

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ



Продвижение практик устойчивого развития является одним из приоритетов для «Норникеля».

Компания по-прежнему рассматривает ESG-принципы в качестве одного из фундаментальных факторов, которые будут определять мировую повестку в ближайшие годы.



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Несмотря на глобальную неопределенность и возникающие вызовы в экономической и политической сферах, «Норникель» продолжает рассматривать принципы устойчивого развития в качестве одного из фундаментальных факторов, которые будут определять мировую повестку в ближайшие годы.

Продвижение практики устойчивого развития для Компании является, с одной стороны, методом адаптации к стратегическому ландшафту, изменениям на рынках и вносит свой вклад в эффективность управления рисками, а с другой — способствует формированию мотивирующей и располагающей к инновациям корпоративной культуры,

помогает построить благоприятные для Компании взаимоотношения с заинтересованными сторонами и является залогом сохранения здоровой и изобильной окружающей среды.

Для эффективной интеграции принципов устойчивого развития во все направления деятельности в «Норникеле» приняты более 20 внутрикорпоративных документов¹. На стратегическом уровне в Компании принята Стратегия в области экологии и изменения климата, на этапе разработки находится Стратегия социального развития «Норникеля», ее утверждение планируется в 2023 году.

Вклад в достижение ЦУР ООН



Для эффективной интеграции принципов устойчивого развития в «Норникеле» приняты более

20

внутрикорпоративных документов

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 компаний горно-металлургической отрасли

ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

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

G

Управление

- Устойчивая структура корпоративного управления и система управления рисками
- Включение целевых ESG-показателей в краткосрочные и долгосрочные КПЭ
- Сбалансированный состав и эффективная работа Совета директоров

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
- Снижение воздействия производственной деятельности на коренное население в регионах присутствия
- Реконструкция жилищной и социальной инфраструктуры г. Норильска

- Внедрение новой культуры устойчивого развития в Компании
- Соответствие основным международным инициативам в области устойчивого развития

¹ <https://nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/#accordion-corporate-codes-and-policies>

Принципы устойчивого развития активно внедряются в корпоративную культуру Компании. Так, по результатам 2022 года в «Норникеле»:

17 семинаров и тренингов

было организовано, что почти в 2,5 раза больше, чем в 2021 году

>1,3 тыс. сотрудников

прошли обучение по направлениям ESG

6 ESG-аудитов

проведено

Активно использовались механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами: проводились диалоги, опросы, публичные обсуждения внутрикорпоративных документов, а также общественные слушания по проектам.

В 2023 году Компания планирует продолжить реализацию мероприятий, направленных на гармонизацию деятельности в соответствие с требованиями ведущих международных стандартов, таких как ICMM, IRMA, рекомендаций рабочей группы TCFD и других. В том числе предполагается:

- продолжение интеграции принципов ESG в процедуры стратегического планирования и риск-менеджмента;
- анализ требований Глобального стандарта управления хвостохранилищами (GISTM) в отношении объектов Компании;
- каскадирование и имплементация принятых политик в дочерние компании;
- постановка дополнительных КПЭ по ESG и оценка результатов;
- внедрение системы должной осмотрительности в области прав человека (до конца 2024 года);
- внедрение ответственной цепочки поставок на все категории поставщиков;
- проведение диалогов с заинтересованными сторонами и публикация новых отчетов по изменению климата и правам человека.



Схема управления в области устойчивым развитием в 2022 году



КПЭ менеджмента в области устойчивого развития



Международные стандарты в области устойчивого развития на конец 2022 года

Наименование	Сертифицированные активы	Статус
<ul style="list-style-type: none"> ISO 14001:2015 ISO 9001:2015 ISO 45001:2018 	<ul style="list-style-type: none"> ПАО «ГМК «Норильский никель» (Главный офис, Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал) АО «Кольская ГМК» Norilsk Nickel Harjavalta 	<ul style="list-style-type: none"> Bureau Veritas Certification Надзорный аудит — ежегодно. Ресертификационный аудит — каждые три года
<ul style="list-style-type: none"> ISO/IEC 27001:2013 	<ul style="list-style-type: none"> АО «Кольская ГМК» Мурманский транспортный филиал Надеждинский металлургический завод Медный завод Талнахская обогатительная фабрика 	<ul style="list-style-type: none"> TUV Austria Надзорный аудит — ежегодно Ресертификационный аудит — каждые три года

Международные инициативы в области устойчивого развития на конец 2022 года

Наименование	Статус
Инициатива «Вместе к устойчивому развитию» (TfS)	Компания соответствует требованиям инициативы по результатам проведенного аудита в 2021 году
Ассоциация металлов платиновой группы (IPA)	Участник с 1999 года
Институт никеля	Участник с 2005 года
Глобальный договор ООН	Участник с 2016 года
Блокчейн-сеть ответственного выбора поставщиков (RSBN)	Участник с декабря 2020 до июля 2022 года
Responsible Minerals Initiative (RMI)	В 2022 году RMI приостановила сотрудничество с российскими активами Компании. Norilsk Nickel Harjavalta (актив Компании в Финляндии) включен в списки RMI Conformant / Active Smelters lists по результатам аудита RMI RMAP
Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA)	В 2022 году IRMA приостановила сотрудничество с российскими компаниями. В 2022 году «Норникель» провел независимую оценку соответствия и готовности добывающих активов Компании к сертификации
Международный альянс производителей аккумуляторных батарей (GBA)	Участник с 2021 года

ESG-рейтинги на конец 2022 года

Наименование	Статус
EcoVadis	ESG-балл — 62
MSCI	ESG-рейтинг — «В», оценка — 3,0 (из 10)
Sustainalytics	Оценка ESG-риска — 43,9 (из 100), где 1 — низкий риск, 100 — высокий риск



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Вклад в достижение
ЦУР ООН



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Кадровая политика: инвестиции в человеческий капитал

182,5 тыс. руб.¹

средняя месячная зарплата
сотрудников Группы

6%

доля соцпакета в компенсационном
пакете¹

25,8%

средний рост заработной платы²
по Группе в 2022 году

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

Среднесписочная численность (тыс. человек)



ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ ДЛЯ «НОРНИКЕЛЯ» — ЭТО ЕГО СОТРУДНИКИ.

Компания нацелена на обеспечение безопасных и качественных условий труда, достойной заработной платы и социального пакета. Компания рассматривает сотрудников как свой основной актив и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, а также стремится создавать условия, которые способствуют повышению эффективности работы и вовлеченности в решение корпоративных задач.



ПОЗИЦИЯ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

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 свою 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.

В Компании созданы рабочие места, адаптированные для деятельности граждан с ограниченными возможностями. 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 допускается использование детского, принудительного и рабского труда;
- не допускается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- не допускается применение насилия и дискриминации;
- не допускается использование женского труда на работах с тяжелыми и опасными условиями труда;
- обеспечивается право на безопасные условия труда;
- предоставляет своим 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 осуществляется 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 устанавливают режим рабочего времени сотрудников. Нормальная продолжительность рабочего времени сотрудников установлена в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и составляет 40 ч в неделю. Для сотрудников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 ч в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочей недели составляет 36 ч, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них нормативными правовыми актами Российской Федерации. Компания обеспечивает точный учет продолжительности работы каждого сотрудника.

2%

составляют квоты по приему сотрудников с ограниченными возможностями

¹ Данные за 2022 год.

² С учетом единовременных выплат.

НАШИ НАГРАДЫ

По итогам 2022 года «Норникель» вошел в следующие рейтинги лучших работодателей:

- лучший работодатель металлургической отрасли среди студентов ведущих вузов согласно **рейтингу Best Company Award от Changellenge**;
- золото в рейтинге лучших российских работодателей **журнала Forbes**;
- лучший работодатель металлургической отрасли, а также 8-е место в категории «Лучшие работодатели среди своей целевой аудитории» в **рейтинге компании Future Today**, который учитывает мнения студентов российских вузов;
- лучший работодатель металлургической отрасли, а также 12-е место (из более чем 600 компаний) среди крупнейших компаний в **национальном рейтинге работодателей Headhunter и РБК**.



«Норникель» является соучредителем проекта для поддержки развития женщин в горнодобывающей промышленности **Women in Mining Russia** с 2020 года. В 2022 году 134 сотрудницы «Норникеля» подали заявки на участие во всероссийском конкурсе **«Талантливая женщина в добывающей отрасли»**, 34 из них попали в шорт-лист и 12 победили.

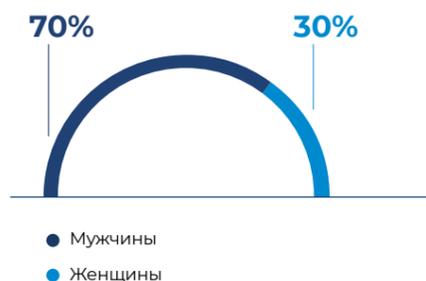
Среднесписочная численность сотрудников

Месторасположение	2020	2021	2022
Россия	71 447	73 061	77 980
Африка	519	151	38
Европа	323	317	331
Азия	15	15	15
США	10	10	10
Австралия	5	3	0
Всего	72 319	73 557	78 374

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

78,4 тыс.

среднесписочная численность сотрудников «Норникеля» в 2022 году



Среднесписочная численность персонала Группы в 2022 году составила 78,4 тыс. сотрудников, из которых 99% приходилось на российские предприятия Группы. В 2022 году коэффициент текучести кадров составил 10,5%. 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 2022 году был связан с реализацией инвестиционной стратегии Компании и организационно-техническими изменениями. «Норникель» является производственной компанией, поэтому в структуре персонала существенно преобладает доля мужчин.

83%

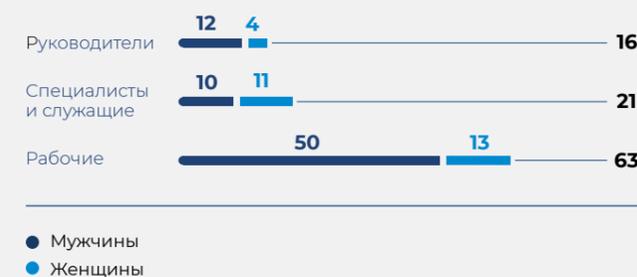
сотрудников «Норникеля» работают в моногородах России



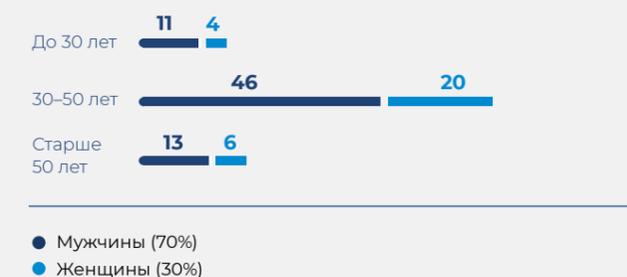
99,7%

доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения

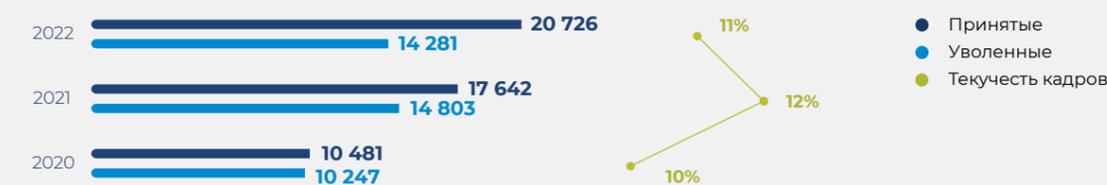
Структура персонала по категориям и полу¹ (%)



Структура персонала по возрасту и полу (%)



Текучесть персонала² (человек)



¹ По российским предприятиям Группы.

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

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

В 2022 году в части подбора персонала Компания провела выездные мероприятия в городах Красноярского края и Республике Хакасия. Сотрудники «Норникеля» встретились с более чем 1 тыс. соискателей на вакантные должности Компании.

В 2022 году были открыты центры по подбору персонала «Норникеля» в Екатеринбурге, Орске и Уфе, где соискатели могли оперативно получить консультацию по открытым вакансиям в Компании и условиях трудоустройства.

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Для повышения интереса молодежи к профильным инженерным специальностям и в целом к горно-металлургической отрасли в Компании реализуются программы для студентов и выпускников профильных вузов России.

Компания фокусируется на подготовке и повышении навыков студентов, обучающихся по специальностям, востребованным в «Норникеле». К примеру, ставший уже привычным формат образовательной программы «Покорители Севера» трансформировался в онлайн-формат и стал доступен большой аудитории студентов профильных вузов страны.

Образовательный онлайн-курс «Покорители Севера» стал для студентов огромной библиотекой знаний.

2 724 студента

подали заявки на участие в программе «Покорители Севера» в 2022 году

978 человек

приняли участие в программе «Покорители Севера» в 2022 году

236 участников

рекомендованы для дальнейшей работы и прохождения стажировки в «Норникеле»

76 студентам

были назначены корпоративные стипендии Компании за 2022 год

Программа состояла из 10 модулей и 37 видеолекций, участники решали кейс для закрепления полученных ими знаний. «Норникель» стал первой компанией в горно-металлургической отрасли России, которая использовала метод работы со студентами и выпускниками, основанный на их участии в решении реальных задач бизнеса, и своевременно переформатировала программу в онлайн-формат из-за эпидемиологической обстановки в России.

В 2022 году реализована стажерская программа для офиса в Москве в дистанционном формате. В программе приняли участие лучшие выпускники ведущих вузов столицы.

Компания продолжает поддерживать талантливых студентов профильных вузов, и за 2022 год 76 студентам были назначены корпоративные стипендии Компании.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Компания формирует широкие возможности для сохранения и развития человеческого капитала как главного ресурса Компании. Одной из приоритетных целей «Норникеля» в 2022 году стало построение экосистемы опережающего обучения для развития персонала, способного достигать бизнес-целей Компании, что легло в основу стратегии обучения на 2022–2025 годы.

Переход на экосистемный подход позволяет решить следующие задачи:

- построение культуры непрерывного обучения;
- повышение качества руководителя;
- совершенствование профмастерства;
- развитие критических компетенций.

Для решения данных задач в стратегии обучения были выделены ключевые приоритеты новой системы обучения.

ЭНЕРГИЯ ИЗМЕНЕНИЙ (ТОП-100)

В 2022 году была реализована модульная корпоративная программа развития для руководителей уровня топ-100 «Энергия изменений». Эта программа была реализована в смешанном формате и состояла из следующих модулей.

1. Энергия изменений (управление изменениями).
2. Энергия руководителя (осознанность руководителя).
3. Энергия команды (командная работа).
4. Энергия результата (ответственность за результат).
5. Энергия благополучия.

Обучение прошли 106 руководителей. В основу программы было положено три фокуса внимания:

- образ мышления;
- освоение новых навыков;
- эффективные способы взаимодействия.

106 руководителей

прошли обучение по программе «Энергия изменений»

ПО ПУТИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Компания продолжила реализацию программы «По пути эффективности» в онлайн-формате в 2022 году. Традиционно она включает в себя учебную и проектную деятельность. Особенностью программы является изменение поведения руководителей среднего звена в онлайн, формирование привычки получать знания в цифровой среде и взаимодействовать друг с другом. Для многих участников эта трансформация означала кардинальную смену установок: из пассивных слушателей в онлайн они превратились в активных деятелей.

За время обучения участники прошли пять модулей, которые были направлены на развитие управленческих компетенций менеджеров среднего звена. Помимо этого, программа была дополнена мастер-классами по критическим для Компании направлениями, таким как ESG, культура безопасности и управление рисками.

Обучение завершили 113 человек из 22 филиалов Компании, 106 из которых составили руководители, и семь — молодые специалисты.

113 сотрудников

из 22 филиалов Компании завершили обучение «По пути эффективности»

106

руководителей

7

молодых специалистов

УПРАВЛЕНИЕ НА 360 ГРАДУСОВ

В 2022 году продолжилось обучение по обновленной онлайн-программе «Управление на 360 градусов» для руководителей, которые прошли оценку по компетенциям методом 360 градусов.

Программа сфокусировалась на развитии корпоративных и управленческих компетенций. Участники самостоятельно выбирали темы с учетом результатов оценки и направлений развития, определенных в индивидуальном плане развития. В 2022 году программа претерпела значительные изменения и включила в себя базовые курсы по управленческим компетенциям и развивающие курсы, соответствующие текущим тенденциям. Обучение проводилось по семи темам.

Базовые курсы:

- «Принятие управленческих решений»;
- «Амбициозный менеджмент»;
- «Развивающее лидерство»;
- «Мастер управленческих коммуникаций».

Развивающие курсы:

- «Управление изменениями»;
- «Управление ресурсным состоянием»;
- «Управление командой».

Особенностью программы является ее короткий и практический формат, который включает в себя интерактивные тренинги, деловые игры, реальные кейсы и проработку реальных управленческих ситуаций.

Завершили обучение 252 руководителя из 17 филиалов Компании.

252 руководителя

из 17 филиалов Компании завершили обучение по обновленной онлайн-программе «Управление на 360 градусов»



ОБУЧЕНИЕ НОВЫМ НАВЫКАМ И ТЕХНОЛОГИЯМ

Развитие цифровых навыков и повышение уровня цифровой грамотности сотрудников остается одним из ключевых направлений в обучении. В связи с этим Компания продолжает реализацию образовательной программы «Цифровой «Норникель», направленной на обучение сотрудников в области цифровизации, целью которой является предоставление всем сотрудникам возможности изучить технологии и освоить навыки, необходимые для работы в условиях современного цифрового производства и жизни в цифровой среде.

По состоянию на конец 2022 года обучение по курсу прошли 65,5 тыс. человек.

Цель образовательного проекта — в доступной форме рассказать о том, какие цифровые решения, технологии, инструменты есть на рынке сейчас, что внедрено в «Норникеле», что каждый может использовать в своей работе.

Помимо образовательного курса для текущих сотрудников, Компания расширила горизонт целевой аудитории, и в сентябре 2022 года был запущен проект «Цифроникель.Junior» для детей сотрудников в возрасте от 8 до 12 лет.

«Цифроникель.Junior» — это увлекательный квест, в котором ребенок в игровом формате, проходя испытания и выполняя задания, может познакомиться с современными цифровыми технологиями «Норникеля». Через простые задания участники курса узнают, как цифровизация связана с ежедневной работой, что без нее невозможны развитие и прогресс.

65,5 тыс. человек

прошли обучение по курсу «Цифровой «Норникель»

3 224 сотрудника

являются участниками программы «Содействие»

ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДЫ ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Особое внимание Компания уделяет формированию современной образовательной среды путем создания технологических обучающих пространств. Почти на 1 тыс. м² увеличилась площадь корпоративного университета в 2022 году, после ввода в эксплуатацию нового кампуса в г. Мончегорске.

Компания продолжает развивать на своих активах учебные курсы для профессионального обучения, а также для отработки навыков на тренажерах-симуляторах. В 2022 году широкое распространение получило направление «Промышленный туризм». Учебный подземный полигон стал одним из производственных объектов Компании, активно участвующих в развитии данного направления.

Основной образовательный диджитал-ресурс «Норникеля» — «Академия «Норникель». На нем можно найти обучающие курсы для развития профессиональных компетенций во всех актуальных сферах, «читальный зал» с бесплатными книгами по личностному росту, а также материалы со свежими трендами в обучении и конкретными инструментами, которые помогут в работе.

В дополнение в физической и диджитал-среде концепцию непрерывного обучения в Компании поддерживают обучающие мероприятия («Библионочь», «Каждый День знаний», «Новая жизнь с понедельника»), открытые лекции и мастер-классы («Трибуна», воркшопы для школьников) и регулярные коммуникации (L&D Digest, посты в соцсетях, публикации в СМИ).

На ~1 тыс. м²

увеличилась площадь корпоративного университета

до 40%

от заработной платы — доплата сотруднику за переезд по программе релокации

ПРОГРАММА «СОДЕЙСТВИЕ»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает на свои производственные предприятия персонал из других регионов России. Программа «Содействие» призвана помочь вновь принятым сотрудникам адаптироваться в новых условиях и обустроиться на новом месте жительства на полуострове Таймыр. Программа направлена на привлечение не только высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и молодых специалистов, а также сотрудников, профессии которых считаются дефицитными. На данный момент участниками программы являются 3 224 сотрудника «Норникеля», включая 1 659 человек, которые присоединились в 2022 году. В рамках программы Компания способствует созданию комфортных условий для проживания и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.

ПРОГРАММА РЕЛОКАЦИИ

С начала 2022 года в Компании реализуется программа «Релокация сотрудников», которая направлена на реализацию комплекса мер по поддержке сотрудника при переезде в другой регион как у текущего работодателя, так и в порядке перевода к другим работодателям Группы, в связи с изменением должностных обязанностей. Отличительной особенностью программы, помимо компенсации принятых расходов на проезд и провоз багажа, проживание, подъемное пособие и дополнительный отпуск на обустройство является установление работнику доплаты за переезд (до 40 % от заработной платы). Максимальный размер доплаты за переезд зависит от населенного пункта выполнения работы.

Для сотрудника переезд на новое место работы предоставляет возможности роста и развития — как личного, так и профессионального. Для Компании программа решает вопрос замещения вакансий в определенном регионе при отсутствии на местном рынке труда и внутри предприятия кандидатов соответствующей квалификации.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

«Норникель» развивает свою корпоративную культуру с целью объединения инициативных и неравнодушных сотрудников различных специальностей и с разных предприятий в корпоративные сообщества, а также повысить вовлеченность сотрудников производственных площадок в решение стратегических задач Компании и привлечь их к участию в производственной и социальной жизни предприятий и регионов деятельности «Норникеля».

ФОКУС НА КУЛЬТУРЕ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2022 году особое внимание было уделено развитию культуры безопасности, и с этой целью был запущен проект по формированию института внутренних тренеров по культуре безопасности. В рамках предприятия были отобраны и подготовлены 43 тренера и семь супервизоров, которые проводят обучение и выступают в роли наставников по таким программам, как «Динамическая оценка рисков» и «Поведенческий аудит безопасности». Также была обновлена модель материального стимулирования,

поощряющая поиск и устранение рисков. К концу 2022 года внутренние тренеры уже провели более 700 тренингов для сотрудников.

МОЛОДЕЖНАЯ ПРОГРАММА «В ХОРОШЕЙ КОМПАНИИ»

В «Норникеле» реализуется молодежная программа «В хорошей компании», целью которой является объединение в одно сообщество молодых сотрудников до 35 лет, стимулировать

их профессиональный и творческий рост, реализацию потенциала в различных сферах и направлениях. А также, как дополнительная задача, выявлять талантливых студентов и молодых специалистов не из периметра Компании и вовлекать их в периметр «Норникеля», обеспечивая максимально быструю и эффективную адаптацию в Компании.

Анализ ожиданий молодежи (от 18 до 35 лет), которая составляет треть от численности сотрудников, показал, что их запросы в большей степени находятся в сфере получения опыта, собственного развития, признания и самореализации. Вместе с тем есть потребность находиться не просто в рабочем коллективе, а в среде единомышленников. И это то, что Компания может и готова им дать. На единой мобильной платформе программы были зарегистрированы более 4,4 тыс. пользователей за несколько месяцев пилотной реализации.

ПРОГРАММА «КОМУ НЕ ВСЕ РАВНО»

Программа «Кому не все равно» рассчитана на инициативных и неравнодушных сотрудников различных специальностей и реализуется в Кольском и Норильском дивизионах. Программа призвана объединить на одной площадке «бизнес-заказчика», который формулирует задачу, и проактивных сотрудников, которые,

объединившись в команду, предлагают решение и воплощают его в жизнь. Задачи, которые вынесены на обсуждение, не ограничиваются только производственными вопросами и могут касаться любых сфер деятельности от переработки отходов, повышения эффективности использования ресурсов, внутренних коммуникаций до культуры обучения, промышленной безопасности и привлечения новых кадров.

В 2022 году программа стала золотым победителем премии Employer Brand Award & Summit и получила награду в номинации «Управление человеческими ресурсами».



За время существования программы были достигнуты следующие результаты:

33 из 56

бизнес-задач

взяты в проектную работу

35

проектных команд

726

сотрудников

подали заявки на участие в программе

31

руководитель

стал «бизнес-заказчиком»

10%

активных участников программы совершили карьерные переходы внутри Компании

1,3 млрд руб.

экономический эффект от предложенных решений

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

Главным примером взаимодействия бизнеса, местных сообществ, Компании и сотрудников стал проект «Комбинат добра», который позволил упорядочить и объединить имеющийся в Компании опыт и традиции социальных и экологических инициатив. Сегодня эта программа распространяется по всем городам, в которых ведет деятельность «Норникель»: Норильск, Мончегорск, Заполярный, Чита, Красноярск, Саратов и Москва. Ежегодно в добровольческих акциях «Комбината добра» принимает участие порядка 3,5 тыс. сотрудников Компании, представителей некоммерческих организаций и инициативных групп горожан. Сотрудники, активно участвующие в волонтерских мероприятиях «Норникеля», часто в дальнейшем становятся их инициаторами, а полученные навыки помогают им не только в повседневной жизни, но и в развитии надпрофессиональных компетенций и карьерных треков.

~3,5 тыс. человек

ежегодно принимает участие в добровольческих акциях «Комбината добра»

ДИАЛОГ МЕЖДУ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТОМ И СОТРУДНИКАМИ

«Норникель» уделяет большое внимание взаимодействию со своими сотрудниками и продолжает развивать регулярные практики, расширяющие диалог между топ-менеджментом и сотрудниками. В рамках этого направления в 2022 году реализовывались следующие практики:

- прямая линия «Норникель Live»;
- весенние корпоративные диалоги.

Программы пользуются устойчивым интересом со стороны сотрудников, что выражается в большом числе вопросов от сотрудников (более 5 тыс. за год) и активной аудитории. Так, участниками прямой линии стали более 15 тыс. зрителей, а корпоративных диалогов — около 3 тыс. человек.

Отдельное внимание уделяется выстраиванию коммуникации о наиболее значимых темах: системе оплаты труда, премий, социальной поддержки, безопасности. Так, в 2022 году прошли восемь крупных информационных кампаний:

- повышение заработной платы с 1 января;
- дополнительные выплаты в апреле;
- расширение премии по результатам хозяйственной деятельности;
- кардинальные правила безопасности;

>15 тыс. зрителей

стали участниками прямой линии «Норникель Live»

~3 тыс. зрителей

стали участниками корпоративных диалогов

- программы «Норникель» с тобой»;
- пульс-опрос о вовлеченности;
- добровольное медицинское страхование (ДМС);
- улучшения по программам «Вместе решили — вместе сделали» и «Услышать каждого».

Высокое качество взаимодействия в подобных программах достигается за счет как мультиканальности, так и подготовки широкого числа внутренних спикеров. В 2022 году было подготовлено более 1 тыс. внутренних спикеров, которые обеспечивали живой контакт и взаимодействие с сотрудниками.

Общая аудитория информационных кампаний превысила 250 тыс. человек (то есть на каждого сотрудника в среднем приходилось более трех контактов за год). Наличие эффективных каналов коммуникации между руководством и сотрудниками и открытая информационная среда помогают формированию доверия, снижают стресс и повышают вовлеченность сотрудников.

Помимо этого, Компания регулярно проводит исследования уровня вовлеченности персонала, исследования в рамках оценки эффективности социальных программ и целевые опросы.

>1 тыс. внутренних спикеров

было подготовлено в 2022 году

>250 тыс. человек

общая аудитория информационных кампаний

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

В рамках поддержания интегрирующей среды в «Норникеле» ежегодно реализуется цикл управления вовлеченностью сотрудников Компании.

Он включает в себя три этапа:

- проведение исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?»;
- анализ результатов исследования;
- разработка и реализация решений по его итогам.

По результатам исследования в 2022 году индекс вовлеченности вырос на 8 п. п., достигнув показателя в 63%. Наибольший прогресс за четыре года получили следующие факторы:

- доверие и доступность высшего руководства — +22 п. п. (за счет открытого диалога с руководителями и последовательного выполнения заявленных обещаний);
- карьерные возможности — +18 п. п. (за счет расширения доступности информации о вакансиях, программе внутренних назначений, активного информирования о внутренних продвижениях, программ обучения и развития);
- вознаграждение и признание — +18 п. п. (за счет ритмичного и опережающего повышения зарплат, устранения перекосов в системе оплаты труда, грейдирования и информационных кампаний о заработной плате).

63%

рост индекса вовлеченности в 2022 году

50,5 тыс. сотрудников

было привлечено к исследованию индекса вовлеченности

Исследование включает в себя анкетирование и фокус-группы. В 2022 году к исследованию было привлечено 50,5 тыс. сотрудников, что выше показателя прошлого года на 6%.

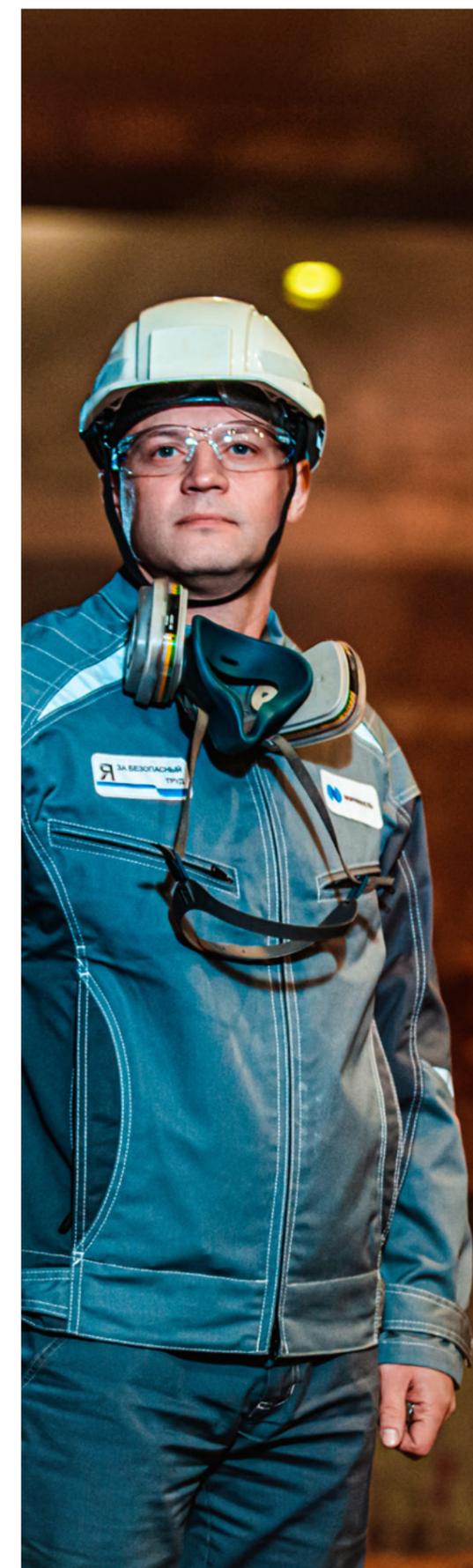
Анализ результатов, разработка и исполнение мероприятий по улучшениям происходят на всех уровнях управления — от подразделений предприятий до Группы в целом.

ПРИНЯТИЕ КОДЕКСА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

Для обеспечения понимания и принятия сотрудниками принципов и основ Кодекса деловой этики Компании в 2022 году продолжается обучение для сотрудников, разъясняющее содержание Кодекса. Обучающий модуль о Кодексе интегрирован в программу «Наши ценности», проект «Норникель Live» — «Прямая линия с вице-президентами» и корпоративные диалоги. Охват сотрудников через обучение по Кодексу деловой этики на конец 2022 года составил 80% численности.

80%

охват сотрудников через обучение по Кодексу деловой этики





ОПЛАТА ТРУДА

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Система вознаграждения «Норникеля» связана с КПЭ по разным уровням должностей. КПЭ включают в себя показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности, управления капиталом и учитывают кросс-функциональные интересы. В 2022 году в оценке результативности по КПЭ участвовало более 18 тыс. сотрудников Группы.

Постановка КПЭ соответствует установленным принципам Компании: сбалансированности, периодичности, обоснованности оценки достижения КПЭ, декомпозиции, амбициозности и критериям SMART. Один из инструментов в постановке КПЭ — каскадирование. Руководитель раскладывает свой КПЭ на составляющие и передает их подчиненным. Таким образом, выполнение КПЭ каждого сотрудника обеспечивает достижение КПЭ вышестоящих руководителей.

Система КПЭ позволяет применять единый подход к оценке результативности сотрудников, выделять наиболее приоритетные цели для руководителей и подчиненных на текущий год в соответствии со Стратегией Компании, а также связать вознаграждение с результатами труда конкретного сотрудника.

В Компании используется регламент проведения оценки результативности сотрудников Главного офиса и отдельно руководителей Группы. С 2020 года для всех сотрудников проектных офисов внедрена новая система мотивации — проектное премирование и традиционный годовой бонус заменены премией за реализацию проекта. Премирование производится на основании выполнения ключевых параметров проекта и нацелено на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения. В 2022 году в оценке результативности в рамках проектного премирования участвовало 1,5 тыс. сотрудников проектных офисов Группы.

Помимо оценки результативности, на 30 предприятиях Группы проводится автоматизированная оценка по компетенциям методом 360 градусов. В 2022 году в оценке участвовало почти 4 тыс. руководителей всех уровней управления, включая топ-менеджеров, и 3,8 тыс. специалистов. По результатам оценки сотрудники получают обратную связь от своих руководителей, обсуждают с ними направления развития, формируют индивидуальный план развития на год.

В дополнение к возможности пройти дистанционное обучение в «Академии «Норникель» сотрудники, сформировавшие индивидуальные планы развития по итогам оценки методом 360 градусов, могут получить доступ к корпоративной электронной библиотеке, а также пройти обучение по программе «Управление на 360 градусов».

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

В «Норникеле» внедрена комплексная система мотивации персонала, которая включает в себя материальную и нематериальную составляющие.

Система мотивации персонала направлена на повышение операционной эффективности и рост производительности труда, достижение высоких производственных результатов, а также удержание в Компании высококвалифицированного персонала.

В Компании запрещена любая дискриминация в части установления и изменения заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, вероисповедания.

Материальная мотивация сотрудников регламентируется компенсационной политикой Компании. Компенсационный пакет состоит из заработной платы и социального пакета. Заработная плата, в свою очередь, состоит из постоянной и переменной частей. Переменная часть выплачивается по итогам производственно-хозяйственной

деятельности Компании и результатам выполнения КПЭ.

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

Что касается годовых бонусов, то еще в 2021 году для сотрудников, которые входят в контур системы управления эффективностью деятельности, была разработана политика по ставкам годовых бонусов. В соответствии с политикой ставка годового бонуса зависит от грейда должности сотрудника. В 2022 году был завершен переход на целевые ставки годовых бонусов. Такой подход позволяет повысить прозрачность системы оплаты труда, действующей в Компании.

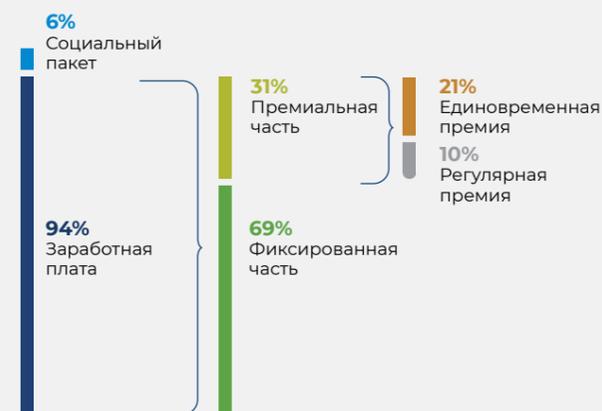
В 2022 году была также продолжена работа по трансформации системы премирования сотрудников из проектных офисов. Обновленная система мотивации, в основе которой лежит выполнение

ключевых параметров проекта, нацеленных на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения.

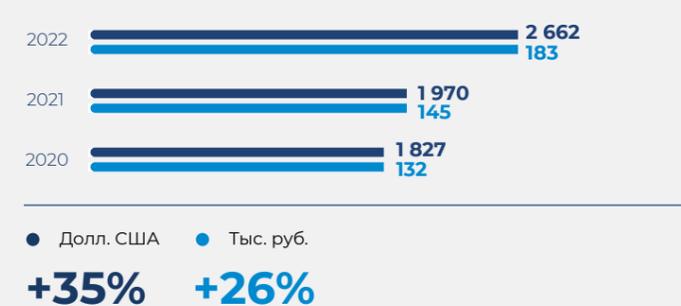
Компания регулярно анализирует размеры и динамику заработной платы, а также стоимость жизни как в среднем по стране, так и по регионам присутствия, на основании данного анализа производится ежегодная индексация заработной платы. С начала 2022 года «Норникель» повысил вознаграждение сотрудникам: в г. Норильске и Красноярском крае — на 20%, в Мурманской области и других регионах — на 10%. Также в апреле Компания приняла решение дополнительно поддержать сотрудников и выплатить единовременное вознаграждение по итогам первого квартала в размере ежемесячной базовой заработной платы, но не менее 50 тыс. руб. каждому сотруднику.

Компания постоянно проводит оценку заработной платы, чтобы ее уровень был не ниже установленного минимального прожиточного уровня. Согласно мониторингу, все сотрудники Компании получают заработную плату выше минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Структура компенсационного пакета сотрудников



Среднемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля»¹



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

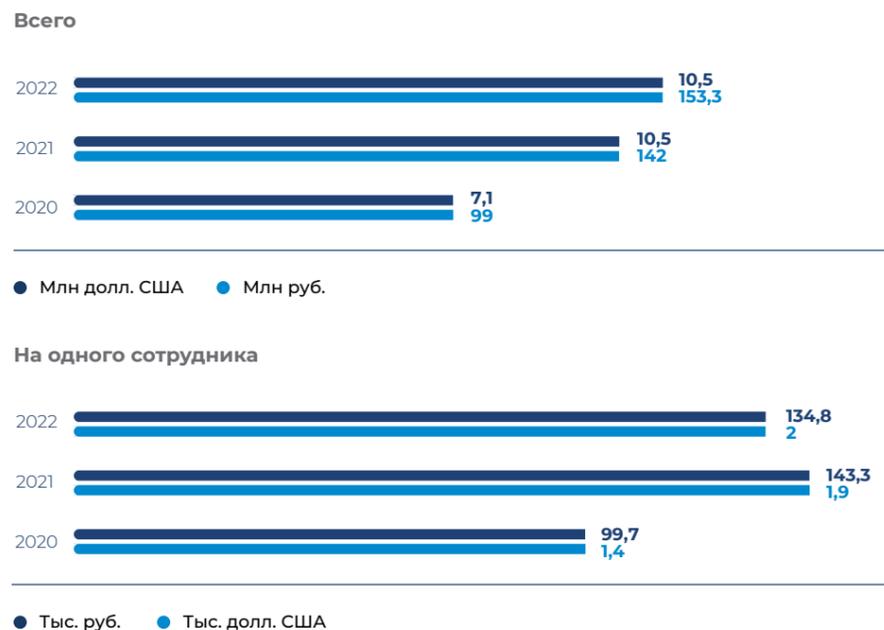
Величина МРОТ и заработная плата сотрудников по регионам

Наименование регионов	Установленная величина МРОТ		Среднемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля»	
	тыс. руб.	долл. США	тыс. руб.	долл. США
Норильский промышленный район	39,7	580	185,6	2 708
Мурманская область	35,1	513	128,3	1 872
Москва и прочие регионы России	23,5	343	298,8	4 359
Красноярский край (кроме Норильского промышленного региона)	24,4	357	98,5	1 437
Забайкальский край	22,9	334	170,4	2 486

В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- обеспечение сотрудников полисами ДМС и предоставление страхового покрытия от тяжелых несчастных случаев;
- предоставление на льготной основе путевок 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;
- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников;
- прочие виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

Расходы на социальный пакет российских предприятий «Норникеля»



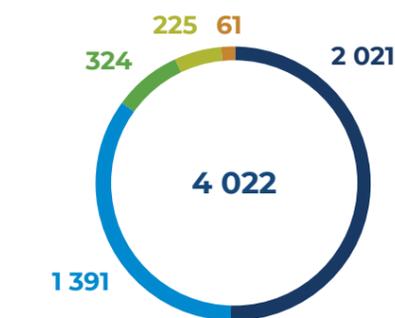
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Наградная политика непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами «Норникеля». Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, сверхусилия в профессиональной деятельности, внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, а также действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом.

Существует несколько уровней наград и поощрений.

1. Государственные, ведомственные и региональные награды. Компания предоставляет к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.
2. Корпоративные поощрения. Являются общекорпоративными наградами, решение по которым принимает Президент Компании.
3. Внутренние поощрения предприятий. Иницируются и вручаются сотрудникам от имени предприятия по месту их работы.

Награды сотрудников в 2022 году (шт.)



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

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В Компании действует система социального партнерства по регулированию трудовых отношений, которая является основным механизмом взаимодействия с сотрудниками, а также функционируют приемные по социально-трудовым вопросам, ситуационный центр, штабы в филиалах.

Схема социального партнерства в «Норникеле»



ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзные организации предприятий Группы представлены 58 первичными профсоюзными организациями, объединенными в территориальные профсоюзные организации Норильского промышленного района и Мурманской области, которые 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 г. Красноярске.

В 2022 году с участием профсоюзов были реализованы следующие мероприятия:

- проведение коллективных переговоров по продлению срока действия Коллективных договоров на три года по 10 предприятиям Группы;
- проведение проверок качества общественного и лечебно-профилактического питания;
- проведение специальной оценки условий труда сотрудников.

Кроме того, в 2022 году профсоюз был привлечен к информационной кампании, проводимой работодателем в целях освещения изменения корпоративного подхода к системе мирования. Компания рассматривает встречи в таком формате, как возможность поддерживать конструктивный диалог с представителями сотрудников и своевременно получать обратную связь по проводимым в Компании изменениям.



СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СОВЕТЫ

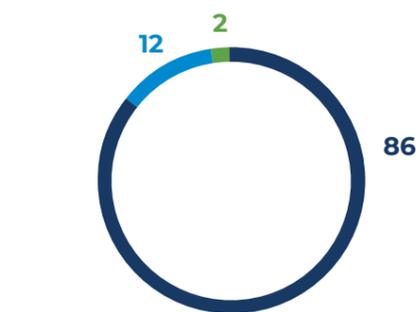
Социально-трудовые советы действуют с 2006 года и представляют интересы всех сотрудников в социальном партнерстве на локальном уровне. Социально-трудовые советы имеют полномочия по инициированию рассмотрения вопросов, возникающих при реализации программ санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечения средствами индивидуальной защиты, организации рабочего места и питания и др.

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, оперативное разрешение конфликтных случаев. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем.

Поступающие в приемные обращения рассматриваются специалистами приемных либо направляются в функциональные или производственные подразделения для рассмотрения по принадлежности поставленных в обращении вопросов. Сроки и качество подготовки ответов контролируются приемными. При рассмотрении жалоб приемные придерживаются принципа недопущения направления жалоб тем руководителям, чьи действия обжалуются. В 2022 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 27 приемных, в которые поступило свыше 52 тыс. обращений, из них 81% поступили от сотрудников, 18% — от бывших сотрудников, 1% — от иных граждан.

Приемные по производственным и социально-трудовым вопросам

Основные темы обращений (%)



- Социально-бытовые
- Правовые
- Прочие

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

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

В течение 2022 года на предприятиях Группы на новый трехлетний период были продлены 10 коллективных договоров, которые традиционно предусматривают один из лучших социальных пакетов в отрасли. «Норникель» ежегодно компенсирует расходы на проезд в отпуск сотрудников и членов их семей, предлагает программы медицинского страхования, оздоровления и отдыха, дополнительного пенсионного обеспечения, развивает жилищные программы и программы профессионального обучения.

В настоящее время все коллективные договоры российских предприятий Группы заключены с применением единых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства.

В отчетном году на предприятиях Группы не отмечено нарушений исполнения коллективно-договорных обязательств, забастовки и массовые увольнения отсутствовали.

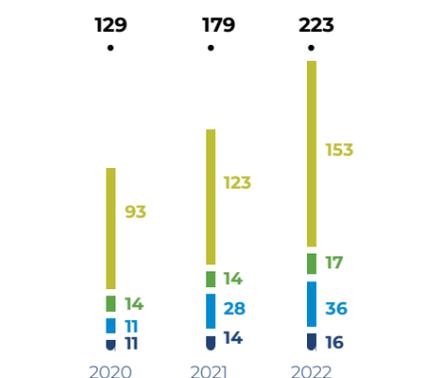
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Межрегиональное межотраслевое соглашение, которое наряду с коллективными договорами регулирует социально-трудовые отношения на предприятиях Группы. Участники соглашения устанавливают единые корпоративные подходы к оплате труда, порядку предоставления сотрудникам гарантий, компенсаций и льгот, режиму труда и отдыха, охране труда и здоровья и другим вопросам, что позволяет реализовывать единую корпоративную социальную политику на предприятиях Группы, относящихся к различным отраслям.

В декабре 2021 года соглашение было продлено на 2022–2025 годы и в него был внесен ряд изменений. В настоящее время в объединение работодателей входит 21 предприятие.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

Расходы на социальные программы для персонала (млн долл. США)



- Жилищные программы
- Санаторно-курортное лечение
- Пенсионные программы
- Прочие социальные расходы

ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Компания регулярно инвестирует в программы оздоровления сотрудников и членов их семей, проживающих в суровых условиях Крайнего Севера. Программы санаторно-курортного лечения — одно из наиболее востребованных направлений социальной политики «Норникеля».

В 2022 году в ведомственном санатории «Заполярье» в Сочи оздоровились 17,8 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях — 7,4 тыс. сотрудников, в том числе в детских оздоровительных учреждениях — 1,5 тыс. детей сотрудников. Компания возмещает сотрудникам в среднем 86% от стоимости путевки.

СПОРТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

«Норникель» предоставляет своим сотрудникам, большинство из которых работают за полярным кругом, широкий перечень программ социальной поддержки. Развитие корпоративного спорта и здорового образа жизни сотрудников — одно из важнейших направлений социальной политики «Норникеля».

Корпоративные спортивные мероприятия реализуются на постоянной основе. Программа направлена на улучшение качества жизни, повышение привлекательности бренда работодателя и повышение доступности спорта для сотрудников и горожан. Компания совместно с многими спортивными федерациями развивает спортивную жизнь в регионах присутствия Компании: федерации оказывают обучающую поддержку для тренеров, проводят мастер-классы, пропагандируют здоровый образ жизни.

Корпоративные соревнования занимают самое важное место в спортивно-массовых мероприятиях Компании. Среди сотрудников особенно популярны такие виды спорта, как хоккей,

мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные состязания.

С целью развития любительского хоккея в Компании была создана Ночная хоккейная лига, в состав которой входят сотрудники Компании.

На территориях присутствия «Норникеля» ежегодно проходят спартакиады и спортивно-массовые мероприятия, целевая аудитория проектов — это сотрудники Компании и жители регионов присутствия Компании.

В 2022 году на территории Норильского и Кольского дивизионов совместно с АНО «Гонка Героев» был организован забег «Норникеля». Данный формат придал новый импульс мероприятию и привлек большее количество участников.

Общий охват сотрудников в рамках спортивно-оздоровительных мероприятий в 2022 году составил 24 тыс. человек. В 2022 году организована прямая трансляция всех корпоративных соревнований. Общий охват составил более 60 тыс. просмотров.

Расходы на спортивные мероприятия



- Млн долл. США
- Млн руб.

ПРОГРАММА «ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ»

Важной формой социальной поддержки сотрудников «Норникеля» является добровольное медицинское страхование для всех сотрудников Группы. Кроме того, Компания дает сотрудникам право застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу.

По полису ДМС сотрудники имеют возможность получить разные медицинские услуги. Для сотрудников, проживающих в районах Крайнего Севера, есть возможность пользоваться полисом ДМС не только в регионе постоянного проживания, но и за его пределами. Набор услуг является единым по всем программам страхования, программы страхования для различных категорий персонала отличаются только уровнем клиник и регионом покрытия.

Кроме того, у сотрудников Компании есть возможность сделать специализированные исследования по секвенированию генома и получить консультации генетиков — они помогают выявить и оценить потенциальные риски к серьезным заболеваниям.

ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ

В отчетном году Компания продолжила реализацию программ «Наш дом / Мой дом» и «Твой дом», в рамках которых действующие участники получили возможность приобрести готовые к заселению квартиры на льготных условиях в разных регионах страны. Программы «Наш дом / Мой дом» и «Твой дом» охватывают сотрудников предприятий и подразделений Норильского и Кольского дивизионов.

При реализации данных программ Компания самостоятельно приобретает готовые к проживанию квартиры и предоставляет их участникам программ на условиях

софинансирования. По условиям программ до половины стоимости квартиры оплачивается за счет средств работодателя, но не более 3 млн руб. (44 тыс. долл. США), остальное — за счет собственных средств сотрудника в течение определенного срока работы в «Норникеле» (от пяти до десяти лет), при этом стоимость жилья в течение всего срока участия сотрудника в программах не меняется.

Жилье по обеим программам предоставляется в собственность сотрудника. По программе «Наш дом / Мой дом» — по завершении его участия в программе, при этом пользоваться квартирой он может с момента ее получения. А по программе «Твой дом» — с момента начала его участия в программе, но с обременением в форме залога. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом.

В период 2014–2022 годов квартиры приобретались в Московской, Тверской областях, Краснодарском крае и Ярославле, причем Компания приобретала компактно расположенные жилые помещения для создания сотрудникам Компании более комфортных условий проживания за счет развития дополнительной инфраструктуры, а также для удобства обслуживания жилых помещений управляющей компанией.

Всего с начала реализации программ сотрудникам Компании передано 5 842 квартиры.

В Компании также действует корпоративная социальная программа льготного кредитования, в рамках которой сотрудникам «Норникеля» предоставляется беспроцентный заем на оплату первоначального взноса и компенсация определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. В этой программе уже приняли участие свыше 1,3 тыс. сотрудников Компании. Данная программа охватывает сотрудников предприятий и подразделений Норильского и Кольского дивизионов.

ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ БЫВШИХ СОТРУДНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Постоянная поддержка бывших сотрудников является частью корпоративной социальной политики Компании. В «Норникеле» действует программа «Ветераны компании», ориентированная на поддержку неработающих пенсионеров, постоянно проживающих на территории г. Норильска. Основным условием участия в программе является стаж работы в Компании.

Фонд материальной помощи пенсионерам ориентирован на поддержку бывших работников Компании, уволившихся до 10 июля 2001 года, имеющих стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет и постоянно проживающих за пределами Норильского промышленного района. Средства фонда формируются за счет ежемесячных добровольных отчислений из заработной платы сотрудников Компании и благотворительного взноса Компании.

Компания также оказывает адресную помощь бывшим сотрудникам и членам их семей на оздоровление и медикаменты, на ритуальные услуги, в трудной жизненной ситуации.

5 842 квартиры

передано сотрудникам Компании с начала реализации жилищных программ

>1,3 тыс. сотрудников

приняли участие в программе льготного ипотечного кредитования

КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

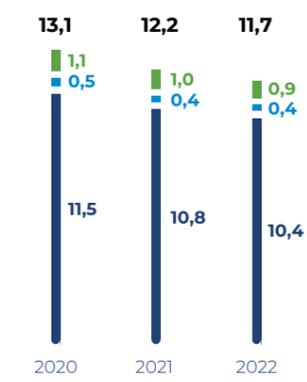
«Норникель» предоставляет сотрудникам возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения. Накопительная долевая пенсия формируется из пенсионных накоплений за счет паритетных взносов Компании и сотрудника. Дополнительная корпоративная пенсия направлена на поощрение завершающих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

Финансирование и участие в корпоративных пенсионных программах

Объем финансирования (млн долл. США)



Количество участников (тыс. человек)



- Накопительная долевая пенсия
- Дополнительная корпоративная пенсия
- Прочие корпоративные пенсионные программы



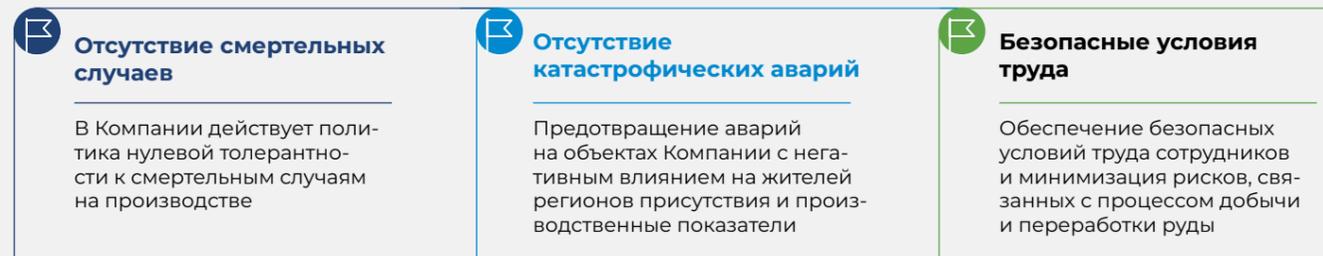
БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

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 нулевого уровня смертельных случаев и среднего показателя травматизма по отрасли.

Вклад в достижение ЦУР ООН



Стратегические цели



Ключевые показатели эффективности



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ



Вопросы промышленной безопасности контролируются Комитетом по аудиту при Совете директоров Компании. Комитет ежеквартально рассматривает отчеты менеджмента о результатах деятельности в этой области. На заседаниях Комитета менеджмент подробно докладывает о причинах несчастных случаев, принятых мерах во избежание повторения подобных в будущем и дисциплинарном воздействии на виновных.

Под руководством Старшего вице-президента — Производственного директора в Компании работает профильный

Комитет по промышленной безопасности, охране труда и экологии. Основные цели Комитета заключаются в повышении эффективности и ответственности в ПБиОТ. Заседания комитета проводятся ежеквартально на производственных площадках Группы.

Вознаграждение всех руководителей производственных подразделений зависит от показателей травматизма. Руководители несут персональную ответственность за жизнь и здоровье каждого подчиненного сотрудника. В индивидуальных КПЭ руководителей

производственных площадок показатели по промышленной безопасности занимают от 12 до 28% веса. Допущение смертельных случаев является блок-фактором для выплаты премиального вознаграждения. Кроме того, у всех сотрудников командные КПЭ включают показатель по снижению уровня травматизма и снижению FIFR¹ на 20% и более (20% от командных показателей).

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

Сертификация и аудит

На конец 2022 года 47 % компаний Группы было сертифицировано по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

Наименование сертификата	Сертифицированные активы
ISO 45001	ПАО «ГМК «Норильский никель» АО «Кольская ГМК» ООО «Печенгастрой» Norilsk Nickel Harjavalta
В 2022 году на объектах ПАО «ГМК «Норильский никель» (Главный офис, Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал) прошли надзорные аудиты, по результатам которых подтверждено соответствие системы управления охраной труда требованиям международного стандарта ISO 45001:2018. Аудитор	Bureau Veritas Certification по результатам проведенных аудитов отметил высокий уровень зрелости и развития системы управления охраной труда и признал систему соответствующей требованиям стандарта. Кроме того, в производственных подразделениях Группы проходят регулярные аудиты на соответствие

Аудитор
Bureau Veritas Certification

установленным требованиям в области промышленной безопасности и охраны труда. В 2022 году в соответствии с графиками было проведено 52 аудита. Для участия в аудитах привлекались первые руководители производственных активов Группы, а также их заместители.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТРАВМЫ

Благодаря совершенствованию системы управления охраной труда и внедрению программ, направленных на профилактику и предотвращение травматизма, количество смертельных случаев в 2022 году снизилось

до 4 (против 11 в 2021 году). Основной вклад в снижение травматизма внесли Норильский дивизион, сокративший количество смертельных случаев в 4 раза, а также Энергетический и Забайкальский дивизионы,

отработавшие без фатальных инцидентов. Рост количества инцидентов с временной потерей трудоспособности (до 66 против 42 случаев в 2021 году) был вызван повышением прозрачности отчетности по несчастным случаям.

Статистика травматизма по Группе (человек)



Причины смертельных случаев

Показатель	2020	2021	2022
Падение сотрудника	0	1	1
Падение предметов	2	0	0
Перемещение предметов / движущихся частей	1	3	0
Обрушение горной массы	2	2	2
Дорожно-транспортное происшествие (ДТП)	0	0	0
Поражение энергией/электроэнергией	3	1	0
Воздействие экстремальных температур	0	0	0
Взрыв	0	0	0
Прочие	1	4	1
Итого	9	11	4

При обрушении горной массы произошло два несчастных случая — один в Кольском дивизионе, другой в Норильском. По результатам расследований этих происшествий были разработаны и реализованы технические мероприятия по механизации процесса проходки, закуплены проходческая буровая установка и механические стойки временной крепи, а также проведен ряд организационных мероприятий по контролю выполнения указаний геолого-маркшейдерских служб. Другой причиной несчастного случая стало падение с высоты при работе с краном. Для исключения риска повторения подобного случая в будущем организовано комиссионное обследование технического состояния мостовых

кранов и маршрутов безопасной эвакуации и их оснащенности. На 2023 год запланировано оборудование мостовых кранов системами дистанционного управления, а также устройствами безопасного выхода на подкрановые пути. Результатом расследования происшествия в шахте при управлении электровозом стали мероприятия по организации доставки сотрудников на рабочие места, контролю несанкционированного использования электровозов и пересмотру программы восстановления железнодорожной инфраструктуры шахты.

Все несчастные случаи тщательно расследовались с представлением отчета Совету директоров и подготовкой

плана мероприятий по устранению причин происшествий. Руководство «Норникеля» подтверждает, что полное исключение смертельных несчастных случаев на производстве является основным стратегическим приоритетом Группы. Компания продолжает реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение несчастных случаев и сокращение травматизма. На 2023 год запланирован комплексный пересмотр требований и стандартов в области промышленной безопасности с целью определения приоритетных направлений для снижения нарушений, которые могут потенциально привести к смертельному или тяжелому травматизму.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Корпоративные стандарты Компании в области промышленной безопасности, распространяются также на подрядные организации.

Производственный травматизм в подрядных организациях



В 2022 году рост производственного травматизма в подрядных организациях связан с увеличением численности сотрудников на 50 % в связи с реализацией крупных инвестиционных проектов. В 2022 году Компания пересмотрела общие условия договоров с подрядными организациями в области охраны труда. Согласно целям Компании был сделан основной акцент на исключение смертельных случаев и случаев нарушения правил промышленной безопасности. Также добавлена возможность

реализации проактивных действий подрядчика в вопросах охраны труда. В 2022 году регулярно проводился мониторинг соблюдения требований ПБиОТ у подрядных организаций. В частности, организовывались и проводились совместные проверки соблюдения требований безопасности при выполнении работ, заседания советов комитетов по ПБиОТ с участием представителей подрядчиков.

В целях повышения уровня контроля и обеспечения безопасного

производства работ, проводимых подрядными организациями на территории предприятий «Норникеля», в 2022 году обновлен стандарт, устанавливающий соответствующие требования к управлению вопросами ПБиОТ на всех этапах. Сотрудники подрядных организаций перед началом работ обязательно проходят вводный и целевой инструктажи по охране труда, а в случае выявления нарушений предусмотрены штрафные санкции.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

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

Для того чтобы поддерживать высокий уровень осведомленности сотрудников о мерах безопасности, мы регулярно разрабатываем и обновляем памятки, видеоролики, презентационные и другие визуальные материалы в области ПБиОТ, акцентирующие внимание на самых важных сведениях, которыми необходимо руководствоваться в тех

или иных ситуациях или при выполнении определенных работ для сохранения жизни и здоровья.

В 2022 году была пересмотрена система мотивации в области охраны труда. Начиная с 2023 года сотрудники будут поощряться за выявление рисков на своем рабочем месте.

На Норильской обогатительной фабрике с 2022 года реализуется проект по трансформации культуры безопасности с акцентом на рискориентированном подходе. В ходе проекта проводились диагностика культуры

безопасности и отдельных процессов, стратегическая сессия для определения основных системных мероприятий, обучение пилотных цехов, работа с системой идентификации и оценки рисков. На текущей стадии проекта выявлено 462 риска, из которых 101 устранен, 222 риска выявили сотрудники рабочих профессий и рассказали о них. Проект будет продолжен в 2023 году.

КАРДИНАЛЬНЫЕ ПРАВИЛА

В 2022 году на основе проведенного анализа по смертельному травматизму за 2017–2021 годы были пересмотрены и актуализированы Кардинальные правила безопасности. За нарушение данных правил к работникам применяется дисциплинарное воздействие в виде увольнения.

Кардинальные правила

- 1 Работникам запрещается работать на высоте без использования страховочной привязи.
- 2 Работникам запрещается производство работ в выработках с незакрепленной и (или) необобранной кровлей.
- 3 Работникам запрещается выполнять погрузочно-разгрузочные работы, работы по перемещению груза при нахождении людей в опасной близости.
- 4 Работникам запрещается производить ремонт и обслуживание действующего оборудования без его отключения от коммуникаций, установки блокировки источников энергии.
- 5 Работникам запрещается проведение работ в электроустановках и на электрооборудовании, находящихся под напряжением.
- 6 Запрещается перевозка и проезд людей на транспортных средствах, не предназначенных для этих целей.

На производственных предприятиях «Норникеля» разработаны регламенты, технологические инструкции и инструкции по профессиям и видам

работ, которые содержат разделы по ПБиОТ. Так, например, сотрудники, стаж которых на производственных предприятиях менее трех лет, имеют

отличительные знаки — красные каски с надписью «Внимание» и спецодежду с шевронами «Внимание».

КОНТРОЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В Компании создана и функционирует система мониторинга ПБиОТ, которая включает в себя многоступенчатый контроль, когда проводятся целевые, оперативные и комплексные проверки состояния ПБиОТ. На первой ступени контроль осуществляется линейным руководителем с участием уполномоченных лиц по охране труда, на этом этапе в первую очередь проверяется организация рабочего места. На второй и более высоких ступенях контроль осуществляется специальными комиссиями по ПБиОТ с участием в них руководства и сотрудников.

В 2022 году была изменена схема информирования об инцидентах для повышения оперативности

реагирования, а также система классификации происшествий для расширения возможностей дальнейшего анализа. Существенно трансформировался процесс расследования и поиска коренных причин, что дает еще больше возможностей предотвращать происшествия в дальнейшем.

Наряду с обозначенными контрольно-профилактическими мероприятиями в Компании организованы и проводятся поведенческие аудиты безопасности. По результатам контрольно-профилактической работы выявлено и привлечено к ответственности, в том числе с частичным или полным депремированием, более 7 тыс. нарушителей требований безопасности и охраны труда.

В 2022 году «Норникель» продолжил доработку и интеграцию системы АС КУБ в корпоративную ИТ-архитектуру: было реализовано более пяти новых алгоритмов уведомлений на корпоративную почту ответственных лиц, реализованы интеграции со смежными системами SAP ERP, SAP BW (АСУП) и чат-ботом «НИКА». В декабре 2022 года была завершена интеграция с корпоративным хранилищем данных в части единой системы показателей корпоративной отчетности. Данные из системы позволяют оперативно в онлайн-режиме формировать годовую отчетность по показателям травматизма всей Группы.



ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КУЛЬТУРЕ БЕЗОПАСНОСТИ

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

Обучение начинается непосредственно 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. Для обучения сотрудников основных профессий разработаны и используются интерактивные курсы подготовки. В 2022 году в таких обучении и инструктажах приняли участие более 51 тыс. сотрудников Группы. Также на регулярной основе все сотрудники Группы проходят онлайн-обучение и итоговое тестирование по теме промышленной безопасности.



Сотрудники, прошедшие обучение в области безопасности производства (человек)



В 2022 году в Компании стартовал проект по созданию института внутренних тренеров по культуре безопасности. В контуре проекта находится 18 предприятий, в штате которых находится 42 выделенных тренера по культуре безопасности.

В настоящий момент проводится два тренинга — «Динамическая оценка рисков» для сотрудников рабочих профессий и «Поведенческий аудит безопасности» для линейных руководителей. Тренеры проводят активную форму обучения в виде тренинга

в аудитории, вовлекая в процесс всех участников, с последующей практикой на реальных рабочих местах, например в шахте или цехе. На конец 2022 года было проведено 750 тренингов, на которых обучено 5 268 сотрудников.

42 тренера

по культуре безопасности появились в штате Компании в 2022 году

750 тренингов

было проведено на конец 2022 года

5 268 сотрудников

было обучено в рамках проекта по культуре безопасности

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ И ИХ ПРОФИЛАКТИКА

Впервые выявленные профессиональные заболевания (человек)



Чтобы минимизировать риск возникновения профессиональных заболеваний, Компания реализует масштабную экологическую программу, направленную на сокращение вредных выбросов в атмосферу. В дополнение к этому пропагандируется профилактика и здоровый образ жизни среди сотрудников. Руководство стремится донести до всех сотрудников важность охраны собственного здоровья и соблюдения требований производственной безопасности. Целью Компании также является внедрение эффективных мер по охране здоровья с учетом как производственных, так и индивидуальных факторов риска. На производственных предприятиях действуют здравпункты, на базе которых осуществляются предсменные осмотры и прием сотрудников при их обращении в течение работы.

Для снижения негативного воздействия вредных производственных факторов сотрудники обеспечиваются специальной одеждой, респираторами, обувью

и другими средствами индивидуальной защиты. Персонал, занятый на работах, связанных с загрязнением, бесплатно обеспечивается смывающими и обеззараживающими средствами.

На постоянной основе проводятся мероприятия по профилактике заболеваний, рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями. Все сотрудники за счет Компании регулярно проходят обязательные медицинские осмотры, а сотрудники, имеющие контакт с вредными веществами, дополнительно направляются на специальное медицинское обследование в центры профессиональной патологии.

В целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний сотрудники, занятые на работах с вредными и особо вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

Цель включена в ESG-повестку



Воздействие выбросов на здоровье населения в регионах присутствия Компании находится под постоянным контролем Роспотребнадзора, поскольку система здравоохранения практически полностью государственная. С момента закрытия Никелевого завода в 2016 году выбросы диоксида серы в черте г. Норильска сократились на 30–35%. И, по данным Роспотребнадзора, общее количество вновь выявленных заболеваний в Норильском промышленном регионе в 2021 году сократилось на 19% (по сравнению с 2016 годом), в том числе положительная динамика наблюдается в части снижения заболеваемости крови, кроветворных органов и других нарушений, включая иммунную систему (–50%), появления новообразований (–64%), а также системы кровообращения (–30%).



Схема организации медицинской помощи в «Норникеле»



Цифровая медицина

ЦИФРОВАЯ МЕДИЦИНА

Единое хранилище медицинских данных

Содержит в себе информацию о состоянии здоровья более 70 тыс. сотрудников всех предприятий Компании

Электронная система медосмотров

Автоматизирует проведение медосмотров и позволяет анализировать данные о здоровье сотрудников

Телемедицинский сервис

Предоставляет возможность врачу из любой точки страны получить консультацию у экспертов центральных клиник

Радиологическая система

Система для анализа и обработки медицинских изображений с технологиями искусственного интеллекта

Биологические датчики

Круглосуточный мониторинг данных о здоровье с помощью носимых персональных датчиков

Анализ рисков заболеваний

Позволяет выявить изменения в организме, способные привести к заболеваниям и принять превентивные меры

КОРПОРАТИВНАЯ МЕДИЦИНА

В Компании действует программа «Корпоративная медицина», направленная на повышение уровня доступности медицинских услуг в регионах присутствия Компании как для сотрудников, так и для членов их семей. С этой целью была создана дочерняя организация ООО «КЦЗ «Норникель» — компания для оказания качественной и своевременной медицинской помощи как в медицинских центрах, так и на предприятиях.

В декабре 2021 года в Норильске был открыт первый корпоративный медицинский центр под брендом Z-Clinic. Основной формой приема пациентов

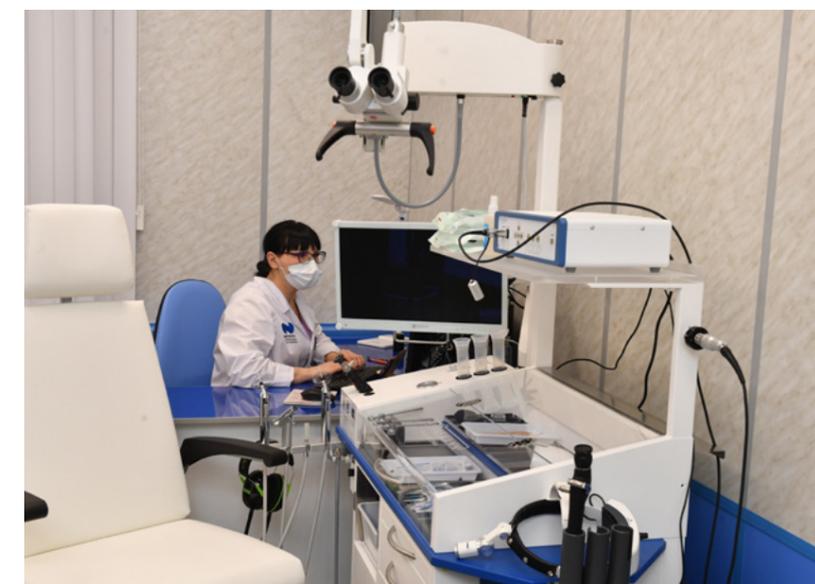
является использование программы ДМС. На данный момент медцентр предоставляет 246 видов медицинских услуг по 12 направлениям первичной помощи. За первый год работы было оказано около 70 тыс. медицинских услуг. Глубина записи ко многим специалистам составляет от семи дней до одного месяца, что подтверждает востребованность медицинской помощи в регионе.

В 2022 году Компания продолжила развитие собственной сети и запустила работу по подготовке еще двух медицинских центров: в Талнахском районе г. Норильска и в г. Мончегорске. Также Компания реализует программу по формированию небольших медицинских подразделений на отдаленных территориях.

«Норникель» реализует проекты по открытию в регионах присутствия Группы медицинских центров, которые будут принимать всех жителей региона по программе ОМС. В отчетном году проведены работы по ремонту и оснащению двух новых медицинских объектов: МРТ-центр в г. Мончегорске и медицинский центр в г. Дудинке. Прием первых пациентов данными учреждениями запланирован на первую половину 2023 года.

Начала свою работу Цеховая медицинская служба, призванная приблизить качественную медицинскую помощь к работникам прямо на производстве и усилить профилактику и выявление заболеваний.

Также Компания запустила программу «Цифровая медицина», в рамках которой внедряются инновационные ИТ-решения в области медицинских технологий. Программа работает в санатории «Заполярье» с 2021 года и в г. Норильске с 2022 года. На 2023 год запланировано тиражирование платформы на медицинские объекты Кольского полуострова. Было создано мобильное приложение для сотрудников, которое позволяет оперативно просмотреть свою медицинскую карту, записаться на прием к врачу и получить всю необходимую информацию о работе клиник. В планах развития перевод наиболее важной медицинской документации в исключительно электронный вид в рамках одноименного проекта, создание автоматических комплексов расширенной диагностики, создание системы анализа рисков развития заболеваний.



ЭКОЛОГИЯ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Вклад в достижение ЦУР ООН



ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ

В 2020 году «Норникель» разработал комплексную Экологическую стратегию, в которой были поставлены четкие цели по основным направлениям: изменение климата, воздух, вода, почва,

отходы и биоразнообразие. В 2021 году стратегия была детализирована и утверждена Советом директоров, и во втором квартале 2023 года планируется ее актуализация.

[Ознакомиться с подробной информацией об Экологической стратегии вы можете на сайте Компании.](#)

СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В «Норникеле» 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 областями, и такой подход позволяет повысить эффективность деятельности Компании в области экологической безопасности.

Аудит системы

На конец 2022 года 44 % активов Группы (по среднесписочной численности) были сертифицированы по международному экологическому стандарту ISO 14001:2015.

Наименование сертификата	Сертифицированные активы	Аудитор
<ul style="list-style-type: none"> ISO 14001:2015 	<ul style="list-style-type: none"> ПАО «ГМК «Норильский никель» (Главный офис, Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал) АО «Кольская ГМК» Norilsk Nickel Harjavalta 	<ul style="list-style-type: none"> Bureau Veritas Certification <p>В 2022 году был проведен надзорный аудит (ежегодное проведение) В 2021 году был проведен ресертификационный аудит (один раз в три года)</p>

По результатам ресертификационного аудита 2021 года Компания подтвердила соответствие требованиям ISO 14001:2015 и получила сертификат соответствия на новый (шестой) сертифицированный период. В ноябре

2022 года был проведен второй надзорный аудит шестого сертификационного периода. По результатам аудита были сделаны выводы о том, что Компания продемонстрировала результативное внедрение, поддержание и постоянное

улучшение корпоративной интегрированной системы менеджмента, подтвердила соответствие требованиям ISO 14001:2015.

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

НАШ ПОДХОД

Текущий подход и дальнейшее развитие системы управления рисками, связанными с изменением климата, основано на методологии TCFD (Task Force on Climate Related Financial Disclosures), охватывающей стратегию, корпоративное управление, риск-менеджмент, метрики и цели. В Компании

создан Комитет по устойчивому развитию и изменению климата при Совете директоров, разработана и утверждена Советом директоров Политика в области изменения климата, разработана и утверждена на уровне менеджмента Компании дорожная карта по соответствию рекомендациям TCFD.

Мы стремимся быть устойчивым и надежным поставщиком. Один из наших главных приоритетов — поддержание конкурентоспособного углеродного следа продукции при наращивании производства металлов в целях обеспечения глобального перехода к зеленой экономике.

9,7 т CO₂-эквивалента на тонну металла

составил углеродный след от производства металлического никеля в 2021 году

В Компании в рамках реализации дорожной карты по соответствию TCFD были разработаны три сценария развития мировой экономики и изменения климата до 2050 года.



В качестве базового был выбран сценарий «Устойчивый палладий», согласно которому ожидается, что наряду с развитием зеленой экономики традиционные отрасли продолжают играть

существенную роль. В частности, сохранится большая доля рынка у автомобилей с двигателями внутреннего сгорания и как результат устойчивый долгосрочный спрос на палладий.

Два других сценария будут использоваться Компанией для стресс-тестирования рисков, связанных с изменением климата.

¹ Прогнозируемый прирост температуры от доиндустриального уровня к 2050 году.

МОНИТОРИНГ ВЕЧНОЙ МЕРЗЛОТЫ

Основным риском глобального изменения климата для северной климатической зоны, к которой относится Норильский промышленный район, является растепление многолетне-мерзлых грунтов, что может существенно снизить их несущую способность. Чтобы минимизировать такие риски, повысить эффективность управления жизненным циклом эксплуатации активов Компании, а также прогнозировать потенциальное негативное влияние повышения температуры грунтов на состояние зданий и сооружений Компанией предприняты меры по их проактивной митигации, которые включают в себя:

- мероприятия по выявлению климатических риск-факторов;
- разработку и апробацию модели оценки влияния риск-факторов изменения климата на активы Компании;
- внедрение системы мониторинга зданий и сооружений в Норильском промышленном районе.

Целью масштабной программы по внедрению автоматизированного мониторинга зданий и сооружений Компании является оборудование их различными датчиками, которые в режиме реального времени направляют информацию в центральный диспетчерский центр. Всего в рамках программы запланировано оборудовать датчиками не менее 1,5 тыс. объектов в Норильском промышленном районе.

Основные мероприятия, реализованные в 2021–2022 годах, включали:

- создание и внедрение ИТ-платформы, которая проводит анализ показаний датчиков и бизнес-процесса проведения геотехнического мониторинга в Компании наряду с возможностями по ручному вводу данных;
- запуск систем автоматизированного мониторинга температурного состояния грунтов оснований, деформационного поведения фундаментов и температурно-влажностного режима вентилируемых подполий 165 зданий и сооружений;
- спутниковую съемку активов Компании и получение набора данных о смещениях земной поверхности для целей дальнейшего сосредоточения управленческого фокуса при проведении натурных наблюдений за зданиями и сооружениями;
- завершение проектирования систем автоматизированного мониторинга для второй очереди зданий и сооружений, вошедших в программу (производственные объекты АО «НТЭК», хвостохранилища Норильского дивизиона). Второй этап развертывания системы мониторинга продлится до 2025 года.

Компания в 2022 году сосредоточила усилия на выстраивании научно-практического базиса стратегии управления жизненным циклом эксплуатации

активов. Так, были пробурены глубокие наблюдательные скважины (200 м) в населенных пунктах Норильского промышленного района для изучения температурного режима многолетне-мерзлых грунтов и оценки влияния глобальных изменений климата на вечную мерзлоту (в том числе восстановлена глубокая скважина в центре г. Норильска, где измерения температурного режима начались еще в 1960-х годах). Компания наладила взаимодействие с ведущими экспертными и научно-исследовательскими организациями, занимающимися проблематикой вечной мерзлоты, строительства и эксплуатации зданий и сооружений в северной климатической зоне. Ведется постоянная работа по сбору, обобщению и анализу составов и свойств многолетне-мерзлых грунтов, в том числе из архивных данных инженерных изысканий, которые выполнялись на территории Норильского промышленного района в ходе его становления и развития. В планах создание и внедрение предиктивных моделей, переход к передовым цифровым, интеллектуальным производственным технологиям, системам обработки больших объемов данных, машинного обучения и искусственного интеллекта для принятия решений в области строительства и эксплуатации сооружений на вечной мерзлоте.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

В 2022 году прямые и косвенные выбросы парниковых газов (Scope 1+ 2) от производственных процессов составили 8,6 млн тонн¹, снизившись на 6% по сравнению с прошлым годом. Снижение выбросов произошло благодаря оптимизации режимов работы ТЭЦ и режимов загрузки ГЭС, а также погодному фактору — в 2022 году отопительный период был короче, чем в 2021 году, из-за более теплой зимы.

Расчет косвенных энергетических выбросов (Scope 2) производился региональным методом с учетом региональных коэффициентов. Также стоит

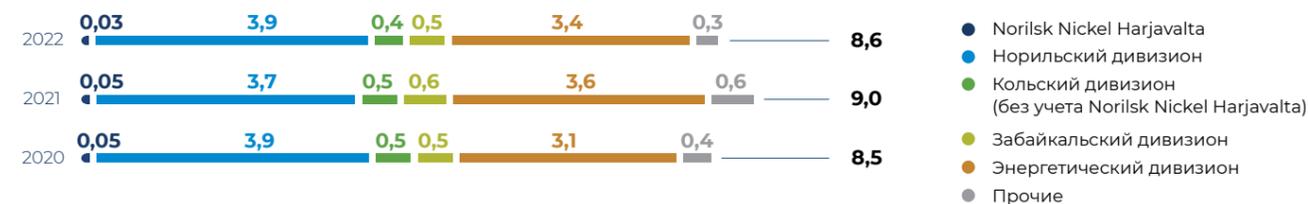
отметить, что ключевое предприятие Забайкальского дивизиона «Норникеля» — Быстринский ГОК с целью снижения влияния на климат

заключил свободный двухсторонний договор купли-продажи электрической энергии в объеме поставки 118,3 млн кВт · ч.

Выбросы парниковых газов, Scope 1+2 (млн тонн CO₂-экв.)²



Выбросы производственных парниковых газов по дивизионам в 2022 году, Scope 1 и 2 (млн тонн CO₂-экв.)



Основные производственные объекты «Норникеля» расположены в Норильском промышленном районе за Северным полярным кругом, где около восьми месяцев в году держится отрицательная температура воздуха. Поскольку Норильский промышленный район изолирован от федеральной энергетической инфраструктуры, «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. При этом, в связи с тем, что «Норникель» является единственным производителем электроэнергии и тепла в Норильском промышленном районе, Компания также полностью обеспечивает энергетическими

ресурсами и теплом 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 Scope 1 и 2.

¹ С учетом резерва выбросов под Серный проект и без учета выбросов 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) — 9,7 млн тонн, оксида азота (N₂O) — 53,31 тыс. тонн, метана (CH₄) — 2,5 тыс. тонн, в большей своей части от подразделений транспортировки газа с учетом Серного проекта и отпуска тепло- и электроэнергии населению.



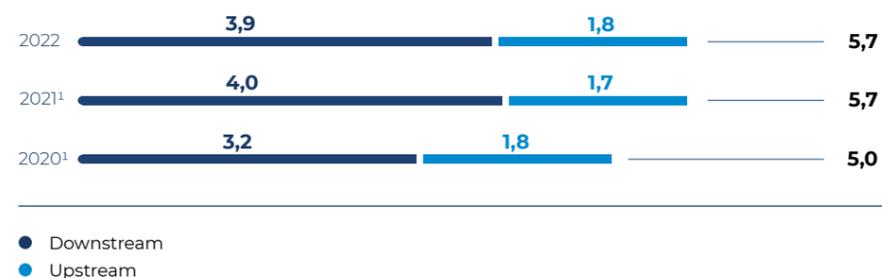
Scope 3

В 2022 году Компания впервые публикует количественную оценку выбросов парниковых газов Scope 3 upstream. Выбросы оценивались по всем категориям, предусмотренным требованиями GHG Protocol. Основной объем выбросов связан с приобретением товаров и оборудования у сторонних поставщиков, а также с потреблением энергии и топлива (в части не включенной в Scope 1 и 2).

Также в 2022 году Компания продолжила проведение количественной оценки выбросов парниковых газов по Scope 3 downstream в соответствии с GHG Protocol. Выбросы downstream включают в себя выбросы, связанные с транспортировкой реализованной продукции Компании покупателю и переработкой продукции в первом переделе. Основной объем выбросов (86%) приходится на железорудный концентрат, переработка которого является высокоуглеродоемким процессом.

Структура и объем продуктового портфеля Компании обуславливают небольшие объемы выбросов Scope 3 downstream по сравнению с мировыми горно-металлургическими компаниями.

Выбросы парниковых газов, Scope 3 (млн тонн)



ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Основным ВИЭ для Компании является гидроэнергия, которая вырабатывается на Усть-Хантайской и Курейской ГЭС, входящих в Группу. В 2022 году доля электроэнергии, полученной из ВИЭ, составила 51% по Группе и 56% — по Норильскому промышленному району.

Компания владеет собственными энергетическими активами, которые расположены в Норильском промышленном районе, за Северным полярным кругом, где около восьми месяцев в году держится отрицательная температура воздуха. Поскольку Норильский промышленный район в силу своей удаленности изолирован от федеральной энергетической инфраструктуры России, то «Норникель» исторически выстраивал свою деятельность, полагаясь на полное самообеспечение,

в том числе и в области производства и передачи электроэнергии и энергоносителей. Так как Компания является единственным производителем электроэнергии и тепла в этом регионе, то обеспечивает энергией не только промышленные предприятия Группы, но и объекты социальной инфраструктуры и местное население.

Основным источником для производства энергии является ископаемое топливо с низким углеродным следом — природный газ, а также возобновляемый источник энергии — гидроэнергия. Дизельное топливо, мазут, бензин и авиационное топливо используются на транспортных активах «Норникеля». Уголь используется минимально, только в небольших объемах в некоторых производственных процессах.

Использование других ВИЭ, таких как солнечная и геотермальная энергия, невозможно в силу сложных климатических условий в регионе расположения основных производственных активов «Норникеля», за Северным полярным кругом в Норильском промышленном районе. Что касается ветровых электростанций (ВЭС), то в 2022 году Компания проработала вопросы по технико-экономической оценке. И хотя в настоящее время нет экономических предпосылок для строительства ВЭС в Норильском промышленном районе, вместе с тем проработка решений о целесообразности строительства будет продолжена.

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



ГЕОТЕРМАЛЬНАЯ ЭНЕРГИЯ

на глубине 300–500 м

вечная мерзлота

В целом по Группе собственные топливно-энергетические активы производят около 54% объема всей энергии и 83% объема электроэнергии, потребляемого Группой. При этом

Группа 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	2020	2021	2022
Собственное потребление топлива ²	141 237	151 235	141 380
• Природный газ	122 216	130 867	125 933
• Дизельное топливо и мазут	13 939 ³	15 097	13 581
• Бензин и авиационное топливо	2 902	3 715	311
• Каменный уголь ⁴	2 180	1 557	1 555
Электроэнергия и тепло из собственных возобновляемых источников (ГЭС)	15 310	14 586	16 152
Закупка электроэнергии и тепла у третьих лиц	11 200	10 891	11 005
Продажа электроэнергии и тепла третьим лицам	17 254	19 974	18 968
Общее потребление электроэнергии и топлива⁵	150 128	156 383	149 274

¹ Ознакомиться с более подробной разбивкой по потреблению энергетических ресурсов по предприятиям Компании вы можете в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год.

² В том числе топливо, потребленное для выработки энергии на нужды г. Норильска.

³ С учетом разлившегося дизельного топлива в мае 2020 года.

⁴ Уголь используется только в технологических процессах производства: 60% потребления приходится на Кольский дивизион, 20% — Забайкальский дивизион, 20% — Норильский дивизион.

⁵ С учетом потерь.

¹ В 2022 году для усовершенствования расчета был обновлен ряд коэффициентов эмиссии парниковых газов при производстве продукции из металлов и концентратов, реализуемых Группой. В связи с этим данные за 2020 и 2021 годы были пересчитаны с использованием коэффициентов выбросов, примененных в 2022 году.

Потребление топлива по Группе (ТДж)



● Природный газ ● Каменный уголь ● Дизельное топливо и мазут ● Бензин и авиационное топливо

Потребление электроэнергии по Группе (ТДж)



● Электроэнергии из природного газа
● Электроэнергия из ГЭС
● Доля электроэнергии из ВИЭ

Снижение потребления топлива на 7% год к году в основном связано с уменьшением потребления газа (-4%) в связи с увеличением доли потребления электроэнергии из ВИЭ, а также снижением объемов потребления авиационного топлива (-92%) в связи с продажей авиакомпании «НордСтар».

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 2022 году было направлено более 450 млн долл. США. Инвестиции включают широкий спектр проектов, связанных с заменой оборудования на тепловых и гидроэлектростанциях, модернизацией хранилищ топливных баков, а также электросетевых и газопроводных систем.

Общая экономия электроэнергии в 2022 году составила 111 759 тыс. кВт·ч. Внедрено 45 мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов.

>450
млн долл. США

было направлено в модернизацию энергетической инфраструктуры в 2022 году

111 759
тыс. кВт·ч

составила общая экономия электроэнергии в 2022 году



ВОЗДУХ

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

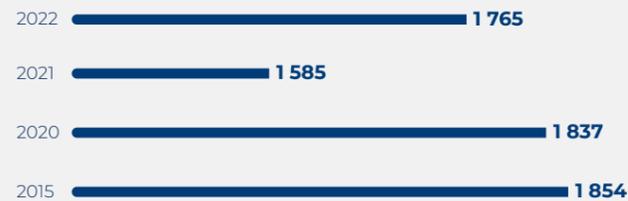
НАШИ ЦЕЛИ

Стратегический план развития предусматривает преобразование «Норникеля» в экологически чистое, безопасное предприятие за счет реализации Серной программы 2.0 в Норильском и Кольском дивизионах и сокращения выбросов диоксида серы в атмосферу.

Кольский дивизион, выбросы SO₂ (тыс тонн)



Норильский дивизион, выбросы SO₂ (тыс тонн)



СЕРНАЯ ПРОГРАММА 2.0: СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ ДИОКСИДА СЕРЫ

КОЛЬСКИЙ ДИВИЗИОН

2020

Оптимизация плавильных мощностей для сокращения выбросов SO₂ в районе российско-норвежской границы

Цель: 50%¹
снижение выбросов SO₂ в п. г. т. Никель и городе Заполярный

Факт:
в декабре 2020 года был закрыт устаревший плавильный цех в п. г. т. Никель

На 71%¹

2x

в 2020 году были снижены выбросы SO₂ в приграничной зоне

НОРИЛЬСКИЙ ДИВИЗИОН

2021

Полное закрытие устаревшей медной цепочки рафинировочного передела на Кольском полуострове

Цель: 85%¹
снижение выбросов SO₂ на предприятиях Кольского дивизиона

Факт:
в марте 2021 года был закрыт Металлургический цех

На 90%¹

7x

в 2021 году были снижены выбросы SO₂ на предприятиях Кольского дивизиона

2023

Запуск Серной программы 2.0 на Надеждинском металлургическом заводе с целью утилизации печных газов

Цель: 45%¹
снижение выбросов SO₂ на предприятиях Норильского дивизиона с момента выхода на проектные показатели. Выход на проектные показатели в течении 2024 года

~x2

Реализация

Перепроектирование

Запуск Серной программы 2.0 на Медном заводе с целью утилизации печных и конвертерных газов²

Цель: до 90%¹
снижение выбросов SO₂ на предприятиях Норильского дивизиона по результатам выхода на проектные показатели

~x10

Перепроектирование (2023 год) и реализация

¹ По сравнению с показателями базового 2015 года.

² Срок реализации программы на Медном заводе указан в соответствии с программой повышения экологической эффективности Заполярного филиала (2020 год) с учетом п. 6 приложения № 8 к постановлению Правительства Российской Федерации от 12 марта 2022 года № 353.

Показатель	2020	2021	2022
По Группе компаний «Норильский никель»	1 968	1 647	1 819
Диоксид серы (SO ₂)	1 911	1 601	1 778
Оксид азота (NO _x)	10	11	10
Твердые вещества	15	9	11
Прочие вещества	31	25	21
· В том числе Норильский дивизион	1 858	1 604	1 782
Диоксид серы (SO ₂)	1 837	1 585	1 765
Оксид азота (NO _x)	1	1	1
Твердые вещества	4	5	7
Прочие вещества	16	13	8
· В том числе Кольский дивизион	83	20	16
Диоксид серы (SO ₂)	73	16	13
Оксид азота (NO _x)	2	2	1
Твердые вещества	6	1	1
Прочие вещества	2	1	1
· В том числе Забайкальский дивизион	5	3	4
Диоксид серы (SO ₂)	1	0	0
Оксид азота (NO _x)	0	0	0
Твердые вещества	3	2	3
Прочие вещества	2	1	1
· В том числе прочие компании	22	20	18
Диоксид серы (SO ₂)	0	0	0
Оксид азота (NO _x)	7	9	7
Твердые вещества	2	0	0
Прочие вещества	12	11	11

В 2022 году совокупные выбросы загрязняющих веществ по Группе составили 1,8 млн тонн, что на 10,5% выше прошлого года. Рост выбросов обусловлен восстановлением объемов

производства в Норильском дивизионе после снижения в 2021 году из-за ограничений на НОФ и временной остановки двух рудников из-за их подтопления. В Кольском дивизионе

выбросы продолжили снижаться после закрытия устаревших плавильных цехов: снижение составило 18% по сравнению с 2021 годом.

ВОДА

Активы «Норникеля» расположены в регионах с достаточным обеспечением водными ресурсами. В 2022 году, как и в предыдущие годы, дефицита водных ресурсов не было отмечено, а обеспечение водой предприятий и населения было в достаточном объеме.

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

В «Норникеле» на ключевых производствах создана система замкнутого водоборота, что позволяет поддерживать забор чистой воды на относительно низком уровне. Кроме того, Компания

не осуществляет водозабор из охраняемых природных объектов. В основном вода забирается из поверхностных и подземных вод, а также из сточных вод других организаций и естественного водопритока. Объем забранной воды в 2022 году не отличался от уровня 2021 года. На естественный водоприток и талую воду в 2022 году пришлось 17,6% от общего забора воды. На всех объектах, где используется вода, реализуются регулярные программы наблюдений за водными объектами и их водоохранными зонами.

В 2022 году объем воды, используемой в оборотном и повторном водоснабжении, составил 81,8% от общего объема, что соответствует стратегическим целям Компании.

«Норникель» стремится ответственно и рационально использовать водные ресурсы и предотвращать загрязнение водных объектов.

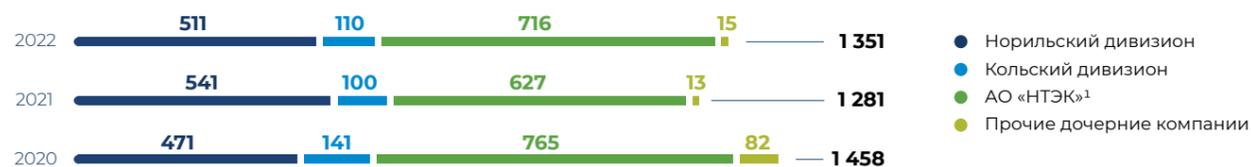
Объем забора свежей воды¹
(млн м³)



Потребление и сброс воды в 2022 году



¹ За исключением шахтных вод для производственной деятельности.

Использование воды (млн м³)

Небольшое увеличение объема используемой воды в 2022 году вызвано введением в эксплуатацию новых переделов на Кольском дивизионе, выходом

на высокую производительность отделения карбонильного никеля, а также выходом на проектную мощность участка отгрузки концентрата на Обоганительной фабрике.

Сброс сточных вод (млн м³)

Сброс сточных вод в водные объекты 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 2022 году был на 13,4% меньше, чем в 2021 году, также снизился объем неочищенных сточных вод (на 32,5%). Масса сброса загрязняющих веществ в составе сточных вод также снизилась на 12% по сравнению

с 2021 годом. Снижение сброса сточных вод и загрязняющих веществ связано со снижением объемов водопритока в горные выработки из-за погодных условий. Деятельность Компании нацелена на обеспечение соответствия концентраций веществ в сточных водах нормативным требованиям. Все дивизиональные программы Компании предусматривают соответствующие мероприятия для реализации намеченных целей.

на **13,4%**

снизился объем сброса сточных вод в 2022 году

Управление рисками по водным ресурсам

Компания на постоянной основе проводит оценку воздействия на водные ресурсы, в рамках которой проводятся следующие процедуры:

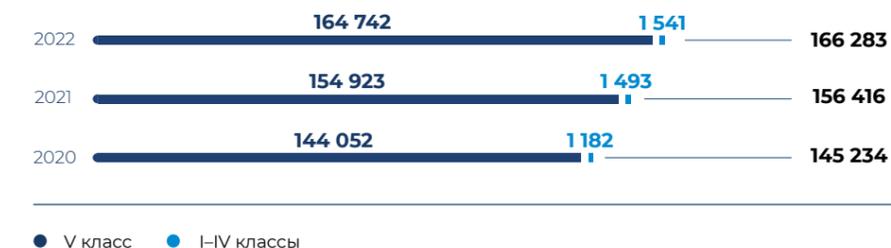
- инвентаризация сточных вод;
- контроль объемов сброса и качества сточных вод в местах сброса в водные объекты;
- наблюдение за поверхностными водными объектами в контрольных пунктах выше и ниже мест сброса сточных вод;
- инвестиции в повышение эффективности систем водоочистки и строительство новых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

ОТХОДЫ

Компания использует большую часть своих промышленных отходов на собственном производстве, так как около 99% отходов являются неопасными (V класс). Эти отходы включают в себя скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения и металлургические шлаки. Отходы при добыче рудных полезных ископаемых размещаются в отвалах, идут на закладку выработанного пространства рудников, засыпку карьеров, подсыпку автодорог и укрепление дамб хвостохранилищ.

Общая массы образования отходов в 2022 году увеличилась вследствие увеличения добычи и обогащения, а также за счет реализации Компанией программы по санитарной очистке территории и демонтажу неэксплуатируемых (аварийных) объектов, в результате которой были образованы строительные отходы.

Образование отходов по классу опасности (тыс. тонн)



Обращение с отходами (тыс. тонн)



ХВОСТОХРАНИЛИЩА

На текущий момент в Компании функционирует шесть хвостохранилищ: четыре в Норильском дивизионе, одно в Кольском дивизионе, и одно в Забайкальском дивизионе.

Все хвостохранилища, эксплуатируемые Компанией, располагаются на значительном расстоянии от производственных объектов и населенных пунктов. Однако «Норникель» признает, что хвостохранилища являются активами с повышенным риском, которые потенциально способны оказывать существенное воздействие на окружающую среду и социальную сферу. В связи с этим Компания регулярно отслеживает состояние гидротехнических сооружений и обследует места сброса, а также прилегающие территории.



¹ АО «НТЭК» входит в состав Энергетического дивизиона.

БИОРАЗНООБРАЗИЕ

Поддержка особо охраняемых природных территорий в регионах присутствия Компании имеет довольно долгую историю. В 2022 году Компания поставила цель разработать систему управления воздействием на биоразнообразие. Тогда же были проведены базовые исследования биоразнообразия. Исследования, которые заложили фундамент этой системы, продолжили историю партнерства «Норникеля» с наукой в целях сохранения биоразнообразия.

Проект по базовым исследованиям известен как Большая научная экспедиция. В ходе экспедиции были всесторонне изучены экосистемы районов деятельности геологоразведочных, добычных, обогатительных, металлургических, транспортно-логистических и энергетических объектов Компании. Географически исследования охватили три региона: Забайкалье, Мурманскую область, Таймыр, а также участок Северного морского пути. Эти исследования биоразнообразия стали самыми масштабными работами по изучению экосистем со времен Советского Союза. Благодаря полученным данным были определены основные параметры, необходимые для выстраивания системы:

- определение границ зон негативного воздействия на биоразнообразие экосистем;
- фоновые участки, негативные факторы и угрозы биоразнообразию;
- виды — индикаторы состояния экосистемы;
- биотические и абиотические показатели состояния экосистем;
- ключевые ценности биоразнообразия;
- текущее состояние биологического разнообразия в выделенных зонах воздействия и другие.

С результатами исследований можно ознакомиться на сайте Компании в разделе [«Биоразнообразии»](#).

Экспедиция не окончена 2022 годом: продолжившись углубленными исследованиями в 2023 году, она постепенно должна перейти в мониторинг экосистем, а также послужит источником данных оценки воздействия на их биоразнообразие.

На основе данных исследований 2022 года были определены условные радиусы воздействия на биоразнообразие и уровни отклонений в состоянии экосистем от фоновых участков. Этот принцип был заложен в разработанную специально для «Норникеля» методику определения состояния экосистем по основным индикаторам состояния биоразнообразия. На основе описанного выше подхода была создана методология определения интегрального показателя состояния экосистем (ИПСЭ), которая послужит средством оценки достижения Компанией цели по отсутствию чистых потерь биоразнообразия и негативных изменений в экосистемах в результате деятельности ее производственных и добычных предприятий. Другими словами, ИПСЭ послужит инструментом для отображения результативности системы управления воздействием на биоразнообразие.

Отслеживание изменений начиная с 2022 года теперь является целью мониторинга биоразнообразия, который будет проводиться в дивизионах на ежегодной основе, а методические расчеты ИПСЭ будут проходить ежегодно с актуализированными данными по каждому дивизиону. Достижение показателя отсутствия чистых потерь планируется через реализацию принципа «предотвращай — смягчай — восстанавливай — компенсируй», путем выполнения планов мероприятий по сохранению биоразнообразия.

Такие планы мероприятий будут составляться для достижения результативности системы управления воздействием

на биоразнообразии, разработкой которой Компания занималась параллельно базовым исследованиям. С целью разработки этой системы в 2022 году был разработан проект корпоративного Стандарта по сохранению биоразнообразия. Дальнейшие шаги по разработке системы управления воздействием на биоразнообразие предполагают внедрение самого корпоративного стандарта, а также разработку и внедрение на его основе долгосрочных дивизиональных программ сохранения биоразнообразия, с выполнением ежегодных планов мероприятий. Разработка и внедрение документов в дивизионах запланировано на 2023 год.

Кроме того, в 2022 году продолжались работы по мониторингу очищенных после разлива экосистем, эти работы известны под названием «Большая норильская экспедиция». Она стала первым масштабным исследованием биоразнообразия, и именно с нее пришло понимание необходимости изучения и сохранения биоразнообразия экосистем. Данные Большой норильской экспедиции были включены в анализ данных Большой научной экспедиции.

В рамках отдельных работ были проведены исследования возможности повышения биопродуктивности водоемов Пясинского бассейна естественным путем, которые открыли перспективы перехода на испытательный этап применения данной экотехнологии.

Примечательно и то, что в 2022 году «Норникель» заключил с Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации соглашение об охране белого медведя, благодаря которому были осуществлены две операции по спасению белых медведей Диксона и Сластены, а пожертвования, поступавшие в фонд помощи белому медведю, удваивались менеджментом Компании.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ЗАПОВЕДНИКАМИ

Природные заповедники расположены удаленно от зоны действия 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 рамках долгосрочной стратегии по поддержанию биоразнообразия в регионах присутствия и в целях сохранения уникальной арктической природы Компания регулярно организует волонтерские акции, оказывает поддержку заповедникам и финансирует исследования краснокнижных животных.



СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ

Вклад в достижение ЦУР ООН



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

Главным принципом осуществления такого взаимодействия является партнерство, предусматривающее

совместное участие всех заинтересованных сторон в разработке и осуществлении социальных программ на основе баланса интересов, сотрудничества и социального консенсуса.

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

Расходы социального характера¹ (млн долл. США)



Снижение расходов социального характера в 2022 году связано в первую очередь с высокой базой прошлого года, когда были созданы значительные резервы на финансирование комплексной программы развития г. Норильска.

ПОДДЕРЖКА КОРЕННЫХ НАРОДОВ

В настоящее время на Таймыре проживает более 10 тыс. представителей коренных малочисленных народов Севера (КМНС), включая ненцев, долган, нганасан, эвенков и энцев. Кроме того, Компания взаимодействует с колскими саамами в Ловозерском муниципальном районе Мурманской области.

«Норникель» с уважением относится к правам, среде обитания, традиционной культуре и хозяйственной деятельности, историческому наследию и интересам коренных народов, проживающих вблизи регионов операционной деятельности Компании, и следует своим обязательствам по укреплению и развитию добрососедских связей.

В «Норникеле» принята Политика в отношении прав коренных народов, определяющая ключевые

обязательства Компании в этом вопросе. «Норникель» соблюдает систему международных норм и стандартов в отношении КМНС, признает права коренных народов на сохранение традиционного образа жизни и уклада хозяйственной деятельности. Горно-металлургические активы Компании не расположены на территории традиционного природопользования коренных народов в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе. Свои добровольные обязательства и договоренности с коренными народами Таймыра Компания закрепляет соглашениями и протоколами встреч с представителями семейных общин КМНС.

В рамках поддержки коренных малочисленных народов Таймыра «Норникель» реализует программу мероприятий по оказанию содействия социально-экономическому

развитию Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района на 2020–2024 годы с объемом финансирования в 2 млрд руб. Программа включает более 40 мероприятий и охватывает такие направления, как поддержка традиционных видов хозяйственной деятельности КМНС; развитие инфраструктуры, например строительство жилья и социальных объектов в таймырских поселках; повышение доступности оказания медицинской помощи; развитие образования, культуры, спорта и туризма.

В 2022 году продолжился ежегодный конкурс «Мир Таймыра», который нацелен на поддержку социально значимых проектов и создание условий для устойчивого развития территорий традиционного проживания коренных малочисленных народов, населяющих полуостров. Особенностью конкурса является грантовая система

финансирования, участие в которой могут принять только представители коренных народов Таймыра и НКО, реализующие проекты в их интересах. Победители приступили к реализации проектов в июне 2021 года и завершили их в ноябре 2022 года. Всего было профинансировано 28 социальных проектов. Успехи первого конкурса проектов 2021–2022 годов показывают востребованность и актуальность этой инициативы.

Компания не только последовательно выполняет обязательства по поддержке и развитию коренных малочисленных народов Таймыра в рамках пятилетней программы поддержки, но и оказывает дополнительную помощь по наиболее актуальным для общин коренных народов вопросам жизнедеятельности, в том числе:

- укреплению материально-технической базы общин КМНС и их подготовке к осенне-зимнему сезону (охотничьему, рыболовному);

- выполнению вертолетных авиарейсов для перевозки пассажиров и грузов в поселки Таймыра; поддержке социально значимых для коренных малочисленных народов Таймыра праздников — Дня оленевода и Дня рыбака и т. д.

В отчетном году продолжилась реализация целевой программы «Студенты Таймыра», запущенной Компанией в 2020 году. Программа направлена на организацию обучения представителей коренных малочисленных народов, проживающих на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, в Заполярном государственном университете им. Н. М. Федоровского. В настоящее время по данной целевой программе в вузе обучаются 40 студентов из числа коренных малочисленных народов. За счет средств Компании осуществляются расходы на оплату обучения, проживание в Норильске

в период обучения, проезд к месту обучения и обратно, выплата стипендии в размере 20 тыс. руб. (студентам, обучающимся очно, — ежемесячно, очно-заочно — в периоды сессий, требующих очного присутствия в Норильске).

В 2022 году завершилась реализация проектов в рамках соглашения о сотрудничестве с Ассоциацией колских саамов, представляющей интересы коренного малочисленного народа севера Мурманской области. Компания оказывала поддержку саамам в развитии культуры и сохранении традиционного образа жизни, взяв на вооружение самые передовые практики, отработанные на Таймыре. В частности, «Норникель» профинансировал работы по созданию единого саамского алфавита и издание пособий для дошкольного образования по саамскому языку, в Мурманске был создан саамский музей под открытым небом.

Всего на проекты поддержки КМНС в 2022 году Компания направила

412 млн руб.

Все эти проекты — не просто строки финансирования в бюджете Компании, а совместные мероприятия, проводить которые эффективно можно только в постоянном взаимодействии, контакте с общинами и семьями коренных народов, при наличии общего понимания и регулярном совместном обсуждении, обеспечении принципа инклюзивного участия.



¹ По данным отчетности по МСФО Компании.

ПРОГРАММЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Арт-фестиваль «Сияние»

В г. Мончегорске при поддержке «Норникеля» прошел первый паблик-арт-фестиваль «Сияние». Главная цель фестиваля — показать, что окружающую среду можно и нужно менять в лучшую сторону и публичное искусство — отличный инструмент для этого.

Жители и гости города получили возможность самовыражения в городском пространстве через творчество. За время проведения фестиваля более 2 тыс. горожан приняли участие в работе творческих лабораторий, посетили мастер-классы и воркшопы. Программа рассчитана на несколько направлений в искусстве: стрит-арт, вокально-музыкальное творчество, танец. В преддверии фестиваля проведена акция по сбору металлолома, из которого впоследствии участниками фестиваля созданы уникальные арт-объекты, которые стали украшением города. В фестивале приняли участие все желающие, самые активные участники получили призы.

Проект «Добавь городу красок»

На протяжении девяти лет Компания ежегодно проводит художественный конкурс «Добавь городу красок» для детей и молодежи, проживающих в Норильске и Мончегорске. Главная идея проекта — вовлечение молодежи в преобразование городов с помощью творчества, формирование сопричастности с городом, идентификации себя с будущим города.

Ранняя профориентация детей

Ежегодно 1 сентября «Норникель» дарит всем первоклассникам, живущим в городах присутствия Компании, «Книгу о том, как металлы построили города», в которой интересно и познавательно рассказывается о горно-металлургических профессиях. Системная профориентационная

работа способствует формированию у детей патриотизма, чувства гордости и сопричастности по отношению к флагману горно-металлургической промышленности, приобщению детей к культурному наследию, популяризации научных знаний среди детей, повышает привлекательность науки для подрастающего поколения через знакомство с технологическими процессами Компании.

Онлайн-лагерь «Зеленая кисточка»

При поддержке «Норникеля» для детей был организован онлайн-лагерь «Зеленая кисточка».

Цель проекта «Зеленая кисточка» — формирование экологического сознания и культуры безопасности у подрастающего поколения и развитие детской профессиональной ориентации. Проект призван закладывать основу для подготовки будущих инженеров-экологов и специалистов по охране труда, прививать школьникам ответственное отношение к сохранению окружающей среды, учить осознавать и ценить собственную безопасность и безопасность других людей с самого детства.

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 500 школьников от 8 до 14 лет. Участники закрепили полученные знания и отработали практические навыки в рамках проектной работы под руководством профессиональных консультантов.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МАРАФОН «ПОНЕСЛОСЬ»

Ежегодный экологический марафон «ПонесЛось» реализуется с 2016 года и включает не только мероприятия по благоустройству городской среды, но и просветительскую работу по экологии. Проект реализуется в четыре этапа: коммуникационный, проектный, започвенный, партнерский. В 2022 году в нем приняли участие 184 волонтерские

команды, 1,2 тыс. сотрудников, было реализовано более 200 экопроектов. Программа эковолонтерства в большей мере акцентирует внимание добровольцев на Арктическом регионе: сотрудники Компании объединяют усилия вокруг проектов, направленных на поддержание устойчивости суровых, но в то же время красивых и уязвимых территорий Крайнего Севера.

АРКТИЧЕСКИЕ УРОКИ

В 2022 году с целью привлечения внимания широкой общественности к ценности природы Арктики и проблемам ее сохранения в рамках марафона «ПонесЛось» был разработан просветительский интерактивный урок «Семь чудес Арктики».

Урок был разработан как универсальный инструмент просвещения для корпоративных волонтеров Компании, которые могут проводить его в образовательных учреждениях или онлайн, он имеет адаптивную структуру для разных возрастов: для младших и средних школьников свои задания и свой план урока. Материалы урока способствуют реализации Целей устойчивого развития ООН.

Арктика — один из немногих уголков Земли, где природа сохранилась почти в первозданном виде. В то же время Арктика относится к самым уязвимым регионам мира. Когда говорят о повышении средней глобальной температуры на два градуса, то для Арктики это означает на пять градусов, а в некоторых местах — до десяти. Последствия такого изменения велики: ускоряется таяние ледового покрова морей и вечной мерзлоты, изменяются морские течения, разрушаются берега, места обитания животных и инженерные сооружения.

«Норникель», регионы присутствия которого находятся также за полярным кругом, вносит вклад в сохранение Арктики, поддерживая и организуя мониторинги и исследования, популяризируя усилия по сохранению ландшафтов и видов и оказывая волонтерскую помощь силами сотрудников Компании.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Для создания условий и возможностей устойчивого развития территорий деятельности «Норникель» реализует благотворительную программу «Мир новых возможностей», направленную на поддержку общественно полезных инициатив и создание условий для устойчивого развития регионов.

Проекты и мероприятия благотворительной программы «Мир новых возможностей» в течение 2022 года были оформлены в экосистему взаимосвязанных компонентов:

обучение — экспертное сообщество — поддержка инициатив. Системный подход в работе с местным сообществом позволяет гарантировать устойчивость результатов: повышение уровня компетенций представителей НКО, внедрение и заземление новых социальных технологий, поддержку общественных инициатив, а также тиражирование опыта на экспертных площадках российского и регионального масштаба.

В 2022 году в мероприятиях программы «Мир новых возможностей» приняли участие около 30 тыс. жителей регионов присутствия Компании.

30 тыс.
жителей

регионов присутствия Компании приняли участие в мероприятиях программы «Мир новых возможностей»

Ключевые направления программы в 2022 году

<p> Развивай!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Форум социальных технологий «Город — это мы!» • Конкурс социальных проектов • Конкурс проектов «Мир Таймыра» • Социально-конструкторское бюро • Образовательный проект «Перемена» 	<p> Создавай!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Инженерный марафон IMake • Международный форум инноваторов IN'HUB
<p> Действуй!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Акселератор для предпринимателей регионов и инвестиционная сессия 	<p> Созидай!</p> <p>Проекты региональных институтов развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> • АНО «Агентство развития Норильска» • АНО «Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа» • АНО «Агентство развития Мончегорска»

КОНКУРС СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

С целью поддержки общественных инициатив по созданию условий для устойчивого развития регионов деятельность Компании ежегодно проводит конкурс социальных проектов среди некоммерческих организаций. В 2022 году в регионах деятельности Компании были реализованы 114 общественно-полезных инициатив. Трендом 2021–2022 годов стала ориентация на взаимовыгодное региональное и межрегиональное партнерство среди заявителей конкурса. Пандемийные ограничения и новая реальность стали импульсом для усиления сотрудничества внутри некоммерческого сектора. Некоммерческий сектор стал примером достижения социальных эффектов совместными усилиями и объединением ресурсов.

Инициативы победителей конкурса охватывают разнообразные проявления общественной жизни в регионах: открытие интерактивного детского скалодрома, создание современного центра экологического просвещения и туризма, проведение олимпиады по робототехнике для детей, профориентационные клубы и помощь в выборе профессионального пути, сбор и переработка отходов и мусора в тундре.

Эксперты и сотрудники программы отмечают позитивные результаты созданной экосистемы поддержки некоммерческих и муниципальных организаций. Благодаря тревел-грантам у заявителей появилась возможность повышать профессиональные компетенции во время стажировок, привозить новые идеи в наши регионы. Форум социальных технологий позволяет обменяться опытом и презентовать успешные практики. Социально-конструкторское бюро и другие образовательные мероприятия дают возможность обучить новых участников конкурса и создают преемственность ценностей и принципов. В комплексе экосистема влияет на устойчивость проектов и профессионализм команд, а значит позволяет достичь значимых результатов и социальных эффектов.

Трендом этого года стало значимое количество профориентационных

проектов, направленных на помощь школьникам в выборе профессионального пути.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ПЕРЕМЕНА»

В 2022 году продолжилась реализация образовательного проекта «Перемена», нацеленного на объединение всех сторон, участвующих в образовательном процессе, включая детей, родителей и педагогов. В начале 2022 года эксперты проекта провели серию образовательных очных модулей для педагогов и школьников из отдаленных территорий. Основными темами образовательных модулей стали такие программы, как «Управление мотивацией в образовательном процессе» и «Игровые инструменты». В отчетном году в образовательном проекте в итоге приняло участие более 2 тыс. человек из 13 населенных пунктов.

В 2022 году проект «Перемена» стал победителем конкурса Graduate Award в номинации «Лучшая программа по работе со школьниками». В 2021 году «Перемена» получила международное признание и вместе с другими образовательными программами «Норникеля» вошла в сборник лучших практик по результатам открытого конкурса ООН.

ПРОЕКТ «ЛИГА IMAKE»

Это клуб начинающих, ищущих, вдумчивых юных мейкеров, будущих инженеров и ученых. Поддержка этого проекта дает возможность создать и реализовать систему научно-образовательных мероприятий по продвижению культуры научного творчества в среде детей и подростков. Проект позволяет сформировать систему вовлечения детей в процесс исследования и изобретательства, стимулирования их интереса, мотивации и развития в этом направлении.

В 2022 году были проведены ключевые мероприятия проекта, такие как смена IMAKE SCIENCE CAMP во Владивостоке, инженерный марафон IMake (интенсивы и семинары в городах, консультации мейкеров, онлайн-защиты изобретений и прототипов), «Imake. Маевка» (семейное изобретательство),

участие в изобретательских форумах. В 2022 году в мероприятиях проекта приняло участие более 3,5 тыс. школьников из регионов присутствия Компании.

Участники проекта «Лига IMake» презентовали свои научные и инженерные изобретения на различных онлайн-презентациях и встречах. Сообщество юных легионеров (дети и подростки в возрасте 8–17 лет), а также родители, эксперты и приглашенные специалисты постепенно становятся амбассадорами проекта «Лига IMake». В 2022 году проект «LIGA IMAKE: продюсеры идей» получил экспертное признание и занял I место в конкурсе HR-IMPACT в номинации Graduate & Interns».

ПРОЕКТ IN’HUB

Компания является одним из организаторов международного салона инноваторов IN’HUB, который в первую очередь направлен на поддержку и развитие изобретателей и рационализаторов. В рамках этого проекта в 2022 году были организован конкурс изобретательных проектов, в рамках которого победу одержали такие проекты, как «Система интервального регулирования движения поездов», «Гибридный 5D-принтер «Стереотек», «Система промышленного охлаждения воздуха BIO» и др. В рамках серии мероприятий IN’HUB в 2022 году подано 1,3 тыс. заявок на конкурс, из которых 490 прошли формальную экспертизу, 204 — представлены на форуме и размещены на маркетплейсе. На Международном форуме IN’HUB проекты представили 30 иностранных изобретателей из Швейцарии, Австрии, Израиля, Египта, Ирана, Индонезии, Казахстана и Белоруссии. А также российские изобретения и разработки из 42 регионов. Социальные инвестиции Компании — это в первую очередь создание условий для развития наших детей, это вклад в развитие человеческого капитала территорий, а значит, в устойчивое развитие территорий.

Более подробно про направления программы «Мир новых возможностей» читайте в [Отчете об устойчивом развитии за 2022 год](#).

ОТВЕТСТВЕННАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

Основная цель системы закупок — это своевременное и полное удовлетворение потребностей Компании материалами и услугами надлежащего качества и по приемлемой цене.

«Норникель» ответственно подходит к поиску поставщиков и поддерживает сотрудничество с теми партнерами,

которые соблюдают применимые законы и нормы, создают безопасные условия труда для сотрудников, а также уделяют первостепенное внимание охране окружающей среды. Компания ожидает от своих поставщиков, что они будут следовать лучшим международным практикам и стандартам в области устойчивого развития и рационально использовать природные ресурсы.

При управлении своей цепочкой поставок «Норникель» руководствуется следующими основными документами:

- [Кодексом деловой этики;](#)
- [Политикой по правам человека;](#)
- [Кодексом корпоративного поведения поставщика;](#)
- [Политикой по ответственному выбору поставщиков;](#)
- внутренними корпоративными стандартами по закупкам.

ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

«Норникель» выстраивает свое отношение с поставщиками на основе открытых тендерных процедур. В 2022 году по централизованным закупкам заключено более 4,4 тыс. договоров на поставку материально-технических ресурсов, которых составила около 143 млрд руб.

Закупочный процесс

Закупочный процесс Компании сертифицирован и соответствует требованиям международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001.

Компания закупает более 40 агрегированных закупочных категорий — от тяжелого промышленного оборудования до продуктов питания. При этом Компания обеспечивает равные конкурентные возможности для крупных, средних и малых предприятий, основываясь на общепринятых нормах добросовестной конкуренции и принципах исключения конфликта интересов. Для обеспечения максимальной эффективности и прозрачности закупочных мероприятий большинство закупок осуществляется централизованно через Главный офис

Компании, с использованием автоматизированных систем и электронных торговых площадок.

В зависимости от плановой стоимости закупка может быть проведена в форме тендера, простой или упрощенной процедуры. При этом в зависимости от материальности и специфики закупаемой продукции результаты квалификационного отбора и выбор победителя закупочной процедуры утверждаются закупочным коллегиальным органом, в состав которого входят представители разных функциональных подразделений Компании. Договор с победителем заключается в соответствии с утвержденными результатами закупочной процедуры. Все централизованные закупки Группы публикуются на [сайте](#).

Компания заинтересована в сотрудничестве с надежными поставщиками, которые будут соблюдать взятые на себя обязательства по срокам поставки, объему и качеству поставляемой продукции, поэтому в ходе закупочных мероприятий поставщики проходят обязательный для всех квалификационный отбор по формализованным критериям и правилам.

С целью социальной поддержки регионов присутствия «Норникель» отдает предпочтение закупкам у местных поставщиков. Это позволяет сохранять рабочие места и поддерживать уникальные предприятия, от стабильной работы которых зависит не только благополучие их сотрудников, но и социальная составляющая региона присутствия в целом.

В «Норникеле» действует горячая линия, на которую могут обратиться любые контрагенты и сообщить обо всех нарушениях.



Взаимодействие с поставщиками

Для повышения эффективности и удобства взаимодействия с поставщиками в Компании используется система управления закупками SRM «Норникель».

Формирование действенных механизмов обратной связи — это одно из приоритетных направлений взаимодействия с поставщиками. Благодаря автоматизированной системе управления (SAP SRM), поставщики имеют постоянный доступ к информации о проводимых закупочных процедурах Компании.

Регистрация в системе управления закупками SRM «Норникель» бесплатна и не накладывает на пользователей дополнительных обязательств.

В случае затруднений с регистрацией или работой в системе контрагент может обратиться за помощью и консультацией по электронной почте

suppliers@nornik.ru

или по телефонам

+7 (495) 783-00-45, доб. 6 (для Москвы);

8 (800) 700-59-11, доб. 6 (бесплатный федеральный номер).

На конец 2022 года в системе зарегистрировались более 10 тыс. потенциальных поставщиков, из которых более 9,5 тыс. прошли аккредитацию.

ESG-ФАКТОРЫ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

В отношениях с поставщиками «Норникель» стремится к формированию единого информационного пространства и набора ценностей. Компания разработала и применяет многоступенчатую систему оценки поставщиков. Критерии анализа, оценки и переоценки деятельности внешних поставщиков разработаны в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества». Особое внимание Компания уделяет тем поставщикам, продукция которых является уникальной и критически важной для стабильной работы производственных подразделов Компании.

В 2021 году в Компании была утверждена Политика по ответственному выбору поставщиков, которая охватывает всю деятельность Компании, связанную с выбором поставщиков в цепочке поставок сырья, товаров и услуг. Целью политики является определение подхода Компании к ответственному выбору поставщиков, декларирование норм и принципов, которым должны следовать Компания и ее поставщики.

Вместе с политикой был утвержден Кодекс корпоративного поведения поставщика, мотивирующий Компанию и ее бизнес-партнеров внедрять процедуры ответственного выбора поставщиков в соответствии с ESG-требованиями во всех цепочках поставок «Норникеля».

Также в отчетном периоде была разработана и внедрена система управления комплексной проверкой цепочки поставок для поставщиков минерального сырья. Она ориентирована как на выявление потенциальных рисков, влияющих на устойчивость бизнес-процессов в цепочке поставок минерального сырья, так и на минимизацию рисков в сфере прав человека, коррупции и предоставления недостоверной информации о минеральном сырье, а также рисков по незаконному контролю рудников и поддержке негосударственных вооруженных группировок.

Методологической базой для разработки системы проверки цепочки поставок служат руководящие принципы ОЭСР по комплексной проверке цепочек поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтами, и районов повышенного риска, а также пятиэтапная модель ОЭСР для проведения комплексной риск-ориентированной проверки цепочек поставок.

В основу системы проверки цепочки поставок положены требования и рекомендации:

- Лондонской биржи металлов по ответственному выбору поставщиков;
- стандартов и принципов ведущих отраслевых инициатив в области устойчивого развития: ICMM, IRMA, RMI и JDDS, а также руководства Китайской торговой палаты импортеров и экспортеров металлов, минералов и химических веществ в отношении комплексной проверки участников ответственных цепочек поставок полезных ископаемых (CCCMC);
- клиентов Компании.

В 2022 году были проведены комплексные проверки поставщиков металло-содержащего минерального сырья Заполярного филиала и Кольской ГМК. Было проверено 100% таких поставщиков, и по результатам проведенных проверок не было подтверждено рисков.

В договоры с поставщиками добавлена антикоррупционная оговорка и пункт о ESG-комплаенсе, который также включает в себя возможность взаимодействия со Службой корпоративного доверия «Норникеля». В течение 2022 года пункт о ESG-комплаенсе включен в 1 313 договоров и генеральных соглашений с поставщиками.

Компания планирует разворачивать комплексную проверку на все категории поставщиков, в том числе не связанные с поставкой минерального сырья. Для этого в 2023 году запускается новый инструмент системы проверки цепочки поставок — анкета для самостоятельной оценки поставщика. Анкета будет охватывать экологические,

социальные вопросы и вопросы управления (ESG). Цель внедрения — определить степень соответствия деятельности поставщиков минерального сырья, товаров, работ и услуг требованиям Кодекса корпоративного поведения поставщика.

В 2022 году в Норильском и Кольском дивизионах, в Главном офисе «Норникеля» были проведены ежегодные аудиты RSBN. В рамках данных аудитов была дана оценка зрелости системы проверки цепочки поставок и ее соответствия руководящим принципам ОЭСР. В результате в 2022 году Компания улучшила свои показатели на 35% по сравнению с 2021 годом.

Учитывая риск возможного негативного влияния на окружающую среду перевозимых грузов, отдельно в генеральном соглашении Компания формулирует требования к упаковке груза. Товар, предъявляемый к перевозке, должен быть подготовлен с учетом требований стандартов на груз, а также соответствовать требованиям ГОСТ 26653-2015 «Подготовка генеральных грузов к транспортированию» и ГОСТ 15846-2002 «Продукция, отправляемая в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. Упаковка, маркировка, транспортирование и хранение». Обязательными являются требования к транспортной таре и упаковке для продукции, которые должны обеспечивать сохранность груза при многократной перевалке и транспортировке в районы Крайнего Севера.

Воздействие на окружающую среду оценивается на всех этапах жизненного цикла закупаемой продукции: производство, транспортировка, хранение, использование и утилизация. «Норникель» требует от своих контрагентов наличия действующей системы экологического менеджмента, а также соответствия всех поставляемых услуг и продукции местному природоохранному законодательству.