

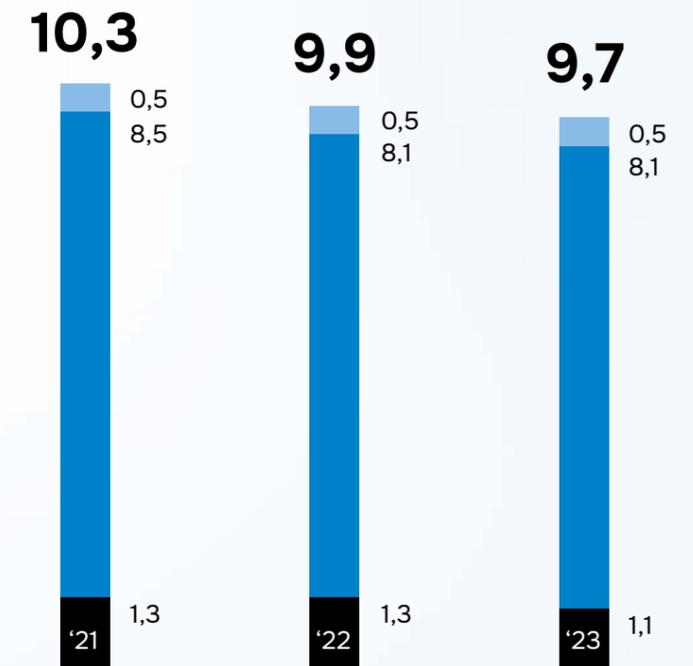
НАЦЕЛЕННЫ НА РЕЗУЛЬТАТ

Компания планомерно снижает прямые и косвенные выбросы парниковых газов (охват 1+ 2)



Выбросы парниковых газов, охват 1 + 2, млн тонн CO₂-ЭКВ.

- Выбросы от производственных объектов (Охват 2)
- Выбросы от производственных объектов (Охват 1)
- Выбросы от населения и объектов инфраструктуры (Охват 1)



Устойчивое развитие

96
Стратегический подход

102
Персонал

119
Безопасность производства

127
Экология и климат

139
Социальная политика

Стратегический подход

С 2022 года Компания предоставляет отчет о прогрессе в сфере достижения десяти Целей устойчивого развития Глобального договора ООН.

Управление устойчивым развитием

Компания управляет устойчивым развитием на базе матричной структуры, в которой ответственность за отдельные ESG-аспекты распределена между всеми функциональными подразделениями «Норникеля». При этом по большинству вопросов контроль осуществляется на уровне Правления, Совета директоров и их комитетов.

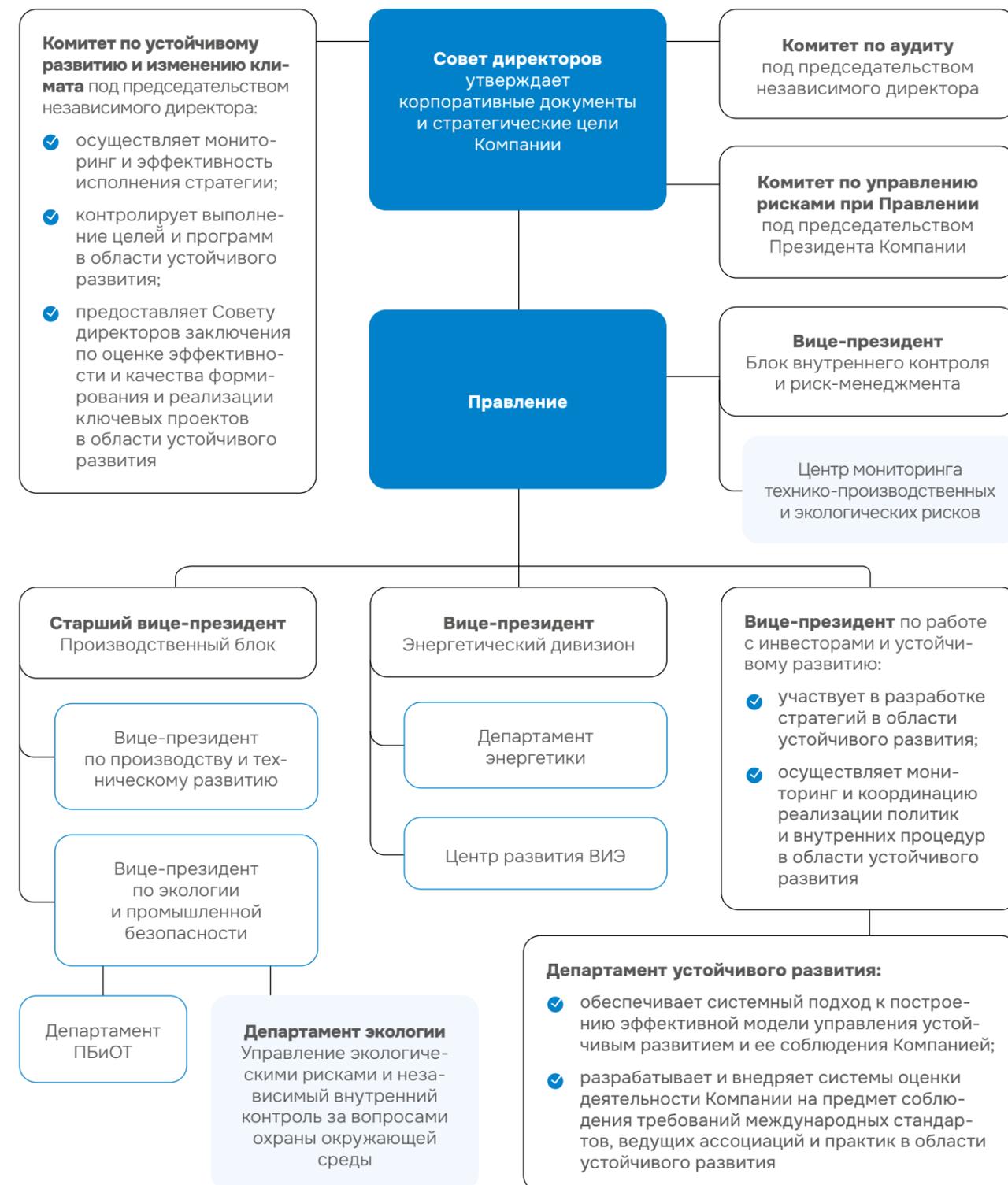
Координацию процессов, связанных с устойчивым развитием, осуществляет Департамент устойчивого развития, который курирует Вице-президент по работе с инвесторами и устойчивому развитию. На уровне Совета директоров контроль за развитием ESG-практик Компании лежит на Комитете по устойчивому развитию и изменению климата.

Вклад в достижения ЦУР ООН



Более подробная информация о проектах представлена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2023 год](#)

Схема управления устойчивым развитием



В 2023 году наибольшее финансирование получили следующие ESG-проекты:

- Серная программа;
- программа «Чистый Норильск»;
- план «Реновация Норильска»;
- инвестиционные туристические проекты;
- комплекс мероприятий по охране труда и промышленной безопасности;
- программа «Корпоративная медицина»;
- программа «Цифровой инвестор»;
- комплекс мероприятий по управлению водными ресурсами, сбору, очистке и отведению сточных вод, обращению с отходами;

Работа более 70 тыс. сотрудников за полярным кругом, широкий спектр воздействий на окружающую среду, ответственность перед государством и обществом за реализацию масштабных инфраструктурных проектов являются вызовами, в ответ на которые «Норникель» последовательно проводит инициативы, связанные с устойчивым развитием.

и доверительные отношения со стейкхолдерами и прозрачное корпоративное управление. Принципы устойчивого развития лежат в основе ведения операционной деятельности и стратегического развития бизнеса и закреплены во [внутрикорпоративных документах «Норникеля»](#).

Компания создает безопасные условия для проживания в Арктической зоне, вкладывается в социально-экономическое развитие регионов присутствия и общественное благополучие, предотвращение экологических, климатических рисков и потерь, строит открытые

В 2023 году Совет директоров принял [Стратегию социально-устойчивого развития](#), в рамках которой будут развиваться технологии и продукты, способствующие технологическому и социальному прогрессу. В частности, они направлены на обеспечение безопасных, справедливых и благоприятных условий

труда, сохранение и восстановление окружающей среды. Компания уделяет большое внимание достойной оплате труда, обеспечению условий для комфортной жизни и возможностям самореализации и рассматривает эти факторы в числе важнейших условий устойчивого развития. «Норникель» продолжает поддерживать партнерские отношения с коренными народами Таймырского и Кольского полуостровов и ответственно подходит к сохранению культуры и традиций Русского Севера.

Также в начале 2024 года Совет директоров утвердил обновленную стратегию в области экологии и изменения климата.

Достижения и приоритеты

Основные достижения

E Экология и изменение климата

- Сокращение выбросов SO₂ на Кольском полуострове вследствие закрытия плавильных мощностей Компании (-90% по сравнению с 2015 годом)
- Самый низкий уровень выбросов CO₂ (Score 1, 2 и 3) среди сопоставимых международных ГМК
- Завершение пилотной оценки рисков связанных с изменением климата и выпуск первого отчета в области изменения климата

S Социальная ответственность

- Репутация социально ответственной Компании
- Всесторонняя поддержка регионов присутствия и национальных проектов
- Многолетний опыт поддержки коренного населения и внедрение процедуры по получению добровольного, предварительного и осознанного согласия представителей коренных народов на реализацию проектов
- Выпуск первого отчета по правам человека

G Управление

- Устойчивая структура корпоративного управления и система управления рисками
- Включение целевых ESG-показателей в краткосрочные и долгосрочные ключевые показатели эффективности (КПЭ)
- Сбалансированный состав и эффективная работа Совета директоров
- Выпуск первого отчета об ответственной цепочке поставок

Стратегические приоритеты

- Реализация основных этапов в части сокращения выбросов SO₂ в Норильском промышленном регионе
- Очистка территории от накопленных отходов и восстановление окружающей среды после экологических происшествий в Норильске
- Оценка воздействия на биоразнообразие и формирование научной базы для программы его сохранения
- Дальнейшее развитие системы управления физическими рисками в регионах присутствия
- Поддержка экологических инициатив на территориях присутствия

- Достижение нулевой смертности на производстве
- Безопасность и здоровье сотрудников
- Предотвращение социальных рисков деятельности Компании
- Привлечение молодых и опытных специалистов и сокращение уровня текучести до 8% к 2026 году
- Соответствие бытовых условий труда запросам сотрудников
- Обеспечение прозрачной цепочки поставок в разрезе социальных критериев
- Снижение воздействия производственной деятельности на коренное население в регионах присутствия
- Реконструкция жилищной и социальной инфраструктуры в Норильске

- Дальнейшее внедрение принципов устойчивого развития в корпоративную культуру Компании
- Соответствие основным международным инициативам в области устойчивого развития
- Развитие системы управления рисками и возможностями, связанными с изменением климата

Принципы устойчивого развития активно внедряются в корпоративную культуру Компании.

Так, в 2023 году:

- «Норникель» рассчитал зону экологического воздействия своих предприятий и изучил виды растений и животных, обитающих в регионах присутствия – на Таймырском и Кольском полуостровах, а также в Забайкалье;
- в дивизионах проведены обучающие мероприятия по ответственной цепочке поставок, в том числе по темам «ISO 19011:2018. Повышение эффективности внутренних аудиторов» и «Проведение аудитов поставщиков в соответствии с международными стандартами, ESG-принципами».

Компания сохраняет статус активного участника российских и международных событий по повестке устойчивого развития. В 2023 году представители «Норникеля» выступили на 28-й Конференции ООН по изменению климата (COP28), форуме Европейской экономической комиссии ООН в Женеве по вопросам устойчивого развития, прав человека и изменения климата, а также Компания участвовала в Международном форуме по устойчивой цепочке поставок полезных ископаемых (Китай, Чэнду).

В отчетном периоде в Красноярске прошел третий саммит «Сибирская перспектива», организованный «Норникелем» при поддержке Национального совета по корпоративному волонтерству, Ассоциации менеджеров России и благотворительного фонда «Заповедное посольство». Темой саммита было выбрано «Ответственное потребление и цепочки поставок», более 200 представителей бизнеса, органов власти,

экспертов и волонтеров, в том числе поставщиков Компании, обсудили проблемы, а также роли и связь бизнеса и потребителя в этих сферах.

В 2023 году Компания выпустила Отчет об устойчивом развитии за 2022 год и специализированные отчеты по правам человека, об ответственной цепочке поставок и в области изменения климата.



Отчет об устойчивом развитии за 2022 год



Отчет по правам человека



Отчет об ответственной цепочке поставок

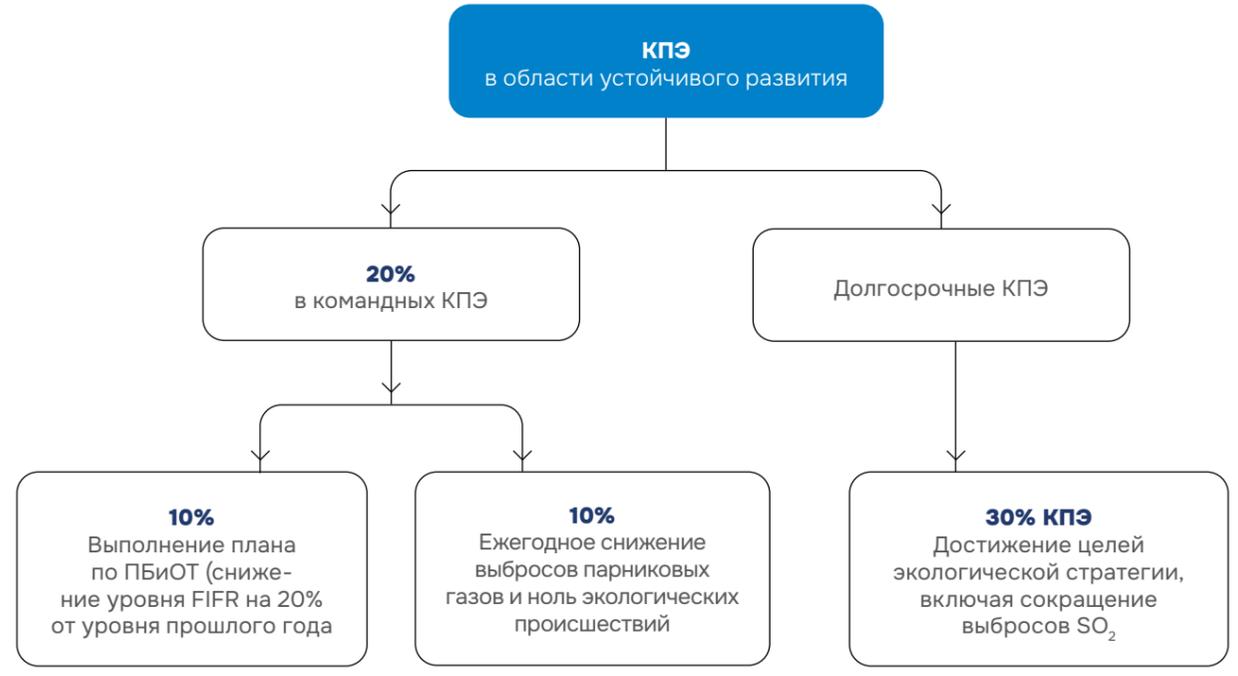


Отчет в области изменения климата

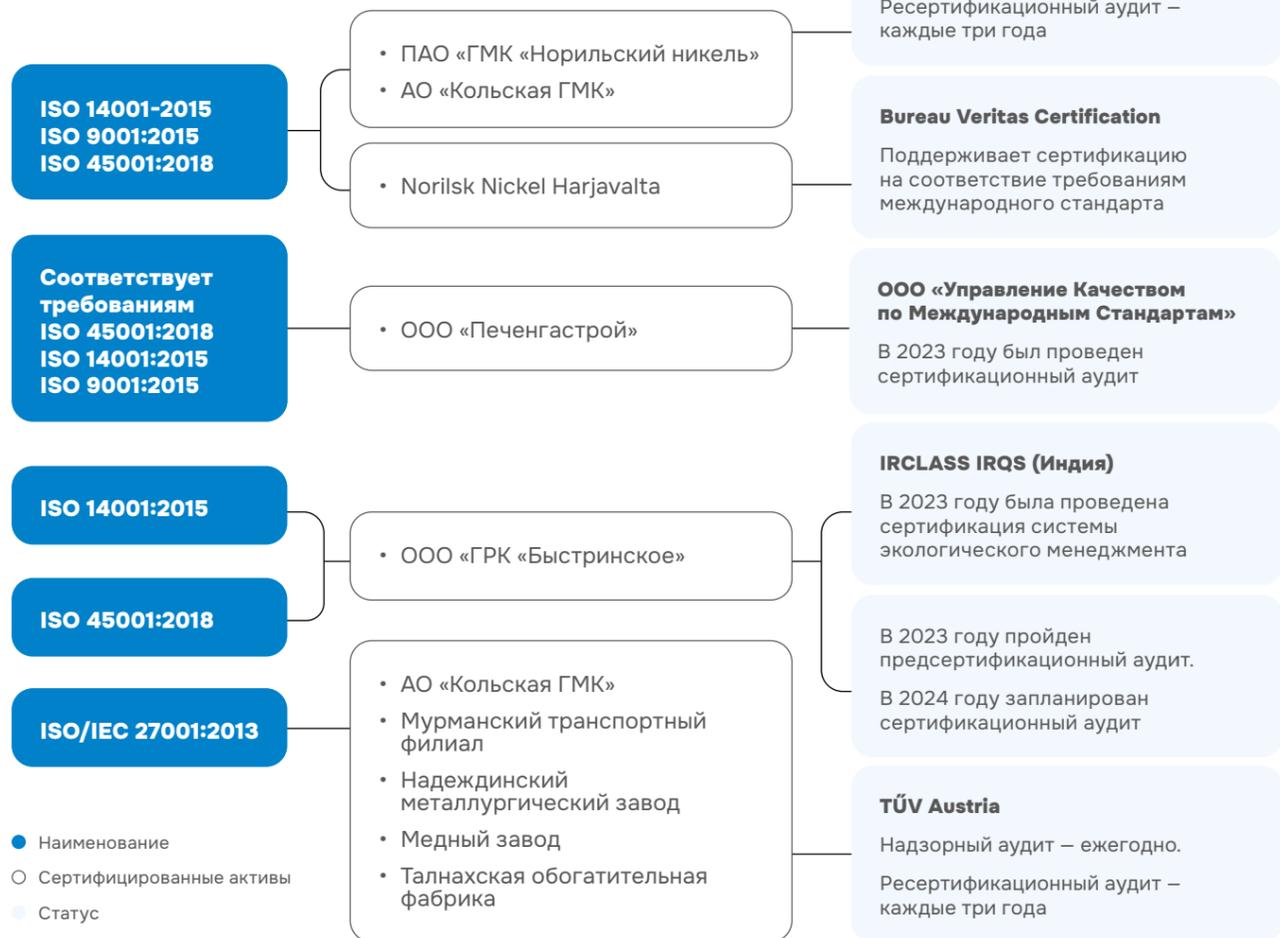
В 2024 году «Норникель» продолжит реализацию мероприятий, направленных на гармонизацию деятельности в соответствии с требованиями ведущих международных стандартов и руководств, в том числе планируются:

- дальнейшая интеграция ESG-принципов в процедуры стратегического планирования, риск-менеджмента и отчетности;
- сближение с требованиями стандарта IRMA Responsible Mining;
- завершение проведения процедуры самооценки по Глобальному стандарту управления хвостохранилищами (GISTM);
- каскадирование и имплементация принятых политик в дочерние организации;
- постановка дополнительных КПЭ по ESG и оценка результатов;
- внедрение системы должной осмотрительности в области прав человека;
- расширение охвата ESG-оценки поставщиков.

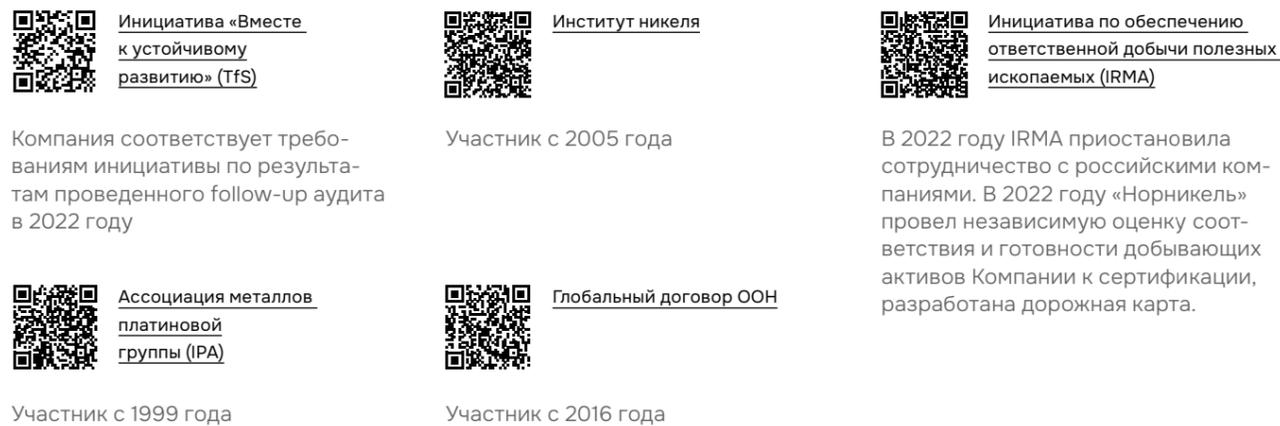
КПЭ менеджмента в области устойчивого развития



Международные стандарты в области устойчивого развития



Международные инициативы в области устойчивого развития



Принципы горнодобывающей промышленности (ICMM)

В 2022 году ICMM приостановила сотрудничество с российскими компаниями. В Компании реализуется дорожная карта по соответствию требованиям инициативы (выполнено 60% мероприятий на конец 2023 года).



Responsible Minerals Initiative (RMI)

В 2022 году RMI приостановила сотрудничество с российскими акциями Компании.



Лондонская биржа металлов (ЛБМ)

В 2023 году Лондонская биржа металлов приняла RFA-отчеты Компании за 2022 год. Принято решение продолжать подтверждать соответствие требованиям ЛБМ посредством предоставления ежегодных RFA-отчетов по Треку С.



Международный альянс производителей аккумуляторных батарей (GBA)

Участник с 2021 года.

ESG-рейтинги

| | |
|----------------------------------|--|
| Эковадис | ESG-балл – 58 |
| MSCI ¹ | ESG-рейтинг – «B» , оценка – 3,1 (из 10) |
| Corporate Human Rights Benchmark | Балл – 21,0 (из 100,0) |
| АКРА | ESG-рейтинг – «B» , уровень ESG-2 , что соответствует очень высокой оценке в области экологии, социальной ответственности и управления |
| ESG-индекс (от НКР и РБК) | ESG уровень I (высокий) |
| RAEX | ESG-рейтинг – «A» , высокий уровень ESG |
| «Да-Стратегия» | ESG-рейтинг – «A» , «Лучшая корпоративная ESG-практика Российской Федерации» |
| Sustainalytics | Оценка ESG-риска – 44,0 (из 100), где 1 – низкий риск, 100 – высокий риск |
| «Эксперт РА» | ESG-рейтинг – III (a) , высокий уровень соблюдения интересов в области устойчивого развития при принятии ключевых решений. Прогноз по рейтингу – стабильный |

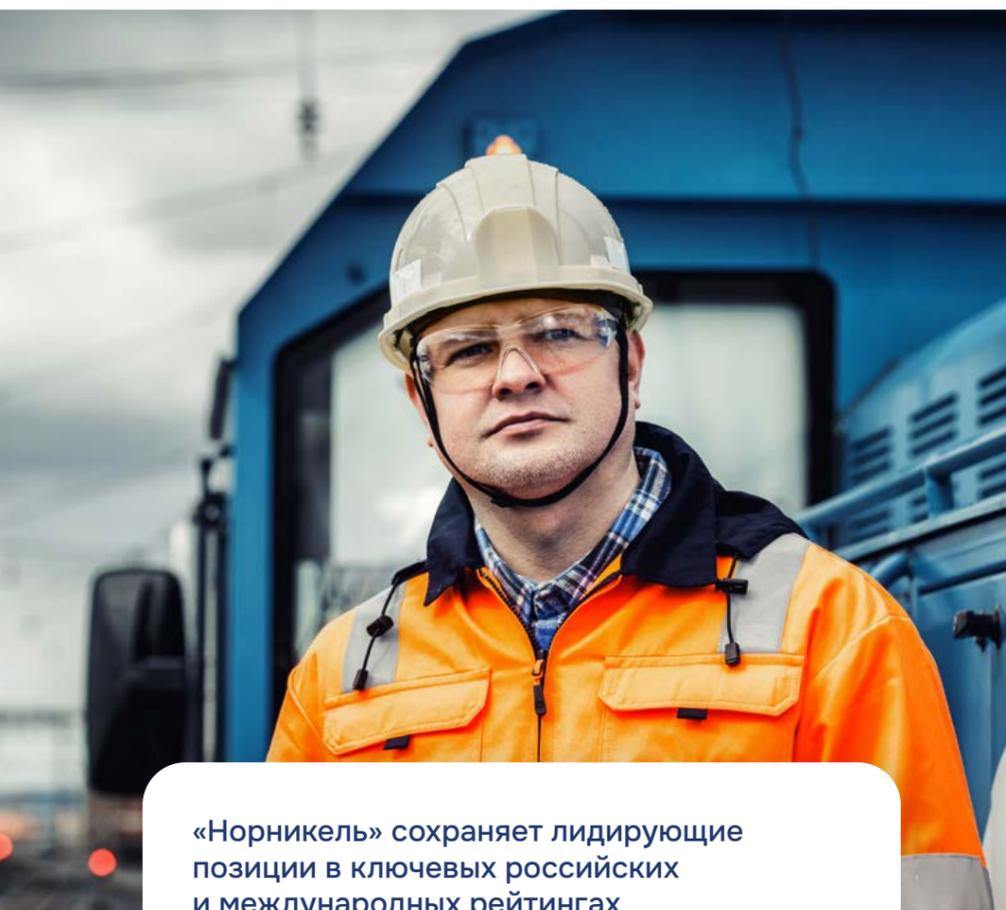
¹ В августе 2023 года MSCI приостановила присваивание рейтингов российским компаниям.

Персонал

Кадровая политика

Главная ценность «Норникеля» – его сотрудники. Компания рассматривает сотрудников как свой основной актив и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, обеспечивает им безопасные и комфортные условия труда, достойную заработную плату и социальный пакет, а также стремится повышать их эффективность и вовлеченность в решение рабочих задач.

Кадровая политика: инвестиции в человеческий капитал

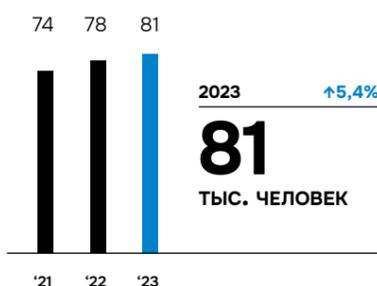


«Норникель» сохраняет лидирующие позиции в ключевых российских и международных рейтингах привлекательных работодателей

Вклад в достижения ЦУР ООН



Увеличение численности персонала по мере расширения мощностей и реализации экологических и производственных проектов, тыс. человек



184,1 тыс. руб.

средняя месячная зарплата сотрудников «Норникеля» в 2023 году

6%

доля соц.пакета в компенсационном пакете

Кодекс деловой этики

В Компании принят Кодекс деловой этики – основополагающий документ, который играет большую роль в соблюдении профессиональных стандартов и следовании основным ценностям «Норникеля».

Каждый сотрудник полностью осведомлен о содержании и значимости Кодекса деловой этики. Чтобы поощрять следование закрепленным в нем принципам, в Компании создана система наград и поощрений.

Для урегулирования возможных нарушений Кодекса разработаны процедуры, которые позволяют сотрудникам безопасно и конфиденциально сообщать о таких ситуациях. Все обращения впоследствии пройдут проверку. Компания гарантирует, что никакие дисциплинарные меры или санкции, включая увольнение, понижение в должности или лишение премии, не будут применяться к сотрудникам, сообщившим о нарушениях Кодекса.

Права человека и условия труда

Компания уважает права и свободы своих сотрудников, а также стейкхолдеров: партнеров, инвесторов, подрядчиков, местных сообществ, клиентов и потребителей.

«Норникель» поддерживает принципы международных деклараций: Глобального договора ООН, Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. «Норникель» соблюдает законодательство стран, в которых ведет деятельность.

Компания реализует программы развития и социальной поддержки персонала, таким образом поддерживая

права на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни.

Компания стремится сформировать инклюзивную рабочую среду, не допускающую каких-либо форм дискриминации. Мы работаем над обеспечением равных возможностей при приеме на работу, продвижении по службе, обучении и вознаграждении для всех сотрудников, независимо от этнической принадлежности, национальности, религии, пола, возраста, сексуальной ориентации, семейного положения, наличия ограниченных возможностей или любых иных характеристик, выделяемых в рамках применимого законодательства.

Компания принимает на работу сотрудников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья. Квоты по приему сотрудников с ограниченными возможностями составляют 2% от среднесписочной численности сотрудников (без учета занятых на работах с вредными или опасными условиями труда). Для этой категории граждан «Норникель» обеспечивает необходимые условия труда, в том числе режим рабочего времени и отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, предоставляет дополнительные дни отдыха и дополнительно оказывает материальную помощь.

В отношении сотрудников Компания строго придерживается следующих принципов:

- не допускает использования детского, принудительного и рабского труда;
- не допускает применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- не допускает применения насилия и дискриминации;

- не допускает использования женского труда на работах с тяжелыми и опасными условиями;
- обеспечивает право на безопасные условия труда;
- предоставляет сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности и происхождения;
- предоставляет равные возможности для реализации своего потенциала. Оценка результатов проводится беспристрастно и справедливо, а трудоустройство и должностное продвижение сотрудников осуществляются исключительно на основе их профессиональных способностей, знаний и навыков;
- уважает право создавать профессиональные союзы и не препятствует вступлению в них сотрудников.

В Компании приняты правила трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации и учитывают режим рабочего времени сотрудников. Нормальная продолжительность рабочего времени установлена в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю. Для сотрудников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них нормативными правовыми актами Российской Федерации. Компания обеспечивает точный учет продолжительности работы каждого сотрудника.

Работа в выходные дни и сверхурочно оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Наши награды

По итогам 2023 года «Норникель» вошел в следующие рейтинги лучших работодателей:

- ✓ топ-30 рейтинга лучших работодателей HeadHunter;
- ✓ золото Рейтинга работодателей Forbes с наивысшими оценками в номинациях «Сотрудники и общество» и «Корпоративное управление»;
- ✓ № 1 среди металлургических компаний в рейтинге лучших работодателей Best Company Award компании Changellenge среди молодой аудитории;
- ✓ № 8 в рейтинге лучших работодателей Future Today по выбору студенческой аудитории;

- ✓ Гран-при премии HR brand года от компании Headhunter в номинации «Федерация Гранд» с проектом «Настоящее для будущего: развиваем инженерный потенциал»;
- ✓ Гран-при премии АКМР «Дело в людях», премия «Проект года» за проект «Настоящее для будущего: развиваем инженерный потенциал отрасли и компании»;
- ✓ три награды международной премии EMBRAS в номинациях «Имидж работодателя», «Добрые дела» и «Бизнес-результат»;
- ✓ премия «Хрустальная пирамида» за лучший бренд работодателя в области металлургии;
- ✓ две высшие награды Международной бизнес-премии WOW HR в номинациях HR Hero и Workplace.

Кадровый состав

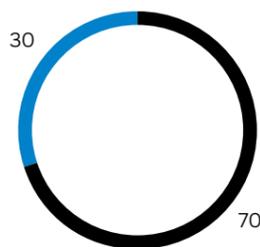
Среднесписочная численность персонала Группы в 2023 году составила 80,6 тыс. сотрудников, из которых 99,5% приходилось на российские предприятия Группы. В 2023 году коэффициент текучести кадров составил 11,4%. Компания – один из основных работодателей в Норильском промышленном районе (67% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (15% сотрудников). При этом доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения, составляет 99,7%. Рост среднесписочной численности в 2023 году был связан с реализацией инвестиционной стратегии Компании и организационно-техническими изменениями.

Доля сотрудников, трудоустроенных по бессрочным трудовым договорам, составляет 94%.

«Норникель» является производственной компанией, поэтому в структуре персонала существенно преобладает доля мужчин.

80,6 тыс.

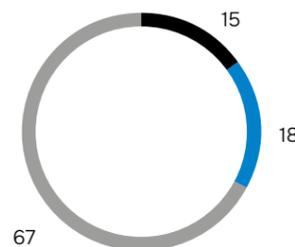
среднесписочная численность сотрудников «Норникеля» в 2023 году



● Мужчины
● Женщины

99,7 %

доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения

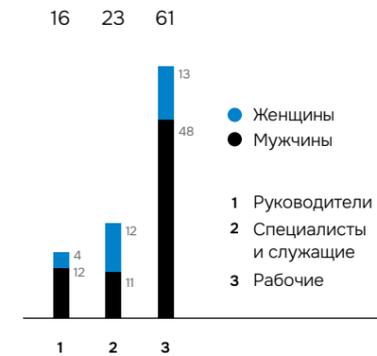


● Другие регионы
● Мурманская область
● Норильский промышленный район

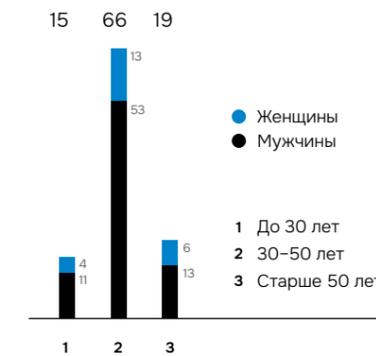
Среднесписочная численность сотрудников

| Месторасположение | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| Россия | 73 061 | 77 980 | 80 166 |
| Африка | 151 | 38 | 47 |
| Европа | 317 | 331 | 322 |
| Азия | 15 | 15 | 22 |
| США | 10 | 10 | 5 |
| Австралия | 3 | 0 | 0 |
| ВСЕГО | 73 557 | 78 374 | 80 562 |

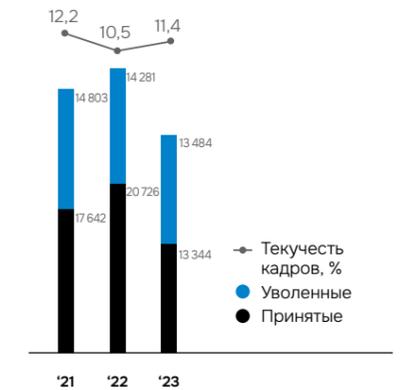
Структура персонала по категориям и полу¹, %



Структура персонала по возрасту и полу¹, %



Текучесть персонала, ЧЕЛОВЕК²



Подбор персонала

Штат Компании увеличивается каждый год. «Норникель» видит свою задачу в том, чтобы предоставлять сотрудникам равные возможности для найма, привлекает специалистов со всей России и обучает их в соответствии с потребностями производства. Корпоративный университет «Норникеля» предлагает большое количество программ повышения квалификации и получения новых профессий. При этом предпочтение отдается внутренним кандидатам. Только в 2023 году более 4 тыс. сотрудников добились карьерного роста внутри Группы.

Все вакансии Компании публикуются в открытых источниках и на корпоративном портале. Кандидат может прислать резюме по электронной почте, позвонить в круглосуточный контакт-центр или посетить центры кадрового сопровождения. Кроме того, центры привлечения персонала открыты в торговых центрах городов Норильска, Уфы, Орска, Иркутска. Обратную связь получает каждый кандидат.

Для личного приема кандидатов был также открыт брендированный Центр кадрового сопровождения с комфортной зоной ожидания,

электронной очередью и сервисом карьерного консультирования в Норильске.

Запущена программа повторного найма сотрудников, ранее покинувших Компанию. В 2023 году в рамках программы был проведен обзвон 3,5 тыс. бывших сотрудников. Более 3,3 тыс. из них проявили интерес к вакансиям, 880 были повторно трудоустроены.

В восьми подразделениях Норильского дивизиона принят вахтовый режим работы. В 2023 году вахтами работали 1 919 сотрудников – в основном машинисты кранов, электромонтеры, водители, слесари.

Профорентация

Компания уделяет значительное внимание профорентации школьников и молодежи как в городах присутствия, так и по всей России.

Для школьников была создана уникальная платформа-энциклопедия «Город профессий «Норникеля» – интерактивная карта с такими игровыми механиками, как квизы, квесты, общение с ботом-помощником.

3 155

звонков кандидатов принял контакт-центр в 2023 году

> 4 тыс.

сотрудников добились карьерного роста внутри Группы

880

сотрудников были трудоустроены в рамках программы повторного найма сотрудников, ранее покинувших Компанию

1 919

сотрудников работали вахтами

¹ По российским предприятиям Группы.

² Отношение количества уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по соглашению сторон к среднесписочной численности на конец года.

Карта включает описание 147 профессий и предлагает тест на профориентацию, позволяющий выделить сильные и слабые стороны «кандидата». На платформе также размещаются методические материалы для родителей, чтобы они могли помочь ребенку с выбором профессии.

Для студентов, обучающихся востребованным Компанией специальностям по всей стране, действует четырехнедельная образовательная онлайн-программа «Покорители Севера». В 2023 году заявки на участие подали 2090 студентов, 336 прошли программу до конца и были рекомендованы для дальнейшей работы и прохождения стажировки в «Норникеле».

Стартовал третий поток программы «Первая Арктическая», направленной на формирование лидерского потенциала выпускников вузов. Оценку в рамках программы прошли 323 кандидата, 20 победителей были трудоустроены.

Действует также программа «Профессиональный старт», привлекающая на практику в Компанию начинающих специалистов. В 2023 году практику прошли 516 студентов из 20 вузов страны и 200 студентов из пяти ссузов в рамках программы «Полярный колледж».

На производственную и преддипломную практику были приняты 626 студентов, в том числе 360 студентов на временные работы в рамках строительных отрядов. 454 студентам была назначена корпоративная стипендия.

Кроме того, «Норникель» поддерживает федеральные программы по работе с молодежью, такие как чемпионат «Твой ход» и олимпиада «Я – профессионал».

Подбор персонала для «Серной программы»

В октябре 2023 года Компания запустила крупнейший экологический проект в России – Серную программу на Надеждинском металлургическом заводе. Всего в цех по производству и нейтрализации серной кислоты предстоит набрать более 500 человек. Из них более 70 вакансий займут специалисты и руководители, более 400 – обладатели рабочих профессий. На конец 2023 года уже трудоустроено 418 человек, в том числе 64 руководителя и специалиста, 354 сотрудника с рабочей специальностью.

Кроме массовых и имеющихся в смежных предприятиях профессий, таких как слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик, бункеровщик, дробильщик и многие другие, на предприятии есть необходимость в специалистах новых профессий, например аппаратчиках нейтрализации и аппаратчиках окисления. Таких специалистов готовили в Омске по учебным программам, разработанным Омским политехническим колледжем, теорию студенты изучали в режиме самоподготовки, а практику проходили на Омском каучуковом заводе.

Кадры для нового цеха Надеждинского металлургического завода готовили опытные наставники на трех площадках Норильского дивизиона – Медном и Надеждинском заводах, а также на Талнахской обогатительной фабрике.

Персонал для проекта привлекается как на внутреннем рынке труда, так и за пределами Норильска, в соответствии 50/50: это и сотрудники других предприятий Заполярного филиала, и приглашенные специалисты из других регионов Российской Федерации. География обширна: Владикавказ, Башкирия, Челябинская область, Забайкальский и Красноярский края и др.

2 090

студентов подали заявки на участие в онлайн-программе «Покорители Севера»

323

кандидата прошли оценку в рамках программы для выпускников вузов «Первая Арктическая»

516

студентов вузов прошли практику по программе «Профессиональный старт»

200

студентов ссузов прошли практику в рамках программы «Полярный колледж»

454

студентам была назначена корпоративная стипендия

Трудоустройство при закрытии актива

В конце 2023 года Компания приступила к консервации шахты «Каула-Котсельваара» на Кольском полуострове. Для высвобождающихся сотрудников шахты был разработан комплекс мероприятий трудовой деятельности в Компании, так и для тех, кто принял решение перейти работать в другие подразделения Компании. Для первых были предоставлены поддерживающие выплаты, для вторых – целый пакет мероприятий: от поиска вакансий в Компании и обучения новым профессиям с сохранением заработной платы до компенсации расходов на переезд и аренду жилья, если новое место работы находится в другом городе. Данная программа была согласована с социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями.

Программа «Преемственность» предусматривает обучение высвобождаемого сотрудника другим сотрудником Компании пенсионного возраста с выплатой выходного пособия наставнику по окончании обучения.

«Норникель» полностью обеспечил программу социальных гарантий высвобождаемому персоналу: комфортные условия для перехода сотрудников на другие производства Компании, программу переобучения, пенсионную программу. Организована работа специально созданного Центра трудоустройства «Норникеля», задачи которого – всесторонняя поддержка сотрудников, высвобождаемых при закрытии шахты (информирование, консультации, профориентационная работа), сотрудничество

с другими подразделениями Группы, по вопросам трудоустройства высвобождаемых сотрудников. Все мероприятия по персоналу проведены с соблюдением требований трудового законодательства, законодательства о занятости населения и Программой социальной поддержки.

190 сотрудников шахты «Каула-Котсельваара» и 36 сотрудников других подразделений Компании выразили личное желание прекратить трудовые отношения в рамках реализации Программы социальной поддержки, 299 сотрудников были трудоустроены внутри Группы.

При трудоустройстве сотрудника в другие компании Группы «Норникель» предоставляет:

- ✓ компенсацию расходов на аренду жилья при трудоустройстве в другом городе;
- ✓ сохранение достигнутого уровня заработной платы сроком на один календарный год;
- ✓ компенсацию расходов на переезд сотрудника и членов его семьи;
- ✓ компенсацию стоимости провоза багажа;
- ✓ приоритетное право на участие в корпоративных программах льготного кредитования для приобретения жилья по новому месту работы;
- ✓ обучение/переобучение/аттестация по новой профессии/должности за счет Компании.

При увольнении сотруднику предоставляется:

- ✓ выходное пособие в размере от шести среднемесячных заработных плат (а также дополнительные выплаты для пенсионеров, социально незащищенных категорий сотрудников и участников программы «Преемственность»);
- ✓ 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;
- ✓ компенсация стоимости провоза багажа;
- ✓ право на досрочное прекращение участия по жилищным программам в пользу сотрудника;
- ✓ сохранение полиса добровольного медицинского страхования (ДМС) на один календарный год с даты увольнения.

Обучение и карьера

«Норникель» предоставляет широкие возможности для развития сотрудников, руководствуясь принципами доступности, инновационности и актуальности.

В 2023 году Компания продолжила формировать культуру непрерывного обучения и расширять экосистему опережающего обучения, направленного на совершенствование профессионального мастерства, повышение и развитие управленческих, корпоративных и критических компетенций.

В 2023 году сохранилась тенденция увеличения доли сотрудников, прошедших обучение, – до 6% сотрудников, или на 94%, при этом сокращается доля очного обучения. На развитие критических компетенций было направлено 42% от общего объема обучения, а на развитие профессиональных компетенций – 50%.

Кроме того, был впервые проведен карьерный марафон, в котором приняли участие более 1,8 тыс. сотрудников Компании. Более 30% из них уже получили повышение в 2023 году.

Развитие профессиональных компетенций

В 2023 году Компания изменила формат развития профессиональных компетенций, внедрив дистанционное обучение и модульный подход, который позволил сократить сроки и повысить качество обучения. Пилотный проект показал положительные результаты и дал старт изменению всего подхода к организации профессионального обучения.

В 2023 году были разработаны и согласованы с заказчиком десять программ группового обучения по основным профессиям

Компании, в которые наряду с дистанционными модулями были встроены модули по работе с различными видами техники. В частности, в такой формат были переведены самые сложные программы с обучением на тренажерах-симуляторах и учебном подземном полигоне – по профессиям машиниста ПДМ/ПСМ и бурильщика шпуров.

Программа «Управление на 360°»

Помимо уровневых программ развития руководителей, Компания предлагает широкие возможности для развития управленческих и корпоративных компетенций сотрудникам, прошедшим оценку 360°. В 2023 году программа «Управление на 360°» предусматривала очное обучение, включающее тренинги, деловые игры и проработку реальных управленческих кейсов. Участники самостоятельно выбирали темы с учетом результатов оценки, диалога с руководителем и индивидуального плана развития.

Очные тренинги программы сгруппированы в три тематических блока, направленных на развитие дисциплины, системного мышления и навыков работы с людьми.

В 2023 году в рамках программы было проведено 59 очных тренингов, в которых приняли участие более 1 тыс. сотрудников, и девять мастер-классов онлайн, собравших 3,5 тыс. просмотров.

Обучение в цифрах:

- ✓ Сокращается продолжительность одного учебного мероприятия
- ✓ Сохраняется структура очного (30%) и онлайн-обучения (70%)
- ✓ Кроме того, растет объем обучения внутренними силами (86% от среднесписочной численности) на базе «Академии «Норникель».

НА **45%**

увеличился объем обучения год к году

4,1 ед.

человеко-мероприятий в расчете на одного человека

> **1,8** тыс.

сотрудников Компании приняли участие в карьерном марафоне

> **1** тыс.

сотрудников приняли участие в очных тренингах в рамках программы «Управление на 360°»

Школа лидерства

В 2023 году для менеджеров среднего звена была запущена образовательная программа «Школа лидерства», позволяющая нарастить компетенции в управлении командой. Это интенсив, состоящий из четырех онлайн-модулей и одного очного трехдневного модуля «Практикум лидерства», на котором участники на практике отработывают полученные знания. Программа фокусируется на изменении привычных подходов к мышлению, действию и взаимодействию с коллегами.

Одной из актуальных задач отчетного года стало создание программы развития для линейных руководителей, направленной в первую очередь на понимание их управленческой роли и развитие навыков менеджмента. В силу большого охвата (в «Норникеле» работает более 6 тыс. линейных руководителей и мастеров) было предложено инновационное решение – чат-бот с искусственным интеллектом, интегрированный в корпоративное приложение «Суперника». Он позволяет проходить обучение в любое удобное время независимо от местоположения. Кроме того, взаимодействие с искусственным интеллектом помогает сотрудникам осваивать современные цифровые технологии.

Обучение молодых руководителей

В рамках проекта «В хорошей компании» молодым руководителям в возрасте до 35 лет на конкурсной основе была предложена возможность пройти обучение в одной из самых известных бизнес-школ России – Высшей школе менеджмента СПбГУ. В 2023 году обучение прошли более 65 молодых руководителей. Лучшие выпускники освоили передовые практики управления людьми и стали образцом для сотрудников Компании.

Развитие практических навыков

Инфраструктура для обучения сотрудников с каждым годом все более ориентирована на освоение практических навыков. В 2023 году «Норникель» оборудовал две лаборатории бережливого производства, в Норильске и Мончегорске, и запустил самый современный тренажер навыков работы на высоте в Талнахе. Тренажер разработан специально для «Норникеля», по индивидуальному проекту, с учетом конкретных условий производства и требований Компании. Он позволяет отработать более 25 базовых навыков работы на высоте. За четыре месяца обучение на нем прошли более 2 тыс. сотрудников.

В 2023 году подземный полигон корпоративного университета «Норникеля» на базе шахты «Ангидрит» рудника «Кайерканский» вошел в топ-15 предприятий промышленного туризма. Он готовит профессиональные кадры для сложных горных работ.

Большое внимание Компания уделяет и созданию комфортной среды для обучения. Так, отремонтированный корпус корпоративного университета в Мончегорске стал ключевой локацией не только для обучения и проведения конкурсов профессионального мастерства, но и для корпоративных мероприятий. На очереди масштабный ремонт здания корпоративного университета в Норильске.

Для 80% сотрудников «Норникеля» стали привычными цифровые инструменты обучения, такие как платформа «Академия «Норникель». Здесь доступны обучающие курсы для развития профессиональных и управленческих компетенций, можно ознакомиться с современными трендами, инструментами и рекомендациями экспертов. Совместно с издательством «Альпина Паблишер» развивается электронный читальный зал: сейчас в нем бесплатно доступны более 10 тыс. книг. В 2023 году сотрудники Компании прошли более 221 тыс. курсов.

356

руководителей прошли обучение в рамках программы «Школа лидерства» в 2023 году

> **65**

молодых руководителей (до 35 лет) прошли обучение в Высшей школе менеджмента СПбГУ

> **2** тыс.

сотрудников прошли обучение на тренажере навыков работы на высоте

> **221** тыс.

курсов прошли сотрудники Компании на платформе «Академия «Норникель» в 2023 году

> **10** тыс.

книг доступны в электронном читальном зале «Академии «Норникель»

Программа «Содействие»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает персонал из других регионов России. Для того чтобы помочь им адаптироваться к новым условиям, запущена программа «Содействие», рассчитанная не только на высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и на молодых специалистов и сотрудников дефицитных профессий. Для всех сотрудников, приезжающих на Таймыр, создаются комфортные условия проживания, им компенсируют расходы на переезд и обустройство на новом месте жительства.

Сегодня в программе участвуют более 4,5 тыс. сотрудников «Норникеля», 1,6 тыс. из них впервые присоединились к Компании в 2023 году.

Программа релокации

Программа релокации сотрудников действует с начала 2022 года. Все сотрудники получают поддержку при переездах в другой регион, независимо от того, связано это с работой на текущего работодателя или переводом к другим работодателям Группы. Помимо стандартной компенсации расходов на проезд, провоз багажа, проживание, подъемное пособие и предоставления

дополнительного отпуска на обустройство, при релокации сотруднику начисляется доплата за переезд – до 40% от заработной платы в зависимости от пункта назначения.

Переезд на новое место работы открывает сотрудникам возможности личного и профессионального роста, а Компания обеспечивает закрытие вакансий даже при отсутствии достаточно квалифицированных кандидатов в кадровом резерве и на рынке труда регионов присутствия.

Сегодня участниками программы является 61 сотрудник «Норникеля», 27 из них присоединились в 2023 году.

Корпоративная культура

«Норникель» развивает корпоративную культуру для объединения инициативных и неравнодушных сотрудников, повышения их вовлеченности в решение стратегических задач Компании, в производственную и социальную жизнь предприятий и регионов деятельности.

Во втором полугодии 2023 года Компания провела масштабную диагностику корпоративной культуры, охватывающую Главный офис и 16 производственных предприятий. Анализ текущего состояния и изменений корпоративной культуры с 2016 года позволяет сделать следующие ключевые выводы:

- Корпоративная культура «Норникеля» становится более крепкой и однородной. 64% респондентов считают, что сотрудники действуют в соответствии с корпоративными ценностями.
- Компания стала более сплоченной и успешно адаптировалась к текущим обстоятельствам. Были улучшены каналы коммуникации с сотрудниками, выросло понимание и принятие корпоративных ценностей. Сегодня внимание сфокусировано на безопасности производства, формировании экологического сознания, развитии социальной сферы, сотрудничества и инноваций.

- Развитие корпоративной культуры позволило существенно повысить вовлеченность сотрудников, улучшить взаимопонимание и вертикальные коммуникации внутри команды. Значимость этих достижений подтверждает четкая взаимосвязь между оценкой корпоративной культуры и уровнем доверия сотрудников к руководству Компании.
- Важная часть развития корпоративной культуры – системное информирование о ценностях Компании, интеграция их в процессы найма, оценки и карьерного планирования.
- Существует ряд предпосылок для пересмотра целей развития корпоративной культуры – это смена поколений, изменение внешней среды и бизнес-приоритетов. В перспективе это может привести к актуализации модели ценностей. Сегодня приоритетами становятся забота о людях, сотрудничество, эффективность, безопасность, прогресс и инициатива.

Менторство

В 2023 году в Компании была внедрена система менторства. Руководители уровня топ-100, получившие международную сертификацию CCE ICF, выступали в роли менторов для высокопотенциальных сотрудников. В отчетном году состоялось 40 менторских встреч.

Программа «В хорошей компании»

Молодежная программа «В хорошей компании» создана для объединения сотрудников в возрасте до 35 лет, стимуляции их профессионального и творческого роста в различных сферах и направлениях. Участникам программы предлагаются проекты для реализации в рамках четырех треков: профессиональная практика, рост, социальная практика, творчество.

Дополнительная задача программы – выявление талантливых студентов и молодых

специалистов вне Компании, привлечение их на работу и обеспечение максимально быстрой и эффективной адаптации.

Для общения участников программы было создано закрытое онлайн-приложение, в котором на конец 2023 года было зарегистрировано 6 725 сотрудников, или 20,3% целевой аудитории.

Корпоративное волонтерство

Значимым инструментом развития человеческого капитала выступает корпоративное волонтерство. Волонтерство стало неотъемлемой частью корпоративной культуры и социальной миссии «Норникеля», подтверждением чего является практически 4 тыс. участников в сообществе волонтеров в программе «Комбинат добра», которые ежегодно привлекают около 40 партнеров и проводят более 410 волонтерских мероприятий.

В 2023 году «Комбинат добра» стал победителем премии Employer Brand Award & Summit в номинации «Добрые дела», в которой представлены проекты социальной направленности.

В рамках программы осуществляется широкий спектр волонтерских и благотворительных проектов, в которых каждый может выбрать то, что ему подходит: образовательная программа «Ледокол», экомарафон «Понеслось», региональные экосмены «Твоя среда обитания». Более подробная информация о них приведена на сайте Компании и в [Отчете об устойчивом развитии](#).

Диалог с сотрудниками

Руководство «Норникеля» уделяет большое внимание взаимодействию с сотрудниками и продолжает развивать вертикальный диалог. В 2023 году были организованы:

- главная прямая линия «Норникель Live» с участием вице-президентов Компании;

- дивизиональные прямые линии «Норникель Live» с участием руководителей дивизионов и высшего менеджмента предприятий;
- корпоративные диалоги с участием генеральных директоров предприятий и ключевых руководителей.

Сотрудники активно используют возможность диалога с руководством и направляют значительное количество вопросов – более 7 тыс. в год. В 2023 году в прямых линиях приняли участие более 25 тыс. сотрудников, в корпоративных диалогах – около 3 тыс.

В число наиболее значимых тем обсуждения вошли система оплаты труда и премирования, социальная поддержка, культура безопасности. В 2023 году прошло семь крупных информационных кампаний, освещавших изменения в этих сферах: повышение заработной платы с 1 июля, премирование ко Дню Компании, по итогам года и за достижения в области ПБиОТ, реализация программы «Норникель» поддержит» и пр.

Эффективность взаимодействия обеспечивается за счет мультиканальности и подготовки большого числа внутренних спикеров. Так, в 2023 году живой контакт и взаимодействие с сотрудниками обеспечивали более 1 тыс. внутренних спикеров, а общая аудитория информационных кампаний превысила 250 тыс. человек, т. е. на каждого сотрудника в среднем приходилось более трех контактов в год.

Открытый диалог с руководством помогает добиваться доверия сотрудников, снижает стресс и повышает их вовлеченность.

6 725

сотрудников было зарегистрировано в онлайн-приложении программы «В хорошей компании»

Проект корпоративного волонтерства «Комбинат добра» в 2023 году привлек

~ 4 тыс.
СОТРУДНИКОВ
40 ПАРТНЕРОВ

и позволил провести **> 410**
МЕРОПРИЯТИЙ

> 25 тыс.

сотрудников приняли участие в прямых линиях в 2023 году

70% **↑5%**

уровень доверия сотрудников в 2023 году составил

> 250 тыс.

человек – аудитория информационных кампаний в 2023 году

Вовлеченность

«Норникель» регулярно проводит целевые опросы и исследования уровня вовлеченности персонала в рамках оценки эффективности социальных программ.

В 2023 году в исследовании вовлеченности приняли участие 57 145 сотрудников Компании, что на 6 563 человека больше, чем в 2022 году. Вовлеченность сотрудников выросла на 5 п. п. в сравнении с 2022 годом и теперь превышает отраслевой показатель на 6 п. п.

Ключевыми направлениями работы по повышению вовлеченности в 2023 году были увеличение объема и качества внутренних коммуникаций, усиление премиальной компоненты и разработка программ

вознаграждения, фокусировка на наиболее чувствительных аудиториях – молодежи и активных сотрудниках, развитии социального партнерства. Кроме того, Компания обеспечила улучшение условий труда и рабочих процессов, снабжение необходимым оборудованием и ресурсами, повысила доступность информации о вакансиях и внутренних продвижениях.

В цикл работы с вовлеченностью были интегрированы и бизнес-задачи Компании. В 2023 году было проведено более 500 мероприятий по увеличению вовлеченности, 53% их них прямо работали на достижение текущих целей предприятий: выполнение производственной программы, обеспечение бесперебойной работы оборудования, привлечение специалистов на отдаленные территории и т. д.

Оплата труда

Ключевые показатели эффективности

Система премирования руководителей и специалистов «Норникеля» опирается на достижение КПЭ, включая финансовые показатели, показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности, эффективности управления капиталом. В 2023 году в оценке результативности по КПЭ участвовали 18 390 сотрудников Группы.

Постановка КПЭ соответствует принципам сбалансированности, периодичности, обоснованности, декомпозиции, амбициозности и критериям SMART. При этом применяется каскадирование: руководитель разделяет свои КПЭ на составляющие, которые становятся КПЭ для его подчиненных. Таким образом, достижение КПЭ сотрудников обеспечивает достижение КПЭ вышестоящих руководителей.

Результативность сотрудников Главного офиса и руководителей Группы оценивается отдельно. С 2020 года для всех сотрудников проектных офисов внедрена новая система мотивации – проектное премирование и традиционный годовой бонус сменились премиями за реализацию проектов. Это обеспечивает мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения. В 2023 году в оценке результативности проектного премирования участвовали 1 328 сотрудников Группы.

Кроме того, на 30 предприятиях Группы проводится автоматизированная оценка по компетенциям методом 360°. По результатам оценки сотрудники получают обратную связь от своих руководителей, обсуждают направления развития и формируют индивидуальный план развития на год. В 2023 году оценку прошли более 5 тыс. менеджеров всех уровней, включая топ-менеджеров, и 7 тыс. специалистов, из них 85% заполнили индивидуальные планы развития.

НА 5 п. п.

выросла вовлеченность сотрудников в сравнении с 2022 годом

>500

мероприятий по увеличению вовлеченности было проведено в 2023 году

18 390

сотрудников Группы участвовали в оценке результативности по КПЭ в 2023 году

>5 тыс. МЕНЕДЖЕРОВ, 7 тыс. СПЕЦИАЛИСТОВ

прошли автоматизированную оценку по компетенциям методом 360°

Зарботная плата и социальный пакет

В «Норникеле» действует комплексная система мотивации персонала, направленная на повышение операционной эффективности и производительности труда, достижение высоких производственных результатов и удержание высококвалифицированного персонала.

Материальная мотивация сотрудников регламентируется компенсационной политикой Компании и включает заработную плату и социальный пакет. Зарботная плата, в свою очередь, включает постоянную и переменную части.

Переменная часть зависит от результатов деятельности Компании и достижения КПЭ, а также реализации инвестиционных проектов капитального строительства. Переменная часть вознаграждения включает единовременные премии, которые выплачиваются за выполнение разовых задач, имеющих экономический эффект.

НА 6,1%

Компания повысила заработную плату сотрудников с 1 июля 2023 года

Зарботная плата сотрудникам «Норникеля» устанавливается независимо от их пола, возраста, расы, национальности, происхождения и вероисповедания.

Структура компенсационного пакета сотрудников



В «Норникеле» внедрена система грейдов, которая является важным инструментом разработки и внедрения различных HR-программ. Оценка должностных уровней проводится по балльно-факторному методу, который учитывает знания и умения сотрудников, сложность решаемых вопросов и ответственность каждой должности.

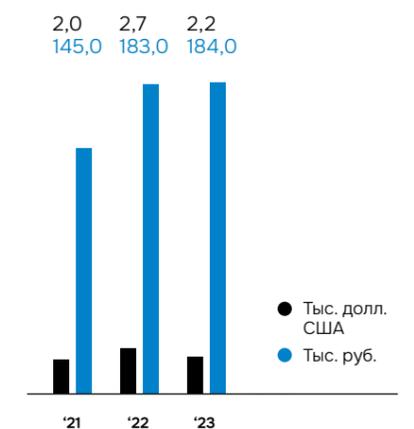
От грейда должности зависит размер постоянной заработной платы и годового бонуса, категория программы ДМС и другие составляющие компенсационного пакета.

В Компании разработаны и внедрены политики по определению уровня заработной платы, и по ставкам годовых бонусов. Используются

единый подход к премированию по итогам хозяйственной деятельности, проектное премирование, единые правила выплаты единовременных премий. В 2023 году завершилась автоматизация премирования по итогам работы за год для всех категорий персонала.

Компания регулярно анализирует размеры и динамику заработной платы и следит, чтобы она превышала минимальный прожиточный уровень, а также учитывает стоимость жизни в среднем по стране и по регионам присутствия. По результатам анализа проводится ежегодная индексация заработной платы. Так, с 1 июля 2023 года Компания повысила заработную плату сотрудников на 6,1%.

Среднемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля»¹



¹ Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю, который приведен в конце Годового отчета.

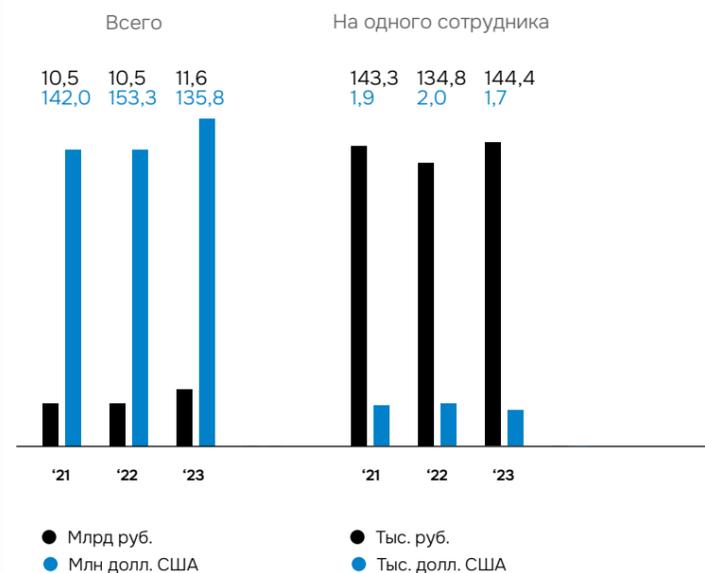
Величина МРОТ и заработная плата сотрудников по регионам

| Наименование регионов | Установленная величина МРОТ | | Среднемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля» | |
|---|-----------------------------|-----------|---|-----------|
| | руб. | долл. США | руб. | долл. США |
| Норильский промышленный район | 42 230 | 495 | 184 936 | 2 169 |
| Мурманская область | 37 357 | 438 | 127 778 | 1 499 |
| Красноярский край (кроме Норильского промышленного региона) | 25 987 | 305 | 95 596 | 1 121 |
| Забайкальский край | 24 363 | 286 | 154 470 | 1 812 |
| Москва и прочие регионы России | 17 054 | 200 | 316 722 | 3 715 |

В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- ✓ ДМС и страховое покрытие от тяжелых несчастных случаев;
- ✓ льготные путевки на санаторно-курортное лечение и отдых 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;
- ✓ единовременная материальная помощь в сложных жизненных ситуациях;
- ✓ дополнительное пенсионное обеспечение;
- ✓ иные виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

Расходы на социальный пакет российских предприятий «Норникеля»



Полис ДМС

Добровольным медицинским страхованием охвачены 100% сотрудников Группы. Кроме того, каждый сотрудник может застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу.

Сотрудники, проживающие в районах Крайнего Севера, могут получить медицинскую помощь по полису ДМС не только в этих регионах, но и за их пределами. При этом набор услуг для всех программ страхования одинаков, в зависимости от категории персонала отличаются только уровень клиник и регионы покрытия.

100%

сотрудников Группы охвачены добровольным медицинским страхованием

Дополнительное поощрение персонала

«Цифровой инвестор»

В 2023 году в «Норникеле» была реализована уникальная для российского рынка программа «Цифровой инвестор», формирующая новую модель взаимоотношений с сотрудниками. Компания на 100% спонсировала приобретение сотрудниками цифровых финансовых активов (ЦФА) – нового инвестиционного инструмента на основе технологий блокчейн. ЦФА предоставляют право на денежные выплаты и ценные бумаги, их выпуск и обращение происходят на специальных платформах под надзором Банка России.

ЦФА «Норникеля» называются Minetoken. Стоимость одного Minetoken приравнена к стоимости одной акции Компании в момент выпуска и погашения. Количество предоставляемых сотруднику ЦФА определяется его стажем работы в Группе на 1 января 2023 года.

В 2023 году проект был реализован в Норильском промышленном районе, Москве, Санкт-Петербурге, Сочи, Саратове, Архангельске и Красноярском крае, а в первом квартале 2024 года был масштабирован также на Мурманскую область и Забайкальский край. На момент подготовки отчета владельцами ЦФА стали уже более 60 тыс. сотрудников Компании.

По условиям программы владельцы могут продать Minetoken через год после получения инвестором, зарегистрированным на специальной платформе. Через пять лет ЦФА будут погашены автоматически, а владельцы получают на свой счет сумму, эквивалентную стоимости соответствующего количества акций «Норникеля» на момент погашения.

Таким образом, вознаграждение владельцев ЦФА «Норникеля» напрямую зависит от капитализации Компании,

а значит, они дополнительно мотивированы на эффективную работу и успех команды.

Одновременно со стартом проекта была запущена информационная кампания, разъясняющая сотрудникам все особенности инструмента. Создана специальная программа обучения и образовательный онлайн-модуль, проведена серия вебинаров с ведущими экспертами на тему финансовой грамотности и инвестиций. В том числе были обучены более 200 HR-специалистов, которые стали амбассадорами программы на всех предприятиях Компании. Кроме того, ответы на все вопросы о цифровых активах можно получить, позвонив на горячую линию, на сайте или с помощью иных информационных материалов.

Наградная политика

Наградная политика «Норникеля» напрямую связана с ценностями и стратегическими приоритетами Компании. Сотрудники получают вознаграждения за выдающиеся достижения в труде и профессиональной деятельности, внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, за действия, расширяющие рамки формальных договоренностей с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом. Решение о корпоративном поощрении принимает Президент Компании.

Также сотрудники могут получить поощрения по инициативе предприятий.

Компания приветствует признание заслуг своих сотрудников со стороны государства, региональных и муниципальных органов власти и представляет к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Количество предоставляемых сотруднику ЦФА в зависимости от стажа работы

| Стаж, лет | Количество ЦФА |
|-----------|----------------|
| До 1 года | 0 |
| 1-4 | 2 |
| 5-9 | 4 |
| 10-14 | 6 |
| 15-19 | 8 |
| Более 20 | 10 |

> 60 тыс.

сотрудников Компании стали владельцами ЦФА на момент подготовки отчета

Награды сотрудников в 2023 году, шт.



- Государственные награды и награды Президента России
- Награды министерств и ведомств
- Награды региональных и муниципальных органов власти
- Корпоративные награды
- Внутренние награды

Социальное партнерство

Система социального партнерства регулирует трудовые отношения внутри Компании и является основным механизмом взаимодействия с сотрудниками. Наряду с ней взаимодействие может осуществляться через приемные по социально-трудовым вопросам, ситуационный центр и штабы в филиалах.

Профсоюзные организации

В Компании действует 58 профсоюзных организаций, которые объединены в территориальные профсоюзы и входят в состав Межрегиональной общественной организации – профсоюза сотрудников ПАО «ГМК «Норильский никель».

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

В 2023 году профсоюзы участвовали в переговорах по продлению на три года срока действия коллективных договоров на восьми предприятиях Группы, в проверках качества общественного и лечебно-профилактического питания и в специальной оценке условий труда сотрудников.

Социально-трудовые советы

Социально-трудовые советы действуют с 2006 года и представляют интересы всех сотрудников на локальном уровне. Они могут инициировать обсуждение вопросов, возникающих при реализации программ санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечения средствами индивидуальной защиты, организации рабочего места и питания и др.

Схема социального партнерства в «Норникеле»



Приемные по производственным и социально-трудовым вопросам

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года действуют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Их основные функции – реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах и оперативное разрешение конфликтных ситуаций.

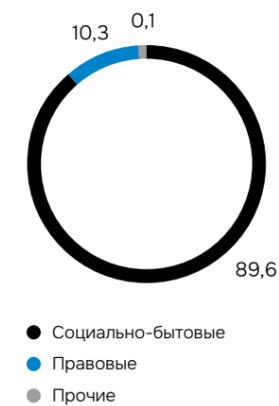
Специалисты приемных рассматривают поступившие обращения либо перенаправляют их в функциональные или производственные подразделения и контролируют сроки и качество подготовки ответов. Жалобы никогда не направляются на рассмотрение руководителям, чьи действия ставятся под сомнение.

В 2023 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 26 приемных, в которые поступило свыше 49 тыс. обращений, из них 82,5% от сотрудников, 17% – от бывших сотрудников, 0,5% – от иных граждан.

> 49 тыс.

обращений поступило в приемные на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района

Основные темы обращений, %



Коллективные договоры

Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В 2023 году на предприятиях Группы были продлены на три года восемь коллективных договоров, которые традиционно предлагают один из лучших социальных пакетов в отрасли. Сегодня все коллективные договоры российских предприятий

Группы предусматривают единый подход к регулированию социально-трудовых отношений.

В отчетном году на предприятиях Группы не нарушались условия коллективных договоров, не проводились забастовки или массовые увольнения.

Межрегиональное межотраслевое соглашение

Межрегиональное межотраслевое соглашение наряду с коллективными договорами регулирует

социально-трудовые отношения на предприятиях Группы. Участники соглашения устанавливают единые корпоративные подходы к оплате труда, режиму труда и отдыха, порядку предоставления сотрудникам гарантий, компенсаций и льгот, охране труда и здоровья и другим вопросам. Это позволяет проводить единую социальную политику на предприятиях Группы, относящихся к разным отраслям.

В декабре 2021 года соглашение было скорректировано и продлено на 2022-2025 годы. Сегодня в него входит 21 предприятие.

Социальные программы для персонала

Программы оздоровления

Программы санаторно-курортного лечения и оздоровления сотрудников и членов их семей – одно из наиболее востребованных направлений социальной политики «Норникеля» в регионах Крайнего Севера.

В 2023 году в ведомственном санаторно-курортных учреждениях – 7,1 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях – 1,6 тыс. детей сотрудников. Компания возмещает сотрудникам в среднем 86% от стоимости путевки.

Спортивные программы

Еще одна значимая программа социальной поддержки «Норникеля» – развитие корпоративного спорта и поддержка здорового образа жизни. Она направлена на повышение качества жизни, привлекательности бренда работодателя и доступности спорта для сотрудников и жителей регионов присутствия.

Компания регулярно проводит спортивные мероприятия, особое место среди которых занимают корпоративные соревнования, в том числе ежегодные спартакиады. Среди сотрудников особенно популярны такие виды спорта, как хоккей, мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные состязания. Для развития любительского хоккея в Компании была создана Ночная хоккейная лига.

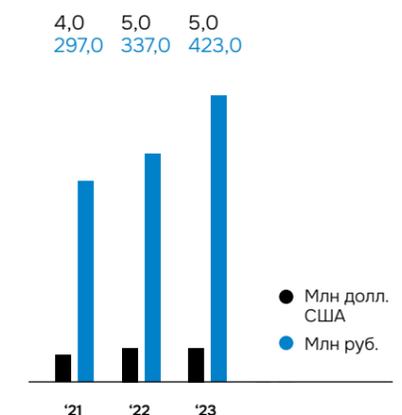
В 2023 году был запущен масштабный проект «Норникель на спорте», цель которого – помочь каждому сотруднику поддерживать физическую активность, правильно питаться, эффективно справляться со стрессом и чувствовать удовлетворение от жизни и работы. Для участников проекта разработано мобильное приложение. На территории Норильского и Кольского дивизионов совместно с АНО «Гонка Героев» был организован забег «Норникеля», привлекший большое количество участников.

По итогам года спортивно-оздоровительные мероприятия охватили 27 тыс. сотрудников Компании, прямые трансляции корпоративных соревнований собрали более 55 тыс. просмотров.

Расходы на социальные программы для персонала, млн долл. США



Расходы на спортивные мероприятия



Жилищные программы

В отчетном году продолжалась реализация программ «Наш дом» / «Мой дом» и «Твой дом», в рамках которых сотрудники Компании получили возможность на льготных условиях приобрести готовые к заселению квартиры в разных регионах страны.

«Норникель» самостоятельно приобретает жилье и передает его сотрудникам на условиях софинансирования: до половины стоимости, но не более 3 млн руб. (35 тыс. долл. США) оплачивает работодатель, остальную сумму вносит сотрудник в течение определенного срока работы в Компании (от пяти до десяти лет). Стоимость жилья остается неизменной весь срок участия сотрудника в программах.

В рамках программы «Наш дом» / «Мой дом» сотрудник может пользоваться жильем с момента его получения, но в собственность оно передается по завершении его участия в программе. В рамках программы «Твой дом» жилье передается в собственность работника сразу, но с залоговым обременением. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом.

В 2014–2023 годах квартиры для сотрудников приобретались в Московской и Тверской областях, Краснодарском крае и Ярославле. Для создания дополнительной инфраструктуры и комфортных условий проживания, а также для удобства обслуживания управляющей компанией «Норникель» приобретал для сотрудников компактно расположенные жилые помещения. Всего сотрудникам было передано 6 118 квартир.

Кроме того, в Компании действует социальная программа льготного кредитования, в рамках которой сотрудникам предоставляется беспроцентный заем на оплату

первоначального взноса и компенсации определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. Льготным кредитованием уже воспользовались более 1,6 тыс. сотрудников.

Корпоративные пенсионные программы

«Норникель» предоставляет сотрудникам возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения. Накопительная долевая пенсия формируется за счет паритетных взносов Компании и сотрудника. Это позволяет поощрить завершающих трудовую деятельность сотрудников, которые имеют значительный стаж работы на предприятиях «Норникеля» и трудовые заслуги перед Компанией.

Поддержка бывших сотрудников

Частью корпоративной социальной политики «Норникеля» является программа поддержки бывших сотрудников «Ветераны компании», ориентированная на неработающих пенсионеров, постоянно проживающих в Норильске. Основным условием участия является стаж работы в Компании.

Фонд материальной помощи пенсионерам оказывает поддержку бывшим сотрудникам Компании, уволившимся до 10 июля 2001 года, имеющим стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет и постоянно проживающим за пределами Норильского промышленного района. Средства фонда формируются за счет ежемесячных добровольных отчислений сотрудников и благотворительного взноса Компании.

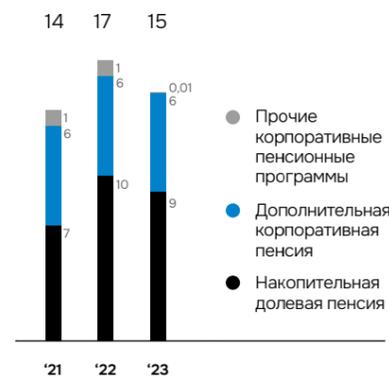
Компания также оказывает адресную помощь бывшим сотрудникам и членам их семей в трудных жизненных ситуациях, финансирует оздоровление и покупку медикаментов, а также оказание ритуальных услуг.

>1,6 тыс.

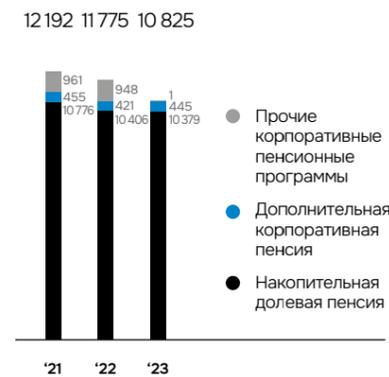
сотрудников уже воспользовались льготными кредитованием по ипотеке

Финансирование и участие в корпоративных пенсионных программах

Объем финансирования, млн долл. США



Количество участников



Безопасность производства

Система управления

Стратегические цели



Ключевые показатели эффективности



Вклад в достижения ЦУР ООН

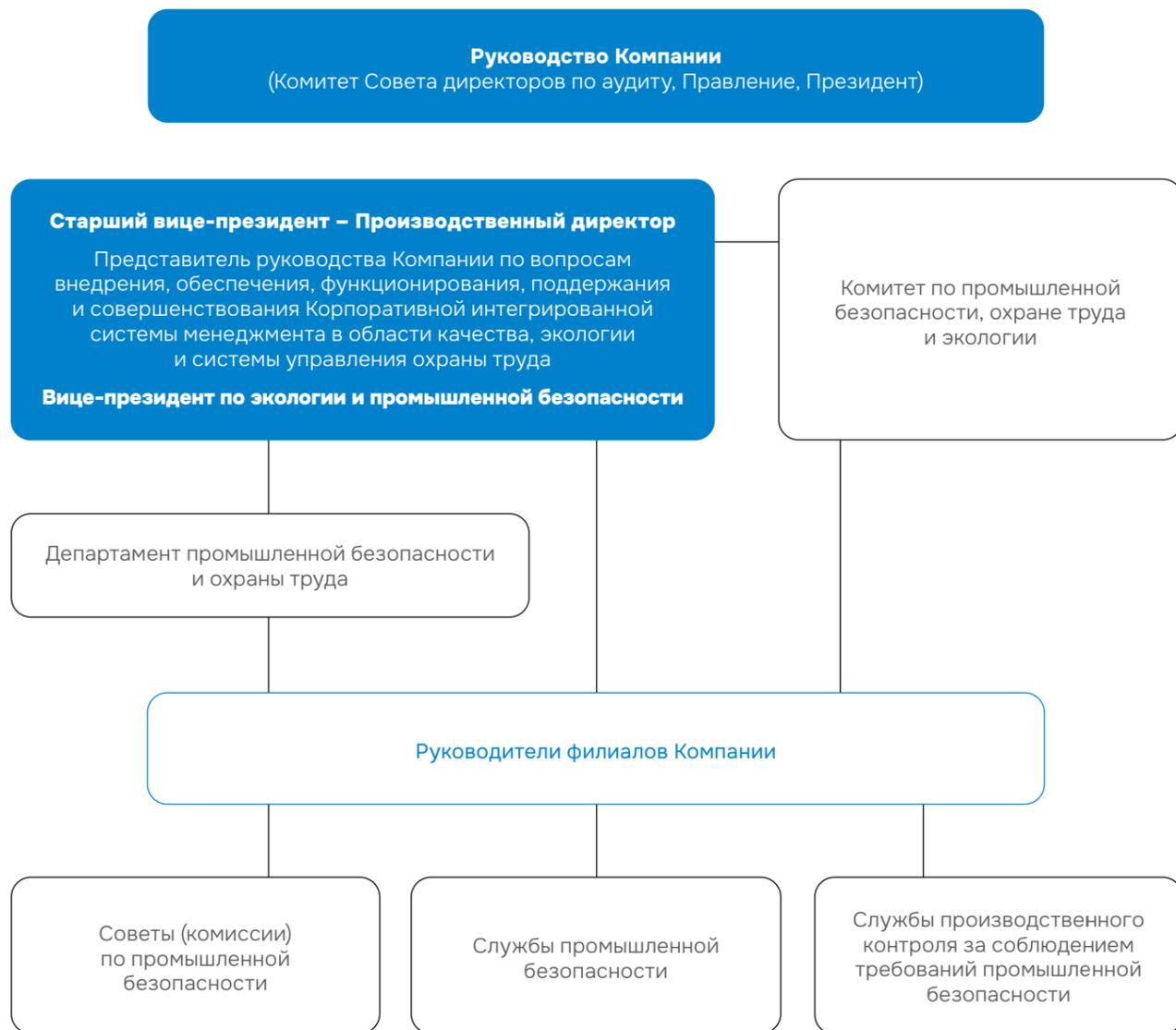


В 2022 году были пересмотрены основные стратегические направления в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБиОТ) на 2023–2025 годы. Они направлены в первую очередь на достижение среднего показателя травматизма по отрасли и отсутствие смертельных случаев.

Руководители производственных площадок несут персональную ответственность за жизнь и здоровье каждого подчиненного сотрудника, от 10 до 35% веса их индивидуальных КПЭ составляют показатели травматизма и промышленной безопасности. Допущение смертельных случаев является блок-фактором для выплаты премий. Кроме того, командные КПЭ всех сотрудников включают показатель снижения уровня травматизма и снижение FIFR1 на 20% и более с весом 10–25%.

¹ Fatal Injury Frequency Rate – количество смертей на 1 млн рабочих часов.

Схема контроля



Вопросы промышленной безопасности контролирует Комитет по аудиту при Совете директоров Компании. Комитет ежеквартально рассматривает отчеты менеджмента о результатах деятельности в этой области, заслушивает доклады о причинах несчастных случаев, принятых мерах

для предотвращения подобных ситуаций в дальнейшем и дисциплинарном воздействии на виновных.

Под руководством Старшего вице-президента – Производственного директора в Компании работает Комитет

по промышленной безопасности, охране труда и экологии. Его основные цели – повышение эффективности и ответственности в области промышленной безопасности и охраны труда. Заседания комитета проводятся ежеквартально на производственных площадках Группы.

Сертификация и аудит

В 2023 году «Норникель» успешно прошел аудит системы менеджмента в области безопасности труда и обновил сертификат соответствия.

Сертифицирующая организация Bureau Veritas Certification отметила высокий уровень зрелости и развития системы управления охраной труда и признала корпоративные системы проверяемых предприятий «Норникеля» соответствующими требованиям стандарта. К числу сильных сторон Компании аудиторы отнесли реализуемый сейчас проект развития культуры безопасности, применение информационных технологий и инструментов риск-ориентированного подхода, работу

с подрядчиками и нацеленность на постоянное совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

На конец 2023 года 49%¹ компаний Группы было сертифицировано по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

В 2023 году прошло 53 аудита, в которых приняли участие первые руководители производственных активов Группы и их заместители. В ходе аудитов была выполнена комплексная проверка безопасности проведения работ, состояния, содержания и эксплуатации оборудования.

49,1%

компаний Группы было сертифицировано по вопросам охраны труда и промышленной безопасности на конец 2023 года по ISO 45001:2018

53 АУДИТА

прошло в 2023 году

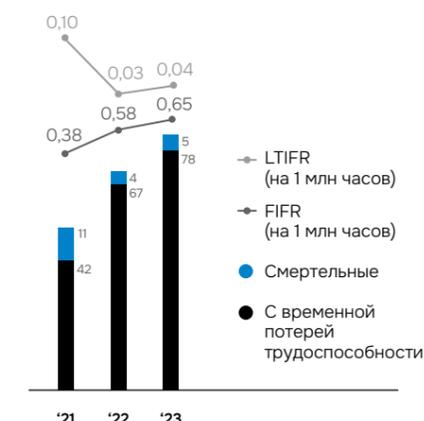
Производственные травмы

В 2023 году Компания продолжила реализацию проекта «Развитие рискориентированного мышления», цель которого – обновление процесса сообщения о происшествиях в области ПБиОТ для повышения прозрачности и качества их классификации. Благодаря этому Компания повысила скорость реагирования и расширила возможности дальнейшего анализа происшествий на производстве. Был также существенно изменен процесс расследования и поиска коренных причин

происшествий, что открыло дополнительные возможности для их предотвращения в будущем.

Показатель частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR) по итогам 2023 года незначительно вырос, с 0,58 до 0,65, но остается ниже среднего показателя по отрасли. «Норникель» продолжил повышать безопасность в рудниках за счет внедрения внутренней системы «Антинаезд» и совершенствования систем позиционирования техники и людей.

Статистика травматизма по Группе, ЧЕЛОВЕК



¹ По среднесписочной численности.

Причины смертельных случаев

| Показатель | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-----------|----------|----------|
| Падение сотрудника | 1 | 1 | 0 |
| Падение предметов | 0 | 0 | 0 |
| Перемещение предметов / движущихся частей | 3 | 0 | 0 |
| Обрушение горной массы | 2 | 2 | 0 |
| Подземный транспорт | 0 | 0 | 3 |
| Поражение энергией/электроэнергией | 1 | 0 | 0 |
| Разрушение сооружений | 0 | 0 | 2 |
| Взрыв | 0 | 0 | 0 |
| Прочие | 4 | 1 | 0 |
| ИТОГО | 11 | 4 | 5 |

К сожалению, в 2023 году было зафиксировано пять производственных смертельных случаев. В каждом случае все обстоятельства происшествия были тщательно расследованы с предоставлением отчета Совету директоров, подготовлены планы устранения причин происшествий. Компания продолжает повышать качество исследований и меняет формат коммуникаций с сотрудниками по вопросам безопасности производства. Основным стратегическим

приоритетом Группы является полное исключение смертельных случаев.

По результатам расследования разрушения сооружений в Кольском и Норильском дивизионах был регламентирован порядок технического обслуживания и ремонта оборудования тракторов выдачи руды с учетом результатов инструментального неразрушающего контроля, создан технический совет для оценки качества ремонтов, принято решение

перейти к возведению бетонных перекрытий вертикальных выработок вместо деревянных.

Для устранения причин наезда самоходного дизельного оборудования (СДО) на сотрудников подземная техника оборудуется системой «Антинаезд», останавливающей СДО при нахождении пешехода в опасной зоне, устраиваются пешеходные дорожки, светофоры и сферические зеркала, разработаны единые требования к схемам движения транспортных средств и пешеходов в подземных выработках, для машинистов погрузочно-доставочных машин организованы «зоны безопасности» при работе в режиме дистанционного управления.

Итогом расследования падения самоходной буровой установки с высоты стали разработка типового проекта ограждения вертикальных горных выработок с перепадом высот, визуализация опасных зон, обеспечение машинистов подземной техники актуальными схемами движения и проведение пилотных навигационных испытаний в подземных условиях.

Культура безопасности

Компания регулярно совершенствует элементы системы ПБиОТ. Изменения охватывают все производственные подразделения Компании – от добычи руды до производства металлов.

Чтобы поддерживать высокий уровень осведомленности сотрудников о мерах безопасности, Компания регулярно разрабатывает и обновляет памятки, видеоролики, презентационные и другие визуальные материалы, акцентирующие внимание на самых важных сведениях, которыми необходимо руководствоваться в тех или иных ситуациях или при выполнении определенных работ для сохранения жизни и здоровья.

Культура безопасности начинается с осознанного поведения и лидерства каждого сотрудника. На всех рудниках Компании продолжается реализация проекта «Развитие

рискориентированного мышления», развивается институт внутренних тренеров. С 2023 года на 20 предприятиях Группы действует программа, стимулирующая участие сотрудников в повышении безопасности на рабочем месте. На ее базе запущена программа премирования, которая предлагает сотрудникам выполнять работу безопаснее и получать дополнительное вознаграждение за инициативность и ответственность. Премии также получают сотрудники, которые проходят обучение безопасному поведению на рабочем месте с участием внутренних тренеров и в дальнейшем успешно выявляют новые риски и предлагают меры по их устранению. Размер премии зависит от степени участия сотрудника в минимизации выявленных рисков и может составлять от 5 до 10 тыс. руб. После введения таких премий большая часть

выявленных рисков была устранена, сотрудники начали более ответственно и осознанно подходить к соблюдению требований охраны труда, что повышает общую культуру производства и вовлеченности персонала. В 2023 году 449 сотрудников получили премии на общую сумму 3,5 млн руб. за выявление рисков на рабочих местах.

В Компании существует регламентированный порядок отказа от работы в условиях риска. Отказ не влечет каких-либо санкций по отношению к сотруднику. При наличии жалоб или предложений каждый сотрудник может анонимно обратиться в Службу корпоративного доверия. Кроме того, сотрудники могут задавать вопросы и получать обратную связь от руководителей разных уровней на рабочих собраниях, встречах и т. д.

Безопасность в подрядных организациях

Статистика травматизма в подрядных организациях

Нормативно-методические документы Компании в области промышленной безопасности – положения, политики, корпоративные стандарты, Кардинальные правила безопасности – распространяются также на подрядные организации.

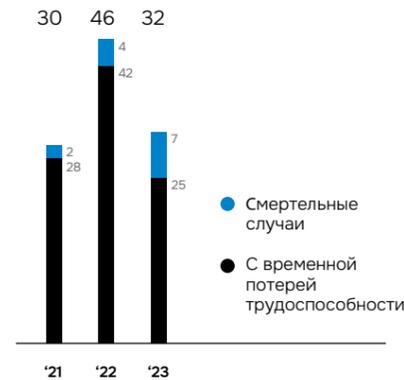
В 2022 году «Норникель» пересмотрел общие условия договоров с подрядными организациями в области охраны труда. В соответствии с целями Компании основной акцент был сделан на исключении смертельных случаев и нарушений правил промышленной безопасности.

Все работы, выполняемые подрядными организациями в условиях повышенной опасности, проводятся

в соответствии с требованиями корпоративных стандартов. В нарядах-допусках обязательно содержатся требования по охране труда, которые должны соблюдаться при организации и выполнении работ. Контроль их соблюдения осуществляется каждую смену. Перед началом работ сотрудники подрядных организаций проходят вводный и целевой инструктажи по охране труда, в том числе в части мер безопасности.

На объектах «Норникеля» регулярно проводятся совместные проверки соблюдения требований безопасности и заседания комитетов по ПБиОТ с участием представителей подрядчика. При несоблюдении требований безопасности на подрядные организации накладываются штрафы.

Статистика травматизма в подрядных организациях



Готовность к чрезвычайным ситуациям

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации «Норникель» поддерживает постоянную готовность своих подразделений к аварийным ситуациям, а также к локализации и ликвидации последствий аварий, поскольку в структуру Компании входят более 300 опасных производственных объектов, применяющих в технологических процессах опасные вещества.

Система готовности к чрезвычайным ситуациям

- ✓ На каждом предприятии разработаны планы мероприятий по ликвидации последствий аварии на объектах
- ✓ Зарезервированы финансовые средства для ликвидации последствий аварий на опасных производственных объектах
- ✓ Созданы вспомогательные горноспасательные команды, регулярно тренирующиеся в условиях, максимально приближенных к реальным
- ✓ Персонал проходит обучение действиям в случае чрезвычайных ситуаций, проводятся регулярные учебные тревоги для сотрудников
- ✓ Зарезервированы финансовые средства для ликвидации последствий аварий на опасных производственных объектах
- ✓ Функционируют системы наблюдения, оповещения, связи и поддержки действий в случае аварии на объектах

Мониторинг нарушений

В Компании создана и функционирует система мониторинга ПБиОТ, обеспечивающая многоступенчатый контроль. Проводятся целевые, оперативные и комплексные проверки состояния ПБиОТ.

Ступени контроля

I ступень

контроль линейным руководителем, с участием сотрудников по охране труда проверяется рабочее место

II и далее ступени

контроль комиссиями по ПБиОТ с участием руководства и сотрудников

В 2022 году для повышения оперативности реагирования была изменена схема информирования об инцидентах, а также система классификации происшествий – для расширения возможностей дальнейшего анализа. Существенно изменился процесс расследования и поиска причин происшествий для их предотвращения в дальнейшем.

Кроме того, в Компании организованы поведенческие аудиты безопасности. По результатам контрольно-профилактической работы выявлено и привлечено к ответственности, в том числе с частичным или полным депремированием, почти 8 тыс. нарушителей требований безопасности и охраны труда.

Обучение персонала

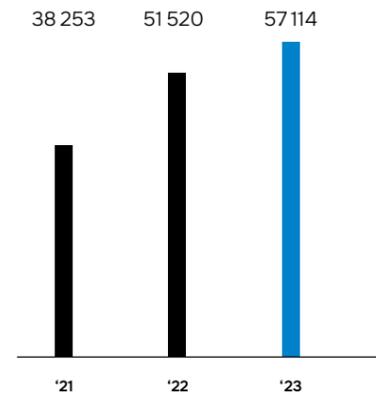
Компания уделяет особое внимание тому, чтобы сотрудники имели необходимые знания, умения и навыки для безопасного и ответственного выполнения своих обязанностей.

Обучение начинается сразу после приема сотрудника на работу с вводного инструктажа по безопасности труда и последующих инструктажей на рабочем месте. В дальнейшем регулярно проводятся повторные инструктажи в соответствии с действующими программами. Все сотрудники Группы регулярно проходят онлайн-обучение и итоговое тестирование по теме промышленной безопасности. Для обучения сотрудников основных профессий разработаны интерактивные курсы

подготовки. В 2023 году в таких обучениях и инструктажах приняли участие более 57 тыс. сотрудников Группы.

В 2023 году проект института внутренних тренеров по культуре безопасности перешел в активную фазу. По итогам года было проведено 3 111 тренингов «Динамическая оценка рисков», на которых обучено около 45 тыс. сотрудников, и 1 151 тренинг «Поведенческий аудит безопасности», на которых обучено более 13 тыс. сотрудников.

Сотрудники, прошедшие обучение



>57 тыс.

сотрудников Группы прошли онлайн-обучение и итоговое тестирование по промышленной безопасности

Профилактика профессиональных заболеваний

Чтобы минимизировать риск возникновения профессиональных заболеваний, Компания реализует Серную программу, направленную на сокращение выбросов диоксида серы в атмосферу, внедряет эффективные меры охраны здоровья с учетом как производственных, так и индивидуальных факторов риска, и пропагандирует здоровый образ жизни.

Компания обеспечивает защиту сотрудников от влияния негативных факторов производства, предоставляя коллективные и индивидуальные средства защиты, внедряет эффективные режимы труда и отдыха, улучшает социально-бытовые условия на производстве. Всем сотрудникам в течение рабочих смен обязательно предоставляется перерыв для питания.

Ключевым элементом профилактики профессиональных заболеваний является регулярный контроль здоровья персонала. Все сотрудники за счет Компании проходят обязательные предварительные осмотры при поступлении на работу и периодические и внеочередные медицинские осмотры в течение срока работы. На производственных предприятиях действуют здравпункты, где проводятся предсменные осмотры и прием сотрудников по обращениям.

Сотрудники, имеющие контакт с вредными веществами, дополнительно направляются на специальное медицинское обследование в центры профессиональной патологии. Персонал, занятый на работах, связанных с загрязнением, бесплатно обеспечивается смывающими и обеззараживающими средствами. Сотрудники, работающие во вредных и особо вредных условиях труда, бесплатно получают лечебно-профилактическое питание, молоко или равноценные пищевые продукты.

Корпоративная медицина

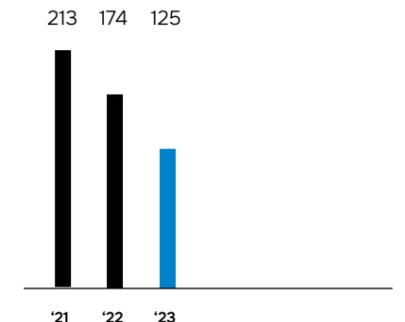
Компания заботится о доступности медицинских услуг для своих сотрудников и членов их семей.

Для оказания им качественной и своевременной медицинской помощи как в медицинских центрах, так и на предприятиях было создано ООО «КЦЗ «Норникель» (КЦЗ).

Схема организации медицинской помощи в «Норникеле»



Вновь выявленные профессиональные заболевания



30

медицинских объектов введено в эксплуатацию с 2021 года

В общей сложности реализовано

>2,2 млн медицинских осмотров



Первый корпоративный медицинский центр «Норникеля» открылся в Норильске в 2021 году и начал обслуживание пациентов по программе ДМС. Сегодня он предоставляет 249 видов медицинских услуг по 13 направлениям оказания первичной медико-санитарной помощи, глубина записи к специалистам составляет от семи дней до одного месяца, что подтверждает востребованность квалифицированной медицинской помощи в регионе.

В 2023 году Компания продолжила расширять оказание медицинской помощи на промышленных площадках Норильского промышленного района и Кольского полуострова. Были запущены цеховые медицинские отделения для профилактики заболеваний и оказания качественной медицинской помощи сотрудникам прямо на производстве.

На территории санатория «Кольский» в Мончегорске был введен в эксплуатацию центр МРТ, где оказывают 86 медицинских услуг по пяти направлениям. В Дудинке начал работу медицинский центр «Дудинка». Сейчас он оказывает 174 медицинские услуги по девяти направлениям, в центре постоянно работают терапевт, физиотерапевт, медсестра по массажу

и средний медицинский персонал. Узкие специалисты еженедельно выезжают в центр из центральных амбулаторно-поликлинических отделений.

С 2021 года введено в эксплуатацию 30 медицинских объектов, в общей сложности реализовано более 2,2 млн медицинских осмотров и свыше 34 тыс. процедур. Запущена работа по подготовке медицинских центров в Талнахском и Кайерканском районах Норильска и в Мончегорске.

Кроме того, Компания запустила программу «Цифровая медицина», использующую инновационные ИТ-решения в области медицинских технологий. Программа работает в санатории «Заполярье» с 2021 года и в Норильске с 2022 года. Разработано и запущено мобильное приложение для сотрудников, которое позволяет просматривать медицинскую карту, записываться на прием к врачу и получать всю необходимую информацию о работе клиник. Продолжается работа по переводу наиболее важной медицинской документации в электронный вид, создаются комплексы самодиагностики и система анализа рисков развития заболеваний.

249

видов медицинских услуг по 13 направлениям оказания первичной медико-санитарной помощи предоставляет медицинский центр «Норникеля»

86

медицинских услуг по пяти направлениям оказывает центр МРТ в Мончегорске

174

медицинские услуги по девяти направлениям оказывает медицинский центр «Дудинка»

Экология и климат

Экологическая стратегия

В 2020 году «Норникель» разработал комплексную Экологическую стратегию, в которой были поставлены четкие цели по основным направлениям: изменению климата, воздуху, воде, почве, отходам и биоразнообразию. В 2021 году стратегия была детализирована и утверждена Советом директоров, а в первом квартале 2024 года «Норникель» ее актуализировал.



Ознакомиться с подробной информацией об Экологической стратегии вы можете на сайте Компании

Теперь Стратегия разделена на обязательную и добровольную части. Обязательная часть нацелена на соблюдение требований законодательства и включает в себя целевые показатели по семи основным направлениям: количество чрезвычайных ситуаций, воздух, вода, хвостохранилища и отходы, почва, биоразнообразие, требования бирж.

Для достижения поставленных целей разработаны программы, включающие более 150 конкретных мероприятий.

Основные мероприятия включают снижение выбросов диоксида серы в Норильске и Мончегорске, рециркуляцию и повторное использование воды; введение в эксплуатацию и реконструкцию очистных сооружений на выпусках в водные объекты; проведение рекультивации земель, санитарной очистки, лесовосстановления; мониторинг компонентов окружающей среды и внедрение системы автоматического контроля выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух; проведение оценки воздействия на биоразнообразие на всех территориях, подверженных влиянию деятельности Компании.

Добровольная часть стратегии включает опциональные направления, такие как отходы в части повышения доли утилизации, почва, некоторые международные инициативы и стандарты, а также изменение климата. Добровольная часть стратегии охватывает 187 мероприятий.

Вклад в достижения ЦУР ООН



Для достижения поставленных целей разработаны программы, включающие

>150
МЕРОПРИЯТИЙ

Добровольная часть стратегии охватывает

187
МЕРОПРИЯТИЙ



Экологический менеджмент

В «Норникеле» с 2005 года существует система экологического менеджмента, которая функционирует в рамках корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии. Благодаря этому все экологические вопросы координируются с другими сферами, что позволяет повысить эффективность деятельности Компании в области экологической безопасности.

Аудит системы

Для подтверждения соответствия системы экологического менеджмента Компании требованиям международного стандарта ISO 14001:2015 аудиторы международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification Rus

(BVC) ежегодно проводят надзорные аудиты и раз в три года – ресертификационные.

АО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» работает в России под египетской аккредитацией EGAC, являющейся полноправным подписантом и участником IAF-MLA (многостороннее соглашение о признании Международного форума по аккредитации).

В 2023 году прошел седьмой ресертификационный аудит системы, в ходе которого Компания подтвердила соответствие требованиям стандарта и получила сертификат сроком до 12 января 2027 года.

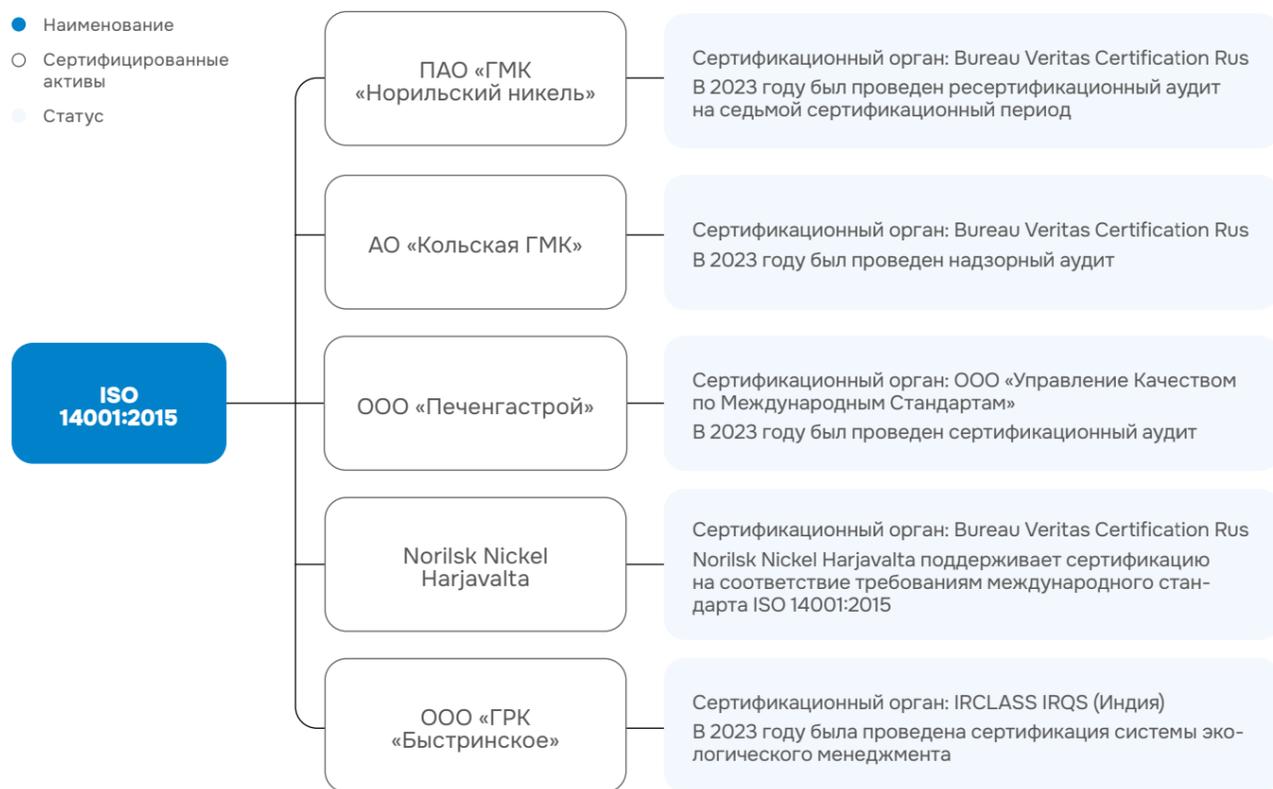
На конец 2023 года 53% активов Группы¹ были сертифицированы по международному экологическому стандарту.

53%

активов Группы¹ были сертифицированы по международному экологическому стандарту на конец 2023 года

Сертификат ISO 14001:2015

- Наименование
- Сертифицированные активы
- Статус



¹ По среднесписочной численности.

Климат

Наш подход

Компания продолжает интегрировать в свои бизнес-процессы систему управления рисками и риск-факторами, связанными с изменением климата, в соответствии с рекомендациями TCFD и COSO.

Для оценки рисков и возможностей, возникающих в процессе глобального энергоперехода, «Норникель» разработал три собственных сценария развития мировой экономики и изменения климата на горизонте до 2050 года.

📌 Более подробное описание рисков и возможностей, связанных с изменением климата, представлено в настоящем Отчете в разделе «Риск-менеджмент»

В качестве базового был выбран сценарий «Устойчивый палладий», предполагающий сохранение роли традиционных отраслей наряду с развитием зеленой экономики. В частности, большая доля рынка останется у автомобилей с двигателями

внутреннего сгорания и, как результат, будет устойчивый долгосрочный спрос на палладий. Два других сценария Компания использует для стресс-тестирования рисков, связанных с изменением климата.



Мониторинг вечной мерзлоты

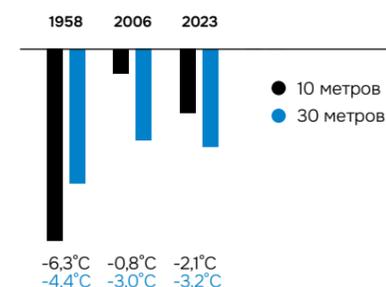
Изменение климата в Арктике создает проблемы глобального масштаба и представляет значительную угрозу безопасности полярной инфраструктуры.

В 2022 году «Норникель» сосредоточился на выстраивании научно-практического базиса для управления эксплуатацией активов. В населенных пунктах Норильского промышленного района были пробурены глубокие наблюдательные скважины для изучения температурного режима многолетнемерзлых грунтов и оценки влияния глобального изменения климата. Скважина в центре Норильска, где измерения температурного режима начались еще в 1958 году, была восстановлена и оборудована термокосой.

Данные оттуда дважды в сутки поступают в Центр мониторинга объектов Компании. В результате наблюдений было установлено, что в 1958 году мерзлота фиксировалась на глубине 150 м, а сейчас – 147,7 м. Также выявлено, что температура многолетнемерзлых грунтов на глубине 10 м с начала наблюдений повысилась на 4,2°C. Это подтверждает устойчивый тренд глобального потепления.

Система мониторинга вечной мерзлоты и объектов на ней, разработанная «Норникелем», позволяет оценивать влияние деградации мерзлоты на Таймырском полуострове на устойчивость инженерных сооружений и управлять связанными с этим рисками.

Динамика температур в скважине



¹ Изменение температуры к 2050 году.

В 2023 году Компания занялась разработкой научного подхода к мониторингу мерзлоты и использованию этих данных для создания математических моделей, которые позволяют оценить, как влияют на нее природные и техногенные факторы. Было налажено взаимодействие с Научно-исследовательским центром технологий строительства и мониторинга зданий и сооружений Арктики Заполярного государственного университета им. Н.М. Федоровского.

Чтобы снизить риск аварийных ситуаций, в Норильском промышленном районе ведется мониторинг технического состояния объектов, расположенных на вечной мерзлоте. На сегодняшний день на 218 объектах установлено более 1,8 тыс. автоматизированных датчиков. Данные с них помогают оценивать температурный режим грунтов и изменение положений отдельных элементов, оперативно контролировать температуру и влажность в технических подпольях, реагировать на возможные аварии систем тепло- и водоснабжения, контролировать относительную деформацию конструкций и пр.

Показания датчиков поступают в диспетчерский пункт в режиме реального времени. Помимо анализа данных автоматического мониторинга, специалисты центра проводят комплекс геотехнических исследований, включающий визуальные обследования, геодезический контроль, измерение уровня подземных вод и температурного режима грунтов оснований.

Для оценки влияния климатических изменений на устойчивость объектов Норильского промышленного района разработан новый подход на основе методов математического моделирования теплового и механического взаимодействия. Он опирается на прогноз изменения климата на территории присутствия Компании, подготовленный ведущими научными организациями. Больше всего изменение климата повлияет на здания,

грунты под которыми оставались в мерзлом состоянии как при строительстве, так и на протяжении всего времени эксплуатации. При этом одна из главных трудностей – отсутствие сведений о свойствах грунтов, которые существенно поменялись за время эксплуатации сооружений. Для решения этой проблемы выполнены инженерно-геологические изыскания и проведены лабораторные исследования мерзлых грунтов, которые позволяют получить необходимые данные.

Фоновый мониторинг

«Норникель» стал первой организацией в России, которая создала собственную региональную систему фонового мониторинга мерзлоты. Полученные данные могут использоваться для пополнения базы сведений о состоянии и динамике вечной мерзлоты в естественных условиях, а также количественного прогноза изменения мерзлотных условий и оценки природных и техногенных воздействий на температурный режим грунтов.

На сегодняшний день изучена территория от Норильского промышленного района до Дудинки протяженностью около 147 км и площадью около 8 тыс. км², выделены 11 полигонов, которые максимально характеризуют разнообразие ландшафтно-геокриологических условий. В 2023 году Компания заключила договоры на бурение на выделенных полигонах 24 скважин глубиной от 10 до 20 м и двух скважин глубиной 200 м для оценки характеристик мерзлоты и определения параметров глубинного теплопотока. Этот проект получил Национальную экологическую премию им. В.И. Вернадского.

Таким образом, сегодня в распоряжении Компании имеются данные геотехнического и фонового мониторинга, позволяющие принимать взвешенные и экономически обоснованные решения о дальнейшей эксплуатации активов.

Парниковые газы

В 2023 году прямые и косвенные выбросы парниковых газов (охваты 1 + 2) от производственных процессов составили 8,6 млн тонн¹, без потенциальной возможности процесса поглощения выбросов парниковых газов (охваты 1 + 2) в Компании. Снижение выбросов парниковых газов относительно прошлого года обусловлено:

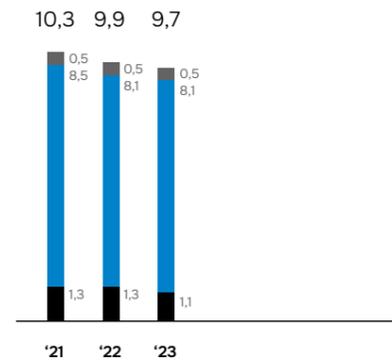
- уменьшением удельных расходов топлива на производство электроэнергии в результате оптимизации режимов работы оборудования на ТЭЦ;
- увеличением доли ГЭС в балансе производства электрической энергии (в рамках оптимизации работы энергосистемы в целом);
- снижением количества дизельного топлива, сожженного на ТЭЦ, в 2023 году по сравнению с 2022 годом.

Расчет косвенных энергетических выбросов (охват 2) производился региональным методом с учетом региональных коэффициентов. Также стоит отметить, что Забайкальский дивизион и ПАО «РусГидро» заключили двухсторонний договор купли-продажи электрической энергии, произведенной гидроэлектростанциями ПАО «РусГидро», в объеме 212,1 млн кВт • ч, что на 20% больше относительно предыдущего года. Данное мероприятия позволило в 2023 году снизить выбросы парниковых газов по охвату 2 более чем на 200 тыс. тонн CO₂-экв.

«Норникель» исследует возможности реализации климатических проектов для снижения влияния его деятельности на изменение климата. Для этого Компания заключила договор с Сибирским федеральным университетом на разработку концептуальных подходов к реализации комплексного природно-климатического проекта.

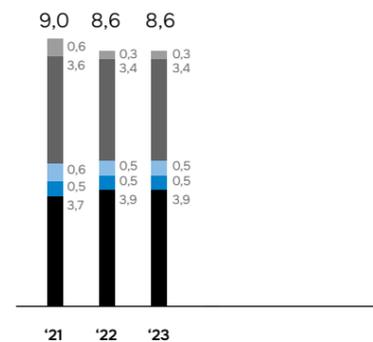
Также Компания разработала инновационный подход по применению отходов основного производства для поглощения парникового газа – диоксида углерода – CO₂. Высвобождая материал из рудников и доставляя его на поверхность, Компания уже создает условия для протекания естественного процесса поглощения углекислого газа – минерализации.

Выбросы парниковых газов, охваты 1 + 2, млн тонн CO₂-экв.¹



- Выбросы от производственных объектов (охват 2)
- Выбросы от производственных объектов (охват 1)
- Выбросы от населения и объектов инфраструктуры (охват 1)

Выбросы производственных парниковых газов по дивизионам, охваты 1 + 2, млн тонн CO₂-экв.



- Прочие
- Энергетический дивизион
- Забайкальский дивизион
- Кольский дивизион
- Норильский дивизион

На обогатительных фабриках происходит тонкое измельчение руды и отделение полезных элементов от пустой породы – хвостов. Затем хвосты проходят специальную подготовку и поступают на хвостохранилища, где распределяется по всей поверхности. Это создает условия для взаимодействия с углекислым газом из атмосферы. Минералы, входящие в руды «Норникеля», в процессе минерализации образуют с диоксидом углерода вторичные устойчивые карбонаты, которые остаются в хвостохранилище.

Хвосты процесса обогащения руды способны в естественных условиях химически связывать от 4,5 до 17,9 кг CO₂ на 1 тонну хвостов в зависимости от минералогического состава пустой породы.

На основании полученных данных исследования естественной минерализации рассчитано количество поглощенного CO₂ за 2022 и 2023 годы, которое составило порядка 300 тыс. тонн. На данный момент Компанией разрабатывается методика оценки и учета данной поглотительной способности хвостов, которая после прохождения аудита и верификации у внешнего аудитора будет учитываться в заявлениях Компании о выбросах и поглощении парниковых газов.

Дальнейшее исследование Компании направлено на разработку технологии ускоренной и искусственной минерализации. Разработка в данном направлении позволит значительно увеличить поглотительную способность хвостов по сравнению с естественной минерализацией и в перспективе, после реализации технологии на всех площадках Компании, снизить углеродный след продукции.

В 2023 году «Норникель» направил Отчет о выбросах парниковых газов в Министерство экономического развития Российской Федерации

для включения сведений в реестр выбросов парниковых газов¹. Расчет включает только прямые выбросы парниковых газов и осуществляется в соответствии с приказом от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов».

Помимо этого, Совет директоров утвердил «Основные направления углеродной нейтральности Компании». В документе определены ключевые мероприятия по снижению валовых выбросов парниковых газов и уменьшению углеродного следа продукции в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах. Основные акценты сделаны на развитии низкоуглеродных источников энергии и климатических проектов, использовании энергоэффективных технологий и оборудования, искусственного интеллекта, перевода транспорта на альтернативные виды топлива. Также изучается возможность реализации проектов по улавливанию и утилизации CO₂, заключения свободных двухсторонних договоров купли-продажи электрической энергии.

Основные производственные объекты «Норникеля» расположены в Норильском промышленном районе, за Северным полярным кругом, где около восьми месяцев в году держится отрицательная температура воздуха. Район изолирован от федеральной энергетической инфраструктуры, поэтому «Норникель» в этом регионе производит электроэнергию и тепло на собственных генерирующих мощностях, находящихся в 100%-ной собственности Группы. В результате основные выбросы парниковых газов приходятся на топливно-энергетические активы Компании. Так как «Норникель» является единственным производителем электроэнергии и тепла в Норильском промышленном районе, Компания также полностью

¹ Расчет производился региональным методом и показатель включает резерв выбросов под Серную программу и не включает выбросы парниковых газов, образованных от отпуска тепло- и электроэнергии населению.
² Выбросы парниковых газов рассчитаны в соответствии с методологией GHG Protocol. При расчете выбросов парниковых газов по Группе учтены следующие парниковые газы: прямые выбросы оксида углерода (CO₂) – 9,5 млн тонн, оксида азота (N₂O) – 0,051 тыс. тонн, метана (CH₄) – 5,2 тыс. тонн, в большей своей части от подразделений транспортировки газа с учетом Серной программы и отпуска тепло- и электроэнергии населению.

¹ В соответствии с Федеральным законом от 2 июля 2021 года № ФЗ-296 «Об ограничении выбросов парниковых газов» начиная с 2023 года регулируемые организации с объемом выбросов парниковых газов 150 тыс. тонн углекислого газа в год и более обязаны ежегодно до 1 июля года, следующего за отчетным годом, предоставлять отчеты о выбросах парниковых газов.

обеспечивает ими объекты социальной инфраструктуры и местное население. Доля выбросов парниковых газов, которая приходится на объекты инфраструктуры и население регионов присутствия, составляет в среднем 12% от общего объема выбросов парниковых газов по охватам 1 и 2.

Охват 3

Компания ежегодно проводит количественную оценку косвенных парниковых выбросов охвата 3, которые возникают за пределами Группы и находятся вне ее контроля и влияния. Указанные выбросы подразделяются на выбросы от восходящих потоков в Компанию (upstream) и выбросы от нисходящих потоков от Компании (downstream).

В составе выбросов upstream основной объем связан с приобретением сырья и материалов у поставщиков, а также с потреблением энергии и топлива (в части, не включенной в охваты 1 и 2).

Динамика выбросов охвата 3 upstream связана в первую очередь со снижением использования дизельного топлива для генерации электроэнергии в Норильском промышленном регионе, а также в связи с продажей в 2022 году авиакомпании «Нордстар».

Выбросы downstream формируются в основном за счет транспортировки и переработки полупродуктов, которые реализуются за пределы Группы, – железорудного и медного концентратов, производимых

Забайкальским дивизионом, а также никелевых полупродуктов. Динамика выбросов охвата 3 downstream определяется изменением объемов реализации, структуры продуктового и клиентского портфеля Группы, а также географической структуры реализации продукции. Основным фактором роста выбросов по сравнению с 2022 годом стал рост объемов реализации полупродуктов.

Количественная оценка выбросов охвата 3 проводится в соответствии с рекомендациями GHG Protocol по всем категориям, релевантным для Группы, и с использованием Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК.

Выбросы парниковых газов, охват 3, млн тонн CO₂-экв.

| Выбросы по категориям | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Охват 3 (косвенные выбросы), итого | 5,4 | 5,3 | 6,4 |
| Восходящие потоки (upstream), в том числе¹: | 1,4 | 1,4 | 1,3 |
| Сырье и материалы | 0,8 | 0,9 | 0,8 |
| Оборудование | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Энергия и топливо | 0,4 | 0,3 | 0,3 |
| Прочее | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Нисходящие потоки (downstream), в том числе: | 4,0 | 3,9 | 5,1 |
| От переработки проданной продукции | 3,8 | 3,7 | 4,9 |
| От транспортировки | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

Источники энергии и энергоэффективность

Основным ВИЭ для Компании является гидроэнергия, которая вырабатывается на Усть-Хантайской и Курейской ГЭС, входящих в Группу. В 2023 году доля электроэнергии, полученной из ВИЭ, составила 55% по Группе и 58% – по Норильскому промышленному району. Доля ВИЭ в общей выработке электроэнергии и топлива по Группе составила 12%.

Компания владеет собственными энергетическими активами, которые расположены в Норильском промышленном районе. Основным источником для производства энергии является ископаемое топливо с низким углеродным следом – природный газ, а также ВИЭ – гидроэнергия. Дизельное топливо, мазут, бензин и авиационное топливо используются на транспортных активах «Норникеля». Уголь применяется минимально, только в небольших объемах в некоторых производственных процессах.

55%

доля электроэнергии, полученной из ВИЭ в 2023 году, по Группе

58%

доля электроэнергии, полученной из ВИЭ в 2023 году, по Норильскому промышленному району

¹ В рамках унификации подхода к выделению источников выбросов парниковых газов была снижена неопределенность расчета выбросов Охвата 3 Upstream за счет исключения несущественных источников по категориям «Приобретенные товары и услуги» и «Капитальные вложения» из границ расчета. В связи с этим данные за 2021 и 2022 годы были пересчитаны с применением нового подхода.

Из-за сложных климатических условий не все ВИЭ доступны для использования за Северным полярным кругом.

☒ Солнечная энергия

~8 месяцев в году – отрицательная температура воздуха
~100 суток – продолжительность полярных и сумеречных ночей
~70 дней в году – солнечные дни

☒ Геотермальная энергия

На глубине 300–500 метров – вечная мерзлота

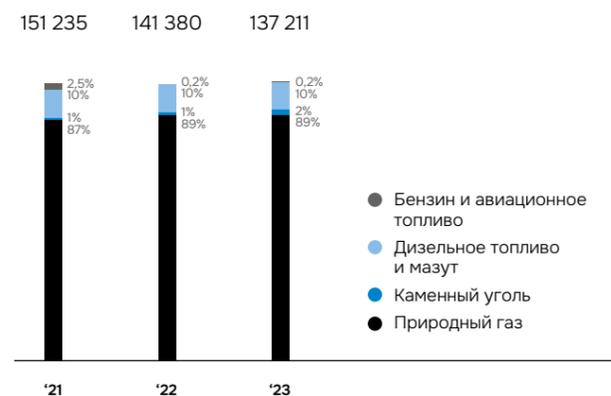
Использование других ВИЭ, таких как солнечная и геотермальная энергия, невозможно из-за сложных климатических условий в регионе, где расположены основные производственные активы «Норникеля».

В целом по Группе собственные топливно-энергетические активы производят около 54% объема всей энергии и 90% объема электроэнергии, потребляемого Группой. При этом Компания также снабжает электроэнергией и теплом внешних потребителей, прежде всего социальную инфраструктуру и население в Норильском промышленном районе.

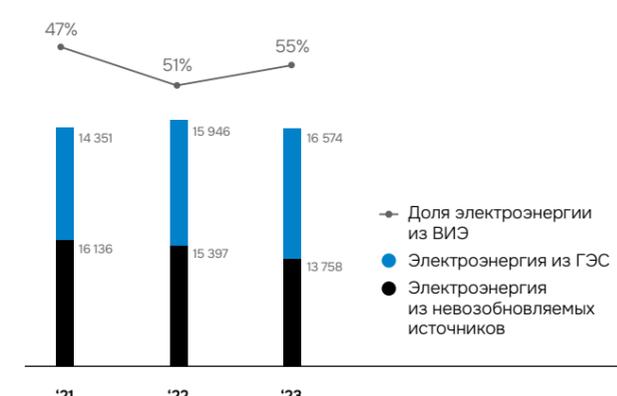
Выработка и потребление энергии по Группе¹, ТДЖ

| Показатель | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Собственное потребление топлива ² | 151 235 | 141 380 | 137 211 |
| • Природный газ | 130 867 | 125 933 | 121 643 |
| • Дизельное топливо и мазут | 15 097 | 13 581 | 13 080 |
| • Бензин и авиационное топливо | 3 715 | 311 | 308 |
| • Уголь ³ | 1 557 | 1 555 | 2 180 |
| Электроэнергия и тепло из собственных ВИЭ (ГЭС) | 14 586 | 16 152 | 16 800 |
| Закупка электроэнергии и тепла у третьих лиц | 10 891 | 11 005 | 8 700 |
| Продажа электроэнергии и тепла третьим лицам | 19 974 | 18 968 | 19 216 |
| ОБЩЕЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ И ТОПЛИВА⁴ | 156 383 | 149 274 | 143 146 |
| Доля ВИЭ в общем потреблении электроэнергии и топлива | 9% | 11% | 12% |

Потребление топлива по Группе, ТДЖ



Потребление электроэнергии по Группе, ТДЖ



¹ Ознакомиться с более подробной разбивкой потребления энергетических ресурсов по предприятиям Компании вы можете в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год.
² В том числе топливо, потребленное для выработки энергии на нужды Норильска.
³ Каменный уголь используется только в технологических процессах производства: 60% потребления приходится на Кольский дивизион, 20% – Забайкальский дивизион, 20% – Норильский дивизион.
⁴ С учетом потерь.

Группа придает большое значение повышению энергоэффективности строящихся и действующих производственных площадок. Приоритетной задачей является удержание выбросов парниковых газов в соответствии с заявленными целями комплексной экологической программы. В модернизацию энергетической инфраструктуры в 2023 году было направлено более

400 млн долл. США. Инвестиции включают множество проектов по замене оборудования на тепловых и гидроэлектростанциях, модернизации хранилищ топливных баков, а также электросетевых и газопроводных систем. В 2023 году было внедрено 45 мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов.

Воздух

Одна из основных экологических проблем Компании – существенные выбросы диоксида серы при плавке сульфидных концентратов с высоким содержанием серы.

за счет реализации «Серной программы 2.0» в Норильском и Кольском дивизионах и сокращения выбросов диоксида серы в атмосферу.

Наши цели

Стратегический план развития предусматривает преобразование «Норникеля» в экологически чистое, безопасное предприятие

В 2023 году совокупные выбросы загрязняющих веществ по Группе составили 1,7 млн тонн – это на 6,1% ниже предыдущего года. Снижение произошло из-за меньшего содержания серы в составе металлосодержащего сырья.

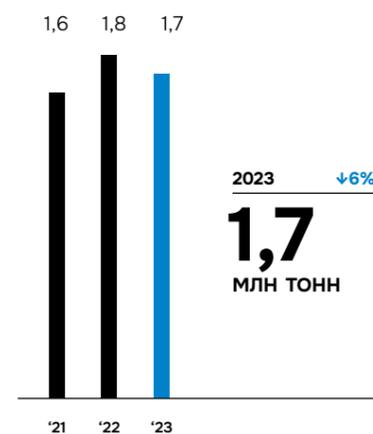
Выбросы загрязняющих веществ по Группе, тыс. тонн

| Показатель | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Диоксид серы (SO ₂) | 1 601 | 1 778 | 1 671 |
| Оксид азота (NO _x) | 11 | 10 | 6 |
| Твердые вещества | 9 | 11 | 11 |
| Прочие вещества | 25 | 21 | 20 |
| ИТОГО | 1 647 | 1 819 | 1 708 |

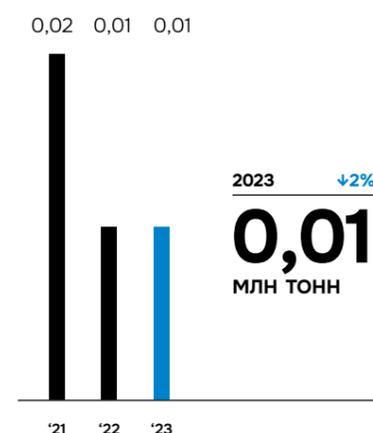
>400
млн долл. США

было направлено в модернизацию энергетической инфраструктуры в 2023 году

Выбросы диоксида серы в Норильском дивизионе, млн тонн



Выбросы диоксида серы в Кольском дивизионе, млн тонн



Вода

Активы «Норникеля» расположены в регионах с достаточным обеспечением водными ресурсами. Как и в предыдущие периоды, в 2023 году дефицита водных ресурсов не было отмечено, предприятия и население также были обеспечены водой в достаточном объеме.

«Норникель» стремится ответственно и рационально использовать водные ресурсы и предотвращать загрязнение водных объектов. Для этого Компания проводит регулярный мониторинг подземных вод на производственных объектах и проектирует системы сбора и очистки подтовальных вод.

Компания бережно относится к использованию чистой воды и производит забор воды на нужды производства строго в соответствии с установленными лимитами.

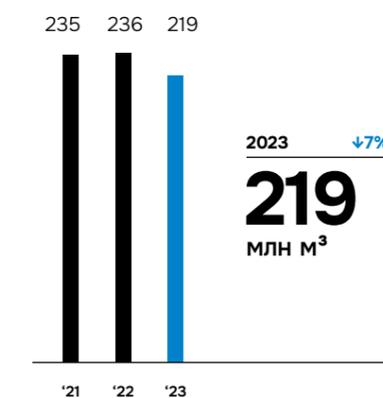
На ключевых производствах «Норникеля» создана система замкнутого водооборота, что позволяет поддерживать забор чистой воды на относительно низком уровне. Кроме того, Компания не осуществляет водозабор из охраняемых

природных объектов. В основном забор идет из поверхностных и подземных вод, а также из сточных вод других организаций и естественного водопритока. Объем забранной воды в 2023 году уменьшился по сравнению с 2022 годом на 38 млн м³, в том числе свежей – на 17 млн м³. Это связано с внедрением автоматизированных систем коммерческого учета энергоресурсов, экономией потребляемой воды, а также колебаниями объемов забора воды для охлаждения оборудования ТЭЦ. На естественный водоприток в 2023 году пришлось 16,3% от общего забора воды. На всех объектах, где используется вода, реализуются регулярные программы наблюдений за водными объектами и их водоохранными зонами.

В 2023 году объем воды, используемой в оборотном и повторном водоснабжении, составил 83% от общего объема, что соответствует стратегическим целям Компании.

Небольшое уменьшение объема используемой воды в 2023 году вызвано сокращением потребления воды для охлаждения оборудования ТЭЦ.

Объем забора свежей воды для производственной деятельности за исключением шахтных вод, млн м³



НА **38** млн м³

уменьшился объем забранной воды в 2023 году

Потребление и сброс воды в 2023 году



Сброс сточных вод в водные объекты преимущественно происходит в пределах допустимых лимитов и не оказывает существенного воздействия на биоразнообразие водных объектов и связанных с ними местообитаний животных. Объем сброса сточных вод в 2023 году был на 12,5% меньше, чем в 2022 году, объем неочищенных сточных вод не изменился. Масса сброса загрязняющих веществ в составе сточных вод также снизилась на 25% по сравнению с 2022 годом и составила 157 тыс. тонн.

Компания регулярно использует часть произведенных и шахтных вод для повторного применения в производстве, в частности на обогатительных фабриках, а также для нейтрализации серной кислоты в рамках Серной программы.

«Норникель» стремится соответствовать нормативным требованиям в части концентрации веществ в сточных водах. Все выпуски хозяйственно-бытовых сточных вод оборудованы сооружениями

биологической либо физико-химической очистки, обеспечивающими качество воды на уровне принятых нормативов. Все программы Компании предусматривают соответствующие мероприятия для реализации намеченных целей.

Компания регулярно оценивает свое воздействие на водные ресурсы.

В рамках мероприятия проводятся:

- инвентаризация сточных вод;
- оценка качества сточных вод в аккредитованных лабораториях в соответствии с периодичностью, установленной законодательством;
- контроль объемов сброса и качества сточных вод в местах сброса в водные объекты;
- наблюдение за поверхностными водными объектами в контрольных пунктах выше и ниже мест сброса сточных вод;
- инвестиции в повышение эффективности систем водоочистки и строительство новых систем;
- контроль технологических процессов очистки сточных вод на очистных сооружениях и организационно-технические мероприятия для повышения эффективности очистки.

и укрепление дамб хвостохранилищ. В общей массе отходов на пустую породу приходится 80%, а на хвосты – 17%. На переработанные или повторно использованные отходы приходится 19%.

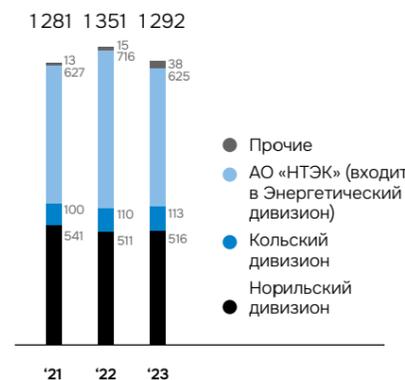
Общая масса образования отходов в 2023 году увеличилась вследствие разработки месторождения известняка «Мокулаевское».

Отходы

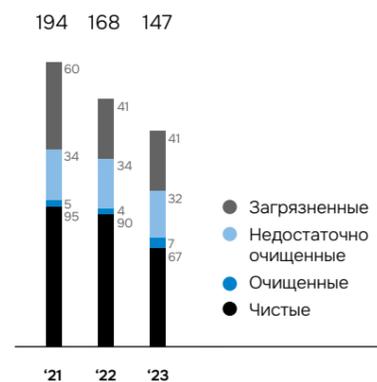
Более 99% образованных отходов в Компании являются минеральными и неопасными. Эти отходы включают в себя скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические шлаки и железистый кек.

Отходы при добыче рудных полезных ископаемых размещаются в отвалах и идут на закладку выработанного пространства рудников, засыпку карьеров, подсыпку автодорог

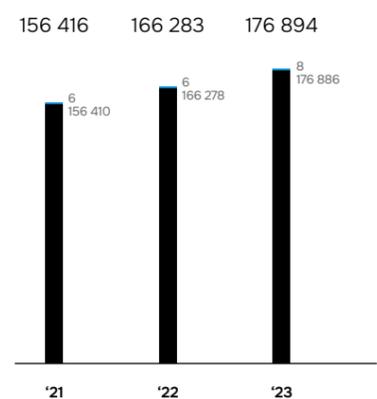
Использование воды по Группе, млн м³



Сброс сточных вод, млн м³



Образование отходов по классу опасности, тыс. тонн



- I-III классы
- IV-V классы (включая вскрышные породы и хвосты)

Хвостохранилища

Сегодня в Компании функционирует шесть хвостохранилищ: четыре в Норильском дивизионе, одно в Кольском и одно в Забайкальском.

Все хвостохранилища, которые эксплуатирует Компания, располагаются на значительном расстоянии от производственных объектов и населенных пунктов. Однако «Норникель» признает, что хвостохранилища являются активами с повышенным риском и потенциально способны существенно воздействовать

на окружающую среду и социальную сферу. В связи с этим Компания разработала Политику в области управления хвостохранилищами, регулярно отслеживает состояние гидротехнических сооружений и обследует места сброса, а также прилегающие территории.



[Политика в области управления хвостохранилищами](#)

Обращение с отходами, тыс. тонн



Биоразнообразие

Поддержка особо охраняемых природных территорий в регионах присутствия Компании исторически является важным элементом деятельности «Норникеля». В 2022 году Компания поставила цель разработать систему управления воздействием на биоразнообразие. Это дало старт базовым исследованиям биоразнообразия, которыми продолжилась история партнерства «Норникеля» с научными организациями для сохранения биоразнообразия.



С результатами исследований, а также мерами по сохранению биоразнообразия можно ознакомиться на специальном сайте о сохранении биоразнообразия «Норникелем» life.nornickel.ru в описании каждого дивизиона



а также на официальном сайте Компании в разделе «Биоразнообразие»

Проект по базовым исследованиям известен как Большая научная экспедиция (БНЭ). В ходе экспедиции всесторонне изучаются экосистемы районов деятельности добычных, производственных и энергетических объектов Компании. Во второй этап БНЭ вошли три региона: Забайкалье, Мурманская область и Таймыр. Эти исследования биоразнообразия стали самыми масштабными работами по изучению экосистем со времен Советского Союза.

Сайт life.nornickel.ru был создан для того, чтобы через него понятным языком рассказывать о проектах «Норникеля» по сохранению биоразнообразия и об отдельно принимаемых мерах.

На основе исследований второго этапа БНЭ были уточнены условные пояса воздействия на биоразнообразие. Также полученные данные позволили уточнить методику определения интегрального показателя состояния экосистем (ИПСЭ), которая послужит средством оценки достижения цели по отсутствию чистых потерь биоразнообразия. По изменению ИПСЭ можно будет подтвердить и чистый прирост биоразнообразия, если он произойдет. Помимо уточнения границ и методики расчета ИПСЭ, исследования 2023 года определили, какие именно негативные

воздействия производственной деятельности влияют на состояние окружающих экосистем.

Для проведения исследований ученые применили новейшие научные методы – молекулярно-генетический и фитохимический, а результаты гармонично встроились в методику определения ИПСЭ. Кроме того, благодаря молекулярно-генетическому методу близ Норильска был обнаружен новый вид жука-долгоносика, которого норильчане нарекли путоранчиком, а в Забайкалье нашли целое множество новых видов миксомицетов.

Также была исследована миграция тяжелых металлов из отвалов горных пород. Ученые доказали, что миграция этих элементов не является фактором, лимитирующим растительное разнообразие, – отвалы изначально располагаются на территориях с повышенным природным содержанием в почвах тяжелых металлов, то есть их выщелачивание не оказывает негативного воздействия на растительность и почвенные сообщества, так как они приспособлены к повышенным концентрациям в почвах тяжелых металлов. Такая приспособленность является характерной особенностью тех мест, где рудные тела залегают очень близко к плодородным слоям почв.

Следующий шаг в разработке системы управления воздействием на биоразнообразие – это доработка по результатам базовых исследований проекта корпоративного Стандарта по сохранению и мониторингу биоразнообразия, а также дивизиональных программ сохранения и мониторинга биоразнообразия и их интеграция с краткосрочными планами действий (мерами) по сохранению биоразнообразия. Проект стандарта описывает, как осуществляется управление воздействиями на биоразнообразие, а программы по сохранению и мониторингу содержат информацию о характеристиках для дивизиона аспектах в области биоразнообразия. Исходя из этого определяются планы действий (мер) по сохранению биоразнообразия. Доработку и утверждение документов планируется провести в течение года после окончания последнего, третьего, этапа БНЭ.

В рамках отдельного проекта прошел второй год исследований по повышению биопродуктивности озера Пясино за счет применения экотехнологии «Гуанотрофикация».

Также «Норникель» заключил с Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации соглашение о сохранении популяции кречета в России, работы по которому начались в 2023 году.

Сотрудничество с заповедниками

Природные заповедники расположены в отдалении от зоны производственной деятельности «Норникеля». В Мурманской области заповедники «Пасвик» и «Лапландский» находятся в 10–15 км от производственных объектов Кольского дивизиона. В Красноярском крае буферная зона Путоранского заповедника

начинается на расстоянии 80–100 км от производственных площадок Норильского дивизиона.

В 2023 году экологи «Норникеля», участники экспедиции Сибирского отделения Российской академии наук (СО РАН) и представители заповедников подвели итоги второго года БНЭ. Экспедиция охватила территории вокруг добычных и перерабатывающих предприятий «Норникеля». Главной ее особенностью стала совместная работа исследователей с научными сотрудниками заповедников, которые обладают наиболее полными статистическими данными по биоразнообразию на своих территориях за последние десятилетия.

В рамках долгосрочной стратегии по поддержанию биоразнообразия в регионах присутствия и для сохранения уникальной арктической природы Компания также регулярно организует волонтерские акции, оказывает поддержку заповедникам и финансирует исследования краснокнижных животных.



Социальная политика

«Норникель» играет важную роль в экономике России и оказывает значительное влияние на социальную и экономическую жизнь регионов присутствия. Поскольку основная часть предприятий «Норникеля» расположена в моногородах, Компания заинтересована в поддержании на их территории благоприятной социальной обстановки и создании комфортной городской среды, открывающей сотрудникам Компании и членам их семей широкие возможности для творчества и самореализации.

Для этого «Норникель» сотрудничает с территориями присутствия на условиях партнерства,

предусматривающего совместное участие всех заинтересованных сторон в разработке и реализации социальных программ.

Непростые климатические условия, в которых живут и работают сотрудники «Норникеля», географическая изолированность основных производственных комплексов, усиливающаяся конкуренция за трудовые ресурсы в отрасли – все это требует эффективной социальной политики, которая будет сфокусирована на человеке и повысит привлекательность Компании как работодателя.

Вклад в достижения ЦУР ООН



Поддержка коренных народов

«Норникель» комплексно подходит к взаимодействию с коренными народами и расширяет программы поддержки. На Таймырском полуострове это представители ненцев, долган, нганасан, эвенков и энцев, а в Мурманской области – саамы, ненцы и коми.

Компания способствует сохранению этнических общностей, традиционного образа жизни и традиционных видов хозяйственной деятельности. Взаимодействие с коренными народами, проживающими вблизи регионов присутствия, основано на уважении их прав, национальной культуры и исторического наследия. «Норникель» поддерживает с представителями коренных народов взаимовыгодный диалог, принимает на себя ответственность за обеспечение их благополучия и поддерживает бережное отношение к среде обитания.

Основные принципы взаимоотношений с коренными народами и обязательства Компании закреплены в Политике в отношении прав коренных народов, которая подтверждает в том числе готовность обеспечить реализацию принципа свободного предварительного и осознанного согласия (СПОС) коренных народов в применимых случаях, согласно стандартам и рекомендациям Международного совета по горному делу и металлам.

~1 млрд руб.

Компания направила на проекты поддержки коренных народов в 2023 году

Горно-металлургические активы «Норникеля» не расположены на традиционных территориях коренных народов. Компания принимает на себя добровольные обязательства перед коренными народами Таймыра и закрепляет их в соглашениях и протоколах встреч с представителями семейных общин.

Так, при содействии «Норникеля» архитектурное бюро Wowhaus и Агентство развития Норильска организовали обсуждение с жителями поселка Тухард (на Таймыре) генерального плана нового поселка и планировки домов. Это сделано в соответствии с разработанными ООН принципами СПОС на любые изменения, которые затрагивают интересы коренных народов. В ходе обсуждения были учтены замечания и предложения жителей поселка.

«Норникель» реализует программу поддержки и развития коренных народов Таймыра. Условия программы закреплены в четырехстороннем соглашении о взаимодействии и сотрудничестве на 2020–2024 годы с объемом финансирования более 2 млрд руб.

Совместно с представителями коренных народов Компания содействует их устойчивому развитию: повышению качества их жизни и сохранению исконной среды обитания, развитию инфраструктуры и традиционной хозяйственной деятельности, а также повышению доступности медицинской помощи, образования, культуры, спорта и туризма.

В 2023 году одним из ключевых мероприятий программы стал конкурс «Мир Таймыра», направленный на решение локальных проблем и создание условий для устойчивого развития территории традиционного проживания коренных народов. Участниками конкурса могли стать только представители коренных народов Таймыра и НКО, реализующие проекты в их интересах. Победители конкурса приступили к реализации проектов в июне 2023 года и завершат их в ноябре 2024 года. Всего было профинансировано 18 социальных проектов на сумму 52,8 млн. руб.

Для контроля реализации программы в Норильском дивизионе действует Координационный совет по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами коренных народов, созданный по инициативе самих общин. В его состав входят

представители 58 общин, которые обсуждают вопросы взаимодействия, обеспечивают общественный контроль программы, а также голосуют за справедливое распределение дополнительных денежных средств на укрепление материально-технической базы общин, подготовку к осенне-зимнему охотничьему и рыболовному сезону, развитие культуры и традиционных видов хозяйственной деятельности (ежегодно – 100 млн руб.).

В целях решения организационных вопросов и обеспечения согласованных действий с коренными народами в Норильском дивизионе создан отдел по работе с коренными народами Таймыра, в котором работают представители коренных народов.

В 2021–2023 годах в поселках были организованы общественно полезные практики образовательных организаций для старшеклассников, издана игра «Пять охотников», разработаны не имеющие аналогов в России офлайн-переводчики на языки коренных народов. В поселках Попигай и Жданиха были утеплены фасады

75 жилых домов, для восьми поселков сельского поселения Хатанга доставлено 30 тыс. огнеупорных кирпичей для ремонта печного отопления, в Доме культуры поселка Хантайское Озеро выполнен ремонт помещений, для поселков Волочанка и Усть-Авам приобретены материалы для ремонта.

«Норникель» поддержал стартовавшее в 2022 году международное десятилетие языков коренных народов. В 2023 году Компания провела на Таймыре мероприятия, направленные на сохранение и популяризацию культуры коренных народов: праздник «Этническое стойбище», молодежные форумы, фольклорный фестиваль, проект по созданию языковых гнезд. Впервые был проведен литературный конкурс на языках коренных народов Таймыра «Голос Севера».

Эффективность сотрудничества «Норникеля» с коренными народами основывается на постоянном контакте с представителями общин и семей, регулярном обсуждении возникающих вопросов, что способствует взаимопониманию и соблюдению принципов инклюзивного взаимодействия.



Программы для молодежи

Проект «Добавь городу красок»

На протяжении десяти лет Компания ежегодно проводит художественный конкурс «Добавь городу красок» для детей и молодежи Норильска и Мончегорска. Главная идея проекта – вовлечение молодежи в творческое преобразование городов, формирование сопричастности и идентификации себя с будущим города. Кроме того, конкурс создает условия для реализации творческих проектов, формирует ответственное отношение к экологии и разумному потреблению ресурсов.

Профориентация детей

Каждый год 1 сентября «Норникель» дарит всем первоклассникам, живущим в городах присутствия Компании, «Книгу о том, как металлы построили города» о горно-металлургических профессиях. Системная профориентационная работа формирует у детей чувство гордости и сопричастности деятельности Компании, приобщает их к культурному наследию, популяризирует научные знания и повышает привлекательность науки через знакомство с технологическими процессами Компании.

Онлайн-лагерь «Зеленая кисточка»

При поддержке «Норникеля» для школьников в даты каникул ежегодно организуется онлайн-лагерь «Зеленая кисточка». Его цель – профессиональная ориентация, формирование экологического сознания и культуры безопасности. Проект создает основу для подготовки будущих инженеров-экологов и специалистов по охране труда, прививает школьникам ответственное отношение к сохранению окружающей среды, учит

осознавать и ценить собственную безопасность и безопасность других людей.

В 2023 году в вебинарах, творческих мастер-классах, онлайн-квизах, которые проводились практикующими инженерами-экологами, геологами, специалистами по охране труда и экспертами в области образования, приняли участие более 600 школьников в возрасте от 8 до 14 лет. В вебинарах для учителей приняли участие порядка 80 человек.

Арт-фестиваль «Город бесконечного вдохновения»

В 2023 году в Норильске при поддержке «Норникеля» прошел второй публич-арт-фестиваль «Город бесконечного вдохновения». Его главная цель – показать, что окружающую среду можно и нужно менять в лучшую сторону,

а отличный инструмент для этого – публичное искусство, такое как стрит-арт, вокально-музыкальное творчество, танец. Фестиваль помогает сплотить горожан вокруг идеи благоустройства города, улучшения экологии и сотворчества.

Лейтмотивом последнего фестиваля стало отражение. Отражение города – это люди, городское пространство и арт-объекты. На протяжении всего фестиваля горожане могли принять участие в интерактивных мероприятиях с эффектом погружения, которые подчеркивают богатство города и его жителей. Более 3 тыс. человек приняли участие в работе творческих лабораторий, посетили мастер-классы и воркшопы, самые активные участники получили призы. В преддверии фестиваля прошла акция по сбору металлолома и пластиковых крышечек, из которых в рамках фестиваля были созданы уникальные арт-объекты.



Благотворительные программы

Мир новых возможностей

Чтобы создать условия для устойчивого развития территорий деятельности, «Норникель» запустил благотворительную программу «Мир новых возможностей». Она

способствует развитию социальных компетенций местных жителей, демонстрирует и помогает внедрять новые социальные технологии, поддерживает и стимулирует общественные инициативы и межсекторальное партнерство.

Ключевые направления программы в 2023 году

| Направление | Программы и проекты |
|------------------|---|
| Развивай! | Форум социальных технологий «Город – это мы!» Конкурс социальных проектов Конкурс проектов «Мир Таймыра» Социально-конструкторское бюро Образовательный проект «Перемена» Молодежный форум SVET ON |
| Создавай! | Инженерный марафон IMAKE |
| Действуй! | Акселератор для предпринимателей регионов и инвестиционная сессия |
| Созидай! | АНО «Агентство развития Норильска» АНО «Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа» АНО «Агентство развития Мончегорска» |

В числе целей программы – развитие сервисной экономики в регионах, улучшение бизнес-климата и содействие развитию малого и среднего бизнеса, в том числе социального предпринимательства. С 2014 года для представителей бизнес-сообщества ежегодно проводятся обучающие программы, предоставляется поддержка тренеров и менторов. Кроме того, в 2023 году возможность получить знания в области предпринимательства и материальную поддержку на открытие бизнеса получили старшеклассники и студенты образовательных учреждений Норильска.

В 2023 году обучение по программам поддержки предпринимателей прошли более 80 участников, на итоговые инвестиционные сессии вышли 35 проектов. Размер беспроцентных займов составил 49 млн руб. (девять проектов) в Норильске и 20 млн руб. (восемь проектов) в Мурманской области.

Более подробно направления программы «Мир новых возможностей» описаны в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год.

>32 ТЫС. ЧЕЛОВЕК

приняли участие в мероприятиях программы «Мир новых возможностей» в 2023 году

>80 УЧАСТНИКОВ

прошли обучение по программам поддержки предпринимателей

35 ПРОЕКТОВ

вышли на итоговые инвестиционные сессии

Конкурс социальных проектов, направленный на поддержку общественных инициатив, – важный компонент программы «Мир новых возможностей». «Норникель» проводит его с 2014 года. За 10 лет на конкурс поступило более 3,6 тыс. заявок, было поддержано более 950 проектов на сумму 1,1 млрд руб.

Конкурс социальных проектов

В 2023 году в регионах деятельности Компании были реализованы 106 общественно полезных инициатив. Трендом 2022–2023 годов стала ориентация на межсекторальное партнерство и интеграционные проекты. В сентябре 2023 года был объявлен новый этап конкурса социальных проектов. География конкурса была расширена, поступила 371 заявка.

Кураторы конкурса отмечают позитивные тенденции: улучшаются качество и проработанность заявок, увеличивается количество партнерских проектов, расширяется спектр социальных сервисов, которые предлагают участники конкурса. В 2023 году увеличилось также число партнерских проектов и случаев объединения ресурсов для усиления социального эффекта.

Системная работа с участниками, образовательные программы и тренинги дают свои результаты. Корпоративные волонтеры создают проекты совместно со школьниками и педагогами, мейкеры разрабатывают инновации для НКО

и детей с ограниченными возможностями, предприниматели предлагают свои ресурсы для монетизации и масштабирования социальных проектов – такие партнерства создают синергию и способствуют устойчивому развитию.

Образовательный проект «Перемена»

В 2023 году продолжалась реализация проекта «Перемена», объединяющего всех участников образовательного процесса: детей, родителей и педагогов. В нем приняли участие более 2 тыс. человек из шести населенных пунктов. В начале года эксперты проекта провели серию очных образовательных модулей, таких как «Эффективные навыки современного педагога», «Мотивация и методы вовлечения школьников в игровую деятельность» и пр.

В июне для 50 школьников из регионов деятельности Компании была организована летняя образовательная академия «Перемена.Urban» в Санкт-Петербурге. Десять дней продуктивной работы помогли школьникам погрузиться в мир

урбанистики и социального проектирования. Также они посетили площадку Института «Гипроникель» и пообщались с корпоративными волонтерами.

В марте 2023 года более 700 подростков в возрасте от 14 до 18 лет из трех регионов деятельности приняли участие в Молодежном форуме SVET ON, чтобы попробовать себя в предпринимательстве, волонтерстве, инженерии и технологиях. Форум стал примером сотрудничества более 30 организаций – партнеров Компании.

Проект «Лига IMAKE»

Проект объединяет начинающих мейкеров, будущих инженеров и ученых. Его поддержка позволяет Компании организовать систему научно-образовательных мероприятий, популяризирующих научное творчество в среде детей и подростков.

Ключевыми мероприятиями проекта в 2023 году стали IMAKE Science Camp в Сколково, Skill Camp во Владивостоке и Инженерный марафон IMAKE, в рамках которого прошли интенсивы и семинары в разных городах, консультации мейкеров, защиты изобретений и прототипов. В 2023 году в проекте приняли участие более 5 тыс. школьников из регионов присутствия. Впервые мероприятия проекта прошли в поселке Снежногорск – здесь состоялись фестиваль семейного изобретательства, мейкерский субботник и интенсив для детей.