



СТОЙ ЧИВОЕ

развитие

- 124 Кадровая политика
- 134 Промышленная
безопасность
и охрана труда
- 140 Экология
- 146 Изменение климата
- 154 Социальная
деятельность

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Одно из приоритетных направлений «Норникеля» — развитие корпоративной культуры, нацеленной на повышение эффективности работы сотрудников и ответственности за ее результат. Компания рассматривает сотрудников в качестве главного капитала и продолжает инвестировать в их профессиональное и личностное развитие, а также стремится создавать условия, которые способствуют повышению эффективности сотрудников и их вовлеченности в решение корпоративных задач.

Компания соблюдает и предоставляет своим сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, происхождения. Все сотрудники имеют равные возможности для реализации своего потенциала, а должностное продвижение осуществляется только на основе профессиональных компетенций.

В основе деятельности «Норникеля» лежит уважение к каждому сотруднику и его правам. Принцип соблюдения прав человека зафиксирован в документах Компании: Кодексе деловой этики, Политике в области обработки персональных данных, Положении об организации борьбы с хищениями материальных ценностей, Политике по защите прав человека. Компания не использует детский труд.

«Норникель» постоянно занимается повышением эффективности своей деятельности. С этой целью внедрены типовые подходы по формированию организационных структур подразделений, разработана номенклатура должностей, призванная унифицировать процесс их создания.

Среднесписочная численность персонала Группы человек

Месторасположение	'17	'18	'19
Россия	77991	74926	72782
Африка	605	617	577
Европа	326	330	326
Азия	13	13	16
США	10	10	9
Австралия	5	5	5
ВСЕГО	78950	75901	73715

НАШИ НАГРАДЫ

По итогам 2019 года «Норникель» вошел в рейтинги лучших работодателей:

- Глобальный международный рейтинг Forbes Global 2000: The World's Best Employers: 1-е место среди российских компаний; 36-е место среди 2 тыс. лучших работодателей мира. Единственная компания из России в топ-100 рейтинга;
- Глобальный рейтинг работодателей компании Universum: 1-е место среди студентов и профессионалов в категории Metals & Mining;
- «Рейтинг работодателей России» компании HeadHunter: 4-е место среди 100 лучших работодателей.

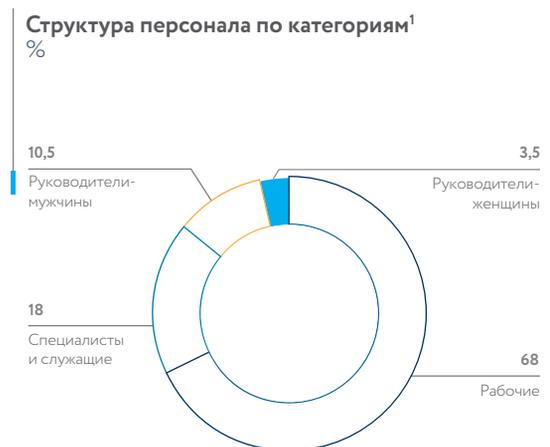
КАДРОВЫЙ СОСТАВ

Снижение среднесписочной численности в 2019 году обусловлено структурными изменениями внутри Группы, а также реализацией программы повышения производительности труда и снижения издержек.

**73,7
тыс. человек**

составила среднесписочная численность персонала Группы в 2019 году

Компания является одним из основных работодателей в Норильском промышленном районе (67% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (17% сотрудников). Причем доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения составляет 99,7%



ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ С ВУЗАМИ

Для повышения интереса молодежи к горно-металлургическому производству и подготовки высококвалифицированных специалистов «Норникель» уделяет большое внимание взаимодействию с российскими вузами. В 2019 году были отобраны и приглашены для участия в корпоративной программе «Профессиональный старт» 322 студента из 25 профильных вузов России. Студенты получили практические навыки — во время стажировки на крупных предприятиях Группы и новые, требующиеся в бизнесе знания — в ходе образовательной деловой игры «Покорители Севера». Данное мероприятие призвано развивать знания и компетенции, наиболее востребованные для работы в «Норникеле».

В течение летних месяцев участники программы проходили практическую подготовку и были

задействованы в многоэтапной деловой игре с командным решением актуальных задач развития «Норникеля». Студентам помогли более 20 наставников из числа ведущих сотрудников Компании. «Норникель» стал первой компанией в горно-металлургической отрасли России, которая использовала метод работы со студентами и выпускниками, основанный на их участии в решении реальных задач бизнеса. По итогам реализации проекта 93 выпускника — участника деловой игры были трудоустроены на предприятиях Группы в 2019 году.

Компания уделяет большое внимание развитию престижа инженерного образования в России и повышению интереса к инженерным специальностям среди абитуриентов и студентов вузов. При поддержке «Норникеля» в 2019 году прошли всероссийский и международные чемпионаты по решению бизнес-кейсов среди студентов технических вузов Cup Technical и Metall Cup. Студенты решали кейсы, связанные с деятельностью «Норникеля», погружались в реальные бизнес-процессы Компании и предлагали свои решения.

^{1/} По российским предприятиям Группы.

В 2019 году впервые стартовала стажерская программа для Главного офиса в Москве. В программе приняли участие лучшие выпускники ведущих вузов столицы. По завершении программы семь из девяти стажеров получили предложение о работе в различных структурных подразделениях Главного офиса.

ПРОГРАММА «СОДЕЙСТВИЕ»

Из-за географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает на свои производственные предприятия персонал из других регионов России. Помочь адаптироваться в новых условиях призвана программа «Содействие вновь принятым работникам в обустройстве на новом месте жительства на территории города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (далее — программа «Содействие»). Программа направлена на привлечение не только высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и молодых специалистов, а также квалифицированных работников, профессии которых считаются дефицитными. На данный момент участниками программы являются 1530 сотрудников «Норникеля», включая 352 человека, которые присоединились в 2019 году. В рамках программы «Содействие» Компания способствует созданию комфортных условий для проживания приглашенных работников и компенсирует им расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.



РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

В целях развития корпоративной культуры в 2019 году работа велась по следующим основным направлениям:

- вовлеченность персонала;
- корпоративные диалоги и форумы;
- системное обучение в области корпоративной культуры;
- подготовка внутренних тренеров;
- продвижение и коммуникация.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

В рамках поддержания вовлекающей среды в «Норникеле» ежегодно реализуется цикл управления вовлеченностью сотрудников Компании. Он включает в себя несколько этапов: проведение исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?», анализ результатов исследования, разработку и реализацию решений/мероприятий по его итогам.

По результатам исследования в 2019 году индекс вовлеченности вырос на 6 п. п., в том числе фактор «Высшее руководство» — на 10 п. п.

Исследование включает в себя анкетирование и фокус-группы и проводится среди 75 тыс. сотрудников из 32 предприятий Компании. Анализ результатов, разработка и исполнение мероприятий по улучшениям происходят на всех уровнях управления, от подразделений предприятий до Группы в целом. Всего за минувший год было проведено 850 мероприятий.

КОРПОРАТИВНЫЕ ДИАЛОГИ И ФОРУМЫ

В целях повышения уровня информированности, принятия целей и ценностей Компании, повышения уровня доверия между коллективами

и руководством второй год реализуется проект по построению «диалога» между топ-менеджментом и рядовыми сотрудниками. В рамках этого проекта в 2019 году состоялись 30 корпоративных диалогов, 35 коммуникативных тренингов для руководителей, 270 «встреч без галстуков», прямая линия с вице-президентами «Норникель Live», проведено шесть видеоинтервью с вице-президентами. В результате было подготовлено более 400 руководителей. Всего в мероприятиях приняли участие 5,5 тыс. сотрудников Компании.

Семинары по вовлеченности и корпоративной культуре прошли на десяти функциональных конференциях, а также на образовательных корпоративных программах «Лидеры Норникеля», «По пути эффективности», «ЯHR». Общий охват составил более 1 тыс. человек.

СИСТЕМНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В рамках обучения корпоративной культуре и внедрения ценностей Компания реализует программы по всем уровням управления: от топ-менеджмента до рядовых сотрудников.

Для руководителей организован практикум по корпоративной культуре (по инструментальной Белой книге). Всего в 2019 году было проведено 49 практикумов, в которых приняли участие более 500 управленцев. По итогам оценки эффективности проведенных практикумов руководителями рост по критериям «Важность корпоративной культуры для бизнеса» составил 20 п. п., «Понимание, как развивать корпоративную культуру» — 34 п. п.



**Зелькова
Лариса Геннадьевна**

Старший вице-президент —
руководитель Блока кадровой,
социальной политики и связей
с общественностью



Программа «Лидеры Норникеля» построена по нарастающей. Все продумано таким образом, чтобы подготовить участников к проектной работе. Конечно, один из главных итогов обучения — разработка конкретных кейсов, направленных на усовершенствование бизнес-процессов Компании, но не только. Нельзя сбрасывать со счетов еще один аспект, который невозможно измерить, — эмоциональный. Дружеские связи, которые устанавливаются во время обучения между участниками, в дальнейшем очень помогают им в работе. Как сказал один из участников прошлого года: «Выпускники — это навсегда». Это очень точная фраза: даже после окончания обучения мы продолжаем общаться



На всех предприятиях Группы отмечен существенный рост соответствия поведения декларируемым ценностям. По результатам опроса управленческих команд средний показатель частоты поведения по ценностям предприятий вырос в полтора-два раза. Оценка по фактору «Принятие решений непосредственными руководителями в соответствии с ценностями Компании» составляет 62%, что на 7 п.п. выше, чем в 2018 году.

В целях формирования центра экспертизы и тиражирования компетенций в области обучения сотрудников по ценностям разработан тренинг «Наши ценности». По итогам конкурса были отобраны и подготовлены 75 внутренних тренеров, которые провели более 400 программ по данному тренингу для сотрудников (охват — свыше 10 тыс. человек).

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

В продвижении и внутренних коммуникациях основной акцент был сделан на освещении мероприятий по вовлеченности и развитию корпоративной культуры в корпоративных СМИ и на портале. Всего за 2019 год проведено десять интервью с вице-президентами, создано десять роликов по теме корпоративной культуры, подготовлены раздаточные материалы по программам (лифлеты, листовки), обновлены сайт и бренд для «Норникель Live», выпущен сборник по корпоративной культуре с лучшими практиками предприятий.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В 2019 году продолжилось тиражирование системы управления кадровым резервом при подборе кандидатов на позиции линейных руководителей начального и среднего уровня производственных подразделений. К проекту присоединились ООО «Медвежий ручей», ООО «Заполярная строительная компания», АО «Норильсктрансгаз» и АО «Норильскгазпром». На базе Корпоративного университета начали обучение 250 новых резервистов. В дополнение к очному курсу разработаны справочники резервиста и куратора с инструментами и техниками, которые являются основой для формирования и развития управленческих навыков и будут полезны в работе.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

В 2019 году продолжена работа по оценке потенциала, результативности и перспектив развития руководителей среднего и высшего звена. Более 500 руководителей прошли оценку потенциала. В 2019 году фокус был на руководителях топ-100 и первой-второй линейки руководителей Операционного блока. Помимо результатов оценки, вариантов дальнейшего развития на кадровых комитетах обсуждались вопросы кадровой защищенности руководящих позиций и готовность резерва для их замещения в ближайшей перспективе. По итогам для 200 ключевых руководящих позиций определен резерв.

В апреле 2019 года завершилась корпоративная программа развития «Лидеры Норникеля», в которой приняли участие 54 высокопотенциальных руководителя. Ключевым элементом программы является проектная работа, нацеленная на разработку проектов повышения эффективности процессов в бизнес-единицах Компании на основе технологии бережливого производства. На последнем модуле программы участники представили менеджменту Компании результаты проектной работы, включая планы мероприятий по улучшению бизнес-процессов «Норникеля».

Запрос на участие в подобных программах со стороны как бизнеса, так и руководителей, занимающих ключевые позиции, высокий. И в сентябре 2019 года началось обучение нового потока руководителей по корпоративной программе «Лидеры Норникеля 2.0». Программа состоит из четырех

модулей, каждый из которых включает теоретическое обучение, практический блок, позволяющий эффективно трансформировать полученные знания в конкретный навык, мастер-классы, проектную работу. Участниками этого года стали 55 руководителей, большинство из них зачислены на программу по итогам выполнения конкурсного задания. Конкурс в этом году составлял три человека на место.

Для руководителей среднего звена в июне 2019 года началась корпоративная программа развития «По пути эффективности». В фокусе обучения — развитие управленческих компетенций, формирование управленческого мышления, изучение инструментов непрерывного совершенствования, практик управления людьми. Обучение проходит в трех городах: Норильске, Мончегорске, Красноярске — в течение десяти месяцев. Участниками программы, состоящей из пяти модулей, стали 139 человек. По каждому участнику проводится мониторинг эффективности: активность и вовлеченность в учебный процесс на очных тренингах, выполнение домашних заданий в межмодульный период, работа над проектами, участие в онлайн-тренингах и др. На учебном портале участники могут не только посмотреть календарь событий, выбрать удобную дату обучения, выполнить задание, пообщаться с тренером и другими участниками, но и посмотреть свой текущий рейтинг. В программе используются современные методы и форматы обучения взрослых.

В марте 2019 года завершилась корпоративная программа профессионального развития сотрудников служб персонала «ЯHR». Ее цель — совершенствование профессиональной экспертизы функции управления человеческим капиталом, усиление взаимодействия бизнеса и HR-подразделений, применение новых решений, практик и инструментов в области управления персоналом. По итогам программы участниками был подготовлен каталог HR-практик и инструментов для руководителя «Путеводитель по взаимодействию с сотрудниками». По практикам «Интервью с кандидатом», «Экологичное увольнение» были проведены мастер-классы в рамках корпоративных программ развития руководителей.

Программа «ЯHR» получила дальнейшее развитие. В октябре 2019 года стартовала программа «ЯHR регион» на Кольской ГМК для специалистов служб персонала на местах.

Для проведения ежегодной оценки компетенций методом «360 градусов» в 2019 году на базе программного продукта SAP HCM был разработан модуль AC «Оценка 360». Его внедрение позволит тиражировать оценку компетенций на все предприятия Группы и сформировать единую систему для определения приоритетных направлений развития менеджмента. Оценка проводится по корпоративной модели компетенций, сформированной на основе ценностей и управленческих компетенций. По результатам оценки каждый участник на основании обратной связи от руководителя определяет направления развития, формирует индивидуальный план развития и с помощью специально разработанной библиотеки развивающих действий выбирает инструменты и способы развития на следующий год.

В 2019 году продолжилась реализация комплексного проекта по разработке профессиональных компетенций для должностей руководителей, специалистов и служащих Компании. Были разработаны модели профессиональных компетенций для службы промышленной безопасности и охраны труда, для производственного блока Заполярного транспортного филиала Компании, металлургов Заполярного филиала и АО «Кольская ГМК». Более 1 тыс. человек прошли оценку по разработанным моделям с помощью специально подготовленных тестов. В результате определены профессиональные области и направления, в которых сотрудникам необходимо развиваться дальше.

В 2019 году по итогам оценки профессиональных компетенций, проведенной в 2018 год, обучение прошли порядка 400 сотрудников Компании по специально разработанным для этой цели программам.

В 2019 году в Компании продолжилась работа по внедрению профессиональных стандартов. Были проанализированы 60 профессий по 14 профессиональным стандартам, которые охватили порядка 5 тыс. сотрудников. Представители Компании являются членами Совета по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе и Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, принимают активное участие в их деятельности.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

Реконфигурация производственной цепочки, модернизация производства, внедрение новых технологий, современных форм и методов работы, профессиональных стандартов, разработка и внедрение профессиональных квалификаций предъявляют новые требования к знаниям, умениям сотрудников, их компетенциям. Система корпоративного обучения должна предусматривать возможность быстро и беспрепятственно получать новые знания, осваивать новые профессии, а горизонтальная и вертикальная ротация сотрудников должна быть поддержана соответствующими программами развития и обучения.

В 2020 году продолжится работа по диагностике и управлению развитием профессиональной квалификации сотрудников на предприятиях Компании. Будут разработаны модели профессиональных компетенций по функциональным и производственным блокам Компании, определены требования к уровню знаний и умений для каждой должности, а также сформирован банк тестовых вопросов для оценки уровня профессиональных компетенций сотрудников, занимающих эти должности по замещению.

Планируется и дальше осуществлять внедрение профессиональных стандартов в Компании. Участвуя в деятельности советов по профессиональным квалификациям Компания способствует развитию национальной системы квалификаций.

В 2019 году продолжалась работа по обучению и повышению квалификации персонала Компании. Всего программами обучения и переподготовки было охвачено около 70 тыс. сотрудников, около трети из них прошли по два различных курса. Общий объем составил около 4 655 тыс. человеко-часов, в рамках которых 40,8 тыс. сотрудников прошли обучение на базе корпоративных учебных центров.

В Компании большое внимание уделяется использованию современных технологий обучения для разных групп персонала. В 2019 году 6,5 тыс. сотрудников прошли обучение по промышленной безопасности и охране труда в формате онлайн-обучения. Онлайн-курсы создаются при помощи внутренней экспертизы сотрудников. В Компании разработано 58 дистанционных курсов по ПБиОТ, создано 33 видеоролика (в том числе компьютерные 3D-модели), семь мультимедийных инструктажей по рабочим профессиям. Использование современных форматов и привлечение внутренней

экспертизы позволяет быстро и качественно создавать новые интерактивные курсы для решения бизнес-задач.

- Простота системы вознаграждения — правила установления и пересмотра вознаграждения понятны каждому сотруднику Компании. Сотрудники понимают, как могут повлиять на изменение своего вознаграждения.

ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда сотрудников «Норникеля» определяется сложностью выполняемых функций, уровнем знаний и умений сотрудников, а также их личным вкладом в результат деятельности Компании.

Подходы к вознаграждению

- Внутренняя справедливость — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе описания и оценки должностей в соответствии с принятой методологией. Применяются сквозные уровни грейдов для всех должностей Компании.
- Внешняя конкурентоспособность — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе данных рынка труда в зависимости от специфики деятельности, локации предприятия и уровня должности (грейда).
- Поощрение за достигнутые результаты — пересмотр вознаграждения сотрудника осуществляется в зависимости от ежегодной оценки его деятельности.

В 2019 году одной из основных была задача по поддержанию в актуальном состоянии системы грейдов. Процедуру дооценки/переоценки прошли более 9,5 тыс. должностей. Также система грейдов внедрялась на создаваемых и реорганизуемых предприятиях Компании.

В 2020 году продолжится работа по поддержанию системы грейдов в актуальном состоянии, автоматизации отдельных процессов описания и оценки должностей.

Компенсационный пакет состоит из постоянной и переменной частей (73 и 27% соответственно). Переменная часть выплачивается по итогам производственно-хозяйственной деятельности Компании и результатам выполнения ключевых показателей эффективности.

Средняя ежемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля» намного выше минимального размера оплаты труда (МРОТ) в регионах присутствия Компании.

Величина МРОТ в регионах присутствия «Норникеля»

Регион	Тыс. руб.	Долл. США
Мурманская область	25,9	401
Норильский промышленный район (НПР)	29,3	453
Красноярский край (кроме НПР)	11,3	174
Москва	20,2	312
Забайкальский край	16,9	261

Средняя заработная плата сотрудников «Норникеля»¹ в месяц

Наименование валюты	'17	'18	'19
Долл. США ²	1 784	1 780	1 835
Тыс. руб.	104,1	111,6	118,8

^{1/} По российским предприятиям Группы.

^{2/} Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю: 2017 год — 58,35; 2018 год — 62,71; 2019 — 64,74.

Кроме заработной платы сотрудники получают социальный пакет, который составляет 8% от компенсационного пакета. В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- обеспечение сотрудников полисами добровольного медицинского страхования (ДМС) и предоставление покрытия от тяжелых несчастных случаев;
- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей;
- оплата сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно;

- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников;
- прочие виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

Расходы «Норникеля» на социальный пакет

в год

Расходы	'17	'18	'19
Всего, млн долл. США	122,6	127,6	147,3
На одного сотрудника, долл. США	1 571	1 703	2 023

Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы

%



НАГРАДЫ ПЕРСОНАЛА

В 2018 году утверждена Наградная политика ПАО «ГМК «Норильский никель», которая определяет цели, принципы, правила, требования и ограничения, связанные с осуществлением деятельности Компании, направленной на награждение сотрудников. Целью Наградной политики является в первую очередь развитие и повышение эффективности сотрудников. Для реализации принципов, установленных в Наградной политике, в первом квартале 2019 года разработана новая редакция Положения о корпоративных поощрениях. В соответствии с данным документом в Компании начиная с 2019 года наряду с действующими наградами вновь введены девять специальных почетных званий в наиболее приоритетных направлениях деятельности «Норникеля».

Основные принципы наградной политики

- **Объективность и прозрачность** выдвижения и награждения. Наличие объективных, релевантных и прозрачных критериев для награждения каждого конкретного сотрудника, с одной стороны, и четкого понимания награжденным сотрудником и его коллегами, за что, за какие

достижения осуществлено данное награждение, с другой; ощущение справедливости и заслуженности награды.

- **Востребованность, достижимость и значимость награждения.** Соблюдение баланса между стремлением сотрудников быть награжденными и возможностью получения награды. Баланс достигается объективным распределением квот на награждения, прозрачностью и объективностью процедур, весомым материальным и нематериальным значением поощрения (награждения) и наградных мероприятий.
- **Информирование и информированность.** Доступность документов, определяющих и регулирующих Наградную политику, известность и понятность условий, критериев и процедур выдвижения и награждения, перечня наградных номинаций и наград Компании.
- **Максимальная осведомленность** всех сотрудников о награжденных. Наградной процесс является открытым и имеет надлежащую информационную поддержку, реализованную в разных формах. Информация о награжденных доводится до сотрудников по всем каналам внутренних коммуникаций.

- **Периодичность.** Упорядоченность наградных кампаний и мероприятий в течение календарного года.
- **Равные возможности** в выдвижении на награждение и в награждении для работников разных территорий, отраслей. Отсутствие различий по полу, национальности, религиозной принадлежности при выдвижении на награждения и собственно при награждении сотрудников.
- **Развитие сотрудников** в соответствии со стратегическими приоритетами и корпоративными ценностями через повышение эффективности использования их потенциала и стремления совершенствовать свое профессиональное мастерство.

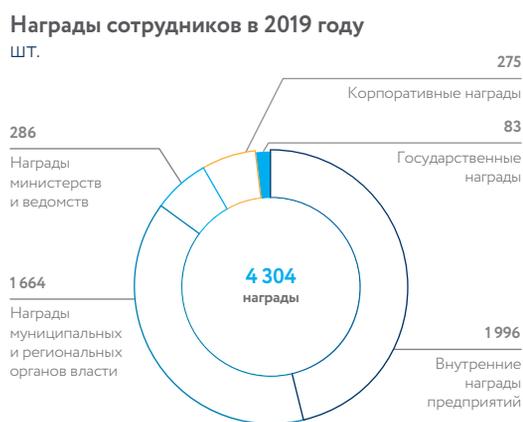
Наградная политика непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами Компании, эта связь осуществляется через номинации корпоративных поощрений. Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, за сверхусилия в профессиональной деятельности, за внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, за действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса

в целом. Компания выделяет и поддерживает сотрудников, показавших неординарные достижения в производственных, инженерных, управленческих компетенциях, отмечая тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Компания использует несколько уровней поощрений. Корпоративные поощрения являются общекорпоративными наградами. Корпоративными поощрениями могут быть награждены сотрудники «Норникеля». Также существуют внутренние поощрения; критерии выдвижения на них и награждения ими должны соответствовать Наградной политике. Наиболее отличившиеся сотрудники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам. Компания приветствует признание своих сотрудников со стороны ведомств и государства, представляя к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Поощрительные номинации





Наградные мероприятия являются кульминацией наградной политики. Корпоративные награждения проводятся на торжественных мероприятиях, в присутствии коллективов и высшего руководства Компании. Сведения о награжденных публикуются в корпоративных изданиях, доводятся до всех работников Группы. В декабре 2019 года состоялась первая в истории Компании церемония награждения специальными почетными званиями на наградном мероприятии, посвященном подведению итогов года.

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Система показателей эффективности «Норникеля» — основа формирования прозрачной системы мотивации и оценки эффективности сотрудников. Система вознаграждения связана с утвержденными ключевыми показателями по разным уровням должностей, отмечается фактическое выполнение показателей эффективности выше установленного целевого значения.

Система управления эффективностью деятельности сотрудников применяется в Компании с 2014 года. Оценка производится на основе ключевых показателей эффективности (КПЭ), которые охватывают показатели по социальной ответственности, безопасности труда, операционной

эффективности, управлению капиталом и учитывают кросс-функциональные интересы участников процесса. В 2019 году в оценке результативности по ключевым показателям эффективности участвовали 11,3 тыс. сотрудников Группы.

Система позволяет: применять единый подход в Компании к оценке результативности сотрудников, выделять руководителю и подчиненному наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии с показателями Компании, а также связать результаты труда конкретного сотрудника с его вознаграждением.

С 2018 года началась автоматизация процесса оценки персонала по КПЭ. Внедрение автоматизированной системы оценки персонала по КПЭ позволит придерживаться единой методологии оценки сотрудников в Группе и консолидировать данные в единую базу, а также обеспечит доступ к процессу через интерфейсы личного кабинета на уровне каждого сотрудника. На конец 2019 года в системе работали 28 подразделений Компании. В 2020 году автоматизированной системой будут охвачены все российские предприятия Группы.

В целях повышения эффективности деятельности сотрудников Главного офиса был утвержден Регламент проведения оценки результативности сотрудников и Положение о премировании по итогам работы за год. Основной задачей регламента является создание механизма, связывающего результат оценки деятельности с системой вознаграждения, развитием и продвижением сотрудников, а положение о премировании определяет оценку результативности сотрудников за отчетный период на основании выполнения командных и индивидуальных КПЭ.

В целях повышения эффективности деятельности сотрудников российских компаний разработан и утвержден Регламент проведения оценки результативности руководителей, согласно которому управление эффективностью осуществляется посредством постановки и оценки выполнения сотрудниками КПЭ.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Обеспечение безопасных условий труда сотрудников и минимизация рисков, связанных с процессом добычи и переработки руды, относятся к ключевым направлениям в производственной деятельности «Норникеля».

СЕРТИФИКАЦИЯ

В 2019 году Компания начала подготовку к сертификации в области охраны труда и здоровья на соответствие требованиям международного стандарта ISO 45001:2018 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности». В рамках подготовки были проведены внешний диагностический аудит, семинары для высшего руководства, руководителей структурных подразделений и мастер-классы по проведению аудитов систем менеджмента профессионального здоровья и безопасности с практикой в производственных подразделениях для внутренних аудиторов. Кроме того, разработан проект Положения о системе управления охраной труда с учетом требований стандарта ISO 45001:2018 и проведен предварительный аудит документов системы управления охраной труда по сертификации.

На конец 2019 года все ключевые производственные предприятия Группы были сертифицированы по вопросам промышленной безопасности и охраны труда (ПБиОТ):

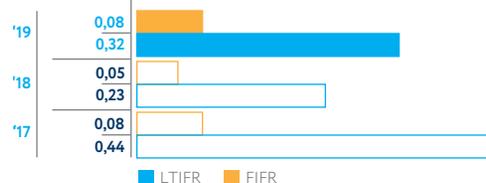
- Кольская ГМК
- Norilsk Nickel Harjavalta
- Заполярный филиал (российский стандарт идентичен OHSAS 18001)
- ООО «Норильскникельремонт» (идентичен ILO-OSH 2001)

Система управления ПБиОТ Компании ставит жизнь и здоровье сотрудников в приоритет по отношению к результатам производственной деятельности и соответствует передовым

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

- **Постоянное снижение уровня травматизма:** снижение несчастных случаев с временной потерей трудоспособности с 2013 года в течение трех лет на 20% ежегодно, далее на 15% ежегодно;
- **Нулевой уровень смертельных случаев:** политика нулевой толерантности к смертельным случаям на производстве

Коэффициенты производственного травматизма на 1 млн часов



Расходы на обеспечение промышленной безопасности



международным стандартам. С 2013 года Компания взяла курс на снижение травматизма и повышение культуры производства.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Вопросы ПБиОТ контролируются Комитетом по аудиту и устойчивому развитию Совета директоров Компании. Комитет ежеквартально рассматривает отчеты менеджмента о результатах деятельности в этой области. В частности, менеджмент в обязательном порядке докладывает о причинах несчастных случаев, принятых мерах во избежание подобного в будущем и дисциплинарном воздействии на виновных.

Первый вице-президент – Операционный директор несет непосредственную ответственность за разработку мероприятий и контроль выполнения требований в области промышленной безопасности. В КПЭ Операционного директора и всех руководителей производственных подразделений включены показатели промышленной безопасности, с весом 12–28% от КПЭ. При этом допущение смертельного случая является блокирующим фактором при выплате вознаграждения.

Руководители производственных подразделений несут персональную ответственность за жизнь и здоровье каждого подчиненного сотрудника. Основные действия руководителей, направленные на улучшение промышленной безопасности, включают:

- личное участие в оценке рисков в области промышленной безопасности;
- регулярное посещение производственных объектов;
- участие во внешних аудитах промышленной безопасности второй стороной;
- встречи с коллективами предприятий для повышения уровня вовлеченности в улучшение промышленной безопасности;
- личное участие в расследовании происшествий.

Под руководством Первого вице-президента – Операционного директора в Компании работает профильный Комитет по промышленной безопасности, охране труда и экологии. Основные цели Комитета заключаются в повышении эффективности и ответственности в области ПБиОТ. Заседания Комитета проводятся ежеквартально на производственных площадках Группы. На заседаниях рассматриваются вопросы совершенствования системы управления ПБиОТ, а именно:

- анализ обстоятельств и причин случаев производственного травматизма с тяжелым и летальным исходом;

Несчастные случаи на производстве человек



- статус принятых и запланированных мер по предотвращению аналогичных несчастных случаев;
- программы организационно-технических мероприятий по повышению уровня ПБиОТ.

ОХРАНА ТРУДА

В «Норникеле» существуют внутренние корпоративные стандарты в области ПБиОТ, которые распространяются как на персонал, так и на сотрудников подрядных организаций, задействованных на предприятиях.

На производственных предприятиях «Норникеля» разработаны регламенты, технологические инструкции и инструкции по профессиям и видам работ, которые содержат разделы по ПБиОТ. Кроме того, в коллективных договорах Группы предусмотрены разделы, регулирующие вопросы охраны труда и здоровья сотрудников. В конце 2018 года было разработано и заключено Межрегиональное межотраслевое соглашение предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса. В это соглашение также были включены обязательства сторон в области охраны труда и здоровья. В Компании и в большинстве дочерних предприятий созданы совместные комитеты по охране труда и безопасности, в состав которых входят представители руководства Компании, сотрудников и профсоюзов.

Учитывая, что все ремонтные и строительные работы на действующих производствах относятся к работам повышенной опасности, работники подрядных организаций перед началом работ обязательно проходят вводный и целевой инструктаж по охране труда. В нарядах-допусках содержатся требования по охране труда, которые должны соблюдаться при организации и выполнении работ.

В целях повышения уровня контроля и обеспечения безопасного производства работ, проводимых подрядными организациями на территории предприятий «Норникеля», в 2018 году был введен специальный стандарт, устанавливающий соответствующие требования к организациям еще на этапе их выбора. В 2019 году проводилась планомерная работа по внедрению данного

стандарта и мониторинг соблюдения его требований. В частности, организовывались и проводились совместные проверки соблюдения требований безопасности при выполнении работ, заседания советов (комитетов) по охране труда и промышленной безопасности с участием представителей подрядных организаций. В случае несоблюдения требований безопасности и охраны труда на подрядные организации накладывались штрафы, сумма которых в 2019 году составила более 11 млн руб. (170 тыс. долл. США).

В производственных подразделениях Группы проходят регулярные аудиты на соответствие установленным требованиям в области ПБиОТ. В 2019 году согласно графикам был проведен 81 аудит (в 2018 году — 45). Для участия в аудитах привлекались руководители производственных площадок.

ПРОГРАММЫ СНИЖЕНИЯ АВАРИЙНОСТИ

В 2018 году «Норникель» запустил программу «Внедрение системы управления процессами в области ПБиОТ», которая после предварительной

подготовки была введена в промышленную эксплуатацию на основных площадках Группы. В основу системы положена современная модель управления рисками, предусматривающая активный поиск опасных факторов в существующих технологических процессах и анализ причин происшествий, включая:

- отражение реальных условий труда и трудового процесса, выявление наиболее значимых с точки зрения обеспечения безопасности рисков в разрезе производственных операций и рабочих зон;
- выявление реализовавшихся и потенциальных рисков в ходе регистрации и расследования происшествий, учета установленных нарушений и несоответствий;
- профилактику возможных происшествий на основании анализа ретроспективных данных о рисках и опасных ситуациях, несчастных случаях, инцидентах;
- планирование, контроль выполнения и оценку эффективности мероприятий по устранению и минимизации рисков.

Еще одной программой, направленной на улучшение ПБиОТ, с 2015 года является **программа «Техпрорыв»**, которая нацелена

Содержание программы «Техпрорыв»

Принимаемые меры	Описание
Автоматизация на рудниках	Установлен комплекс автоматизации, который предусматривает считывание индивидуальных меток сотрудников и самоходной техники и обеспечивает беспроводную связь с каждым сотрудником по персональному телефону.
Аэрогазовая защита самоходного оборудования	На самоходном оборудовании установлены автоматизированные системы аэрогазового контроля и аэрогазовой защиты, отключающие оборудование при наличии в воздушной среде взрывных концентраций газовой смеси
Система радиосвязи и позиционирования	Внедрено автоматическое определение нахождения персонала и транспорта в рудниках, а также осуществление контроля опасного сближения персонала и транспорта
3D-тренажеры	Установлены 3D-тренажеры с элементами виртуальной реальности, которые позволяют обучать сотрудников и контролировать их навыки не только в производственной сфере, но и в области безопасности труда
Дистанционное управление	Запущено дистанционное управление стационарным оборудованием, позволяющее сократить количество сотрудников, находящихся в опасной зоне выполнения работ. В дальнейшем планируется использовать в рудниках автономные или дистанционно управляемые самоходные машины, существенно сократив присутствие людей под землей

на создание безопасных условий труда с помощью новых технологий.

С 2017 года в целях повышения безопасности горных работ, в том числе за счет максимального уменьшения необходимости нахождения сотрудников в незакрепленной части горной выработки, запущена программа по совершенствованию комплекса крепления горных выработок на рудниках. С целью снижения риска обрушения горной массы проводятся:

- механизация возведения анкерного крепления, навеска сетки, а также оборка заколов горных выработок;
- переход на новые виды возведения предохранительной и временной крепи на подземных рудниках.

ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

Компания уделяет особое внимание тому, чтобы сотрудники имели необходимые знания, умения и навыки для безопасного и ответственного выполнения своих обязанностей.

Каждый сотрудник после приема на работу обязательно проходит предварительный вводный инструктаж по безопасности труда и последующие инструктажи на рабочем месте. В дальнейшем регулярно проводятся повторные инструктажи в соответствии с действующими программами. Для обучения сотрудников основных производственных и горных профессий разработаны и используются интерактивные курсы подготовки.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Для снижения негативного воздействия вредных и опасных производственных факторов сотрудники обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Персонал, занятый на работах, связанных с загрязнением, бесплатно обеспечивается смывающими и обеззараживающими средствами. В 2019 году на приобретение средств индивидуальной защиты в «Норникеле» было израсходовано около 2,4 млрд руб. (37 млн долл. США).

Сотрудники, стаж которых на производственных предприятиях менее трех лет, имеют отличительные знаки — красные каски с надписью «Внимание» и спецодежду с шевронами «Внимание».

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Компания занимает непримиримую позицию по отношению к нарушениям требований промышленной безопасности. Предотвращение таких нарушений играет огромную роль в снижении количества травм и аварий.

В «Норникеле» создана и функционирует система мониторинга за выполнением требований промышленной безопасности, которая включает в себя многоступенчатый контроль, когда проводятся целевые, оперативные и комплексные проверки. На первой ступени контроль осуществляется линейным руководителем или мастером с участием уполномоченных лиц по охране труда; на этом этапе прежде всего проверяется организация рабочего места. На второй и более высоких ступенях контроль осуществляют специальные комиссии с участием руководства и сотрудников.

Наряду с обозначенными контрольно-профилактическими мероприятиями в Компании организованы и проводятся в соответствии с утвержденными графиками и планами поведенческие аудиты безопасности. По результатам контрольно-профилактической работы выявлено и привлечено к ответственности, в том числе с частичным или полным депремированием, около 12 тыс. нарушителей требований безопасности. В 2019 году было выявлено 221 нарушение кардинальных правил безопасности и уволено 159 сотрудников (в 2018 году — 105).

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Чтобы минимизировать риск возникновения профессиональных заболеваний, Компания пропагандирует среди своих сотрудников здоровый образ жизни. Руководство стремится донести до каждого важность охраны собственного здоровья и соблюдения требований производственной безопасности.

Целью Компании также является внедрение эффективных мер по охране здоровья с учетом как производственных, так и индивидуальных факторов риска.

На постоянной основе проводятся мероприятия по профилактике заболеваний, рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями. Сотрудники за счет Компании проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеплановые медицинские осмотры. Сотрудники, имеющие контакт с вредными веществами, дополнительно направляются на специальное медицинское обследование.

На производственных предприятиях действуют здравпункты, на базе которых осуществляются осмотры перед началом работы и в течение дня в случае обращений.

С 2018 года ведется работа по внедрению электронной системы медицинских осмотров, которая обеспечит автоматизацию предсменных и послесменных медицинских осмотров.

В случае необходимости сотрудники получают средства индивидуальной защиты: органов дыхания (респираторы, противогазы), органов слуха (наушники, беруши), зрения (очки со светофильтрами, щитки), кожных покровов (перчатки, защитные и регенерирующие кремы, специальные костюмы).

Сотрудники, занятые на работах с особо вредными и вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

Все эти мероприятия не только повышают уровень жизни сотрудников, но и приносят экономический эффект, так как в результате снижаются потери рабочего времени, связанные с заболеваемостью и травматизмом.

Количество профессиональных заболеваний

Показатель	'17	'18	'19
Случаи	361	318	290

ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

С 2014 года независимые компании проводят ежегодную оценку уровня культуры безопасного производства «Норникеля». Согласно последнему отчету уровень культуры безопасности по шкале Брэдли в мае 2019 года составил 2,77 балла (в 2017 году — 2,63). Компания находится на третьем этапе развития культуры безопасности, когда соблюдение требований промышленной безопасности становится для сотрудников личной ценностью, в связи с чем они соблюдают правила и требования ПБиОТ, следуя осознанному выбору, так как видят в этом в первую очередь пользу для себя. Постепенный рост уровня культуры безопасности произошел за счет повышения вовлеченности сотрудников в вопросы промышленной безопасности и демонстрации лидерства со стороны высшего руководства предприятий, а также повышения уровня знаний по оценке и управлению рисками.

Уровень культуры безопасности по шкале Брэдли



ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА

В 2019 год, к сожалению, не удалось снизить показатель по несчастным случаям с временной потерей дней трудоспособности и уровень несчастных случаев со смертельным исходом. По итогам отчетного года LTIFR вырос с 0,23х до 0,32х, но при этом остался ниже средних показателей мировой горнодобывающей отрасли. В 2019 году произошло девять смертельных случаев, из них один групповой — в октябре на руднике Таймырский.

Все обстоятельства несчастных случаев со смертельным исходом были доведены до сведения Совета директоров и тщательно расследованы

с целью недопущения их в будущем. Руководство «Норникеля» считает обеспечение безопасности и достижение нулевого показателя смертности на производстве важнейшими стратегическими приоритетами и продолжает реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение травматизма.



Подробная информация о деятельности Компании в области промышленной безопасности представлена в Отчете об устойчивом развитии за 2019 год.

Основные причины смертельных случаев

Показатели	'17	'18	'19
Падение сотрудника	0	1	1
Падение предметов	1	0	0
Перемещение предметов / движущихся частей	1	0	2
Обрушение горной массы	0	1	0
Дорожно-транспортное происшествие (ДТП)	0	1	0
Поражение энергией	1	0	0
Воздействие экстремальных температур	0	0	1
Взрыв	4	0	1
Прочие	2	3	4
ИТОГО	9	6	9

Показатели по травматизму

Показатель	'17	'18	'19
FIFR	0,08	0,05	0,08
LTIFR	0,44	0,23	0,32
Производственные несчастные случаи (человек)	61	32	44
– смертельные	9	6	9
– с временной потерей трудоспособности	52	26	35
Производственные несчастные случаи в подрядных организациях (человек)	16	19	9
– смертельные	1	2	1

ЭКОЛОГИЯ

СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА¹

В 2019 году система экологического менеджмента (СЭМ)¹ продолжала функционировать в рамках корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии (КИСМ) Компании. Это дало возможность координировать работы в области экологии и качества с работами в других областях, в том числе в области управления производством, финансами, охраной труда и общей безопасностью. Такой подход позволяет повысить как общую эффективность деятельности Компании, так и эффективность ее деятельности в области экологической безопасности. Внедрение и функционирование СЭМ имеет множество положительных результатов для предприятий Группы, так как демонстрирует соблюдение принципов международных стандартов.

АУДИТ СИСТЕМЫ

С целью подтверждения соответствия СЭМ Компании требованиям международного

стандарта ISO 14001:2015 аудиторами международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) ежегодно проводятся надзорные, а раз в три года – ресертификационные аудиты. В ноябре 2019 года в «Норникеле» успешно завершился надзорный аудит КИСМ в области качества и экологии. Аудиторы международного органа по сертификации BVC подтвердили соответствие КИСМ Компании требованиям международных стандартов ISO 14001:2015 и ISO 9001:2015.

В течение 2019 года в «Норникеле» в рамках функционирования КИСМ были проведены внутренние и корпоративный аудиты согласно требованиям международных стандартов и внутренних документов Компании. К проведению внутренних и корпоративных аудитов привлекался компетентный персонал, прошедший специальную подготовку.

Следуя принципам международного стандарта ISO 14001, а также открытости и прозрачности

Международные сертификаты в области качества продукции и экологии

Компания	Сертификаты	Внешние аудиты в 2019 году	Сертификационный орган	Область сертификации
ПАО «ГМК «Норильский никель»	ISO 9001:2015	Надзорный аудит	Bureau Veritas Certification (BVC)	Производство, управление проектами, хранение, поставки, продажи продукции
	ISO 14001:2015			
Кольская ГМК	ISO 9001:2015	Ресертификационный аудит	Bureau Veritas Certification (BVC)	Добыча и обогащение руды, производство
	ISO 14001:2015			
ООО «Институт Гипроникель»	ISO 9001:2015	Надзорный аудит	Societe Generale de Surveillance (SGS)	Научно-исследовательские, проектные работы, работы по выполнению инженерных изысканий, инженеринговые и природоохранные работы
Norilsk Nickel Harjavalta	ISO 9001:2015	Ресертификационный аудит	DQS GmbH (DQS&UL)	Производство никелевой и кобальтовой продукции
	ISO 14001:2015			

^{1/} Система экологического менеджмента (СЭМ) ПАО «ГМК «Норильский никель» успешно функционирует с 2005 года в области производства, управления проектами, хранения, поставок, в том числе морским транспортом, и продаж продукции.

в области охраны окружающей среды, Компания взаимодействует с государственными органами законодательной и исполнительной власти, органами государственного надзора и контроля, международными, общественными организациями, средствами массовой информации, акционерами, инвесторами, населением в регионах своей деятельности и с другими заинтересованными сторонами.



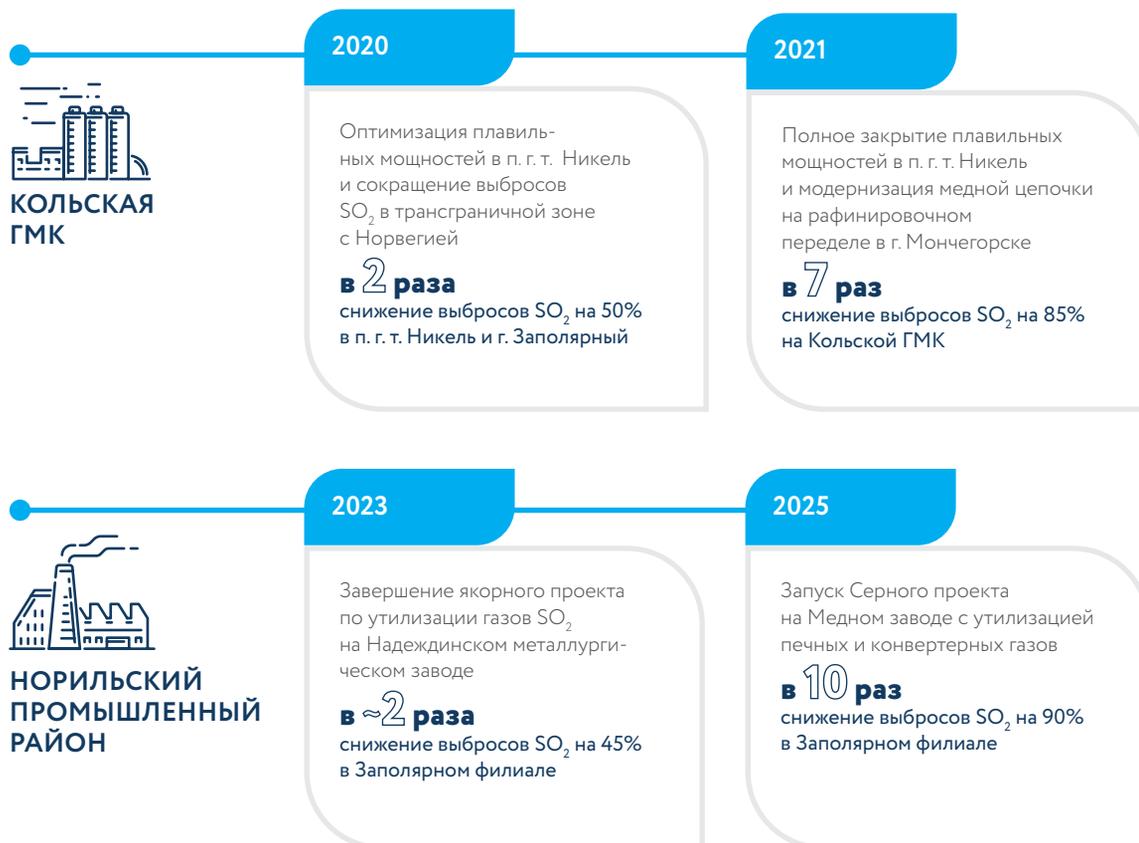
ВЫБРОСЫ

Одна из основных экологических проблем Компании — существенные выбросы диоксида серы при плавке сульфидных концентратов с высоким содержанием серы. Стратегический план развития предусматривает преобразование «Норникеля» в экологически чистое, безопасное предприятие за счет реализации Серной программы в Заполярном филиале и Кольской ГМК. С 2020 года Компания планирует проводить контроль и мониторинг экологической обстановки

на Кольском полуострове и в Норильском промышленном районе с помощью беспилотных авиационных систем легкого класса.

Серная программа — это масштабный экологический проект, предусматривающий поэтапное сокращение выбросов диоксида серы в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове.

Дорожная карта Серной программы



Серная программа в Заполярном филиале предусматривает сокращение выбросов диоксида серы в Норильском промышленном районе на 45% к 2023 году и на 90% к 2025 году.

На Надеждинском металлургическом заводе в рамках указанной программы реализуется проект по утилизации отходящих газов печей взвешенной плавки с производством серной кислоты и ее дальнейшей нейтрализацией известняком с получением гипса. В 2019 году документация по проекту получила положительное заключение государственной экологической экспертизы, начата контрактация оборудования и завершены подготовительные работы на площадке строительства.

На Медном заводе запланирована масштабная модернизация производства, предусматривающая утилизацию диоксида серы, содержащегося в «богатых» отходящих газах и закрытие конвертерного передела с «бедными» газами, которые существенно влияют на качество атмосферного воздуха в г. Норильске в периоды неблагоприятных метеорологических условий.

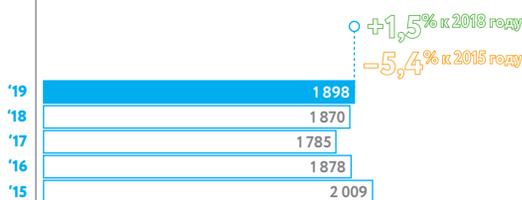
Серная программа на Кольской ГМК предусматривает закрытие устаревшего плавильного цеха в п. г. т. Никель и модернизацию металлургических мощностей в г. Мончегорске. Эти мероприятия позволят полностью ликвидировать выбросы диоксида серы в трансграничной зоне с Норвегией и существенно уменьшить вредное воздействие на окружающую среду в г. Мончегорске. Благодаря реализации программы планируется сократить выбросы диоксида серы на Кольской ГМК на 50% по итогам 2020 года и на 85% по итогам 2021 года (2015 год – базовый).

Общая стоимость капитальных вложений в Серный проект оценивается в размере около 3,5 млрд долл. США.

В 2019 году совокупные выбросы загрязняющих веществ на российских активах Компании составили 1953 тыс. тонн, что на 1,4% выше уровня предыдущего года. Рост произошел из-за временного увеличения выбросов диоксида серы в Заполярном

Выбросы диоксида серы

Тыс. т



филиале в связи с ростом добычи и переработкой серосодержащего сырья. Несмотря на увеличение, выбросы не превысили установленных лимитов для Компании.

В период неблагоприятных метеорологических условий Компания принимает меры по регулированию выбросов загрязняющих веществ в селитебных зонах. В 2019 году в связи с этим производство на металлургических заводах останавливалось 262 раза.

В Норильске работает бесплатная телефонная справка по номеру 420-007, по которой можно узнать прогноз о воздействии деятельности металлургических подразделений на атмосферный воздух города.

Транспортно-логистический комплекс Компании располагает всеми необходимыми разрешениями в области охраны окружающей среды и при осуществлении деятельности неукоснительно соблюдает природоохранные требования:

- выбросы в атмосферу от передвижных источников осуществляются в допустимых пределах;
- судовое топливо закупается у поставщиков, имеющих необходимую документацию, подтверждающую его качество. Соответствие качества топлива проверяется независимой лабораторией;
- в целях предотвращения загрязнения и засорения водных объектов, морской среды ежегодно проводятся освидетельствования судовых установок для обработки сточных вод;
- нефтесодержащие воды с судов передаются на приемные сооружения специализированных организаций в морских портах.

Выбросы загрязняющих веществ по Группе

тыс. т

Показатель	'17	'18	'19
Диоксид серы (SO ₂)	1 785,0	1 869,6	1 898,1
Оксид азота (NO _x)	11,5	11,2	10,3
Твердые вещества	14,0	14,5	13,3
Прочие вещества	35,3	31,3	30,9
ИТОГО	1 845,8	1 926,6	1 952,7

ОТХОДЫ ПРОИЗВОДСТВА

Компания большую часть своих промышленных отходов использует на собственном производстве, так как около 96% отходов относятся к V классу опасности, то есть являются неопасными.

В основном это отходы горно-металлургического производства: скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические шлаки. Отходы при добыче рудных полезных ископаемых идут на закладку выработанного пространства рудников, на засыпку карьеров, подсыпку автодорог и укрепление дамб хвостохранилищ. В 2019 году на предприятиях «Норникеля» было утилизировано около 63% от всех образующихся отходов (в 2018 г. — 70%), остальные отходы были переданы на утилизацию либо на обеззараживание специальным организациям. Рост образования отходов в 2019 году связан с ростом объемов переработки сырья.

ХВОСТОХРАНИЛИЩА

На текущий момент в Компании функционируют шесть хвостохранилищ: четыре — на территории Заполярного филиала и ООО «Медвежий ручей», которые принимают сырье от Талнахской и Норильской обогатительных фабрик, а также от Надеждинского металлургического завода; одно — на территории Кольской ГМК, относящееся к обогатительной фабрике г. Заполярного, а также хвостохранилище Быстринского ГОКа.

«Норникель» ответственно относится к безопасности хвостохранилищ и регулярно проводит мониторинг состояния гидротехнических сооружений хвостохранилищ, а также мониторинг окружающей среды на территориях и в пределах их воздействия. В соответствии с государственными требованиями для каждого хвостохранилища разработаны и согласованы с надзорными органами критерии безопасности, соответствие которым является обязательным условием эксплуатации объекта. Основной контролирующей организацией является Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор).

Комплексные проверки с предварительной обязательной процедурой подготовки декларации безопасности гидротехнических сооружений (ГТС) проводятся один раз в пять лет. Декларация разрабатывается независимой экспертной организацией, аккредитованной Ростехнадзором, только после детального обследования ГТС.

Образование отходов по классу опасности

тыс. т

Показатель	'17	'18	'19
V	30 722	29 517	35 300
IV	1 190	1 191	1 115
III	12	15	5
II	2,4	1,1	0,03
I	0,1	0,1	0,04
ИТОГО	31 926	30 725	36 420

Все хвостохранилища Компании расположены отдаленно от производственных площадок и населенных пунктов. Согласно расчетам вероятного вреда, произведенным при разработке декларации безопасности, риски негативного воздействия на сообщества, экосистемы и критически важную инфраструктуру в случае катастрофы / прорыва плотины минимальны. За последние пять лет на гидротехнических сооружениях Компании не было зафиксировано ни одного инцидента, связанного с воздействием на окружающую среду, также не было получено предписаний от органов надзора об устранении предаварийных или аварийных состояний.

Внутренний контроль гидротехнических сооружений проводится на постоянной основе эксплуатационным персоналом и Экологической службой. Специалисты Компании по эксплуатации хвостохранилищ регулярно проходят обучение и оценку Ростехнадзора на наличие соответствующих знаний.

После катастрофических аварий на хвостохранилищах в Брумадиньо и Самарко в Бразилии Компания опубликовала специальный доклад о безопасности всех своих гидротехнических сооружений в ответ на обращение инвесторов во главе с правлением Пенсионного фонда Церкви Англии и Шведского совета по этике Фондов AP, руководствующихся Принципами ответственного инвестирования ООН. Отчет доступен по ссылке.



Отчет о безопасности
хвостохранилищ

Хвостохранилища

Филиал / дочерняя компания	Количество	Актив, использующий хвостохранилище
Заполярный филиал	2	Талнахская обогатительная фабрика, Надеждинский металлургический завод
ООО «Медвежий ручей»	2	Норильская обогатительная фабрика
Кольская ГМК	1	Обогатительная фабрика г. Заполярного
ООО «ГРК «Быстринское»	1	Обогатительная фабрика Быстринского ГОКа

ВОДНЫЕ ОБЪЕКТЫ

Основные производственные активы «Норникеля» расположены в регионах с достаточным обеспечением водными ресурсами. Несмотря на это, Компания бережно относится к использованию чистой воды и производит забор воды на нужды производства строго в соответствии с установленными лимитами.

В «Норникеле» на ключевых производствах создана система замкнутого водооборота, что позволяет снизить забор чистой воды. Кроме того, Компания не осуществляет водозабор из охраняемых природных объектов. В 2019 году объем воды, используемой в оборотном и повторном водоснабжении, составил 87% от общего объема. В основном это вода из поверхностных и подземных водных объектов, а также из сточных вод других организаций и естественного водопритока. На естественный водопроток и талую воду в 2019 году пришлось 12% от общего забора воды. На всех объектах, где используется вода, реализуются регулярные программы наблюдений

за водными объектами и их водоохранными зонами.

Сбросы сточных вод также осуществляются в пределах допустимых лимитов и не оказывают существенного влияния на биоразнообразие водных объектов и связанных с ними местообитаний животных.

Компания стремится к рациональному использованию водных ресурсов и предотвращению загрязнения водных объектов.

Структура водопотребления и сброса воды

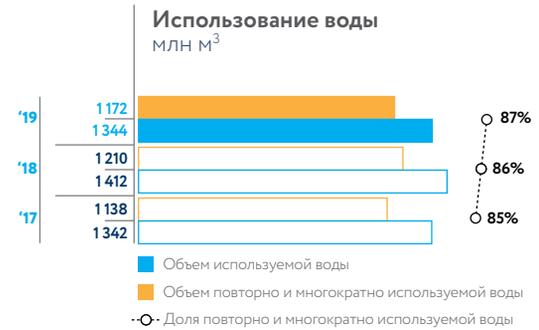


ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПО ЗАРУБЕЖНЫМ АКТИВАМ

Norilsk Nickel Harjavalta

Предприятие имеет необходимые экологические разрешения и применяет сертифицированную комплексную систему управления, которая соответствует требованиям ISO 9001, ISO 14001.

Основными выбросами завода Norilsk Nickel Harjavalta являются выбросы аммиака (NH_3) и никеля (Ni) в атмосферу, а также сбросы никеля, сульфатов (SO_4^2) и иона аммония (NH_4^+) в воду. В 2019 году все фактические объемы выбросов и сбросов, а также объемы размещения отходов Norilsk Nickel Harjavalta соответствовали разрешениям.



Экологические показатели

Показатель	'17	'18	'19
Объем промышленных сточных вод, млн м ³	0,9	1,0	1,0
Общее потребление воды, млн м ³	11,1	11,8	11,5
Загрязняющие вещества в промышленных сточных водах, тыс. т	26	30	31
Ni	0,001	0,001	0,001
SO ₄ ²	26	30	30
NH ₄ ⁺ (в пересчете на азот)	0,1	0,1	0,1
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, т	71	85	40
Ni	1,7	1,2	1,6
NH ₃	69	84	38
Образование отходов, тыс. т	5,5	2,8	5,7
Утилизация отходов, тыс. т	0,8	1,1	1,3

Nkomati

Nkomati работает в рамках системы государственного регулирования природоохранной деятельности и внутрикорпоративных стандартов «Норникеля». Программам экологической

безопасности на Nkomati уделяется большое внимание, компания сертифицирована и проходит регулярную аттестацию в рамках международного стандарта ISO 14001.

Экологические показатели

Показатель	2017	2018	2019
Потребление воды, млн м ³	0,064	0,429	0,254
Образование отходов, т	431	358	1 243
Утилизация отходов, т	845	725	670
Затраты на природоохранную деятельность, млн долл. США	0,27	0,31	0,33

ФИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

«Норникель» внимательно отслеживает глобальные инициативы по сокращению объемов выбросов парниковых газов в атмосферу и разрабатывает стратегию в области воздействия Компании на изменение климата. Компания реализует долгосрочную стратегию развития, которая подразумевает модернизацию производства путем внедрения наилучших доступных технологий, повышения энергетической эффективности и реализации мероприятий по энергосбережению и снижению энергоемкости. В Стратегии Компании учитываются ключевые нефинансовые риски, включая климатические, а также актуальные тенденции в этой области.

Тема изменения климата рассматривается Советом директоров «Норникеля» в рамках обсуждения экологической стратегии Компании и определяется как одна из приоритетных. Вопросы, касающиеся изменения климата, включены в стратегическую и операционную повестку Компании и контролируются Первым вице-президентом — Операционным директором.

В 2019 году в Компании была создана рабочая группа с участием вице-президентов, которая осуществляет мониторинг выполнения экологических программ и инициатив, в том числе и связанных с изменением климата. Рабочую группу возглавляет Гарет Пенни, Председатель Совета директоров.

УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМИ РИСКАМИ

Глобальное потепление и другие последствия изменения климата в перспективе могут повлиять на деятельность Компании. Данное влияние может выражаться через погодные аномалии или хроническое изменение погодных условий. Физические последствия от изменения климата могут

9,9
МЛН Т

составили выбросы CO₂ (Scope 1 + 2) — самый низкий показатель по сравнению с глобальными компаниями

проявляться в виде засухи и растепления грунтов, что может оказать негативное влияние на деятельность Компании.

В рамках стратегии управления рисками Компания предпринимает комплекс мер по наблюдению за данными рисками и их контролю. Комплекс мер позволяет сохранять климатические риски на приемлемом уровне. Кроме того, Компания в перспективе может получить дополнительный эффект от реализации климатических рисков, в связи с высоким спросом на металлы, необходимые для развития низкоуглеродной экономики: металлы платиновой группы применяются в автокатализаторах, никель является ключевым источником сырья для батарей электромобилей, а медь используется в энергетической инфраструктуре для зарядки электромобилей.

Основным возобновляемым источником энергии для Компании является гидроэнергия. Использование других видов возобновляемой энергии, таких как солнечная, геотермальная, а также энергия ветра, ограничено в связи с тем, что основные производственные активы «Норникеля» расположены за Северным полярным кругом, где сложные климатические условия.

Компания с момента ее основания в 1935 году развивалась в сложных климатических условиях и выстраивала свою энергетику именно с учетом этих особенностей, используя низкоуглеродное сырье — природный газ (около 90%) и возобновляемые источники энергии (около 10%).

45%

доля электроэнергии
из возобновляемых источников
энергии в 2019 году

ОСНОВНЫЕ РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

Нехватка водных ресурсов: дефицит воды в водохранилищах гидроэнергетических объектов Компании может привести к недостижению необходимого напора на турбинах гидроэлектростанций и падению объема выработки электроэнергии, а также к дефициту питьевой воды на территории г. Норильска.

СЛОЖНЫЕ КЛИМАТИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЗА СЕВЕРНЫМ ПОЛЯРНЫМ КРУГОМ



Около восьми месяцев в году держится отрицательная температура воздуха



Сильные порывы ветра до 50 м/с сменяются полными штилями, длящимися неделями



Полярные и сумеречные ночи продолжаются более 100 суток



Солнечных дней году в среднем не более 70



Вечная мерзлота достигает 300–500 м в глубину



Сезонное растепление грунтов и таяние льдов

Нехватка водных ресурсов

Категория	Описание
Основные факторы риска	Аномальные природные явления (засуха) в результате климатических изменений
Влияние на цель и стратегию развития Компании	Эффективное выполнение программы производства готовой продукции (металлов). Своевременная поставка продукции потребителям. Социальная ответственность: безопасная и комфортная жизнь населения в регионах деятельности Компании
Оценка риска	Степень влияния на цели: средняя. Источник риска: внешний. Динамика в оценке (по сравнению с 2018 годом): без изменений
Меры, принимаемые Компанией для снижения риска	В рамках стратегии управления данным риском Компания: <ul style="list-style-type: none"> создает замкнутый водооборот для снижения забора воды из сторонних источников; регулярно проводит гидрологические наблюдения для прогнозирования уровня воды в реках и водоемах; взаимодействует с Федеральной службой по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (Росгидромет) в части организации постоянных гидрологических и метеорологических постов для увеличения точности прогнозирования водности основных рек в регионах присутствия Компании; организует работы по углублению русла реки Норильской и снижению энергопотребления производственными объектами Компании в случае реализации риска; осуществляет замену оборудования на гидроэлектростанциях с целью увеличения выработки электроэнергии за счет повышения коэффициента полезного действия (КПД) гидроагрегатов (срок реализации – 2012–2021 годы)

Растепление грунтов: потеря несущей способности грунтовых оснований свайных фундаментов может привести к деформации и последующему

разрушению строительных конструкций зданий и сооружений.

Растепление грунтов

Категория	Описание
Основные факторы риска	Климатические изменения, повышение среднегодовой температуры на протяжении последних 15–20 лет. Увеличение глубины сезонного протаивания
Влияние на цель и стратегию развития Компании	Эффективное выполнение программы производства готовой продукции (металлов). Своевременная поставка продукции потребителям. Социальная ответственность: безопасная и комфортная жизнь населения в регионах деятельности Компании
Оценка риска	Степень влияния на цели: средняя. Источник риска: внешний. Динамика в оценке (по сравнению с 2018 годом): без изменений
Меры, принимаемые Компанией для снижения риска	В рамках стратегии управления данным риском Компания: <ul style="list-style-type: none"> • проводит регулярный мониторинг состояния оснований фундаментов зданий и сооружений, построенных по принципу применения многолетнемерзлых грунтов в строительстве; • осуществляет геодезический контроль за изменением пространственного положения зданий; • проводит измерение температуры грунтов в основаниях зданий; • контролирует соблюдение предприятиями правил эксплуатации технических подполий; • организует подготовку рекомендаций и разработку компенсирующих мероприятий по приведению зданий и сооружений в безопасное эксплуатационное состояние

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

В 2019 году выбросы парниковых газов (Score 1 и Score 2) составили около 9,9 млн т.

Компания с учетом намечаемых проектов по модернизации и расширению производства, реализации масштабной программы повышения экологической эффективности, намеревается стабилизировать выбросы парниковых газов на уровне не более 10–12 млн т CO₂-эквивалента в год.

Выбросы парниковых газов¹ млн т CO₂-эквивалента

Показатель	'17	'18	'19
Score 1	10,2	9,9	9,8
Score 2	0,1	0,1	0,1
Совокупные выбросы (Score 1 + 2)	10,3	10,0	9,9

^{1/} Расчетная оценка, которая выполнена в 2019 году в соответствии с методологией GHG-протокола и включает выбросы диоксида углерода (CO₂) и метана (CH₄).

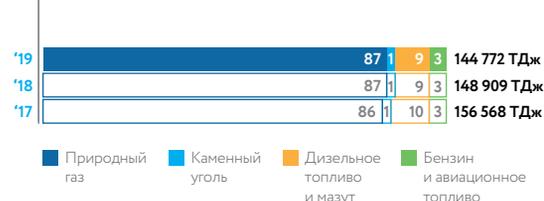


ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

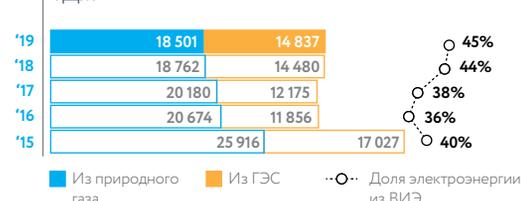
Компания обеспечивает свои потребности в энергетике за счет локальных источников энергии, прежде всего низкоуглеродного природного газа, а также возобновляемых источников, представленных двумя гидроэлектростанциями. Дизельное топливо, мазут, бензин и авиационное топливо используются на транспортных активах «Норникеля». Высокоуглеродное топливо используется минимально: уголь — в небольших объемах в некоторых производственных процессах. В результате закрытия Никелевого завода, по оценке Компании, ежегодное потребление угля сократилось на 40–70 тыс. т.

Приоритетным возобновляемым источником энергии для Компании является гидроэнергия, которая вырабатывается на Усть-Хантайской ГЭС

Собственное потребление топлива



Потребление электроэнергии



и Курейской ГЭС. В 2019 году доля электроэнергии, полученной из возобновляемых источников, составила 45% по Группе и 54% — по Норильскому промышленному району.

Выработка и потребление электроэнергии и топлива по Группе³

Показатель	'17	'18	'19
1. Собственное потребление топлива ⁴	156 569	148 910	144 772
– природный газ	134 709	129 335	125 329
– дизельное топливо и мазут	15 221	13 788	13 535
– бензин и авиационное топливо	5 178	4 127	3 820
– каменный уголь ⁵	1 460	1 660	2 087
2. Электроэнергия и тепло из собственных возобновляемых источников (ГЭС)	12 414	14 877	15 058
3. Закупка электроэнергии и тепла у третьих лиц	10 483	10 931	11 331
4. Продажа электроэнергии и тепла третьим лицам	19 503	18 926	18 766
Общее потребление электроэнергии и топлива (1 + 2 + 3 – 4)	159 962	155 792	152 395

^{2/} Индекс интенсивности выбросов углекислого газа показывает изменение выбросов углекислого газа на тонну Си-эквивалента от уровня 2013 года, взятого за 100%.

^{3/} Более подробную разбивку по потреблению энергетических ресурсов по предприятиям Компании смотрите в Отчете об устойчивом развитии за 2019 год.

^{4/} В том числе топливо, потребленное для выработки энергии на нужды г. Норильска.

^{5/} Уголь используется только в технологических процессах производства: 45% потребления приходится на Кольскую ГМК, 27% — ГРК «Быстринское», 13% — Заполярный филиал, 9% — цементное производство, 6% — прочие дочерние компании.

«Норникель» бережно использует тепловую и электрическую энергию. Выработка электроэнергии происходит на 87,5% за счет собственных топливно-энергетических компаний, которые снабжают электроэнергией свои предприятия и внешних потребителей.

Инвестиционной программой «Норникеля» предусмотрена реализация нескольких крупных приоритетных проектов, цель которых:

- увеличение использования возобновляемых источников энергии (потенциала гидрогенерации);
- экономия топливно-энергетических ресурсов.

В 2019 году объем инвестиций в проекты составил около 16 млрд руб. (246 млн долл. США).

Среди основных проектов в 2019 году было выполнено:

- замена оборудования гидроагрегатов на Усть-Хантайской ГЭС (машинный и электрические цеха);
- замена оборудования энергоблоков на ТЭЦ-2.

Также реализован ряд мероприятий по повышению энергоэффективности. Общая экономия условного топлива — 49 924 т у. т. Удельный расход топлива на отпуск электроэнергии теплоэлектростанций (ТЭЦ) составил 271 г / кВт · ч, что ниже планового показателя на 17 г / кВт · ч. На дочерних предприятиях Компании удалось сэкономить 15 млн м³ природного газа за счет уменьшения собственных технологических нужд и сокращения потерь при транспортировке.

СОХРАНЕНИЕ БИОЛОГИЧЕСКОГО РАЗНООБРАЗИЯ

СОТРУДНИЧЕСТВО С ЗАПОВЕДНИКАМИ

Производственные комплексы «Норникеля» на Таймыре и Кольском полуострове располагаются в относительной близости от заповедников. В Мурманской области заповедники «Пасвик» и Лапландский находятся в 10–15 км от Кольской ГМК. В Красноярском крае буферная зона Путоранского заповедника

начинается на расстоянии 80–100 км от площадок Заполярного филиала.

Для сохранения уникальной арктической природы Компания уже более десяти лет оказывает поддержку заповедникам. Ежегодная шефская помощь составляет сотни миллионов рублей. Эта деятельность отвечает стратегии «Норникеля» стать в ближайшие пять лет более «зеленым», для чего Компания реализует новый инвестиционный цикл в целях обеспечения устойчивого развития.

В Забайкальском крае Компания поддерживает развитие научно-технической базы, а также образовательные экологические программы заказчика «Реликтовые дубы».

Заповедник «Пасвик» (Кольский полуостров)

Государственный природный заповедник «Пасвик» включен в Перспективный список водно-болотных угодий международного значения под названием «Фьярванн (полигон Сконнинга)». Общая площадь заповедника превышает 14 тыс. га. «Пасвик» — единственный в России заповедник с сертификатом федерации «ЕВРОПАРК», присуждаемым лучшим природоохранным зонам мира. Наличие такого сертификата — важное условие международного сотрудничества с зарубежными заповедниками.

В заповеднике обитают редкие виды животных, включенных в международную Красную книгу и Красную книгу России. С 2006 года заповедник

Заповедник «Пасвик»



«Пасвик» в рамках договора с «Норникелем» выполняет научно-исследовательскую работу «Экологическая оценка природной среды в районе действия Кольской ГМК, включая г. Заполярный и п. г. т. Никель и их окрестности, в том числе территорию государственного заповедника «Пасвик», и разработка схемы долговременного мониторинга».

Заповедник также реализует проекты, получившие гранты Компании по благотворительной программе «Мир новых возможностей». Проекты ориентированы на российскую и норвежскую аудиторию и охватывают тематики: традиционное природопользование, школьное экопросвещение, популяризация научных исследований заповедников.

«Норникель» поддерживает научные исследования заповедника, его работу по охране природного и культурного наследия, развитию туризма и экологическому просвещению. Компания принимает участие в организации международного природно-исторического музея под открытым небом на острове Варлама. При финансовой поддержке «Норникеля» издана книга «Остров Варлама — жемчужина Пасвика». В 2019 году благодаря Компании была приобретена уникальная мобильная экологическая лаборатория. Визит-центр заповедника «Пасвик», также построенный при поддержке Компании, является международной площадкой для научных форумов и просветительской работы по вопросам охраны окружающей среды.

Лапландский заповедник (Кольский полуостров)

Лапландский заповедник — одна из крупнейших охраняемых территорий в Европе. Площадь заповедника — 278 тыс. га. Он был создан в целях сохранения от истребления диких северных оленей, а сейчас на его территории обитает самое большое в Северной Европе оленье стадо — более 1 тыс. особей. Также полностью восстановлена популяция европейского бобра.

С 2002 года «Норникель» проводит мероприятия в рамках договоров, заключенных с Лапландским заповедником, о восстановлении нарушенных природных комплексов в зоне многолетнего воздействия аэротехногенных выбросов Кольской ГМК, а также ведет мониторинг территории Мончегорского района (прилегающей к промышленной площадке «Мончегорск») и территории Лапландского заповедника. Данные, полученные в ходе научных исследований, стали основой для дальнейших работ по рекультивации нарушенных земель, санитарному и противопожарному благоустройству земель лесного фонда, выполняемых на договорной основе.

При поддержке Компании было создано несколько экологических троп, в том числе первая детская экотропа «Лесная почемучка», а также подготовлены и изданы книги об основателях заповедника.

При финансовой поддержке Компании реализуется познавательная саамская экспозиция «В краю летучего камня». Этот социально значимый



проект направлен на повышение уровня знаний о северной природе и коренном малочисленном населении Кольского полуострова — саамах.

В природном парке «Полуострова Рыбачий и Средний» на площади свыше 83 тыс. га в рамках соглашения Компании с правительством Мурманской области ведется разработка экологических маршрутов и создание информационных объектов.

Путоранский заповедник (Таймырский полуостров)

Путоранский заповедник с 2010 года включен в число памятников Всемирного наследия ЮНЕСКО. Это один из крупнейших заповедников России, его площадь — свыше 1887 тыс. га. Путоранский заповедник, наряду с Таймырским и Большим Арктическим заповедниками, а также Пуринским и Североземельским заказниками, входит в организацию ФГБУ «Объединенная дирекция заповедников Таймыра».

«Объединенная дирекция заповедников Таймыра» реализует экологические проекты, победившие в конкурсе социальных проектов благотворительной программы «Норникеля» «Мир новых возможностей». Их тематика охватывает экопросвещение, природоохранную деятельность и вовлечение в нее местного населения, благоустройство и озеленение.

В 2019 году по итогам проведения очередного конкурса социальных проектов «Объединенная дирекция заповедников Таймыра» стала победителем, получив финансовую поддержку Компании в сумме 4,5 млн руб. (70 тыс. долл. США) для реализации проекта «Друзья заповедников Таймыра: Чисто_Аян». Проект направлен на восстановление экологической безопасности центральной части плато Путорана силами волонтерского сообщества Таймыра в целях сохранения и развития туристической привлекательности региона. В рамках проекта силами волонтеров и сотрудников «Объединенной дирекции заповедников Таймыра» в районе озера Аян было собрано 638 металлических бочек и несколько сотен килограммов металлолома, находившихся там с «дозаповедных» времен. На средства гранта в труднодоступный регион плато Путорана воздушным транспортом была заброшена экспедиция, которая за 24 дня обустроила лагерь на кордоне Южный Аян и провела очистку территории.

Дубовая роща (Забайкальский край)

Дубовая роща в Газимуро-Заводском районе является единственной рощей естественного происхождения, сохранившейся на территории Сибири. Роща располагается на площади 30 тыс. га вдоль берега реки Аргуни. «Норникель» способствует созданию эффективного режима охраны и изучения экосистем заказника «Реликтовые дубы», оказывая благотворительную помощь в рамках заключенного с Правительством Забайкальского края соглашения. При поддержке Компании заказнику переданы средства видеонаблюдения, также планируется построить и оснастить научную базу и проводить научно-просветительскую работу для детей и взрослых.

ПРОГРАММЫ ПО ОХРАНЕ ПРИРОДЫ

«Норникель» предпринимает активные действия, направленные на защиту окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов. В этих целях Компания в 2019 году на Дне инвестора впервые представила десятилетнюю стратегию устойчивого роста и комплексную экологическую программу до 2030 года. Программа предусматривает поэтапное сокращение выбросов SO₂ на 95% к 2030 году и поддержание наименьшего в отрасли углеродного следа при одновременном обеспечении глобального перехода на экологически чистый транспорт.

Еще одним направлением деятельности является экологическое просвещение и обмен опытом. Компания выступила организатором VIII экологического форума «Ответственность бизнеса перед будущим. Технологии на стороне общества и природы», который состоялся 17–18 октября 2019 года в Москве. На форуме обсуждались вопросы повышения эффективности производства и достижения баланса между экономическим развитием, улучшением социальной сферы и сохранением окружающей среды, что невозможно без устойчивого развития территорий, грамотного и квалифицированного персонала, минимизации воздействия вредных факторов производства на окружающую среду. В мероприятии приняли участие более 200 экспертов со всей страны и из стран Арктического региона.

Водные ресурсы

На протяжении многих лет Компания ведет работы, направленные на инкубацию и последующий выпуск молоди ценных пород рыб в водные объекты с целью их воспроизводства. Выращивание ценных пород рыб, в том числе занесенных в Красную книгу, осуществляется на производственных мощностях специализированных организаций.

Так, в 2019 году было осуществлено мероприятие по искусственному воспроизводству водных биологических ресурсов путем выпуска 4 тыс. мальков сига в озеро Лумболка (Кольский полуостров). В период 2017–2019 годов в Заполярном филиале в Енисей выпущено порядка 1 млн мальков, в том числе 201 тыс. мальков осетра сибирского. Затраты на реализацию данных мероприятий за последние три года составили более 110 млн руб. (2 млн долл. США). Также в 2019 году Компания продолжила благоустройство территории в районе озера Долгое в г. Норильске.

В 2020 году планируется продолжить работы, направленные на инкубацию и последующий выпуск молоди ценных пород рыб в водные объекты.

Озеленение и санитарная чистка

В г. Норильске Компания совместно с администрацией города регулярно проводят санитарную чистку и озеленение территорий в летний период. Также в 2019 году продолжена реализация ежегодного экомарафона с участием сотрудников-волонтеров.

В мае 2019 года стартовал Четвертый экологический марафон «Понеслось» на территориях присутствия «Норникеля». В Норильске силами 250 волонтеров было организовано более 100 мероприятий с участием 3 тыс. жителей города, собрано около 20 т мусора, проведены фестивали, мастер-классы, благоустроено несколько городских объектов, создана мастерская по переработке пластика и экотропа. В г. Мончегорске состоялся экологический квест «Настройся на эковолну», в котором приняли участие свыше 140 человек, объединенных в 35 команд.

В октябре 2019 года в Кавказском заповеднике (г. Сочи) прошел экослет, на котором встретились 72 самых активных участника марафона из городов присутствия Компании. В течение трех дней проходили стратегические сессии и мастер-классы, добровольцы делились опытом с коллегами и обустроивали «Тропу зубра». «Тропа»

представляет собой интерактивную площадку, каждый элемент которой рассказывает о жизни зубров. «Тропа» будет элементом визит-центра в Кавказском заповеднике. Кульминацией экологического слета стал показ фильма о волонтерах «Норникеля» «Неравнодушные», отмеченного на Каннском и Лос-Анджелесском кинофестивалях.

Сохранение и восстановление земель

Компания реализует все необходимые меры по восстановлению нарушенных земель: проводит рекультивацию, регенерацию и т. д. Мероприятия по рекультивации включают технический и биологический этапы. На первом — техническом этапе выполняются операции по благоустройству и озеленению, такие как засыпка ям, построение профилей трасс и террас, разравнивание поверхности насыпей и добавление сверху глинистой породы для лучшей адаптации молодых насаждений. На втором — биологическом этапе начинают расти, укрепляя горизонтальные и наклонные поверхности, хвойные деревья (сосна, лиственница или кедр) и древесно-кустарниковые растения.

В соответствии с требованиями российского законодательства при составлении проектной документации на разрабатываемые объекты, в том числе месторождения, требуется указывать мероприятия по охране окружающей среды и экологическому контролю за изменением всех компонентов экосистемы, которые будут реализованы при эксплуатации объектов, а также при авариях.

Проекты разработки месторождений, ликвидации горных выработок и рекультивации земель сформированы Компанией для всех разрабатываемых месторождений. Для осуществления рекультивационных мероприятий формируются специальные финансовые резервы. В проектах предусмотрены технические мероприятия: планировка, формирование откосов, устройство гидротехнических и мелиоративных сооружений и другие работы. Важно отметить, что месторождения, разрабатываемые Компанией, находятся в стадии эксплуатации, и ближайший срок их ликвидации или консервации — не ранее 2050 года.

«Норникель» соблюдает все требования законодательства в части осуществления мероприятий по охране окружающей среды при разработке месторождений и осуществлении строительных и других работ.

СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

«Норникель» — это крупнейшая мировая горно-металлургическая компания, играющая важную роль в экономике России. В силу своего географического положения и финансовых показателей Компания оказывает значительное влияние на социальную и экономическую жизнь регионов, в которых ведет деятельность. Поскольку основная часть предприятий «Норникеля» расположена в моногородах, Компания заинтересована в поддержании на их территории благоприятной социальной обстановки и комфортной городской среды, открывающей сотрудникам Компании и членам их семей широкие возможности для творчества и самореализации.

Главным принципом осуществления такого взаимодействия является партнерство, предусматривающее совместное участие всех заинтересованных сторон в разработке и осуществлении социальных программ на основе баланса интересов, сотрудничества и социального консенсуса.

Непростые климатические условия, в которых приходится жить и трудиться сотрудникам Компании, географическая изолированность ее основных производственных комплексов, усиливающаяся конкуренция за трудовые ресурсы в отрасли — все это требует от «Норникеля», чтобы проводимая им социальная политика отличалась высокой эффективностью, была сфокусирована на человеке и способствовала привлекательности Компании как работодателя.



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

На предприятиях Группы действует система социального партнерства, направленная на согласование интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Компания исполняет все взятые обязательства в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий и совместных решений.

Основными задачами представителей работников в социальном партнерстве являются представление прав и соблюдение интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при урегулировании трудовых споров.

В рамках действующей системы социального партнерства представители работников участвуют

Схема социального партнерства



в решении вопросов, стоящих в области регулирования социально-трудовых отношений, проведении специальной оценки условий труда, внедрении мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В соответствии с требованиями трудового законодательства мнение представителей работников учитывается при принятии локальных актов по основным вопросам регулирования трудовых отношений, связанным с оплатой труда, рабочим временем, нормами труда, предоставлением гарантий и компенсаций, охраной труда и пр.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

На межрегиональном уровне функционирует Межрегиональная общественная организация — профсоюз работников «ПАО «ГМК «Норильский никель», которая объединяет территориальные профсоюзные организации предприятий Группы, расположенные в Норильском промышленном районе, Мурманской области, а также первичные профсоюзные организации, расположенные в иных регионах.

Общественная профсоюзная организация работников ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерних и зависимых обществ объединяет 38 первичных профсоюзных организаций работников предприятий Группы, расположенных в Норильском промышленном районе.

Территориальная профсоюзная организация работников Кольской ГМК и ее дочерних предприятий и Первичная профсоюзная организация ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» объединяют 17 первичных профсоюзных организаций работников предприятий Группы, расположенных в Мурманской области.

Профсоюзные организации предприятий транспортно-логистического комплекса входят в Енисейскую бассейновую профсоюзную организацию работников водного транспорта России, расположенную в Красноярске.

На конец 2019 года в профсоюзных организациях состояло 9,5% сотрудников российских активов Группы.

В отчетном году взаимоотношения между работодателем и Межрегиональной профсоюзной организацией строились в рамках подписанного

в 2014 году соглашения о социальном партнерстве, которое регулирует порядок и организацию совместной деятельности, направленной на обеспечение стабильной работы предприятий в целях повышения их производственно-экономической эффективности, достижения достойного уровня жизни работников, создания безопасных условий труда, охраны здоровья и совершенствования системы социальных гарантий работников.

В течение отчетного периода профсоюзные организации принимали активное участие в подготовке проектов коллективных договоров предприятий Группы, срок действия которых истек в 2019 году. Общее методологическое руководство данным процессом осуществлялось Межрегиональной общественной организацией — профсоюзом работников «ПАО «ГМК «Норильский никель», которая анализировала предложения сотрудников на предмет их соответствия трудовому законодательству и принципам социального партнерства и направляла их на рассмотрение уполномоченным представителям работодателей.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СОВЕТЫ

На предприятиях, расположенных на территории Норильского промышленного района и Мурманской области, с 2006 года действуют социально-трудовые советы. Они представляют интересы всех сотрудников в социальном партнерстве на локальном уровне. Председатели советов трудовых коллективов объединены в Социально-трудовой совет ПАО «ГМК «Норильский никель» и Социально-трудовой совет Кольской ГМК.

Социально-трудовые советы имеют полномочия по инициированию рассмотрения вопросов, возникающих при реализации программ санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечения средствами индивидуальной защиты, организации рабочего питания и места, и других вопросов.

Выработкой единых подходов и стандартов в социально-трудовой сфере занимается корпоративный социально-трудовой совет предприятий Группы — консультативно-совещательный орган, объединяющий уполномоченных представителей сотрудников предприятий Группы, расположенных на территории Красноярского края.

В 2019 году социально-трудовые советы представляли интересы 79% сотрудников российских предприятий Группы.

1/ Без учета социальных программ для персонала.

ДЛЯ
ЧЕГО
МЫ
ЭТО
ДЕЛАЕМ

Мы реализуем проект

для продвижения
знаний

о Сибири на
международном
уровне

53

За все время проекта
к онлайн-конкурсу
присоединились
жители

СТРАН

19

и тревел-блогеры,
представляющие

СТРАН

Follow Up Siberia

Тревел-блогеры рассказали своим подписчикам о путешествии по сибирским городам и знакомстве с местными жителями, тем самым разрушая стереотип о Сибири как о далеком и недружелюбном уголке России



ПРИЕМНЫЕ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, оперативное разрешение конфликтных ситуаций. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем. В 2019 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 24 приемные, в которые поступило около 40 тыс. обращений. Из них 74% поступили от сотрудников, 25% — от бывших сотрудников, 1% — от иных граждан.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

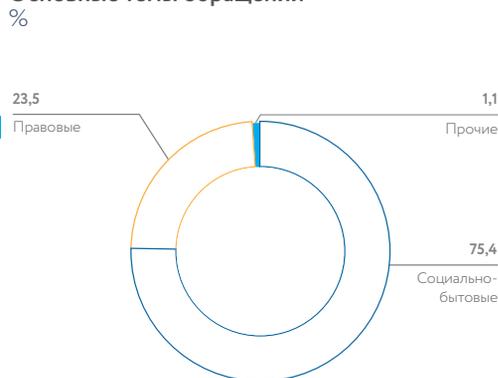
С 2018 года на предприятиях «Норникеля» разработаны и внедряются единые подходы к регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства. Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В течение 2019 года на предприятиях Группы было заключено 11 коллективных договоров на трех-летний период, в том числе на двух предприятиях впервые.

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, в 2019 году в Группе составила 83%.

Контроль исполнения сторонами принятых на себя обязательств осуществляется на постоянной основе в период всего действия коллективных договоров в рамках работы комиссий по коллективному договору. На предприятиях Группы также созданы комиссии по трудовым спорам, комиссии/комитеты по социальным выплатам, комиссии по социальному страхованию, комиссии/комитеты по охране труда, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и т. д.

Основные темы обращений



В отчетном году на предприятиях Группы не отмечено нарушений исполнения коллективно-договорных обязательств, не было забастовок и локаутов.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

В 2018 году было зарегистрировано Межрегиональное межотраслевое объединение работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса» (далее — Объединение работодателей), учредителями которого выступили два региональных объединения, учрежденных, в свою очередь, российскими предприятиями Группы, которые расположены в Красноярском крае и Мурманской области.

По результатам коллективных переговоров в 2019 году было заключено Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы. Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает единые корпоративные подходы к оплате труда, порядку предоставления сотрудникам гарантий, компенсаций и льгот, режимам труда и отдыха, охране труда и здоровья и другим вопросам.

В 2019 году число членов Объединения работодателей достигло 22 предприятий. Доля сотрудников предприятий Группы, охваченных Соглашением, составила 89%.

ТРУДОУСТРОЙСТВО СОТРУДНИКОВ В РЕЗУЛЬТАТЕ ЗАКРЫТИЯ ПЛАВИЛЬНОГО ЦЕХА В П. Г. Т. НИКЕЛЬ

В конце 2019 года руководством Компании принято решение о закрытии плавильного производства Кольской ГМК в п. г. т. Никель с целью соблюдения требований экологического законодательства и улучшения экологической ситуации в Печенгском районе.

Общая численность сотрудников плавильного цеха и вспомогательных служб, которых затронут мероприятия по консервации плавильного производства, — 660 человек.

В декабре 2019 года «Норникель» разработал программу социальной поддержки высвобождаемого персонала плавильного производства, взяв на себя обязательства оказать работникам поддержку в вопросах переезда к новому месту жительства, переобучения и дальнейшего трудоустройства. Данная политика была согласована с Социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями АО «Кольская ГМК» и ООО «Печенгастрой».

Основные положения программы социальной поддержки:

- при трудоустройстве сотрудника в другую компанию Группы:
 - компенсация расходов на аренду жилья при трудоустройстве в другом городе,
 - сохранение достигнутого уровня заработной платы сроком на календарный год,
 - компенсация расходов на переезд сотрудника и членов его семьи (включая провоз багажа),
 - приоритетное право на участие в корпоративных программах льготного кредитования для приобретения жилья по новому месту работы,
 - обучение/переобучение/аттестация по новой профессии/должности;
- при высвобождении сотрудника:
 - выплата выходного пособия в размере шести среднемесячных заработных плат,
 - досрочное назначение корпоративной пенсии участникам корпоративных пенсионных программ при наличии пенсии по старости, инвалидности, за выслугу лет,
 - компенсация расходов на переезд сотрудника и членов его семьи,

- выплата материальной помощи на выкуп жилья по программе «Наш дом» / «Мой Дом»,
- сохранение полиса ДМС на календарный год с даты увольнения,
- программа «Преемственность», предусматривающая обучение высвобождаемого сотрудника другим сотрудником Компании пенсионного возраста с выплатой выходного пособия наставнику по окончании обучения.

Кроме того, в 2020 году будет организована работа специально созданного Центра трудоустройства «Норникеля», задачами которого станут всесторонняя поддержка работников, высвобождаемых при закрытии плавильного производства (информирование, консультации, профориентационная работа), сотрудничество с подразделениями Группы, региональными органами власти и работодателями Мурманской области по вопросам трудоустройства высвобождаемых работников.

Все мероприятия по персоналу будут проведены с соблюдением требований трудового законодательства, законодательства о занятости населения и программы социальной поддержки.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Принимая во внимание жизнь в суровом климате Крайнего Севера, а также тяжелые условия труда на горно-металлургических предприятиях, Компания регулярно инвестирует в программы оздоровления сотрудников и членов их семей. Программы оздоровления и санаторно-курортного лечения — это приоритет социальной политики «Норникеля».

Расходы на социальные программы
для персонала
млн долл. США



В 2019 году в санатории «Заполярье» в Сочи отдохнули 14,2 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях — около 8,5 тыс. человек, из них 4,4 тыс. — на курортах Болгарии и 1,1 тыс. человек — в Китае, на о. Хайнань. Компания возмещает сотрудникам в среднем 84% от стоимости путевки.

Санаторно-курортной программой могут воспользоваться дети сотрудников для профилактики хронических заболеваний и полноценного отдыха в летний период. Всего по этой программе около 1,4 тыс. детей отдохнули в Анапе и Болгарии.

СПОРТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

Одним из основных направлений личностного развития сотрудников Компании в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера является приобщение к здоровому образу жизни. Спортивные программы реализуются в целях пропаганды здорового образа жизни, укрепления корпоративной солидарности, межличностных связей и развития корпоративной культуры.

Важное место в спортивно-массовых мероприятиях Компании отведено корпоративным соревнованиям. Среди сотрудников особенно популярны хоккей, мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные состязания. Развитие любительского спорта — значимый аспект социальной политики Компании.

В 2019 году в г. Норильске в турнирах Ночной хоккейной лиги, проводимых с целью развития любительского хоккея, было зарегистрировано десять команд, в состав которых вошли сотрудники Компании.

На территориях присутствия «Норникеля» регулярно проходят спартакиады и разные спортивно-массовые мероприятия, в которых участвуют не только сотрудники Компании и члены их семей, но и жители региона.

В 2019 году в общекорпоративных спортивно-массовых мероприятиях, спартакиадах и спортивных состязаниях, организуемых на предприятиях Группы, приняли участие около 30,5 тыс. сотрудников, а также жители городов присутствия «Норникеля».

ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ

В настоящее время в «Норникеле» действует несколько жилищных программ для сотрудников.

В 2019 году Компания продолжила реализацию объединенной программы «Наш дом» / «Мой дом» и приобретала готовые к заселению квартиры в разных регионах страны, как правило в Московской, Тверской областях и Краснодарском крае. Компания стремится приобретать компактно расположенные жилые помещения, чтобы создать для сотрудников более комфортные условия проживания за счет развития дополнительной инфраструктуры, а также для удобства обслуживания жилых помещений управляющей компанией.

По условиям программы квартира передается участнику на условиях софинансирования: до половины ее стоимости оплачивается за счет средств работодателя, но не более 3 млн руб. (46 тыс. долл. США), остальное — за счет собственных средств сотрудника в течение определенного срока работы на предприятиях Группы (от пяти до десяти лет). Причем стоимость квартиры за это время не меняется. Жилье оформляется в собственность сотрудника только по завершении его участия в программе, однако пользоваться квартирой он может с момента ее получения. Всего с начала реализации программы Компанией в 2010 году было куплено 3 826 готовых квартир.

В 2019 году стартовала новая жилищная программа «Твой дом». Механизм ее реализации аналогичен программе «Наш дом» / «Мой дом», только приобретенное жилье сразу оформляется в собственность сотрудника, но с обременением в форме залога. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом. Всего с начала реализации программы Компанией было куплено 1 176 готовых квартир.

В Компании также действует корпоративная социальная программа льготного кредитования, в рамках которой сотрудникам «Норникеля» предоставляется беспроцентный займ на оплату первоначального взноса и компенсация определенной доли банковских процентов по кредиту. В этой программе приняли участие более 400 сотрудников Компании.

ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

«Норникель» предоставляет сотрудникам возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения. Накопительная долевая пенсия формируется из пенсионных накоплений за счет паритетных взносов Компании и сотрудника. Дополнительная корпоративная пенсия направлена на поощрение завершающих свою трудовую деятельность сотрудников, которые имеют трудовые заслуги и значительный стаж работы на предприятиях Компании.

Участие в пенсионных программах

Показатель	'17	'18	'19
Программа «Накопительная долевая пенсия»			
Объем финансирования, млн долл. США	8,6	7,7	7,6
Количество участников	15 700	13 916	12 304
Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»			
Объем финансирования, млн долл. США	8,5	6,7	6,1
Количество участников	718	545	525
Прочие пенсионные программы			
Объем финансирования, млн долл. США	0,1	0,9	1,0
Количество участников	1 118	1 114	1 151

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

ПОДДЕРЖКА КОРЕННЫХ
МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ

«Норникель» признает права коренных малочисленных народов Севера на сохранение привычного уклада и учитывает их потребности в достойных условиях жизни, характерных для современного общества. Компания уже не первый год участвует в проектах, направленных на улучшение качества жизни коренного населения Таймыра.

В «Норникеле» принята Политика в отношении прав коренных народов, определяющая ключевые обязательства Компании в этом вопросе. В 2019 году в ее деятельности не отмечено нарушений, затрагивающих права исконного населения территорий, на которых Группа ведет свою деятельность.

В целях сохранения национальных традиций и культуры коренных народов Компания содействует проведению профессиональных праздников — Дня оленевода и Дня рыбака. В качестве призов и подарков закупаются наиболее востребованные у местного населения товары: палатки, бензогенераторы, хозяйственный инвентарь, лодочные моторы, резиновые лодки, GPS-навигаторы, спальные мешки, бинокли и прочее.

Также при поддержке Компании в Норильске проводится уникальный этнический уличный праздник «Большой Аргиш», получивший положительные отклики у местных жителей.

Кроме того, Компания регулярно оказывает помощь по отдельным обращениям населенных пунктов Таймыра и шефскую помощь коренному населению Севера в части авиационных перевозок, поставок стройматериалов, дизельного топлива.

Суммарные расходы Компании в поддержку коренных малочисленных народов Севера составили около 100 млн руб. (~2 млн долл. США).

Международный год языков коренных народов

19 декабря 2016 года Генеральная Ассамблея ООН объявила 2019 год Международным годом языков коренных народов на основе резолюции Постоянного форума ООН по вопросам коренных народов. Основная цель Международного года языков коренных народов — привлечь внимание к рискам, которым подвергаются коренные языки, создать условия для улучшения качества жизни малых народов, обеспечить более широкое сотрудничество с ними и осведомленность на международном уровне, усилить диалог культур.

«Норникель» поддержал данную инициативу и профинансировал проведенную на базе Сибирского федерального университета работу по созданию энецкой письменности. Энцы — последний народ сибирской Арктики без официально зафиксированной письменности. По данным переписи 2010 года, представителей этого народа насчитывается крайне мало — всего 221 человек.

В настоящее время письменность уже создана, ведется работа с федеральными ведомствами по ее внедрению в программы обучения, адаптации под требования системы образования.

Проект был представлен на 18-й сессии Постоянного форума ООН по вопросам коренных народов, где Компания делилась опытом реализации корпоративной политики по поддержке коренных народов Севера и конкретных проектов, направленных на сохранение национальных традиций и улучшение качества жизни народов Таймыра.

Участвуя в этой работе «Норникель» продемонстрировал приверженность целям устойчивого развития и партнерства с заинтересованными сторонами в поддержке коренных малочисленных народов России.

ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Главный вклад «Норникеля» в развитие регионов заключается в том, что Компания предоставляет финансовые средства на развитие проектов, имеющих помимо коммерческой еще и социальную направленность. «Норникель» вносит существенный вклад в развитие территорий присутствия и реализует на добровольной основе как самостоятельно, так и в партнерстве

с органами местного самоуправления, региональными и федеральными органами власти, с некоммерческими и общественными организациями, профессиональными объединениями социальные программы и проекты, направленные на формирование доступной и комфортной среды обитания, охрану окружающей среды и поддержку местного сообщества. Такие программы и проекты решают конкретные проблемы территорий, что влияет на экономическое развитие и улучшает социальную обстановку в регионах.

Компания также способствует социально-экономическому развитию регионов путем организации и проведения форумов и конференций, на площадках которых представители власти, бизнеса и общества обмениваются мнениями, налаживают конструктивный диалог по значимым для экономики регионов и социальной жизни общества вопросам. Учитывая, что два региона деятельности Компании являются приграничными (Мурманская область и Забайкальский край), а два входят в Арктическую зону России (Красноярский край и Мурманская область), форумы, конференции и другие подобные мероприятия являются важным инструментом, который стимулирует привлечение инвестиций, помогает решать вопросы охраны окружающей среды, развития арктических флотов, портов и мореплавания по Северному морскому пути. В конечном счете эта деятельность способствует

В ноябре 2019 года в Абу-Даби (ОАЭ) представители «Норникеля» приняли участие в XVIII Генеральной конференции Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), в ходе которой Генеральный директор ЮНИДО Ли Йонг и Вице-президент «Норникеля» Д. Пристансков подписали декларацию о совместной разработке проектов, направленных на снижение негативного воздействия производства на окружающую среду и обеспечение устойчивого развития территорий в регионах присутствия Компании. Партнерство сторон позволит использовать международный опыт и экспертный потенциал ЮНИДО для разработки экологически безопасных технологий для металлургической отрасли и верификации экологических проектов Компании, как соответствующих высокому уровню передовых технологий.

интеграции регионов в экономическое пространство, как стран Арктической зоны, так и мира.

ПРОГРАММА ПЕРЕСЕЛЕНИЯ

В 2019 году «Норникель» продолжил участие в совместной с государством долгосрочной целевой программе по переселению граждан из городов Норильск и Дудинка Красноярского края в районы с благоприятными природно-климатическими условиями на территории России. Программа предусматривает предоставление финансирования семьям, имеющим право на переселение по государственному программ и стоящим на регистрационном учете в Норильске и Дудинке для приобретения квартиры. Срок действия программы — с 2011 по 2020 год. Компания участвует в ней в качестве благотворителя.

Общая сумма пожертвований Компании по программе, с учетом 2019 года, составила 7 821 млн руб. (195 млн долл. США). По программе в 2011–2019 годах приобрели квартиры и переселились на «материк» 7 586 семей.

РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ

В 2019 году совместно с администрацией Норильска проводилось дальнейшее благоустройство городской набережной озера Долгое. Согласно плану поэтапная реализация проекта рассчитана на пять лет, до 2021 года включительно. Концепция предусматривает строительство спортивных и детских площадок, пункта проката лыж, роликов, велосипедов и другого инвентаря, лодочной станции, кафе, скейтпарка и роллердрома, оборудование всей территории уличной подсветкой, малыми архитектурными формами, асфальтировку и озеленение.

В Мурманской области за счет средств Кольской ГМК в партнерстве с органами местного самоуправления и общественными организациями реализованы следующие проекты:

- реконструированы центральная набережная и часть дорожной сети в г. Мончегорске;
- создан новый, современный кинозал и обустроена площадка для уличного спорта и игр в г. Заполярном.

Расходы на развитие инфраструктуры и социальные объекты млн долл. США



В 2019 году «Норникель» и Правительство Забайкальского края продолжили реализацию соглашения о сотрудничестве, в рамках которого Компания направила на финансирование социальных проектов Правительства Забайкальского края и местных органов самоуправления 420 млн руб. (6,5 млн долл. США). Благодаря этим средствам были реализованы:

- мероприятия, позволяющие привлечь широкие слои населения к участию в общественно полезной деятельности, выявить и распространить лучший опыт, включая развитие общественных и некоммерческих организаций (проект «Сила в людях», поддержка Совета ветеранов), а также ключевые проекты в области культуры и искусства (Забайкальский международный кинофестиваль, поддержка издательской деятельности);
- научно-образовательные проекты, направленные на выявление молодых талантов и развитие потенциала подрастающего поколения (Детский технопарк «Кванториум», проекты «Территория роста!» и «Успешная школа — успешное будущее»);
- проекты и мероприятия для популяризации здорового образа жизни и массового спорта (проект «Здоровое Забайкалье»);
- проекты социально-экономического развития Газимуро-Заводского района;
- проекты по созданию комфортной среды с учетом экологических и климатических особенностей территории (программа «Зеленое Забайкалье»);
- реконструкция площади Декабристов — за три года восстановительных работ создано современное, комфортное пространство в центре города для проведения общественно значимых мероприятий и отдыха горожан с тематическими досуговыми и спортивными зонами.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ГОСУДАРСТВОМ ПО СОЦИАЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, институтами гражданского общества, обеспечивает представительство и выражение своих интересов в 23 комитетах, советах, комиссиях, экспертных и рабочих группах, созданных органами государственной власти с участием бизнес-сообщества, содействуя при этом реализации общественно значимых проектов. На сегодняшний день основная работа ведется на площадках рабочих групп Правительственной комиссии по вопросам природопользования и охраны окружающей среды. Компания также уделяет особое внимание деятельности в экспертных советах региональных органов власти территорий присутствия, таких как Совет по стратегическому развитию и приоритетным проектам при губернаторе Красноярского края.

Представители «Норникеля» также принимают участие в парламентских слушаниях и в работе круглых столов, организуемых Советом Федерации, Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Российским союзом промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, Межрегиональной общественной организацией «Ассоциация менеджеров» и т. д.

Специалисты Компании участвуют в обсуждении проектов нормативных актов в формате работы открытого правительства и общественных советов федеральных органов исполнительной власти, а также через процедуры антикоррупционной экспертизы и оценки регулирующего воздействия. Это позволяет выстраивать конструктивный диалог с властью, снижать административные барьеры, улучшать бизнес-климат в нашей стране.

Реконструкция аэропорта в Норильске — важнейший этап развития инфраструктуры Арктической зоны России. В рамках проекта в 2016–2018 годах была осуществлена замена взлетно-посадочной полосы, при этом воздушное сообщение с городом не прекращалось. В 2019 году проведена замена оставшихся покрытий перрона, а также завершены строительство ряда объектов аэропорта (патрульной дороги, ограждений, очистных сооружений,

аварийно-спасательной станции) и реконструкция объектов энергоснабжения. Общий объем инвестиций в проект составил около 12,5 млрд руб. (около 193 млн долл. США), в том числе вклад «Норникеля» — 5 млрд руб. (77 млн долл. США). После полного завершения реконструкции аэропорт Норильска станет одним из самых современных аэропортовых комплексов в Арктике.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Мир новых возможностей»

Для создания условий и возможностей устойчивого развития территорий присутствия «Норникель» реализует благотворительную программу «Мир новых возможностей», направленную на развитие социальных компетенций представителей местного сообщества, демонстрацию и внедрение новых социальных технологий, поддержание и стимулирование общественных инициатив, создание условий для развития межсекторного партнерства.

В сентябре 2019 года была представлена обновленная версия благотворительной программы.

Приоритетные направления программы

Развивай! — развитие территории на принципах партнерства. Основные мероприятия: Конкурс социальных проектов, форум социальных технологий «Город — это мы!», Социально-конструкторское бюро, Акселератор НКО, ПикНик «Город — это мы!», Мастерская городских событий, образовательный проект «Перемена», Школа городских компетенций, Travel-гранты для социальных предпринимателей. В 2019 году на Конкурс социальных проектов было подано 507 заявок, что является абсолютным рекордом за время его существования с 2014 года.

Расходы на благотворительность
млн долл. США



Действуй! — развитие и рост сервисной экономики. В данном направлении реализуются следующие программы: обучающий курс «Социальное предпринимательство», Институт наставничества, Клуб социальных предпринимателей Севера, Акселератор социальных бизнес-проектов, Travel-гранты для социальных предпринимателей. В 2019 году по итогам благотворительной программы «Мир новых возможностей» пять социальных предпринимателей получили ссуды на развитие бизнеса.

Созидай! — создание инфраструктуры для опережающего развития территории и повышения качества жизни в регионах присутствия Компании. Реализуется через деятельность АНО «Агентство развития Норильска», АНО «Центр «Вторая школа» по четырем направлениям: «Бизнес», «Девелопмент / Городская среда», «Туризм», «Социокультурные проекты».

В итоге в 2019 году в социальных программах, организованных «Норникелем», приняли участие около 45 тыс. жителей регионов присутствия.

Исследовательская программа «Социальный портрет горожанина»

С октября 2018 года по февраль 2019 года «Норникель» проводил исследование «Социальный портрет горожанина», цель которого через социальный портрет жителя понять реальное положение дел в городе и определить приоритеты его развития на ближайшие десять лет. Уникальность исследования состоит в применении на практике вычислительной социологии — алгоритмов машинного обучения для анализа цифрового профиля участников.

В исследовании приняли участие 8 078 жителей Норильска, Мончегорска, Заполярного и п. г. т. Никель. От горожан было получено более 33 тыс. оценок и предложений. В результате удалось понять и почувствовать основные тренды, куда городу развиваться дальше, по тому, каким люди видят его через 10–15 лет, чего в нем не хватает и т. д.

Компания планирует учитывать ожидания горожан при разработке производственных и социальных программ для сотрудников предприятий и жителей регионов присутствия.

Программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра»

На сегодняшний день социальная политика «Норникеля» остается важнейшей составляющей стратегии развития и фундаментом корпоративной социальной ответственности. Завершив переход от патернализма к партнерству, Компания смогла добиться взаимовыгодных отношений не только с бизнесом и местным сообществом, но и с сотрудниками.

Ярким примером такого взаимодействия стал проект «Комбинат добра», который позволил упорядочить и объединить имеющиеся в Компании опыт и традиции социальных и экологических инициатив. Сегодня эта программа действует не только в Москве, но и в Норильске, Мончегорске, Заполярном, а также в Чите. Она работает как инструмент вовлеченности, развития новых возможностей, раскрытия потенциала и привязки людей к месту проживания. Если человек сам меняет общественное пространство, то он неизбежно сближается и со своей «средой обитания».

Одним из самых заметных социальных проектов Компании стал экомарафон «Понеслось», который начался с обычных субботников. Сегодня, помимо мероприятий по благоустройству городской среды, он включает и просветительскую работу по экологии. Количество участников марафона выросло до 17 тыс. человек.

Ключевые направления программы

- Программа личных пожертвований (реализована на внутреннем портале Компании)
- Корпоративные благотворительные акции
- Партнерский проект «Волонтеры в Сити»
- Экомарафон «Понеслось»
- Экослет
- Волонтерские проекты сотрудников
- Мастерские волонтера
- Развивающие программы
- Лидеры «Комбината добра»

В 2019 году благодаря программе корпоративного волонтерства «Комбинат добра» на благотворительность удалось собрать более 4 млн руб. личных пожертвований сотрудников и провести 209 волонтерских акций и мероприятий.

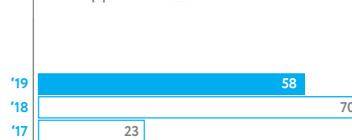
СПОНСОРСТВО

Горный курорт «Роза Хутор»



В 2016–2019 годах «Норникель» инвестировал в развитие горного курорта «Роза Хутор» 250,5 млн долл. США в соответствии с программой поддержки массового спорта в России. Благодаря финансированию олимпийский комплекс удалось превратить в круглогодичный туристический центр. Взамен «Норникель» получил миноритарную долю в проекте «Роза Хутор».

Финансирование спортивных проектов
млн долл. США



Олимпийский комитет России



«Норникель», как партнер Олимпийского комитета России, олимпийской команды России, оказывает поддержку молодежному спорту и спорту высших достижений, в том числе содействует реализации олимпийских образовательных программ Российского международного олимпийского университета.

Одно из направлений взаимодействия — включение территорий присутствия «Норникеля» во все-российский проект «Олимпийский патруль». В 2019 году известные спортсмены посетили Красноярск и Норильск, где поделились с юными спортсменами собственным опытом выступления на Олимпийских играх, приняли участие в автограф- и фотосессиях, провели спортивное тестирование, мастер-классы.

При поддержке «Норникеля» прошел XXX Всероссийский олимпийский день — праздник спорта, основной целью которого является массовое привлечение россиян к занятиям физической культурой и спортом, формирование здорового образа жизни. В рамках мероприятия Компания организовала спортивную площадку, которая объединила специализированную зону генерального партнера Зимней универсиады — 2019 и стритбольную площадку ПБК ЦСКА — чемпиона Евролиги 2019 года.

Профессиональный баскетбольный клуб ЦСКА



«Норникель» продолжает поддерживать успешный и титулованный баскетбольный клуб России. В 2019 году команда одержала победу в Единой лиге ВТБ и в четвертый раз стала победителем самого престижного континентального чемпионата «Финал четырех» Евролиги.

Международная федерация студенческого спорта



Компания поддерживает Международную федерацию студенческого спорта (FISU), под эгидой которой проходят универсиады. При содействии «Норникеля» в сентябре 2019 года состоялся уже традиционный международный форум FISU Volunteer Leaders Academy. Его участниками стали лидеры волонтерского движения более чем из 80 стран, представители спортивных делегаций и функционеров в области студенческого спорта. Проведение форума позволило организовать эффективную коммуникацию волонтеров и членов национальных федераций студенческого спорта, обмен знаниями и опытом реализации крупных международных спортивных мероприятий, включая прошедшую в Красноярске Зимнюю универсиаду — 2019.

XXIX Всемирная зимняя универсиада в Красноярске



Компания «Норникель» в качестве генерального партнера XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года в г. Красноярске в полном объеме выполнила принятые на себя обязательства по подготовке и проведению мирового спортивного мероприятия.

Вклад «Норникеля» в успешное проведение универсиады получил высокую оценку международных федераций, стран-участников, организаторов и руководства Российской Федерации. Компания удостоена ряда престижных премий: «Развитие регионов. Лучшее для России», Sport Leaders, BISPO Awards, «Лучшие социальные проекты России», MARSPO Awards.

«Норникель» не только поддержал всемирные студенческие игры финансово и обеспечил инфраструктурой, но и взял на себя дополнительные обязательства по подготовке кадров, собственной волонтерской программы, по содействию в открытии всему миру нового образа современной Сибири. Впервые в истории универсиад

помощь в ее проведении оказывала специально созданная команда корпоративных волонтеров из числа сотрудников Компании и членов их семей. На средства, выделенные «Норникелем», было реализовано тренинговое обучение управляющих спортобъектами, руководителей функциональных направлений и спортивных менеджеров высшего звена, а также волонтеров тим-лидеров на базе Российского международного олимпийского университета и Сибирского федерального университета. Оказанная Компанией поддержка является вкладом в нематериальное наследие Зимней универсиады — 2019 и развитие кадрового потенциала Красноярского края в целом.

Совокупный вклад Компании в подготовку и проведение Зимней универсиады — 2019 составил более 2,4 млрд руб. без НДС (37 млн долл. США).

После завершения универсиады, построенные объекты не подлежат передаче в государственную собственность, их содержание и дальнейшая эксплуатация будут продолжены за счет средств «Норникеля» с использованием накопленного многолетнего опыта создания и эксплуатации многофункциональных и специализированных спортивных комплексов. На базе нового спортивно-тренировочного комплекса уже организованы тренировки и соревнования по мини-футболу и баскетболу. Модернизация объекта повысила его доступность для детей и взрослых с ограниченными возможностями и обеспечила еще более безопасный и комфортный отдых жителей и гостей города.

Мини-футбольный клуб «Норильский никель»



С 2016 года спортивная команда и административный персонал мини-футбольного клуба (МФК) «Норильский никель» находятся в Норильске. Компания является генеральным спонсором клуба. Команда принимает участие в чемпионате России среди команд клубов суперлиги, а также в Кубке России по мини-футболу. Ассоциацией мини-футбола России совместно с ПАО «ГМК «Норильский никель» успешно реализуется общероссийский проект «Мини-футбол в школу».

Регион — Заполярье», в рамках которого футболисты клуба проводят мастер-классы для учащихся общеобразовательных учреждений города и специальные семинары — для тренеров.

Кубок «Норникеля» по мини-футболу «Новые надежды»

Второй год подряд «Норникель» организует межрегиональные соревнования по футболу среди детско-юношеских команд «Кубок Норникеля — Новые надежды». В соревнованиях приняли участие команды из Красноярского и Забайкальского краев, Мурманской области. Победители турнира награждены кубками и дипломами, а все участники соревнований — памятными сувенирами.

Всероссийская федерация танцевального спорта и акробатического рок-н-ролла



В 2019 году «Норникель» оказал поддержку Всероссийской федерации танцевального спорта и акробатического рок-н-ролла в развитии и популяризации этих видов спорта. Одним из направлений сотрудничества стало развитие корпоративного клуба акробатического рок-н-ролла в Норильске, спортсмены которого успешно выступают на всероссийских и региональных соревнованиях. Компания является партнером этой федерации.

АНО «Росгонки» и «Сочи Автодром»



С 2018 года Компания является партнером АНО «Росгонки» и «Сочи Автодром» в целях поддержки развития и повышения престижа автоспорта в России. Между АНО «Росгонки» и «Норникелем» заключен договор о спонсорстве, в соответствии с которым Компания оказывает помощь в подготовке и проведении спортивных мероприятий на территории объекта «Трасса для проведения шоссейно-кольцевых автомобильных гонок серии «Формула1».