электроэнергию и соответствующее сокращение выбросов ПГ в течение срока реализации проекта по сравнению со сценарием базовой линии – при отсутствии проекта.

В рамках проекта построены и реконструированы несколько подстанций и воздушных линий электропередачи, а часть потребителей на территориях месторождений Олимпиада и Благодатное переведена с электрогенерации на угольном и нефтяном топливе на менее углеродоемкое электроснабжение из Единой национальной электрической сети России (ПАО «Россети»).

Валидатором выступило ФГБУ «Институт глобального климата и экологии им. академика Ю. А. Израэля» (ИГКЭ). Институт подтвердил, что проектная документация соответствует установленным критериям валидации и требованиям к климатическим проектам. По итогам первого этапа проекта в российском реестре «Контур» выпущено 2 156 797 углеродных единиц, эквивалентных сокращению выбросов ПГ в объеме 2 156 797 т CO₂-эквивалента. Ожидается, что в 2028 году по завершении второго этапа будет выпущено еще около 2 млн углеродных единиц.

Верификатором выступил Орган по валидации и верификации парниковых газов Инновационного технологического центра МГТУ им. Н. Э. Баумана, подтвердивший, что сведения о выбросах ПГ и их сокращении в результате климатического проекта и отчет о реализации климатического проекта соответствуют требованиям, критериям и принципам верификации.



¹ Федеральный закон от 26 марта 2003 года № 35-ФЗ «Об электроэнергетике».

² [Реестр углеродных единиц: Замещение выработки электроэнергии от угольных и нефтяных электростанций Олимпиады и Благодатного.](#)

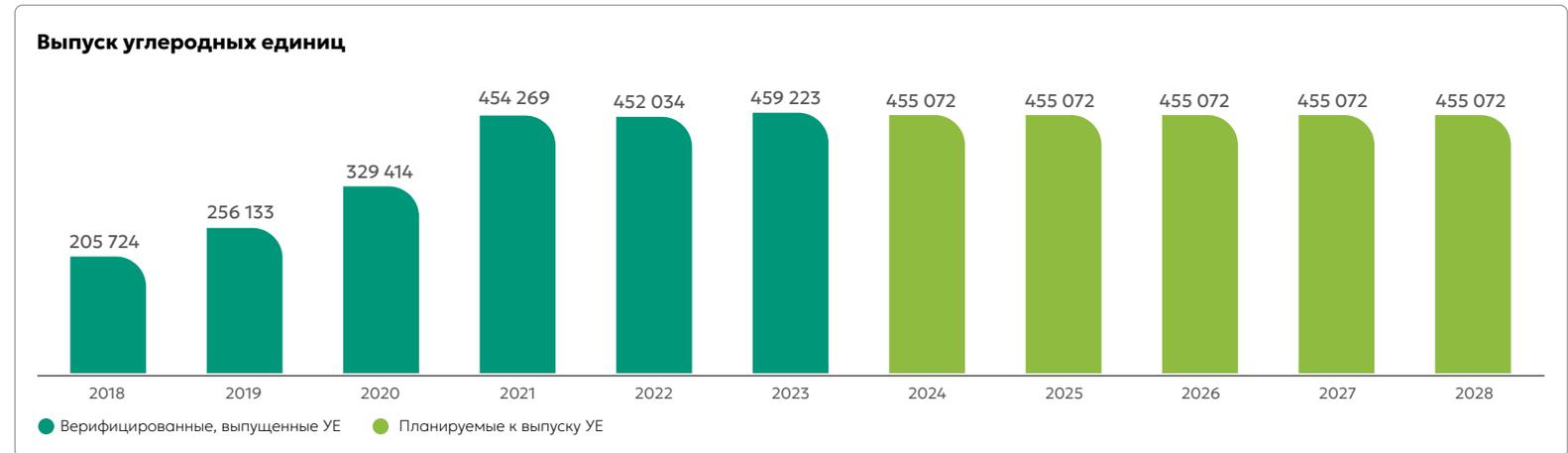
Первый климатический проект для «Полюса» – это также один из этапов на пути к поставленным в Климатической стратегии целям по снижению углеродного следа. Он позволил Компании стать ведущим участником российского углеродного рынка и попасть в тройку лидеров по объему выпущенных углеродных единиц.

В отчетном году бизнес-единица «Полюс Логистика» перевела транспорт (электропогрузчики) с дизельного на электрический внутри производственных помещений, что привело к сокращению выбросов и снижению вреда для здоровья персонала. Сейчас на предприятии используются 18 электрических погрузчиков и кранов. Также в 2024 году приобретены 2 ед. электрических складских погрузчиков (Ричтрак YB20-S1 Zoomlion) на Куранахе.

Помимо этого, «Полюс Логистика» реализовала инициативу по оборудованию грузовых автомобилей электрическими розетками для обогрева двигателей, что также приводит к сокращению выбросов парниковых газов. На текущий момент установлено 14 подогревателей на машины Красноярского филиала и 6 – на машины Иркутского филиала. В планах на 2025 год установить еще шесть подогревателей на машины Иркутского филиала. На горизонте 2026–2027 годов планируется внедрить данную инициативу в Якутской и Магаданской бизнес-единицах.

В планах Компании на 2025 год – разработка месторождения Чертово Корыто, расположенного в 170 км от Вернинского ГОКа. В 2024 году Компания приступила к реализации проекта по строительству внешней энергетической инфраструктуры.

Основные этапы реализации климатического проекта



Мероприятия по повышению энергоэффективности

GRI 3-3 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 14.1.1

Горнодобывающая и металлургическая промышленность – отрасли, которые потребляют значительное количество энергии и являются источником выбросов ПГ. Следуя принципам ответственного ведения производственной

деятельности, «Полюс» стремится минимизировать свое воздействие на окружающую среду. Компания убеждена, что необходимо принимать комплексные меры по сокращению выбросов и повышению энергоэффективности

производств, поэтому в 2024 году «Полюс» продолжил реализацию намеченных целей в рамках Климатической стратегии и Функциональной стратегии БПиТП.

В рамках Функциональной стратегии Компания также продолжила проводить мероприятия, направленные на повышение энергоэффективности в 2024 году.

По состоянию на текущий отчетный период «Полюс» продолжает проводить ветромониторинг на Куранах (начало измерений – март – апрель отчетного года). Ветромониторинг проводится в течение одного года, по его результатам Компания примет решение о необходимости продлить мероприятие на срок от 1,5 года до 2 лет. Кроме этого, по результатам ветромониторинга будет приниматься решение о строительстве ветропарка, в настоящий момент ведутся переговоры с возможными инвесторами. Также Компания прорабатывает возможность построить собственные объекты ВИЭ-генерации на других производственных площадках взамен дизельной генерации.

«Полюс» продолжил работы по внедрению автоматизированной системы управления топливно-энергетическими ресурсами и энергоэффективностью в соответствии с Функциональной стратегией БПиТП в части управления производственными активами (УПА) до 2027 года. Компания интегрировала системы физического учета и рассматривала вопрос целесообразности подбора ИТ-систем, чтобы отслеживать результаты мероприятий по повышению энергоэффективности. В 2025 году планируется исследовать подобранные варианты ИТ-систем и внедрить наиболее эффективные.

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Внедрение автоматизированной системы учета энергоресурсов в бизнес-единицах	Интегрированы системы физического учета, прорабатывался вопрос целесообразности подбора ИТ-систем, чтобы отслеживать результаты мероприятий в области повышения энергоэффективности	В процессе
Запуск проекта по замещению резервных дизельных станций комплексами водородного электроснабжения на объекте Вернинское	Проект запущен, часть оборудования введена в эксплуатацию	Реализовано
Разработка Политики энергоэффективности	Разработка продолжится в 2025 году	В процессе
Сертификация системы энергоменеджмента на Наталке по стандарту ISO 50001	Внедрение автоматизированной системы учета находится в стадии проектирования. Сертификация по стандарту ISO 50001 начнется сразу после внедрения АСУ ТЭР	В процессе
Оценка возможности реализации климатических проектов	Получено заключение Органа по валидации проектной документации климатического проекта в Красноярской бизнес-единице, а также заключение о верификации отчета о мониторинге. Выпущены углеродные единицы в национальном реестре углеродных единиц	Реализовано
Оценка возможности перевода угольных котельных на низкоуглеродные виды топлива	Прорабатывается вопрос о реализации на Куранах проекта по переводу котельных с угольного топлива на газовое	Реализовано
Оценка возможности строительства собственных объектов ВИЭ-генерации	Продолжаются ветроизмерения на Куранах	В процессе

В отчетном периоде в рамках оптимизации режимных карт угольных котлов завершили работы по тестированию, подбору и закупке углей новой конфигурации на Олимпиаде и Благодатном, на Вернинском и на Куранах. Заключены договоры на поставку углей, отвечающих заданным требованиям, изменены режимные карты угольных котлов в Олимпиаде и Благодатном, Вернинском и Куранах. В перспективе этот шаг повлияет на сокращение выбросов за счет снижения потребления топлива.

В 2024 году Компания внедрила энергоэффективные технологии на месторождении Сухой Лог в Иркутской области. В рамках реализации Политики Компании «Управление производственными активами» ведутся работы по закупке технического оснащения, а также по обеспечению соответствия оборудования требованиям по энергоэффективности (класс энергоэффективности двигателей, технический учет, оснащение системами энергоучета).

В отчетном году основным направлением реализации Функциональной стратегии «Полюса» как по объемам затрат, так и по прогнозируемым эффектам стала интеграция системы управления энергоэффективностью. Мероприятия, связанные с внедрением системы, формируют программу энергоэффективности Компании.

В отчетном периоде предприняты действия по основным направлениям:

- оптимизация потребления сжатого воздуха (Олимпиада и Благодатное, Куранах);
- организация системы технического учета электроэнергии (Куранах, Наталка);
- устранение перетоков сетевой воды;
- остановка одного котла KE-10-14С с дозагрузкой оставшихся котлов;
- оптимизация регулирования питательных насосов с использованием частотно-регулируемого привода на ТЭЦ-1;
- установка частотно-регулируемого привода на мельницы (Наталка);
- повышение динамической устойчивости системы энергоснабжения (Наталка).

Использование экологических видов энергии и топлива

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-5

В 2024 году Компания начала реализацию проекта по сокращению выбросов ПГ на производственных площадках Куранах в Якутии. В рамках проекта и Климатической стратегии Компании принято решение перевести карьерную технику и угольные ТЭС, которые работают на дизельном топливе, на менее углеродоемкий сжиженный природный газ (СПГ). Компания планирует переоборудовать карьерную технику на якутских месторождениях на СПГ, а также перейти на теплоснабжение от газовых котельных взамен действующих угольных. Итоги полученного сокращения выбросов ПГ планируется оценить к 2030 году.

В отчетном году «Полюс» запустил проект «Зеленое IT», реализованный партнером «Полюса» «Н₂ Чистая Энергетика», по замещению резервных дизельных станций комплексами водородного электроснабжения на объектах Вернинского. Инициатива победила в номинации «Лучший проект в сфере возобновляемой энергетики, накопителей и электротранспорта» международной премии «Малая энергетика – большие достижения». По состоянию на конец

отчетного периода проект находится на завершающей стадии: часть оборудования уже ввели в эксплуатацию (50%), другая часть будет введена после замены оборудования. Окончание проекта запланировано в июне 2025 года.

В Компании ведется системная работа по газификации производственных площадок группы. В 2024 году создан Совет по категорийному управлению для межфункционального взаимодействия и экспертизы по газификации группы. В 2024 году Компания работала над проектом по газификации бизнес-единиц «Полюса». Помимо газификации котельных Куранах прорабатывается возможность по газификации котельных Олимпиады и Благодатного. На текущий момент определено месторождение для реализации проекта по газификации котельных, сформированы финансовые модели, описаны технические условия. Дополнительно рассматривается идея запустить котельные на газе для выработки недостающей электроэнергии, которую Компания не может получить из сети.

#БЕЗУГЛЕРОДНЫЕ ИСТОЧНИКИ

Риски и возможности, связанные с изменением климата

GRI 201-2

GRI 14.2.1

GRI 14.2.2

При планировании своей деятельности «Полюс» анализирует и учитывает риски, связанные с изменением климата.

По результатам количественной и качественной оценки рисков на текущий момент ни один из риск-факторов, указанных в TCFD, не оказывает критического влияния. Однако как наиболее значимые физические риски на горизонт до 2027 года оценены изменение количества осадков в холодное время (в большую сторону) с последующим повышением уровня воды в реках в паводковый сезон и повышенная пожароопасность (как опасность перехода огня лесных пожаров на производственные здания и сооружения). В зависимости от климатического сценария на горизонте до 2050 года к наиболее существенным физическим рискам также можно отнести изменение количества дней с экстремально низкими температурами и увеличение экстремальных порывов ветра.

Переходные климатические риски для Компании связаны в первую очередь с изменениями международного и национального законодательства, в том числе в области углеродного регулирования, а также тенденциями декарбонизации, приводящими к увеличению издержек на плату за превышение нормативных показателей выбросов парниковых газов.

При оценке рисков, связанных с изменением климата, «Полюс» использует три общие социально-экономические траектории (SSP):

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

Риски, связанные с изменением климата

К ключевым физическим рискам на горизонте 2027 года «Полюс» относит¹:

- 1. Изменение количества дней с экстремально низкими температурами** – фактор, который может оказать наибольшее влияние при реализации сценария SSP5 – 8,5 на всех анализируемых временных горизонтах. Уменьшение или увеличение количества дней связано с риском для производства. Экстремально низкие температуры могут привести к приостановке производства и ускорить износ оборудования.
- 2. Изменение количества дней с экстремальным ветром и недостаток водных ресурсов** – риск-факторы, значительно влияющие на все три сценария на всех временных промежутках.

Наиболее значимый переходный риск для Компании:

- 3.** возникновение дополнительных издержек, связанных с тенденциями декарбонизации, – ключевая категория факторов риска, которая определяет значимость переходных рисков для группы «Полюс».

Возможности, связанные с изменением климата

К ключевым возможностям, связанным с изменением климата, «Полюс» относит следующие:

- 1.** Доступ к капиталу / получение прибыли.
 - a.** Получение прибыли от продажи углеродных единиц на внутреннем рынке.
 - b.** Получение доступа к дополнительному финансированию благодаря использованию инструментов зеленого финансирования.
- 2.** Оптимизация процессов. Повышение эффективности производственных процессов за счет снижения частоты их прерывания при своевременной реализации мер по адаптации к физическим рискам.
- 3.** Оптимизация использования ресурсов. Снижение ресурсоемкости работ по поддержанию производственных зданий и сооружений, а также восстановительных работ в период весеннего паводка вследствие изменения режима атмосферных осадков в регионах присутствия.
- 4.** Повышение конкурентоспособности.
- 5.** Увеличение инвестиционной привлекательности в результате использования низкоуглеродных технологий и раскрытия информации о климатических рисках и выбросах ПГ.

#ИЗМЕНЕНИЕКЛИМАТА

¹ Подробную информацию о выявленных физических и переходных рисках, а также об оценке последствий для бизнеса см. в [Климатической стратегии «Полюса»](#). Оценки приведены по результатам качественного оценивания за временной горизонт 2022–2027 годов, отслежена тенденция к 2050 году.

Мероприятия по минимизации климатических рисков и достижению климатических целей

- Технические мероприятия:
 - снижение удельной энергоёмкости производства;
 - строительство собственных ВИЭ к 2050 году.
- Компенсационные мероприятия.
- Климатические проекты.
- Мероприятия по сокращению косвенных энергетических выбросов.
- Проведение количественной оценки выбросов ПГ на регулярной основе, включая:
 - предоставление углеродной отчетности в контролирующие органы;
 - своевременную актуализацию внутренних нормативных документов.

Цели и метрики

GRI 3-3 GRI 14.1.1

Цель	Значение на 2024 год	Прогресс в достижении
<p>К 2032 году</p> <p>сократить удельные прямые и косвенные энергетические выбросы ПГ на тонну переработанной руды до 40–50%*</p> <p><small>* От объема 2020 года.</small></p>	26 кг CO ₂ -эквивалента на тонну переработанной руды ¹	На конец 2024 года достигнуто 8%-ное сокращение удельных прямых и косвенных энергетических выбросов на тонну переработанной руды ²
<p>К 2050 году</p> <p>достичь Net Zero – нулевых выбросов по областям охватов 1 и 2</p>		

¹ Показатель включает выбросы областей охватов 1 и 2 бизнес-единиц, входящих в периметр Климатической стратегии, с учетом покупки национальных сертификатов.

² Оценка прогресса выполнена без исключения ЗДК Лензолото (Россыпи) из организационных границ в инвентаризации выбросов парниковых газов за базовый год.

³ Валовые выбросы областей охватов 1 и 2 при использовании регионального метода расчета для косвенных энергетических выбросов составили 2 млн т CO₂-эквивалента. [Подробнее о результатах расчетов см. в Таблице GRI.](#)

⁴ Пятый оценочный доклад МГЭИК, 2014, блок 3.2, табл. 1, стр. 87.

https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full.pdf;

https://ghgprotocol.org/sites/default/files/Global-Warming-Potential-Values%20%28Feb%2016%202016%29_1.pdf.

Метрики в области изменения климата

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 14.1.5 GRI 14.1.6
GRI 14.1.7 GRI 14.1.8 МЭП 20

Компания ежегодно оценивает показатель выбросов ПГ, используя собственную методику расчетов. Она основана на Руководящих принципах национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) 2006 года и рекомендациях Протокола по парниковым газам (The Greenhouse Gas Protocol) и предполагает расчеты по рыночному и региональному методам. Компания отдает предпочтение рыночному

методу, чтобы сравнивать изменения выбросов и демонстрировать ключевые результаты. Именно этот метод дает возможность оценить эффект от применения компенсационных рыночных механизмов и потребления безуглеродной электроэнергии³.

При расчете использовались значения потенциалов глобального потепления (ПГП Пятого оценочного доклада МГЭИК), представленные ниже.

Потенциалы глобального потепления в соответствии с Пятым оценочным докладом МГЭИК⁴

Вещество	Потенциал ПГП
CO ₂	1
CH ₄	28
N ₂ O	265
SF ₆	23 500

В расчете косвенных выбросов парниковых газов «Полюс» использует коэффициенты эмиссии, публикуемые на сайте АО «Администратор торговой системы», и расчетные коэффициенты для тепловой энергии, базирующиеся на данных Международного энергетического агентства (МЭА).

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

За отчетный период прямые выбросы парниковых газов «Полюса» составили 1,3 млн т CO₂-эквивалента, что на 2% меньше, чем в 2023 году.

Косвенные энергетические выбросы (область охвата 2) в «Полюсе» формируются за счет потребления тепловой и электрической энергии. При этом основным источником электроэнергии в Компании являются ВИЭ (100% в 2024 году), выбросы от которых в соответствии с рыночным методом эквивалентны нулю. Таким образом, в расчет выбросов области охвата 2 включаются только выбросы от потребления тепловой энергии.

В 2024 году общий объем косвенных энергетических выбросов (область охвата 2) от потребления электрической и тепловой энергии по рыночному методу составил 7,3 тыс. т CO₂-эквивалента. Это значение на 91% меньше, чем в 2023 году, что обусловлено переходом на 100%-ное обеспечение безуглеродной электроэнергией.

Значения коэффициентов выбросов парниковых газов от выработки закупаемой электрической и тепловой энергии были пересмотрены и актуализированы для оценки выбросов области охвата 2¹.

Начиная с 2021 года 100% своих косвенных энергетических выбросов, возникающих вследствие потребления электрической энергии,

Компания покрывает за счет использования безуглеродной электроэнергии.

В 2024 году косвенные энергетические выбросы парниковых газов от потребления электроэнергии в объеме 799 524 т CO₂-эквивалента были компенсированы за счет погашения сертификатов происхождения электрической энергии на общий объем 2 146 273 388 кВт·ч, выпущенных в Центре энергосертификации ПАО «РусГидро» (Саяно-Шушенская ГЭС) и «Витимэнергосбыт» (Мамаканская ГЭС). Согласно сертификатам выбросы парниковых газов от сжигания топлива при производстве указанного количества электрической энергии составили 0 г CO₂/кВт·ч. Сертификаты происхождения электрической энергии выпущены и погашены в соответствии с требованиями Федерального закона № 35-ФЗ «Об электроэнергетике».

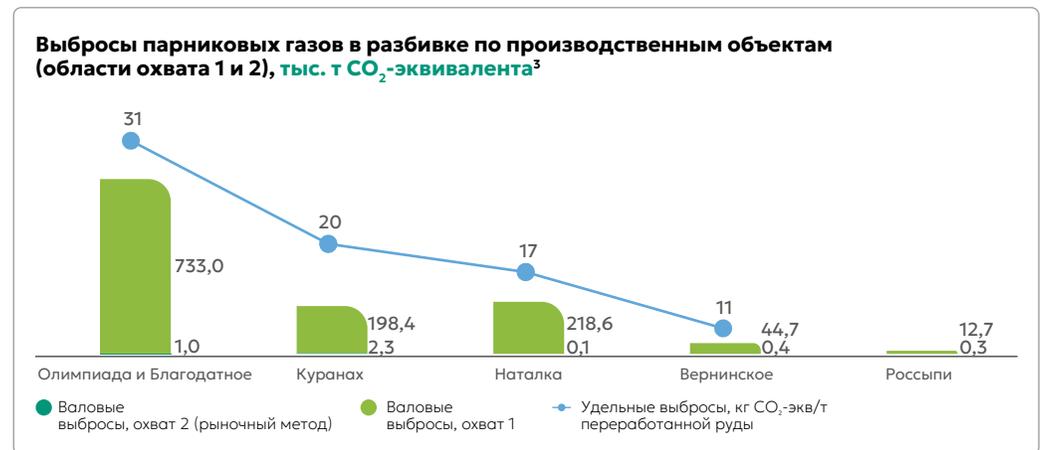
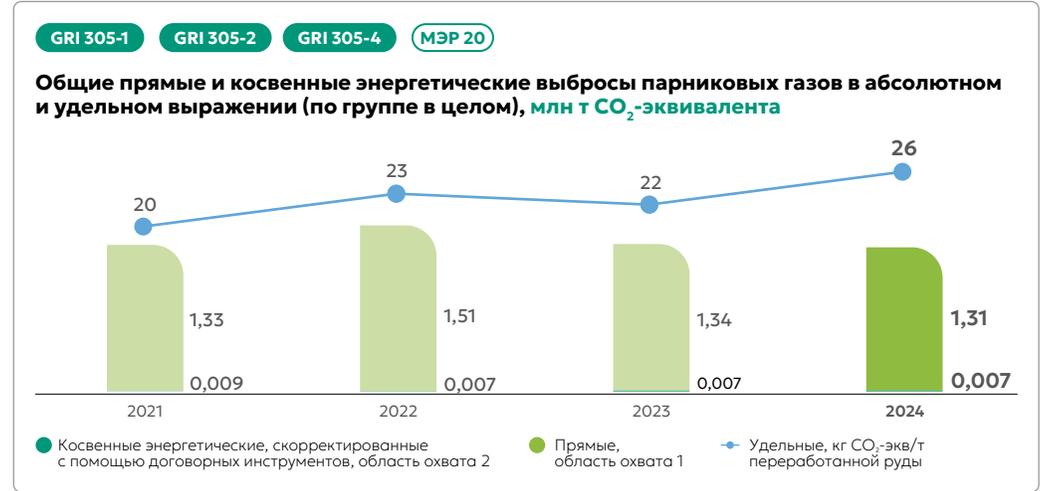
Удельные выбросы областей охвата 1 и 2 к общей массе переработанной руды в целом по группе, включая добывающие бизнес-единицы и сервисные компании, увеличились на 18%, и составили 26 кг CO₂-экв/т, что обусловлено продажей ЗДК Лензолото и исключением ее объемов производства из расчета удельного показателя.

Удельные выбросы производственных (добывающих) объектов «Полюса» составили 24 кг CO₂-эквивалента на тонну переработанной руды.

¹ Расчет коэффициента выбросов ПГ от выработки тепловой энергии основывался на актуальных статистических данных МЭА и Росстата. Коэффициенты выбросов ПГ от выработки электрической энергии при расчете по региональному методу приняты по данным, публикуемым на сайте АО «Администратор торговой системы», за 2024 год.

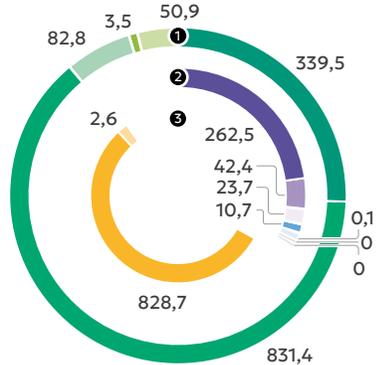
² Без учета ЗДК Лензолото (Россыпи).

³ В 2024 году реализованы мероприятия, влияющие на сокращение удельного показателя выбросов ПГ на тонну переработанной руды. В бизнес-единице Наталка введены в эксплуатацию флотационные установки, состоялся перевод Вернинского на руду месторождения Сухой Лог. Удельный показатель выбросов ПГ для Россыпей в 2024 году не рассчитывался в связи с выбытием актива из состава группы.



GRI 305-1 МЭП 20

Прямые выбросы парниковых газов в разбивке по источникам и видам топлива, тыс. т CO₂-эквивалента



- 1**
 - Стационарные источники
 - Мобильные источники
 - Обжиг известки
 - Использование смазочных материалов
 - Использование взрывчатых веществ
- 2**
 - Каменный уголь
 - Нефть
 - Дизельное топливо
 - Бурый уголь
 - Бензин
 - Мазут
 - Керосин
- 3**
 - Дизельное топливо
 - Бензин

GRI 305-1 GRI 305-2 МЭП 20

Выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) в разбивке по газам, тыс. т CO₂-эквивалента



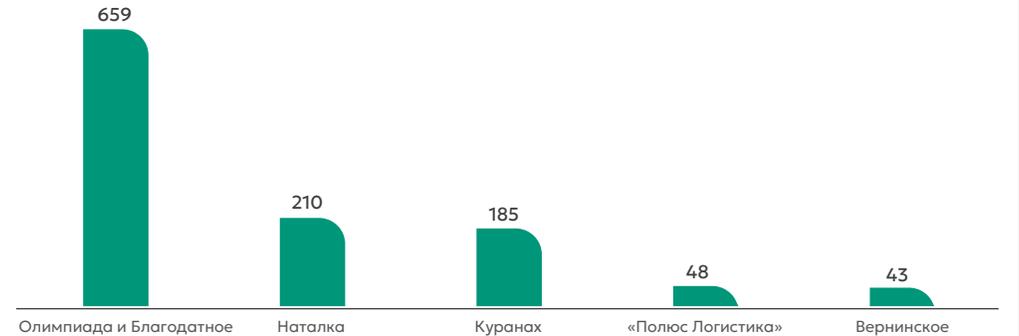
В 2023 году вступило в силу требование российского законодательства¹ о том, что предприятия, деятельность которых сопровождается выбросами ПГ в количестве более 150 тыс. т CO₂-эквивалента в год, должны предоставлять регулятору обязательную углеродную отчетность. С 1 января 2025 года это требование распространяется на предприятия с объемом выбросов более 50 тыс. т CO₂-эквивалента в год.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2022 года № 707 оценку выбросов для предоставления отчетности необходимо проводить в соответствии с методиками, утвержденными приказом Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации

(Минприроды России) от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»², который вступил в силу 1 марта 2023 года, с использованием значений потенциалов глобального потепления в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 805-р³.

Компания ведет контроль и учет выбросов ПГ во всех своих бизнес-единицах по единому алгоритму, основанному на методиках, рекомендованных Минприроды России. По итогам 2024 года выбросы парниковых газов превысили 50 тыс. т CO₂-эквивалента в год в следующих бизнес-единицах: Олимпиада и Благодатное, Наталка, Куранах.

Прямые выбросы парниковых газов в соответствии с приказом Минприроды России № 371, тыс. т CO₂-эквивалента



¹ Федеральный закон от 2 июля 2021 года № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов».
² Методика не используется для расчета косвенных выбросов (область охвата 2) и покрывает только прямые выбросы (область охвата 1).
³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 805-р.

Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)

В 2024 году Компания продолжила оценивать свои косвенные неэнергетические выбросы ПГ (область охвата 3). Их количественная оценка была выполнена в соответствии с GHG Protocol

Scope 3 Calculation Guidance по девяти категориям выбросов области охвата 3. Основные допущения соответствовали принятым в расчетах за предыдущие отчетные периоды.

В отчетном году выбросы парниковых газов области охвата 3 составили 1 302 тыс. т CO₂-эквивалента¹, что на 17% меньше показателя 2023 года.

По категории «Транспортировка Downstream» выбросы области охвата 3 увеличились на 49%, однако это не повлияло в значительной мере на валовые значения, поскольку выбросы этой категории составляют менее 1% общих выбросов области охвата 3.

Изменения в объемах выбросов области охвата 3 за 2024 год относительно предыдущего года обусловлены следующими причинами.

Категория «Транспортировка Upstream»

- В случае если закупленная продукция перевозилась автомобильным транспортом, маршрут просчитывался до перевалочных баз
- Расстояния перевозки продукции, для которой отсутствовала информация об исходной точке, взяты по данным о закупках производственных ресурсов
- При расчете выбросов ПГ от использования нефтяных растворителей используется коэффициент для бензина

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

Категория «Командировки»

- При перевозке автомобильным транспортом сделано допущение, что в автомобиле перевозится всего один человек

По категориям «Переработка проданной продукции», «Транспортировка сотрудников», «Командировки» отмечены наиболее существенные сокращения выбросов области охвата 3: «Переработка проданной продукции» – на 54% меньше по сравнению с 2023 годом, «Транспортировка сотрудников» – на 34%, «Командировки» – на 33%.

Upstream (сокращение выбросов)

- Меньшие объемы закупок сырья, материалов, средств производства и топлива
- Сокращение количества командировок и транспортировки сотрудников
- Продажа ЗДК Лензолото

Downstream (общее сокращение выбросов)

- Учтена транспортировка флотоконцентрата (незначительное увеличение выбросов)
- Исключены выбросы от переработки продукции ЗДК Лензолото в связи с выбытием актива из группы (значительное сокращение выбросов)

#КОСВЕННОЕВОЗДЕЙСТВИЕ

¹ Количественная оценка области охвата 3 проведена с учетом бизнес-единиц: Олимпиады и Благодатного, Куранаха, Вернинского, Россыпей и Наталки.

По сравнению с 2022 и 2023 годами структура выбросов области охвата 3 значительно не изменялась. На сегмент Upstream приходится более 92% выбросов ПГ. Это обусловлено закупкой сырья и материалов, средств производства и другими косвенными видами деятельности, связанными с топливно-энергетическим комплексом.

Выбросы в сегменте Downstream сопряжены с транспортировкой и переработкой продукции, реализуемой Компанией.

При оценке косвенных неэнергетических выбросов учитывались следующие парниковые газы: CO₂, CH₄, N₂O. Выбросы CO₂ от разложения биомассы отсутствуют.

Углеродный след продукции

Углеродный след продукции «Полюса» на сегодняшний день – один из самых низких среди крупнейших золотодобывающих компаний¹. Это стало возможным благодаря принятым «Полюсом» мерам по сокращению выбросов ПГ и 100%-ному обеспечению электроэнергией из ВИЭ.

При оценке углеродного следа «Полюс» руководствуется положениями национальных стандартов, в том числе ГОСТ Р ИСО 14067–2021 «Национальный стандарт Российской Федерации. Газы парниковые. Углеродный след продукции. Требования и руководящие указания по количественному определению», а также методическими рекомендациями, представленными в информационно-техническом справочнике по наилучшим доступным технологиям ИТС 49–2024 «Добыча драгоценных металлов».

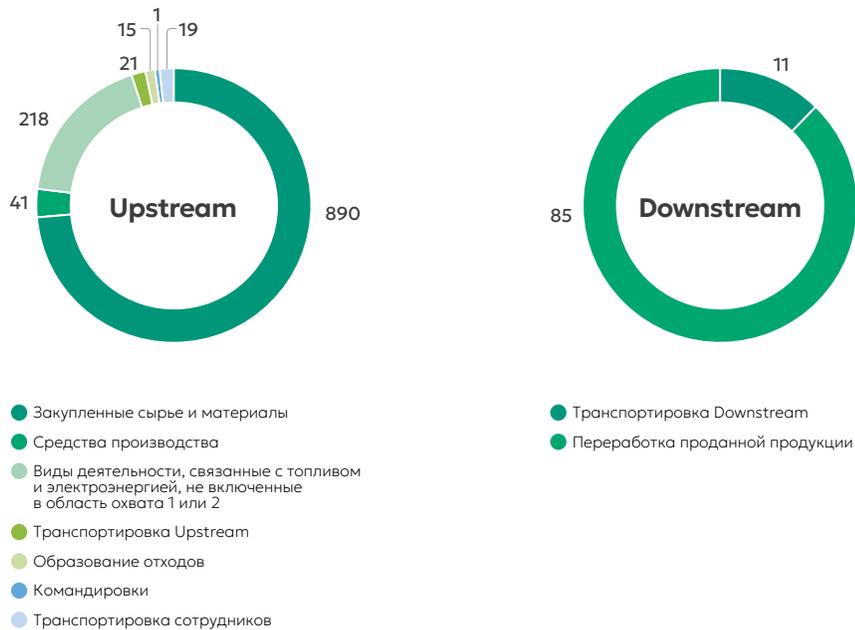
В отчетном году углеродный след золота, оцененный с учетом положений ГОСТ Р ИСО 14067–2021, составил 421 кг CO₂-экв/унц. золота в лигатурном золоте (13 530 т CO₂-экв/т золота в лигатурном золоте).

Удельные выбросы CO₂ «Полюса» для передела добычи руды, оцененные с учетом положений ИТС НДТ 49–2024, в отчетном году составили 0,005 т CO₂/м³ горной массы, что соответствует индикативным показателям ИТС НДТ 49–2024 для разработки коренных (рудных) месторождений драгоценных металлов открытым способом (0,005–0,008 т CO₂/м³ горной массы).

Удельные выбросы CO₂ «Полюса» для передела переработки руды, оцененные с учетом положений ИТС НДТ 49–2024, в отчетном году составили 0,022 т CO₂/т переработанной руды, что также не превышает индикативных показателей ИТС НДТ 49–2024 для первичной переработки минерального сырья (0,038–0,076 т CO₂/т переработанного сырья)².

GRI 305-3

Общие косвенные неэнергетические выбросы парниковых газов (область охвата 3), 2024 год, тыс. т CO₂-эквивалента



¹ По данным S&P Global среднее значение углеродного следа золота в 2023 году составило 792 кг CO₂-экв/унц. золота (25 462,8 т CO₂-экв/т золота).

² Значения индикативных показателей согласно таблице Д.4 приложения Д ИТС 49–2024 «Добыча драгоценных металлов».

Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности

Потребление энергии

GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 14.1.2 GRI 14.1.4 МЭП 23

Потребление энергии в «Полюсе» обеспечивается за счет:

- генерации тепловой и электрической энергии на собственных ТЭЦ и котельных;
- потребления топлива транспортной и карьерной техникой и на другие нужды;
- закупки тепловой энергии;
- закупаемой электроэнергии, в том числе из безуглеродных источников.

В 2024 году объем энергопотребления на всех предприятиях Компании составил 22 355 ТДж¹, что на 3% меньше, чем в предыдущем

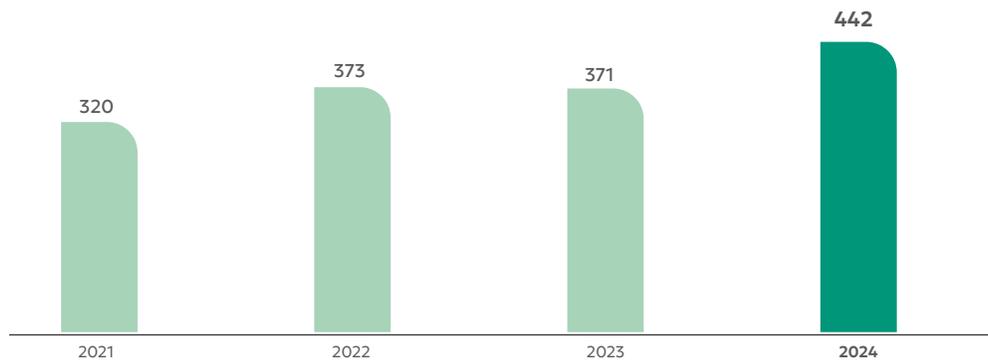
отчетном периоде. Удельное энергопотребление на тонну переработанной руды увеличилось на 19% и составило 442 МДж/т переработанной руды, что обусловлено выбытием ЗДК Лензолото из состава группы. 65% от совокупного объема энергопотребления приходится на ископаемое топливо.

Показатель энергоэффективности, определяемый как отношение энергопотребления в расчете на единицу чистой добавленной стоимости, в отчетном году составил 6 698 кВт·ч/тыс. руб.

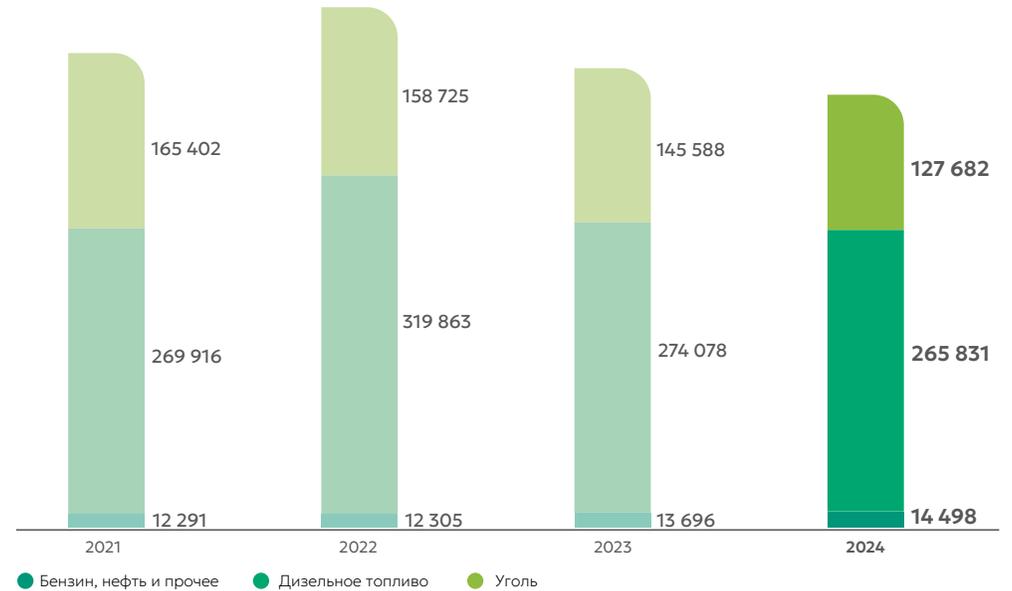
Для потребления на стационарных (ТЭЦ, котельные) и мобильных (транспортные средства) источниках было

использовано 408 тыс. т энергоносителей, среди которых основным является дизельное топливо (65%).

Удельное энергопотребление, МДж/т переработанной руды



Потребление ископаемого топлива, т

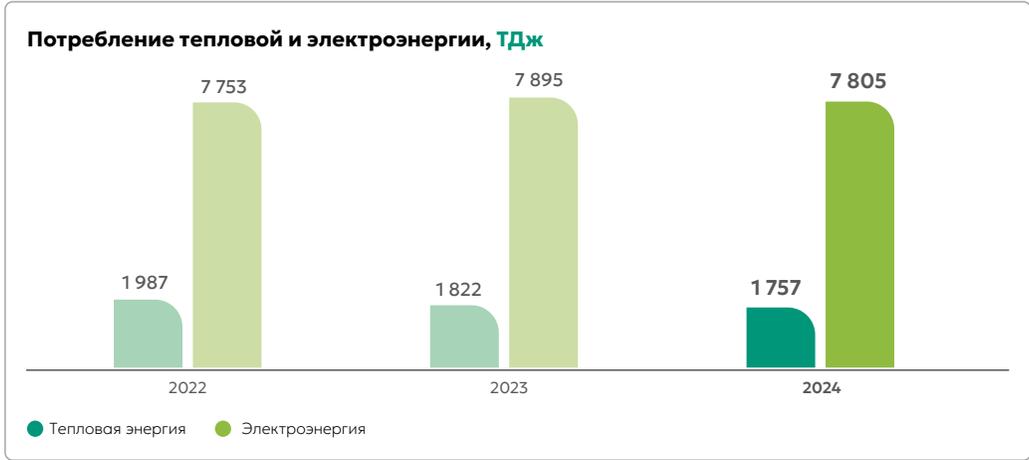


¹ Совокупное энергопотребление «Полюса» в соответствии с требованием стандарта GRI 302-1 включает потребление ископаемого топлива, а также закупаемой электрической и тепловой энергии за вычетом проданной энергии.

Объем потребления тепловой энергии составил 1 757 ТДж в отчетном году. Это ниже показателя 2023 года на 4%. Объем потребления электроэнергии в «Полюсе» сохранился на прежнем уровне.

100% МЭР 22
электроэнергии потребляется из безуглеродных источников¹ на производственных активах с 2021 года²

«Полюс» самостоятельно генерирует электроэнергию для обеспечения собственных нужд, добавляя к ней ранее закупленную и неиспользованную энергию. В 2024 году «Полюс» произвел 397 тыс. Гкал тепловой энергии и 1 771 тыс. кВт·ч электрической энергии для собственных нужд. Большая часть производимой «Полюсом» электроэнергии относится к безуглеродной.



#ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЯ

¹ С учетом приобретения зеленых сертификатов.

² В 2020 году доля потребления электроэнергии из безуглеродных источников составила 80%.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ ПРОДОЛЖИТЬ РАЗРАБОТКУ ПОЛИТИКИ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ
- ✓ ПРОДОЛЖИТЬ ВЕТРОИЗМЕРЕНИЯ НА КУРАНАХЕ
- ✓ ПРОДОЛЖИТЬ РАЗРАБОТКУ КЛИМАТИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ
- ✓ ЗАПУСТИТЬ РАБОТЫ ПО ОБНОВЛЕННЫМ РЕЖИМНЫМ КАРТАМ УГОЛЬНЫХ КОТЛОВ ОЛИМПИАДЫ И БЛАГОДАТНОГО, КУРАНАХА И ВЕРНИНСКОГО
- ✓ ЗАВЕРШИТЬ ПРОЕКТ «ЗЕЛЕНОЕ ИТ»
- ✓ ПРОДОЛЖИТЬ ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМ ТЕХНИЧЕСКОГО УЧЕТА В БИЗНЕС-ЕДИНИЦАХ (ОПРЕДЕЛИТЬ ОБЪЕМЫ ЗАКУПКИ ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ В 2025 ГОДУ С ПОСЛЕДУЮЩИМ ВНЕДРЕНИЕМ В 2026 ГОДУ)
- ✓ ПОВЫСИТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ
- ✓ ПРОВЕСТИ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ, ЗАПЛАНИРОВАННЫЕ В РАМКАХ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ БПИП В ЧАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ АКТИВАМИ ДО 2027 ГОДА



#ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ



S SOCIAL

ОБЩЕСТВО

Наши сотрудники

- 88 Принципы корпоративной культуры
- 91 Подбор и удержание персонала
- 92 Развитие и мотивация персонала
- 97 Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей
- 98 Социальная поддержка сотрудников
- 101 Медицина труда и охрана здоровья
- 102 Волонтерские программы
- 104 Структура персонала и социокультурное разнообразие
- 114 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Охрана труда и производственная безопасность

- 119 Управление подрядчиками
- 119 Повышение культуры безопасности
- 120 Профилактика травматизма
- 121 Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности
- 123 Безопасность дорожного движения
- 124 Предупреждение чрезвычайных ситуаций
- 126 Показатели производственного травматизма
- 128 Показатели профессиональной заболеваемости
- 128 Показатели аварийности
- 128 Показатели дорожно-транспортной аварийности
- 129 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Поддержка местных сообществ

- 134 Благотворительная деятельность «Полюс Фонд»
- 141 Развитие регионов присутствия
- 153 Коренные малочисленные народы
- 155 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Капиталы

- Человеческий капитал
- Финансовый капитал

Заинтересованные стороны

- Сотрудники и подрядчики
- Местное и коренное население
- Акционеры, заемщики, держатели облигаций
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Негосударственные и отраслевые организации
- СМИ

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



НАШИ СОТРУДНИКИ

- 88 Принципы корпоративной культуры
- 91 Подбор и удержание персонала
- 92 Развитие и мотивация персонала
- 97 Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей
- 98 Социальная поддержка сотрудников
- 101 Медицина труда и охрана здоровья
- 102 Волонтерские программы
- 104 Структура персонала и социокультурное разнообразие
- 114 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 1

- Занятость

ПРИОРИТЕТ 2

- Обучение и развитие

Основные события

- Начало работу направление опережающей подготовки на базе кадрового центра «Полюс Резерв»
- Расширены обучающие модульные программы и продолжена реализация подхода к обучению, направленного на обеспечение профессиональной и управленческой защищенности
- Изменен подход к мотивации и вознаграждению сотрудников
- «Полюс» признан одним из лучших работодателей России по версии Forbes с общей оценкой «Платина» и оценкой «Серебро» по аспекту «Сотрудники и общество»

¹ Показатель превышает среднесписочную численность персонала, так как учитывает в том числе сотрудников, покинувших Компанию.

16 949 чел.

среднесписочная численность персонала

23,3%

добровольная текучесть

19 511¹

сотрудников прошли обучение



Управление

GRI 3-3

Команда профессионалов «Полюса» – надежный актив Компании, благодаря которому она добивается высоких результатов. Чтобы обеспечивать сотрудникам комфортные условия для работы и реализации своего потенциала, «Полюс» непрерывно совершенствует свои принципы и процессы управления персоналом. Компания привлекает талантливых кандидатов и предоставляет им возможности для карьерного развития, улучшает условия труда и систему мотивации, создает комфортную атмосферу для продуктивной работы в команде.

За управление персоналом на верхнем уровне отвечает вице-президент по персоналу и организационному развитию. Блок под его руководством централизованно занимается вопросами численного состава персонала, назначения и выплаты вознаграждения, подбора и развития персонала, административно-хозяйственного обеспечения, а также выполняет ряд других функций.

В 2024 году в структуре управления персоналом произошли организационные изменения: была проведена реорганизация Департамента по управлению социальной инфраструктурой и услугами. Данное подразделение переименовано в Департамент по управлению и развитию социальной и офисной инфраструктуры, а также сформирован Департамент по строительству новых объектов офисной инфраструктуры.

Структура ответственных за управление персоналом



→ Административное подчинение

- - - -> Функциональное подчинение

Цифровизация управления персоналом

«Полюс» широко применяет цифровые инструменты в управлении персоналом, используя решения для HR-аналитики и совершенствуя электронные сервисы для сотрудников. В 2024 году разработаны дашборды для HR-аналитики в части сдельной оплаты труда. Это решение позволило вовлечь руководство в процесс управления производительностью и вознаграждением. Если ранее руководители получали аналитику по производительности только один раз в месяц, то сейчас они могут регулярно отслеживать данные по производственным результатам сотрудников и оперативно принимать корректирующие меры. В 2025 году Компания планирует создать аналитические дашборды, совмещающие HR-метрики, производственные и финансовые показатели. Также «Полюс» намерен заняться разработкой кросс-функциональных дашбордов для комплексного анализа и прогнозных моделей, на основе которых можно принимать превентивные и корректирующие меры.

В 2024 году Компания разработала пилотное цифровое решение, позволяющее прогнозировать явочную численность вахтового персонала. Явочная численность персонала в Компании, как правило, отслеживается по факту присутствия на производственной площадке. Однако сотрудник может уволиться во время межвахтового отдыха. При этом работодатель, не зная о таком увольнении заранее, будет некорректно оценивать численность персонала, который должен прибыть на следующую вахту. Для решения этой проблемы в подразделении «Полюс Логистика» внедрена технология автоматического обзвона сотрудников с помощью голосового робота. Цель обзвона – выяснить, намеревается ли сотрудник возвращаться на работу после отдыха. На основе результатов такого обзвона Компания может прогнозировать свою обеспеченность персоналом в ближайшем будущем и действовать на основе этого прогноза.

Для того чтобы повысить качество HR-услуг и сделать доступ к ним более комфортным, для сотрудников «Полюса» действует личный кабинет. Компания постоянно развивает эффективность сервиса, стремясь увеличить число пользователей. Так, в 2024 году были проведены коммуникационные кампании по популяризации личного кабинета с участием руководителей и оптимизированы процессы согласования документов. В решении этой задачи участвовали руководители разных уровней. В результате принятых мер «Полюсу» удалось повысить с 60–70 до 97% два основных показателя цифровизации HR-услуг: долю сотрудников, имеющих электронную подпись, и долю HR-документов для сотрудников, полученных в электронном виде в личном кабинете.

В 2025-м и последующих годах Компания намерена максимально повысить уровень цифровизации HR-процессов: распространить

электронный документооборот на наибольшее число кадровых процессов и свести к минимуму количество ручных операций.

Стратегия

Стратегический подход к управлению персоналом в «Полюсе» учитывает общие векторы развития Компании и внешние факторы на рынке труда. В 2024 году «Полюс» сохранил фокус в управлении персоналом на удержании сотрудников и повышении производительности труда. Особое внимание уделялось развитию культуры открытого диалога, необходимой для того, чтобы сотрудники чувствовали себя вовлеченными в стратегическую деятельность Компании. В отчетном году «Полюс» продолжил использовать эффективные инструменты управления трудовым ресурсом, а также развивать экспертизу и компетенции сотрудников.

#УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Принципы корпоративной культуры

«Полюс» создает условия для комфортной работы своих сотрудников. Благодаря развитию корпоративной культуры и действующим нормам корпоративного поведения Компания поддерживает уважительную рабочую атмосферу, в которой сотрудники ощущают значимость своих интересов и своего вклада в достижение общих целей.

В 2024 году «Полюс» провел комплекс мероприятий, направленных на формирование корпоративной культуры и повышение вовлеченности сотрудников в стратегическую повестку Компании. Также принят ряд мер по развитию культуры обратной связи. На основе анализа результатов исследования вовлеченности 2023 года Компания разработала концепцию корпоративной культуры «Полюс говорит». Суть концепции заключается в построении открытого диалога с сотрудниками и повышении их информированности о планах «Полюса».

#КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Практический пример

«ПОЛЮС ГОВОРИТ» В КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ

Концепция «Полюс говорит» легла в основу общекорпоративных мероприятий на протяжении всего 2024 года. Цель мероприятий – сплотить разные группы сотрудников и способствовать развитию доверительных отношений внутри команд.

«ГОЛОС. ПОЛЮС»

Весной 2024 года прошел творческий конкурс «Голос. Полюс», в котором сотрудники могли продемонстрировать свои музыкальные таланты. Финалисты конкурса сняли корпоративный клип «Полюс – целая страна!», премьера которого состоялась на Дне металлурга.

Полученный опыт

Проекты по развитию корпоративной культуры Компании направлены на трансляцию миссии и ценностей «Полюса», укрепление корпоративного духа и создание благоприятной рабочей атмосферы. Кроме того, такие мероприятия помогают повысить лояльность к бренду работодателя и вовлеченность сотрудников.



ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА – 2024: НА ЗОЛОТОЙ ЧАСТОТЕ «ЗВУЧИМ ГРОМКО»

В июле 2024 года «Полюс» масштабно отметил профессиональный праздник День металлурга. Главным событием Дня металлурга, объединившим сотрудников всех бизнес-единиц, стал праздничный прямой эфир-телемост «Полюс: на золотой частоте!» с Валдисом Пельшем в роли ведущего. Впервые в прямом эфире были организованы телемосты с регионами: на связи были четыре производственные площадки.

Коллеги из разных регионов поздравили друг друга с профессиональным праздником в рамках акции «От сердца к сердцу» и приняли участие в игре «Угадай мелодию». В ходе игры участники зарабатывали баллы. Их общее количество «Полюс» умножил на 100 и конвертировал в рубли. Эти средства Компания направила на лечение детей с тяжелым заболеванием – спинальной мышечной атрофией.

В Москве состоялось торжественное награждение лучших сотрудников всех бизнес-единиц. 60 сотрудников получили ведомственные и корпоративные награды, звания «Почетный горняк» и «Почетный металлург». Церемонии награждения были проведены и в регионах, где наградили более 200 сотрудников. На производственных активах были организованы торжественные мероприятия, концерты, кинотеатры под открытым небом, праздничные фуршеты, в которых приняли участие более 4,5 тыс. чел.

«ПОЛЮС. САМЫЙ-САМЫЙ!»

Для того чтобы вовлечь семьи сотрудников в корпоративную культуру Компании, «Полюс» организовал детский творческий конкурс «Полюс. Самый-Самый!». Он проходил в пяти номинациях: «Виртуозы. Вокал», «Творцы», «Онлайнеры», «Энерджайзеры» и «Эрудиты». Всего в нем приняли участие более 150 ребят. В каждой номинации жюри выбрало трех победителей. Кроме того, были выделены две специальные номинации: «Специальный приз от жюри» за самые оригинальные видеоролики и «Специальный приз для родителей» за поддержку и развитие талантов своих детей. Все участники корпоративного конкурса награждены поощрительными призами и дипломами, а главным призом для победителей стала поездка в Москву. В столице дети и их родители побывали на творческих экскурсиях и квестах, поучаствовали в прямом новогоднем корпоративном эфире и получили подарки.

НОВОГОДНИЙ ЭФИР «ЕЛКИ ПОЛЮСА»

На Новый год «Полюс» провел корпоративный прямой эфир «Елки Полюса». Праздничная трансляция объединила все регионы и бизнес-единицы от Магадана до Санкт-Петербурга. В прямом эфире приняли участие дети – победители конкурса «Полюс: Самый-Самый!».

В эфире звучали поздравления сотрудников разных бизнес-единиц, выступала кавер-группа, проходил креативный танцевальный челлендж «В гостях у сказки» и розыгрыш призов. Ведущий эфира назвал лидеров праздничного вовлекающего онлайн-марафона, который весь декабрь проходил в мобильном приложении: 100 лучших участников марафона получили новогодние подарки.

Информирование сотрудников, развитие коммуникаций и каналов обратной связи являются неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании. С помощью корпоративных каналов коммуникации «Полюс» транслирует стратегическую повестку Компании, поддерживает открытый диалог с сотрудниками и оперативно реагирует на поступающие вопросы.

Каналы коммуникации в Компании

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

Telegram-каналы – один из наиболее удобных и востребованных способов связи с сотрудниками. В них Компания транслирует свою стратегическую повестку и локальные планы, публикует истории о жизни и работе в условиях вахты. Кроме того, в каналах размещается полезная информация о работе в «Полюсе», о корпоративных конкурсах и общекорпоративных мероприятиях, а также занимательный контент. В 2024 году девять бизнес-единиц активно публиковали материалы в своих каналах: размещено более 5 тыс. сообщений, а численность аудитории всех каналов возросла к концу года. Также запущены новые каналы для двух бизнес-единиц.

В концепции «Полюс говорит» Компания сделала акцент на увеличении количества непосредственных встреч сотрудников с руководством и на трансляции своей стратегической повестки во время этих мероприятий. В 2024 году состоялись 230 встреч, собраний с руководством и личных приемов. Ежеквартально «Полюс» проводил дни информирования. В отчетном году в них впервые стали принимать участие топ-менеджеры.

Руководители всех уровней ответили на более чем 1 тыс. вопросов сотрудников, обсудили актуальные планы Компании и ее стратегию.

Ежегодно в «Полюсе» для сотрудников проводится прямая линия с руководством Компании. Мероприятие востребовано среди сотрудников, и в 2024 году, чтобы сделать обратную связь еще более простой и доступной, Компания впервые организовала сбор вопросов к прямой линии через новый разработанный чат-бот.

Одним из наиболее комплексных инструментов получения обратной связи от сотрудников является исследование вовлеченности персонала, которое проводится в «Полюсе» раз в два года. По итогам исследования прошлого года в 2024 году на всех бизнес-единицах прошли стратегические сессии с руководителями. На встречах руководители познакомились с результатами прошедших опросов и научились интерпретировать их, а также разработали мероприятия по повышению уровня вовлеченности сотрудников. При разработке мероприятий основное внимание уделялось

роли руководителя в удержании персонала, а также проработке конкретных мер. Созданные во время сессий дорожные карты по повышению вовлеченности действуют в течение отчетного года и ближайших лет.

Для руководящего состава «Полюса» в 2024 году организована вторая управленческая конференция, главная тема которой – «Взгляд из будущего». Конференция посвящена развитию стратегического видения руководителей и принятию решений с учетом текущих условий и будущих факторов. Приглашенные спикеры делились опытом в сфере стратегического мышления и лидерских навыков будущего. На конференции дан старт проекту «Команда 2035», в рамках которого будут развиваться экспертные и управленческие сообщества «Полюса». Проект нацелен на удержание сотрудников. Его реализация начнется в следующем отчетном периоде.

#КОММУНИКАЦИЯ

Развитие бренда работодателя

Значительное внимание «Полюс» уделяет не только выстраиванию корпоративной культуры, но и поддержанию HR-бренда для собственных сотрудников и потенциальных соискателей. В 2024 году в рамках работы с брендом работодателя создан Telegram-канал «Работа в «Полюсе». Канал используется для публикации рассказов о работе в Компании, личных историй сотрудников и информации об открытых вакансиях и возможностях карьерного роста.

Помимо этого, в 2024 году «Полюс» снял документальный фильм «Золотые люди» о работе Компании в регионах присутствия, состоящий из 4 серий. Фильм будет представлен широкой аудитории в следующем отчетном периоде. Цель проекта – рассказать о золотодобыче в регионах и поддержать интерес к деятельности компании среди аудитории соискателей.

Практический пример

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ «ЛЮДИ. ЗОЛОТО. ТЕХНОЛОГИИ»

В 2024 году в Красноярске «Полюс» впервые провел международные научно-практические конференции по технологиям в золотодобыче по направлениям «Обогащение» и «Буровзрывные работы». В мероприятиях приняли участие профильные специалисты «Полюса» и внешние приглашенные слушатели, в том числе спикеры из Китая, Индии и ЮАР. Конференция по направлению «Обогащение» в июле собрала более 100 представителей российских и зарубежных предприятий, научно-исследовательских и проектных организаций: совместно они обсуждали вопросы развития обогащательных производств и обменивались своими наработками в этой сфере. На конференции были затронуты вопросы цифровизации, импортозамещения, модернизации производств, привлечения и удержания квалифицированных кадров.

В декабре 2024 года конференцию по буровзрывным работам посетили 150 представителей Компании, ведущих предприятий горнодобывающей отрасли и поставщиков программно-приборного обеспечения. На встрече участники обменивались опытом по применению взрывчатых материалов, программного обеспечения, оборудования для производства и контроля качества буровзрывных работ. «Полюс» планирует в будущем отчетном периоде провести подобные конференции для развития профессиональных сообществ и по другим направлениям: цифровые технологии и геология.

Полученный опыт

Конференции дали сотрудникам «Полюса» возможность поделиться своими знаниями, опытом и достижениями с широкой аудиторией. Так Компания продемонстрировала свою открытость, готовность рассказывать о своих проектах и перенимать опыт, способствовала укреплению профессионального сообщества, одновременно развивая бренд работодателя.



Практический пример

КОМАНДА «ПОЛЮСА» НА ТЕРРИТОРИИ ИНИЦИАТИВНОЙ МОЛОДЕЖИ «БИРЮСА»

Компания развивает свой HR-бренд среди молодых специалистов. В 2024 году во второй раз команда «Полюса» приняла активное участие в смене «Мы – профессионалы» на Территории инициативной молодежи (ТИМ) «Бирюса» в Красноярском крае. ТИМ «Бирюса» – образовательная площадка, где молодые сотрудники вместе с ведущими тренерами и экспертами разрабатывают социальные, научные, творческие и спортивные проекты. В отчетном году на форуме смена «Мы – профессионалы» собрала более 600 молодых сотрудников из 39 компаний. Для участников это возможность развивать свои навыки, обмениваться опытом и расширять профессиональные горизонты. «Полюс» представляла команда из 38 специалистов разных профессий. Помимо основной образовательной программы, они приняли участие в спортивных соревнованиях и творческих конкурсах, победив в трех номинациях. Молодежь «Полюса» стала чемпионами смены и завоевала сразу два кубка: первое место в кубке корпораций и кубок признаний, присужденный по голосованию самих участников смены.

Полученный опыт

Участие в форуме сплотило молодых коллег, а также позволило «Полюсу» усилить свою позицию на рынке труда и бренд работодателя среди молодежи.



Подбор и удержание персонала

Компания внимательно относится к подбору талантливых специалистов и их удержанию. В 2024 году «Полюс» продолжил применять подход к найму персонала с использованием внутреннего аутстаффинга и также расширил его на подбор с опережающей подготовкой под потребности Компании.

«Полюс Резерв» функционирует как собственный центр подбора и подготовки рабочих для предприятий Компании с 2023 года. В 2024 году, как и в предыдущий период, «Полюс» закрывал кадровые потребности производственных предприятий, «Полюс Логистики» и «Полюс Строя» как внутренний аутстаффер. Также акцент сделан на опережающую подготовку персонала под потребности бизнеса. Подготовка проводилась на базе лицензированных корпоративных учебных центров с отработкой практических навыков на специально построенных учебных полигонах на настоящей технике, используемой на площадках. Таким образом «Полюс» заранее готовит персонал к поступлению новой техники и масштабным производственным работам. В отчетном периоде «Полюс Резерв» укомплектовал бизнес-единицы Компании 1 019 сотрудниками. Они прошли подготовку по профессиям водителя, машиниста карьерной техники и другим, после чего были трудоустроены в бизнес-единицы Компании.

Кроме того, «Полюс Резерв» стал выполнять функции внутреннего кадрового агентства: за время его работы сформирована большая база кандидатов. Например, для работ на Чульбаткане в 2024 году поиск и подбор сотрудников производил «Полюс Резерв», используя свою базу.

В 2025 году «Полюс Резерв» и его инструмент опережающей подготовки будет использован для подбора персонала на перспективные проекты: Сухой Лог, новую золотоизвлекательную фабрику на Благодатном, «Полюс Геосервис», а также для освоения новой техники.

Нанимая новых сотрудников, «Полюс» организует для них комфортный процесс адаптации. На период адаптации новому сотруднику назначают куратора или наставника. В 2024 году Компания разработала электронный курс для новых сотрудников «Добро пожаловать в «Полюс». Он помогает новичкам оперативно интегрироваться в корпоративную культуру Компании, знакомит новых коллег с ценностями «Полюса», рассказывает о ключевых аспектах деятельности, структуре и процедурах в Компании. Также актуализирован электронный курс «Технология золотодобычи», который назначается всем новым сотрудникам Компании. Курс знакомит сотрудников с технологическим процессом создания ценности «Полюса».



#ПОЛЮСРЕЗЕРВ

Развитие и мотивация персонала

GRI 401-2

GRI 404-2

GRI 14.17.4

GRI 14.17.8

«Полюс» комплексно подходит к обучению сотрудников и предоставляет каждому возможности для реализации своего потенциала. Компания уделяет внимание наращиванию внутренних знаний и опыта, подготовке управленческих кадров, формированию кадрового резерва и повышению производительности труда.

Практический пример

МОДУЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ – ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАЗВИТИЕ

Модульные программы для среднего производственного менеджмента, запущенные в прошлом году, в 2024 году приобрели дальнейшее развитие. Так, для направлений «Обогащение», «Управление производственными активами» и «Горные работы» в 2024 году проведен пятый, финальный модуль, направленный на сплочение управленческого состава и формирование кросс-функциональных команд. Мероприятие проводилось в Архызе, в нем приняли участие 35 руководителей.

Были открыты новые направления программ «Геология» и «АСУ ТП, АСУ ГТК, КИИ»¹. 34 человека прошли обучение по четырем модулям на базе бизнес-единиц, а также изучили блок по управленческим компетенциям и встретились с топ-менеджментом Компании. Для выпускников этих направлений в следующем отчетном году будет проведен финальный командообразующий модуль. Его планируется провести на Эльбрусе.

Компания доработала методологию модульных программ. В нее вошел блок по производительности труда. Обучающиеся изучают производство по отчетам и показателям, посещают конкретные производственные мощности и анализируют собранные данные. На основе этого анализа участники выдвигают предложения, как повысить эффективность производства. За время действия программ предложено более 80 идей по повышению производительности труда, часть из которых была внедрена в производственный процесс.

Также в 2024 году реализована модульная программа по обучению прогрессивному пакетированию работ (AWP). В программе приняли участие 27 сотрудников, работающих над строительными проектами. В будущем отчетном периоде Компания планирует запустить новые направления программ, а по уже существующим – новые потоки участников.



Цитата сотрудника

«Программа каждого модуля выстроена так, чтобы мы – руководители – увидели новые возможности развития сотрудников. Не нужно бояться ответственности, необходимо лично показывать персоналу, как нужно правильно делать, смотреть на десять шагов вперед, развиваться и не останавливаться, вдохновлять команду на достижение поставленных целей и обозначать новые. Мы первые, кто завершил все пять модулей. Я уверен, что общими усилиями мы решим любую задачу».

Начальник агрегатно-моторного участка Олимпиады и Благодатного

Полученный опыт

Модульные программы показали свою востребованность и эффективность. Выпускники программ формируют сообщество, обладающее необходимыми управленческими и профессиональными компетенциями. Для лидеров функций это сообщество становится кадровым резервом сотрудников, которых можно назначать на руководящие позиции при появлении бизнес-потребности, а для самих сотрудников развитие их потенциала повышает вовлеченность в работу и желание браться за новые вызовы.



¹ АСУ ТП – автоматизированные системы управления технологическим процессом.
АСУ ГТК – автоматизированные системы управления горнотранспортным комплексом.
КИИ – критическая информационная инфраструктура.

Для развития управленческих компетенций сотрудников головного офиса в Москве реализована новая программа «Бизнес-клуб управляющей компании». В программе организованы следующие треки:

- Бизнес-мышление и кросс-функциональное взаимодействие – выступления вице-президентов, посвященные функциональным стратегиям блока, решаемым задачам и ожидаемым результатам, а также выступления внешних спикеров, в рамках которых признанные эксперты своих отраслей делились своим опытом и видением рынка.
- Производительность труда – вовлечение сотрудников управляющей компании в работу над повышением производительности труда на площадках: в течение полугода кросс-функциональные команды погружались в процессы разных бизнес-единиц и в результате представили семь проектов по повышению эффективности работы.
- Коммуникации – спикерский клуб для развития навыков презентаций и ораторского мастерства: у участников трека в дальнейшем появилась возможность применить новые навыки, выступив на профессиональной конференции.
- Цифровой трек – внутреннее обучение Data Science, которое в 2025 году планируется продолжить для второго потока.

Программа показала положительные результаты в области развития сотрудников, а также повысила их вовлеченность в проекты повышения производительности. В течение 2024 года участниками Бизнес-клуба Компании стали около 1 тыс. человек. Программа показала положительные результаты в области развития сотрудников, а также повысила их вовлеченность в проекты повышения производительности.

В 2025 году Бизнес-клуб планируется запустить в Красноярске для сотрудников функционирующих здесь бизнес-единиц. Масштабирование коснется не только географии, но и содержания: к реализации в следующем отчетном периоде запланированы новые тематические треки – Личная эффективность и здоровье (посвящен вопросам безопасности и ментального здоровья), Управленческий трек (повышение качества управления персоналом и развитие руководителей), а также расширение тематики Цифрового трека (Power Query, Power BI).

В «Полюсе» также действует программа ротаций и стажировок. Она предназначена для участников программ кадрового резерва, модульной программы и программы подготовки на ключевые должности. Это уникальная возможность попробовать себя, свои силы и знания на целевой должности, а также это мощный инструмент развития на рабочем месте, который

позволяет резервисту понять, какие задачи предстоит решать. Для его руководителя участие в программе служит индикатором готовности резервиста к назначению на целевую или вышестоящую должность. В отчетном году Компания продолжит развитие и работу программы.

Система стажировки также использовалась для повышения экспертизы сотрудников, принимаемых в бизнес-единицы по сниженным требованиям. Для кандидатов с внешнего рынка были организованы обучающие стажировки на предприятиях, в ходе которых участники программы получили возможность развить необходимые навыки для решения профессиональных задач при последующем трудоустройстве. В программе участвовали кандидаты на должности геодезистов и инженеров производственно-технического отдела.

В 2024 году продолжилась реализация комплексных программ повышения экспертизы. Программы проводятся по следующим направлениям: инжиниринг, геология, геомеханика, буровзрывные работы, обогащение, управление надежностью, капитальное строительство. За отчетный год в рамках программ организовано более 40 групповых мероприятий, а обучение прошли более 700 сотрудников.

Для развития линейного производственного менеджмента в 2024 году в новом формате запущены программы «Школа мастера» и «Школа начальника участка». Для участия в них отобрано более 300 сотрудников с основных производственных направлений. Основной массив мероприятий обеих школ пройдет в следующем году: для расширения профессиональной экспертизы участников будут реализованы несколько тематических обучающих блоков с привлечением внутренних экспертов различных функций, а также практический блок,

подразумевающий составление и реализацию индивидуальных планов развития. В рамках школ планируется и развитие управленческих навыков участников. Этот проект даст возможность подготовить опытных сотрудников к роли мастера, действующих мастеров – к дальнейшему росту до позиции начальников участков.

Корпоративный учебный центр «Полюса», объединяющий в себе учебные центры рудных бизнес-единиц, проводит постоянное обучение сотрудников на производственных площадках. Компания провела большую работу по актуализации и унификации более 500 образовательных программ центров в соответствии с требованиями законодательства. Получено восемь аккредитаций от Ростехнадзора по обучению на некоторые специальности, что позволит быстрее готовить внешних кандидатов и закрывать необходимые вакансии. Также учебный центр «Полюс Резерва» получил лицензию на образовательную деятельность и может самостоятельно готовить кандидатов по востребованным профессиям.

Полигоны учебных центров в бизнес-единицах дополнительно оснащены и обновлены, чтобы максимально приблизить тренировочные условия к реальным. В 2024 году на них прошли подготовку более 3,7 тыс. сотрудников в рамках программ обучения и профессиональной переподготовки.

В процессах обучения и адаптации сотрудников значимую роль играют наставники. На 2024 год в «Полюсе» было 1 223 наставника, 400 из них принимали участие в обучении коллег. В отчетном периоде «Полюс» расширил охват действия программы наставничества и обновил соответствующий регламент. Ранее программа действовала только на производственных направлениях, теперь Компания распространила ее на руководителей, специалистов и служащих.

#РАЗВИТИЕ ИМОТИВАЦИЯ

Возможности для молодых специалистов

Взаимодействуя со школьниками и студентами, Компания получает возможность заинтересовать молодых людей работой в золотодобыче, помочь им определиться с профессией и привлечь на работу молодые таланты.

Компания регулярно проводит профориентационные мероприятия для школьников и организует для них экскурсии на производственные объекты, где специалисты рассказывают им

о деталях работы в золотодобыче. В 2024 году более 5,7 тыс. школьников посетили экскурсии и профориентационные уроки, которые проводили сотрудники «Полюса». Помимо этого, Компания приняла участие в профориентационном фестивале в Красноярске. В ходе мероприятия более 1 тыс. школьников побывали на площадке «Полюса» и приняли участие в семинаре и викторине.

Практический пример

МАРАФОН «ЗОЛОТОЙ БИЛЕТ В КАРЬЕРУ»

Компания провела онлайн-марафон по профориентации для школьников 7–11-х классов, более масштабный, чем в прошлом году. В 2024 году к нему присоединились 3,3 тыс. чел. из Магаданской и Иркутской областей, Красноярского, Хабаровского краев, Якутии и других регионов.

Участники получили доступ к полезным материалам, которые помогли лучше понять процессы золотодобычи и определиться с выбором будущей профессии. Марафон завершился итоговым мероприятием, на котором продемонстрировали самые яркие творческие работы участников и объявили победителей.

Полученный опыт

Марафон «Золотой билет в карьеру» стал уникальной возможностью для подростков, желающих узнать больше о востребованных профессиях, чтобы осознанно выбрать будущее направление обучения. С помощью марафона «Полюс» прививает интерес молодой аудитории к работе в золотодобывающей отрасли.



В 2024 году «Полюс» присоединился к проекту «Промышленник Сибири». Совместно с Союзом промышленников Сибири Компания разработала видеуроки о золотодобыче и запланировала проведение промышленного хакатона для школьников Красноярского края в 2025 году.

Также в отчетном году «Полюс» снова выступил партнером программы «Юная смена геологов». 24 ребенка сотрудников из разных бизнес-единиц Компании побывали во Всероссийском детском центре «Смена» в Анапе. Всего на геологическую смену приехали 220 школьников из разных уголков России. Участники программы изучали минералы, проводили эксперименты, искали на карте новые месторождения полезных ископаемых. Эксперты «Полюса» принимали участие в программе и делились знаниями о геологии.

В 2024 году продолжил работу «Полюс-класс» – знаковый проект Компании. Участники проекта посетили Образовательный центр «Сириус» в г. Сочи. Школьники учились проектному управлению на реальных производственных проектах, консультировались с экспертами «Полюса», преподавателями Сибирского федерального университета (СФУ) и Иркутского национального исследовательского технического университета (ИРНИТУ), защищали проекты. Кроме того, школьники учились работать в команде и управлять группой единомышленников. В следующем отчетном периоде Компания планирует открыть набор «Полюс-класса» в Хабаровском крае.

«Полюс-класс» получил признание профессионального сообщества и был отмечен премией «Компания будущего» в номинации «Кадровый потенциал», а также Гран-при в номинации «Лучшая практика по развитию молодых талантов» в премии ESG Excellence Award 2024.

Для привлечения студентов и молодых специалистов Компания участвует в карьерных событиях, форумах и ярмарках вакансий. В 2024 году «Полюс» был представлен на 84 мероприятиях, которые посетили 15 тыс. чел. «Полюс» впервые участвовал в горном форуме «Майнекс» как работодатель. В Иркутском национальном исследовательском техническом университете (ИРНИТУ) «Полюс» провел свой карьерный день. В ходе мероприятия состоялось торжественное открытие аудитории, отремонтированной и оснащенной при поддержке Компании.

В 2024 году около 400 студентов прошли производственную практику в Компании. Компания в отчетном году обновила подход к организации практики. «Полюс» набирает практикантов, так как видит в них потенциальных сотрудников и внешний кадровый резерв. Руководители подразделений, в которые студенты приходят на практику, нацелены на повышение их профессионального уровня и их вовлечение в производственный процесс. Компания стремится, чтобы студенты возвращались в «Полюс» после окончания учебы. Также в отчетном году «Полюс» расширил набор ребят из ссузов и планирует активно приглашать на практику учащихся техникумов и колледжей.

В отчетном году «Полюс» проводил работу по проекту «Профессионалитет» совместно с двумя ссузами Магаданской области. Участие «Полюса» в программе подразумевает сотрудничество с образовательными организациями региона, финансовую поддержку и оснащение производственных мастерских, а также приглашение студентов на производственную практику на площадке Наталка. Специалисты Компании переработали программы обучения и карьерные карты, оснастили новый корпус, лаборатории и мастерские учебным оборудованием. В 2024 году 22 студента прошли практику на Наталке по маркшейдерскому делу и обогащению полезных ископаемых.

Практический пример

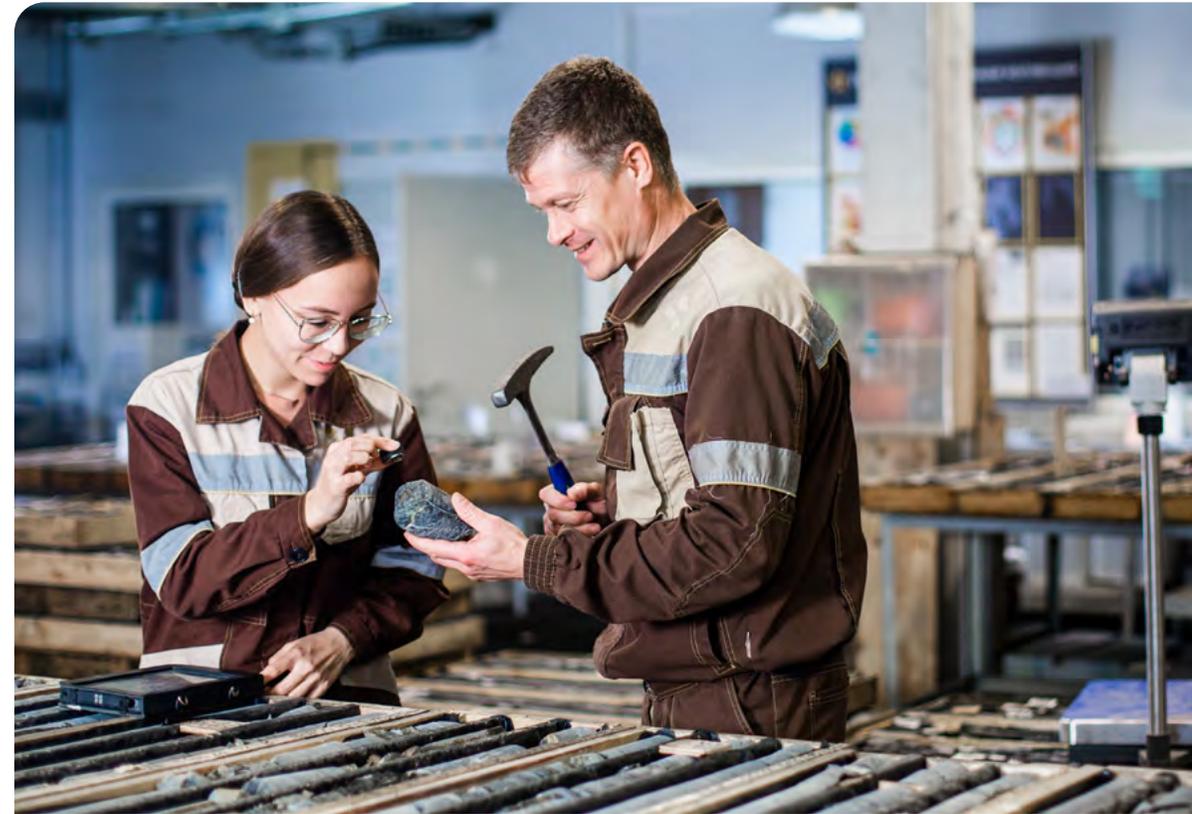
КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ

«Полюс» продолжает практику корпоративных программ подготовки студентов: студенты выпускных курсов профильных вузов проходят специальный отбор, затем для них проводится дополнительное обучение. «Полюс» выплачивает участникам программы корпоративную стипендию. В 2024 году были сформированы группы по направлению «Горные работы» совместно с СФУ, «Автоматизация производственных процессов» совместно с ИРНИТУ и «Обогащение полезных ископаемых» совместно с СФУ и СибГУ. В конце отчетного года Компания и Томский политехнический университет (ТПУ) запустили программу подготовки студентов по направлению «Геология». В рамках программ «Полюс» также оказывает поддержку вузам, закупая для них современное оборудование и программное обеспечение, оснащая отдельные аудитории, чтобы сделать образовательный процесс максимально эффективным.

По завершении обучения по корпоративной программе участники получают второй диплом о профессиональной переподготовке по специализации в рамках своего направления. В настоящий момент многие выпускники программы уже работают в Компании, другие будут трудоустроены в бизнес-единицах в ближайшее время.

Полученный опыт

«Полюс» рассматривает такие программы как возможность подготовить ценных специалистов, знакомых с особенностями производственных процессов в Компании, готовых работать и развиваться в ней. Выпускники имеют преимущество перед внешними кандидатами, так как параллельно с учебной в вузе они уже получили навыки, необходимые для работы в «Полюсе».



**#МОЛОДЫЕ
КАДРЫ**

Помимо перечисленных мероприятий «Полюс» также выступил партнером олимпиады «Я – профессионал» по направлению «Металлургия», проводимой совместно с СФУ. Сезон олимпиады 2024 года собрал рекордное количество участников по этому направлению – 5 225 студентов из ведущих университетов страны. Эксперты из СФУ и Исследовательского центра «Полюса» разработали задания для финального этапа. Участникам предлагалось создать комплексный технологический подход для рентабельной переработки промпродуктов

различных металлургических производств с учетом экологического фактора. В финал вышли 23 студента, которые побывали в Исследовательском центре «Полюса».

Также «Полюс» продолжил программу повышения квалификации преподавателей вузов из Красноярского края и Иркутской области. Преподаватели посещали производственные площадки, углубляли свои знания, получали новые навыки, чтобы в дальнейшем передать их своим студентам.

Повышение мотивации сотрудников

GRI 404-3

Обеспечение достойной оплаты труда – ключевой элемент управления персоналом в «Полюсе», который лежит в основе развития сотрудников и достижения ими поставленных целей. Комплексная система мотивации сотрудников в Компании включает в себя как материальное, так и нематериальное стимулирование. Система нацелена на удержание ценных и квалифицированных сотрудников, повышение производительности труда и достижение бизнес-результатов.

Система мотивации регулируется Положением об оплате и стимулировании труда сотрудников. В 2024 году Положение было скорректировано в соответствии с изменениями в системе

вознаграждения сотрудников. Также Компания внесла изменения в регулирующие документы согласно новым требованиям законодательства по оплате сверхурочной работы с 1 сентября 2024 года.

Зарботная плата сотрудников Компании формируется на основе прозрачной системы грейдов. Также все сотрудники проходят оценку результатов своей работы с целью карьерного развития на основе системы функциональных КПЭ. Система КПЭ служит фактором мотивации сотрудников.

Зарботная плата в «Полюсе» ежегодно индексируется согласно законодательству для всех активов и сотрудников. Кроме того, Компания практикует адресный пересмотр заработной платы. В 2024 году Группа «Полюс» приняла решение проводить пересмотр заработной платы на своих предприятиях в разные даты в зависимости от внутренних и внешних условий.

В отчетном году годовые премии для рабочих и младших линейных руководителей на производстве были заменены квартальными, при этом общий размер премий был увеличен. В течение 2024 года систему растиражировали на все производственные бизнес-единицы. Такая система премирования более эффективна для повышения вовлеченности сотрудников в достижение результата.

Чтобы сотрудники стремились к долгосрочному развитию в Компании, для рабочих профессий Компания трансформировала надбавки за профессиональное мастерство в надбавки за стаж. Надбавки за стаж рассчитываются в соответствии с определенной шкалой и увеличиваются каждые два года, что позволяет сотрудникам чувствовать уверенность относительно своего будущего дохода. Имея представление о том, какие сотрудники могут получить надбавку в ближайшее время, «Полюс» может работать с ними и предлагать им выгодные условия, чтобы удержать в Компании.

Помимо прочего, в 2024 году Компания провела пилотную реструктуризацию дохода не только для рабочих специальностей, но и для офисных сотрудников. В «Полюс Диджитал» изменился подход к вознаграждению: часть годовой премии перераспределена в ежемесячный доход. При этом годовую премию решено оставить в сокращенном размере. Такая структура вознаграждения адаптирована к особенностям рынка труда ИТ-специалистов, где распространена проектная работа.

«Полюс» планирует продолжить реструктуризацию вознаграждения в 2025 году. Во всех активах, кроме головного офиса, Компания намерена перераспределить часть годовой премии либо в счет повышения ежемесячного оклада или премии для офисного персонала, либо в счет квартальных премий для сотрудников на производстве, которых это изменение пока не коснулось.

Также в отчетном году во всех бизнес-единицах запущена мотивационная программа по распределению фонда оплаты труда при повышении производительности или снижении численности персонала. Так, если кто-то из сотрудников уходит из Компании, руководитель должен оценить необходимость найма нового сотрудника. Если процессы удалось перестроить более эффективным способом, возможно не инициировать наем, а перераспределить эти средства на вознаграждение или будущее премирование текущих сотрудников. Компания намерена доработать эту схему в 2025 году.

В 2024 году «Полюс» продолжил распространять сдельную систему оплаты труда на своих предприятиях. В настоящий момент такой подход используется при расчете платы сотрудникам, задействованным в процессе бурения на площадках Олимпиады и Благодатного. Подход показывает хорошие результаты: производительность выросла до 20%.

Пакет компенсаций и льгот, предоставляемых «Полюсом»



Этот результат важен для Компании, поскольку на основе показателей производительности «Полюс» может устанавливать оптимальное количество используемой техники. В 2024 году работа по внедрению сдельной оплаты велась для сотрудников, участвующих в буровзрывных работах на Куранахе. Для этого Компания доработала ИТ-инфраструктуру проекта: ранее учет производственных показателей и расчет заработной платы велись в различных системах, теперь учет всех данных по сдельной оплате труда производится в одной программе, чтобы избежать дублирования процессов. В 2025 году «Полюс» планирует распространить новую систему сдельной оплаты труда и унифицированную систему учета данных на персонал, работающий на процессах экскавации и транспортирования на рудные бизнес-единицы.

Параллельно с внедрением сдельной оплаты труда «Полюс» исследовал затраты рабочего времени для производственных сотрудников на повременной оплате. Компания проанализировала, где происходят потери рабочего времени, насколько рационально оно распределено и какие меры помогут повысить эффективность временных затрат.

Что касается нормирования труда, в отчетном году в «Полюсе» занимались определением планируемой численности персонала для Сухого Лога, а также разработали его организационную структуру. С учетом потребности в персонале и подрядчиках была спроектирована социально-бытовая инфраструктура ГОКа: общежития, столовые и другие объекты.

Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей

GRI 2-30 МЭР 32

«Полюс» считает недопустимыми все формы дискриминации на рабочем месте на основании пола, возраста, расы, национальности, религии, социального статуса или иных характеристик. Обязательства Компании в этой сфере установлены в Политике по правам человека.

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

Компания признает и защищает право сотрудников на свободу объединений. На 2024 год 77,47%¹ сотрудников были охвачены коллективным договором. Также «Полюс» обеспечивает всем сотрудникам безопасные условия труда. В Компании проводится оценка рисков в отношении трудовых вопросов для существующих и потенциальных новых предприятий.

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

[Подробнее с информацией о деятельности «Полюса» в области этики и прав человека можно ознакомиться в разделе «Этика, противодействие коррупции и права человека».](#)

Демонстрируя приверженность принципам многообразия и равных возможностей, Компания реализует проекты, направленные на обеспечение гендерного равенства среди сотрудников. Ежегодно «Полюс» поддерживает премию «Талантливая женщина в современной индустрии», учрежденную некоммерческой ассоциацией Women in Mining. Премия нацелена на признание достижений выдающихся женщин, которые вносят вклад в развитие отрасли и являются вдохновляющим примером для коллег. В 2024 году лауреатами премии стали работницы не только добывающей отрасли, но и других промышленных предприятий. Четыре сотрудницы «Полюса» победили или стали финалистами премии, обойдя около 630 соперниц.

Практический пример

ПОДКАСТЫ «ЖЕНСКОЕ ЭТО ДЕЛО»

В 2024 году «Полюс» совместно с издательским домом «Комсомольская правда» запустил серию подкастов о сотрудницах Компании. Героини подкастов разрушали стереотипы о «неженской» работе, рассказывали о карьере в добывающей отрасли и технологиях производства золота. К участию в подкасте были приглашены сотрудницы самых разных сфер деятельности – от геологии, гидрометаллургии и обогащения до ИТ, автоматизации бизнес-процессов, экологии и охраны труда.

Всего за 2024 год вышло 15 эпизодов подкаста. Слушатели хорошо приняли проект: общая аудитория составила более 688 тыс. уникальных слушателей, а в среднем каждый подкаст прослушали около 40 тыс. чел. В 2025 году проект продолжен.

Полученный опыт

Компания получила позитивную обратную связь от коллег – рассказы о том, как проект вдохновил на обучение и расширение профессиональной сферы, на работу вахтовым методом и выбор нового карьерного трека. Проект важен для «Полюса» и всей промышленной отрасли, так как помогает привлекать в Компанию новых людей и снижать влияние неактуальных карьерных стереотипов.



#РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

¹ В 2024 году подход к расчету показателя был изменен. Показатель за 2024 год рассчитан по списочной численности сотрудников, а за прошлые годы – по среднесписочной численности.

Социальная поддержка сотрудников

GRI 401-2

МЭР 28

МЭР (НЦ) 1.1

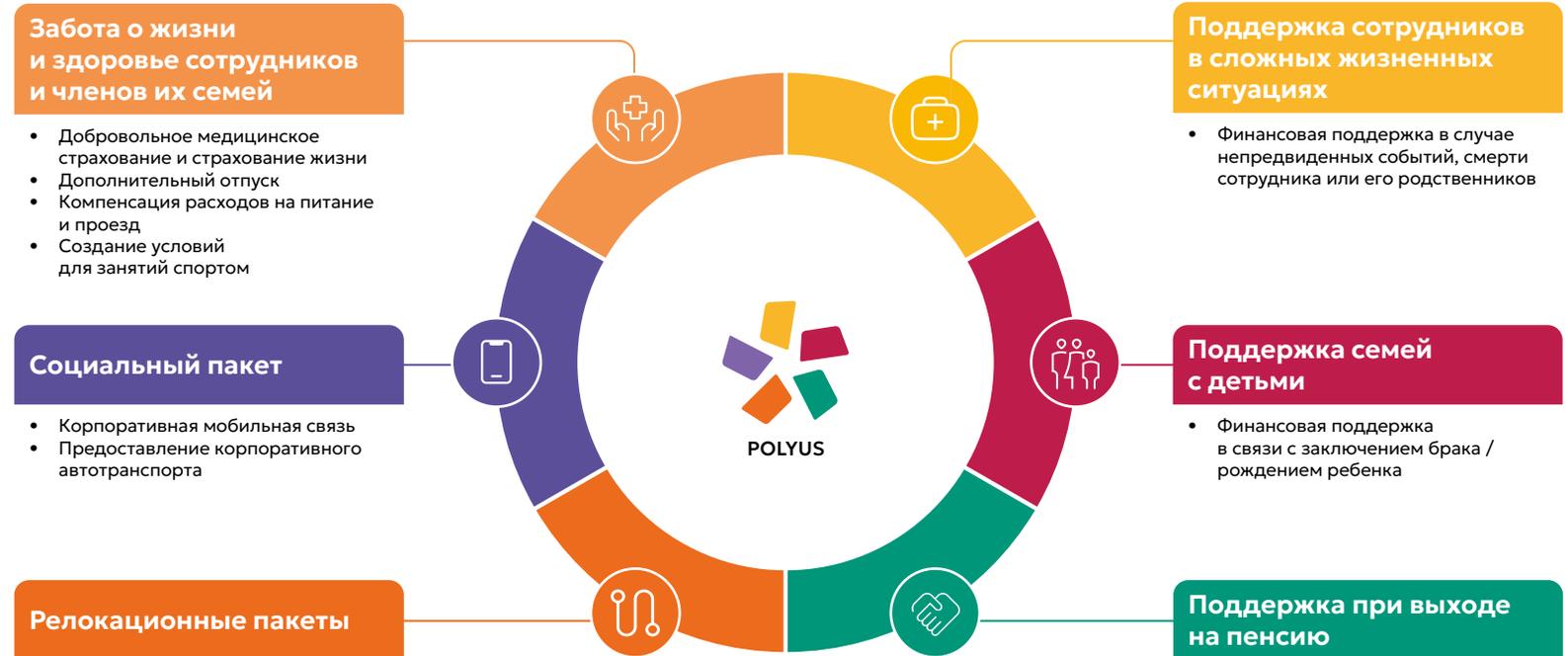
Создание достойных и комфортных условий труда для сотрудников Компании неизменно включает в себя меры социальной поддержки – дополнительные льготы и компенсации сверх установленных законодательством норм. Таким образом «Полюс» поддерживает долгосрочную мотивацию сотрудников. «Полюс» предлагает своим работникам полный социальный пакет, который отвечает запросам сотрудников.

В отчетном году расходы на социальные программы для сотрудников составили 3 126 млн руб.

Расходы на организацию и проведение социальных мероприятий для сотрудников и членов их семей составили 70 млн руб. в 2024 году, что в два раза выше показателя прошлого отчетного периода. В 2024 году на физкультурно-оздоровительные мероприятия затрачено 2,23 млн руб.

91 сотрудник получил финансовую и нефинансовую поддержку в сложной жизненной ситуации, связанной с болезнью члена семьи в 2024 году.

Система социальной поддержки «Полюса»



#СОЦИАЛЬНАЯПОДДЕРЖКА

Социально-бытовые условия и инфраструктура

«Полюс» создает комфортную и современную инфраструктуру для работы и отдыха. Вахтовые поселки оснащены всеми необходимыми условиями для проживания и досуга. В поселках расположены не только модернизированные общежития, столовые, магазины, но и спортивные сооружения, банные комплексы, парикмахерские, досуговые учреждения. Работают пекарни со свежей выпечкой, а также молочные цеха, выпускающие кисломолочные продукты.

Проекты по улучшению социально-бытовых условий ориентированы на запросы сотрудников как основных клиентов. При разработке проектов Компания принимает во внимание обратную связь от персонала. Работы по модернизации инфраструктуры выполняются сервисными подрядчиками, с которыми у «Полюса» заключен договор.

В 2024 году на площадке Еруда проведена реконструкция молочного, пекарского и кондитерского цехов. Также разработан проект столовой для коллег «Полюс Логистики», к строительству которой планируется приступить в будущем году.

На Вернинском открылась пекарня-кафетерий: у сотрудников появилось новое место для отдыха, где они могут попробовать выпечку и кондитерские изделия собственного производства. В отчетном году также были проведены работы по модернизации действующей столовой в вахтовом поселке: здание было утеплено, обновлено и оборудовано новым буфетом, что позволило сделать условия питания сотрудников более комфортными.

На Куранах введено в эксплуатацию новое общежитие: в 80 меблированных и полностью оборудованных комнатах могут разместиться

240 чел. Компания также улучшила условия питания сотрудников: открыта новая столовая с трехразовым питанием преимущественно для сотрудников «Полюс Логистики», проведен ремонт существующей столовой, открыты новые буфеты на площадках. На Наталке в 2024 году сдано в эксплуатацию новое общежитие для инженерно-технических работников: оно предназначено для комфортного двухместного проживания 236 чел.

На следующие периоды запланирован ряд работ по улучшению социально-бытовых условий сотрудников: планируется построить новые столовые на Олимпиаде и Благодатном, а также модернизировать цеха столовой и построить новый супермаркет на Наталке.

В Сухом Логе проводятся активные работы по строительству вахтового поселка. В отчетном году были обновлены цеха и обеденный зал в столовой на участке Западный, а в следующем отчетном году планируется ввести в эксплуатацию шесть новых общежитий и две столовые для строителей фабрики и сотрудников на месторождении.

В 2024 году «Полюс» активно работал с АО «ДОМ.РФ» над совместным проектом по строительству двух многоквартирных домов в поселке Нижний Куранах в Якутии. В начале 2024 года в эксплуатацию введен первый дом, рассчитанный на 35 квартир с общей площадью более 2 тыс. м². Все квартиры оснащены современной мебелью и бытовой техникой. Во втором доме на 85 квартир в отчетном году проводились отделочные работы. В следующем году планируется его заселение. Реализуя этот проект, «Полюс» поддерживает высокопрофессиональных специалистов, переезжающих работать в Куранах.

В отчетном году получил дальнейшее развитие проект по строительству социальных сооружений в Нижнем Куранах. Компания заключила трехстороннее соглашение о строительстве вахтового поселка с АО «ДОМ.РФ» и застройщиком. К строительству запланированы три новых общежития и большая столовая, работы начнутся в 2025 году.

«Полюс» компенсирует сотрудникам все затраты на проезд до места работы и до места межвахтового отдыха. В 2024 году Компания организовала чартерные перевозки к месту

работы на отрезке Иркутск – Бодайбо. Такое логистическое решение удобно для сотрудников, поскольку им больше не нужно предоставлять регулярные отчеты о поездках.

Чтобы повысить эффективность работы и снизить количество отчетности, Компания централизовала процесс оформления командировок для офисных и вахтовых работников. Планируется распространить такую систему и на оформление билетов до мест работы и межвахтового отдыха.

Практический пример

СЕРВИСЫ «ЯНДЕКСА» ДЛЯ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ

«Полюс» совершенствует логистические услуги для сотрудников. В 2024 году Компания реализовала пилотный проект по использованию платформы «Яндекс Go» на производственных площадках Еруда, Олимпиады и Благодатного. Были разработаны специальные продукты на базе платформ «Яндекс Go» и «Яндекс Про», которые можно использовать только на территории площадки. Сотрудники, имеющие производственную необходимость, могут заказывать производственное такси напрямую из привычного сервиса «Яндекса». Маршруты поездок фиксированы на территории ГОКа и прошли экспертизу ГИБДД, водителями такси являются сотрудники «Полюс Логистики». Сейчас на площадке действуют 13 такси. На данный момент сервис уже запущен и на других производственных площадках: Наталка, Куранах, Вернинское.

Офисные сотрудники также могут использовать «Яндекс Go» при перемещении по рабочим задачам в Иркутске, Магадане, Москве и Красноярске.

Полученный опыт

Описанная система позволяет эффективнее использовать на площадке автотранспорт и водителей, поскольку исключает необходимость привлекать диспетчеров, назначающих машины вручную. «Полюс» не затрачивает ресурсы на непрофильную деятельность. Кроме того, благодаря онлайн-заказам сокращается время на ожидание машины и повышается производительность использования легкового транспорта Компании.



«Полюс» увеличил размер суточных командировочных выплат для сотрудников и индексировал размер компенсации стоимости горячего питания на каждой площадке. Компания намерена ввести на площадках возможность депозита на питание в столовых, буфетах и магазинах, который будет держаться из заработной платы.

Помимо этого, в отчетном году «Полюс» начал централизацию процессов обеспечения средствами индивидуальной защиты (СИЗ). На Олимпиаде в 2024 году организован отдельный склад-магазин для СИЗ, что позволило повысить скорость и качество обслуживания сотрудников. В 2025 году запланирована организация централизованного склада на Благодатном. На Куранахе уже организован полный процесс аутсорсинга силами подрядной организации. Компания также планирует установить вендинговые автоматы для сотрудников для получения расходных СИЗ. В рамках этого проекта Компания намерена оптимизировать учет спецодежды и значительно сократить трудозатраты сотрудников, которые этим занимаются.

В своих офисах «Полюс» также создает условия, отвечающие запросам современного общества и принципам «зеленого офиса». Компания располагает офисами класса А в Краснодаре и Москве, а также строящимся офисом в Иркутске. В действующих офисах «Полюса» организованы раздельный сбор отходов и сбор отходов особых категорий, таких как батарейки. «Полюс» по возможности приобретает для помещений ресурсо- и энергосберегающие товары и оборудование, например лампочки с датчиками движения. В 2024 году для промышленных площадок Компания закупила высокопрочный бытовой текстиль с более высокой износостойкостью и более длительным сроком службы, что оказывает меньше негативного влияния с точки зрения

экологии. Также утверждены к закупке более экологичные химические средства для стирки. Компания намерена заменить весь текстиль на высокопрочный профессиональный текстиль.

«Полюс» собирает и анализирует передовой опыт, чтобы в перспективе разработать стандартизированный подход к организационной среде, в том числе к «зеленому офису». Сотрудники поддерживают экологическую политику Компании и активно участвуют в традиционных общих субботниках на промышленных площадках.

Поддержка здорового образа жизни сотрудников

«Полюс» оказывает поддержку стремлению сотрудников к здоровому образу жизни и организует спортивные мероприятия и оздоровительные программы.

Спортивная инфраструктура на предприятиях отвечает современным требованиям: на всех производственных площадках работают спортивные объекты, общежития для проживания сотрудников оборудованы тренажерными залами. В культурно-спортивных комплексах на предприятиях установлено новое спортивное оборудование, организованы залы для игровых видов спорта и настольного тенниса, а также комнаты для восстановления после тренировок. На территории вахтовых поселков работают освещенные зимние лыжные трассы, катки и уличные стадионы. Сотрудники нескольких бизнес-единиц имеют возможность раз в неделю посещать бассейн.

Сотрудники Компании широко вовлечены в спортивные мероприятия. Спортивные амбассадоры помогают коллегам поддерживать активный образ жизни, предлагают инициативы по развитию спортивной инфраструктуры и программ. На производственных площадках регулярно проводятся спортивные соревнования и турниры по разным видам спорта между сотрудниками предприятий «Полюса».

«Полюс» неизменно поддерживает и внешние соревнования, такие как Красмарфон «Жара»: в регионах присутствия Компании были проведены открытие и закрытие бегового сезона, организованы беговые тренировки. В отчетном году на забеги различной дистанции вместе с семьями вышли 50 сотрудников «Полюса». В 2025 году Компания намерена провести корпоративную спартакиаду.



Медицина труда и охрана здоровья

GRI 403-3

GRI 403-6

GRI 403-10

GRI 14.16.4

GRI 14.16.7

GRI 14.16.11

МЭР 28

В 2024 году «Полюс» объединил Центр медицины труда и группу по специальной оценке условий труда в Дирекцию по медицине и условиям труда МФЦ. Такая модель управления более эффективна, поскольку позволяет Компании проводить анализ и коррекцию здоровья сотрудников с учетом воздействия вредных и опасных производственных факторов на их рабочих местах.

Работа Дирекции по медицине и условиям труда в Компании регламентируется следующими документами:

- Стандарт «Охрана здоровья»;
- Положение о специальной оценке условий труда;
- Положение о производственном контроле условий труда.

Для сохранения и укрепления общего здоровья сотрудников в 2024 году «Полюс» реализовал следующие мероприятия:

- отремонтировал и дооснастил здравпункты на Вернинском, Наталке и Куранах;
- открыл стоматологические кабинеты и аптечные киоски на Наталке и Вернинском;
- провел вакцинацию сотрудников и подрядчиков против гриппа, пневмококковой инфекции, клещевого энцефалита, кори, гепатита А, В и других заболеваний;
- запустил проект по профилактике и лечению заболеваний опорно-двигательного аппарата водителей «Полюс Логистика».

Компания проводит непрерывную работу по лечению и профилактике хронических заболеваний, терапевты ведут диспансерный прием сотрудников с хроническими заболеваниями на ГОКах – регулярно проводится санитарно-просветительская работа.

Помимо этого, «Полюс» ведет работу с группой часто и длительно болеющих сотрудников. В рамках реализации личных обязательств лидеров в это направление активно вовлечены первые лица Компании. «Полюс» помогает таким сотрудникам получить необходимую помощь в рамках добровольного или обязательного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев или квоты в рамках программы государственных гарантий.

«Полюс» стремится к тому, чтобы сотрудники были осведомлены обо всех возможностях, связанных с ДМС, и обращались за медицинской помощью. С этой целью подрядчик Компании проводил выездные консультации для сотрудников «Полюса» на площадках и ответил на их вопросы.

Помимо ДМС Компания реализует страхование сотрудников от несчастных случаев. Такой вид страхования покрывает затраты в случаях получения травм или возникновения заболеваний, которые не покрываются программой ДМС. В отчетном году Компания помогла сотрудникам, получившим травмы или иной вред здоровью,

оформить положенные выплаты в рамках страхования от несчастных случаев. Выплаты сотрудникам по несчастным случаям, травмам и критическим заболеваниям в 2024 году составили 49 млн руб.

«Полюс» продолжает развивать направление санаторно-курортного лечения для сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста. В 2024 году 60 млн руб. затрачено на санаторно-курортное лечение этой категории сотрудников.

Компания предоставляет возможность пройти лечение в санаториях Алтайского края, Башкортостана, Краснодарского края и других регионов. В 2024 году 260 сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста в «Полюсе», а также члены их семей прошли санаторно-курортное лечение. Компания проводит анкетирование в начале года и учитывает обратную связь от коллег при выборе направлений.

«Полюс» уже несколько лет реализует проект SMARTmed с целью создать систему непрерывного наблюдения за здоровьем сотрудников в течение их трудовой деятельности. В 2024 году проект был тиражирован на Куранах и «Полюс Логистику». Благодаря проекту Компания унифицировала подход к выбору подрядных организаций по медицинскому обеспечению. «Полюс» может организовать медосмотры в любой точке России через подрядчика. Это позволяет оптимизировать процесс сбора документов, а также повысить качество медосмотров.

Профилактика, выявление и лечение профессиональных заболеваний – важное направление работы «Полюса». По результатам медосмотров за 2024 год у сотрудников верифицировано восемь предварительных диагнозов, семь из них – нейросенсорная тугоухость. Заключительный диагноз о связи выявленных заболеваний с профессией ставится после расследования и входит в зону ответственности лечебных учреждений. Чтобы предотвратить появление профессиональных заболеваний, Компания разрабатывает меры с целью выявить вредные факторы и снизить их воздействие. По результатам специальной оценки условий труда доля сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, уменьшилась относительно предыдущего года с 52 до 49%. Этому способствовали такие мероприятия, как качественная подготовка исходных данных, верификация точек замеров, изменение технологического процесса, включение перерывов во время рабочих смен. Например, в Компании были закуплены стационарные сварочные посты с вытяжкой для удаления вредных аэрозолей из воздуха рабочей зоны сварщиков.

Если у сотрудника появляются начальные признаки заболевания, «Полюс» предоставляет ему возможность перевестись на другое рабочее место, где нет воздействия вредных факторов на здоровье.

Результаты внутреннего опроса уровня удовлетворенности деятельностью Дирекции медицины и условиями труда (средняя оценка 4,74 из 5¹) говорят о высоком уровне качества предоставляемых услуг.

¹ Средняя оценка складывается из трех критериев: успех – степень, в которой клиенты могут достичь своих целей, соответствие полученного результата ожиданиям; усилие – сложность или легкость в достижении своих целей, в получении желаемого результата; эмоции – чувства клиентов при взаимодействии с сервисом.

Волонтерские программы

Волонтерская деятельность занимает важное место в корпоративной культуре Компании. «Полюс» выделяет для себя ряд приоритетных направлений для реализации добровольческих инициатив, основанных на положениях внутренней Политики благотворительной и спонсорской деятельности.

Направления волонтерства Компании



ПОМОЩЬ ДЕТЯМ



СПОРТ



ПОМОЩЬ ЖИВОТНЫМ



ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО



ДОНОРСТВО



ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

«Полюс» сотрудничает с благотворительными фондами и некоммерческими организациями, в том числе по проектам корпоративного волонтерства. Компания регулярно информирует сотрудников о возможностях добровольческой деятельности и рассказывает об итогах реализации проектов по внутрикорпоративным каналам. Корпоративное волонтерство позволяет формировать в Компании сообщество активных людей, вовлеченных в решение актуальных социальных и экологических проблем.

В 2024 году Компания провела ежегодный грантовый конкурс проектов по направлениям «Природа», «Волонтерство», «Спорт и здоровье», «Образование», «Культура», «Развитие территорий», «Поддержка незащищенных слоев населения». Члены экспертной комиссии оценивали эффективность предлагаемого проекта, его реалистичность и уникальность по восьми критериям. Они отметили, что все проекты конкурса, которые прошли в финал, были социально значимыми и актуальными.

В числе победителей был проект «Покоряя бездорожье» по направлению «Спорт и здоровье», полностью реализованный сотрудником «Полюса», сумма гранта составила 230 тыс. руб. Другие сотрудники Компании в качестве членов команды

участвовали в проектах, поддержанных «Полюс Фондом»: «Создание видеофильма о природе Бодайбинской земли», «Лаборатория разработки игр «ИгроЛаб», «Библиотека-музей «Дорогих для сердца вещей» и др. Общая сумма поддержки проектов с участием сотрудников составила более 5,6 млн руб. Также сотрудники Компании приняли участие в проектах, реализуемых физическими лицами, на общую сумму 794 тыс. руб.

Риски

Среди значимых для Компании рисков устойчивого развития «Полюс» выделяет риск усиления конкуренции за квалифицированный персонал, включая технических специалистов.

Дефицит квалифицированного персонала оказывает негативное влияние на производительность труда, может приводить к увеличению затрат и себестоимости продукции Компании. Стратегия «Полюса» в области персонала включает митигацию данного риска. «Полюс» реализует мероприятия, которые в том числе направлены на снижение зависимости от уровня квалификации принимаемых на работу сотрудников, повышение производительности труда и сокращение потребности в труде за счет автоматизации и роботизации.

Компания уделяет внимание формированию управленческой защищенности: для этого проводятся программы по подготовке перспективного резерва на ключевые позиции, а также по развитию среднего и линейного менеджмента. «Полюс» развивает внутреннюю экспертизу благодаря целевым модульным программам. Также Компания уделяет внимание развитию корпоративной культуры и повышению вовлеченности сотрудников, в том числе поддерживая высокое качество социально-бытовых условий для сотрудников.

Кроме того, Компания адаптирует подходы к найму персонала, развивает сотрудничество с профильными учебными заведениями, разрабатывает комплексные программы по подготовке и переподготовке персонала по рабочим профессиям. «Полюс» работает над удержанием ключевого персонала за счет повышения вовлеченности и использования инструментов материальной и нематериальной мотивации.

«Полюс» реализует комплексные инициативы по повышению организационной эффективности, включая проекты по совершенствованию используемых ИТ-систем по управлению данными в области управления персоналом.

#ВОЛОНТЕРСТВО

Метрики и цели

Цели и их достижение в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Продолжать работу над централизацией и организационными изменениями структуры управления персоналом	Проведены организационные изменения в части управления персоналом: сформированы Департамент по управлению и развитию социальной и офисной инфраструктуры и Департамент по строительству новых объектов офисной инфраструктуры	В процессе
Развивать ИТ-решения для управления персоналом	Разработаны дашборды для HR-аналитики в части сдельной оплаты труда. Также повышена степень использования цифровых HR-сервисов, например личного кабинета, среди сотрудников. Дальнейшая цифровизация управления персоналом запланирована на будущие годы	В процессе
Разработать дорожную карту мероприятий по повышению вовлеченности сотрудников по всем бизнес-единицам и последовательно их выполнять	На всех бизнес-единицах «Полюса» проанализированы результаты исследования вовлеченности, на основании чего разработаны дорожные карты по повышению вовлеченности. В рамках выполнения этих мероприятий в 2024 году реализована концепция «Полюс говорит», направленная на развитие коммуникаций и культуры открытого диалога	Достигнута
Вести подбор и обучение сотрудников по программам опережающего найма с помощью подразделения «Полюс Резерв»	В 2024 году «Полюс Резерв» запустил подбор сотрудников с опережающей подготовкой для будущих потребностей рудных бизнес-единиц Компании	Достигнута
Продолжать развитие корпоративных обучающих программ, в том числе модульной программы, программы ротаций и стажировок, комплексной программы повышения экспертизы	Компания расширила модульную программу для подготовки среднего производственного менеджмента, продолжила реализацию программы ротаций и стажировок и комплексной программы повышения экспертизы	В процессе
Продолжать реализовывать проекты по обеспечению сотрудников новыми общежитиями, объектами социально-бытового обслуживания и т. д.	В 2024 году новое общежитие введено в эксплуатацию на Куранахе, сдан многоквартирный дом для сотрудников «Полюса», построенный совместно с «ДОМ.РФ», а также обновлены столовые и пекарни на Олимпиаде и Благодатном, Вернинском и т. д.	В процессе
Тиражировать на все бизнес-единицы программы по оздоровлению сотрудников предпенсионного возраста	Компания продолжает развивать направление санаторно-курортного лечения для сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста	В процессе
Завершить оборудование стоматологических кабинетов на Вернинском, Наталке и Сухом Логе	В 2024 году стоматологические кабинеты открылись на Вернинском и Наталке	В процессе

Структура персонала и социокультурное разнообразие

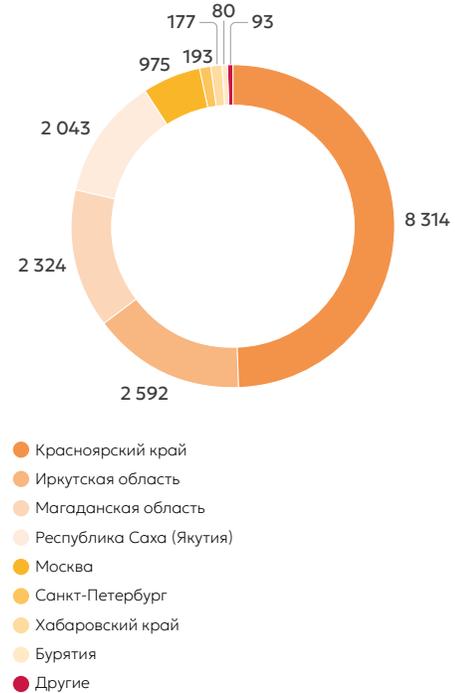
GRI 2-7 GRI 401-1 GRI 405-1 GRI 14.17.3 GRI 14.21.5 МЭР 25

В 2024 году среднесписочная численность персонала «Полюса» составила 16 949 чел., что на 18% меньше численности прошлого года. Изменения в численности персонала между отчетными периодами связаны с продажей актива Россыпи. На конец 2024 года в Компании работало 16 791 сотрудник.

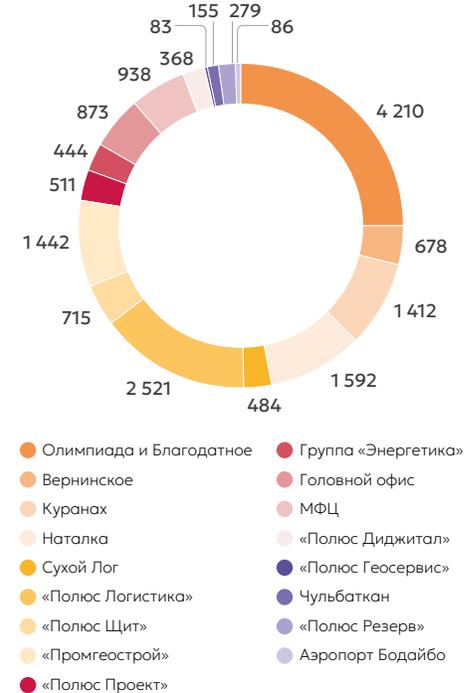
Больше всего сотрудников – 50% (8 314 чел.) – занято в Красноярском крае, где находятся крупнейшие производственные активы Компании – Олимпиада и Благодатное. На втором месте – Иркутская область с 15% сотрудников (2 592 чел.).



GRI 2-7
Структура персонала по регионам¹, чел.



GRI 2-7
Структура персонала по активам², чел.



¹ Данные по структуре персонала здесь и далее представлены на конец 2024 года, если не указано иное.
² С апреля 2024 года актив Россыпи не входит в состав группы «Полюс».

В «Полюсе» сотрудники трудоустроены преимущественно на основании бессрочных трудовых договоров (94,8%) и 5,2% – на основании срочных. Большинство сотрудников также были заняты на условиях полной занятости (99,7%) и только 0,3% – на условиях частичной занятости.



GRI 2-7

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



GRI 2-7

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



GRI 2-7

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



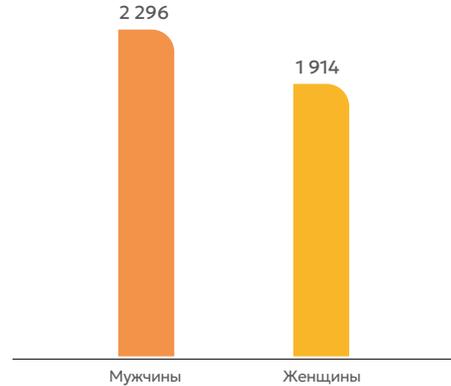
GRI 2-7

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

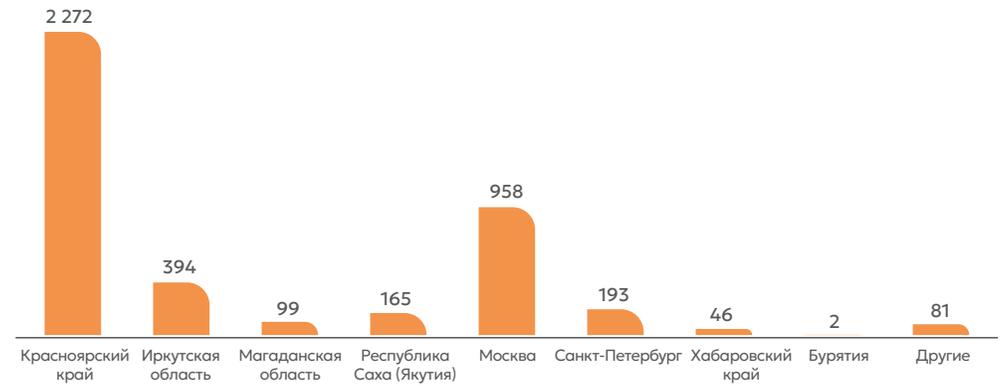


В «Полюсе» рабочий график ограничивается 40 часами в неделю (либо 60 часами с переработками). Компания оплачивает сверхурочную работу сотрудников по более высокому тарифу. На конец 2024 года 25,1% сотрудников работали по графику с ненормированным рабочим днем: доля таких сотрудников среди мужчин составила 16,7%, а женщин – 62,3%. Такое различие по полу в доле сотрудников с ненормированным рабочим днем объясняется тем, что среди руководителей, специалистов и служащих, для которых установлен ненормированный рабочий день, женщин больше, чем мужчин, при этом общая доля женщин в Компании ниже.

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



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

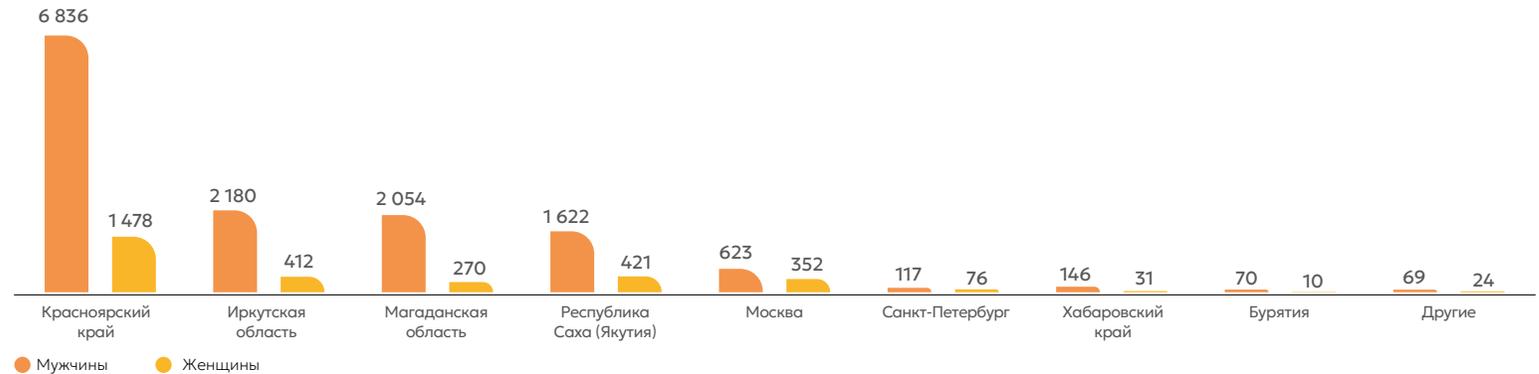


GRI 2-7 GRI 405-1

Компания заботится о социокультурном разнообразии персонала, позволяющем учитывать различные мнения и эффективно принимать решения. В связи со спецификой профессий и найма в горнодобывающей отрасли в структуре персонала «Полюса» преобладают мужчины (13 717 чел., или 82%). Численность женщин составила 3 074 (18%), причем в таких регионах, как Москва и Санкт-Петербург, доля женщин наибольшая.

GRI 2-7

Структура персонала по полу и региону, чел.

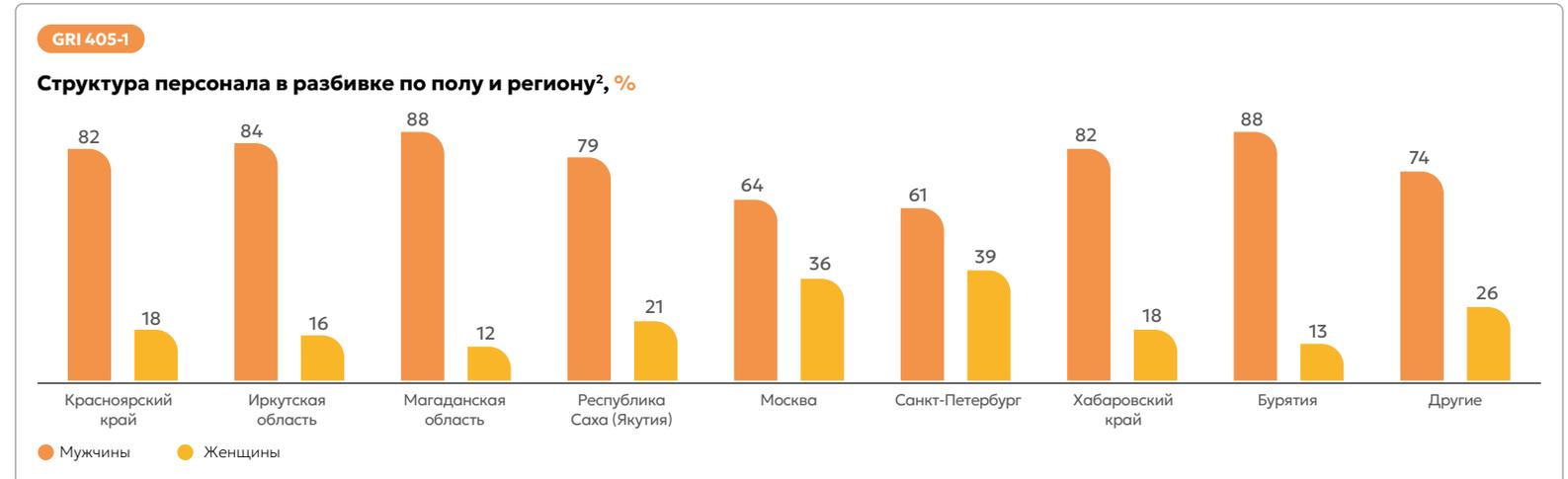
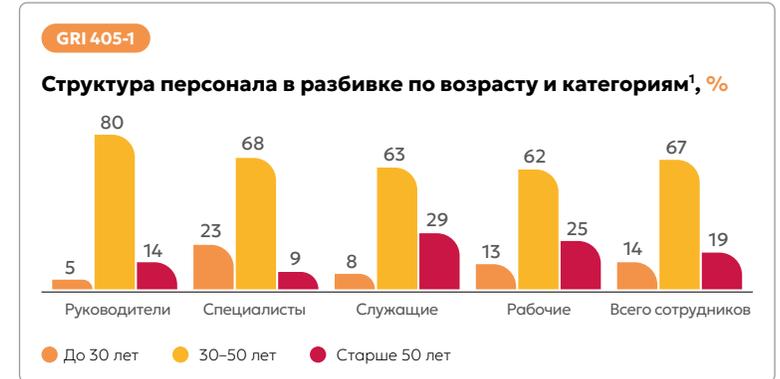


Компания выступает против дискриминации сотрудников по возрасту. При этом в связи со спецификой деятельности в 2024 году наибольшую часть персонала составляли сотрудники в возрасте от 40 до 50 лет (5 690 чел.), а наименьшую – сотрудники до 30 лет (2 479 чел.).

В связи с особенностями деятельности в золотодобывающей отрасли большинство сотрудников Компании составляют представители рабочих профессий (55%).

На конец отчетного года в «Полюсе» были заняты 2 531 руководитель, 4 974 специалиста, 45 служащих и 9 241 рабочий. В каждой категории персонала представлены сотрудники

разного пола и возраста. В «Полюсе» трудоустроено 39 сотрудников с ограниченными возможностями здоровья и 198 сотрудников пенсионного возраста.



¹ Рассчитано по среднесписочной численности персонала за 2024 год.

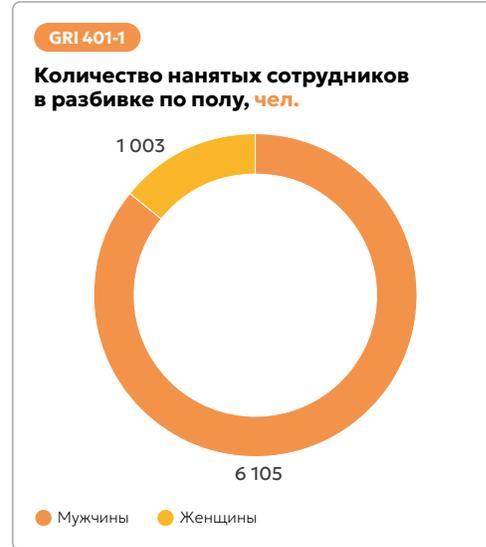
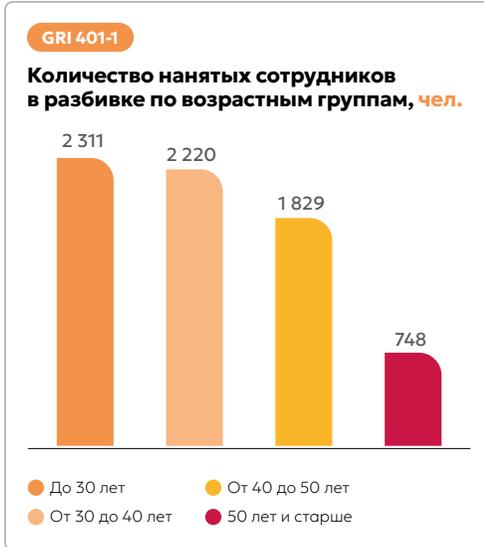
² Рассчитано по численности персонала на конец 2024 года.

Подбор и удержание персонала

GRI 401-1 МЭР 33

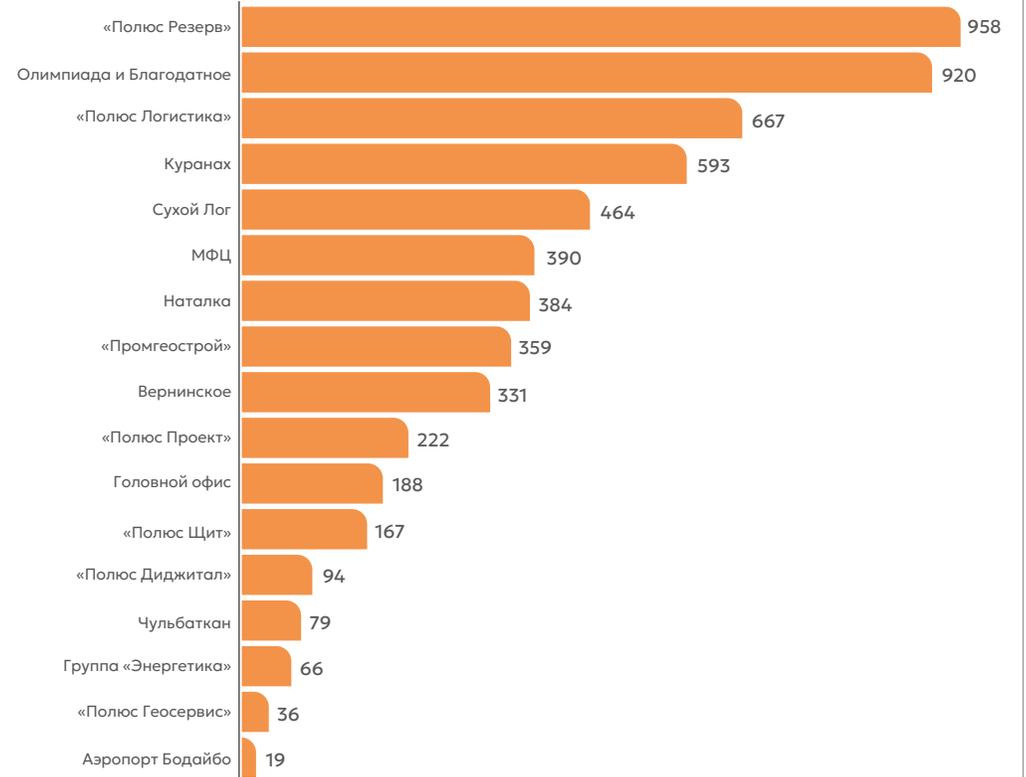
В 2024 году на работу в группу «Полюс» были приняты 7 108 сотрудников. Из них большинство мужчин (86%), а в разрезе возрастных групп большинство составляют кандидаты в возрасте

до 30 до 40 лет (33%). Больше всего сотрудников было нанято на рудные бизнес-единицы Компании – Олимпиаду и Благодатное, а также в «Полюс Логистику».



GRI 401-1

Количество нанятых сотрудников в разбивке по активам¹, чел.



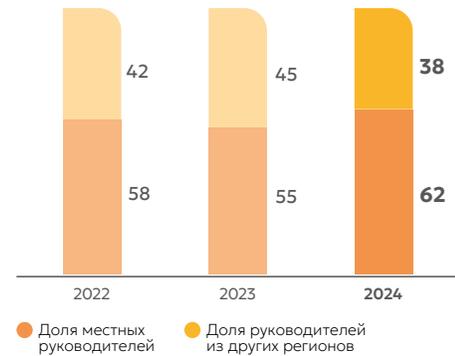
¹ Данные по активу Россypi не отображены на графике, так как актив выбыл из состава группы «Полюс» по состоянию на конец 2024 года. Число нанятых сотрудников по активу Россypi – 1 171 чел. за 2024 год.

Расходы Компании, связанные с наймом сотрудников, составили 83,4 млн руб. в 2024 году, что на 14% меньше, чем в предыдущем отчетном периоде.

GRI 202-2 **GRI 14.21.2**

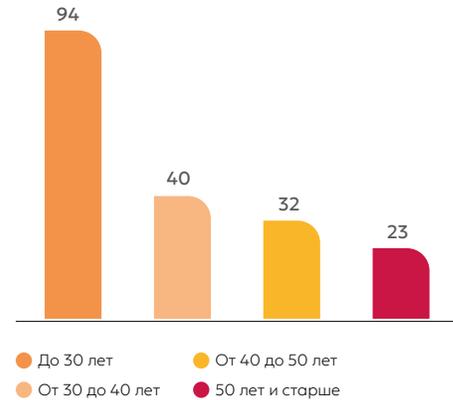
При подборе сотрудников Компания стремится приоритетно рассматривать кандидатов из числа местного населения¹, в том числе при найме сотрудников на руководящие должности. В то же время к квалификации и опыту соискателей в «Полюсе» установлены высокие требования, и, если не удается найти подходящих специалистов среди местных жителей, Компания рассматривает претендентов из других регионов. В 2024 году 62% руководителей составили представители местного населения.

Структура руководящего состава по месту проживания, %



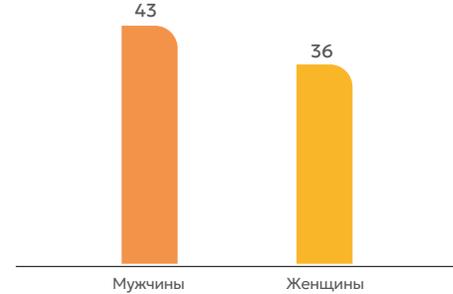
GRI 401-1

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



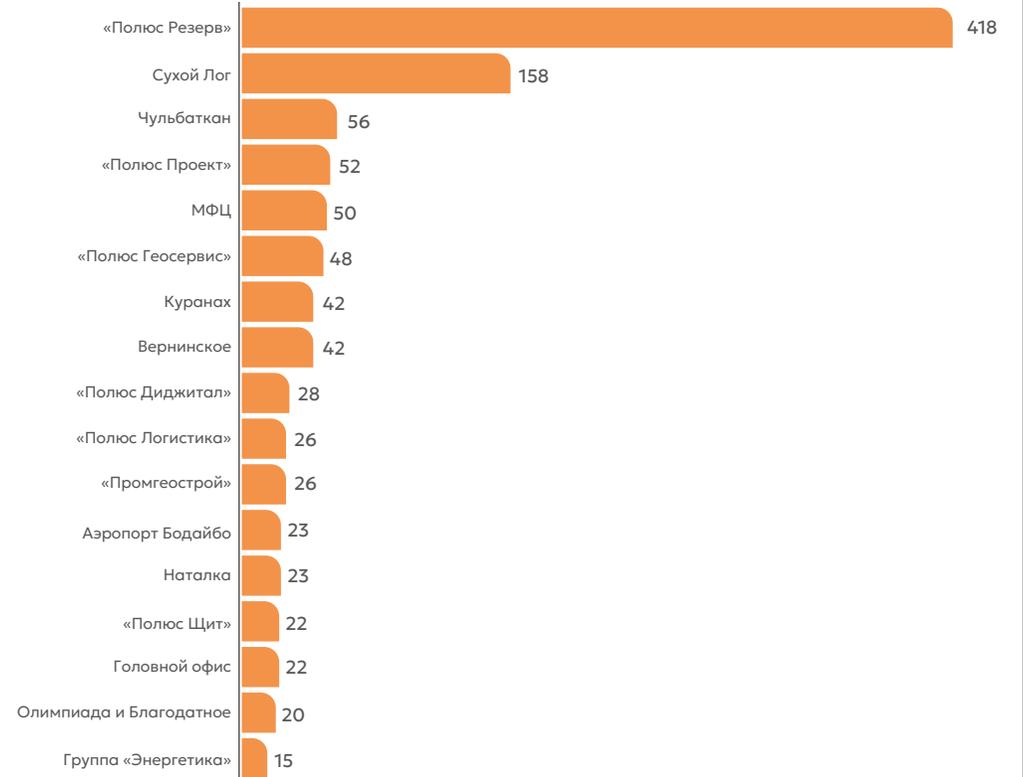
GRI 401-1

Отношение числа нанятых сотрудников к численности сотрудников Компании по полу, %



GRI 401-1

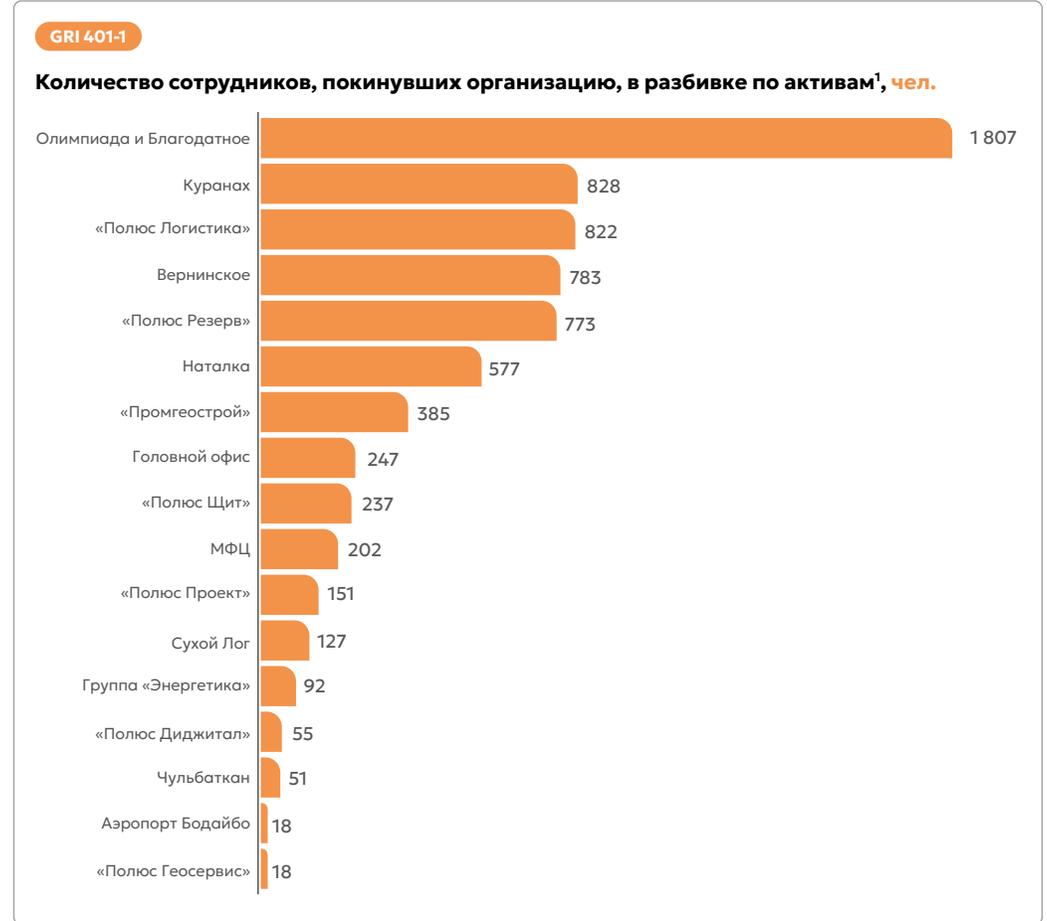
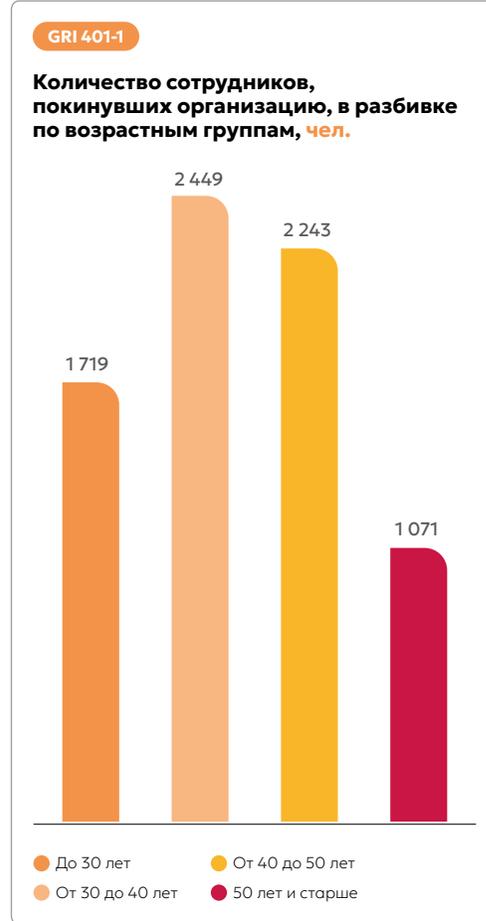
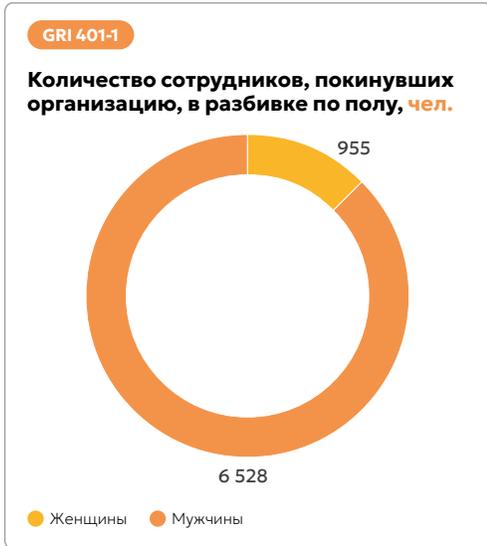
Отношение числа вновь нанятых сотрудников к общей численности с разбивкой по активам², %



¹ Работниками из числа представителей местного населения являются сотрудники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица.

² Данные по активу Россыли не отображены на графике, так как актив выбыл из состава группы «Полюс» по состоянию на конец 2024 года.

«Полюс» уделяет большое внимание удержанию персонала и работе с теми, кто уходит из Компании. В 2024 году добровольная текучесть составила 23,3%, что на 1,3 п. п. выше по сравнению с показателем 2023 года. Изменение показателя обусловлено особенностями рынка труда. Среди женщин добровольная текучесть составила 20%, а среди мужчин – 24%. Наибольшая текучесть (38%) наблюдается среди сотрудников до 30 лет. Самый низкий показатель текучести характерен для сотрудников 50 лет и старше – 13%.

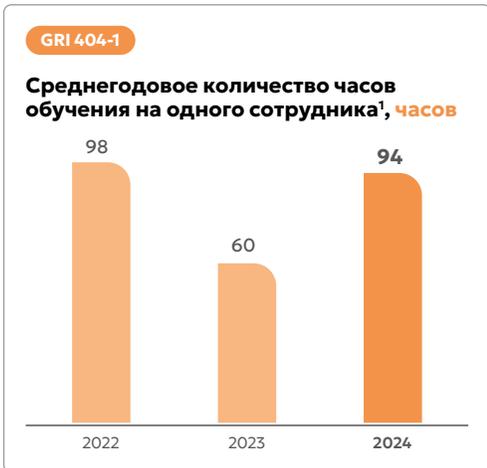


¹ Данные по активу Россыпи не отображены на графике, так как актив выбыл из состава группы «Полюс» по состоянию на конец 2024 года. Число сотрудников, покинувших организацию, по активу Россыпи – 310 чел. за 2024 год.

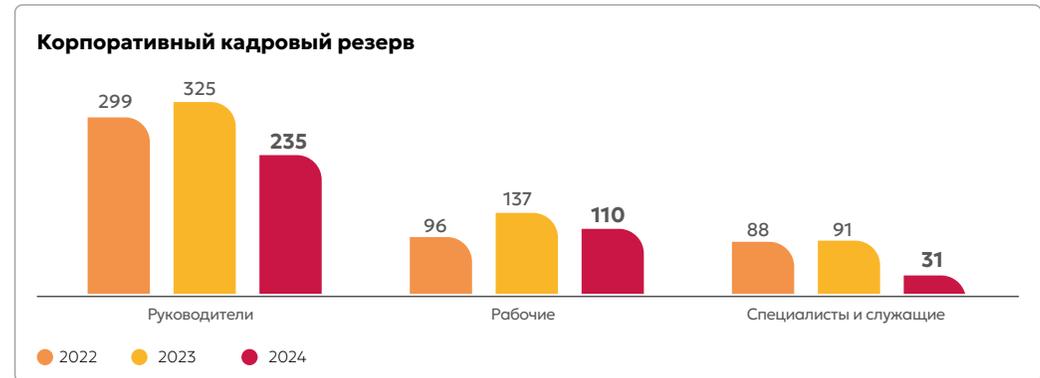
Развитие и мотивация персонала

GRI 202-1 GRI 404-1 GRI 405-2 GRI 14.17.2
GRI 14.17.7 GRI 14.21.4 GRI 14.21.6 МЭП 24
МЭП 30 МЭП 31

За 2024 год обучение в Компании прошли 19 511 сотрудников, что на 16% выше, чем в предыдущем году. Число сотрудников, прошедших обучение, выросло, так как Компания вновь начала проводить дистанционное обучение, приостановленное в 2023 году. В расчете на одного сотрудника среднегодовое время обучения составило 94 часа (104 для мужчин и 43 для женщин), увеличившись на 58% по сравнению с 2023 годом. Расходы на обучение составили 311,6 млн руб. – около 17 тыс. руб. на одного сотрудника.



Образовательные программы «Полюса» направлены в том числе и на развитие внутреннего кадрового резерва. На 2024 год в кадровом резерве состояли 376 сотрудников.

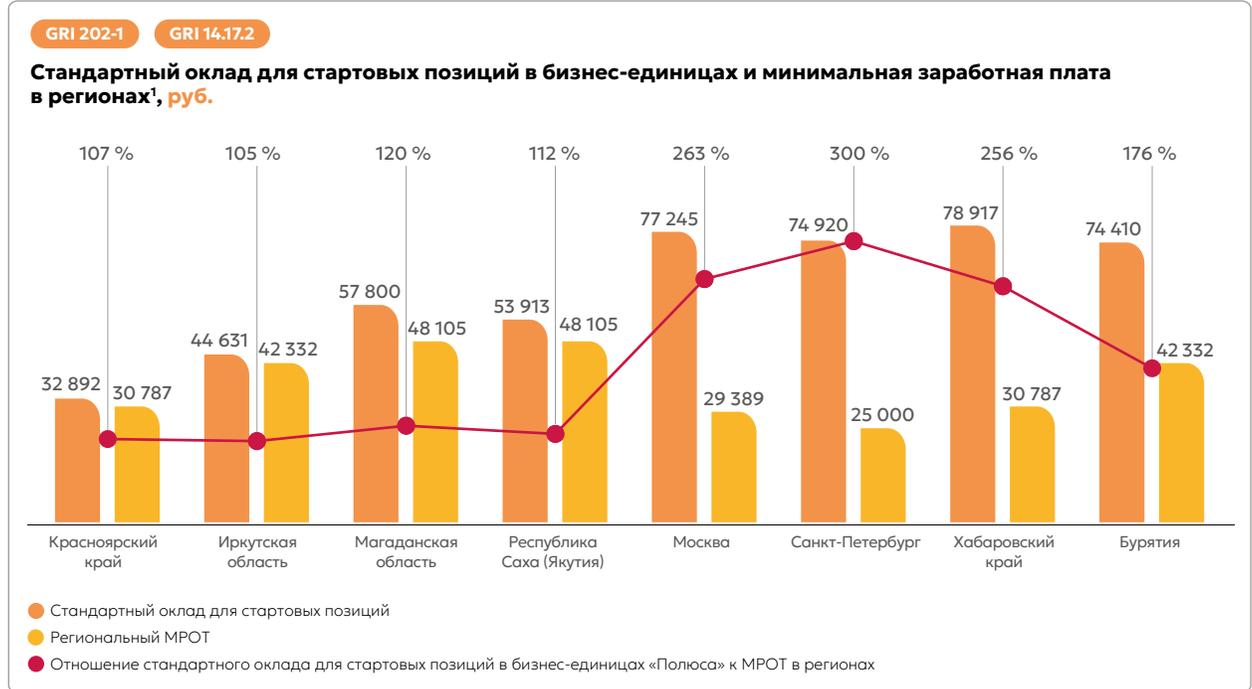
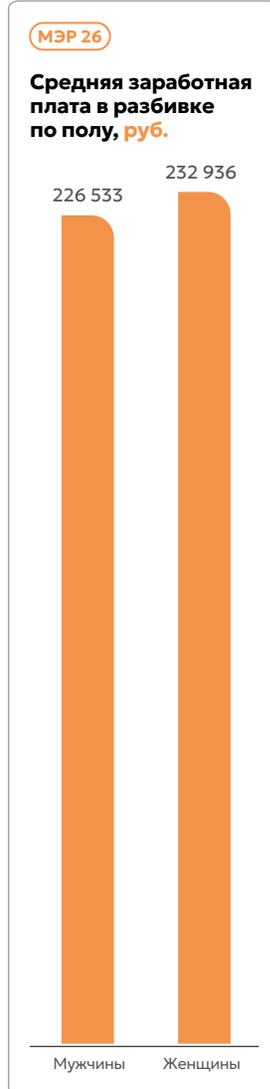
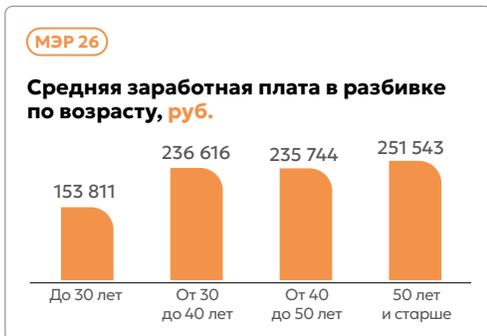


¹ Здесь и далее среднегодовое количество часов обучения рассчитано на основе среднесписочной численности.

² Рассчитано на основе среднесписочной численности. Доля превышает 100%, так как количество сотрудников, прошедших обучение, учитывает в том числе тех, кто покинул Компанию.

«Полюс» поддерживает конкурентный уровень заработной платы для сотрудников: на уровне рынка или выше, регулярно проводя ее индексацию и пересмотр. Во всех бизнес-единицах стандартный оклад для стартовых позиций выше минимального размера оплаты труда в регионе.

Средняя заработная плата по Компании в 2024 году составила 227,6 тыс. руб. «Полюс» обеспечивает сотрудникам равные возможности для карьерного роста и справедливой оплаты труда вне зависимости от пола и возраста. Расходы на оплату труда в 2024 году составили 46 млрд руб.

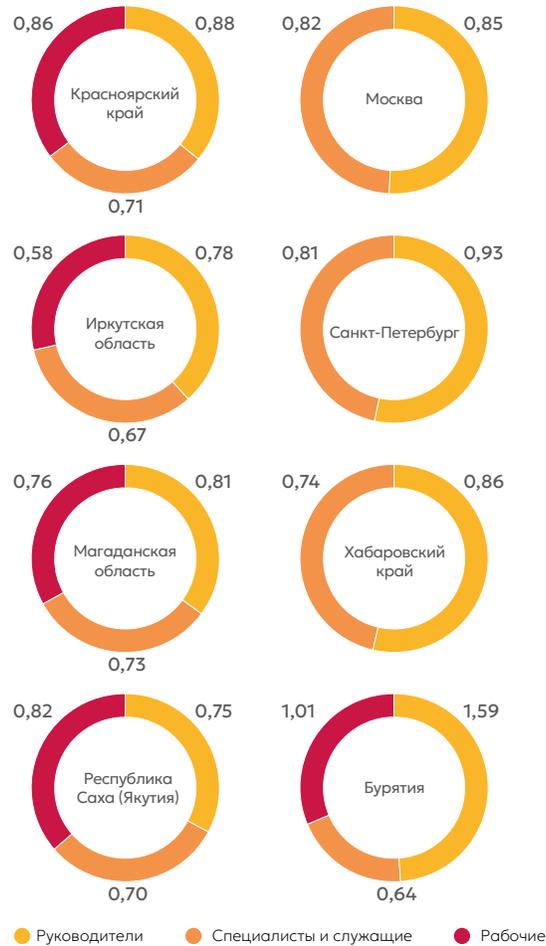


#ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

¹ Размер МРОТ указывается в соответствии с законодательством региона, в котором расположена плано-бюджетная единица. Если для региона не определен размер МРОТ, указывается федеральный МРОТ (для Российской Федерации). Размер МРОТ указан на конец 2024 года.

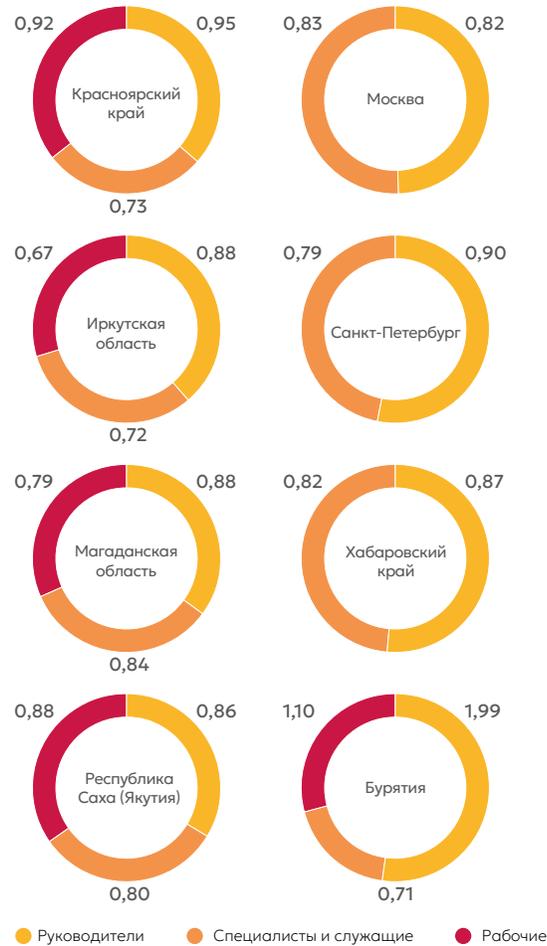
GRI 405-2

Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин в разбивке по регионам и категориям



GRI 405-2

Соотношение среднего вознаграждения женщин и мужчин в разбивке по регионам и категориям



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ ПРОВЕСТИ РЯД ОБЩЕКОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ: МОЛОДЕЖНУЮ КОНФЕРЕНЦИЮ, СПАРТАКИАДУ, КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
- ✓ ИСПОЛЬЗОВАТЬ СИСТЕМУ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ «ПОЛЮСА»
- ✓ ПРОДОЛЖИТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОДГОТОВКУ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПОВЫШЕНИЕ ВНУТРЕННЕЙ ЭКСПЕРТИЗЫ СОТРУДНИКОВ
- ✓ РАЗРАБОТАТЬ КАРТУ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ СОТРУДНИКОВ И НАЧАТЬ ОБУЧЕНИЕ ЦИФРОВЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ
- ✓ РЕАЛИЗОВАТЬ ПРОЕКТ ПО РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ГОДОВОГО ДОХОДА
- ✓ РАЗРАБОТАТЬ СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ-ПРОЕКТИРОВЩИКОВ В СВЯЗИ С МАСШТАБНЫМ ПРОЕКТИРОВАНИЕМ СУХОГО ЛОГА
- ✓ РАЗВИВАТЬ ПРОГНОЗНУЮ АНАЛИТИКУ И ДРУГИЕ ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
- ✓ ВВЕСТИ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ ОБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ: МНОГОКВАРТИРНЫЙ ДОМ В НИЖНЕМ КУРАНАХЕ, ОБЩЕЖИТИЯ, СТОЛОВЫЕ И ДР.



#РАБОТАТЬВПОЛЮСЕ

Капиталы

- Человеческий капитал
- Производственный капитал

Заинтересованные стороны

- Акционеры, заемщики, держатели облигаций
- Местное и коренное население
- СМИ
- Поставщики
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Сотрудники и подрядчики
- Негосударственные (НГО) и отраслевые организации

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

- 119 Управление подрядчиками
- 119 Повышение культуры безопасности
- 120 Профилактика травматизма
- 121 Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности
- 123 Безопасность дорожного движения
- 124 Предупреждение чрезвычайных ситуаций

- 126 Показатели производственного травматизма
- 128 Показатели профессиональной заболеваемости
- 128 Показатели аварийности
- 128 Показатели дорожно-транспортной аварийности
- 129 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

0,50

общий коэффициент частоты зарегистрированного травматизма среди работников (TRIFR)

1 103 млн руб.

расходы на мероприятия по охране труда

0 аварий¹

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 1

- Здоровье и безопасность на рабочем месте

ПРИОРИТЕТ 2

- Готовность к чрезвычайным ситуациям

Основные события

- Сертификация на соответствие стандарту ISO 45001:2018
- Создание в Управляющей компании управления диагностики технологического оборудования
- Изменение процедуры предварительной оценки подрядчиков
- Разработка методических указаний по организации аварийно-спасательной деятельности
- Централизация процесса обязательного обучения и аттестации в области ОТ, ПБ и ООС
- Пересмотрены «Золотые правила безопасности»

¹ Понятие «авария» соответствует определению, установленному в законодательстве Российской Федерации в области промышленной безопасности.

Управление

- GRI 3-3
- GRI 403-1
- GRI 403-2
- GRI 403-4
- GRI 403-8
- GRI 14.16.1
- GRI 14.16.2
- GRI 14.16.3
- GRI 14.16.5
- GRI 14.16.9
- МЭП 27

«Полюс» применяет системный подход к обеспечению безопасности и охраны труда. Суть подхода – выявлять, анализировать и проактивно управлять рисками, которые могут привести к травматизму, авариям и инцидентам. Компания уделяет особое внимание вопросам охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) на всех уровнях управления – от стратегического до операционного.

Вертикально интегрированная система управления ОТ, ПБ и ООС в «Полюсе» ориентирована на обеспечение безопасных условий труда и предотвращение возможных аварий и несчастных случаев во всех бизнес-единицах. Система разработана в соответствии с требованиями национального законодательства, добровольными инициативами и передовыми международными практиками. Основной регулирующий документ «Полюса» в этой сфере – Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

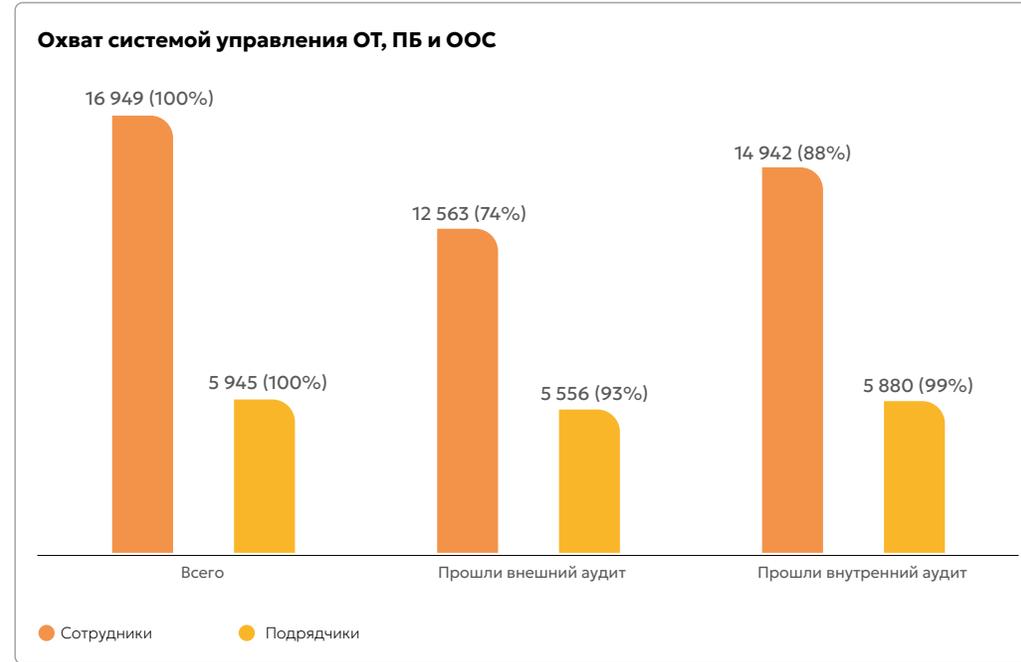
В 2024 году Компания подтвердила соответствие системы управления ОТ, ПБ и ООС требованиям стандартов ISO 45001 и ISO 14001¹. Впервые в отчетном периоде сертификацию на соответствие международным стандартам прошла площадка Сухого Лога.

Чтобы определить, насколько деятельность Компании соответствует требованиям законодательства, внутренних и международных стандартов, «Полюс» ежегодно проводит внутренние и внешние аудиты. Рекомендации, полученные в рамках аудитов, тиражируются на все предприятия Компании.

В отчетном году департамент внутреннего аудита Компании дополнительно провел контрольно-профилактические мероприятия на Куранаха и Вернинском. Аудиты позволяют не только выявлять несоответствия, но и получать обратную связь со стороны руководства бизнес-единиц по совершенствованию процессов в области ОТ и ПБ.

«Полюс» использует динамический подход к формированию организационной структуры и функций управления, ориентируясь на задачи, которые стоят перед Компанией, и изменения во внешней среде. В отчетном периоде в системе управления ОТ и ПБ не было значительных организационных изменений.

Управление комплексной поддержки бизнес-процессов охраны труда, промышленной безопасности и экологии (Управление) – основной контролирующей орган в области ОТ, ПБ и Э. В его функции входят управление рисками, безопасностью подрядных организаций, безопасностью дорожного движения и пассажирских авиаперевозок, развитие культуры безопасности и системы обучения, расследования происшествий, управление проверками и аудитами, автоматизация процессов и коммуникация в области ОТ, ПБ и ООС. Часть исполнительного функционала Управления по направлениям охраны здоровья и обеспечения средствами индивидуальной защиты (СИЗ) закреплена за Блоком по персоналу, организационному развитию и административной работе.



#ЗДОРОВЬЕИБЕЗОПАСНОСТЬ

¹ Сертификат распространяется на следующие дочерние компании: Наталка, Олимпиада и Благодатное, «Полюс Проект», Вернинское, Куранах, Сухой Лог.

Штаб по охране труда в 2024 году был переименован в Комитет по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды (Комитет по ОТ, ПБ и ООС). Его основная задача – немедленно реагировать на возникающие в Компании вопросы по темам ОТ, ПБ и Э. В отчетном году основные вопросы, которые рассматривались высшим руководством и Комитетом по ОТ, ПБ и ООС, были связаны с результатами внешних и внутренних аудитов, а также расследований несчастных случаев.

В 2024 году основные направления расходов «Полюса» были связаны с обеспечением СИЗ, проведением экспертиз промышленной безопасности и реализацией проектов, связанных с реагированием на чрезвычайные ситуации (ЧС). По итогам года Компания потратила 1 103 млн руб. на мероприятия по охране труда, что на 17% меньше, чем в 2023 году. Расходы в среднем на одного работника составили 65,9 тыс. руб. Чтобы повысить эффективность процессов и снизить операционные затраты, Компания начала заключать трехлетние договоры по ключевым направлениям: специальной оценке условий труда, внешним аудитам, экспертизе промышленной безопасности.

Деятельность Компании связана с эксплуатацией опасных производственных объектов (ОПО). Управление промышленной безопасностью обеспечивает безопасность таких объектов, а также контролирует производственные процессы и эксплуатацию объектов Компании в отношении пожарной безопасности, гражданской обороны и ЧС.

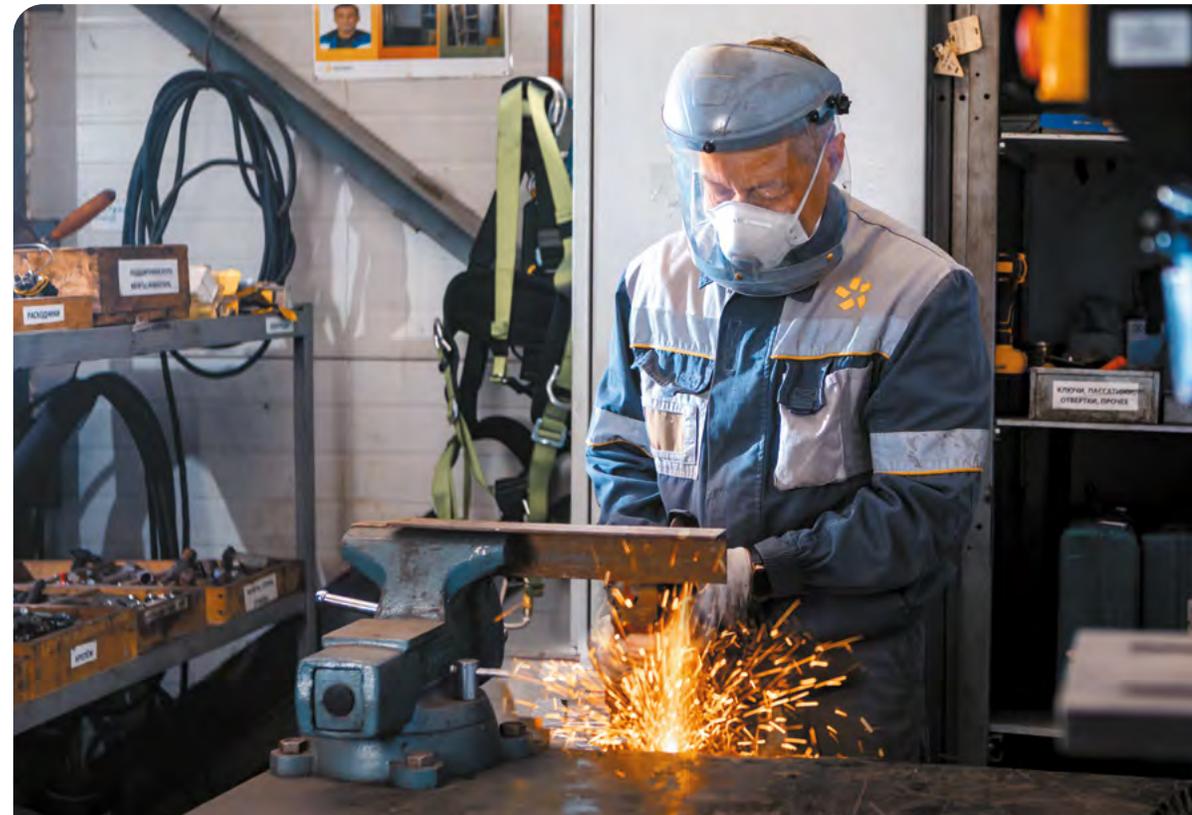
С 2023 года Компания последовательно работает над оптимизацией отдельных процессов, чтобы повысить безопасность оборудования. В отчетном году «Полюс» реализовал следующие мероприятия в этом направлении:

- Создано управление диагностики технологического оборудования в Управляющей компании. Оно обеспечивает методическую поддержку работ по технической диагностике, участвует в проведении обследований в нестандартных ситуациях.
- Изменен процесс закупки основного технологического оборудования и горнотранспортной техники. Еще до покупки специалисты дирекций по ОТ, ПБ и Э контролируют соблюдение требований, предъявляемых к безопасности оборудования.

На базе МФЦ создан Центр по ОТ и ПБ, в который переданы ранее выведенные рутинные операции функций по обязательному обучению и аттестации в области ОТ, ПБ и Э и управлению безопасностью подрядных организаций¹. Кроме того, созданы два новых направления – группа охраны труда бизнес-центра «Баланс»² в Красноярске и группа стандартизации промышленной безопасности. Передача стандартных операционных функций центру позволяет освободить время специалистов в бизнес-единицах на задачи, для решения которых требуется присутствие на производственных площадках.

За отчетный период в «Полюсе» проведено 16 внутренних аудитов в семи бизнес-единицах, охвачен 21 ОПО. Кроме того, в Компании разработаны и реализованы мероприятия, которые позволили снизить класс опасности производственной площадки извлечения золота ЗИФ-4 Красноярской БЕ с I на III.

В 2024 году Компания провела целевые аудиты ОПО IV класса опасности, чтобы обеспечить соответствие объектов законодательным и внутренним требованиям. По результатам аудитов Компания разработала типовые рекомендации по порядку выделения подъемных сооружений сторонним организациям, а также памятку по безопасной эксплуатации съемных грузозахватных приспособлений.



¹ Это событие является значимым для Компании за пределами отчетного периода.

² В бизнес-центре «Баланс» расположены офисы Компании.

Управление подрядчиками

GRI 403-2

GRI 14.16.3

Подрядные организации активно участвуют в производственных процессах «Полюса», поэтому Компания ответственно подходит к выбору подрядчиков, обращая особое внимание на их уровень ОТ и ПБ. «Полюс» соблюдает все требования законодательства Российской Федерации по ОТ, ПБ и ООС и рассчитывает, что подрядчики будут так же серьезно относиться к вопросу безопасности всех производственных процессов. Требования к подрядным организациям зафиксированы в стандарте «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС», а также в методических указаниях к нему. Кроме того, каждому подрядчику в электронном виде предоставляется «Шпаргалка по ОТ, ПБ и Э» со сводом требований и правил Компании.

В 2024 году «Полюс» изменил процедуру предварительной оценки подрядчиков, чтобы повысить эффективность процессов управления и оптимизировать трудозатраты. Теперь оценку в рамках тендерной процедуры проходит только финальный претендент. Процедуру проводят специалисты МФЦ по утвержденному чек-листу. Компания частично пересмотрела критерии оценки и вдвое сократила перечень вопросов. Теперь он охватывает только ключевые темы, непосредственно влияющие на безопасность выполнения работ.

Чтобы оптимизировать работу с подрядными организациями, Компания распространила рейтинг безопасности подрядчиков на все бизнес-единицы. Так, если подрядчик успешно и без происшествий оказал услуги на одной

производственной площадке «Полюса», в дальнейшем при необходимости его могут допустить на другие бизнес-единицы по упрощенной процедуре отбора. Рейтинг помогает Компании понять динамику развития культуры безопасности у той или иной подрядной организации.

Компания не требует повторно проходить аккредитацию, если подрядчики ранее получили положительную техническую оценку и были допущены к работам. Это позволяет высвободить ресурсы специалистов МФЦ.

«Полюс» стимулирует подрядные организации реализовывать превентивные меры по предотвращению нарушений правил безопасности.

Если подрядчики не выполняют требования Компании по ОТ и ПБ, к ним применяются штрафные санкции. Основная задача такой меры – устранить несоответствия установленным требованиям Компании и стимулировать подрядные организации повышать уровень безопасности, не допуская нарушений требований законодательства и корпоративных требований в области ОТ и ПБ. Вместо выплаты штрафов подрядчики могут провести мероприятия, направленные на предотвращение нарушений. Подрядная организация обязана предоставить «Полюсу» отчет с результатами принятых мер.

В 2024 году «Полюс» привлек подрядные организации к ежегодным рискориентированным кампаниям, связанным с безопасностью дорожного движения.

Практический пример

ВСТРЕЧИ С ПОДРЯДЧИКАМИ

Олимпиада и Благодарное ежемесячно проводят встречи с подрядчиками. Участники встреч обсуждают выявленные нарушения и меры по их предотвращению, обмениваются опытом и лучшими практиками в области ОТ и ПБ. Кроме того, подрядные организации получают обратную связь от представителей Компании по возникающим вопросам.

Полученный опыт

Регулярные встречи с подрядными организациями являются важным инструментом в управлении рисками. Они помогают оперативно реагировать на потенциальные угрозы и предотвращать аварийные ситуации. Такой формат взаимодействия также позволяет усиливать партнерские отношения за счет открытого обсуждения проблем и совместного поиска решения.



Стратегия

Повышение культуры безопасности

GRI 403-2

GRI 14.16.3

В 2024 году «Полюс» подтвердил высокий уровень культуры безопасности – 2,6 по шкале Брэдли. Оценка проводилась для десяти бизнес-единиц Компании¹ по 14 параметрам: управление подрядчиками, аналитика, приверженность руководства, обучение, коммуникация и др. Большинство охваченных бизнес-единиц демонстрируют положительную динамику по уровню культуры безопасности. Только одна площадка в Красноярске не достигла поставленных целей, что связано с произошедшими смертельными случаями. В качестве основных областей для развития были выделены:

- формализация стратегии ОТ и ПБ с учетом общей стратегии Компании;
- анализ проектов и результатов строительства/реконструкции/эксплуатации объектов бизнес-единиц прошлых периодов;
- обеспечение взаимосвязи процессов ОТ и ПБ между собой (процессный подход);
- развитие взаимодействия различных направлений/функций с блоком ОТ, ПБ и Э;
- расследование происшествий уровней D и E с высокими потенциальными последствиями по схеме происшествий категорий A, B и C.

С учетом внешних факторов целевой ориентир Компании на 2025 год – удержание оценки 2024 года.

¹ В 2024 году проведена общая оценка культуры безопасности по Вернинскому и Сухому Логу.

Профилактика травматизма

GRI 403-2

GRI 14.16.3

«Полюс» ставит жизнь и здоровье сотрудников на первое место. Компания обязуется обеспечивать безопасные условия труда и внедрять меры по предотвращению производственного травматизма. Достижение нулевого травматизма – стратегическая цель Компании.

Оценка рисков, своевременный учет происшествий и проведение внутренних расследований позволяют «Полюсу» использовать ресурсы на наиболее приоритетных направлениях, не допускать повторов происшествий и предотвращать возникновение новых.

Для снижения производственного травматизма в Компании действуют «Золотые правила безопасности» – простые, понятные и высокоэффективные правила поведения для сотрудников и подрядчиков «Полюса». В 2024 году перечень правил был пересмотрен с учетом существенных для Компании рисков, а также планов развития на ближайшие три года. Новая редакция «Золотых правил безопасности» содержит девять пунктов, за нарушение которых предусмотрена дисциплинарная ответственность.

С 2023 года «Полюс» работает над повышением качества управления и расследования происшествий. В соответствии со стандартом «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий» для топ-менеджмента информация о крупных происшествиях уровней А, В и С передается в виде сообщения через приложение Telegram.

Рассылка на бизнес-единицы с краткой информацией о происшествиях осуществляется с помощью инструмента «Молния».

Анализ эффективности процесса в бизнес-единицах проводится по следующим параметрам:

- соответствие требованиям стандарта «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»;
- проведение обучения с обязательной практической отработкой полученных навыков для всех участников процесса;
- качественное проведение расследований – определение коренных причин происшествий;
- прозрачная система учета и оповещений о происшествиях;
- корректное планирование мероприятий и контроль их выполнения;
- регулярное проведение факторного анализа по зарегистрированным происшествиям.

Основная цель каждого расследования – установить коренные причины и определить дальнейшие действия. Приоритет отдается мероприятиям, которые устраняют выявленные несоответствия и снижают риск повторения происшествий. При этом сумма финансирования для всех планируемых мероприятий по устранению недочетов в области ОТ и ПБ подлежит предварительному согласованию с ответственными лицами. Глубокий анализ причин инцидентов и устранение небезопасных условий труда позволяет предотвратить крупные происшествия и снизить их общее количество в будущем.

Для совершенствования процессов внутреннего расследования происшествий Компания внедрила новый инструмент управления безопасностью и анализа рисков. Теперь все данные по происшествиям собраны и визуализированы в дашборде «Управление

происшествиями». Дашборд позволяет выявить основные тенденции и проблемы, связанные с травматизмом и аварийностью, повысить скорость принятия решений и реагирования на инциденты, а также определить приоритетные направления для финансирования.

«ЗОЛОТЫЕ ПРАВИЛА БЕЗОПАСНОСТИ ОТ, ПБ И ООС»

- ✓ Я НЕ УПОТРЕБЛЯЮ АЛКОГОЛЬ НА РАБОТЕ И НЕ УПОТРЕБЛЯЮ НАРКОТИКИ
- ✓ Я НЕ ОТВЛЕКАЮСЬ ВО ВРЕМЯ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ ПО ТЕРРИТОРИИ КОМПАНИИ
- ✓ Я СВОЕВРЕМЕННО ПРОХОЖУ ВСЕ ОБУЧЕНИЯ, НАЗНАЧЕННЫЕ В «ЛИЧНОМ КАБИНЕТЕ»
- ✓ Я ВСЕГДА ПРИСТЕГИВАЮСЬ РЕМНЕМ БЕЗОПАСНОСТИ И НЕ ОТВЛЕКАЮ ВОДИТЕЛЯ ВО ВРЕМЯ ДВИЖЕНИЯ
- ✓ Я СООБЩАЮ ДОСТОВЕРНУЮ ИНФОРМАЦИЮ ОБО ВСЕХ ПРОИСШЕСТВИЯХ
- ✓ Я ВЫПОЛНЯЮ РАБОТЫ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ ТОЛЬКО ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ НАРЯДУ-ДОПУСКУ
- ✓ Я ИСПОЛЬЗУЮ СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ОТ ПАДЕНИЯ ВО ВРЕМЯ РАБОТЫ НА ВЫСОТЕ
- ✓ Я ПРОВЕРЯЮ ИСПРАВНОСТЬ СИСТЕМ, ОБОРУДОВАНИЯ, ТРАНСПОРТА, ИНСТРУМЕНТОВ
- ✓ Я ВСЕГДА ИСПОЛЬЗУЮ СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ВИДУ РАБОТ

#БЕЗОПАСНОСТЬ НАПРОИЗВОДСТВЕ

Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности

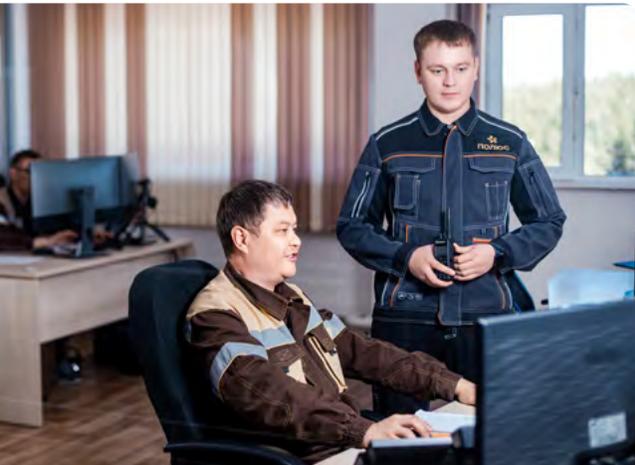
GRI 403-5

GRI 14.16.6

Чтобы повысить безопасность производственных процессов, «Полюс» проводит регулярное обучение сотрудников в области ОТ и ПБ.

При поддержке команды МФЦ Компания постоянно работает над унификацией и цифровизацией процессов, связанных с обучением персонала в этой области. «Полюс» провел ряд важных мероприятий в этом направлении:

- С целью повысить качество услуг «Полюс» выбрал единого поставщика очного обучения.
- Рутинные операции (проверка протоколов, ввод данных в систему) переданы в МФЦ.
- Автоматизирован учет обучения сотрудников. Вся информация об обязательных курсах и инструктажах для сотрудников доступна в личном кабинете. Обучающие курсы формируются исходя из матриц обучения.



Практический пример

ДАШБОРД УЧЕТА И АНАЛИЗА ОБУЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ «ПОЛЮСА»

Специальный дашборд «Обучение ОТ, ПБ и ООС» позволяет Компании контролировать учебный прогресс и доступен всем бизнес-единицам «Полюса». Он содержит следующую информацию в различных разрезах.



Показатели имеют разные цвета, отражая уровень обученности (красный цвет – низкий уровень, желтый цвет – средний уровень, зеленый цвет – высокий уровень). Информация доступна в агрегированном виде не только на уровне группы или компаний группы, но и на уровне функциональных подразделений предприятий.

Полученный опыт

Использование инструмента позволяет автоматизировать процессы сбора и анализа данных и повысить эффективность управления, обладая актуальными данными в любой момент.



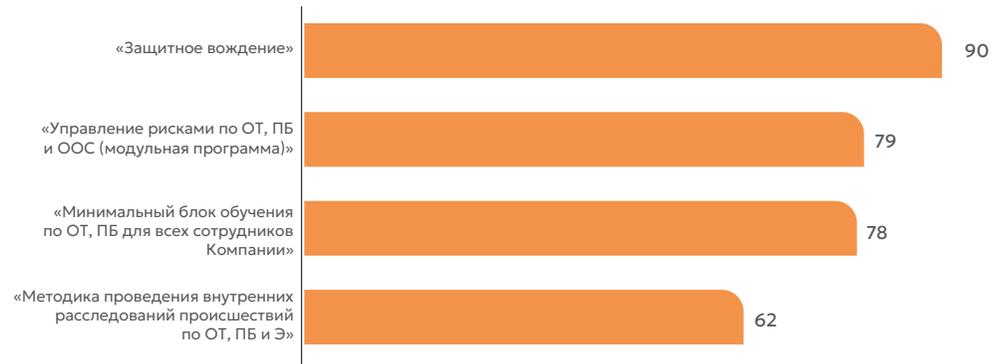
«Полюс» ставит перед собой задачу продолжить автоматизацию процессов и высвободить ресурсы работников МФЦ. Для этого Компания планирует использовать робота, который будет обрабатывать протоколы проверки знаний и синхронизировать полученные данные с «Личным кабинетом сотрудника».

Компания применяет два унифицированных курса обучения: вводный инструктаж и минимальный блок по ОТ и ПБ для всех сотрудников. У вводного инструктажа модульная структура, что позволяет каждой бизнес-единице выбирать темы, соответствующие специфике ее производственной деятельности.

«Полюс» проводит как обязательное обучение по ОТ и ПБ, так и дополнительные корпоративные тренинги. Чтобы сделать информационные материалы более простыми для восприятия, а также снизить временные затраты сотрудников, «Полюс» пересматривает содержательные и визуальные компоненты учебных курсов и размещает часть материалов онлайн в формате видеоинструкций.

Сейчас «Полюс» рассматривает возможность создать школу специалистов по охране труда. Такой подход позволит Компании бороться с нехваткой кадров в регионах присутствия и развивать компетенции, необходимые для успешного выполнения работы.

Доля сотрудников, прошедших обучение на корпоративных курсах¹ в 2024 году, %



Практический пример

ИГРА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

На Вернинском ГОКе для сотрудников предприятий Вернинского и Сухого Лога состоялся брейн-ринг, посвященный охране труда. Команды прошли семь раундов, включая музыкальный, и блеснули своими знаниями и логическим мышлением. За два часа участники ответили на 52 вопроса. Результаты игры оценивали директора предприятий и аудитор независимой компании.

Полученный опыт

Такие мероприятия помогают повысить уровень знаний сотрудников в области охраны труда, что ведет к увеличению безопасности на рабочих местах и снижению вероятности несчастных случаев и производственного травматизма.



Практический пример

ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА

На Олимпиадинском ГОКе состоялся квест под названием «Почувствуй себя специалистом по охране труда». Сотрудники смогли проверить свои знания по этой теме. В игре участвовали шесть команд. За ограниченное время им нужно было найти нарушения по охране труда и определить нормативные документы, требования которых оказались не учтены.

Полученный опыт

Мероприятие предоставляет уникальную возможность проверить свои знания и на практике разобраться с действующими нормативными документами. Такой подход к обучению не только развивает навыки, но и формирует командный дух, а также повышает осведомленность работников о важности соблюдения правил охраны труда.



#КОРПОРАТИВНЫЕКУРСЫ

¹ Рассчитано как отношение количества сотрудников, прошедших обучение, к количеству работников, подлежащих обучению по программам в отчетном году.

Безопасность дорожного движения

GRI 3-3

GRI 403-2

GRI 403-5

GRI 14.16.1

GRI 14.16.3

GRI 14.16.6

Большое количество водителей на производственных и строящихся площадках «Полюса» ежедневно сталкиваются с рисками, связанными с управлением транспортными средствами (ТС). Поэтому для Компании важно предпринимать своевременные действия по предотвращению дорожно-транспортных происшествий (ДТП) и несчастных случаев на дорогах.

Порядок обеспечения безопасности дорожного движения (БДД) в «Полюсе» регулируется Политикой в области безопасности дорожного движения, которая была актуализирована в 2024 году, и Методическими указаниями «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения».

Для управления безопасностью перевозок в Компании функционирует Центр мониторинга, который собирает, консолидирует и анализирует

данные из систем мониторинга и телематики, установленных на ТС «Полюс Логистики». На основе полученных данных Центр мониторинга формирует отчетность Smart Drive для руководителей подразделений.

С целью уменьшить число ДТП «Полюс» регулярно проводит информационные кампании и организует обучающие мероприятия. Все водители в обязательном порядке проходят курсы защитного вождения, которые проводятся внутренними тренерами и тренерами специализированных учебных центров. На курсах водители приобретают знания по безаварийному управлению ТС и отрабатывают навыки управления в неблагоприятных погодных условиях. Кроме того, для успешного использования методических указаний обучение прошли специалисты по безопасности дорожного движения (охват 92%)¹.

В 2024 году Компания усовершенствовала рейтинг безопасности водителей. Он построен на балльной системе. Водители теряют баллы, если совершают нарушения, и получают, если применяют безопасные практики, указанные в методике. Рейтинг помогает руководителям оценивать количество нарушений, склонность водителей к тем или иным нарушениям и принимать качественные управленческие решения, чтобы предотвращать опасные действия при управлении ТС.

Компания снизила критерии входного порога для водителей ввиду кадрового дефицита. Для выстраивания качественных коммуникаций и минимизации рисков, связанных с языковыми барьерами, Компания планирует реализовать ряд мероприятий. Они включают в себя организацию процессов обучения и допуска водителей к управлению ТС с учетом уровня владения русским языком.

Автопарк Компании в рамках модернизации оснащается современными системами мониторинга дорожной ситуации. В 2024 году унифицированы схемы установки видеооборудования для всех моделей ТС, а также доработан отчет по обратной связи. Теперь руководители применяют специальную методику с учетом степени и последствий рисков, связанных с перевозками. Такой подход позволяет избежать формализма при работе с рисками, а также принять эффективные меры в отношении нарушителей.

Практический пример

ОБУЧЕНИЕ ВОДИТЕЛЕЙ

«Полюс» запустил программу по приему, обучению и допуску водителей к управлению грузовыми автомобилями SITRAK. Теперь кандидаты могут пройти обучение на базе учебно-курсового комбината бизнес-единиц. После того как работник успешно прошел обучение, водитель-наставник проверяет его навыки. Затем работник допускается к самостоятельному управлению ТС либо дополнительно стажировается до получения необходимых навыков. Эта программа в том или ином формате тиражируется на все бизнес-единицы.

Полученный опыт

Проект позволяет решать задачу, связанную с кадровой обеспеченностью, при этом поддерживая высокий уровень безопасности дорожного движения на производстве.



¹ Охват менее 100% связан с текучестью кадров. Обучение новых работников запланировано на 2025 год.

Управление рисками

- GRI 403-2
- GRI 403-5
- GRI 403-9
- GRI 14.16.3
- GRI 14.16.6
- GRI 14.16.10

Система управления рисками в области ОТ и ПБ интегрирована в общую систему риск-менеджмента Компании. Перечень рисков из корпоративного реестра пересматривается ежегодно, а реестр рисков в области ОТ, ПБ и ООС – каждые полгода.

В 2024 году Компания проводила обучение по программе внедрения системы управления рисками на площадке в Магадане, в частности по таким инструментам, как динамическая оценка рисков (ДОР) и карта анализа и оценки риска (КАОР). По рекомендациям внешнего аудитора Компания пересмотрела сроки внедрения этой системы на других площадках. «Полюс» сделал акцент на повышении качества КАОР и провел обучение по этому инструменту во всех других бизнес-единицах. За отчетный период разработана 2 051 карта. В их рамках идентифицировано 17 927 рисков. Процесс оценки рисков внедрен и автоматизирован на базе системы SAP во всех бизнес-единицах Компании. Итоги работы учитывались при формировании единых типовых норм выдачи СИЗ.

Использование инструментов оценки рисков позволяет повышать вовлеченность работников в процессы идентификации и устранения опасностей. В случае выявления опасных действий или условий перед выполнением работ сотрудник

должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю доступным способом: лично, по телефону или почте. Компания, в свою очередь, поощряет ответственное отношение работников к вопросам безопасности и не допускает применения штрафных санкций за сообщения о выявленных опасностях.

По итогам 2024 года ключевые риски для здоровья и безопасности работников Компании были связаны с работами на высоте, управлением ТС и работами в электроустановках.

В отчетном году Компания разработала и утвердила новую процедуру получения разрешения на транспортные поездки. Лицо, согласующее поездку на внешнем маршруте, определяется в зависимости от уровня риска перевозки. Такой порядок должен вовлечь руководителей подразделений в управление безопасностью перевозок. Эта практика распространяется как на основного перевозчика Компании – «Полюс Логистику», так и на другие компании группы.

При разработке мероприятий по минимизации транспортных рисков Компания использует аналитику Центра мониторинга и направляет ресурсы на те виды происшествий, которые попали в топ-5 инцидентов.

Как ответственный работодатель, «Полюс» гарантирует, что сотрудники имеют право отказаться от выполнения работ, если есть опасность для их жизни и здоровья. При этом к работникам не применяются штрафные санкции со стороны руководства.

Предупреждение чрезвычайных ситуаций

- GRI 3-3
- GRI 403-2
- GRI 403-5
- GRI 14.15.1
- GRI 14.15.4
- GRI 14.16.3
- GRI 14.16.6

«Полюс» постоянно работает над предотвращением и минимизацией рисков возникновения ЧС техногенного или природного характера. На всех предприятиях «Полюса» функционируют структурные подразделения реагирования на ЧС, оснащенные современными средствами и техникой.

В 2024 году «Полюс» разработал методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности. С учетом природных особенностей территорий присутствия документ не только охватывает вопросы, связанные с ликвидацией аварийных ситуаций, но и учитывает риски возникновения лесных пожаров. В отчетном году на Вернинском на постоянной основе размещено подразделение военизированной горноспасательной части МЧС России. Это позволяет снизить время реагирования на возможные ЧС.

Компания активно сотрудничает с местными администрациями по вопросам ЧС. Например, «Полюс» выделяет технику в рамках помощи по тушению лесных пожаров в Красноярском крае.

Ежегодно «Полюс» проводит кампании по подготовке к весенне-летнему и осенне-зимнему периодам. В рамках аудитов в 2024 году Компания проверила три бизнес-единицы: Наталка, Вернинское и Сухой Лог. По результатам проверок сформированы и утверждены планы мероприятий.

«Полюс» ежегодно разрабатывает планы и сценарии учений и тренировок по реагированию на ЧС, организует для работников регулярное обучение действиям в случае ЧС. Проводятся инструктажи по пожарной безопасности, по гражданской обороне, пожарные учения в бизнес-единицах и в офисе Управляющей компании. В 2024 году состоялось 426 противопожарных и противоаварийных тренировок.

Для успешного управления критическими ситуациями Компания разрабатывает и утверждает «Планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий» (ПМЛА) на ОПО и «Планы по предупреждению и ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов» (ПЛАРН) для объектов, на которых возможны разливы. На конец отчетного периода для всех объектов и участков добычи, для которых согласно законодательству требуется наличие ПМЛА и ПЛАРН, были разработаны документы.

В отчетном году «Полюс» провел учения согласно утвержденным ПЛАРН Олимпиаде и Благодатном и в «Полюс Логистике». К учениям привлекались государственные органы власти и местные администрации. По результатам учений Компания получила положительное заключение. В 2025 году планируется проведение командно-штабных учений по разработанным ПЛАРН в других бизнес-единицах.

#РЕАГИРОВАНИЕ

Метрики и цели

Цели и их достижение в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Автоматизировать процесс оценки профессиональных рисков	Оценка профессиональных рисков проведена через систему SAP	Достигнута
Регламентировать процесс осуществления производственного контроля на ОПО	Утверждено Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на ОПО	Достигнута
Тиражировать процесс «Управление безопасностью подрядных организаций» в МФЦ на Наталке и на Сухом Логе	Процесс тиражирован на Наталке и в Сухом Логе	Достигнута
Тиражировать процесс «Обязательное обучение и аттестация в области ОТ, ПБ и ООС» на все бизнес-единицы	Процесс тиражирован на все бизнес-единицы	Достигнута
Пересмотреть подход к технической оценке участников тендерных процедур (проводить процедуру на этапе победителей (перед заключением договора), а не по всем участникам)	Оценку в рамках тендерной процедуры проходит только финальный претендент, а не все заявившиеся подрядчики	Достигнута
Внедрить Методические указания «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения» в бизнес-единицах Компании	Методические указания тиражированы на бизнес-единицы Компании	Достигнута
Разработать интерактивный курс «Защитное вождение» для водителей технологического транспорта и транспорта общего назначения	Курс в разработке, запланирована реализация в дистанционном формате	В процессе
Внедрить дистанционный интерактивный курс по стандарту «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»	Запущен дистанционный курс в личном кабинете «Методика проведения внутренних расследований происшествий по ОТ, ПБ и Э»	Достигнута
Актуализировать стандарт по расследованию происшествий в части развития инструмента «Извлеченные уроки» с тиражированием мероприятий по итогам расследований на все бизнес-единицы	Актуализирован стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий». Разработан и запланирован для тиражирования на все бизнес-единицы инструмент «Извлеченные уроки»	В процессе
Тиражировать проект по замене учетной системы обучения SAP SF на «Битрикс» на все бизнес-единицы	Все бизнес-единицы перешли на систему «Битрикс»	Достигнута
Централизовать процесс обязательного обучения в области ОТ, ПБ и ООС	Процесс централизован, выбран один подрядчик для всех бизнес-единиц Компании	Достигнута
Ввести в действие разработанные методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности	Методические указания утверждены, тиражирование на бизнес-единицы Компании запланировано на 2025 год	В процессе
Реконструировать локальные системы оповещения (ЛСО), сопрягающиеся с региональными ЛСО населения	Разработаны проекты модернизации ЛСО в Олимпиаде и Благодатном	В процессе
Провести учения согласно разработанным ПЛАРН	Проведены учения в бизнес-единицах Олимпиада и Благодатное и «Полюс Логистика». По результатам учений получено положительное заключение комиссии	Достигнута

Показатели производственного травматизма

GRI 403-9

GRI 14.16.10

МЭР 29

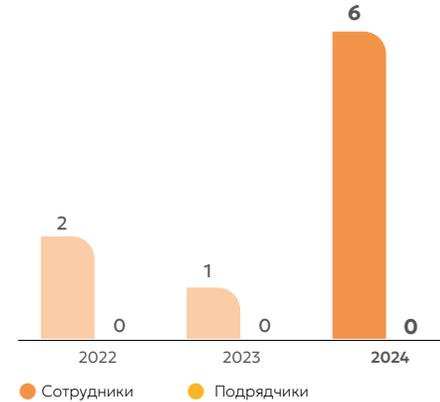
В 2024 году в Компании от несчастных случаев на производстве пострадали 75 чел., из них 49 чел. – сотрудники «Полюса», 26 – подрядчики. Травмы тяжелой степени тяжести получили три сотрудника Компании и два подрядчика, большинство из них связаны с выполнением работ на высоте без применения соответствующих СИЗ. Для устранения опасностей и минимизации рисков, приводящих к тяжелым травмам, Компания установила анкерные линии на подкрановых путях, провела аудит и ремонт защитных ограждений, перил и лестниц, а также закупила новые системы для подъема на опоры, обеспечивающие безопасное выполнение работ на высоте. Кроме того, произведена модернизация площадок на контрольно-пропускных пунктах, предназначенных для осмотра ТС перед въездом (выездом) на производственные площадки. Также закуплены переносные лестницы для осмотра ТС, чтобы снизить риски, связанные с БДД.

Среди других травм распространены падения, спотыкания и поскользывания сотрудников при передвижении по ровной поверхности. Основными причинами несчастных случаев являлись невнимательность и спешка сотрудников.

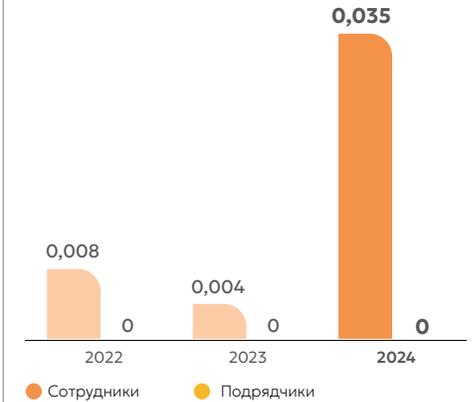
В результате реализовавшихся несчастных случаев, включая ДТП, в отчетном году погибли шесть сотрудников «Полюса».

Все несчастные случаи Компания расследовала в порядке, установленном законодательством. Для предотвращения повторения происшествий, выявления системных причин и формирования мероприятий, направленных на устранение и минимизацию рисков в Компании, дополнительно проводятся внутренние расследования происшествий.

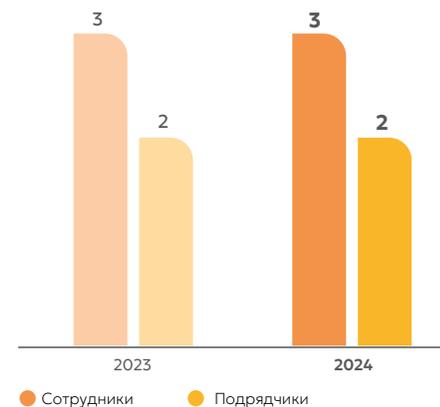
Количество погибших в результате несчастных случаев



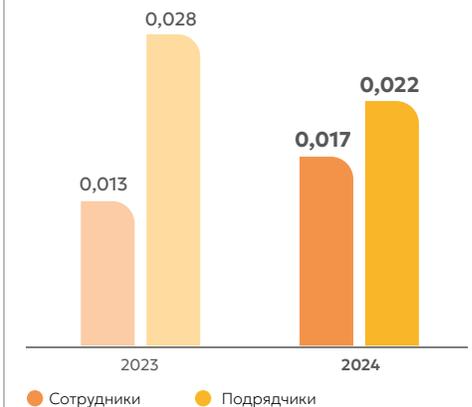
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR), на 200 тыс. рабочих часов¹



Количество тяжелых травм²



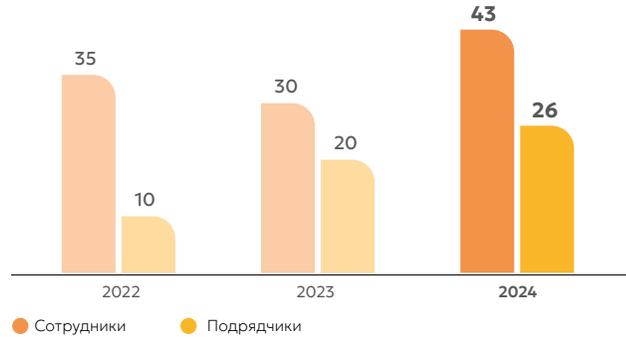
Коэффициент частоты тяжелых травм³



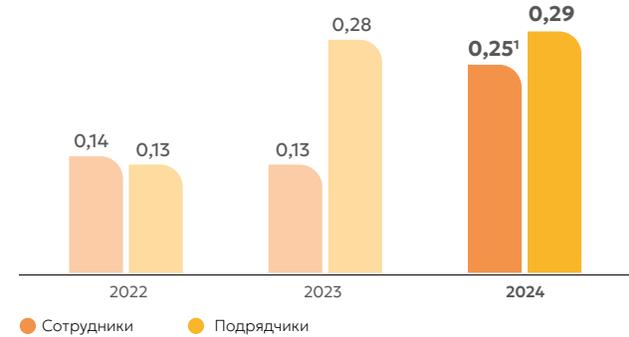
#ЗДОРОВЬЕ

¹ Здесь и далее коэффициенты за 2024 год рассчитаны с учетом 34 698 197,91 часа отработанного времени сотрудниками и 18 022 482 часов – подрядчиками.
² В 2022 году количество тяжелых травм среди сотрудников – 1, среди подрядчиков показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета.
³ В 2022 году коэффициент частоты тяжелых травм среди сотрудников – 0,004, среди подрядчиков показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета.

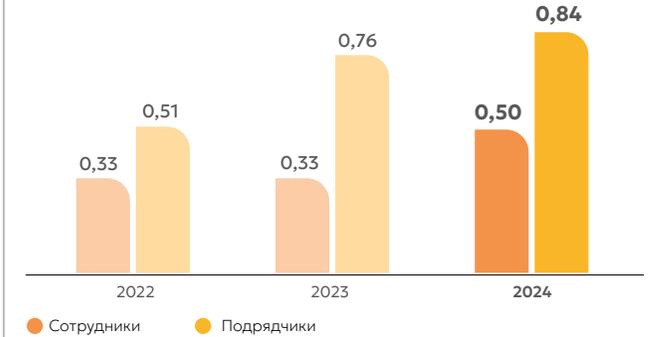
Количество травм, связанных с производством, с потерей трудоспособности (LTI)



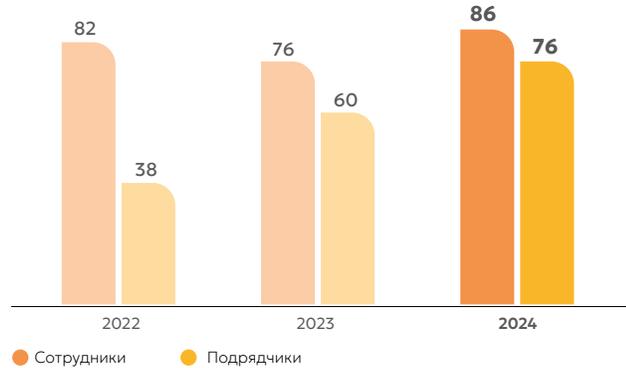
Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR), на 200 тыс. рабочих часов



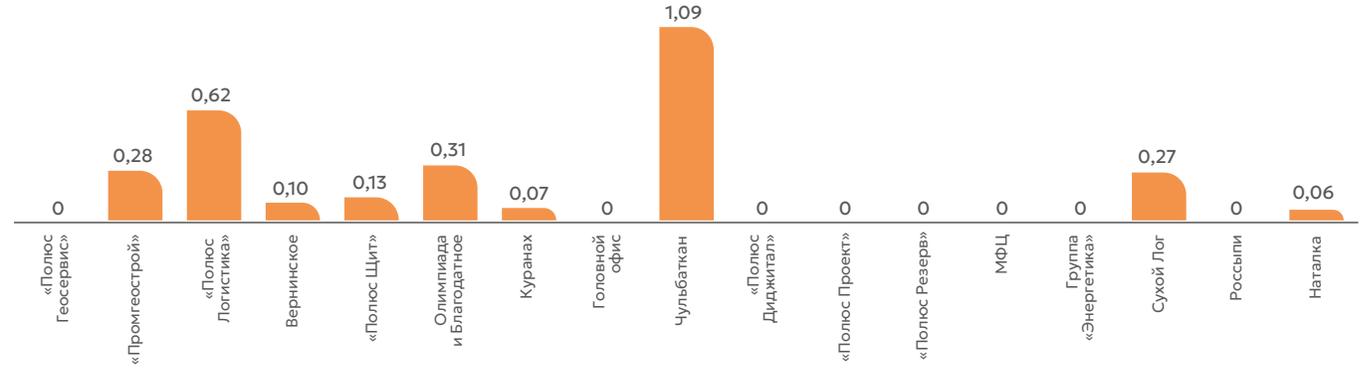
Общий коэффициент регистрируемого производственного травматизма (TRIFR), на 200 тыс. рабочих часов²



Общее количество регистрируемых производственных травм (TRI)³



Коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR) среди сотрудников по бизнес-единицам и сервисным компаниям в 2024 году, на 200 тыс. рабочих часов^{4,5}



¹ Значение показателя за 2024 год изменено по сравнению с опубликованным ранее в связи с уточнением статуса происшествия.

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

³ В отчетном году при расчете показателя учитывается количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавших оказания медицинской помощи (за пределами первой помощи). При расчете показателя в 2023 году учитывалось количество микротравм, потребовавших оказания первой и (или) медицинской помощи.

⁴ Бизнес-единица «Полус Строй» переименована в 2024 году. Актуальное название – «Промгеострой».

⁵ Здесь и далее данные по «Промгеострою» представлены до июля 2024 года.

Показатели профессиональной заболеваемости

GRI 403-10 GRI 14.16.11

В 2024 году среди работников Компании зарегистрировано десять профессиональных заболеваний. Самые распространенные связаны с воздействием физических факторов: нейросенсорная тугоухость, радикулопатия, вибрационная болезнь.

Показатели аварийности

GRI 14.15.3

В 2024 году в бизнес-единицах «Полюса» не зафиксировано ни одной аварии и ЧС природного и техногенного характера. Возникающие инциденты в области пожарной безопасности были ликвидированы силами аварийно-спасательных служб и обученных сотрудников предприятий. В результате инцидентов никто из персонала и работников подрядных организаций не пострадал, остановок производственного процесса не допущено. Всего на производственных объектах было зарегистрировано 43 инцидента в области пожарной безопасности (пожары, возгорания, задымления)¹.

Показатели дорожно-транспортной аварийности

В отчетном году произошло 170 ДТП с участием автомобильного и технологического транспорта Компании. Основные виды транспортных происшествий высоких уровней (А, В и С) – опрокидывания, которые чаще всего происходят с грузовым транспортом на внутренних маршрутах перевозок в «Полюс Логистике» и «Промгеострое». Транспортные происшествия

уровней D (умеренные) и E (незначительные) в основном связаны с наездом на препятствие или на другое ТС.

Компания провела факторный анализ транспортных происшествий уровней А, В, С, D и выявила, что коренные причины транспортных происшествий – недостатки первоначального

обучения (по основной профессии) и наставничества непосредственно в Компании, низкая предрасположенность к принятию решений в критических ситуациях, недостаток опыта и дисциплины. Коренные причины происшествий уровня E – спешка, отвлечение внимания и неверно принятое решение.



#ПРОИСШЕСТВИЯ

¹ Инциденты произошли на производстве, в быту и на транспорте.

² AARK = количество ДТП уровней А, В, С × 1 000 000 / общий пробег.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ ПЕРЕДАТЬ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ, ЦЕЛЕСООБРАЗНЫЕ К ДЕЛЕГИРОВАНИЮ, В МФЦ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕДИНОГО ПОДХОДА К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ НА ВСЕХ ПЛОЩАДКАХ КОМПАНИИ
- ✓ ВНЕДРИТЬ ДИСТАНЦИОННЫЙ КУРС ПО ОБУЧЕНИЮ ВОДИТЕЛЕЙ ЗАЩИТНОМУ ВОЖДЕНИЮ
- ✓ РЕАЛИЗОВАТЬ УНИФИЦИРОВАННУЮ СИСТЕМУ КОНТРОЛЯ ДЕЙСТВИЙ ВОДИТЕЛЯ НА «ПОЛЮС ЛОГИСТИКЕ»
- ✓ ТИРАЖИРОВАТЬ ПРОЕКТ SMART DRIVE НА СУХОЙ ЛОГ
- ✓ ВНЕДРИТЬ АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ ДИАГНОСТИРОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ОБОРУДОВАНИЯ НА ПЛОЩАДКАХ КУРАНАХА, ВЕРНИНСКОГО, ОЛИМПИАДЫ И БЛАГОДАТНОГО И СУХОГО ЛОГА
- ✓ АКТУАЛИЗИРОВАТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОНТРОЛЕ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
- ✓ РАЗРАБОТАТЬ ОБУЧАЮЩИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ПОЖАРНОЙ И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ С ЦЕЛЮ ПОВЫСИТЬ КОМПЕТЕНЦИИ МАСТЕРОВ И НАЧАЛЬНИКОВ УЧАСТКОВ
- ✓ УНИФИЦИРОВАТЬ ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ ТЕХНИЧЕСКИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО ВСЕМ БИЗНЕС-ЕДИНИЦАМ, КОТОРЫЕ ЭКСПЛУАТИРУЮТ ОПО
- ✓ ПРОВЕСТИ ВНУТРЕННИЕ АУДИТЫ УЧЕБНЫХ ПЛАНОВ ДЛЯ ИСКЛЮЧЕНИЯ ОШИБОК, СВЯЗАННЫХ С ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ФАКТОРОМ
- ✓ ВНЕДРИТЬ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКОВ



#КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

Капиталы

- Человеческий капитал
- Финансовый капитал

Заинтересованные стороны

- Местное и коренное население
- Поставщики
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Сотрудники и подрядчики
- Негосударственные (НГО) и отраслевые организации
- СМИ

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

134 Благотворительная деятельность «Полюс Фонда»

141 Развитие регионов присутствия

153 Коренные малочисленные народы

155 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

>270 проектов
в области социально-экономического развития

32 проекта
стали победителями конкурса Благотворительного фонда «Полюс» («Полюс Фонд»)

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 1

- Местные сообщества

Основные события

- Расширение деятельности Благотворительного фонда «Полюс»: увеличение числа заявок и победителей, включение Хабаровского края в периметр работы
- Завершение финансирования строительства культурно-общественного центра «Премьер» на территории парка «Маяк» в Магадане
- Проведение девятого конкурса «Полюс. Золотой сезон» и третьего фестиваля современного искусства «Территория. Красноярск»
- Участие в разработке индекса качества жизни для промышленных городов

Управление

GRI 3-3 GRI 413-1 GRI 14.10.1 GRI 14.10.2

«Полюс» вносит свой вклад в долгосрочное устойчивое развитие регионов присутствия, реализует социальные и экологические инициативы, направленные на повышение качества жизни населения и создание ценности для местных сообществ. Компания оказывает поддержку ключевым сферам общественной жизни, включая культуру и искусство, спорт и здравоохранение. В частности, «Полюс» софинансирует инфраструктурные проекты, своевременно и в полной мере осуществляет налоговые отчисления в местные бюджеты, а также создает рабочие места для жителей регионов.

Компания ведет открытый диалог с местными жителями, обеспечивая регулярный обмен мнениями и сбор обратной связи. Все обращения и предложения от населения анализируются и учитываются при формировании социальных программ.

[Подробнее о коммуникации с заинтересованными сторонами см. в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».](#)

В Компании выстроена устойчивая система управления взаимодействием с местными сообществами и органами власти. Основную роль в планировании и реализации благотворительных и спонсорских проектов играет департамент по работе с государственными органами, находящийся под управлением ответственного вице-президента, а также профильные подразделения в бизнес-единицах. Благотворительный фонд «Полюс» (далее – «Полюс Фонд», Фонд) реализует свою деятельность в рамках утвержденного советом Фонда плана мероприятий. Часть проектов (преимущественно спонсорских и рекламных) в регионах присутствия «Полюса» курируют директор по связям общественностью и соответствующий департамент, который также отвечает за коммуникацию с местными сообществами и другими заинтересованными сторонами. Департамент по устойчивому развитию курирует некоторые экологические и природоохранные проекты, в том числе проекты, связанные с поддержкой заповедников.

Департамент по работе с государственными органами формирует и утверждает перечень социальных инициатив на предстоящий год, включает и продлевает соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с органами власти и общественными

организациями, контролирует выполнение обязательств по проектам и ведет отчетность. Финансирование программ осуществляется в рамках утвержденного годового бюджета Компании, при этом внеплановые инициативы проходят дополнительное рассмотрение и согласование.

При разработке благотворительных социальных проектов «Полюс» руководствуется Политикой благотворительной и спонсорской деятельности, актуализированной в 2022 году. В Политике закреплён системный подход к финансированию инициатив, отражающих стратегические приоритеты Компании, актуальные тенденции в области устойчивого развития и Цели устойчивого развития ООН.

Компания придерживается модели, в которой направления финансирования разделены на основные и дополнительные, что позволяет гибко распределять ресурсы и фокусироваться на наиболее востребованных проектах. Такой подход помогает «Полюсу» поддерживать инициативы, оказывающие существенное влияние на социально-экономическое развитие регионов, при этом оставляя возможность для финансирования актуальных локальных проектов.

Ключевую роль при реализации благотворительной стратегии Компании играет «Полюс Фонд», который начал свою работу в 2023 году. Основные направления деятельности «Полюс Фонда» зеркальны с приоритетами Компании и охватывают такие сферы, как развитие территорий, экологическая ответственность, культура, образование и волонтерство.

Структура «Полюс Фонда» включает в себя Попечительский совет, Совет Фонда, генерального и исполнительного директоров. В состав жюри, определяющего победителей грантовых конкурсов, входят сотрудники Фонда, представители Совета Фонда. Мнения региональных представителей также принимаются во внимание, так как они осведомлены о проблемах регионов присутствия и знают, что требует улучшений.

#ПОЛЮСДЛЯЛЮДЕЙ

Направления благотворительной и спонсорской деятельности

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

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



Компания стала партнером национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства» в 2024 году с экспедицией «Золото открытий»

ОБРАЗОВАНИЕ

Поддержка и развитие образования. Реализация проектов в партнерстве с учебными заведениями различных типов, в том числе путем улучшения их материально-технической и инфраструктурной базы



Компания стала партнером национального проекта в 2024 году с проектом «Полюс-класс» и марафоном лекций «Нансен»

ЭКОЛОГИЯ

Финансовая и организационная поддержка проектов в области охраны окружающей среды, включая мониторинг и сохранение биоразнообразия



КУЛЬТУРА

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



Компания стала партнером национального проекта в 2024 году с проектами «Полюс. Золотой сезон» и «Территория. Магадан»

ВОЛОНТЕРСТВО

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



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ

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



НЕЗАЩИЩЕННЫЕ СЛОИ НАСЕЛЕНИЯ

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



СОЮЗЫ И ОБЪЕДИНЕНИЯ

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



Порядок реализации благотворительных и социальных проектов определяется регламентом Компании «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности». Он также включает в себя систему оценки эффективности проектов, в которую входят 19 метрик эффективности, в том числе:

- суммарное время, затраченное сотрудниками-волонтерами на участие в благотворительных проектах в календарном году;
- доля проектов, соответствующих корпоративной стратегии и ЦУР ООН;
- внедрение новых и масштабирование существующих практик или проектов;
- количество стейкхолдеров, получивших позитивный результат от реализации проекта.

Оценка эффективности социальных проектов включает соответствие стратегическим приоритетам Компании и параметры, позволяющие учитывать долгосрочный социальный эффект инициатив. При оценке принимаются во внимание упоминания в СМИ и социальных сетях, а также обратная связь от представителей органов власти и партнеров.

Управление рисками

Компания выделяет риск неэффективного взаимодействия с государственными органами как один из рисков устойчивого развития. «Полюс» ведет системную работу по взаимодействию с органами власти для минимизации данного риска.

[Подробнее о минимизации риска неэффективного взаимодействия с государственными органами можно узнать в разделе «Создание экономической стоимости».](#)

Благотворительная деятельность «Полюс Фонда»

Стратегия

«Полюс Фонд» стремится содействовать социально-экономическому развитию регионов присутствия Компании – регионов Восточной Сибири и Дальнего Востока. Фонд поддерживает проекты, способствующие устранению причин социально-экономических проблем, которые волнуют местных жителей.

«Полюс Фонд» проводит грантовые конкурсы для физических лиц и организаций по пяти основным направлениям поддержки: «Культура», «Развитие территорий», «Природа», «Волонтерство», «Образование». Дополнительные направления проектов – «Спорт и здоровье» и «Незащищенные слои населения».

Приоритетными для «Полюс Фонда» являются проекты с долгосрочным эффектом и высокой социальной значимостью. Особое внимание Фонд уделяет инициативам, соответствующим приоритетным векторам развития:

- «Компетенции будущего» нацелен на поддержку образовательных программ и развитие цифровых навыков;
- «Локальная идентичность» ориентирован на сохранение и продвижение культурного наследия регионов присутствия;
- «Цифровые возможности» способствует внедрению передовых технологий в социальную сферу.

[Более подробно о деятельности «Полюс Фонда» см. на сайте.](#)

Основные направления финансирования «Полюс Фонда» и проекты-лидеры

Развитие территорий

«Регионы «Полюса»:

- содействие социально-экономическому развитию территорий;
- проведение грантовых конкурсов

Образование

«Полюс-класс»:

- содействие развитию образовательных и научных организаций;
- поддержка просветительских мероприятий;
- поддержка одаренных детей и студентов

Волонтерство

«Волонтер Полюс»:

- содействие развитию социальных учреждений;
- поддержка социальных инициатив некоммерческих организаций;
- оказание помощи незащищенным слоям населения

Культура

«Полюс. Золотой сезон»:

- содействие развитию организаций в сфере культуры и искусства

Природа

«Заповедная территория «Полюса»:

- поддержка экологических инициатив и природоохранных мероприятий;
- поддержка исследований и образования по экологическому профилю

Приоритетные векторы развития «Полюс Фонда»

ЦИФРОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Внедрение цифровых инструментов, направленных на расширение доступа различных социальных групп к цифровому контенту

КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО

Инициативы, предполагающие предоставление различным социальным группам возможностей для освоения востребованных и перспективных компетенций

ЛОКАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ

Поддержка инициатив, формирующих облик, культурный код и привлекательность территорий, а также содействие выявлению, сохранению и использованию культурного и исторического наследия

Грантовые конкурсы «Полюс Фонда»

Название конкурса	«Твоя территория»	«Полюс возможностей»
Аудитория и цель конкурса	Конкурс направлен на поддержку инициатив физических лиц по реализации социально значимых проектов, а также вовлечение молодежи в них. Грантовый конкурс «Твоя территория»	Конкурс направлен на поддержку проектов организаций по развитию социальной сферы и повышению качества жизни людей. Грантовый конкурс «Полюс возможностей»
Направления	<ul style="list-style-type: none"> Экологические акции, акции по благоустройству территорий Краеведческие волонтерские проекты Спортивные и культурные мероприятия и другие события Просветительские акции, популяризирующие экологичный и ответственный образ жизни Проекты в сфере цифровых технологий и ИТ 	<ul style="list-style-type: none"> Благоустройство территорий, создание общественных пространств Проведение социально значимых мероприятий Образовательные проекты, в том числе в цифровой сфере Формирование локальной идентичности, сохранение культурно-исторического наследия Популяризация спорта и физической культуры Проекты в сфере цифровых технологий и ИТ Повышение качества жизни людей с ограниченными возможностями
География (региональная часть)	Восточная Сибирь и Дальний Восток: <ul style="list-style-type: none"> Бодайбинский район Иркутской области Северо-Енисейский район Красноярского края Тенькинский район Магаданской области и г. Магадан Алданский район Республики Саха (Якутия) Район им. Полины Осипенко Хабаровского края 	

В 2024 году «Полюс Фонд» значительно расширил свою деятельность как в числе регионов поддержки, так и в объемах и направлениях поддержки. В отчетном году деятельность Фонда была распространена на Хабаровский край, район им. Полины Осипенко, и теперь приоритетно охватывает пять российских регионов Дальнего Востока и Восточной Сибири.

За отчетный период «Полюс Фонд» провел грантовые конкурсы «Полюс возможностей» и «Твоя территория» и оказал поддержку 32 проектам, что на 25% больше, чем в прошлом году. 31 проект из поддержанных был полностью или частично реализован на конец 2024 года. Базовый объем гранта на один проект составил от 150 тыс. до 600 тыс. руб.

32 проекта
поддержал «Полюс Фонд»
в 2024 году

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

#ГРАНТОВЫЙ КОНКУРС

На грантовые конкурсы было подано 139 заявок – более чем в два раза больше, чем в прошлом году (63). Значительно вырос и объем запрашиваемых сумм в рамках конкурса: 93,5 млн руб. в 2024 году против 28,9 млн руб. в 2023 году. Это свидетельствует о росте интереса к грантовой поддержке со стороны общественных организаций, образовательных учреждений, некоммерческих организаций и активных граждан.

Уровень осведомленности жителей регионов о возможностях «Полюс Фонда» возрос в том числе за счет активной коммуникационной кампании. На сайте Фонда представлена информация о деятельности, опубликована информация о сроках отбора и регламенты, а также обучающие вебинары по социальному проектированию. В начале 2024 года «Полюс

Фонд» провел восемь информационных вебинаров, где спикеры рассказывали о возможностях, которые открывает «Полюс Фонд». Вебинары подробно освещают вопросы подготовки и подачи заявки: как составить бюджет проекта, как привлечь волонтеров, как организовать информационное сопровождение, как составить отчетность и т. д.

Кроме того, руководители Фонда и представители Совета Фонда активно посещали регионы (Красноярский край, Иркутскую область, Магаданскую область), чтобы встретиться с заинтересованными жителями, подвести итоги конкурсов и наградить победителей. Встречи проводились как лично, так и с использованием видеосвязи – всего их посетило более 160 человек. Работа в данном направлении позволила добиться существенного роста интереса к Фонду.

Число упоминаний о Фонде в СМИ и социальных сетях также выросло на 70% – со 130 публикаций годом ранее до 220 публикаций в 2024 году, что отражает рост не только активности Фонда, но и общественного внимания к его деятельности.

В направлениях поддержки, был расширен экологический вектор в деятельности Фонда: количество проектных инициатив заявителей в 2024 году выросло в четыре раза – с четырех заявок до 16, что подтверждает рост интереса заявителей к этому направлению. Также возросло количество проектов поддержки локальной идентичности: в 2024 году 101 заявка на проект соответствовала этому вектору, тогда как в 2023 году их было в три раза меньше.

Проекты, получающие грантовую поддержку в рамках конкурсов, проходят независимую экспертизу. В основе отбора лежит матрица оценки проекта, включающая в себя три вектора и пять направлений деятельности Фонда. Каждый проект оценивается по шести критериям, среди которых:

- география реализации проекта;
- актуальность проекта и его потенциальный вклад в развитие региона;
- наличие измеримых целей;
- перспективы развития проекта после окончания грантовой поддержки;
- инновационность идеи;
- охват аудитории.

В ходе оценки каждому проекту присваиваются баллы по критериям. Приоритет получают проекты, реализуемые в небольших и отдаленных населенных пунктах, имеющие возможности дальнейшего самостоятельного развития и подтвержденные запросом со стороны местных жителей или администрации.

В следующем отчетном периоде «Полюс Фонд» планирует активно расширять социальные инициативы и привлекать новых участников в регионах присутствия. Запланировано увеличение общих объемов грантовой поддержки. Также Фонд планирует запуск нового флагманского проекта, направленного на обеспечение доступа к контенту в области культуры в удаленных и труднодоступных населенных пунктах. Фонд также намерен больше сфокусироваться на проектах, обладающих высокой актуальностью и долгосрочной перспективой. Компания будет увеличивать информационную поддержку Фонда и продолжать практику выездов в регионы поддержки.

#СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Некоторые проекты – победители грантовых конкурсов «Полюс Фонда»

«ИгроЛаб (Лаборатория разработки игр)»



Грантополучатель:

Автономная некоммерческая организация ресурсный центр развития информационных технологий «Куб-А»

Конкурс и направление:

«Полюс возможностей», «Образование» (Компетенции будущего)

Цель – обучение детей и молодежи разработке компьютерных игр и видеоигр. Благодаря проекту более 160 человек приобрели навыки разработки игр, анимации и сценаристики, а также получили знания по запуску стартапов. Обучающий курс прошли 98 человек, из них более половины – школьники. Для школьников также организованы профориентационные встречи. Приглашенные спикеры прочитали лекции о разработке игр на Unity / Roblox Studio. В Алдане состоялся хакатон по разработке игр, пять проектов видеоигр было представлено на демодне.

География реализации:

Республика Саха (Якутия), 16 районов

Интерактивная карта поселка «Пит-Городок»



Грантополучатель:

Муниципальное бюджетное учреждение «Музей истории золотодобычи Северо-Енисейского района»

Конкурс и направление:

«Полюс возможностей», «Культура» (Локальная идентичность)

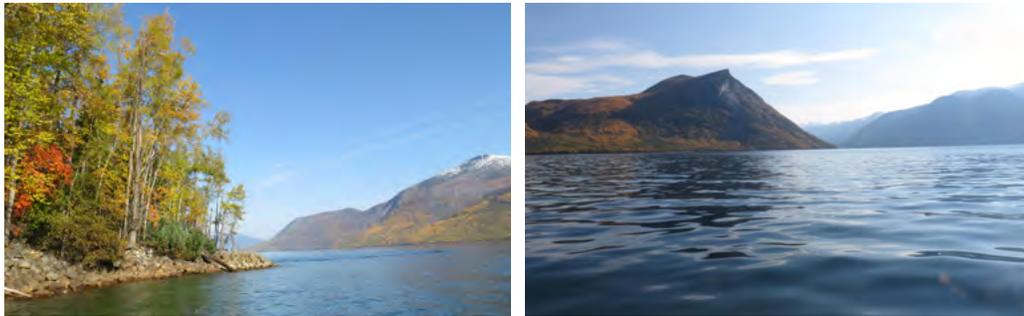
Цель – разработка интерактивной карты поселка «Пит-Городок» Северо-Енисейского района. В рамках проекта 12 специалистов сферы культуры и спорта провели краеведческую поисково-исследовательскую экспедицию по поселку «Пит-Городок». Также проведены интервью с жителями соседних поселений, а по итогам проекта составлена интерактивная карта поселка и написаны две исследовательские работы. Карта размещена на официальном сайте МБУ «Муниципальный музей».

География реализации:

Красноярский край, Северо-Енисейский район

Некоторые проекты – победители грантовых конкурсов «Полюс Фонда» (продолжение)

Создание видеофильма о природе Бодайбинской земли



Грантополучатель:

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственный природный заповедник «Витимский»

Конкурс и направление:

«Полюс возможностей», «Природа» и «Волонтерство»

Создан короткометражный документальный фильм-путешествие по Бодайбинскому району. Десять волонтеров принимали участие в видеосъемках в труднодоступных заповедных местах – на кордонах Орон, Амалык и озере Орон. Фильм доступен к просмотру на сайте Витимского заповедника.

География реализации:

Иркутская область, Бодайбинский район

«Геокриология 2.0» – научный дозор за мерзлотой



Грантополучатель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный государственный университет»

Конкурс и направление:

«Полюс возможностей», «Образование» (Компетенции будущего)

В рамках проекта продолжилась установка системы комплексного мониторинга мерзлоты на специально выделенной площадке в поселении Усть-Омчуг. Пробурены скважины и установлены различные датчики для наблюдения за мерзлотой. На основе полученных данных обновлена база данных о геокриологических и метеорологических параметрах для территории Магаданской области. Студенты МГУ им. М. В. Ломоносова провели лекции для школьников.

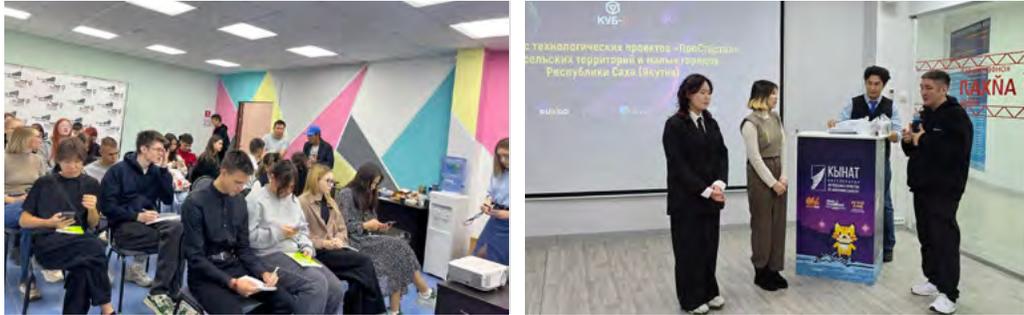
Также ребята участвовали в полевом выезде на Анмангындинскую наледь и подготовили три доклада и научно-исследовательские работы для участия в конференциях. Научный доклад с участием школьников опубликован в сборнике II Всероссийской конференции с международным участием «Цифровая география».

География реализации:

Магаданская область, Тенькинский район

Некоторые проекты – победители грантовых конкурсов «Полюс Фонда» (продолжение)

Конкурс инновационных проектов «ПроСтартап» для сельских территорий и малых городов



Грантополучатель:

Автономная некоммерческая организация ресурсный центр развития информационных технологий «Куб-А»

Конкурс и направление:

«Полюс возможностей», «Образование» (Компетенции будущего)

Проект «ПроСтартап» повышает компетенции в области инновационного предпринимательства. Это обучающие курсы и конкурс технологических проектов для инноваторов и начинающих предпринимателей, школьников, студентов. В мероприятиях проекта в 2024 году приняли участие более 300 чел. Участники прослушали курс лекций от представителей ведущих компаний и стартапов Якутии и других регионов России. Слушатели программы разработали четыре демоверсии видеоигр и приняли участие в региональном конкурсе. Для дальнейшего развития проектов участников пригласили в сообщество геймдева Республики Саха (Якутия) – объединение разработчиков и энтузиастов игровой индустрии. Также проекты прошли отбор на участие в акселерационной программе бизнес-инкубатора технопарка «Якутия», которая поддерживает стартапы в сфере ИТ и высоких технологий.

Участники получили новые навыки в области разработки компьютерных игр, познакомились со специалистами федеральной и республиканской игровой индустрии, не выезжая за пределы родного села и района. Проект был востребован за пределами республики.

[«ПроСтартап»](#)

География реализации:

Республика Саха (Якутия), 16 районов

«ЭкоТОС»



Грантополучатель:

Сухарева Юлия Геннадьевна

Конкурс и направление:

«Твоя территория», «Природа» (Экологические инициативы)

Благоустроены придомовые территории ТОС «Дружба» в пос. Брянка, установлены пластиковые контейнеры. Проведено 16 благотворительных акций и экологических мероприятий, а также организовано участие местных жителей в районных конкурсах и ярмарке, среди которых – субботник по очистке заброшенных территорий, благотворительная акция «Добрые крышечки», конкурс «Цветочная фантазия», конкурс «Мусорный пакет – в добрые руки», районный конкурс «Лучший двор», «Лучший огород», ярмарка «Дары осени», акция «Накорми птиц зимой», акция «Вторая жизнь ненужным вещам», районные конкурсы «Новогодний двор» и «Новогодняя фигура».

80 чел. приняли участие в проведении субботников и акций, 60 жителей приняли участие в проведении культурно-массовых мероприятий.

География реализации:

Красноярский край, Северо-Енисейский район

Некоторые проекты – победители грантовых конкурсов «Полюс Фонда» (продолжение)

Мастерская переработки «Зеленый дом»



Грантополучатель:

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Центр досуга и народного творчества» Тенькинского муниципального округа Магаданской области

Конкурс и направление:

«Полюс возможностей», «Природа» (Экологические инициативы)

Создана мастерская переработки «Зеленый дом», в которой установлены боксы для сбора пластиковых крышек, а также оборудование для полного цикла переработки пластика (велошредер, инжектор, термопресс и т. д.): любой желающий может переработать пластик с помощью велошредера и изготовить брелок или значок.

В рамках проекта проведены квесты, игровые программы, брейн-ринг и другие мероприятия, посвященные формированию экопривычек. Проведено на 30% больше мероприятий, чем в прошлом году. В отчетном году в них приняли участие 233 чел. Участники собрали и рассортировали более 5 тыс. пластиковых крышек.

География реализации:

Магаданская область, Тенькинский район

«Больше чем драгоценные камни»



Грантополучатель:

Государственный геологический музей им. В. И. Вернадского Российской академии наук

Конкурс и направление:

«Полюс возможностей», «Образование» (Компетенции будущего)

В рамках проекта создано 12 научно-познавательных видеороликов о драгоценных камнях в формате VK-клипов и коротких роликов YouTube Shorts. Ролики опубликованы в социальных сетях в аккаунтах Государственного геологического музея им. В. И. Вернадского Российской академии наук и личном аккаунте геолога И. М. Фархутдинова. На конец 2024 года они набрали более 180 тыс. просмотров.

Для школьников из шести регионов России проведен вебинар на тему «Драгоценные камни». В нем приняли участие более 150 школьников и педагогов из 16 школ.

География реализации:

Хабаровский край, Магаданская область, Республика Саха (Якутия), Иркутская область, Красноярский край

Развитие регионов присутствия

В регионах присутствия Компания реализует образовательные и культурные инициативы, поддерживает спортивные мероприятия, а также инвестирует в развитие городской среды и социально значимых объектов. Долгосрочные соглашения о сотрудничестве, которые Компания подписывает с местными органами власти и учреждениями, позволяют «Полюсу» не только способствовать улучшению качества жизни населения, но и укреплять экономический потенциал регионов, создавая условия для их устойчивого развития.

«Полюс» системно подходит к социально-экономическому сотрудничеству с регионами присутствия, ответственно реализует обязательства в рамках существующих соглашений и заключает новые. В 2024 году Компания заключила соглашения о сотрудничестве с правительствами Чукотского автономного округа, Хабаровского края, Республики Бурятия и с администрацией Бодайбо. В рамках существующего соглашения с правительством Магаданской области в 2024 году Компания подписала дополнительное соглашение, которое предусматривает поддержку в рамках реконструкции улично-дорожной сети пос. Усть-Омчуг и строительства общественно-культурного центра парка «Маяк».

Практический пример

«ПОЛЮС» ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ В РАЗРАБОТКЕ ИНДЕКСА КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ГОРОДОВ

Компания приняла участие в разработке Индекса качества жизни для малых и средних промышленных городов с численностью населения до 100 тыс. чел., созданного в рамках Национального ESG Альянса. Индекс позволяет оценить уровень жизни в малых городах, выделить ключевые направления для его повышения, определить эффективность социального воздействия и сформировать устойчивую городскую среду. Индекс включает в себя оценку 70 критериев по 11 направлениям. Проект охватил 120 населенных пунктов России, пять из них – города присутствия «Полюса».

Бодайбо показал один из лучших результатов по направлению «Доход и работа», что подтверждает высокий уровень занятости и доходов населения. Усть-Омчуг занял лидирующую позицию по критерию «Проведение свободного времени» благодаря развитой инфраструктуре досуга и общественных пространств. Нижний Куранах значительно опережает другие города своего кластера по направлениям «Доход и работа» и «Здоровье», что свидетельствует о благоприятной экономической ситуации и высоком уровне медицинского обслуживания. Лесосибирск продемонстрировал результаты выше среднего в кластере по направлению «Образование», что указывает на хорошую обеспеченность города учебными заведениями и преподавательским составом. Алдан стал одним из лидеров по направлению «Здоровье» благодаря высокой доступности медицинских услуг и удовлетворенности населения их качеством.

Полученный опыт

Для оценки условий жизни в городах использовались как данные официальной статистики, так и анкетирование жителей, в том числе сотрудников Компании. Опросы позволили выявить наиболее актуальные проблемы для жителей и соотнести их с результатами, полученными на основе статистических данных. В ходе исследования также были выделены области для развития, что позволит разработать конкретные меры для развития социальной инфраструктуры и повышения качества жизни в городах.



#РАЗВИТИЕРЕГИОНОВ

Некоторые значимые проекты в области социально-экономического развития

1 Федеральные проекты

Долгосрочное сотрудничество, в том числе:

- с Музеями Московского Кремля
- Фондом поддержки слепоглохих «Со-единение»
- Благотворительным фондом «Люди-маяки»

2 Магаданская область

- Модернизация школьной инфраструктуры в Тенькинском округе (пос. Усть-Омчуг)
- Завершение строительства культурно-общественного центра парка «Маяк»
- Марафон лекций «Нансен» в Магадане
- Открытие нового учебно-лабораторного корпуса Магаданского политехнического техникума – образовательно-производственного кластера по направлению «Горнодобывающая отрасль»
- Приобретение детского игрового комплекса «Солнечный город», фотоальбом «Я вижу мир из окон Магадана»
- Благоустройство Тенькинского городского округа
- Проведение первого всероссийского телефестиваля «Русский Север»
- Поддержка исследования биоразнообразия в национальном парке «Черский» в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

>270 проектов реализовано

9 млрд руб. поддержка в регионах присутствия и федеральные проекты

3 Иркутская область

- Организация работы трудовых экологических отрядов
- Приобретение автогрейдера для дорожной отрасли Бодайбинского района
- Проведение чемпионата России по боксу
- Софинансирование проекта реконструкции культурно-досугового центра «Витим»
- Поддержка Витимского заповедника в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

4 Республика Саха (Якутия)

- Софинансирование проектов кино и анимации с участием якутских киностудий и творческих коллективов
- Благоустройство парка «Детский городок» в пос. Нижний Куранах в рамках реализации национального проекта (федерального проекта «Формирование комфортной городской среды»)
- Софинансирование строительства крытого хоккейного корта холодного исполнения в пос. Нижний Куранах
- Выставка «Золото рядом» в Якутске
- Исследовательские работы по оценке современного состояния азиатской дикуши в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

5 Красноярский край

- Иммерсивная выставка «Сны Сибири»
- Сотрудничество с Музеем геологии Центральной Сибири GEOS
- Поддержка регбийного клуба «Красный Яр»
- Театральный конкурс «Полюс. Золотой сезон»
- Фестиваль современного искусства «Территория. Красноярск»
- Соревнования по художественной гимнастике «Весенний кубок»
- Марафон лекций «Нансен. Встречи»
- Поддержка образовательных проектов Музея геологии Центральной Сибири GEOS
- Обновления минералогического зала Музея геологии Средней Сибири
- Полумарафон «Жара»
- Проект для семей с приемными детьми «Клуб выходного дня»
- Новогодняя площадка речного клуба «Остров»
- Выставка плакатного искусства Ostengruppe в рамках фестиваля «Территория. Красноярск»
- Проект по предотвращению гибели птиц от столкновения со стеклами в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»
- Издание сборника «Яркие представители фауны национального парка «Красноярские Столбы» в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

6 Хабаровский край

- Ремонт клуба в с. Удинск
- Проект по проведению биотехнических мероприятий на территории национального парка «Ануйский» в рамках программы «Заповедная территория «Полюса»

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

[Подробнее с проектами, реализуемыми в рамках программы «Заповедная территория «Полюса», можно ознакомиться в разделе «Охрана окружающей среды».](#)

Красноярский край

В Красноярском крае располагаются крупнейшие месторождения «Полюса» – Олимпиада и Благодатное.

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2024 году – культура, незащищенные слои населения, образование, развитие территорий, союзы и объединения, спорт и здоровье.

40 проектов реализовано в сфере благотворительности и спонсорства

#ПРОЕКТЫ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

Избранные проекты в Красноярском крае

Практический пример

ИММЕРСИВНАЯ ВЫСТАВКА «СНЫ СИБИРИ»

«Полюс» стал партнером образовательной программы проекта «Сны Сибири». Организатором выставки выступил фонд развития науки и культуры «Таволга». Для проекта отобрали более 90 ярких археологических артефактов и свыше 200 произведений современного искусства из музеев разных городов – от Санкт-Петербурга до Владивостока. Зооморфные артефакты, «шаманские личины», портреты древних воинов и богов – выставка погружает зрителей в путешествие во времени и пространстве.

Образовательная программа проекта стартовала параллельно с открытием экспозиции. Она включает лекции от ведущих специалистов в области истории, археологии и этнографии, серии мастер-классов для детей и взрослых, а также инклюзивную составляющую – художественную лабораторию для подростков с расстройством аутистического спектра, экскурсии с тифлокомментариями и тактильными макетами и экскурсии на русском жестовом языке.

Полученный опыт

Выставка получила широкий общественный резонанс и привлекла значительное количество посетителей. В Красноярске с момента открытия выставку посетили 26 тыс. чел.



Практический пример

ФЕСТИВАЛЬ СОВРЕМЕННОГО ИСКУССТВА «ТЕРРИТОРИЯ. КРАСНОЯРСК» И ВЫСТАВКА ПЛАКАТНОГО ИСКУССТВА OSTENGRUPPE

Фестиваль современного искусства «Территория» – ежегодное событие, которое проходит при поддержке «Полюса» в регионах присутствия Компании. В третий раз местом проведения фестиваля стал Красноярск. Часть театральной программы составили победители девятого конкурса «Полюс. Золотой сезон». Насыщенная программа фестиваля включала театральные постановки, хореографические перформансы, поэтические слэмы и художественные выставки.

В рамках фестиваля в музейном центре «Площадь мира» была организована выставка графического дизайна художественной группы Ostengruppe «События в плакате: 2002–2012». Экспозицию составили плакаты для театральных постановок, музыкальных мероприятий, выставок и фестивалей – событий, происходивших с 2002 по 2012 год. Выставка проводилась совместно с Московским музеем современного искусства и включала 80 работ художников.

Полученный опыт

Фестиваль продемонстрировал успешное объединение различных форм современного искусства и способствовал культурному обмену между столичными и региональными творческими коллективами. В рамках фестиваля состоялось 36 мероприятий, которые посетили более 6 тыс. чел. Выставка Ostengruppe предоставила посетителям уникальную возможность познакомиться с выдающимися образцами российской прикладной графики начала XXI века.



Избранные проекты в Красноярском крае (продолжение)

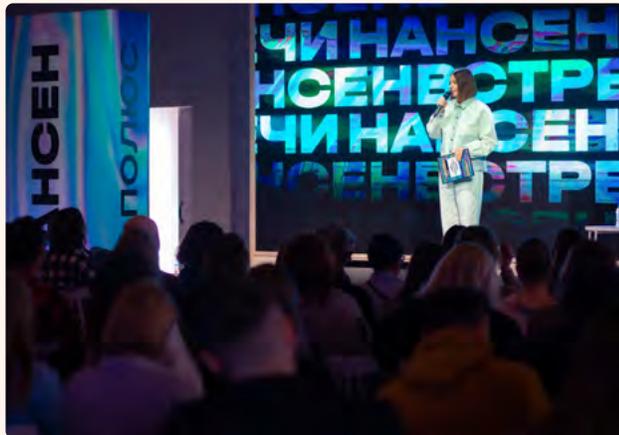
Практический пример

МАРАФОН ЛЕКЦИЙ «НАНСЕН. ВСТРЕЧИ»

«Нансен. Встречи» – это особый формат цикла лекций, направленный на создание пространства для обмена знаниями и идеями. В течение дня сотни красноярцев слушали выступления столичных и местных спикеров. Мероприятие состоялось в апреле 2024 года в Доме событий «Сосны». Все выступления объединяла тема Future Simple: будущее, с которым все просто и не страшно. Среди приглашенных лекторов выступили врач и научный журналист Алексей Водовозов, археолог Василий Новиков, прогнозист Александр Чулок, стилист Николай Овечкин и журналист Михаил Кожухов.

Полученный опыт

Научно-популярные лекции посетили более 300 чел. В 2025 году марафон планируется провести более масштабно – в двухдневном формате.



Практический пример

ПОЛУМАРАФОН «ЖАРА»

«Полюс» каждый год оказывает поддержку в проведении полумарафона «Жара» – одного из крупнейших беговых событий в Красноярске, ежегодно объединяющего тысячи любителей и профессиональных спортсменов. В отчетном году программа включала забеги на дистанции 2, 5, 10 и 21,1 км, а также детские и инклюзивные старты.

Полученный опыт

В 2024 году полумарафон «Жара» привлек более 4 тыс. участников из Красноярска и других регионов России, что на 1 тыс. больше по сравнению с предыдущим годом. На старты вместе с семьями вышли 50 сотрудников «Полюса».



Практический пример

ПРОЕКТ ДЛЯ СЕМЕЙ С ПРИЕМНЫМИ ДЕТЬМИ «КЛУБ ВЫХОДНОГО ДНЯ»

Уже девятый год в Красноярском крае при поддержке «Полюса» реализуется благотворительный проект «Клуб выходного дня» для приемных семей. В этом году основная программа посвящена Году семьи. Проект реализуется совместно с редакцией «Комсомольской правды» и «Центром развития семейных форм воспитания». В течение месяца проводились мероприятия для семей, воспитывающих детей из детских домов. Члены клуба побывали в Доме дружбы народов на кулинарном мастер-классе, стали участниками библионочи в Краевой научной библиотеке, познакомились с геологией в Музее GEOS, а также учились создавать своими руками народные игрушки в историческом центре «Успенский». Особой популярностью пользовались кулинарные мастер-классы, занятия по истории и геологии, а также творческие мастерские.

Полученный опыт

В проекте приняли участие более 50 семей. Родители отмечали, что такие встречи способствуют укреплению семейных связей и более комфортной адаптации детей в новых условиях.



Иркутская область

В Иркутской области находятся месторождения Вернинское и Сухой Лог.

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2024 году – развитие регионов, помощь незащищенным слоям населения, образование и наука, спорт и ЗОЖ, культура и экология.

54 проекта

реализовано в сфере благотворительности и спонсорства

**#ПРОЕКТЫ
ВИРКУТСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Избранные проекты в Иркутской области

Практический пример

СОФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОЕКТА РЕКОНСТРУКЦИИ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО ЦЕНТРА «ВИТИМ»

Компания поддерживает этот проект уже более шести лет. В декабре 2024 года состоялось торжественное открытие дополнительного корпуса культурно-досугового центра «Витим». В нем размещены хореографический зал, хоровая комната и помещение для культурно-интеллектуальных встреч. Таким образом, бодайбинский культурно-досуговый центр «Витим» обновлен полностью. Коллектив культурно-досугового центра «Витим» в честь открытия дополнительного корпуса устроил торжественный праздник, на который были приглашены все, кто оказывал помощь в реконструкции КДЦ.

Полученный опыт

Проект позволил создать современное пространство для культурного и творческого развития местных жителей.



Практический пример

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ТРУДОВЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ОТРЯДОВ

«Полюс» ежегодно финансирует проект летней занятости подростков. Подростки, участвующие в проекте, занимаются благоустройством спортивных объектов города Бодайбо и уборкой улиц. Компания в рамках соглашения о социально-экономическом партнерстве с администрацией выплачивает участникам трудового отряда заработную плату и оплачивает обеды. «Полюс» совместно с администрацией города обеспечивает подростков инвентарем и спецодеждой. Организаторы проекта строго соблюдают трудовое законодательство: ребята возраста от 14 лет работают не больше четырех часов в день на свежем воздухе в благоприятных погодных условиях.

Полученный опыт

Проект позволяет воспитать в детях чувство ответственности за свой труд и свой город. Кроме того, благодаря проекту поддерживается чистота спортивных объектов и городских зон отдыха.



Избранные проекты в Иркутской области (продолжение)

Практический пример

ПРИОБРЕТЕНИЕ АВТОГРЕЙДЕРА ДЛЯ ДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ БОДАЙБИНСКОГО РАЙОНА

В отчетном году «Полюс» приобрел автогрейдер ДЗ-250 отечественного производства для Дорожной службы Иркутской области. Техника будет использоваться для ремонта и грейдирования автодорог в Бодайбинском районе.

Полученный опыт

Приобретение новой техники позволит повысить качество обслуживания и ремонта дорог.



Практический пример

ЧЕМПИОНАТ РОССИИ ПО БОКСУ

В октябре 2024 года в Иркутске при поддержке «Полюса» впервые прошел 33-й чемпионат России по боксу. За медали боролись около 400 сильнейших спортсменов. Их определили в 13 весовых категориях. Призовой фонд турнира составил 26 млн руб.: победители получили по 1,5 млн руб., серебряные медалисты – по 250 тыс., бронзовые – по 125 тыс. руб. Для участников чемпионата подготовлена большая спортивная и культурная программа с участием прославленных боксеров, включая олимпийских чемпионов.

Полученный опыт

Чемпионат России по боксу, организованный при поддержке «Полюса», стал значимым событием федерального уровня для Иркутска и региона. Поддержав чемпионат, Компания продемонстрировала свою приверженность популяризации спорта и здорового образа жизни.



Республика Саха (Якутия)

На территории Республики Саха (Якутия) располагается Куранахское месторождение.

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2024 году – культура, незащищенные слои населения, образование, развитие территорий, союзы и объединения, спорт и здоровье.

26 проектов реализовано в сфере благотворительности

#ПРОЕКТЫ В РЕСПУБЛИКЕ САХА

Избранные проекты в Республике Саха (Якутия)

Практический пример

ВЫСТАВКА «ЗОЛОТО РЯДОМ» В ЯКУТСКЕ

В конце 2024 года в Якутске открылась выставка «Золото рядом» – совместный проект «Полюса» и Политехнического музея (Москва), приуроченный к 100-летию начала золотодобычи в Якутии. Выставка проводится в Историческом мультимедийном парке «Россия – моя история». Экспозиция рассказывает о происхождении золота, его роли в культуре, финансовой системе и техническом прогрессе, а также об истории золотодобычи и новейших технологиях, которые применяются в отрасли в наши дни.

На выставке представлены мультимедийные материалы и макеты, подготовленные «Полюсом», которые наглядно демонстрируют процессы добычи и переработки руды на золотоизвлекательной фабрике и площадке кучного выщелачивания на Куранахе.

Полученный опыт

Выставка «Золото рядом» в увлекательной и доступной форме рассказывает о технологиях золотодобычи для самой широкой аудитории. В том числе она играет профориентационную роль для школьников и студентов, чтобы заинтересовать их работой в золотодобывающей отрасли. Выставку посетили более 2,5 тыс. гостей.



Практический пример

БЛАГОУСТРОЙСТВО ПАРКА «ДЕТСКИЙ ГОРОДОК» В ПОС. НИЖНИЙ КУРАНАХ

«Полюс» принял участие в реализации национального проекта «Жилье и городская среда». При участии Компании построен и благоустроен парк «Детский городок» с амфитеатром, фотозоной, смотровой площадкой, детской игровой площадкой, малыми архитектурными формами и уникальным освещением.

Полученный опыт

Открытие детского городка состоялось в сентябре 2024 года. Проект стал успешным примером взаимодействия бизнеса и муниципальных властей в развитии комфортной городской среды. Благоустроенное пространство уже привлекло внимание местных жителей и стало популярным местом отдыха для семей с детьми.



Избранные проекты в Республике Саха (Якутия) (продолжение)

Практический пример

СОФИНАНСИРОВАНИЕ СТРОИТЕЛЬСТВА КРЫТОГО ХОККЕЙНОГО КОРТА В ПОС. НИЖНИЙ КУРАНАХ

В поселке Нижний Куранах состоялось торжественное открытие хоккейного корта, который был построен при поддержке «Полюса». Корт станет площадкой для тренировок трех хоккейных команд взрослых, юниоров и детей. Команды – постоянные участники соревнований районного и регионального уровней.

Полученный опыт

Ввод в эксплуатацию хоккейного корта в 2024 году стал важным шагом в развитии спортивной инфраструктуры региона. Открытие корта способствовало популяризации хоккея в поселке и стало точкой притяжения для жителей, поддерживая активный и здоровый образ жизни.



Практический пример

СОФИНАНСИРОВАНИЕ КИНОПРОЕКТА

Компания поддерживает кинопроект якутских киностудий и творческих коллективов. Его цель – снять патриотичный фильм и одновременно дать стимул для развития киноиндустрии на территории Республики Саха (Якутия).

Фильм рассказывает реальную историю ИТ-предпринимателя. Премьера фильма состоялась весной 2025 года, и за первые четыре дня проката его посмотрели около 18 тыс. зрителей.

Полученный опыт

Проект направлен на поддержку культуры и традиций народов Якутии, а также на развитие регионального кинематографа.

#ПРОЕКТЫ ВРЕСПУБЛИКЕ САХА

Магаданская область

В Магаданской области расположено месторождение Наталка.

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2024 году – развитие территорий, образование, культура, спорт и здоровье, незащищенные слои населения.

20 проектов

профинансировано в сфере благотворительности и спонсорства

**#ПРОЕКТЫ
В МАГАДАНСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Избранные проекты в Магаданской области

Практический пример

ЗАВЕРШЕНИЕ СТРОИТЕЛЬСТВА КУЛЬТУРНО-ОБЩЕСТВЕННОГО ЦЕНТРА «ПРЕМЬЕР» НА ТЕРРИТОРИИ ПАРКА «МАЯК»

В соответствии с соглашением о социально-экономическом сотрудничестве с правительством Магаданской области Компания завершила финансирование строительства культурно-общественного центра парка «Маяк». Проект реализован в рамках федерального проекта «Формирование комфортной городской среды» и национального проекта «Жилье и городская среда». Его цель – создать современную общественную площадку, объединяющую культурные, образовательные и туристические функции, и тем самым способствовать повышению качества городской среды. Культурно-общественный центр оборудован современными технологиями, что позволит организовывать культурные мероприятия на высоком уровне.

Полученный опыт

Культурно-общественный центр парка «Маяк» планируется сдать в эксплуатацию в будущем году. Парк «Маяк» станет современной площадкой, сочетающей в себе культурную, общественную и туристическую функции, что позволит сделать регион более привлекательным для жителей и туристов.



Практический пример

МАРАФОН ЛЕКЦИЙ «НАНСЕН» В МАГАДАНЕ

Марафон лекций «Нансен», организованный «Полюсом» в сотрудничестве с красноярской медиагруппой «Прима», впервые прошел в Магадане. В его рамках в Магаданском музыкальном и драматическом театре выступили семь спикеров, которые читали 14 лекций на самые разнообразные темы: о полетах в космос, заселении Арктики, жизни и творчестве А. С. Пушкина, об археологии и другом. Образовательный марафон лекций объединил ведущих экспертов, ученых и деятелей науки и культуры для обмена знаниями и опытом. Среди спикеров – антрополог Станислав Дробышевский, врач и научный журналист Алексей Водовозов, археолог Василий Новиков, прогнозист Александр Чулок, директор Музея русского импрессионизма Юлия Петрова, писатель и телеведущий Игорь Оболенский.

Одна из особенностей форума – иммерсивный формат, когда зрители не просто находятся в зрительном зале, а имеют возможность выходить за кофе, сидеть на полу, приветствуют спикеров и задают им вопросы и вне рамок выступлений.

Полученный опыт

Мероприятие посетили около 1 тыс. слушателей, включая представителей органов власти региона. Марафон «Нансен» стал важным шагом на пути к созданию в Магаданской области активного интеллектуального сообщества, готового к решению современных вызовов. «Полюс» продолжает поддерживать инициативы, которые открывают новые возможности для развития региона и его жителей.



Избранные проекты в Магаданской области (продолжение)

Практический пример

ОТКРЫТИЕ НОВОГО УЧЕБНО-ЛАБОРАТОРНОГО КОРПУСА МАГАДАНСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ТЕХНИКУМА

«Полюс» является участником федерального проекта «Профессионалитет», направленного на сотрудничество с образовательными учреждениями Магаданской области. В 2024 году в рамках проекта открыт новый учебно-лабораторный корпус Магаданского политехнического техникума – образовательно-производственный кластер по направлению «Горнодобывающая отрасль». Совместно с ведущими промышленными предприятиями региона «Полюс» профинансировал оборудование современных учебно-производственных площадок и лабораторий, которые позволят студентам обучаться в условиях, максимально приближенных к реальным производственным процессам, и получать квалифицированное качественное образование на новом оборудовании с привлечением работодателей и специалистов.

Дополнительно Компания выделила средства на улучшение условий проживания в общежитии и создание брендированной аудитории «Полюс» в МОГА ПОУ «Горный техникум»¹, оснащенной современной техникой для студентов и сотрудников Компании, проходящих переподготовку по профессии.

Полученный опыт

Участие в проекте «Профессионалитет» позволяет Компании готовить специалистов непосредственно под свои кадровые потребности, а также способствует профессиональному развитию молодежи и повышению уровня образования в регионе.



Практический пример

ПРОВЕДЕНИЕ ПЕРВОГО ВСЕРОССИЙСКОГО ТЕЛЕФЕСТИВАЛЯ «РУССКИЙ СЕВЕР»

Компания поддержала проведение первого всероссийского телефестиваля «Русский Север», который был организован ВГТРК ГТРК «Магадан» при поддержке губернатора Магаданской области и регионального Правительства. Цель фестиваля – привлечь внимание к культуре северных регионов, ее людям, обычаям и природе. Телефестиваль прошел в Магаданском государственном музыкальном и драматическом театре и объединил тележурналистов и кинодокументалистов со всей страны. Всего в конкурсе участвовало 140 фильмов более чем из 40 регионов России. 16 документальных лент попали в финал. Финалистами фестиваля стали фильмы о строительстве железной дороги из Якутии на Колыму, о летчике Михаиле Водопьянове и первопроходце Семене Дежневе, о белых медведях и о сельском учителе из колымской глубинки.

Полученный опыт

Телевизионный фестиваль «Русский Север» стал ярким культурным событием для Магаданской области, привлекая внимание к богатству и самобытности северных регионов России. В 2025 году фестиваль продолжит развиваться, укрепляя свою роль как важной площадки для популяризации культуры и наследия Севера.



Практический пример

МОДЕРНИЗАЦИЯ ШКОЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В ТЕНЬКИНСКОМ ОКРУГЕ

В рамках комплексного подхода к благоустройству Тенькинского округа в 2024 году «Полюс» оказал содействие в проведении капитального ремонта школы в пос. Усть-Омчуг. Проект реализуется в рамках федеральной программы Министерства просвещения Российской Федерации «Модернизация школьных систем образования». В отчетном году Компания выделила средства на устройство вентилируемого фасада и входных групп здания школы, создание отмостки.

Полученный опыт

Благодаря модернизации улучшены условия обучения для более чем 350 школьников округа. Эти изменения создают современные и комфортные условия учебы и поддерживают развитие образовательной инфраструктуры округа.



¹ Магаданское областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Горный техникум».

Хабаровский край

В Хабаровском крае располагается геолого-разведочный проект Чульбаткан.

Фокус благотворительной и спонсорской деятельности в 2024 году – культура, незащищенные слои населения, спорт и здоровье, образование, экология, развитие территорий.

8 проектов

реализовано в сфере благотворительности и спонсорства

Избранные проекты в Хабаровском крае

Практический пример

РЕМОНТ КЛУБА В СЕЛЕ УДИНСК

В 2024 году «Полюс» продолжил финансировать ремонтные работы в клубе села Удинск муниципального района им. Полины Осипенко. В рамках проекта завершены наружные работы по утеплению, монтажу сайдинга, замене кровли, окон и дверей. Проведен ремонт внутренних помещений, восстановлена система отопления, заменена электрическая проводка.

Полученный опыт

Клуб села Удинск служит культурным центром для местных жителей. Ремонт клуба позволит проводить больше различных мероприятий в комфортных и современных условиях.



Метрики и цели

Цели и их достижение в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Сохранить средневзвешенный показатель социальных инвестиций. Увеличить общую сумму призового фонда для грантовых конкурсов «Полюс Фонд»	«Полюс Фонд» расширил призовой фонд грантовых конкурсов, а также увеличил число проектов, которым была оказана поддержка, на 25%	Достигнута
Расширить грантовый конкурс «Полюс Фонда» в Якутии и включить Хабаровский край в периметр работы благотворительного фонда	«Полюс Фонд» расширил свою деятельность и включил в периметр работы муниципальный район им. Полины Осипенко в Хабаровском крае	Достигнута
Развивать экологический и культурный вектор в деятельности благотворительного фонда и проработать возможность запуска флагманского экологического проекта «Полюс Фонда» в регионах присутствия	В 2024 году выросло количество заявок и проектов, которые поддержала Компания, как по экологическому направлению, так и по направлению культуры. Флагманским экологическим проектом Компании остается «Заповедная территория «Полюса»	Достигнута
Провести марафон лекций «Нансен» в Магадане	Марафон лекций «Нансен» впервые прошел в Магадане, его посетили около 1 тыс. слушателей	Достигнута
Провести девятый конкурс региональных театральных коллективов «Полюс. Золотой сезон» и фестиваль современного искусства «Территория. Красноярск»	«Полюс» провел девятый ежегодный конкурс региональных театральных проектов «Полюс. Золотой сезон» и третий фестиваль современного искусства «Территория. Красноярск»	Достигнута
Завершить финансирование строительства культурно-общественного центра парка «Маяк» в Магадане	Компания завершила строительство культурно-общественного центра парка «Маяк» и подготовила объект к сдаче в эксплуатацию в 2025 году	Достигнута
Расширить сотрудничество с федеральными партнерами для реализации совместных социальных инициатив	Компания поддерживает сотрудничество с текущими федеральными партнерами, такими как Музеи Московского Кремля, фонд «Со-единение» и др.	В процессе

#ПРОЕКТЫ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ

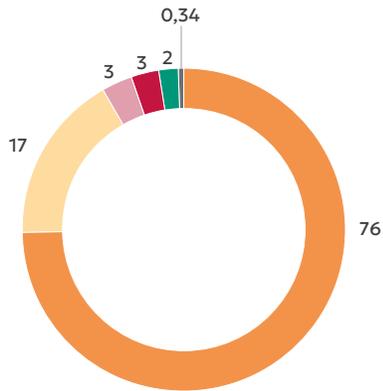
GRI 203-1

GRI 14.9.3

МЭР 34

В 2024 году основные средства в поддержку социальных инициатив были направлены на федеральные и региональные проекты по развитию территорий России, в том числе в регионы Западной и Восточной Сибири, Дальнего Востока, а также в прочие регионы¹.

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



- Развитие территорий
- Незащищенные слои населения
- Образование
- Спорт и здоровье
- Союзы и объединения
- Другие направления: Культура, «Полюс Фонд», Экология

Награды и достижения «Полюса»

В 2024 году «Полюс» получил широкое признание за значимый вклад в благотворительность, спонсорство и социальные инициативы. Проекты «Полюса» в области экологии,

инноваций, культуры и профессионального развития отмечены наградами в конкурсах и премиях. Компания стала лауреатом во многих номинациях, а также получила множество

благодарственных писем, демонстрируя тем самым высокий уровень профессионализма, корпоративной социальной ответственности и стремление к развитию в данных областях.

Премии и награды за проекты в сфере благотворительности и спонсорства в 2024 году

Премия	Номинация	Проект
IX премия в области развития общественных связей RuPoR	«Событийные коммуникации», 1-е место «Культурно-просветительские проекты», 2-е место	«Образовательно-просветительский марафон лекций и кофе «Нансен» Выставка «Золото рядом» в Якутске, организованная «Полюсом» в партнерстве с Политехническим музеем
XV юбилейная коммуникационная премия «КонтЭКст»	Лучший имиджевый коммуникационный проект	Выставки «Золото рядом»
Фестиваль геобрендов «Земля открытий»	«Географическая уникальность и природная красота территории», 1-е место	Документальный мини-сериал «Золото открытий», совместный проект «Полюса» и команды путешественников «Градусы открытий»
AKMP Digital Communications Awards	«Лучшее корпоративное видео»	Видеоролик «Заповедная территория «Полюса» – остров Талан»
Петербургская премия в области коммуникаций – LOUD	PR Art & Culture, 1-е место	Конкурс театральных коллективов регионов присутствия Компании «Полюс. Золотой сезон»
MineMovie 2024	«Лучший фильм об экологических проектах»	Фильм «Заповедная территория «Полюса» – остров Талан»

Указаны только тематические награды и достижения. Подробнее с другими наградами в области устойчивого развития можно ознакомиться в разделе «Управление устойчивым развитием».

В 2024 году эксперты Компании активно делились своим опытом реализации социальных и благотворительных инициатив на различных мероприятиях и форумах. Представители Компании выступили с лекциями и докладами на ряде общественных форумов, посвященных вопросам устойчивого развития,

корпоративной социальной ответственности и благотворительности. Спикеры от Компании выступали на культурных и образовательных площадках, а также во время открытия мероприятий под эгидой «Полюса». Кроме того, Компания была представлена на крупнейших деловых событиях отчетного года, таких

как Петербургский международный экономический форум, Восточный экономический форум, Московский финансовый форум и Петербургский международный газовый форум, COP29 (Конференция сторон Рамочной конвенции ООН об изменении климата).

¹ Данные расходы на поддержку социальных инициатив включают также расходы на благотворительность в размере 116 млн руб. и на спонсорство в размере 125 млн руб.

Коренные малочисленные народы

GRI 411-1

GRI 14.11.2

МЭР 40

При организации своей деятельности «Полюс» учитывает интересы коренных малочисленных народов (КМН), проживающих в регионах присутствия Компании. В Политике по правам человека закреплено обязательство Компании уважать ценности, культурные особенности и обычаи местных сообществ.

Взаимодействие с коренным малочисленным населением и минимизация негативного

воздействия Компании на его жизнь и культуру регламентированы такими внутренними документами, как [Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами](#), а также стандартами [«Взаимодействие с коренными малочисленными народами»](#) и [«Деятельность по переселению»](#). Кроме того, «Полюс» строго соблюдает российское законодательство и опирается на международные стандарты в этой области.

Для представителей КМН доступна горячая линия «Полюса», где они могут подать обращение или жалобу. В 2024 году случаев несоблюдения прав КМН со стороны Компании не зафиксировано. Обращений и жалоб в адрес Компании и контрольно-надзорных органов на нарушение прав от них не поступало.

В 2024 году Компания, как и в предыдущие годы, активно взаимодействовала с коренным населением в регионах своей деятельности, придавая особое значение сохранению их культурного наследия и традиций. «Полюс» продолжил свое сотрудничество с Ассоциацией КМН Севера Хабаровского края.



Практический пример

ПОДДЕРЖКА СОХРАНЕНИЯ РОДНЫХ ЯЗЫКОВ НАРОДОВ ПРИАМУРЬЯ

В конце 2024 года Компания и Ассоциация КМН Севера Хабаровского края заключили соглашение, в рамках которого будут развивать проект по сохранению родных языков народов Приамурья. Первым этапом проекта станет создание аудиоархива на нанайском языке. Носители нанайского языка озвучат книги на родном языке – от детских сказок и этнического фольклора до произведений дальневосточных писателей.

Вслед за нанайским языком планируется создать аудиофонды негидальского, ульчского и других языков КМН Севера Хабаровского края. Аудиозаписи планируется разместить на сайте «Полюс Фонда».

Полученный опыт

Проект «Полюса» нацелен на привлечение интереса к культуре и традициям коренных народов Приамурья. Собранные аудиофайлы могут быть использованы учеными-лингвистами при составлении учебных материалов и онлайн-переводчиков для всех желающих.



Площадка Куранах в конце 2024 года прошла этнологическую экспертизу в рамках проектной документации «Оценка воздействия на этнологическую среду (ОВЭС) в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности КМН Севера в составе проектной документации «Разработка месторождения песка Усть-Селиградское». Экспертиза учитывает, что работы ведутся на территории традиционного проживания КМН Севера.

Также Компания оказала поддержку в организации и проведении культурных мероприятий, направленных на сохранение локальной идентичности. «Полюс Фонд» поддержал ряд проектов, разработанных местными жителями.

- В Бодайбо проведен этнофестиваль русской культуры «Многоликое Бодайбо», в котором приняли участие более 15 семей. Они продемонстрировали 80 национальных костюмов.
- Разработана интерактивная карта поселка «Пит-Городок» Северо-Енисейского района, для чего была организована краеведческая поисково-исследовательская экспедиция.
- В селе им. Полины Осипенко открыт зал «Животный мир родного района» с новыми экспонатами животных.
- Была оказана поддержка Народному фольклорному песенно-танцевальному коллективу «Гива» села Булава Ульчского муниципального района Хабаровского края для участия в фестивале «День коренных и малочисленных народов Хабаровского края».

Кроме того, «Полюс» оказал поддержку администрации муниципального образования «Беллетский эвенкий национальный наслег» в приобретении технических средств для тушения пожаров, дорожных работ и уборке дорог.

Компания, помимо этого, поддержала творческие занятия для детей Беллетского наслега и передала семьям несколько контейнеров одежды.

Практический пример

ПОДДЕРЖКА ИЗУЧЕНИЯ ФOLKЛора НАРОДА САХА

«Полюс Фонд» в 2024 году поддержал проект в Нижнем Куранахе, направленный на изучение культуры и традиций народа саха в школе. 64 ученика младших и средних классов изучали жанры якутского фольклора, учились играть на национальных музыкальных инструментах: хомусах, кюпсиорах (барабанах), джаге, сиксиуре. Всего было проведено 48 занятий.

Полученный опыт

Поддержка проекта Компанией отражает важность сохранения и изучения народного творчества и традиций малой родины.



Практический пример

ПОДДЕРЖКА ТЕМАТИКИ СОХРАНЕНИЯ ТРАДИЦИЙ КМН В ТЕАТРАЛЬНЫХ ПОСТАНОВКАХ

Победителем девятого театрального конкурса «Полюс. Золотой сезон», который ежегодно поддерживает Компания, стал «Театр юного зрителя» Республики Саха (Якутия) со спектаклем «На дне» по пьесе М. Горького. Театр получил грант, который в том числе использовал для расширения своего репертуара.

Театр реализует постановку спектакля «Фотография, на которой меня нет» по мотивам рассказа В. Астафьева. Однако действие пьесы перенесено в деревню Якутии, и в пьесе появляется новый персонаж, передающий самобытность народа саха. Спектакль расскажет о встрече двух поколений – коренных северных жителей с традиционным укладом жизни и современных молодых людей.

Полученный опыт

Спектакль показывает, что народные традиции в современности имеют большое значение. «Полюс» стремится поддерживать повышение осведомленности населения о традиционной культуре малых народов Севера.



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ ПРОДОЛЖАТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ СОГЛАШЕНИЙ О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ И ПРОЕКТОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ В РАМКАХ ДАННЫХ СОГЛАШЕНИЙ
- ✓ РАСШИРЯТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ «ПОЛЮС ФОНДА», В ЧАСТНОСТИ УВЕЛИЧИТЬ ДЕНЕЖНЫЙ ФОНД ГРАНТОВЫХ КОНКУРСОВ И РАСШИРИТЬ ИХ ОХВАТ
- ✓ ЗАПУСТИТЬ ФЛАГМАНСКИЙ ПРОЕКТ «ПОЛЮС ФОНДА», НАПРАВЛЕННЫЙ НА РАЗВИТИЕ ДОСТУПА К КОНТЕНТУ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ В УДАЛЕННЫХ И ТРУДНОДОСТУПНЫХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ
- ✓ НАЧАТЬ РАЗРАБОТКУ КАРТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПОЛЮСА», НА КОТОРОЙ БУДУТ ОТОБРАЖЕНЫ ОСНОВНЫЕ ПРОЕКТЫ, КОТОРЫЕ ПОДДЕРЖАЛИ КОМПАНИЯ И «ПОЛЮС ФОНД», И ИНФОРМАЦИЯ О НИХ
- ✓ ПРОВЕСТИ 10-Й, ЮБИЛЕЙНЫЙ ТЕАТРАЛЬНЫЙ КОНКУРС «ПОЛЮС. ЗОЛОТОЙ СЕЗОН»
- ✓ ПРОВЕСТИ 2-Й ФЕСТИВАЛЬ «ТЕРРИТОРИЯ. ИРКУТСК»
- ✓ ОРГАНИЗОВАТЬ ЭКСПОЗИЦИЮ «ЗОЛОТО РЯДОМ» В НОВОМ ФОРМАТЕ
- ✓ ПРОДОЛЖИТЬ ПОДДЕРЖКУ КМН



#ВЫСШИЙ СТАНДАРТ



УПРАВЛЕНИЕ

G OVERNANCE

Этика, противодействие коррупции и права человека

- 159 Противодействие коррупции
- 164 Соблюдение прав человека
- 167 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Цифровизация и информационные технологии

- 170 Цифровизация в поддержку операционной эффективности
- 175 Информационная безопасность
- 178 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Экономическая результативность

- 181 Создание экономической стоимости
- 183 Налоговая политика
- 185 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Ответственная цепочка поставок

- 188 Требования к поставщикам и подрядчикам
- 190 Закупки у локальных поставщиков
- 193 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Капиталы

- Человеческий капитал

Заинтересованные стороны

- Сотрудники и подрядчики
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Местное и коренное население
- Негосударственные и отраслевые организации

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ЭТИКА, ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

- 159 Противодействие коррупции
- 164 Соблюдение прав человека
- 167 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

1 230 сотрудников

прошли обучение по противодействию коррупции

0 случаев

привлечения Компании за совершение коррупционных правонарушений

56 обращений

поступило, связанных с вопросами этики и коррупции



Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 1

- Бизнес-этика и противодействие коррупции

ПРИОРИТЕТ 3

- Права человека

Основные события

- Обновлен обучающий курс в области противодействия коррупции
- Разработана функциональная модель для отслеживания коррупционных рисков

Противодействие коррупции

Управление

GRI 2-23

GRI 3-3

GRI 14.22.1

«Полюс» выстраивает свою деятельность на основе высоких этических стандартов, ориентируясь на лучшие практики, принятые ведущими российскими и зарубежными компаниями. Компания соблюдает принципы ответственного ведения бизнеса и стремится к открытым и долгосрочным отношениям со своим персоналом, акционерами, контрагентами и всеми заинтересованными сторонами. Ориентиром для соблюдения этических стандартов Компании являются ее корпоративные ценности.

Принципы ответственного ведения бизнеса:

- абсолютная нетерпимость к коррупции и взяточничеству;
- прозрачность деятельности и доступность информации;
- уважение всех прав заинтересованных сторон.

В Компании действует [Кодекс корпоративной этики](#), который устанавливает стандарты этического ведения бизнеса и ключевые этические принципы «Полюса».

Информация в Кодексе изложена в форме, удобной для восприятия и понимания. В тексте приведены практические примеры из реальной жизни, позволяющие работникам принимать правильные решения. Таким образом «Полюс» формирует корпоративную культуру, в которой этическое поведение является обязательным, и активно поощряет сотрудников, проявляющих инициативу в предотвращении противоправных действий.

Корпоративные ценности



Практический пример

ПРИМЕР КЕЙСА ИЗ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Одним из разделов Кодекса является «Конфликт интересов», включающий описание следующей ситуации. К сотруднику отдела закупок обратился его друг с просьбой предоставить ему электронный список поставщиков Компании. Он хотел разослать электронным сообщением рекламу своего предприятия. В Кодексе прописано, что такая ситуация недопустима, так как данные поставщиков – это конфиденциальная информация, передача защищенной информации третьим лицам является неправомерным использованием активов Компании.

Полученный опыт

Практические примеры в Кодексе помогают сотрудникам определить, как правильно вести себя в ситуациях с повышенным риском коррупции или конфликта интересов.



Стандарты и правила поведения, закрепленные в Кодексе корпоративной этики

Взаимодействие с коллегами

Каждый из нас является частью коллектива и носителем корпоративной культуры. Поэтому при взаимодействии с коллегами каждый сотрудник должен руководствоваться нормами делового поведения и документами Компании, регламентирующими данную сферу

Взаимодействие с деловыми партнерами

Мы являемся лицом Компании и представителями ее интересов в деловом сообществе, в отношениях с контрагентами и другими участниками рынка. Мы заботимся о репутации Компании и руководствуемся соответствующими документами и правилами поведения, сформулированными в Кодексе

Взаимодействие с обществом

Деятельность «Полюса» связана с многочисленными общественными интересами. Мы оказываем воздействие на общество в целом, играем важную роль в регионах присутствия Компании

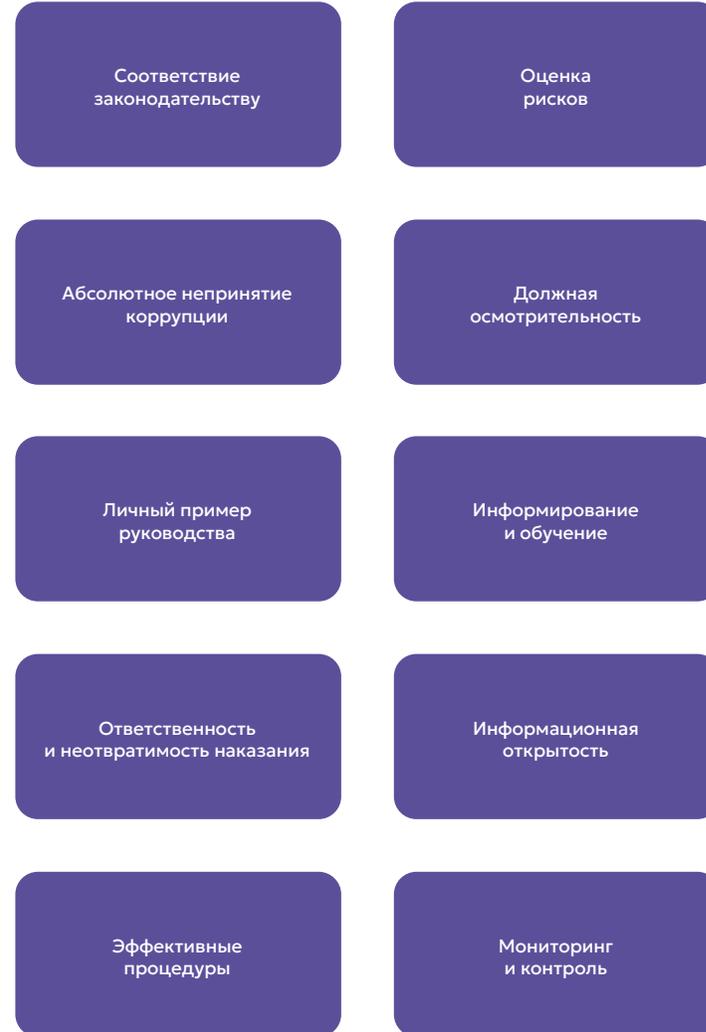
Важная задача Компании при ведении бизнеса – обеспечить меры по противодействию коррупции. «Полюс» категорически не приемлет коррупцию в любых ее проявлениях и борется со злоупотреблениями и взяточничеством. В своей деятельности Компания придерживается требований не только применимого законодательства, но и внутренней [политики «Антикоррупционный комплаенс»](#), учитывающей требования заинтересованных сторон. В этом документе закреплены основные принципы, положения и процедуры, направленные на противодействие коррупции: особенности организации системы антикоррупционного комплаенса, распределение ответственности, компетенции ответственных лиц и описание операционных процедур, нацеленных на предотвращение коррупции. Действие политики распространяется на всех сотрудников Компании.

«Полюс» придерживается десяти принципов, закрепленных в «Антикоррупционном комплаенсе», что обеспечивает его стабильное развитие в долгосрочной перспективе.

В 2024 году проводился мониторинг применимого законодательства, оценивались результаты внутренних расследований и выявлялись потребности заинтересованных сторон. По итогам данных мероприятий был сделан вывод, что существенные изменения в нормативной базе Компании не требуются, в связи с чем действующая политика не пересматривалась.

Система противодействия коррупции реализована на всех уровнях Компании. В 2024 году существенных изменений в структуре управления противодействием коррупции не происходило.

Принципы в области борьбы с коррупцией



Структура управления противодействием коррупции

Уполномоченные органы и лица	Обязанности
Генеральный директор	<ul style="list-style-type: none"> Определяет стратегические направления антикоррупционной системы; обеспечивает распределение ресурсов, необходимых для соблюдения законодательства о противодействии коррупции; подписывает и утверждает документы, касающиеся вопросов противодействия коррупции
Уполномоченное лицо	<ul style="list-style-type: none"> Осуществляет мониторинг и контроль за соблюдением мер, предусмотренных антикоррупционной политикой Компании; организует и поддерживает систему информирования и консультирования сотрудников по вопросам противодействия коррупции
Управление противодействия коррупции	<ul style="list-style-type: none"> Иницирует разработку и внедрение внутренних документов и мер по борьбе с коррупцией; анализирует и выявляет потенциальные коррупционные риски; непрерывно отслеживает изменения в антикоррупционном законодательстве и адаптирует к ним деятельность Компании; налаживает взаимодействие между подразделениями Компании, сотрудниками и внешними партнерами по борьбе с коррупцией
Департамент внутреннего контроля и аудита	<ul style="list-style-type: none"> Осуществляет аудиторские проверки, опираясь на результаты внутренних проверок и расследований, выявивших недостатки в системе внутреннего контроля и управления рисками бизнес-процессов, которые могут способствовать коррупции, корпоративному мошенничеству и финансовым нарушениям; предоставляет руководству информацию о фактах, выявленных в ходе аудиторских проверок, которые свидетельствуют о наличии предпосылок к коррупционным действиям, корпоративному мошенничеству и финансовым нарушениям
Структура подразделений по подбору и развитию персонала	<ul style="list-style-type: none"> Организует и проводит мероприятия по ознакомлению сотрудников с принципами политики «Антикоррупционный комплаенс»; проводит обучение в области противодействия коррупции

Стратегия

По сравнению с предыдущим отчетным периодом деятельность и плановые работы «Полюса» в области противодействия коррупции не изменились. Мероприятия Компании в области противодействия коррупции соответствуют политике «Антикоррупционный комплаенс».

GRI 205-2

Одним из направлений стратегии «Полюса» является повышение осведомленности сотрудников в области противодействия коррупции. В Компании разработан и активно применяется курс, направленный на обучение противодействию коррупции. В курсе делается акцент на тех моментах, которые персоналу необходимо знать в связи с личной ответственностью за коррупционное нарушение, рассматриваются ситуации, связанные с конфликтом интересов, с вопросами дарения и получения подарков. В 2024 году Компания обновила курс и сделала его ориентированным на практические вопросы за счет добавления примеров, приближенных к реальным инцидентам.

Компания развивает информационно-аналитическую систему профилактики коррупции и корпоративного мошенничества. Система находится на этапе тестирования и уже доказывает свою эффективность: сотрудники оставляют положительные отзывы о ее работоспособности.

Компания демонстрирует свою приверженность этическим нормам не только в собственных процессах, но и в отношениях с деловыми партнерами. Группа ожидает от них соответствия высоким стандартам, закрепленным в публичных документах, и проводит оценку

их антикоррупционной политики перед началом сотрудничества. «Полюс» ожидает, что деловые партнеры ведут бизнес добросовестно и этично, избегают незаконной деятельности, соблюдают законодательство и внутренние политики, а также обеспечивают обучение персонала по вопросам этики и противодействия коррупции, что отражено в [Кодексе поведения поставщика](#).

Кроме того, «Полюс» занимается совершенствованием автоматизированных систем, нацеленных на превентивное выявление несоответствий в ходе исполнения регулярных процедур, подверженных наибольшему комплаенс-рискам, в том числе в ходе ведения коммерческой работы и взаимодействия с внешними заинтересованными сторонами, а также разрабатывает программы, способные заменить действующие системы, ушедшие с рынка. Благодаря развитию автоматизированных систем комплаенса «Полюс» снижает риск коррупции в тех областях, которые в наибольшей степени ему подвержены.

[Подробнее с информацией о закупочных процессах можно ознакомиться в разделе «Ответственная цепочка поставок».](#)

GRI 206-1

«Полюс» соблюдает принципы честной конкуренции, прозрачности, добросовестности и недопущения каких-либо действий, направленных на ограничение конкуренции и злоупотребление доминирующим положением на рынке. Компания обеспечивает строгое выполнение всех соответствующих законодательных норм, непрерывно отслеживает изменения в области антимонопольного законодательства и митигирует риски штрафных

и прочих санкций. Компания не является субъектом регулирования антимонопольного законодательства и специальных норм в этой области права, а корпоративные документы Компании, регулирующие закупочную деятельность, содержат все необходимые принципы и процедуры, нацеленные на обеспечение прозрачности и конкурентности процессов закупки. В 2024 году исков к Компании, находящихся на рассмотрении, и завершившихся судебных разбирательств в области нарушения антимонопольного законодательства не было.

Управление рисками

GRI 205-1

МЭР 41

GRI 14.22.2

«Полюс» формирует результативную систему управления коррупционными рисками. Компания применяет системный подход к оценке коррупционных и мошеннических рисков и регулярно проводит мониторинг, который помогает своевременно выявлять уязвимости и принимать необходимые управленческие меры. При анализе рисков учитывается деятельность каждого подразделения, что позволяет определить области с повышенной вероятностью коррупции или мошенничества. В 2024 году группа провела первичную оценку коррупционных рисков всех подразделений Компании. По результатам этой оценки были выявлены должности, наиболее подверженные коррупционным рискам, которые занимают 16,5% сотрудников. «Полюс» не реже одного раза в год проводит пересмотр этих оценок с привлечением специалистов по безопасности и управлению рисками. В 2024 году существенных изменений в оценке коррупционного риска не выявлено.

Практический пример

РАЗРАБОТКА ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ДЛЯ ОТСЛЕЖИВАНИЯ РИСКОВ КОРРУПЦИИ

Эксперты «Полюса» совместно с командой «Полюс Диджитал» разработали детализированную карту контрольных процедур по предотвращению коррупционных рисков. Проект представляет собой функциональную модель, которая собирает данные из всех информационных систем Компании. Модель включает в себя риски, связанные с коррупцией, и методы их митигации за счет превентивного контроля.

В 2025 году группа планирует развивать модель, интегрировав ее с внешними информационными ресурсами, чтобы своевременно получать доступ к изменениям и актуальной информации по вопросам этики и профилактики коррупции. Такие изменения дают возможность оперативного отслеживания изменений участников закупочных и договорных процессов «Полюса», а также снижения коррупционных рисков.

Полученный опыт

Функционирование данного проекта позволяет заблаговременно отслеживать и минимизировать коррупционные риски благодаря оперативному получению информации из ресурсов Компании.



GRI 2-15

Существенным риском в области антикоррупционного комплаенса является возникновение конфликта интересов. Для своевременного предупреждения злоупотреблений Компания отслеживает источники возможного возникновения конфликта интересов. Все сотрудники при трудоустройстве предоставляют информацию о наличии конфликта интересов, заполняя этическую декларацию. Кроме того, эту форму заполняют сотрудники на регулярной основе (раз в год). Декларация заполняется и при изменении обстоятельств, повышающих риск возникновения личной заинтересованности сотрудников, а также при возникновении конфликта интересов. Обязанность сотрудников по своевременному раскрытию актуальной информации отражена в политике «Антикоррупционный комплаенс».

При реализации коррупционных рисков, подтвержденных внутренними расследованиями, соответствующая информация направляется в департамент внутреннего аудита для выявления причин недостатков и совместной выработки системных мер по их устранению и недопущению повторений в последующем. Функциональный блок безопасности предоставляет регулярные ежеквартальные отчеты высшим органам

управления Компании о возникших конфликтах интересов и прочих коррупционных инцидентах. Ежегодно в Компании разрабатывают план практических мер по противодействию коррупции, согласованный со стратегическими планами развития и ожиданиями заинтересованных сторон. При этом учитываются коррупционные риски, выявленные в предыдущем отчетном периоде. План подлежит утверждению генеральным директором.

При возникновении коррупционного нарушения Компания предпринимает следующие действия:

- производится отмена или корректировка процессов, затронутых коррупционными действиями;
- Компания исключает из закупочного процесса все юридические лица, вовлеченные в коррупционную деятельность, включая аффилированных лиц, и расторгает с ними контракты;
- Компания привлекает к дисциплинарной ответственности сотрудников, вовлеченных в коррупционную схему, независимо от степени их причастности;
- сотрудники, содействующие раскрытию коррупционной схемы, получают защиту от преследования и в отдельных случаях поощряются.

Метрики и цели

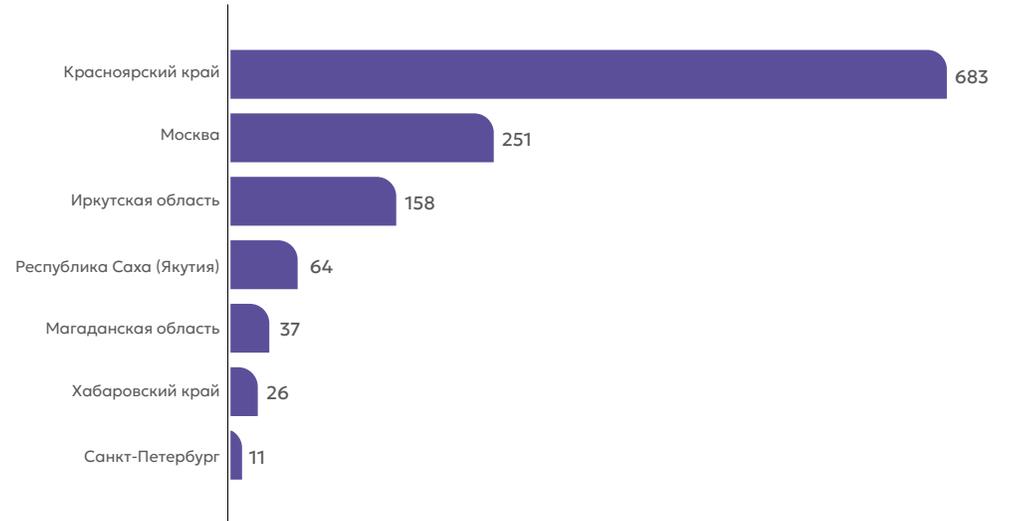
GRI 205-2 **МЭР 42** **GRI 14.22.3**

«Полюс» ответственно подходит к обучению персонала по вопросам противодействия коррупции и стремится ежегодно увеличивать охват сотрудников, прошедших обучение. Наша цель – создать культуру честности и открытости в коллективе, где каждый член команды понимает важность соблюдения

этических стандартов и активно способствует их поддержанию. В 2024 году 1 230 человек, включая 213 руководителей, 1 013 специалистов, одного служащего и трех рабочих¹, прошли обучение по противодействию коррупции. Большинство сотрудников (82%), прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции, являются специалистами. Среднее количество часов обучения на одного работника составило 0,15. В 2024 году обучение членов Совета директоров не проводилось.

GRI 205-2 **GRI 14.22.3**

Количество сотрудников, прошедших обучение по противодействию коррупции, по регионам, в 2024 году²



#КОМПЛАЕНС

¹ Доля сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции: руководители – 8%, специалисты – 20%, служащие – 2%, рабочие – 0%.

² Доля сотрудников, прошедших курс обучения по противодействию коррупции, по регионам: Красноярский край – 8%, Москва – 26%, Иркутская область – 6%, Магаданская область – 2%, Республика Саха (Якутия) – 3%, Санкт-Петербург – 6%, Хабаровский край – 15%, Бурятия – 0%.

GRI 205-3

МЭР 43

GRI 14.22.4

В отчетном периоде в «Полюсе» не зафиксированы случаи коррупции, за которые Компании назначили денежные или другие штрафные санкции. В отношении Компании и ее сотрудников также не возбуждены судебные дела, касающиеся коррупционных нарушений и мошенничества.

МЭР 41

В рамках оценки коррупционных рисков «Полюс» ежегодно определяет коррупционно емкие должности. В 2024 году их занимали 16,5% сотрудников, что на 6,2 п. п. больше, чем в прошлом отчетном периоде, в связи со структурными изменениями и включением в периметр оценки новых функциональных направлений.

GRI 205-2

GRI 14.22.3

В 2024 году 100% деловых партнеров были проинформированы об имеющихся в организации политиках и методах противодействия коррупции. «Полюс» осуществляет публичное информирование контрагентов о политиках Компании, в том числе антикоррупционной, через [тендерный ресурс](#), а также путем включения антикоррупционной оговорки во все типовые договоры. Подписывая договор, партнеры Компании принимают условия антикоррупционной политики «Полюса».

Количество работников, проинформированных о методах противодействия коррупции

GRI 205-2

GRI 14.22.3

Показатели	2024
Общее количество работников, которые были проинформированы об имеющихся в организации политиках и методах противодействия коррупции	16 791
Доля работников, которые были проинформированы об имеющихся в организации политиках и методах противодействия коррупции	100%
Доля членов органов управления (включая Совет директоров), которые были проинформированы об имеющихся в организации политиках и методах противодействия коррупции	100%
Доля деловых партнеров, которые были проинформированы об имеющихся в организации политиках и методах противодействия коррупции	100%

Цели и их достижение в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Разработать для сотрудников инструкции по действиям в случае реализации коррупционных рисков	Инструкции по действиям в случае реализации коррупционных рисков включены в обучающий курс по противодействию коррупции	В процессе 
Провести детальную оценку коррупционных рисков по функциям и должностям	Компания провела детальную оценку коррупционных рисков по функциям – существенные отклонения не выявлены	В процессе 
Автоматизировать контрольные процедуры по противодействию коррупции	Автоматизированная система находится на этапе тестирования и доработки, запуск планируется в 2025 году	В процессе 

#ДЕЛОВАЯЭТИКА

Соблюдение прав человека

Управление

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25 GRI 3-3

Компания не приемлет дискриминацию по каким-либо признакам, равно как и детский и принудительный труд. Кадровые решения в «Полюсе» принимаются исключительно на основании знаний, опыта и компетенций сотрудников.

В Компании разработана [Политика по правам человека](#). Это внутренний документ Компании, который формирует подходы к регулированию воздействия деятельности «Полюса» на права человека и определяет обязанности Компании в данной сфере. Ответственность за соблюдение в Компании положений Политики по правам человека несет вице-президент по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

Помимо Политики по правам человека, в «Полюсе» действует [Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами](#).

Она определяет наиболее существенные принципы, обеспечивающие соблюдение прав человека и результативное взаимодействие с заинтересованными сторонами, например с коренными и малочисленными народами. Компания выстраивает открытый диалог с представителями коренного населения, что помогает минимизировать воздействие производственной деятельности на их быт и культуру.

[Подробнее с информацией о взаимодействии с коренным местным населением можно ознакомиться в разделе «Коренные малочисленные народы».](#)

Чтобы обеспечить устойчивость цепочки поставок, «Полюс» распространяет требования о соблюдении прав человека на своих деловых партнеров.

[Подробнее с информацией о ESG-требованиях к поставщикам можно ознакомиться в разделе «Ответственная цепочка поставок».](#)

Стратегия

В рамках соблюдения прав человека Компания берет на себя обязательства по созданию достойных условий труда, которые основаны на принципе «Равное отношение за равный уровень профессионализма и равный вклад», недопущении дискриминации и других. «Полюс» стремится к прозрачности и ответственному ведению бизнеса, опираясь на национальные требования и международные стандарты, в том числе на руководящие принципы ООН в области прав человека.

В целях соблюдения прав человека «Полюс» проводит обучение сотрудников по специальному корпоративному курсу. Обучение построено на изучении возможных ситуаций из жизни и рабочей практики, благодаря чему пользователи легко усваивают материал. Информация представлена в формате комиксов на существенные для «Полюса» темы, такие как инклюзивность и права сотрудников. За последние три года 698 сотрудников Компании прошли обучение по правам человека.

Компания непрерывно повышает качество обучения и намерена распространить курс на все бизнес-единицы и сотрудников.

Важным аспектом стратегии Компании, обеспечивающим соблюдение прав человека, является эффективно функционирующая горячая линия. В «Полюсе» действуют два канала для сообщений о нарушениях в области противодействия коррупции и соблюдения прав человека: горячая линия и горячая линия безопасности.

#ПРАВАЧЕЛОВЕКА

Каналы приема обращений «Полюса»

Горячая линия «Полюса»	Горячая линия безопасности
Рассматривает большой круг вопросов, касающихся разных аспектов функционирования Компании	Рассматривает случаи мошенничества и коррупции, корпоративные конфликты и хищения
Каналы обращений:	Каналы обращений:
<ul style="list-style-type: none"> электронная почта hotline@polyus.com телефон 8 (800) 301-54-44 (круглосуточно и без выходных) раздел «Горячая линия «Полюса» и раздел «Вопрос – Ответ» на корпоративном портале (только для сотрудников) голосовой телефонный помощник «Полина» напрямую через непосредственного руководителя и координатора по этике 	<ul style="list-style-type: none"> электронная почта hotline@polyus.com телефон +7 (495) 662-40-85 (круглосуточно и без выходных)

Горячая линия «Полюса» является многоканальной, обращения поступают из разных источников. Каждое сообщение обрабатывает оператор, затем на основании их содержания все сообщения направляются соответствующим уполномоченным лицам. Ответы на все сообщения с указанными контактными данными даются в течение трех дней. При рассмотрении обращений «Полюс» обеспечивает конфиденциальность. Таким образом в Компании формируется культура ответственности и доверия.

GRI 2-25 **GRI 2-26**

За последние годы горячая линия «Полюса» стала эффективным и доступным инструментом для заинтересованных сторон, позволяющим сообщать о проблемах и получать ответы на интересующие их вопросы. Компания

регулярно отслеживает эффективность горячей линии: если обращение не было анонимным, после решения вопроса у обратившегося сотрудника запрашивают обратную связь. «Полюс» ежеквартально предоставляет отчеты по работе горячей линии члену Совета директоров, курирующему вопросы работы с персоналом. В 2024 году сообщений о критических проблемах не зафиксировано.

Помимо горячей линии, сотрудники могут обратиться лично к непосредственному руководителю или к координатору по этике на предприятии. Координатор может разрешить возникший этический конфликт.

При трудоустройстве «Полюс» информирует новых сотрудников о работе горячей линии. Сведения о ней также доступны на внутреннем портале, информационных досках предприятий, корпоративном сайте и в учебных материалах.

Схема работы горячей линии



Внешние заинтересованные лица могут получить информацию о горячей линии из открытых источников и [на корпоративном сайте Компании](#).

Управление рисками

«Полюс» определяет риски несоблюдения прав человека на корпоративном уровне. После проведенной комплексной оценки соблюдения прав человека в Компании разработан паспорт риска для снижения уровня риска. С 2021 года

для минимизации рисков и негативного воздействия Компании на права человека была проведена оценка рисков, реализованы корректирующие меры, включая обучение сотрудников. В зависимости от выявленных риск-факторов мероприятия по управлению рисками, связанными с несоблюдением прав человека, проводят функциональные направления. Оставаясь в «желтой» зоне (на границе со значениями «зеленой» зоны), общее значение оценки рисков в области прав человека уже в 2023 году было снижено на два пункта.

Для развития системы управления рисками в Компании установлен план по совершенствованию управления рисками в области прав человека на 2022–2024 годы. В отчетном году по результатам проведенных в соответствии с планом мероприятий значение риска в области прав человека снижено относительно значения 2023 года.

Метрики и цели

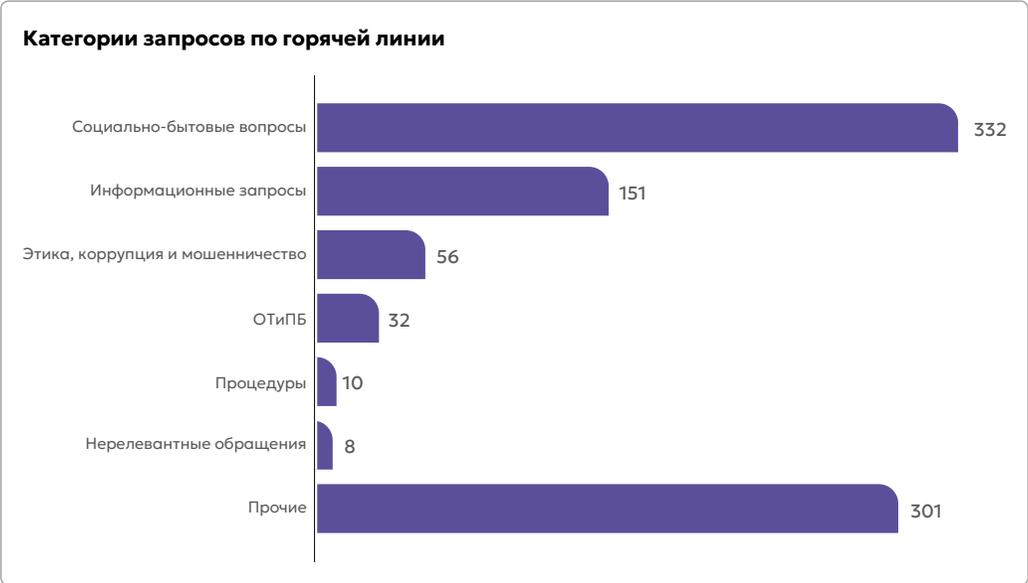
GRI 406-1 **GRI 14.21.7**

В 2024 году случаев дискриминации сотрудников в Компании не выявлено. «Полюс» связывает это с осведомленностью сотрудников в сфере прав человека. За последние три года 698 сотрудников функциональных направлений прошли курс по соблюдению прав человека.

В 2024 году на горячую линию поступило 890 обращений, что на 26% меньше, чем в 2023 году. Снижение количества обращений связано с проведением в отчетном году комплексной программы внутренних коммуникаций по повышению информированности и осведомленности сотрудников. В том числе в рамках программы «Полюс» для сотрудников бизнес-единицы (БЕ) организовал очные встречи с топ-менеджментом Компании, не считая регулярных плановых встреч с руководством БЕ и руководителями подразделений.

[Подробнее о мероприятиях по развитию внутренних коммуникаций см. в разделе «Принципы корпоративной культуры».](#)

Всего поступило 616 именных и 274 анонимных обращений. Компанию характеризует высокий уровень доверия сотрудников, поэтому большинство обращений именные. Сотрудники могут свободно сообщать обо всех интересующих их проблемах.



Наибольшее количество обращений было связано с социально-бытовыми вопросами и информационными запросами. В основном социально-бытовые вопросы по горячей линии связаны с компенсационным пакетом, условиями

труда и найма, а также условиями проживания и питания. В 2024 году сотрудники обращались на горячую линию преимущественно по телефону.

#ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ **АКТУАЛИЗИРОВАТЬ ПОЛИТИКУ «АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ КОМПЛАЕНС»**
- ✓ **ПРОВЕСТИ ОЦЕНКУ РИСКОВ В ОБЛАСТИ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ ПО ФУНКЦИЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ**
- ✓ **ПРОДОЛЖАТЬ СОВМЕСТНУЮ РАБОТУ С АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ХАРТИЕЙ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА**
- ✓ **РАЗВИВАТЬ МОДЕЛЬ ДЛЯ ОТСЛЕЖИВАНИЯ РИСКОВ КОРРУПЦИИ**
- ✓ **РАЗВИВАТЬ ИНСТРУМЕНТЫ ОБРАЩЕНИЯ НА ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ**



#АНТИКОРРУПЦИЯ

Капиталы

- Производственный капитал
- Финансовый капитал

Заинтересованные стороны

- Акционеры, заемщики, держатели облигаций
- Поставщики
- Сотрудники и подрядчики

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

- 169 Цифровизация в поддержку операционной эффективности
- 174 Информационная безопасность
- 177 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 2

- Операционная эффективность и инновационное развитие

Основные события

- Новое решение по управлению складскими процессами (WMS) запущено в Куранахе, ведется тиражирование
- Завершено пилотное внедрение автоматизированной системы управления смешительно-зарядными машинами (АСУ СЗМ)
- Введена в эксплуатацию интеллектуальная система поддержки принятия решений на ЗИФ для технологов
- Модернизирована IRP-система¹ для автоматизации процесса реагирования на информационные атаки

¹ Incident response platform (IRP) – платформа реагирования на инциденты.

190 млн руб.
общие расходы на исследования и разработки в рамках цифровой трансформации

8 819
количество ликвидированных внешних компьютерных атак

0
случаев утечки информации

Цифровизация в поддержку операционной эффективности

GRI 3-3

Управление

Цифровая трансформация является одним из стратегических направлений развития «Полюса». Она необходима Компании для повышения конкурентоспособности и обеспечения устойчивого роста в современном быстро меняющемся мире. Цифровизация включает в себя не только внедрение новых технологий, но и фундаментальное изменение бизнес-процессов и культуры Компании. Кроме того, она открывает возможности для создания новых источников дохода, повышения операционной эффективности.

Качественное управление процессами цифровой трансформации является ключевым фактором для успешного перехода на новые технологии и обеспечения конкурентоспособности «Полюса». В 2024 году в Компании был создан Департамент по поиску передовых технологий и развитию системы управления большими данными. Департамент ориентирован на проактивный поиск инновационных технологий, инструментов и решений, которые могут применяться в Компании.

Для разработки собственных цифровых продуктов в Компании функционирует подразделение «Полюс Диджитал». В 2024 году в «Полюс Диджитал» было сформировано Продуктовое направление по цифровым решениям на базе технологии искусственного интеллекта (ИИ). Задача направления – создание и развитие

цифровых решений, а также продуктивизация сервисов собственной разработки на базе технологии ИИ.

Стратегия

Стратегическое планирование цифровой трансформации в Компании интегрировано в общий процесс планирования. «Полюс» формирует и актуализирует дорожную карту инициатив по цифровизации в составе среднесрочного бизнес-плана на период с 2025 по 2027 год.

Подразделение «Полюс Диджитал» при активном участии бизнес-заказчиков поквартально планирует развитие собственных цифровых продуктов и сервисов. В 2024 году реализованы дополнительные контрольные функции, упрощающие руководителям продуктовых команд управление работами в рамках квартальных планов. Эти изменения позволили значительно повысить прогнозируемость сроков поставки новой функциональности заказчикам (с точностью не менее 90% от заявленных квартальных сроков). Также для повышения эффективности продуктовых команд производится постановка годовых целей и ключевых результатов (OKR). На ежемесячной основе команды анализируют отклонения и факторы, влияющие на достижение целей.

Компания непрерывно изучает современные тренды цифровизации и на их основе определяет для себя приоритетные направления деятельности.

Ключевые направления деятельности «Полюса» в сфере цифровизации



¹ Objectives and Key Results – методика постановки, синхронизации и мониторинга целей и ключевых результатов на уровне организации, команды и индивидуально.

На 2024 год «Полюс» установил себе две ключевые цели в сфере цифровой трансформации – гарантировать стабильную работу ИТ-сервисов и создать условия для восстановления темпов развития инноваций и цифровизации. Чтобы достичь поставленных целей, Компания инициировала ряд проектов, направленных на импортозамещение недоступных продуктов и сервисов, а также на общее развитие цифровой инфраструктуры «Полюса».

#ПРОЕКТЫ

Проекты 2024 года, направленные на развитие цифровой инфраструктуры «Полюса»

НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ	ПРОЕКТ	ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА
Автоматизация бизнес-процессов	Распространение ERP-систем ¹ на существующие бизнес-единицы	Завершено тиражирование ERP-системы на Сухом Логе. На текущий момент в контуре ERP работают все ключевые активы Компании
	Автоматизированная система управления смесительно-зарядными машинами (АСУ СЗМ)	Внедрена система, которая позволяет существенно повысить уровень автоматизации на переделе заряжания скважин и обеспечить источник детальной и оперативной информации для оптимизации процесса
	Система «СТРУНА»	Создано новое учетное решение на платформе «1С», которое в долгосрочной перспективе послужит основой для создания полнофункциональной системы ERP для рудных активов Компании
Цифровое взаимодействие с сотрудниками	Цифровые помощники для персонала	СМС-коммуникатор, платформа управления чат-ботами и голосовой помощник позволяют работникам оформить запросы и обращения по широкому кругу вопросов, включая такие, как: <ul style="list-style-type: none"> • регистрация запросов и обращений по направлению ИТ; • получение справок, копий кадровых документов; • сообщение о происшествиях в области ОТ, ПБ и ООС; • использование сервисов модуля «Заезды на ГОК» и многое другое
	Автоматизированная система цифровых HR-сервисов	На базе системы в рамках импортозамещения разработаны и развернуты новые сервисы по дистанционному обучению, управлению эффективностью работников, автоматизации управления отпусками работников, а также ознакомления с организационно-распорядительными документами
	Модуль «Заезды на ГОК»	Разработан и внедрен модуль, который позволяет работникам значительно упростить процедуры передвижений к месту работы и обратно на междувахтовый отдых: записаться на автобус, получить необходимые для работы пропуски на объекты комбинатов
	Система «ИС Кандидат»	Разработана и внедрена система, позволяющая автоматизировать процесс согласования и оформления кандидатов на трудоустройство в Компанию, которая станет для «Полюса» первым шагом к «цифровому трудоустройству»

¹ ERP-система (Enterprise Resource Planning) – система для автоматизации бизнес-процессов компании.

Практический пример

ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ СКЛАДСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

«Полюс Диджитал» реализует новый проект – «Управление складскими процессами» (WMS¹). Его цель – повысить эффективность складских процессов за счет внедрения системы адресного хранения материально-технических ресурсов (МТР) и автоматизированного управления операциями персонала и техники в режиме реального времени.

Проект позволит:

- увеличить скорость складских операций за счет внедрения адресного хранения и штрихкодирования;
- повысить уровень сервиса для заказчиков;
- добиться прозрачности складских операций.

Помимо этого, аналитическая отчетность системы WMS даст возможность управлять производительностью складских операций.

Проект стартовал в марте 2024 года, пилотной площадкой стали склады Куранаха. Завершение проекта и его тираж на все предприятия «Полюса» запланированы на 2026 год.

Полученный опыт

Адресное хранение позволяет оптимизировать использование складских площадей и сократить трудозатраты на поиск и перемещение товаров, что ведет к повышению операционной эффективности работы складского комплекса.



Практический пример

ИТ-РЕШЕНИЕ ПО УПРАВЛЕНИЮ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ С ПОСТАВЩИКАМИ

«Полюс Диджитал» разрабатывает и внедряет систему управления взаимодействием с поставщиками (SRM – Supplier Relationship Management), которая автоматизирует ключевые процессы, включая закупки, заключение договоров и управление поставками материалов и оборудования.

Проект подразумевает создание электронной площадки:

- для повышения конкурентности процедур;
- установки шаблонов процессов;
- внедрения инструментов для управления поставщиками.

Новая система позволяет осуществить перенос данных между SRM и учетной системой без затрат времени и ресурсов закупщика. В ней будут реализованы автоматизированные системы контроля по согласованию публикации, изменений и результатов процедур. Сквозной интегрированный бизнес-процесс позволит минимизировать трудоемкость и риски по переносу данных между системами.

Благодаря SRM повысится аналитичность данных закупочного процесса за счет добавления детальной информации о предложениях всех участников процедуры, а также повышения скорости получения данных и их достоверности. В 2025 году Компания планирует расширять функционал и охват проекта системы.

[Подробнее с информацией о проекте можно ознакомиться в разделе «Ответственная цепочка поставок».](#)

Полученный опыт

Проект повысит прозрачность и управляемость процесса взаимодействия с поставщиками, а автоматизация контроля позволит снизить риски, связанные с ручными процедурами.



Практический пример

ЦИФРОВЫЕ СЕРВИСЫ СОБСТВЕННОЙ РАЗРАБОТКИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ ИИ

В 2024 году «Полюс» активно работал над цифровыми решениями на базе ИИ. Компания успешно внедрила ряд новых сервисов для повышения эффективности как производства, так и управления. Одним из значимых достижений стала разработка и продуктивизация моделей машинного обучения для прогнозирования показателей геолого-металлургического картирования, которые уже успешно используются в нескольких бизнес-единицах Компании. Кроме того, запущено автоматизированное рабочее место (АРМ) технолога. На основе оперативных данных встроенные в систему интеллектуальные алгоритмы формируют прогнозы и рекомендации для процесса флотации на ЗИФ. Алгоритмы разработаны экспертами «Полюса» и обучены на большом объеме исторических данных.

Полученный опыт

Цифровой сервис помогает технологам принимать решения об изменении технологических параметров процесса для обеспечения его стабильной и эффективной работы.



¹ WMS (Warehouse Management System) – система управления складом.

Ответственный подход «Полюса» к вопросам достижения операционной эффективности и цифровизации подтверждают награды, полученные Компанией.

НАГРАДЫ «ПОЛЮСА» В ОБЛАСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В 2024 ГОДУ



Премия в области электронного документооборота и управления корпоративным контентом WSS Awards



Первое место в номинации «Лучший бухгалтерский ЭДО на базе WSS Docs»



Почетная премия в области аналитического контроля «Серебряный моль»



Обладателем премии стала Лаборатория анализа минерального сырья (ЛАМС) Исследовательского центра «Полюс»

Помимо развития собственных цифровых продуктов, «Полюс» также принимает активное участие в проектах, связанных с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации. Примером такого взаимодействия является участие в деятельности индустриального центра компетенций (ИЦК) «Металлургия» в качестве экспертов. «Полюс» производит экспертизу по отраслевым процессам при формировании бизнес-требований и промежуточную оценку создаваемых ИТ-решений.

Управление рисками

Существенным риском в области цифровизации выступает риск киберугроз, так как цифровая трансформация стимулирует использование облачных сервисов, больших данных и др. Для митигации данного риска «Полюс» развивает систему управления информационной безопасностью.

[Подробнее с информацией об управлении риском информационной безопасности можно ознакомиться в разделе «Информационная безопасность».](#)

Помимо этого, для развития цифровизации и инноваций Компании нужны компетентные сотрудники. Недостаточная подготовка персонала формирует риски, препятствующие эффективному применению и распространению цифровизации. Для митигации данного риска «Полюс» активно вовлекает своих сотрудников в процесс обучения по применению цифровых продуктов. Программы и модули обучения для сотрудников доступны в корпоративном личном кабинете в разделе «Мое обучение».

Метрики и цели

Компания определяет метрики для отслеживания статуса выполнения задач по цифровизации, а также обозначает стратегические цели, которых она намерена достичь на этом пути.

В рамках развития цифровизации «Полюс» инвестирует в развитие информационно-телекоммуникационных сетей, а также отечественных цифровых технологий. Общие расходы на исследования и разработки в области информационных технологий

в 2024 году составили около 190 млн руб. Снижение показателя связано с завершением основных проектных работ для актива Олимпиада. Основной категорией расходов на НИОКР являются расходы на услуги подрядчиков.

Цели и их достижения в 2024 году

ЦЕЛЬ

Продолжить разработку, развитие и тиражирование собственных ИТ-продуктов

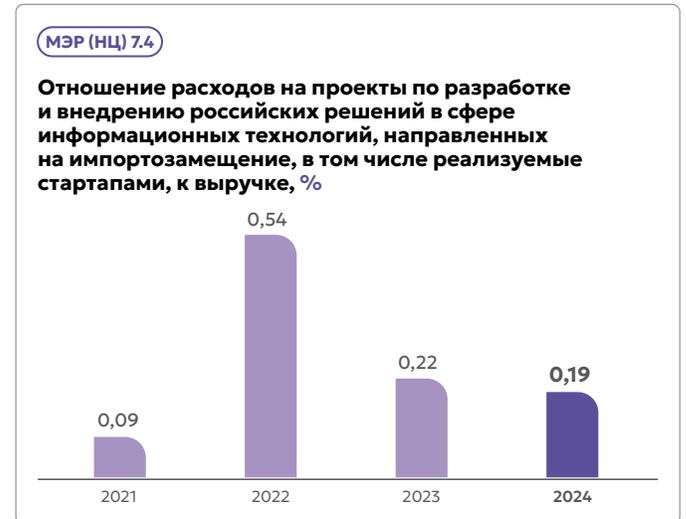
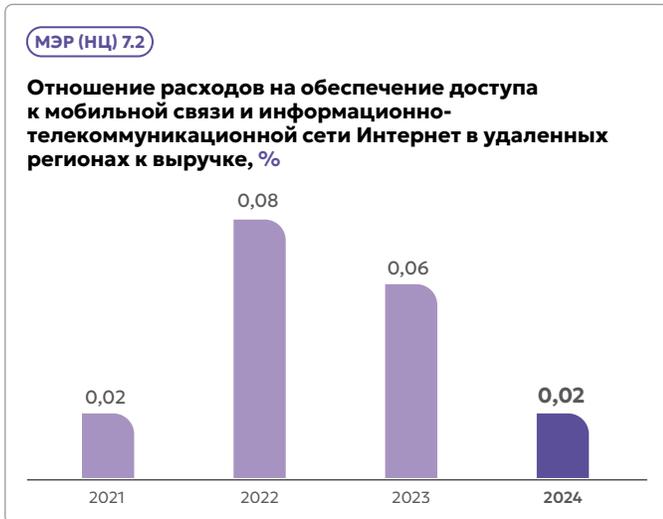
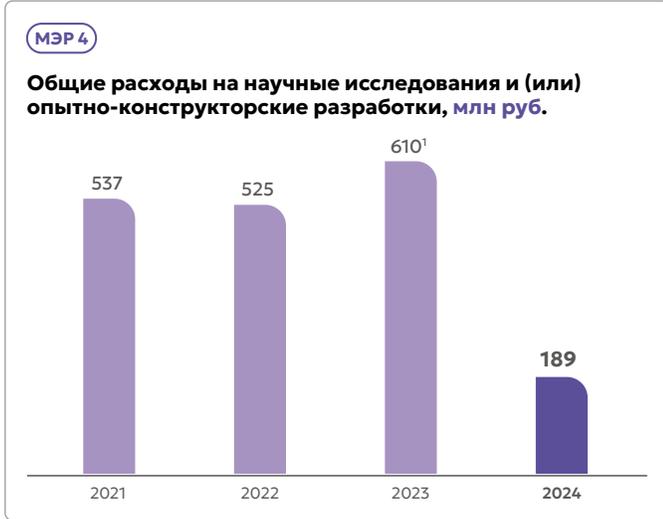
ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД

Разработаны и внедрены новые ИТ-решения, включая расширение функционала HR-сервисов, цифровизацию закупочных процедур, цифровые сервисы в производстве с использованием ИИ и др.

СТАТУС

В процессе





¹ Оценка уточнена по сравнению с отчетностью предыдущего периода в связи с рекласификацией затрат.

Информационная безопасность

GRI 3-3

Управление

Информационная безопасность – стратегический приоритет Компании, гарантирующий непрерывность ее функционирования. Система информационной безопасности призвана обеспечить соблюдение конфиденциальности, целостности и доступности информации. Деятельность «Полюса» в этой области направлена на защиту активов от информационных угроз, которые могут нанести значительный ущерб его репутации, финансовому положению и операционной деятельности. Документы, регламентирующие работу Компании в сфере информационной безопасности, включают:

- Политику информационной безопасности, которая устанавливает наиболее существенные положения, ответственных лиц, процедуры по изучению безопасности информационной структуры;
- [Политику обработки персональных данных](#), которая определяет ответственность сторон и мероприятия, ориентированные на защиту информации;
- Политику информационной безопасности объектов критической информационной системы.

Политики «Полюса» сформированы в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также международными стандартами и опытом мировых лидеров. В 2024 году для развития системы управления информационной безопасностью Компания актуализировала регламент «Управление безопасными

конфигурациями объектов корпоративной сети». Помимо регламента, разработаны Методические указания «Требования по информационной безопасности при создании и модернизации систем автоматизации».

В «Полюсе» функционирует система управления информационной безопасностью, эффективность которой отслеживает Комиссия по вопросам информационной безопасности. Руководителем Комиссии является вице-президент по безопасности. Организационную ответственность несет Департамент информационной безопасности. Он устанавливает требования к обеспечению информационной безопасности для всех подразделений Компании.

Для сохранения эффективности системы управления информационной безопасностью в «Полюсе» ежегодно проводится внешний аудит. Также Компания регулярно осуществляет внутренний анализ, ориентированный на контроль ПО и безопасности кода. По результатам аналитических проверок 2024 года существенных нарушений в области информационной безопасности не выявлено, система работает успешно.

В рамках обеспечения информационной безопасности особое внимание уделяется контролю и сохранению конфиденциальности персональных данных сотрудников. Для этого «Полюс» также проводит внутренний аудит системы защиты персональных данных на добывающих предприятиях и в профессиональных сервисах. Внутренний аудит проводится совместно с Департаментом информационной безопасности и представляет собой поиск угроз в информационных системах,

а также проверку качества соблюдения конфиденциальности персональных данных. В 2024 году в Красноярской бизнес-единице был проведен внутренний контроль, по результатам было заключено, что процессы обработки персональных данных соответствуют требованиям Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

Стратегия

В условиях быстрого технологического прогресса одним из стратегических направлений деятельности «Полюса» в области информационной безопасности является обучение сотрудников. Компания активно формирует культуру безопасности, обучая персонал методам распознавания и реагирования на киберугрозы. Новые сотрудники в обязательном порядке проходят вводный курс по информационной безопасности. Кроме того, в Компании функционирует платформа непрерывного обучения кибербезопасности Start AWR. На платформе сотрудники также могут отрабатывать полученные навыки на практике, отражая имитированные кибератаки. В 2024 году обучение прошли 2 257 работников.

Помимо комплексного обучения, «Полюс» проводит специализированное обучение по вопросам информационной безопасности. Сотрудники, отвечающие за безопасность объектов критической информационной инфраструктуры, проходят обучение в соответствии с законодательными требованиями. Аналитики информационной безопасности всех уровней защиты обучаются с использованием существующего в Компании ПО.

Данные об обучении сотрудников отражаются в рейтинговой модели. Модель позволяет сформировать индивидуальную траекторию

обучения сотрудников по информационной безопасности, а также определить уровни риска и регулировать режимы доступа к данным для каждого сотрудника.

Для оценки того, насколько качественно сотрудники прошли назначенные им курсы, Департамент информационной безопасности за счет специализированных систем назначает имитированные фишинговые атаки. В конце года данное испытание прошли не только сотрудники Компании, но и некоторые подрядчики «Полюса». Более того, в 2024 году «Полюс» разработал карточки эффективности, которые позволяют оценить степень осведомленности работников по вопросам информационной безопасности.

Помимо этого, Компания взаимодействует с профессиональными сообществами и общается с коллегами из других крупных компаний для обмена опытом и повышения качества информационной безопасности. В 2024 году «Полюс» встречался с отраслевым партнером, которого атаковали шифровальщики. Данный опыт позволил Компании проанализировать индикаторы компрометации в инфраструктуре, чтобы не допустить подобных инцидентов в своей деятельности. В рамках встречи с партнером «Полюс» также поделился опытом в области повышения уровня защищенности Компании.

Для повышения эффективности функционирования системы информационной безопасности в 2024 году «Полюс» проводил внеплановое мероприятие по восстановлению проверки резервных копий информационных систем. Более того, Компания модернизировала IRP-систему, что позволило автоматизировать процесс реагирования на информационные атаки. В рамках развития информационной безопасности в Компании также была внедрена система противодействия целевым атакам.

Управление рисками

«Полюс» ответственно подходит к обеспечению информационной безопасности Компании. Связанные с ней риски в корпоративном реестре определяются как критические. «Полюс» определяет четыре риск-фактора в этой сфере:

- компьютерные атаки;
- несоблюдение требований информационной безопасности работниками и подрядчиками;
- инциденты информационной безопасности;
- изменения регуляторных требований.

Для митигации рисков информационной безопасности и усиления уровня защищенности Компания повышает степень осведомленности сотрудников, а также разрабатывает и совершенствует собственные защитные меры. Особое значение имеет отражение внешних атак на информационные ресурсы. Количество пресеченных компьютерных атак с использованием перечня российских IP-адресов за 2024 год составило 1 145, с ресурсов помимо российских – 7 674. С целью нейтрализации риска воздействия на информационные ресурсы Компании в отчетном периоде приняты технические меры, ограничивающие подключения к информационным ресурсам Компании с территории других государств (кроме ресурсов www.polyus.com, tenders.polyus.com, vdr.polyus.com и т. п.).

Еще одним риском в области информационной безопасности является риск утечек информации через контрагентов, сотрудников Компании и других лиц. «Полюс» уделяет особое внимание защитным мерам, ориентированным на недопущение утечки конфиденциальной информации или информации, которая может быть применена во вред Компании и ее партнерам. Например, при организации контрагентам удаленного доступа к данным ограничивается взаимодействие с корпоративной инфраструктурой «Полюса». За отчетный период

в Компании не выявлены случаи утечки информации или жалобы, связанные с утечкой персональных данных.

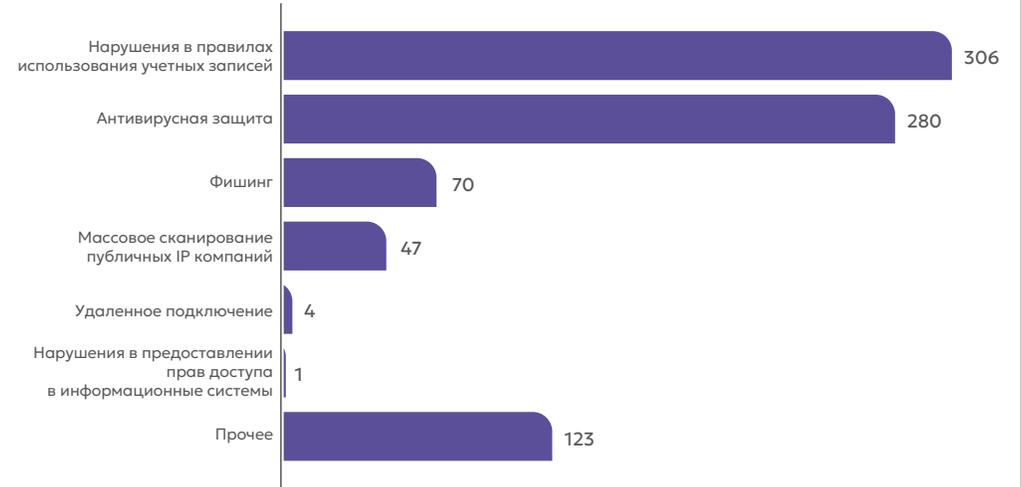
Компания также определяет для себя риски, связанные с импортозамещением. Компания снижает их влияние за счет активного взаимодействия с коллегами и вендорами. «Полюс» уведомляет их о своих пожеланиях и делится опытом работы с зарубежными вендорами.

Метрики и цели

В 2024 году Компания выявила 831 нарушение информационной безопасности сотрудниками «Полюса». Большинство нарушений пришлось на правила использования учетных записей.

Общее количество отраженных внешних компьютерных атак в 2024 году снизилось на 36,8% по сравнению с предыдущим периодом и составило 8 819.

Количество нарушений в области информационной безопасности в 2024 году

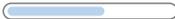


Количество ликвидированных внешних компьютерных атак



#БЕЗОПАСНОСТЬ

Цели и их достижения в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Разработать конкретные метрики в области информационной безопасности	Разработаны метрики по инцидентам и повышению осведомленности. В рамках внешнего аудита разработана дорожная карта по повышению уровня информационной безопасности, которая включает в себя метрики ГОСТ Р ИСО / МЭК 27004-2021. Работа над метриками будет продолжена в 2025 году	В процессе 
Противодействовать программам-шпионам, повышать эффективность антивирусной защиты периметра «Полюса»	В Компании внедрены эффективные меры антивирусной защиты	В процессе 
Выявлять факты утечек информации, повышать эффективность системы противодействия утечкам	Утечек информации не выявлено, Компания продолжила развивать меры, обеспечивающие их недопущение	В процессе 
Продолжить работу по определению режимов конфиденциальности в периметре Компании	Компания осознает важность сохранения конфиденциальности информации, основные мероприятия запланированы на 2025 год	В процессе 
Продолжить реализовывать проект, направленный на создание системы обеспечения безопасности критических информационных систем	Компания продолжила развивать систему обеспечения безопасности критических информационных систем	В процессе 
Продолжить внутренний аудит по защите персональных данных, выработать мероприятия для дальнейшей работы в данном направлении	Внутренний аудит проведен в Красноярской бизнес-единице, по его итогам определен план мероприятий	В процессе 

#КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ДАННЫХ

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ ЗАПУСКАТЬ ПРОЕКТЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ
- ✓ СОЗДАВАТЬ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЕ ПРОДУКТЫ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ ИИ
- ✓ ВНЕДРЯТЬ ТЕХНОЛОГИИ ИНФОРМАЦИОННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ И СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ИНЖЕНЕРНЫМИ ДАННЫМИ
- ✓ РАЗВИВАТЬ СИСТЕМУ МЕТРИК В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
- ✓ ПОДДЕРЖИВАТЬ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ЗАЩИТЫ ОТ УТЕЧКИ
- ✓ ПРОВЕСТИ РЯД МЕРОПРИЯТИЙ В РАМКАХ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ, СВЯЗАННЫХ С ОБРАБОТКОЙ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ
- ✓ ОБЕСПЕЧИВАТЬ РЕЖИМ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ В ПЕРИМЕТРЕ КОМПАНИИ



#ИННОВАЦИИ

Капиталы

- Человеческий капитал
- Финансовый капитал
- Производственный капитал

Заинтересованные стороны

- Акционеры, заемщики, держатели облигаций
- Местное и коренное население
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Сотрудники и подрядчики

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

- 181 Создание экономической стоимости
- 183 Налоговая политика
- 185 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 1

- Экономическая результативность
- Налоговая политика

Основные события

- Заключено соглашение с Правительством Чукотского автономного округа о намерениях по реализации инвестиционных проектов на территории региона
- Стандартизирован подход к организации налогового процесса благодаря работе МФЦ

727,8 млрд руб.
созданная экономическая
стоимость

89 млрд руб.
выплаты в пользу
государства

0
зафиксированных случаев
неэтичного поведения
в области налогообложения



Создание экономической стоимости

GRI 3-3 GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 14.9.1 GRI 14.9.2

GRI 14.9.4 GRI 14.10.2 GRI 14.23.1 GRI 14.23.2

Управление

Подходы «Полюса» к управлению экономическими вопросами позволяют Компании достигать высоких операционных и финансовых результатов и создавать прямую экономическую стоимость. «Полюс» на постоянной основе модернизирует свой бизнес, оптимизирует производственные процессы, инвестируя в мероприятия по цифровизации и новые проекты развития. Тем самым Компания повышает производительность и наращивает экономическую стоимость.

В то же время немаловажную роль в создании экономической стоимости Компании и функционировании в рамках правового поля играет успешное взаимодействие с органами власти. «Полюс» формирует деловые связи с государственным административным аппаратом на всех уровнях: местном, региональном и федеральном. В «Полюсе» создан Департамент по работе с государственными органами, который выстраивает эффективную коммуникацию с госорганами, осуществляет мониторинг законодательства и представляет интересы Компании.

Компания распределяет созданную прямую экономическую стоимость между акционерами, кредиторами, государством и местными сообществами, поставщиками, подрядчиками, сотрудниками, а также другими заинтересованными сторонами.

Стратегия

За годы деятельности «Полюс» зарекомендовал себя как надежный партнер, который ведет открытый диалог с заинтересованными сторонами. Компания формирует устойчивые связи с органами государственной власти и реализует мероприятия по взаимодействию с местными сообществами во всех добывающих подразделениях. Данный подход позволяет Компании определять актуальные потребности заинтересованных сторон и учитывать их интересы в своей деятельности.

[Подробнее о порядке взаимодействия с органами государственной власти и надзорными органами можно узнать в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».](#)

Для того чтобы развивать и укреплять продуктивное сотрудничество с органами государственного управления, «Полюс» участвует во встречах и рабочих группах с представителями власти, посвященных социально-экономическим вопросам. Во всех регионах присутствия «Полюс» заключает соглашения о партнерстве с муниципальными органами.

[Подробнее с информацией о проектах по развитию регионов присутствия можно ознакомиться в разделе «Поддержка местных сообществ».](#)

Для того чтобы стимулировать плодотворное взаимодействие с заинтересованными сторонами и инвестировать в развитие собственного бизнеса, «Полюс» ставит для себя амбициозные цели по финансовым и операционным показателям и, достигая их, наращивает созданную экономическую стоимость.

Более того, «Полюс», являясь одним из крупнейших налогоплательщиков в регионах своей деятельности (Магаданской и Иркутской областях, Красноярском крае и Республике Саха (Якутия)), вносит существенный вклад в их развитие.



Управление рисками

Среди основных рисков «Полюс» выделяет риск неэффективного взаимодействия с органами государственной власти. Для того чтобы избежать его реализации, Компания каждый месяц проводит мониторинг законотворческих инициатив и изменений в законодательстве и поддерживает с органами власти непрерывную связь, в том числе по вопросам социально-экономического развития регионов присутствия. К работе в этом направлении «Полюс» дополнительно привлекает квалифицированных юристов и консультантов. Эти меры позволяют Компании предотвратить осуществление указанного риска и избежать назначения штрафов. Кроме того, благодаря успешному взаимодействию с органами государственной власти Компания получает возможность пользоваться субсидиями, налоговыми льготами и прочими преференциями.

Среди прочих рисков для экономической результативности Компания выделяет риски неэффективного использования ресурсов и снижения производительности. Для их митигации «Полюс» принимает ряд действенных мер по планированию и управлению производством: разрабатывает подробные планы и бюджеты, учитывая все факторы и реалистичные прогнозы, проводит анализ эффективности используемых ресурсов и внедряет принципы бережливого производства. Рост финансовых результатов «Полюса» свидетельствует об отлаженной работе грамотно выстроенной системы управления операционными рисками.

Умелое управление перечисленными рисками позволяет Компании:

- более рационально использовать ресурсы и снижать затраты;
- повышать прибыльность и конкурентоспособность;
- улучшать репутацию и имидж;
- принимать решения на основании более широкого спектра факторов;
- достигать целей устойчивого развития и добиваться долгосрочной стабильности.

Метрики и цели

Компания устанавливает цели, которых необходимо достичь для уверенного экономического роста, и определяет метрики, по которым отслеживает свой прогресс в достижении этих целей. Основная метрика в экономической деятельности – динамика финансовых показателей. На протяжении многих лет «Полюс» демонстрирует их устойчивый рост. В 2024 году созданная прямая экономическая стоимость составила 727,8 млрд руб., что на 57% больше, чем в прошлом году. Такой результат обусловлен повышением операционной эффективности «Полюса» и увеличением объемов производства. Повышение созданной экономической стоимости в отчетном году позволило увеличить объем инвестиций в развитие местных сообществ в пять раз.

[Подробнее с финансовыми и операционными результатами Компании можно ознакомиться в Годовом отчете ПАО «Полюс» за 2024 год.](#)

Прямая экономическая стоимость, созданная и распределенная, млн руб.^{1,2}

GRI 201-1 GRI 14.9.2 GRI 14.23.2 МЭР 2 МЭР 24

Позиция	Заинтересованная сторона	2024	2023	2022
Прямая созданная экономическая стоимость		727 785	464 033	300 247
Выручка от реализации золота	Широкий спектр заинтересованных сторон	678 994	443 522	288 464
Выручка от прочей реализации		15 774	7 718	5 603
Доход от финансовых инвестиций		21 884	4 776	2 037
Доход от обмена процентными платежами по свопам		6 887	2 490	3 576
Прибыль от выбытия дочерних компаний		3 527	5 331	-
Доход от продажи активов		719	196	567
Распределенная экономическая стоимость		(461 994)	(219 146)	(163 376)
Операционные расходы	Поставщики и подрядчики	(76 466)	(63 456)	(62 079)
Зарплата и прочие выплаты сотрудникам	Сотрудники	(50 565)	(47 423)	(47 540)
Выплаты инвесторам	Акционеры и кредиторы	(189 438)	(32 198)	(15 273)
• Выплаты акционерам		(123 641)	(47)	(265)
• Выплаты кредиторам		(65 797)	(32 151)	(15 008)
Понесенные расходы в пользу государства	Государство	(110 788)	(69 231)	(33 321)
• включая расходы по налогу на прибыль		(69 222)	(42 288)	(16 486)
Взносы по программам благотворительности	Местные сообщества	(34 736)	(6 838)	(5 163)
Нераспределенная экономическая стоимость		265 791	244 887	136 870

Цели и их достижения в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Продолжить сотрудничество в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве, заключенных с органами государственной власти и местного самоуправления территорий присутствия Компании	«Полюс» продолжил реализацию социально-экономических инициатив в рамках существующих соглашений, а также заключил новое с Правительством Чукотского автономного округа	В процессе 

¹ Данные приведены по продолжающейся деятельности, данные за 2023 год отражают корректировки, сделанные в связи с отражением эффекта прекращенной деятельности (подробнее см. [Консолидированную финансовую отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2024 года, Примечание 12](#)).

² Приведены данные, рассчитанные в соответствии с требованиями стандартов GRI, на основе данных финансового учета и финансовой отчетности по МСФО.

Налоговая политика

GRI 207-1

GRI 207-2

GRI 207-3

GRI 14.23.4

GRI 14.23.5

GRI 14.23.6

Управление

«Полюс» осуществляет финансовое планирование в строгом соответствии с требованиями налогового законодательства и в полной мере выплачивает налоги в местные и региональные бюджеты территорий своего присутствия. Таким образом «Полюс» стимулирует экономическое развитие регионов. Компания придерживается принципов рационального управления налоговыми расходами, что позволяет ей направлять ресурсы на реализацию стратегических целей, включая развитие производства и инвестиции.

В Компании сформировано отдельное юридическое лицо, МФЦ, отвечающее за налоговый учет и подачу налоговых деклараций. Работа МФЦ позволяет применять внутри «Полюса» стандартизированный подход к организации налогового процесса и налогообложению.

За реализацию налоговой политики в «Полюсе» отвечает Департамент по налогообложению. В его ведении находится разработка налоговой политики для наиболее существенных подразделений Компании. Департамент непрерывно взаимодействует с МФЦ, чтобы обеспечить неукоснительное соблюдение всех соответствующих внутренних стандартов. Директор департамента отвечает за управление налоговыми рисками и обеспечивает наличие необходимых процессов. Департамент непрерывно анализирует изменения в налоговом законодательстве. Результаты данного анализа в том числе ложатся в основу налоговой политики Компании.

Стратегия

Выполнение требований налогового законодательства и своевременная уплата налогов в значительной мере влияют на стабильность Компании.

В этих целях «Полюс» проводит внутренний и внешний аудит в области налогообложения, результаты которого раскрывает в ежегодном Отчете об устойчивом развитии. Так, в 2024 году отсутствовали нарушения в области соблюдения налогового законодательства и налоговой политики «Полюса».

Компания активно взаимодействует с заинтересованными сторонами по вопросам налогообложения. Любое лицо может направить сообщение в «Полюс» относительно этичности организации в отношении налогообложения.

[Подробнее см. в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».](#)

Управление рисками

Компания анализирует налоговые риски и управляет ими. При возникновении сложностей и неопределенностей «Полюс» обращается за консультацией к внешним экспертам. Помимо этого, Компания повышает уровень знаний своих сотрудников в области налогообложения, организуя для них регулярные тренинги и обучающие курсы.

Метрики и цели

Как ответственный налогоплательщик, «Полюс» ежегодно раскрывает достоверную информацию об уплате налогов, которую подтверждают внешние аудиторы. В 2024 году сумма уплаченного налога на прибыль составила 51,6 млрд руб., сумма отраслевых налогов и платежей в пользу государства – 39,2 млрд руб. Рост налоговых отчислений в 2024 году связан с увеличением прибыли.

#НАЛОГИ

Уплаченные налоги, млн руб.¹

GRI 207-4

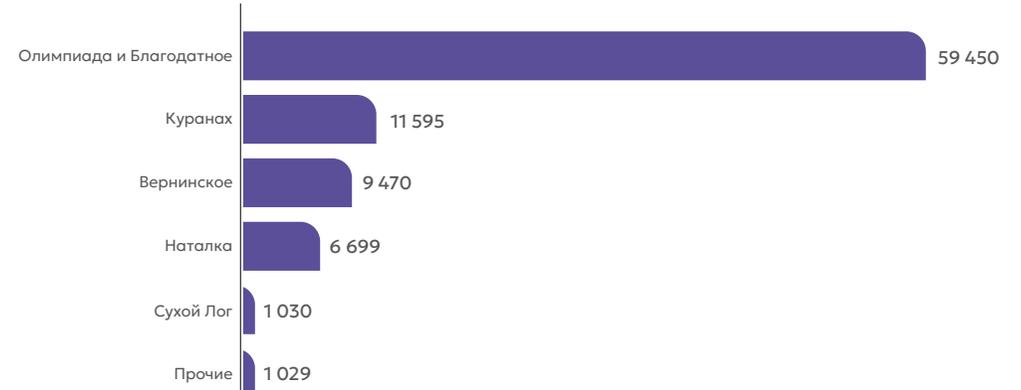
GRI 14.23.7

МЭР 7

Показатель	Российская Федерация		
	2024	2023	2022
Основная деятельность	Добыча полезных ископаемых		
Количество сотрудников (на конец года)	16 791	17 900	21 481
Выручка от продаж третьим лицам	694 768	451 240	294 067
Выручка от внутригрупповых операций с другими налоговыми юрисдикциями	-	-	-
Прибыль/убыток до налогообложения	377 062	181 772	136 625
Материальные активы, кроме денежных средств и их эквивалентов	833 111	619 261	531 829
Уплаченный налог на прибыль	51 621	40 625	17 146
Налог на прибыль в отчете о совокупном доходе	69 222	42 288	16 486
Общее вознаграждение сотрудников	62 931	47 072	53 267
Налоги, удержанные и уплаченные от имени сотрудника	22 031	19 585	19 660
Налоги, взимаемые с клиентов	0	0	0
Отраслевые налоги и другие налоги или платежи в пользу государства	39 211	28 022	16 968
• НДС ²	37 576	25 143	15 377
• Налог на имущество	1 513	1 587	1 485
• Прочие платежи	158	3 429	106
Значимые неопределенные налоговые позиции	0	0	0

В 2024 году выплаты в пользу государства³ составили 89 млрд руб., наибольшая часть из них приходится на самую крупную бизнес-единицу «Полюса» – производственные активы Олимпиада и Благодатное.

Выплаты в пользу государства в разбивке по активам, млн руб.



Цели и их достижения в 2024 году

ЦЕЛЬ

Отслеживать изменения в налоговом законодательстве и в соответствии с ними корректировать внутренние процессы «Полюса»

ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД

Компания постоянно отслеживает изменения в налоговом законодательстве. В отчетном периоде корректировки во внутренних процессах «Полюса» не требовались

СТАТУС

В процессе



¹ Данные приведены по продолжающейся деятельности, данные за 2023 год отражают корректировки, сделанные в связи с отражением эффекта прекращенной деятельности (подробнее см. Консолидированную финансовую отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2024 года, Примечание 12).

² Налог на добычу полезных ископаемых.

³ Выплаты в пользу государства рассчитаны как сумма уплаченного налога на прибыль и налога на добычу полезных ископаемых.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ **ПОДДЕРЖИВАТЬ ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**
- ✓ **ОСУЩЕСТВЛЯТЬ СОТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЕРСТВО С ОРГАНАМИ РЕГИОНАЛЬНОГО И МЕСТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ ПО РАЗВИТИЮ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ «ПОЛЮСА» В РАМКАХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**
- ✓ **СОБЛЮДАТЬ ТРЕБОВАНИЯ НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВНУТРЕННИХ ДОКУМЕНТОВ В ОБЛАСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ**
- ✓ **ПРОИЗВОДИТЬ МОНИТОРИНГ ИЗМЕНЕНИЙ В НАЛОГОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, КОРРЕКТИРОВАТЬ ВНУТРЕННИЕ ДОКУМЕНТЫ С УЧЕТОМ ЭТИХ ИЗМЕНЕНИЙ**



#ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Капиталы

- Производственный капитал
- Финансовый капитал
- Человеческий капитал

Заинтересованные стороны

- Поставщики
- Органы государственной власти и надзорные органы
- Сотрудники и подрядчики
- Негосударственные (НГО) и отраслевые организации

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ОТВЕТСТВЕННАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

- 188 Требования к поставщикам и подрядчикам
- 190 Закупки у локальных поставщиков
- 193 Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

Существенные темы

ПРИОРИТЕТ 3

- Цепочка поставок

Основные события

- Проводится централизация в области управления запасами и реализации невостребованного имущества (НВИ), закупки услуг и договорной деятельности в части закупки МТР и реализации НВИ
- Начаты работы по внедрению системы управления взаимоотношениями с поставщиками (SRM) для повышения эффективности процессов закупочной деятельности
- Реализуется программа импортозамещения, проводится работа по подбору и испытаниям российских аналогов оборудования

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



10%

доля закупок у местных¹ поставщиков в регионах присутствия

27%

доля закупок у субъектов малого и среднего бизнеса

Требования к поставщикам и подрядчикам

Управление

GRI 3-3

В 2024 году «Полюс» продолжил работу по улучшению системы управления цепочкой поставок, сосредоточившись на усилении прозрачности, устойчивости и эффективности закупочных процессов. Проводится трансформация за счет централизации в области управления запасами и реализации невостребованного имущества, закупки услуг и договорной деятельности в части закупки МТР и реализации НВИ. Внедрение централизованной модели управления направлено на ускорение принятия и реализации управленческих решений, снижение транзакционных издержек и повышение надежности поставок. Компания начала работу по созданию SRM для повышения эффективности процессов закупки и развития взаимодействия с поставщиками за счет базовой автоматизации и внедрения электронных инструментов. В 2024 году Компания начала процесс автоматизации взаимодействия с контрагентами и постепенно изменяет подход к проведению предквалификации поставщиков.

За процесс обеспечения МТР, работами, услугами в Компании отвечает Коммерческий блок, включая «Полюс Логистику» и функциональные подразделения бизнес-единиц.

В зону ответственности «Полюс Логистики» входит перевозка приобретенных материалов и оборудования, а также транспортировка опасных грузов, например цианида. Транспортировка

опасных грузов осуществляется в соответствии с российскими и международными стандартами и подтверждается необходимыми сертификатами. В случае перевозки цианида – сертификатом о соответствии Международному кодексу по обращению с цианидами.

В рамках импортозамещения Компания активно развивала сотрудничество с отечественными производителями, расширяя использование локальных аналогов технологического оборудования и материалов. Кроме того, Компания приняла эффективные меры, чтобы снизить риски, связанные с рыночной волатильностью, логистическими ограничениями, зависимостью от иностранных поставщиков, недостаточной автоматизацией закупочных процессов.

Стратегия

МЭР 8 МЭР 9

В отчетном периоде Компания продолжила интегрировать в закупочную деятельность цифровые решения по автоматизации взаимодействия с поставщиками. В 2024 году «Полюс» использовал B2B-маркетплейс, упрощающий процедуры закупки стандартизированной номенклатуры МТР. Благодаря маркетплейсу Компания минимизировала административные барьеры и сократила сроки поставок: lead time (полный цикл времени) был сокращен в среднем со 140 до 23 дней (это зависит от товарных групп и пунктов назначения поставки).

GRI 403-7 GRI 14.16.8

«Полюс» по-прежнему реализует инициативу по интеграции ESG-принципов в закупочную деятельность. Следуя принципам устойчивого развития, «Полюс» ожидает от своих поставщиков соблюдения аналогичных правил. В 2024 году Компания продолжила использовать метод самооценки поставщиков по ключевым критериям устойчивого развития:

- экологическая ответственность;
- условия труда и соблюдение прав человека;
- охрана труда и промышленная безопасность;
- деловая этика, комплаенс и защита информации;
- политика закупок для собственных поставщиков;
- социальная ответственность.

В рамках процедуры предквалификации поставщиков проводится комплексная оценка соответствия требованиям Компании.

Перед заключением договора с победителем закупочной процедуры осуществляется оценка соответствия требованиям Компании в области ОТ, ПБ и ООС. В случае несоответствия победителя требованиям Компании принимается решение о выборе резервного поставщика.

Система взаимодействия с поставщиками включает регулярные обучающие мероприятия, направленные на повышение их компетенций в области устойчивого развития. Обучение сотрудников подрядных организаций по вопросам ОТ, ПБ и ООС, которые выполняют работы на производственных объектах «Полюса», проводится ежегодно в соответствии с требованиями законодательства и нормативно-методических документов Компании. В отчетном году состоялись тренинги по вопросам ОТ, ПБ и экологических стандартов.

Практический пример

ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО МАРКЕТПЛЕЙСА ДЛЯ ЗАКУПОК

Использование площадки значительно упростило процедуры приобретения МТР, а также позволило снизить нагрузку на закупочные подразделения и обеспечить прозрачность закупочных процедур. В отчетном году маркетплейсом пользовались в 11 основных активах «Полюса». Помимо описанных преимуществ, площадка удобна для поставщиков.

Полученный опыт

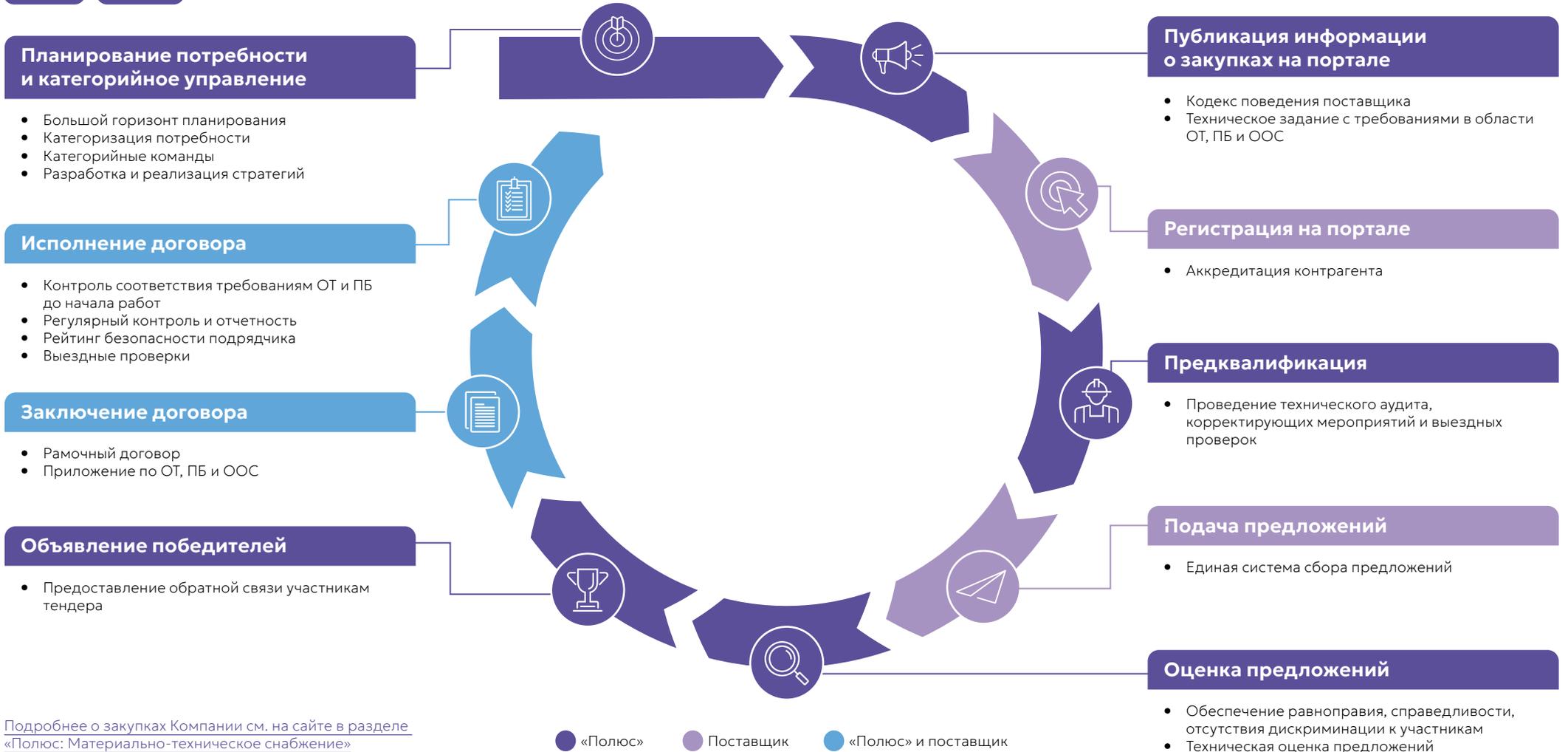
Внедрение B2B-маркетплейса стало важным шагом в цифровой трансформации системы снабжения, обеспечив удобный механизм взаимодействия с поставщиками и способствуя оптимизации затрат.



Выбор поставщиков в соответствии с ESG-критериями

GRI 403-7

GRI 14.16.8



Закупки у локальных поставщиков

GRI 204-1

GRI 14.9.5

«Полюс» последовательно развивает сотрудничество с отечественными поставщиками. В отчетном периоде Компания провела на своих площадках испытания российских аналогов технологического оборудования, гидравлических систем, запасных частей и расходных материалов, что позволило расширить применение локальных решений на производственных объектах.

В 2024 году в «Полюсе» создана информационная база аналогов, позволяющая ускорить процесс подбора альтернативных решений и минимизировать риски, связанные с ограничениями поставок иностранных компонентов. На конец 2024 года база данных содержала 2,6 тыс. записей, из которых 1,4 тыс. позиций имеют подобранные аналоги.

Переход на оборудование отечественного производства в 2024 году

Поиск решений

- Определены российские производственные компании, способные обеспечивать изготовление ключевого оборудования измельчения, классификации и обогащения руды, конвейерного и плавильного оборудования.
- На повестке – предложения по освоению производства планетарных редукторов и других узлов и деталей для промышленного оборудования.
- Для обеспечения своевременного обязательного перехода на использование элементов АСУТП¹ российского происхождения ведется подбор контроллеров, расходомеров, уровнемеров.
- На постоянной основе ведется подбор новых марок химических реагентов для процессов сорбции, флотации, обезвоживания

Испытания оборудования

- Проведены испытания российских аналогов воздушных фильтров, по итогам которых потребовалась доработка материалов фильтра и каркаса.
- Продолжаются испытания фильтров для горнотранспортной техники совместно с российскими производителями.
- Завершены опытно-промышленные испытания аналога кардана привода пальцев и втулок рулевого управления самосвалов.
- Подтверждено качество радиатора системы охлаждения российского производства для бурового станка.
- Проводится тестирование радиатора охлаждения масла отечественного производства.
- Продолжается последовательная работа по подбору и испытанию изнашиваемых деталей для насосов, элементов футеровки, запорно-регулирующей арматуры, деталей из полиуретана и резины.
- Завершена программа испытаний гравитационных концентраторов российских производителей, подтверждено их соответствие техническим требованиям

Внедрение

- Размещен заказ на изготовление и поставку в 2025 году двух единиц сверхтяжелых концентраторов.
- Производится качественный переход от заказа услуги по капитальному ремонту горизонтальных центрифуг иностранного производства к заказу новых ключевых узлов центрифуги, а также полностью новой центрифуги с техническими характеристиками по производительности, как у иностранного образца, у отечественных производителей.
- В рамках сотрудничества с «Полюсом» российская машиностроительная компания завершает производство деталей редуктора привода насосов бурового станка (вал шлицевой, колесо зубчатое, втулка шлицевая).

#МЕСТНЫЕППОСТАВЩИКИ

¹ Автоматизированная система управления технологическими процессами.

Управление рисками

«Полюс» продолжил разрабатывать и принимать меры, направленные на минимизацию рисков, связанных с обеспечением МТР. Для управления рисками Компания:

- применяет практику раннего вовлечения служб снабжения при закупке МТР и услуг, в том числе на этапе разработки технико-экономического обоснования инвестиционных проектов;
- разрабатывает и актуализирует закупочные и категорийные стратегии по ключевой номенклатуре МТР и работам/услугам и использует рамочные контракты;
- ведет активный поиск альтернативных производителей оборудования и материалов, реализует программу импортозамещения, проверяет надежность новых поставщиков и качество альтернативных материалов и оборудования;
- прогнозирует возможные сценарии развития в связи с ограничениями на мировых рынках;
- поддерживает необходимый уровень страхового запаса МТР и аварийно-технического запаса ключевой номенклатуры;
- прорабатывает новые логистические цепочки;
- реализует мероприятия по оптимизации длительности внутренних закупочных процедур;
- актуализирует справочник плановых сроков поставки и плановых сроков выбора подрядчиков;
- использует сервис «Маркетплейс» при закупке стандартизированной номенклатуры МТР.

«Полюс» сталкивается с глобальным вызовом в виде ограничений на мировых рынках. Чтобы справиться с ним, Компания переориентируется на другие рынки. Например, в 2024 году Компания обновила парк горнотранспортной техники. Помимо горнотранспортной техники, также в процессе испытаний находятся элементы навесного режущего оборудования (режущие кромки, коронки, зубья и т. п.). Также были осуществлены испытания крупногабаритных шин для оценки их ходимости и корректировки норм использования.

В то же время «Полюс» смотрит на внутренний рынок и проводит программу импортозамещения, направленную на постепенный переход к использованию российских аналогов оборудования и комплектующих.

Для повышения устойчивости цепочки поставок «Полюс» продолжил работу по расширению базы аналогов и внедрению системы мониторинга запасов, что способствует укреплению операционной устойчивости Компании и снижению зависимости от отдельных контрагентов.

Метрики и цели

Планы и их реализация в 2024 году

ЦЕЛЬ	ПРОГРЕСС ЗА 2024 ГОД	СТАТУС
Упростить процедуры подписания и унификации договорных документов по поставкам материалов и оборудования	<ul style="list-style-type: none"> • Актуализировано девять нормативно-методических документов, регламентирующих процесс обеспечения МТР, работами, услугами. Ключевые изменения направлены на сокращение сроков и упрощение закупочных процедур • Внедрен конструктор типовых спецификаций, так как это существенно повлияло на ускорение процесса согласования договоров 	Реализовано
Продолжить сотрудничество с отечественными производителями по разработке и производству российских аналогов иностранного оборудования	<ul style="list-style-type: none"> • Завершены испытания российских аналогов оборудования, включая фильтры, редукторы, радиаторы и детали для дробилок и конвейеров • Размещены заказы на производство гравитационных концентраторов и центрифуг с российскими компонентами • Создана информационная база аналогов, содержащая 2,6 тыс. записей, из которых 1,4 тыс. позиций имеют подобранные аналоги • Определены российские производственные компании, способные обеспечивать изготовление ключевого оборудования измельчения, классификации и обогащения руды, конвейерного и плавильного оборудования • Сформирована матрица допустимых замен смазочных материалов и охлаждающих жидкостей с расширением допуска продукции российских производителей 	Реализовано

#ОЦЕНКАПОСТАВЩИКОВ

#ПОДДЕРЖКА

Закупки у местных поставщиков

GRI 204-1 GRI 14.9.5 МЭР 8

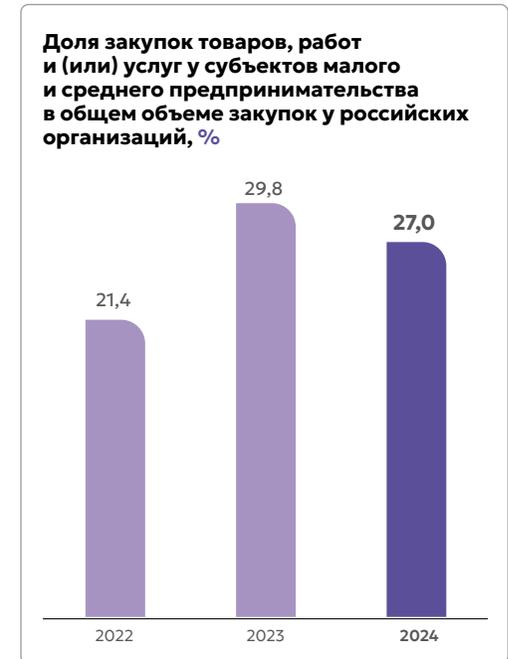
Компания уделяет внимание развитию взаимоотношений с местными поставщиками и по возможности отдает приоритет в закупках производителям в регионах присутствия. В 2024 году доля закупок «Полюса» у местных поставщиков составила 10%.



Закупки у малого и среднего бизнеса

МЭР 9

Поддержка малого и среднего предпринимательства способствует созданию рабочих мест и развитию конкуренции. «Полюс» осуществляет закупки у субъектов малого и среднего бизнеса. В 2024 году доля закупок у малых и средних предприятий составила 27% от общего объема закупок у российских организаций.



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- ✓ **ВНЕДРЕНИЕ SRM В ЧАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗАКУПКАМИ**
- ✓ **ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СКЛАДСКИМИ ЗАПАСАМИ (WMS) С ЦЕЛЮ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СКЛАДСКИХ ПРОЦЕССОВ ЗА СЧЕТ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ АДРЕСНОГО ХРАНЕНИЯ МТР И АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОПЕРАЦИЯМИ ПЕРСОНАЛА И ТЕХНИКИ В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ**
- ✓ **ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРОГРАММЫ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ**
- ✓ **ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ ЗАКУПОК В ЧАСТИ КОНТРАКТАЦИИ**
- ✓ **ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОСТАВЩИКОВ НА СОБЛЮДЕНИЕ ESG-КРИТЕРИЕВ НА ОСНОВЕ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ НАЦИОНАЛЬНОГО ESG АЛЬЯНСА**



#ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ



ПРИЛОЖЕНИЯ

- 195 Приложение 1. Об Отчете
- 198 Приложение 2. Перечень существенных тем и воздействий
- 202 Приложение 3. Ключевые документы в области устойчивого развития
- 206 Приложение 4. GRI: указатель содержания
- 234 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц
- 241 Приложение 6. Перечень показателей в соответствии с Минэкономразвития (МЭР)
- 249 Приложение 7. IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации
- 253 Приложение 8. Отчет о независимой проверке
- 255 Приложение 9. Контактная информация

Приложение 1. Об Отчете

Подход к подготовке отчетности

GRI 2-3

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год (далее – Отчет) включает информацию о деятельности «Полюса» в области устойчивого развития в период с 1 января по 31 декабря 2024 года, а также цели и планы Компании на 2025 год и среднесрочную перспективу. Отчетный период совпадает с отчетным периодом «Полюса» по МСФО.

С 2012 года группа «Полюс» ежегодно публикует отчеты об устойчивом развитии на [корпоративном сайте](#). Настоящий Отчет будет опубликован не позднее 31 июля 2025 года.

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

Также в Отчете приводится информация о мероприятиях по соблюдению принципов Глобального договора ООН, вклад «Полюса» в реализацию национальных проектов Российской Федерации и достижение целей в области устойчивого развития.

Компания также учитывает информационное письмо Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации. Некоторая информация в Отчете представлена в виде ссылки на Годовой отчет и Годовой обзор «Полюса» за 2024 год, с которыми также можно ознакомиться на [сайте Компании](#).

GRI 2-14

Ответственность за управление процессом подготовки Отчета лежит на директоре Департамента по устойчивому развитию «Полюса». В подготовке также участвуют сотрудники профильных функциональных департаментов управляющей компании и бизнес-единиц. Проверку и утверждение Отчета осуществляет Совет директоров. Отчет об устойчивом развитии за 2024 год рассмотрен Комитетом по аудиту Совета директоров от 11 июля 2025 года.

Применяемые стандарты и инициативы и условные обозначения к ним

Стандарты GRI

в том числе отраслевой стандарт GRI 14: Mining Sector 2024

GRI 2-7 – раскрытие общих элементов отчетности GRI
GRI 205-1 – раскрытие тематических элементов отчетности GRI
GRI 14.3.3 – раскрытие элементов отчетности отраслевого стандарта GRI 14: Mining Sector 2024

IFRS S1

«Общие требования к раскрытию финансовой информации в области устойчивого развития»

Тематические разделы Отчета раскрыты в соответствии со структурой ISSB/TCFD (Управление – Стратегия – Управление рисками – Метрики и цели)
Риски и возможности, а также влияние рисков на финансовые показатели раскрыты в разделе [«Управление рисками в области устойчивого развития»](#)

IFRS S2

«Раскрытие информации, связанной с климатом» в части раскрытия отдельных элементов

[Подробнее см. Приложение 7 «TCFD и TNFD: указатель раскрытия информации»](#)

TNFD

рекомендации рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с природой

[Подробнее см. Приложение 7 «TCFD и TNFD: указатель раскрытия информации»](#)

Приказ Минэкономразвития России «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии»

МЭР 9 – раскрытие показателей согласно Перечню ключевых (базовых) показателей отчетности об устойчивом развитии

[Подробнее см. Приложение 6 «МЭР: перечень базовых показателей отчетности в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России»](#)

Проект Стандарта об устойчивом развитии, подготовленный Минэкономразвития России

МЭР (НЦ) 3.10 – раскрытие показателей согласно Перечню рекомендуемых показателей, отражающих вклад организации в реализацию национальных целей развития Российской Федерации

Границы отчетности

GRI 2-2

Перечень компаний в Отчете соответствует перечню прошлого года, приведенному в финансовой отчетности Компании и представлен в Отчете об устойчивом развитии за 2022 год, за исключением «Полюс Резерв», который был создан во втором полугодии 2023 года и вошел в границы отчетности в 2023 году.

«Полюс» ежегодно публикует консолидированную финансовую отчетность по МСФО, которую заверяет независимый аудитор. Консолидированная финансовая отчетность Компании размещена на [корпоративном сайте](#).

Данные по «Полюс Финанс» (Polyus Finance Plc) учитываются при расчете созданной и распределенной прямой экономической стоимости, а также налоговых отчислений для обеспечения согласованности с информацией, приведенной в финансовой отчетности. Деятельность и результаты организации не включаются в прочие данные, раскрываемые в Отчете.

В апреле 2024 года Компания завершила продажу своего операционного сегмента Россыпи. Данные по этой бизнес-единице приведены за период его нахождения в составе «Полюса» (январь – март отчетного года), если не указано иное по тексту Отчета.

Оценка существенности

GRI 2-14, 3-1

В 2024 году определение существенных тем проводилось с использованием трехступенчатого подхода. Компания проанализировала свои бизнес-процессы, а также взаимодействия с партнерами и контрагентами, чтобы выявить фактические и потенциальные положительные и отрицательные воздействия на окружающую среду, общество и экономику, а также на права человека. Помимо этого, «Полюс» учел воздействия, приведенные в стандарте GRI для горнодобывающей отрасли (GRI 14: Mining Sector 2024). В результате данного анализа был составлен перечень воздействий Компании.

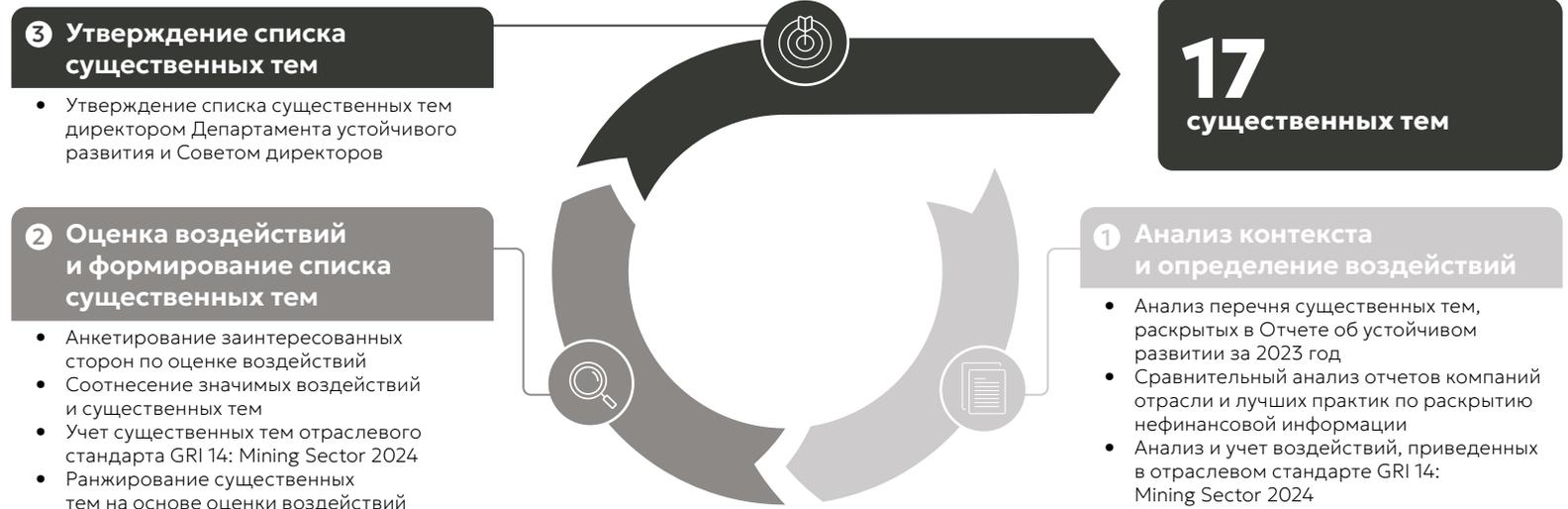
На втором этапе «Полюс» приоритизировал воздействия по значимости. Для этого Компания опросила заинтересованные стороны, которые оценили предложенные воздействия по пятибалльной шкале и предложили свои варианты воздействий. В опросе приняли участие 68 представителей внутренних и внешних заинтересованных сторон.

[С перечнем воздействий «Полюса», идентифицированных в 2024 году и признанных значимыми, можно ознакомиться в Приложении 2 «Перечень существенных тем и воздействий».](#)

На этом этапе также прошла обработка результатов анкетирования. Сначала для каждого воздействия была рассчитана

средняя оценка, по результатам анкетирования все воздействия Компании были признаны значимыми для раскрытия в Отчете. Затем «Полюс» сгруппировал воздействия по темам и приоритизировал их в соответствии с оценками воздействий. При этом также учтены оценки тем заинтересованными сторонами по результатам анкетирования 2023 года. В итоге «Полюс» сформировал список существенных тем для раскрытия в Отчете, учитывая темы отраслевого стандарта GRI 14: Mining Sector 2024.

На третьем этапе приоритетность одной темы была скорректирована. Финальный список утвержден и согласован в рамках рассмотрения Отчета об устойчивом развитии за 2024 год на заседании Комитета по аудиту Совета директоров. Результаты оценки существенности заверены независимой аудиторской организацией.



В результате оценки существенности 2024 года «Полюс» составил список из 17 существенных тем.

GRI 3-2

Ранжированный список существенных тем



Методы подготовки данных

«Полюс» консолидирует данные для Отчета об устойчивом развитии в рамках корпоративной системы отчетности. За первоначальный сбор и анализ данных в области устойчивого развития отвечают специалисты бизнес-единиц и сервисных компаний. Затем данные консолидируются и анализируются на уровне управляющей компании.

Нефинансовые показатели представлены и рассчитаны в соответствии с признанными международными практиками или соответствующими внутренними требованиями Компании. Приведенные в отчетности финансовые показатели были конвертированы в доллары США по средневзвешенному годовому обменному курсу Центрального банка Российской Федерации за 2024 год – 92,57 руб. к \$1.

Независимая проверка Отчета

GRI 2-5

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

В 2024 году проверка проводилась аудиторско-консалтинговой фирмой ООО «ФБК» в отношении всего Отчета на соответствие стандартам GRI.

[Более подробная информация о границах и объеме заверения Отчета об устойчивом развитии доступна в Приложении 8 «Отчет о независимой проверке».](#)

В отчетном году Компания обратилась в Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) для проведения общественного заверения Отчета.

- ↑ повышение приоритетности¹
- ~ сохранение приоритетности
- ↓ понижение приоритетности
- ★ повышение приоритетности, полученной по результатам оценки заинтересованными сторонами, по решению Компании

Приоритет 1



Приоритет 3



Приоритет 2



¹ Здесь и далее по сравнению с 2023 годом.

Приложение 2. Перечень существенных тем и воздействий

Существенная тема	Воздействие	
E Экологический аспект		
	Положительные воздействия	Отрицательные воздействия
Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям	<ul style="list-style-type: none"> Развитие системы мониторинга и контроля в области изменения климата Использование возобновляемых источников энергии и их развитие Уменьшение потребления энергии на единицу продукции и внедрение системы управления энергетическими ресурсами Реализация климатических проектов 	<ul style="list-style-type: none"> Вклад в изменение климата за счет выбросов парниковых газов Производство энергии с использованием углеродоемких видов топлива (уголь и дизельное топливо) Недостаток инвестиционной поддержки адаптационных мер
Воздействие на водные ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> Расширение использования попутной воды (карьерные, ливневые, талые воды) вместо свежей Повторное использование воды в системах замкнутого водооборота Контроль качества сточных вод 	<ul style="list-style-type: none"> Потребление воды из природных водных объектов Сброс загрязняющих веществ в водные объекты
Обращение с отходами	<ul style="list-style-type: none"> Создание собственных мощностей для переработки отходов Вклад в формирование экономики замкнутого цикла посредством передачи отходов сторонним компаниям для их утилизации 	<ul style="list-style-type: none"> Образование промышленных отходов Занятие значительных территорий отходами горнодобывающей деятельности (например, вскрышной породой) Размещение опасных отходов
Биоразнообразие	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг состояния биоразнообразия в зоне влияния объектов Лесовосстановление, зарыбление водоемов, рекультивация земель Сотрудничество с региональными заповедниками и национальными парками 	<ul style="list-style-type: none"> Расчистка земель для добычи полезных ископаемых, подъездных дорог и объектов по обращению с отходами (обезлесивание) Воздействие на биоразнообразие из-за сбросов сточных вод, выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, а также шумового, светового и вибрационного загрязнения

Существенная тема	Воздействие	
E Экологический аспект		
	Положительные воздействия	Отрицательные воздействия
Выбросы загрязняющих веществ	<ul style="list-style-type: none"> • Применение лучших доступных технологий для организации хранения, перегрузки и транспортировки горной массы, орошение пылящих территорий • Обеспечение стабильной работы газоочистительного оборудования • Мониторинг состояния и загрязнения атмосферного воздуха в зоне влияния предприятий 	<ul style="list-style-type: none"> • Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух
Ответственное управление хвостохранилищами	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение безопасной эксплуатации хвостохранилищ • Деятельность, направленная на соответствие требованиям Глобального отраслевого стандарта по управлению хвостохранилищами • Внедрение планов реагирования на возможные аварии и их ликвидации 	<ul style="list-style-type: none"> • Потенциальная угроза здоровью, благополучию и безопасности работников и местных сообществ в результате аварий на хвостохранилищах, возможный ущерб инфраструктуре, природным ресурсам
S Социальный аспект		
	Положительные воздействия	Отрицательные воздействия
Здоровье и безопасность на рабочем месте	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение культуры безопасности, профилактика травматизма • Обучение сотрудников и повышение их осведомленности в сфере охраны труда и промышленной безопасности • Обеспечение функционирования здравпунктов, внедрение концепции «цехового терапевта», запуск проекта SMARTmed и другие инициативы по охране здоровья работников и подрядчиков 	<ul style="list-style-type: none"> • Производственный травматизм и несчастные случаи • Профессиональные заболевания, связанные с воздействием опасных веществ и (или) шума и вибрации
Готовность к чрезвычайным ситуациям	<ul style="list-style-type: none"> • Предупреждение чрезвычайных ситуаций • Создание и поддержание эффективной системы реагирования на чрезвычайные происшествия • Обучение и тренировки работников действиям в случае возникновения чрезвычайных ситуаций 	<ul style="list-style-type: none"> • Риск загрязнения воздуха, почвы и воды, ухудшение экосистем и местообитаний, а также гибель животных из-за производственных аварий • Потенциальный вред здоровью сотрудников, подрядчиков и местных жителей вследствие аварий на производстве

Существенная тема	Воздействие	
S Социальный аспект	Положительные воздействия	Отрицательные воздействия
	Занятость	<ul style="list-style-type: none"> Создание рабочих мест в регионах присутствия Обеспечение достойных условий труда и системы вознаграждений, развитие корпоративной культуры Полный социальный пакет для сотрудников; улучшение социально-бытовых условий, а также инфраструктуры
Обучение и развитие	<ul style="list-style-type: none"> Создание условий для обучения и повышения квалификации сотрудников Формирование кадрового резерва Организация образовательных проектов и мероприятий по профориентации для школьников; сотрудничество с университетами для привлечения студентов 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциальное несоблюдение обязательств по повышению компетенций персонала Потенциальные дискриминирующие практики при предоставлении возможностей дополнительного обучения
Права человека	<ul style="list-style-type: none"> Продвижение ценности многообразия на всех уровнях «Полюса» Проведение комплексной проверки соблюдения прав человека; разработка и реализация плана действий по совершенствованию управления рисками в сфере прав человека Поддержание работы горячей линии по вопросам этики и прав человека 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциальное нарушение прав человека при трудовых отношениях и (или) вследствие загрязнения окружающей среды Потенциальные дискриминационные практики по любому признаку Потенциальное нарушение прав человека в работе службы безопасности «Полюса»
Местные сообщества	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудничество с региональными и местными властями для реализации инфраструктурных и других значимых социальных инвестиционных проектов Благотворительные и спонсорские проекты в регионах присутствия Реализация проектов для коренных малочисленных народов 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциальное невыполнение обязательств по социально-экономическому сотрудничеству Утрата традиций, культуры или культурной идентичности коренных народов из-за ограничения доступа к землям и природным ресурсам Негативное воздействие «Полюса» на окружающую среду, влияющее на здоровье местного населения и доступ к природным ресурсам

Существенная тема	Воздействие	
G Управленческий аспект		
	Положительные воздействия	Отрицательные воздействия
Операционная эффективность и инновационное развитие	<ul style="list-style-type: none"> Снижение операционных, экологических и техногенных рисков за счет цифровизации Принятие обоснованных управленческих решений на основе качественного анализа данных Автоматизация производственных процессов 	<ul style="list-style-type: none"> Нарушение непрерывности бизнеса при реализации угроз информационной безопасности
Налоговая политика	<ul style="list-style-type: none"> Налоговые отчисления в федеральный бюджет и бюджет регионов присутствия 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциальная несвоевременность или неполнота налоговых отчислений Потенциальное неисполнение налоговых требований со стороны предприятий
Экономическая результативность	<ul style="list-style-type: none"> Создание распределенной экономической стоимости (ценность, создаваемая в результате деятельности «Полюса» и распределяемая по группам заинтересованных сторон) Инвестирование в инфраструктурные проекты регионов присутствия 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциальное недополучение заинтересованными сторонами распределенной экономической стоимости в результате недостижения целевых показателей по производству
Цепочка поставок	<ul style="list-style-type: none"> Закупки у местных поставщиков, поддержка малого и среднего бизнеса Мониторинг соблюдения прав человека, экологических и социальных практик в компаниях-контрагентах 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциальное заключение договоров поставок с недобросовестными контрагентами Изменения в цепочке поставок
Бизнес-этика и противодействие коррупции	<ul style="list-style-type: none"> Предупреждение и противодействие коррупции и мошенничеству Взаимодействие с заинтересованными сторонами для выявления фактов коррупции, мошенничества, корпоративных конфликтов и хищений Участие в законотворческой деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> Потенциальное нарушение принципов деловой этики и требований антикоррупционного законодательства Нарушение соблюдения Кодекса этики сотрудниками (в части ведения политической деятельности от имени Компании и пр.)

Приложение 3. Ключевые документы в области устойчивого развития

С внутренними документами «Полюса» в области устойчивого развития можно также ознакомиться на [корпоративном сайте](#).

Внутренние

Внешние

E Охрана окружающей среды

- Стратегия в области устойчивого развития «Полюса»
- Экологическая политика
- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Безопасность хвостохранилищ: Официальная позиция Группы «Полюс»
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды»
- Стандарт «Сохранение биологического разнообразия»
- Стандарт «Обращение с цианидами»
- Стандарт «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу»
- Стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Стандарт «Система оценки качества отходов золотодобывающего предприятия»
- Стандарт «Управление рисками в области ОТ, ПБ и Э», включая методические указания «Идентификация и оценка экологических рисков»
- Стандарт «Ликвидация или консервация горных выработок и рекультивация земель»
- Методические указания Компании «Оценка риска и проведение мониторинга биоразнообразия»
- Методология по выявлению и оценке экологических рисков¹

- Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»
- Российские государственные стандарты, законы и НПА, включая:
 - Водный кодекс Российской Федерации
 - Земельный кодекс Российской Федерации
 - Федеральный закон «Об охране окружающей среды»
 - Федеральный закон «О водоснабжении и водоотведении»
 - Федеральный закон «Об отходах производства и потребления»
 - Закон Российской Федерации «О недрах»
- ISO 14001 Системы экологического менеджмента – Требования и руководство по применению
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
- Международный кодекс по обращению с цианидами
- Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами
- Куньминско-Монреальская глобальная рамочная программа в области биоразнообразия
- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с природой (TNFD)

E Потребление энергии и изменение климата

- Климатическая стратегия «Полюса»
- Функциональная стратегия БПИТП в части управления производственными активами до 2027 года
- Стандарт «Рациональное использование природных ресурсов и предотвращение загрязнения окружающей среды»
- Стандарт «Планирование и учет потребления электроэнергии на производственных активах»
- Стандарт расчета удельных показателей энергопотребления
- Политика «Управление производственными активами»

- Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)
- Стандарт МСФО S2 «Раскрытие информации, связанной с изменением климата»
- Рекомендации Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК)
- Стандарт корпоративного учета и отчетности «Протокол по парниковым газам»
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
- ISO 50001:2018

¹ В 2024 году документ актуализирован. Компания планирует утвердить обновленную версию в 2025 году.

Внутренние

Внешние

S Наши сотрудники

- Кодекс корпоративной этики
- Политика по правам человека
- Позиция Компании по многообразию и участию
- Положение об оплате и стимулировании труда работников
- Положение о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам
- Регламент по программе «Наставничество»
- Методические указания Компании «Требования к процессу «Адаптация персонала в управляемых обществах»
- Регламент «Управление заявочным обучением»
- Регламент «Управление пулом Преемников»
- Стандарт «Управление локальным кадровым резервом»
- Регламент «Организация внутренних коммуникаций»
- Регламент «Организация служебных командировок/поездов работников»
- Руководство по корпоративному дизайну пространства офисных помещений
- Методические указания Компании «Управление материально-техническими ресурсами, необходимыми для оснащения комплексов сооружений социально-бытового назначения, предназначенных для размещения и пребывания сотрудников в период работы на удаленных объектах Компании»
- Стандарт «Охрана здоровья»

- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

S Охрана труда и промышленная безопасность

- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Политика в отношении злоупотребления алкоголем и наркотическими средствами
- Политика в области безопасности дорожного движения
- Золотые правила безопасности
- Регламент «Организация работ повышенной опасности на опасных производственных объектах»
- Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах
- Методические указания по организации аварийно-спасательной деятельности
- Методические указания Компании «Экспертиза проекта технического задания на закупку материально-технических ресурсов в рамках промышленной безопасности»
- Методические указания «Обеспечение и организация безопасности дорожного движения»
- Регламент «Порядок корпоративного обучения и проверки знаний в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»
- Положение о проведении специальной оценки условий труда
- Стандарт «Интегрированная система управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды»
- Стандарт «Лидерство в развитии культуры производства»
- Стандарт «Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
- Стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области ОТ, ПБ и ООС»
- Стандарт «Порядок проведения внутреннего аудита интегрированной системы управления ОТ, ПБ и ООС»
- Стандарт «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»
- Стандарт «Охрана здоровья, медицинское обеспечение и организация экстренной медицинской помощи»

- ISO 45001:2018
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

Внутренние

Внешние

S Поддержка местных сообществ

- Политика благотворительной и спонсорской деятельности
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Политика по правам человека
- Положение о грантовом конкурсе «Полюс возможностей»
- Положение о грантовом конкурсе «Твоя территория»
- Положение о взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления и инфраструктурными организациями
- Регламент «Управление проектами благотворительной и спонсорской деятельности»
- Стандарт «Деятельность по переселению»
- Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»

- Глобальный договор ООН
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

S Управление устойчивым развитием

- Политика по управлению рисками и внутреннему контролю
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Стандарт «Управление устойчивым развитием в Управляющей компании и управляемых обществах»

- Цели в области устойчивого развития ООН
- Принципы Глобального договора ООН (UN Global Compact Principles)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

G Этика, противодействие коррупции и права человека

- Кодекс корпоративной этики
- Политика «Антикоррупционный комплаенс»
- Политика по управлению рисками и внутреннему контролю
- Политика по правам человека
- Позиция по многообразию и участию
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Стандарт «Взаимодействие с коренными малочисленными народами»
- Кодекс поведения поставщика

- Антикоррупционная хартия российского бизнеса
- Глобальный договор ООН
- Всеобщая декларация прав человека
- Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда
- Конвенция ООН против коррупции
- Конвенция ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок
- Международный пакт о гражданских и политических правах
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

Внутренние

Внешние

G Инновации, цифровая трансформация и кибербезопасность

- Политика информационной безопасности
- Политика обработки персональных данных
- Политика информационной безопасности объектов критической информационной системы

- Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»

G Ответственная цепочка поставок

- Кодекс поведения поставщика
- Стандарт «Взаимодействие с подрядчиками в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды»

- Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)
- Международный кодекс обращения с цианидами
- Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)

G Экономическая результативность

- Положение о внутреннем аудите ПАО «Полюс»
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами
- Политика по управлению рисками и внутреннему контролю

- Федеральный закон «О консолидированной финансовой отчетности»
- Федеральный закон «Об аудиторской деятельности»
- Налоговый кодекс

Приложение 4. GRI: указатель содержания

Заявление о применении Группа компаний «Полюс» подготовила Отчет в соответствии со стандартами GRI за отчетный период с 01.01.2024 по 31.12.2024

GRI 1 применение GRI 1: Принципы 2021

Отраслевой стандарт GRI 14: Mining Sector 2024¹

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-1 Подробная информация об организации	География деятельности, стр. 6	Юридическое название Компании – ПАО «Полюс». Штаб-квартира Компании расположена в г. Москве (Российская Федерация). Организационно-правовая форма: публичное акционерное общество (ПАО). Форма собственности: частная
	2-2 Юридические лица, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	Приложение 1. Об Отчете, стр. 196	
	2-3 Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Приложение 1. Об Отчете, стр. 195 Приложение 9. Контактная информация, стр. 255	Настоящий Отчет будет опубликован не позднее 31 июля 2025 года
	2-4 Изменения в информации	–	В тексте Отчета дано соответствующее примечание, если в 2024 году происходили изменения в подготовке данных
	2-5 Независимое подтверждение отчетности	Приложение 1. Об Отчете, стр. 197	
	2-6 Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и иных деловых связях организации	Бизнес-модель, стр. 8	
	2-7 Штатные сотрудники организации	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 104, 105, 106	В Компании не заключены трудовые договоры, которые не гарантируют отработку и оплату определенного числа рабочих часов
	2-8 Внештатные сотрудники организации	–	На конец 2024 года численность внештатных сотрудников составила 1 чел. Среднесписочная численность подрядчиков в 2024 году составила 5 909 чел.

¹ Стандарт GRI для горнодобывающей отрасли.

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	2-9 Структура и состав управления	Годовой обзор, раздел «Корпоративное управление» Управление устойчивым развитием, стр. 13	Информация о составе Совета директоров раскрывается в Годовом обзоре. Данные по сроку пребывания в должности членов Совета директоров, а также по составу комитетов «Полюс» рассматривает как конфиденциальные и публично не раскрывает
	2-10 Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Годовой отчет, раздел «Корпоративное управление»	Подробную информацию о порядке избрания и утверждения Совета директоров см. в Уставе ПАО «Полюс»
	2-11 Глава высшего органа управления	Годовой отчет, раздел «Корпоративное управление»	Председатель Совета директоров не является генеральным директором
	2-12 Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 13 Управление климатическими вопросами, стр. 67 Мероприятия по повышению энергоэффективности, стр. 72	Функциональные подразделения Компании отвечают за сбор отзывов заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют. Полученные отзывы передаются высшим органам управления в рамках представления результатов работы функциональных подразделений за отчетный период
	2-13 Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Управление устойчивым развитием, стр. 13 Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17 Мероприятия по повышению энергоэффективности, стр. 72	
	2-14 Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Управление устойчивым развитием, стр. 13 Приложение 1. Об Отчете, стр. 195, 196	
	2-15 Конфликт интересов	Противодействие коррупции, стр. 162	Члены Совета директоров стремятся не допускать возникновения конфликта интересов. В случае его возникновения информируют об этом Совет директоров и воздерживаются от голосования
	2-16 Передача критически важной информации	Годовой обзор, раздел «Совет директоров»	Общее количество вопросов, рассмотренных Советом Директоров в 2024 году, – 38
	2-17 Коллективные знания членов высшего органа корпоративного управления	–	В отчетном периоде обучение членов Совета директоров по вопросам в области устойчивого развития не проводилось
	2-18 Оценка деятельности высшего органа управления	–	В отчетном периоде оценка деятельности Совета директоров не проводилась
	2-19 Политика вознаграждения	Управление устойчивым развитием, стр. 13 Годовой отчет, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров»	Все формы вознаграждения Совета директоров представлены в Положении о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полюс»

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	2-20 Порядок определения вознаграждения	Годовой отчет, раздел «Вознаграждение членов Совета директоров»	Разработка правил и определение размера вознаграждения регулируется Положением о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров ПАО «Полюс». Консультанты по вознаграждению отсутствуют
	2-21 Годовой общий коэффициент компенсации	–	Показатель не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации
	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение руководства, стр. 3	
	2-23 Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Управление устойчивым развитием, стр. 16 Противодействие коррупции, стр. 159 Соблюдение прав человека, стр. 164	
	2-24 Внедрение закрепленных обязательств	Управление устойчивым развитием, стр. 16 Соблюдение прав человека, стр. 164	
	2-25 Механизмы снижения негативного воздействия	Управление устойчивым развитием, стр. 16 Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17 Соблюдение прав человека, стр. 164, 165 Управление климатическими вопросами, стр. 67	
	2-26 Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 27, 29 Соблюдение прав человека, стр. 165	
	2-27 Соблюдение законодательства	–	Общая сумма штрафов по Компании за 2024 год – 2,55 млн руб., предписания за 2023 год и ранее – 0 руб. В отчетном периоде было получено два штрафа, превышающих порог существенности (300 тыс. руб.). Общее количество штрафов, выплаченных за отчетный период, – 42. Существенные нарушения законодательства, результатом которых стали нефинансовые санкции, в отчетном периоде отсутствовали

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	2-28 Членство в ассоциациях	<p>Изменение климата и потребление энергии, стр. 68</p> <p>Приверженность принципам Глобального договора ООН, стр. 20</p> <p>Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 31</p> <p>Энергетический менеджмент, стр. 68</p>	
	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонам	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 27, 29	
	2-30 Коллективные договоры	Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей, стр. 97	
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1 Порядок определения существенных тем	Приложение 1. Об Отчете, стр. 196	
	3-2 Перечень существенных тем	Приложение 1. Об Отчете, стр. 197	
	3-3 Управление существенными темами	Приложение 4. GRI: указатель содержания, стр. 221	
GRI 101 Биоразнообразии 2024	101-1 Политика, направленная на прекращение и обращение вспять утраты биоразнообразия	Биоразнообразии и использование земель стр. 47, 55	
	101-2 Управление воздействием на биоразнообразии	Биоразнообразии и использование земель стр. 47, 55	Показатель раскрывается частично. Не раскрыта информация о наличии планов управления биоразнообразием у объектов с наиболее значительным воздействием в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразии. Синергетический эффект действий по управлению биоразнообразием и противостоянию климатическим изменениям раскрыт в Отчете о сохранении биоразнообразия. Эффект для заинтересованных сторон от мер по управлению воздействием на биоразнообразии не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	101-3 Доступ и совместное использование выгод	-	Показатель не раскрывается в связи с нерелевантностью для территории России

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	101-4 Выявление воздействий на биоразнообразии	Биоразнообразие и использование земель, стр. 47 Охрана окружающей среды, стр. 38	Показатель раскрывается частично. Не раскрываются показатели, касающиеся территорий со значительным влиянием на биоразнообразие, поскольку такие территории в Компании не выявлены
	101-5 Месторасположение районов с воздействием на биоразнообразии	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие. Продукты и услуги в цепочке поставок Компании с наибольшим влиянием на биоразнообразие на текущий момент не определены
	101-6 Прямые факторы влияния на потерю биоразнообразия	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие
	101-7 Изменения в состоянии биоразнообразия	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие
	101-8 Услуги экосистемы	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлены значительные воздействия на биоразнообразие. На текущий момент в Компании не проводилась оценка воздействия на экосистемные услуги и их бенефициаров. Для своевременного выявления воздействия на экосистемные услуги «Полюс» поддерживает постоянный контакт с местным населением
GRI 201: Экономическая результативность 2016	201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Создание экономической стоимости, стр. 182	
	201-2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Риски и возможности, связанные с изменением климата, стр. 74	Финансовые последствия климатических рисков и возможностей и затраты на принятие мер по управлению климатическими рисками и возможностями не раскрываются ввиду отсутствия системы формирования данных
	201-3 Обязательства организации, связанные с установленными льготами и пенсионными планами	-	Компания в полном объеме соблюдает российское законодательство в отношении отчислений в пенсионный фонд. Корпоративные программы пенсионного обеспечения не вводились
	201-4 Финансовая помощь, полученная от государства	-	В 2024 году «Полюс» не получал финансовую помощь от государства. Государство не входит в число акционеров Компании
GRI 202: Присутствие на рынках 2016	202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 112	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

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	202-2 Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 109	<p>Руководителями высшего ранга являются генеральные директора и их заместители по функциональным направлениям деятельности (все они являются работниками Компании на условиях полной занятости).</p> <p>Работниками из числа представителей местного населения являются работники, имеющие постоянную регистрацию в субъекте Российской Федерации, в котором расположена бизнес-единица.</p> <p>Определение существенных мест ведения деятельности см. в разделе «География деятельности» (GRI 2-1)</p>
GRI 203: Косвенные экономические воздействия 2016	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Развитие регионов присутствия, стр. 152	
	203-2 Существенные косвенные экономические воздействия	Создание экономической стоимости, стр. 181	Все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ. В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано
GRI 204: Практика закупок 2016	204-1 Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков	Закупки у локальных поставщиков, стр. 190, 192	Местные поставщики — это поставщики, действующих в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-1 Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции, стр. 161	<p>Среди ключевых рисков корпоративного уровня Компания выделяет следующие риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> • несоответствие деятельности Компании нормам действующего законодательства в области противодействия коррупции, включая нарушения внутренней документации со стороны работников; • злоупотребление и корпоративное мошенничество
	205-2 Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции, стр. 161, 162, 163	В 2024 году Компания не проводила обучение членов Совета директоров по практике противодействия коррупции
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции, стр. 163	<p>За 2024 год зафиксирован один случай коррупции, связанный с добросовестным и инициативным обращением Компании в правоохранительные органы: бывший работник был осужден за коммерческий подкуп по итогам мероприятий, проведенных при содействии и поддержке Компании. Количество подтвержденных случаев увольнения или наказания сотрудников за коррупционные действия – 1.</p> <p>В отчетном году не зафиксировано:</p> <ul style="list-style-type: none"> • подтвержденных случаев невозобновления или расторжения контрактов с деловыми партнерами из-за нарушений, связанных с коррупцией; • публичных судебных дел, касающихся коррупции, возбужденных против организации или ее работников в течение отчетного периода; • случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 206: Препятствие конкуренции 2016	206-1 Судебные разбирательства в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Противодействие коррупции, стр. 161	
GRI 207: Налоги 2019	207-1 Подход к налогообложению	Налоговая политика, стр. 183	
	207-2 Управление налогами, контроль и управление рисками	Налоговая политика, стр. 183	
	207-3 Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами, связанными с налогообложением	Налоговая политика, стр. 183	
	207-4 Ответность по странам	Налоговая политика, стр. 184	
GRI 302: Энергия 2016	302-1 Потребление энергии внутри организации	Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности, стр. 80	<p>Общий объем потребления топлива в 2024 году составил 14 462 ТДж, в том числе 5 ТДж из возобновляемых источников (древесное топливо).</p> <p>Для целей своей хозяйственной деятельности Компания не потребляет энергию охлаждения или пара.</p> <p>Компания не продает энергию охлаждения или пара.</p> <p>Общее потребление энергии в 2024 году составило 22 355 ТДж.</p> <p>Коэффициенты перевода из натуральных единиц потребления топлива в ГДж:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уголь – 18,9; • дизель – 43; • бензин – 44,3; • нефть – 42,3; • дрова – 15. <p>Общий объем производства энергии в 2024 году «Полюсом» составил 468 тыс. Гкал тепловой энергии и 371 млн кВт • ч электрической энергии. Объем энергии, проданной сторонним потребителям, составил 1 042 млн кВт • ч электроэнергии и 71 тыс. Гкал тепловой энергии</p>
	302-2 Потребление энергии вне организации	–	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	302-3 Энергоемкость	Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности, стр. 80	<p>Коэффициент энергоемкости 442 МДж/т руды.</p> <p>В расчете использованы данные учета потребления из первичных источников энергии, потребления тепло- и электроэнергии внутри организации</p>
	302-4 Сокращение энергопотребления	–	<p>Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета.</p> <p>Общий объем энергопотребления (с учетом топлива) в 2024 году сократился на 632 ТДж</p>
	302-5 Сокращение энергетической потребности продуктов и услуг	–	Неприменимо ввиду характера продукции

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 303: Вода и сбросы 2018	303-1 Использование воды как общественного ресурса	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 41 Охрана окружающей среды, стр. 40	В настоящее время Компания не ведет с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы
	303-2 Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 41	
	303-3 Водозабор	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 41, 56, 57	«Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов
	303-4 Водоотведение	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 41, 56, 57	Для каждого из загрязнителей установлены лимиты, при нормировании которых Компания руководствовалась значениями предельно допустимых концентраций веществ (ПДК) и фоновым состоянием водных объектов для определения концентрации химических веществ в воде, характерной для средних условий территории объекта. Для таких загрязнителей, как нитрит-ионы, хлориды и сульфаты, установлен более жесткий норматив, чем установленный гигиеническими нормативами ГН 2.1.5.1315-03
	303-5 Водопотребление	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 41, 56, 57	Общее потребление воды – 19,5 млн м ³ . «Полюс» не ведет деятельность и не потребляет воду в регионах с дефицитом водных ресурсов. Изменение объема воды в накопителях не оказывает существенного воздействия на водные ресурсы
GRI 305: Выбросы 2016	305-1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Использование экологичных видов энергии и топлива, стр. 73 Метрики в области изменения климата, стр. 75, 76, 77	Выбросы от сжигания биотоплива в 2024 году составили 265 т CO ₂ -экв. Объекты Компании не генерируют выбросов биогенного CO ₂
	305-2 Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Использование экологичных видов энергии и топлива, стр. 73 Метрики в области изменения климата, стр. 75, 76, 77	Косвенные энергетические выбросы по Компании в соответствии с: <ul style="list-style-type: none"> региональным методом: 806 807 т CO₂-экв. рыночным методом: 7 283 т CO₂-экв.
	305-3 Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	Метрики в области изменения климата, стр. 75, 79	Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O. Выбросы CO ₂ от разложения биомассы отсутствуют

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	305-4 Интенсивность выбросов парниковых газов	Метрики в области изменения климата, стр. 75, 76	Удельные выбросы по Компании в соответствии с: <ul style="list-style-type: none"> рыночным методом: 26 кг CO₂-экв. на тонну региональным методом: 42 кг CO₂-экв. на тонну <p>Выбросы, учтенные при расчете удельных показателей: выбросы областей охвата 1 и 2</p>
	305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	Климатические проекты и деятельность по сокращению выбросов парниковых газов, стр. 70 Использование экологических видов энергии и топлива, стр. 73	Газы, учтенные при расчете этого показателя: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O. Сокращение общего объема выбросов парниковых газов в результате инициатив не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	305-6 Выбросы озоноразрушающих веществ	-	Озоноразрушающие вещества в результате деятельности Компании не образуются
	305-7 Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO _x), оксидов серы (SO _x) и других значимых загрязняющих веществ	Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 58	Информация о выбросах опасных загрязнителей воздуха (ОЗВ) не раскрывается в связи с отсутствием такой категории загрязнителей в российском законодательстве. Деятельность Компании не приводит к выбросам стойких органических загрязнителей
GRI 306-3: Сбросы и отходы 2016	306-3 Существенные разливы	-	Существенных разливов не обнаружено
GRI 306: Отходы 2020	306-1 Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Обращение с отходами, стр. 43 Охрана окружающей среды, стр. 38	
	306-2 Управление значительным воздействием, связанным с отходами	Обращение с отходами, стр. 43	Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)
	306-3 Образование отходов	Обращение с отходами, стр. 59	
	306-4 Отходы, не направляемые на захоронение	Обращение с отходами, стр. 59	Данные собраны по методике 2ТП (отходы). В связи с отсутствием централизованного учета не приведена разбивка на следующие операции (отдельно — на предприятии, отдельно — сторонними организациями): <ul style="list-style-type: none"> повторное применение отходов по прямому назначению (рециклинг); возврат в производственный цикл после соответствующей подготовки (регенерация); другие действия по утилизации

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	306-5 Отходы, направляемые на захоронение и сжигание	Обращение с отходами, стр. 59	<p>Сжигание отходов без извлечения энергии не выделено в отдельную категорию обращения с отходами.</p> <p>В целях Отчета в качестве понятия GRI «landfilling» понимается определение «размещение отходов», применяемое в российском законодательстве.</p> <p>В соответствии со ст. 1 Федерального закона Российской Федерации «Об отходах производства и потребления» от 24 июня 1998 года № 89-ФЗ под размещением отходов понимается их хранение и захоронение</p>
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков 2016	308-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	–	<p>Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на окружающую среду и другие аспекты устойчивого развития.</p> <p>Показатели не раскрыты ввиду отсутствия системы соответствующего учета</p>
	308-2 Отрицательные воздействия на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	–	
GRI 401: Занятость 2016	401-1 Количество новых работников и текучесть кадров	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 104, 108, 109, 110	<p>Коэффициент текучести кадров в Компании составил 44,15 %.</p> <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по полу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • женщины – 34,64 %; • мужчины – 46,0 %. <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по возрастным группам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 30 лет – 70,29 %; • от 30 до 40 лет – 44,42%; • от 40 до 50 лет – 38,90%; • 50 лет и старше – 33,23 %. <p>Коэффициент текучести кадров в разбивке по активам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Олимпиада и Благодатное – 39,36%; • Вернинское – 98,34%; • Куранах – 58,35%; • Наталка – 35,19%; • Сухой Лог – 43,15%; • Россыпи – 187,99%; • «Полюс Логистика» – 32,41%; • «Полюс Щит» – 31,71%; • «Промгеострой» – 27,64%; • «Полюс Проект» – 35,1%; • Группа Энергетика – 20,72%; • Головной офис – 28,87%; • МФЦ – 25,97%; • «Полюс Диджитал» – 16,34%; • «Полюс Геосервис» – 24,13%; • Чутьбаткан – 36,2%; • «Полюс Резерв» – 337,41%; • Аэропорт Бодайбо – 22,23%

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	<p>Развитие и мотивация персонала, стр. 92</p> <p>Социальная поддержка сотрудников, стр. 98</p>	Компания предоставляет равные льготы всем работникам, за исключением дополнительной медицинской страховки, которая не предоставляется сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	–	<p>Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по материнству/отцовству, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности.</p> <p>Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству: 16 791 человек (в том числе 3 074 женщины и 13 717 мужчин).</p> <p>Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству: 260 человек (в том числе 163 женщины и 97 мужчин).</p> <p>Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству: 244 человека (в том числе 146 женщин и 98 мужчин).</p> <p>Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу: 40 человек (в том числе 28 женщин и 12 мужчин).</p> <p>Коэффициент удержания: 35%.</p> <p>Коэффициент удержания для женщин: 31%.</p> <p>Коэффициент удержания для мужчин: 55%.</p> <p>Показатель раскрывается частично: коэффициент возвращения на работу не раскрывается в связи с отсутствием системы соответствующего учета</p>
GRI 402: Трудовые и управленческие отношения 2016	402-1 Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	–	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами. Согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ минимальный срок составляет два месяца

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-1 Системы управления ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117	
	403-2 Определение опасностей, оценка риска и расследование происшествий	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117	
		Управление подрядчиками, стр. 119	
		Повышение культуры безопасности, стр. 119	
		Профилактика травматизма, стр. 120	
		Безопасность дорожного движения, стр. 123	
		Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 124	
	403-3 Службы охраны труда	Медицина труда и охрана здоровья, стр. 101	
403-4 Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117		
403-5 Обучение работников в сфере ОТиПБ	Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности, стр. 121		
	Безопасность дорожного движения, стр. 123		
	Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 124		
403-6 Профилактика и охрана здоровья рабочих	Медицина труда и охрана здоровья, стр. 101		
403-7 Предупреждение и снижение воздействий в сфере ОТиПБ, напрямую связанных с деловыми отношениями	Требования к поставщикам и подрядчикам стр. 188, 189		
403-8 Работники, попадающие под действие системы управления ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117		

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
	403-9 Производственный травматизм	<p>Безопасность дорожного движения, стр. 124</p> <p>Показатели производственного травматизма, стр. 126</p>	<p>При расчете показателя за предыдущие периоды учитывалось количество погибших и пострадавших от несчастных случаев на производстве, количество получивших микротравмы, потребовавшие оказания медицинской помощи.</p> <p>Общее количество тяжелых производственных травм среди сотрудников (без смертельных исходов):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 – 9; • 2022 – 1; • 2023 – 3; • 2024 – 3. <p>Коэффициент тяжелых производственных травм среди сотрудников (без смертельных исходов) на 200 тыс. рабочих часов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 – 0,04; • 2022 – 0,004; • 2023 – 0,013; • 2024 – 0,017. <p>Общий коэффициент частоты травматизма среди подрядчиков на 200 тыс. рабочих часов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 – 1,00; • 2022 – 0,51; • 2023 – 0,76; • 2024 – 0,84. <p>Общее количество тяжелых производственных травм среди подрядчиков (без смертельных исходов):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024 – 2. <p>Коэффициент тяжелых производственных травм среди подрядчиков (без смертельных исходов) на 200 тыс. рабочих часов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024 – 0,022
	403-10 Уровень профессиональной заболеваемости	<p>Показатели профессиональной заболеваемости, стр. 128</p> <p>Медицина труда и охрана здоровья, стр. 101</p>	<p>Количество погибших сотрудников в результате профессиональных заболеваний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 – 0; • 2022 – 0; • 2023 – 0; • 2024 – 0. <p>Количество зарегистрированных случаев профессиональных заболеваний среди работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 – 10; • 2022 – 2; • 2023 – 5; • 2024 – 10. <p>Данные по работникам подрядных организаций и внештатным сотрудникам не раскрываются ввиду отсутствия системы соответствующего учета</p>

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 404: Подготовка и образование 2016	404-1 Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 111	Компания использует одинаковый подход к обучению персонала вне зависимости от пола
	404-2 Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	Развитие и мотивация персонала, стр. 92	«Полюс» не имеет программ поддержания постоянной востребованности работников или программ управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения
	404-3 Доля работников, для которых проводится периодическая оценка результатов работы и развития карьеры	Развитие и мотивация персонала, стр. 96	Все работники (100%) проходят оценку результатов своей работы на основе системы функциональных и индивидуальных КПЭ
GRI 405: Социокультурное разнообразие и равные возможности 2016	405-1 Этническое и социокультурное многообразие среди персонала и руководителей компании	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 104, 106, 107	<p>Гендерная структура Совета директоров:</p> <ul style="list-style-type: none"> • мужчины — 89% (восемь из девяти членов); • женщины — 11% (один из девяти членов). <p>Структура Совета директоров по возрастным группам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • от 30 до 40 лет – 2 чел. (22%); • от 40 до 50 лет – 5 чел. (56%); • от 50 до 60 лет – 1 чел. (11%); • старше 60 лет – 1 чел. (11%)
	405-2 Соотношение базовой заработной платы и вознаграждений у женщин и мужчин	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 111, 113	
GRI 406: Отсутствие дискриминации 2016	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Соблюдение прав человека, стр. 166	
GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 2016	407-1 Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску	–	<p>Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия.</p> <p>Согласно коллективным договорам и нашей Политике в области защиты прав человека гарантируется свобода объединений и ведения коллективных переговоров для сотрудников и поставщиков.</p> <p>В отчетном году не проводилась оценка рисков нарушения прав человека в цепочке поставок</p>
GRI 408: Детский труд 2016	408-1 Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования детского труда	–	Компания не выявила значительный риск возникновения случаев детского труда в своих подразделениях, среди подрядчиков оценка риска не проводилась
GRI 409: Принудительный и обязательный труд 2016	409-1 Подразделения и поставщики, в которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	–	Компания не выявила значительный риск возникновения случаев недобровольного труда в своих подразделениях, среди подрядчиков оценка риска не проводилась

Стандарт GRI	Элемент отчетности	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
GRI 410: Практика в области безопасности 2016	410-1 Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении прав человека	-	В 2024 году обучение сотрудников службы безопасности политикам и процедурам в отношении прав человека не проводилось
GRI 411: Права коренных малочисленных народов 2016	411-1 Общее число нарушений прав коренных малочисленных народов	Коренные малочисленные народы, стр. 153	
GRI 413: Местные сообщества 2016	413-1 Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ	Поддержка местных сообществ, стр. 132 Создание экономической стоимости, стр. 181	100% добывающих подразделений Компании реализуют программы взаимодействия с местными сообществами
	413-2 Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	-	Несмотря на то, что «Полюс» не проводит оценку потенциального негативного воздействия, все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ
GRI 414: Социальная оценка поставщиков 2016	414-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по социальным критериям	-	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития.
	414-2 Негативные социальные последствия в цепочке поставок и принятые меры	-	Показатели не раскрыты ввиду отсутствия системы соответствующего учета
GRI 415: Государственная политика 2016	415-1 Пожертвования на политические цели	-	«Полюс» не оказывает поддержку политической деятельности
GRI 418: Конфиденциальность потребителей 2016	418-1 Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	-	Нарушения неприкосновенности частной жизни потребителей неприменимы к Компании в связи с тем, что «Полюс» не взаимодействует с розничными потребителями

Соотнесение существенных тем и релевантных существенных элементов отчетности GRI GRI 3-3

№	Существенная тема	Существенная тема GRI 14: Mining Sector 2024	Релевантные существенные элементы отчетности GRI	Раздел Отчета	Релевантные существенные элементы отчетности GRI 14: Mining Sector 2024
Приоритет 1					
1	Бизнес-этика и противодействие коррупции	Anti-corruption Public policy	205-1, 205-2, 205-3 415-1	<u>Противодействие коррупции</u>	14.22.1, 14.22.2, 14.22.3, 14.22.4 14.24.1, 14.24.2
2	Занятость	Employment practices	202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1	<u>Наши сотрудники</u>	14.17.1, 14.17.2, 14.17.3, 14.17.4, 14.17.5, 14.17.6
3	Здоровье и безопасность на рабочем месте	Occupational health and safety	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	<u>Охрана труда и промышленная безопасность</u>	14.16.1, 14.16.2, 14.16.3, 14.16.4, 14.16.5, 14.16.6, 14.16.7, 14.16.8, 14.16.9, 14.16.10, 14.16.11
4	Местные сообщества	Local communities Rights of Indigenous Peoples	413-1, 413-2 411-1	<u>Поддержка местных сообществ</u>	14.10.1, 14.10.2, 14.10.3 14.11.1, 14.11.2
5	Налоговая политика	Payments to governments	201-1, 201-4, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4	<u>Налоговая политика</u>	14.23.1, 14.23.2, 14.23.3, 14.23.4, 14.23.5, 14.23.6, 14.23.7
6	Экономическая результативность	Economic impacts	201-1, 203-1, 203-2	<u>Создание экономической стоимости</u>	14.9.1, 14.9.2, 14.9.3, 14.9.4
Приоритет 2					
7	Готовность к чрезвычайным ситуациям	Critical incident management	306-3 Существенные разливы	<u>Охрана труда и промышленная безопасность</u> <u>Предупреждение чрезвычайных ситуаций</u>	14.15.1, 14.15.2
8	Обучение и развитие	Employment practices	404-1, 404-2	<u>Наши сотрудники</u> <u>Развитие и мотивация персонала</u>	14.17.1, 14.17.7, 14.17.8
9	Операционная эффективность и инновационное развитие	-	-	<u>Цифровизация и информационные технологии</u>	-
10	Ответственное управление хвостохранилищами	Tailings	-	<u>Охрана окружающей среды</u> <u>Обеспечение безопасности хвостохранилищ</u>	14.6.1
11	Энергетический менеджмент и адаптация к климатическим изменениям	GHG emissions Climate adaptation and resilience	302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 201-2	<u>Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности</u> <u>Метрики в области изменения климата</u> <u>Использование экологических видов энергии и топлива</u> <u>Риски и возможности, связанные с изменением климата</u>	14.1.1, 14.1.2, 14.1.3, 14.1.4, 14.1.5, 14.1.6, 14.1.7, 14.1.8, 14.1.9 14.2.1, 14.2.2

№	Существенная тема	Существенная тема GRI 14: Mining Sector 2024	Релевантные существенные элементы отчетности GRI	Раздел Отчета	Релевантные существенные элементы отчетности GRI 14: Mining Sector 2024
Приоритет 3					
12	Биоразнообразие	Biodiversity	101-1, 101-2, 101-4, 101-5, 101-6, 101-7, 101-8	<u>Охрана окружающей среды</u> <u>Сохранение биоразнообразия и лесовосстановление</u>	14.4.1, 14.4.2, 14.4.3, 14.4.4, 14.4.5, 14.4.6, 14.4.7, 14.4.8
13	Воздействие на водные ресурсы	Water and effluents	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	<u>Охрана окружающей среды</u> <u>Рациональное использование водных ресурсов</u>	14.7.1, 14.7.2, 14.7.3, 14.7.4, 14.7.5, 14.7.6
14	Выбросы загрязняющих веществ	Air emissions	305-7	<u>Охрана окружающей среды</u> <u>Сокращение выбросов в атмосферу</u>	14.3.1, 14.3.2
15	Обращение с отходами	Waste	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	<u>Охрана окружающей среды</u> <u>Обращение с отходами</u>	14.5.1, 14.5.2, 14.5.3, 14.5.4, 14.5.5, 14.5.6
16	Права человека	Freedom of association and collective bargaining	407-1	<u>Соблюдение прав человека</u>	14.20.1, 14.20.2
		Non-discrimination and equal opportunity	202-2, 401-3, 404-1, 405-1, 405-2, 406-1		14.21.1, 14.21.2, 14.21.3, 14.21.4, 14.21.5, 14.21.6, 14.21.7
		Child labor	408-1, 414-1		14.18.1, 14.18.2, 14.18.3
		Forced labor and modern slavery	409-1, 414-1		14.19.1, 14.19.2, 14.19.3
		Security practices	410-1		14.14.1, 14.14.2
17	Цепочка поставок	Economic impacts	204-1, 308-1, 308-2, 414-1	<u>Требования к поставщикам и подрядчикам</u>	14.9.1, 14.9.5, 14.17.10
		Employment practices	414-1, 414-2		14.17.1, 14.17.9, 14.17.10

Тема GRI 14: Mining Sector 2024	Комментарий
Closure and Rehabilitation	<p>Воздействия по данной теме включены в другие существенные темы.</p> <p>В 2024 году Компания не проводила работы по закрытию производственных площадок, а также участков добычи.</p> <p>Процедура по ликвидации активов и рекультивации земель закреплена в корпоративном стандарте «Ликвидация или консервация горных выработок и рекультивация земель». Данный процесс сопровождается взаимодействием с заинтересованными сторонами</p>

Несущественные темы отраслевого стандарта GRI 14: Mining Sector 2024

№	Тема GRI 14: Mining Sector 2024	Комментарий
1	Land and resource rights	<p>Все бизнес-единицы Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ.</p> <p>Все новые участки/объекты в стадии разработки прошли оценку воздействия на окружающую среду и социальную сферу, в соответствии со стандартом «Полюса» «Оценка воздействия на окружающую среду и социальную сферу». Компания обеспечивает участие заинтересованных сторон на всех этапах проведения оценки воздействия.</p> <p>В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано</p>
2	Artisanal and small-scale mining	Неприменимо для «Полюса». Компания не осуществляет кустарную и мелкомасштабную добычу золота
3	Conflict-affected and high-risk areas	«Полюс» не ведет деятельность на территориях, затронутых конфликтами, а также в регионах с высоким риском нарушения прав человека или вблизи них

Элементы отчетности отраслевого стандарта GRI 14 Mining Sector 2024

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
-	14.0.1	География деятельности, стр. 6 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 238	
GHG emissions	14.1.2	Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности, стр. 80	
	14.1.3	-	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	14.1.4	Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности, стр. 80	
	14.1.5	Метрики в области изменения климата, стр. 75 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 234	Выбросы парниковых газов от изменения вида и типа землепользования в отчетном периоде отсутствуют ввиду неосуществления соответствующей деятельности
	14.1.6	Метрики в области изменения климата, стр. 75 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 234	
	14.1.7	Метрики в области изменения климата, стр. 75 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 234	
	14.1.8	Метрики в области изменения климата, стр. 75	
	14.1.9	Климатические проекты и деятельность по сокращению выбросов парниковых газов, стр. 70	
	Climate adaptation and resilience	14.2.2	Риски и возможности, связанные с изменением климата, стр. 74

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Air emissions	14.3.2	Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 58 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 235	Информация о выбросах опасных загрязнителей воздуха (ОЗВ) не раскрывается в связи с отсутствием такой категории загрязнителей в российском законодательстве. Деятельность Компании не приводит к выбросам стойких органических загрязнителей
Biodiversity	14.4.2	Биоразнообразию и использование земель, стр. 47	
	14.4.3	Биоразнообразию и использование земель, стр. 47, 62	Показатель раскрывается частично ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	14.4.4	Охрана окружающей среды, стр. 38 Биоразнообразию и использование земель, стр. 47	Показатель раскрывается частично. Не раскрываются показатели, касающиеся территорий со значительным влиянием на биоразнообразие, поскольку такие территории в Компании не выявлены
	14.4.5	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие. Продукты и услуги в цепочке поставок Компании с наибольшим влиянием на биоразнообразие на текущий момент не определены
	14.4.6	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие
	14.4.7	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие
	14.4.8	-	Показатель не раскрывается в связи с тем, что на предприятиях Компании не выявлено значительное воздействие на биоразнообразие. На текущий момент в Компании не проводилась оценка воздействия на экосистемные услуги и их бенефициаров. Для своевременного выявления воздействия на экосистемные услуги «Полюс» поддерживает постоянный контакт с местным населением

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Waste	14.5.2	Охрана окружающей среды. Управление, стр. 38 Обращение с отходами, стр. 43	
	14.5.3	Обращение с отходами, стр. 43	Компания не занимается транспортировкой, импортом, экспортом или переработкой отходов, считающихся опасными в соответствии с условиями Базельской конвенции (приложения I, II, III и VIII)
	14.5.4	Обращение с отходами, стр. 59 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 236	
	14.5.5	Обращение с отходами, стр. 59, 60 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 237	Данные собраны по методике 2ТП (отходы). В связи с отсутствием централизованного учета не приведена разбивка на следующие операции (отдельно — на предприятии, отдельно — сторонними организациями): <ul style="list-style-type: none"> повторное применение отходов по прямому назначению (рециклинг); возврат в производственный цикл после соответствующей подготовки (регенерация); другие действия по утилизации
	14.5.6	Обращение с отходами, стр. 59, 60 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 237	Сжигание отходов без извлечения энергии не выделено в отдельную категорию обращения с отходами. В целях Отчета в качестве понятия GRI «landfilling» понимается определение «размещение отходов», применяемое в российском законодательстве. В соответствии со ст. 1 Федерального закона Российской Федерации «Об отходах производства и потребления» от 24 июня 1998 года № 89-ФЗ под размещением отходов понимается их хранение и захоронение
Tailings	14.6.2	Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 45, 60, 61 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 239	
	14.6.3	Обеспечение безопасности хвостохранилищ, стр. 61 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 239	

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Water and effluents	14.7.2	Охрана окружающей среды, стр. 40	В настоящее время Компания не ведет с поставщиками или заказчиками работы по минимизации их значимого воздействия на водные ресурсы
	14.7.3	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 41	
	14.7.4	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 56, 57 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 235	«Полюс» не ведет деятельность и не производит забор воды в регионах с дефицитом водных ресурсов
	14.7.5	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 56, 57 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 235	Для каждого из загрязнителей установлены лимиты, при нормировании которых Компания руководствовалась значениями предельно допустимых концентраций веществ (ПДК) и фоновым состоянием водных объектов для определения концентрации химических веществ в воде, характерной для средних условий территории объекта. Для таких загрязнителей, как нитрит-ионы, хлориды и сульфаты, установлен более жесткий норматив, чем установленный гигиеническими нормативами ГН 2.1.5.1315-03
	14.7.6	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 56, 57 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 236	Общее потребление воды – 19,5 млн м ³ . «Полюс» не ведет деятельность и не потребляет воду в регионах с дефицитом водных ресурсов. Изменение объема воды в накопителях не оказывает существенного воздействия на водные ресурсы

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Closure and rehabilitation	14.8.2	-	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами. Согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ минимальный срок составляет два месяца
	14.8.3	-	У «Полюса» отсутствуют программы поддержания постоянной востребованности работников или программы управления завершением карьеры в результате выхода на пенсию или увольнения
	14.8.4	Биоразнообразии и использование земель, стр. 63	
	14.8.5	Биоразнообразии и использование земель, стр. 63	
	14.8.6	Биоразнообразии и использование земель, стр. 63 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц стр.238	
	14.8.7	-	Планируемый срок отработки по Группе в целом – 36 лет
	14.8.8	-	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	14.8.9	-	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	Economic impacts	14.9.2	Создание экономической стоимости, стр. 181, 182
14.9.3		Развитие регионов присутствия, стр. 152	
14.9.4		Создание экономической стоимости, стр. 181	
14.9.5		Закупки у локальных поставщиков, стр. 190, 192 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 240	
14.9.6		-	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Local communities		14.10.2	Поддержка местных сообществ, стр. 132 Создание экономической стоимости, стр. 181
	14.10.3	-	Несмотря на то, что «Полюс» не проводит оценку потенциального негативного воздействия, все площадки Компании стремятся увеличить положительное воздействие и минимизировать возможные негативные последствия своей деятельности для местных сообществ
	14.10.4	-	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Rights of Indigenous Peoples	14.11.2	Коренные малочисленные народы, стр. 153	
	14.11.3	-	Бизнес-единицы Компании, расположенные в регионах, где проживают КМНС: <ul style="list-style-type: none"> • Куранах; • Чульбаткан
	14.11.4	-	Показатель не раскрывается ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Land and resource rights	14.12.2	-	Случаи недобровольного переселения отсутствовали
	14.12.3	-	Случаи нарушения прав местных жителей на землю и ресурсы отсутствовали. В отчетном периоде значимых случаев негативного воздействия на местные сообщества не зафиксировано
Artisanal and small-scale mining	14.13.2	-	Неприменимо
	14.13.3	-	
Security practices	14.14.2	-	В 2024 году обучение сотрудников службы безопасности политикам и процедурам в отношении прав человека не проводилось
Critical incident management	14.15.2	-	Существенных разливов не обнаружено
	14.15.3	Показатели аварийности, стр. 128	Критических инцидентов не было
	14.15.4	Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 124	Количество объектов, на которых есть утвержденный и согласованный ПЛАРН, – 13. Количество участков добычи, на которых есть утвержденный и согласованный ПЛАРН, – 1. Количество объектов, на которых есть утвержденный и согласованный ПМЛА, – 62. Количество участков добычи, на которых есть утвержденный и согласованный ПМЛА, – 25. Доля объектов, для которых разработан ПЛАРН, – 100%. Доля участков добычи, для которых разработан ПЛАРН, – 100%. Доля объектов, для которых разработан ПМЛА, – 100%. Доля участков добычи, для которых разработан ПМЛА, – 100%

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Occupational health and safety	14.16.2	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117	
	14.16.3	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117	<p>В соответствии с требованиями законодательства СИЗ, выдаваемые работникам, соответствуют их полу и антропометрическим параметрам.</p> <p>Согласно Кодексу корпоративной этики любой сотрудник может сообщить о случаях недозволенного поведения своему непосредственному руководителю, координатору по этике, или посредством Горячей линии «Полюса». Компания обязуется проводить проверку каждого сообщения о дискриминации и домогательствах. Преследование лиц, сообщивших о возможных случаях нарушений, является недопустимым</p>
		Управление подрядчиками, стр. 119	
		Повышение культуры безопасности, стр. 119	
		Профилактика травматизма, стр. 120	
		Безопасность дорожного движения, стр. 123	
		Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 124	
	14.16.4	Медицина труда и охрана здоровья, стр. 101	
	14.16.5	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117	Члены Комитета по охране труда и промышленной безопасности избираются на основании их профессиональной подготовки, отраслевого опыта, личностных качеств и вне зависимости от гендерной принадлежности
	14.16.6	Обучение в сфере охраны труда и промышленной безопасности, стр. 121	
		Безопасность дорожного движения, стр. 123	
Предупреждение чрезвычайных ситуаций, стр. 124			
14.16.7	Медицина труда и охрана здоровья, стр. 101		
14.16.8	Требования к поставщикам и подрядчикам стр. 188		
14.16.9	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117		
14.16.10	Безопасность дорожного движения, стр. 124		
	Показатели производственного травматизма, стр. 126		
14.16.11	Показатели профессиональной заболеваемости, стр. 128		
	Медицина труда и охрана здоровья, стр. 101		

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Employment practices	14.17.2	Развитие и мотивация персонала, стр. 111, 112	
	14.17.3	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 104	
	14.17.4	Развитие и мотивация персонала, стр. 92	
	14.17.5	Таблица GRI, стр. 216	
	14.17.6	Таблица GRI, стр. 216	
	14.17.7	Развитие и мотивация персонала, стр. 111	
	14.17.8	Развитие и мотивация персонала, стр. 92	
	14.17.9	-	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития. Показатели не раскрыты ввиду отсутствия системы соответствующего учета
	14.17.10	-	
	Child labor	14.18.2	-
14.18.3		-	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития. Показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Forced labor and modern slavery	14.19.2	-	Компания не выявила риск возникновения случаев недобровольного труда в своих подразделениях, среди подрядчиков оценка риска не проводилась
	14.19.3	-	Некоторые поставщики «Полюса» проходят самооценку по ESG-критериям путем анкетирования. Анкета содержит вопросы о влиянии на социальную сферу и другие аспекты устойчивого развития. Показатель не раскрыт ввиду отсутствия системы соответствующего учета
Freedom of association and collective bargaining	14.20.2	-	Компания строго соблюдает законодательство страны присутствия. Согласно коллективным договорам и нашей Политике в области защиты прав человека гарантируется свобода объединений и ведения коллективных переговоров для сотрудников и поставщиков. В отчетном году не проводилась оценка рисков нарушения прав человека в цепочке поставок
	14.20.3	-	Случаев забастовок и локаутов за 2024 год в Компании не происходило

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Non-discrimination and equal opportunity	14.21.2	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 109	
	14.21.3		<p>Компания соблюдает все требования законодательства. Все работники, имеющие законное право на отпуск по материнству/отцовству, могут свободно пользоваться этим правом с сохранением должности.</p> <p>Общее количество работников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству: 16 791 человек (в том числе 3 074 женщины и 13 717 мужчин).</p> <p>Общее количество работников, взявших отпуск по материнству/отцовству: 191 человек (в том числе 103 женщины и 88 мужчин).</p> <p>Общее количество работников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству: 174 человека (в том числе 86 женщин и 88 мужчин).</p> <p>Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу: 36 человек (в том числе 24 женщины и 12 мужчин).</p> <p>Доля работников, вернувшихся на работу: 81%.</p> <p>Доля женщин, вернувшихся на работу: 77%.</p> <p>Доля мужчин, вернувшихся на работу: 85%.</p> <p>Коэффициент удержания: 32%.</p> <p>Коэффициент удержания для женщин: 26%.</p> <p>Коэффициент удержания для мужчин: 55%.</p>
	14.21.4	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 111	
	14.21.5	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 104	
	14.21.6	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 111 Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц, стр. 240	
	14.21.7	Соблюдение прав человека, стр. 166	

Существенная тема отраслевого стандарта	Номер показателя	Номер страницы и ссылка на раздел	Комментарии и исключенная информация
Anti-corruption	14.22.2	Противодействие коррупции, стр. 161	
	14.22.3	Противодействие коррупции, стр. 162, 163	
	14.22.4	Противодействие коррупции, стр. 163	
	14.22.5	-	Показатель не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации
	14.22.6	-	Показатель не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации
	Payments to governments	14.23.2	Создание экономической стоимости, стр. 182
14.23.3		-	В 2024 году «Полюс» не получал финансовую помощь от государства. Государство не входит в число акционеров Компании
14.23.4		Налоговая политика, стр. 183	
14.23.5		Налоговая политика, стр. 183	
14.23.6		Налоговая политика, стр. 183	
14.23.7		Налоговая политика, стр. 184	
14.23.8		-	В 2024 году Компания не имела полезные ископаемые, приобретенные у государства или у третьих лиц, назначенных государством для продажи от их имени
Public policy		14.24.2	-
Conflict-affected and high-risk areas	14.25.2	-	Неприменимо
	14.25.3	-	
	14.25.4	-	

Приложение 5. GRI 14 Mining Sector: количественные данные в разрезе бизнес-единиц

Выбросы парниковых газов, тыс. т CO₂-экв.

14.1.5 14.1.6 14.1.7

	2021	2022	2023	2024
Область охвата 1				
Олимпиада и Благодатное	744	863	739	733
Куранах	202	198	190	198
Наталка	151	178	179	219
Вернинское	72	78	83	45
Россыпи	79	82	68	13
Область охвата 2 (региональный метод)				
Олимпиада и Благодатное	336	361	370	523
Куранах	60	64	63	121
Наталка	139	147	146	26
Вернинское	53	58	51	75
Россыпи	46	45	44	6
Область охвата 3				
Олимпиада и Благодатное	573	1428	1044	853
Куранах	226	210	192	208
Наталка	157	239	115	156
Вернинское	172	392	102	71
Россыпи	337	486	112	13

Выбросы ключевых загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. т

GRI 14.3.2

	2021	2022	2023	2024
Олимпиада и Благодатное	17,1	14,0	12,9	13,2
Куранах	3,9	3,7	3,7	10,6
Наталка	4,2	3,4	3,3	3,5
Вернинское	1,3	1,3	1,6	2,0

Водозабор пресной воды, млн м³

GRI 14.7.4

	2021	2022	2023	2024
Общий объем водозабора	13,7	14,7	16,8	20,2
Олимпиада и Благодатное	2,1	3,0	2,9	12,1
Куранах	2,6	2,6	2,6	3,1
Наталка	1,6	1,6	2,0	2,7
Вернинское	13,7	14,7	16,8	2,3

Водоотведение, млн м³

GRI 14.7.5

	2021	2022	2023	2024
Общий объем водоотведения	9,1	3,4	7,8	6,4
Олимпиада и Благодатное	9,1	3,0	7,5	5,7
Куранах	0	0	0	0
Наталка	0,08	0,08	0,07	0,09
Вернинское	0,0	0,3	0,2	0,6

Водопотребление, млн м³

GRI 14.7.6

	2021	2022	2023	2024
Общий объем водопотребления по добывающим активам	4,6	11,4	9,0	13,8
Олимпиада и Благодатное	-1,6	4,5	1,8	6,4
Куранах	2,1	3,0	2,9	3,1
Наталка	2,6	2,5	2,5	2,6
Вернинское	1,6	1,2	1,8	1,7

Образование отходов, млн т

GRI 14.5.4

	2021	2022	2023	2024
Образование отходов по добывающим активам	330,2	354,7	330,1	405,7
Олимпиада и Благодатное	30,3	35,9	39,0	266,8
Куранах	60,7	74,7	70,4	39,9
Наталка	31,9	34,3	31,6	90,6
Вернинское	330,2	354,7	330,1	8,4

Обращение с отходами^{1, 2}

GRI 14.5.5

14.5.6

	2021	2022	2023	2024
Утилизация отходов по добывающим активам ²	14 279	12 886	12 490	19 069
• Олимпиада и Благодатное	5 542	6 348	5 134	4 235
• Куранах	5 303	3 570	3 533	3 074
• Наталка	1 193	1 320	2 307	4 648
• Вернинское	2 241	1 648	1 516	5 928
Обезвреживание отходов по добывающим активам	778	504	357	404
• Олимпиада и Благодатное	355	73	100	101
• Куранах	131	104	78	104
• Наталка	47	25	51	11
• Вернинское	245	302	128	254
Размещение отходов по добывающим активам	34 587	43 080	43 705	42 032
• Олимпиада и Благодатное	18 873	29 210	29 422	12 422
• Куранах	9 519	8 966	7 638	9 388
• Наталка	4 686	4 115	5 236	5 754
• Вернинское	1 509	789	1 409	5 529

¹ Обращение с отходами по добывающим активам указано без учета отходов недропользования.

² Включает отходы, обработанные и утилизированные на территории Компании или в сторонних организациях.

Биоразнообразие и использование земель, га

GRI 14.8.6

	2021	2022	2023	2024
Общая площадь нарушенных и не рекультивированных земель по добывающим активам	22 179	22 325	22 552	23 073
Олимпиада и Благодатное	7 633	7 674	7 880	7 880
Куранах	5 856	5 860	6 013	6 162
Наталка	7 039	7 130	6 998	7 102
Вернинское	1 652	1 661	1 662	1 929
Площадь рекультивированных земель по добывающим активам	0	0	176	0
Олимпиада и Благодатное	0	0	0	0
Куранах	0	0	0	0
Наталка	0	0	151	0
Вернинское	0	0	25	0

Площадь СЗЗ¹ добывающих предприятий, га

GRI 14.0.1

Олимпиада и Благодатное	10 490
Куранах	10 763
Наталка	7 713
Вернинское	4 451

¹ СЗЗ - санитарно-защитная зона.

GRI 14.6.2

GRI 14.6.3

Статус и классификация хвостохранилищ на 2024 год

Месторождение	Хвостохранилище	Статус собственности	«Полюс» является оператором	Категория согласно классификации последствий от аварий в соответствии с требованием 4.1 GISTM	Результаты последней ежегодной оценки рисков	Дата и выводы последнего независимого технического обследования
Куранах	Хвостохранилище на ручье Латышском	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Значительный	Ростехнадзор, декабрь 2024 года: заключение о соответствии объекта капитального строительства проектной документации. Ростехнадзор, МЧС, третий квартал 2024 года (преддекларационное обследование): состояние работоспособное, уровень безопасности нормальный
	Старое хвостохранилище секции 0-1-2-3	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительный	-
Вернинское	Хвостохранилище хвостов флотации ЗИФ на ручье Кадаликан	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокий	-
	Хвостохранилище хвостов флотации	Собственник	Да	Высокая	-	-
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии (две карты)	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительный	-
	Хвостохранилище ЗИФ «Первенец»	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительный	-
	Хвостохранилище ЗИФ участка «Западный»	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительный	Ростехнадзор, МЧС, 2023 год (регулярное обследование): состояние работоспособное, уровень безопасности нормальный
	Хвостохранилище хвостов гидрометаллургии участка «Западный»	Собственник	Да	Низкая	Маловероятно Значительный	-
Олимпиада и Благодатное	Хвостохранилище ЗИФ-1, ЗИФ-2, ЗИФ-3 Олимпиадинского ГОКа	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокий	Ростехнадзор, январь 2024 года (оценка в режиме постоянного государственного надзора): нарушений не выявлено
	Хвостохранилище ЗИФ-4 Олимпиадинского ГОКа (месторождение Благодатное)	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокий	ВНИИГ имени Б. Е. Веденеева (предпроектное обследование): условия эксплуатации ГТС соответствуют проекту и нормативным требованиям

Месторождение	Хвостохранилище	Статус собственности	«Полюс» является оператором	Категория согласно классификации последствий от аварий в соответствии с требованием 4.1 GISTM	Результаты последней ежегодной оценки рисков	Дата и выводы последнего независимого технического обследования
Наталка	Основное хвостохранилище Наталкинской ЗИФ	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокий	-
	Временное хвостохранилище для Наталкинской ЗИФ	Собственник	Да	Высокая	Маловероятно Высокий	-
	Хвостохранилище ОПУ на ручье Глухарь	Собственник	Да	Значительная	Маловероятно Значительный	-
Сухой Лог	Хвостохранилище хвостов флотации	Собственник	Да	Высокая	-	-

Доля местных поставщиков от общей суммы закупок у поставщиков, % (по сумме закупок)

14.9.5

	2023	2024
Олимпиада и Благодатное	4	3
Куранах	5	5
Наталка	6	21
Вернинское	8	8
Россыпи	47	53

Соотношение среднего вознаграждения женщин и мужчин в разбивке по бизнес-единицам и категориям, 2024 год

14.21.6

	Руководители	Специалисты и служащие	Рабочие
Олимпиада и Благодатное	0,92	0,75	0,83
Куранах	0,82	0,80	0,83
Наталка	0,92	0,86	0,75
Вернинское	1,16	0,85	0,82

Приложение 6.

Перечень показателей в соответствии с Минэкономразвития (МЭР)

Перечень базовых показателей в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития (МЭР)¹

№	Показатель	2024	Раздел Отчета
Экономические показатели			
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	694,8 млрд руб.	Бизнес-модель, стр. 11
2	Добавленная стоимость	694,8 млрд руб.	Экономическая результативность, стр. 182
3	Чистая добавленная стоимость	622,3 млрд руб.	МСФО Экономическая результативность, стр. 179
4	Общие расходы на исследования и разработки	190 млн руб.	Цифровизация в поддержку операционной эффективности, стр. 174
5	Производительность труда	177 унц/чел.	О «Полюсе», стр. 11
6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей 	96,9 млрд руб.	Раскрываемая консолидированная финансовая отчетность за год, закончившийся 31 декабря 2024 года, и аудиторское заключение независимого аудитора. Примечания к раскрываемой консолидированной финансовой отчетности, стр. 43
7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей 	90,8 млрд руб.	Налоговая политика, стр. 184
8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	10% доля закупок у местных ² поставщиков в регионах присутствия	Требования к поставщикам и подрядчикам, стр. 188 Закупки у локальных поставщиков, стр. 192
9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	27%	Требования к поставщикам и подрядчикам, стр. 188 Закупки у локальных поставщиков, стр. 192
10	Устойчивые, в том числе «зеленые», инвестиции	–	Показатель не раскрыт
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	–	Показатель не раскрыт
12	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	–	Показатель не раскрыт

¹ Представлены показатели в соответствии с проектом Постановления Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2024 года.

² Местный поставщик определяется как поставщик, действующий в том же регионе, что и бизнес-единица Компании, выступающая инициатором закупки.

№	Показатель	2024	Раздел Отчета
Экологические показатели			
13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	25,9 млн м ³	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57
14	Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения	224,4 млн м ³	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки	0 м ³	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	0,21	Рациональное использование водных ресурсов, стр. 57
17	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • I класса; • II класса; • III класса; • IV класса; • V класса 	См. соответствующий раздел	Обращение с отходами, стр. 59
18	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям: <ul style="list-style-type: none"> • утилизировано отходов; • обезврежено отходов; • захоронено отходов; • использовано повторно отходов; • переработано отходов; • сокращение образования отходов 	См. соответствующий раздел	Обращение с отходами, стр. 59
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	33,4 тыс. т	Выбросы в атмосферу, стр. 58
20	Выбросы парниковых газов	См. соответствующий раздел	Метрики в области изменения климата, стр. 75, 76, 77
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата; • сбором и очисткой сточных вод; • обращением отходов; • сохранением биоразнообразия и охраной природных территорий 	См. соответствующий раздел	Охрана окружающей среды, стр. 55
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии	См. соответствующий раздел	Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности, стр. 81
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	6 698 кВт • ч / тыс. руб.	Метрики в области энергопотребления и энергоэффективности», стр. 80

№	Показатель	2024	Раздел Отчета
Социальные показатели			
24	Расходы на оплату труда, всего	50 565 млн руб.	Экономическая результативность, стр. 111, 182
25	Среднесписочная численность работников, всего, в том числе численность инвалидов	16 949 чел.	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 104
26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> по группам занятий; по полу; по возрастным группам 	См. соответствующий раздел	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 112
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего, в том числе в среднем на одного работника	1 103 млн руб., в среднем на одного работника – 65,9 тыс. руб.	Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 117
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей	Расходы на проведение медицинских мероприятий – 38,8 млн руб.	Социальная поддержка сотрудников, стр. 98 Медицина труда и охрана здоровья, стр. 101
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, в том числе со смертельным исходом	37 пострадавших среди сотрудников	Показатели производственного травматизма, стр. 126
30	Расходы на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника	311,6 млн руб. 17 тыс. руб. в среднем на одного работника	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 111
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий	Руководители – 130 ч Специалисты и служащие – 53 ч Рабочие – 105 ч	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 111
32	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	77,5%	Обеспечение социокультурного разнообразия и равных возможностей, стр. 97
33	Коэффициент текучести кадров	23,3%	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 108

N°	Показатель	2024	Раздел Отчета
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • благотворительных; • в жилищной сфере; • в сфере здравоохранения; • в сфере образования; • по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи 	9 млрд руб. поддержка в регионах присутствия и федеральные проекты	Развитие регионов присутствия, стр. 142
Управленческие показатели			
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	См. соответствующий раздел	Управление устойчивым развитием, стр. 12
36	Количество заседаний совета директоров и коэффициент их посещаемости	-	Показатель не раскрыт
37	Количество членов совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам	-	Показатель не раскрыт
38	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости	-	Показатель не раскрыт
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	См. соответствующий раздел	Участие во внешних инициативах, стр. 31
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	0	Коренные малочисленные народы, стр. 153
41	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	16,5%	Противодействие коррупции, стр. 161, 163
42	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	0,15	Противодействие коррупции, стр. 162
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	0	Противодействие коррупции, стр. 163
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в совете директоров (наблюдательном совете)	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей: 14% Доля женщин в Совете директоров: 11%	Структура персонала и социокультурное разнообразие, стр. 107 Годовой отчет

Перечень рекомендуемых показателей, отражающих вклад организации в реализацию национальных целей развития Российской Федерации¹

№	Наименование показателя	2024	Раздел Отчета
1. Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи			
1.1	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	63,99 млн руб.	Социальная поддержка сотрудников, стр. 98
1.2	Отношение расходов организации на программы поддержки семьи и родительства к выручке организации	0,01%	–
1.3	Отношение расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность к выручке организации	0,15%	–
1.4	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> расходы организации на поддержку здоровья работников; расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения 	a) 1 785,46 млн руб. б) 1,18 млн руб.	–
1.5	Отношение расходов организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения к выручке организации, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> отношение расходов организации на поддержку здоровья работников к выручке организации; отношение расходов организации на поддержку здоровья представителей местного населения к выручке организации 	a) 0,26% б) 0,0002%	–
1.8	Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения	5 771,19 млн руб.	–
1.9	Отношение расходов организации на поддержку социально незащищенных групп населения к выручке организации	0,83%	–
1.10	Расходы организации на поддержку массового спорта	882,75 млн руб.	–
1.11	Отношение расходов организации на поддержку массового спорта к выручке организации	0,13%	–
1.12	Расходы организации по программам материальной помощи работникам организации, оказавшимся в сложной жизненной ситуации	29,1 млн руб.	–
1.13	Отношение расходов организации по программам материальной помощи работникам организации, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, к выручке организации	0,004%	–

¹ Проект Стандарта об устойчивом развитии, подготовленный Минэкономразвития.

№	Наименование показателя	2024	Раздел Отчета
2. Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности			
2.1	Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе: а) расходы организации, направленные на поддержку общеобразовательных организаций; б) расходы организации, направленные на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования; в) расходы организации на программы и мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию детей и молодежи; г) расходы организации, направленные на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи; д) расходы организации, направленные на поддержку организаций высшего образования	884,87 млн руб.	–
2.2	Отношение расходов организации, направленных на поддержку образования, к выручке организации, в том числе: а) отношение расходов организации, направленных на поддержку общеобразовательных организаций, к выручке организации; б) отношение расходов организации, направленных на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, к выручке организации; в) отношение расходов организации на программы и мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию детей и молодежи, к выручке организации; г) отношение расходов организации, направленных на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи, к выручке организации; д) отношение расходов организации, направленных на поддержку организаций высшего образования, к выручке организации	0,13%	–
2.3	Отношение расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки к выручке организации	0,03%	Цифровизация и информационные технологии, стр. 174
2.4	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей	58,18 млн руб.	–
2.5	Отношение расходов организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, к выручке организации	0,01%	–
2.6	Отношение расходов организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации к выручке организации		–

№	Наименование показателя	2024	Раздел Отчета
3. Комфортная и безопасная среда для жизни			
3.1	Расходы организации на улучшение жилищных условий работников / представителей местных сообществ, в том числе: а) расходы организации на улучшение жилищных условий работников; б) расходы организации на улучшение жилищных условий представителей местных сообществ	а) – б) 3,3 млн руб.	–
3.2	Отношение расходов организации на улучшение жилищных условий работников / представителей местных сообществ к выручке, %, в том числе: а) отношение расходов организации на улучшение жилищных условий работников к выручке организации; б) отношение расходов организации на улучшение жилищных условий представителей местных сообществ к выручке организации	а) – б) 0,0005%	
3.5	Расходы организации на повышение качества дорожной сети	24,4 млн руб.	–
3.6	Отношение расходов организации на повышение качества дорожной сети к выручке организации	0,004%	
3.8	Платежи за сверхнормативные выбросы, сбросы загрязняющих веществ, сверхлимитное размещение отходов производства, а также доля сверхнормативных платежей в общем объеме платы за негативное воздействие на окружающую среду	Сверхнормативные платежи – 33,7 млн руб., в том числе: • сверхлимитные выбросы – 1,5 млн руб.; • сверхлимитные сбросы – 0 руб.; • сверхлимитное размещение отходов – 32,2 млн руб. Доля сверхнормативных платежей в общем объеме платы за негативное воздействие на окружающую среду – 16%	Охрана окружающей среды, стр. 55
3.9	Выплаченные штрафы за нарушения природоохранного законодательства	170 тыс. руб.	Охрана окружающей среды, стр. 55
3.10	Выплаченная компенсация вреда (ущерба), причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	0 руб.	–

№	Наименование показателя	2024	Раздел Отчета
4. Экологическое благополучие			
4.1	Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, к выручке организации	0,000011%	
5. Устойчивая и динамичная экономика			
5.1	Отношение расходов организации на обучение работников к общей выручке организации	0,0004%	
5.2	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений	110,92 млн руб.	–
5.3	Отношение расходов на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений к выручке организации	0,016%	
7. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы			
7.1	Расходы организации на обеспечение доступа к мобильной связи и информационно-телекоммуникационной сети Интернет в удаленных регионах	168 млн руб.	Цифровизация и информационные технологии, стр. 174
7.2	Отношение расходов организации на обеспечение доступа к мобильной связи и информационно-телекоммуникационной сети Интернет в удаленных регионах к выручке организации	0,02%	Цифровизация и информационные технологии, стр. 174
7.3	Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	1,3 млрд руб.	Цифровизация и информационные технологии, стр. 174
7.4	Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, к выручке организации	0,19%	Цифровизация и информационные технологии, стр. 174

Приложение 7. IFRS S2 и TNFD: указатель раскрытия информации

Указатель раскрытия информации с учетом IFRS S2 «Раскрытие информации, связанной с климатом»¹

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Корпоративное управление: Раскрытие управления Компании связанными с климатом рисками и возможностями		
Описание надзора Совета директоров за связанными с климатом рисками и возможностями	Управление климатическими вопросами, стр. 67 Климатическая стратегия «Полюса», стр. 4	GRI 3-3 GRI 2-12 GRI 2-25
Описание роли менеджмента в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с климатом	Управление климатическими вопросами, стр. 67 Климатическая стратегия «Полюса», стр. 4	GRI 3-3
Стратегия: Раскрытие фактических и потенциальных воздействий связанных с климатом рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование Компании, когда данная информация является существенной		
Описание связанных с климатом рисков и возможностей, которые Компания определила в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе	Риски и возможности, связанные с изменением климата, стр. 74 Климатическая стратегия «Полюса», стр. 7	GRI 201-2
Описание влияния связанных с климатом рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование Компании	Климатическая стратегия «Полюса», стр. 8–9	GRI 201-2
Описание устойчивости стратегии Компании, с учетом различных сценариев, связанных с климатом, включая сценарий 2 °C или ниже	Климатическая стратегия «Полюса», стр. 7	GRI 201-2

¹ С 2024 года Совет по международным стандартам устойчивого развития (ISSB) несет ответственность за мониторинг раскрытия компаниями финансовой информации по стандарту IFRS S2. В Стандарт IFRS S2 вошли рекомендации TCFD, раскрытие информации по которым теперь осуществляется в рамках стандарта IFRS S2.

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Управление рисками: Раскрытие, каким образом Компания выявляет, оценивает и управляет связанными с климатом рисками		
Описание процессов Компании по выявлению и оценке рисков, связанных с климатом	Климатическая стратегия «Полюса», стр. 7, 8	-
Описание процессов Компании по управлению рисками, связанными с климатом	Риски и возможности, связанные с изменением климата, стр. 74 Климатическая стратегия «Полюса», стр. 10, 11	GRI 201-2
Описание, как процессы по выявлению, оценке и управлению рисками, связанными с климатом, интегрированы в общее управление рисками Компании	Риски и возможности, связанные с изменением климата, стр. 74 Климатическая стратегия «Полюса», стр. 10, 11	-
Метрики и цели: Раскрытие метрик и целевых показателей, используемых для оценки и управления релевантными рисками и возможностями, связанными с климатом, в тех случаях, когда такая информация является существенной		
Раскрытие показателей, используемых Компанией для оценки рисков и возможностей, связанных с климатом, в соответствии со своей стратегией и процессами управления рисками	Метрики в области изменения климата, стр. 75	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Раскрытие выбросов парниковых газов областей охвата 1, 2, 3 и связанных с ними рисков	Метрики в области изменения климата, стр. 75	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Описание целевых показателей, используемых Компанией для управления рисками и возможностями, связанными с климатом, и выполнением поставленных задач	Метрики в области изменения климата, стр. 75	GRI 305-4 GRI 305-5

Указатель раскрытия информации с учетом TNFD (Рекомендации Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с природой)

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Корпоративное управление: Раскрытие в области корпоративного управления организации в отношении зависимостей, воздействий, рисков и возможностей (далее – ЗВРВ), связанных с окружающей средой		
Описание контроля, осуществляемого Советом директоров за ЗВРВ, связанными с окружающей средой	Подходы к управлению, стр. 12 Охрана окружающей среды, стр. 38	GRI 2-9 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 3-3
Описание роли руководства в процессе оценки и управления ЗВРВ	Подходы к управлению, стр. 13 Охрана окружающей среды, стр. 39	GRI 2-9 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 3-3
Описание политики и деятельности организации в области прав человека ¹	Этика, противодействие коррупции и права человека, стр. 157, 164	GRI 3-3
Стратегия: Раскрытие информации о влиянии ЗВРВ, связанных с окружающей средой, на бизнес-модель, деятельность, стратегию и финансовое планирование Компании в случаях, когда данная информация является существенной		
Описание ЗВРВ, выявленных организацией в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 18 Охрана окружающей среды, стр. 38	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 3-3
Описание влияния ЗВРВ на деятельность, стратегию и финансовое планирование организации, имеющиеся планы перехода, а также цепочку создания стоимости	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17 Охрана окружающей среды, стр. 38	GRI 2-13 GRI 2-25
Описание степени устойчивости стратегии Компании к рискам и возможностям, связанным с состоянием окружающей среды при различных сценариях	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17	GRI 2-13 GRI 2-25

¹ Включая описание методов контроля со стороны Совета директоров и руководства в отношении воздействия на коренные народы, местные сообщества и другие заинтересованные стороны при оценке и реагировании организации на ЗВРВ, связанные с окружающей средой.

Рекомендации	Раздел Отчета	Релевантные стандарты GRI
Раскрытие информации о местонахождении активов или процессов, попадающих под категорию приоритетных территорий ¹ (с учетом собственных операций и цепочки создания стоимости)	Охрана окружающей среды, стр. 47	GRI 101-2
Управление рисками: Описание процессов, с помощью которых Компания выявляет, оценивает и мониторит ЗВРВ, связанные с окружающей средой		
Описание существующих в Компании процессов выявления, оценки и определения приоритетности ЗВРВ: <ul style="list-style-type: none"> • в своей собственной деятельности; • в цепочке создания стоимости 	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17 Охрана окружающей среды, стр. 47 Отчет о сохранении биоразнообразия, стр. 48	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 101-4
Описание существующих в Компании процессов управления ЗВРВ	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17 Охрана окружающей среды, стр. 47, 52 Отчет о сохранении биоразнообразия, стр. 48	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 101-2 GRI 101-4
Описание того, как процессы выявления и оценки рисков для окружающей среды и управления ими интегрированы в общую систему управления рисками Компании	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17 Охрана окружающей среды, стр. 52	GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 101-2
Показатели и целевые значения: Раскрытие информации о показателях и целях, используемых для оценки и управления существенными ЗВРВ, связанными с состоянием окружающей среды		
Раскрытие информации о показателях, используемых Компанией для оценки и управления существенными рисками и возможностями, связанными с окружающей средой, в соответствии с ее стратегией и процессом управления рисками	Охрана окружающей среды, стр. 55 Отчет о сохранении биоразнообразия, стр. 59	GRI 101-4
Раскрытие информации о показателях, используемых Компанией для оценки и управления зависимостями и воздействиями, связанными с окружающей средой	Охрана окружающей среды, стр. 55 Отчет о сохранении биоразнообразия, стр. 59	GRI 101-4
Описание целей, используемых Компанией для управления ЗВРВ, связанными с окружающей средой, и результаты ее деятельности по их достижению	Охрана окружающей среды, стр. 55 Отчет о сохранении биоразнообразия, стр. 8	GRI 3-3 GRI 101-1

¹ Приоритетные территории включают: значимые территории (material locations) – участки, на которых выявлены значимые ЗВРВ для Компании и ее цепочки создания стоимости; чувствительные территории (sensitive locations) – участки, где деятельность Компании или ее цепочки создания стоимости воздействует на территории, значимые для сохранения биоразнообразия, поддержания целостности экосистем, поддержания экосистемных услуг для местного населения, включая коренные народы, а также являющиеся территориями высокого водного риска.

Приложение 8. Отчет о независимой проверке



Заключение независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность

Публичному акционерному обществу «Полюс»

Мы выполняли задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в отношении прилагаемого Отчета об устойчивом развитии ПАО «Полюс» за 2024 год (далее – Отчет)¹.

Ответственность Публичного акционерного общества «Полюс»

Публичное акционерное общество «Полюс» (далее – ПАО «Полюс») отвечает за подготовку Отчета в соответствии с применимыми критериями:

- Стандартами отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности² (далее – Стандарты), как указано в разделе Отчета «GRI: указатель содержания»;
- Требованиями Федерального закона «Об электроэнергетике» от 26.03.2003 № 35-ФЗ при подготовке следующего заявления, содержащегося в Отчете на стр. 76 (далее – Заявление): «В 2024 году козенные энергетические выбросы парниковых газов от потребления электроэнергии в объеме 799 524 тонн CO₂-экв. были компенсированы за счет погашения сертификатов происхождения электрической энергии на общий объем 2 146 273 388 кВт·ч³, выпущенных в Центре энергосертификации ПАО «РусГидро» (Саяно-Шушенская ГЭС) и «Витимэнергосбыт» (Маманская ГЭС). Согласно сертификатам выбросы парниковых газов от сжигания топлива при производстве указанного количества электрической энергии составили 0 г CO₂/кВт·ч. Сертификаты происхождения электрической энергии выпущены и погашены в соответствии с требованиями Федерального закона № 35-ФЗ «Об электроэнергетике» (далее совместно – Применимые критерии).

Указанная ответственность включает: разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, применимой к подготовке Отчета, не содержащего существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок; выбор применимых актов по вопросам подготовки Отчета; разработку внутренних документов и методик расчета для целей подготовки Отчета; предотвращение и обнаружение фактов недобросовестных действий; ведение достаточной документации в отношении информации, включенной в Отчет.

Наша независимость и управление качеством

Мы соблюдаем требования независимости и профессиональной этики, установленные Правилами независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексом профессиональной этики аудиторов, а также Международным кодексом этики профессиональных бухгалтеров (включая международные стандарты независимости), принятым Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров, которые основаны на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

¹ Отчет включает в себя результаты деятельности ПАО «Полюс» и иных компаний, как указано в разделе Отчета «Об отчете» (далее совместно – «Полюс»)

² GRI Sustainability Reporting Standards

³ Без учета ЗДК «Лензолот».

Наша организация применяет Международный стандарт управления качеством 1, который требует от нашей организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления качеством, в том числе подтвержденной политикой или процедурами относительно соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

Наша ответственность

Наша ответственность заключается в том, чтобы на основании выполненных нами процедур и полученных доказательств предоставить вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, относительно соответствия Отчета Применимым критериям.

Мы выполняли наше задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», а также в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3410 «Задания, обеспечивающие уверенность, в отношении отчетности о выбросах парниковых газов». Согласно этим стандартам, данное задание планировалось и проводилось таким образом, чтобы получить ограниченную уверенность в том, что Отчет не содержит существенных искажений.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах организации ПАО «Полюс» Применимых критериев в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения Отчета вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3410 «Задания, обеспечивающие уверенность, в отношении отчетности о выбросах парниковых газов», предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах ПАО «Полюс» Применимых критериев в части информации о выбросах парниковых газов⁴ в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения Отчета вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета.

При выполнении задания мы принимали во внимание, что количественная оценка парниковых газов связана с неопределенностью, неизбежной в силу неполноты научных знаний, используемых для определения коэффициентов расчета выбросов и величин, необходимых для объединения показателей выбросов разных газов.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, предусматривает значительно меньший объем работ, чем задание, обеспечивающее разумную уверенность, в отношении как процедур оценки рисков, включая изучение системы внутреннего контроля, так и процедур, выполняемых в ответ на оцененные риски.

Процедуры

Проведенные нами процедуры основывались на нашем профессиональном суждении и включали направление запросов, инспектирование документов, аналитические процедуры, оценку надлежащего характера методов количественной оценки и политики по составлению отчетности, а также согласование или сверку с соответствующими данными.

⁴ Под применимыми критериями в части информации о выбросах парниковых газов понимаются требования Стандартов к раскрытию элементов отчетности с номерами 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Учитывая обстоятельства задания, при выполнении перечисленных выше процедур мы осуществили следующие:

- Проведение интервью и получение документальных подтверждений от представителей менеджмента и сотрудников «Полюса».
- Изучение информации, имеющейся на сайте «Полюса», касающейся деятельности в контексте вопросов устойчивого развития.
- Изучение опубликованных заявлений третьих лиц, касающихся экономических, экологических и социальных аспектов деятельности «Полюса», с целью проверки обоснованности заявлений, сделанных в Отчете.
- Анализ нефинансовой отчетности сопоставимых компаний в целях бенчмаркинга.
- Изучение действующих процессов сбора, обработки, документирования, верификации, анализа и отбора данных, подлежащих включению в Отчет.
- Выборочное изучение документов и данных о результативности существующих в «Полюсе» систем управления экономическими, экологическими и социальными воздействиями.
- Оценку соответствия информации в Заявлении, а также раскрываемой в Отчете информации, ссылки на которую приведены (или которая раскрывается непосредственно) в разделе Отчета «GRI: указатель содержания» и раскрытие которой необходимо для соответствия требованиям Стандартов, предоставленным нам документам, в том числе документам внешней и внутренней отчетности.
- Анализ Отчета на соответствие Применимым критериям.

Процедуры проводились исключительно в отношении отчетных данных за 2024 год. Процедуры не проводились в отношении иной информации, содержащейся в Отчете, в том числе, заявлений о соблюдении требований, не относящихся к Применимым критериям.

Процедуры не проводились в отношении заявлений прогнозного характера; заявлений, выражающих мнения, убеждения или намерения «Полюса» предпринять какие-либо действия, относящиеся к будущему времени; а также в отношении заявлений, в качестве источников которых в Отчете указаны экспертные суждения.

Процедуры проводились в отношении версии Отчета на русском языке, которая:

- подлежит рассмотрению Комитетом по аудиту Совета директоров и утверждению Советом директоров ПАО «Полюс»;
- подлежит публикации на дату, указанную в рамках раскрытия элемента отчетности 2-3 Стандартов;
- является версией Отчета, об использовании Стандартов при подготовке которого Глобальная инициатива по отчетности подлежит уведомлению.

Мы не имели возможности подтвердить доступность информации по ссылкам в Отчете на Годовой обзор ПАО «Полюс» за 2024 год, так как дата подписания настоящего заключения предшествовала дате публикации Годового обзора.

Процедуры, выполняемые в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и меньше по объему, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, значительно ниже, чем тот, который был бы получен при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, мы не выражаем мнения, обеспечивающего разумную уверенность, по соответствию Отчета во всех существенных отношениях Применимым критериям.

Мы полагаем, что полученные нами доказательства являются достаточными и надлежащими, чтобы служить основанием для формирования нашего вывода.

Вывод по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что Отчет не подготовлен во всех существенных отношениях в соответствии с Применимыми критериями.

Ограничения в отношении использования

Информация в Отчете, подготовленная в соответствии с Применимыми критериями, предназначена исключительно для целей его пользователей и, как следствие, может быть неприемима для какой-либо иной стороны или в каких-либо иных целях. Наше заключение предназначено для ПАО «Полюс».

Общество с ограниченной ответственностью
«Финансовые и бухгалтерские консультанты»
Практикующий специалист
Партнер
на основании доверенности № 79/24 от 03 октября 2024 года



Владимир Юлианович
Скобаров
(ОПНЗ 21605080523)

27 июня 2025 года

Реквизиты организации

Наименование:

Публичное акционерное общество «Полюс» (ПАО «Полюс»)

Адрес юридического лица в пределах места нахождения юридического лица:

123056, г. Москва, ул. Красная, д. 3, стр. 1, кабинет 801.

Внесено в Единый государственный реестр юридических лиц 17 марта 2006 г. за основным государственным регистрационным номером 1068400002990.

Реквизиты аудиторской организации

Наименование:

Общество с ограниченной ответственностью «Финансовые и бухгалтерские консультанты» (ООО «ФБК»).

Адрес юридического лица в пределах места нахождения юридического лица:

101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 44, стр. 2.

Внесено в Единый государственный реестр юридических лиц 24 июля 2002 г. за основным государственным регистрационным номером 1027700058288.

Основной регистрационный номер записи в реестре аудиторов и аудиторских организаций саморегулируемой организации аудиторов 11506030481.

Приложение 9. Контактная информация

GRI 2-3

ПАО «Полюс»

Адрес: 123056, г. Москва, ул. Красина, д. 3, стр. 1

Тел.: +7 (495) 641 33 77

Факс: +7 (495) 785 45 90

Email: info@polyus.comСайт: www.polyus.comTelegram: <https://t.me/PaoPolyus>VK: https://vk.com/pao_polyus

По вопросам ESG

Дарья Григорьева, директор департамента по устойчивому развитию

Тел.: +7 (495) 641 33 77

Email: GrigorevaDK@polyus.com

Другие нефинансовые отчеты

