

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Как менялся подход к управлению персоналом в Компании за последние 20 лет?

Люди являются ключевым фактором успеха Компании. За прошедшие годы основным фокусом «Норникеля» в области управления персоналом было улучшение социально-бытовых условий труда и расширение перечня социальных льгот для работников. Кроме того, Компания сформировала системный подход к профессиональному обучению сотрудников всех категорий на базе корпоративного университета, организовала лидерские программы, создала корпоративные сообщества единомышленников, реализующих проекты на благо Компании и общества.

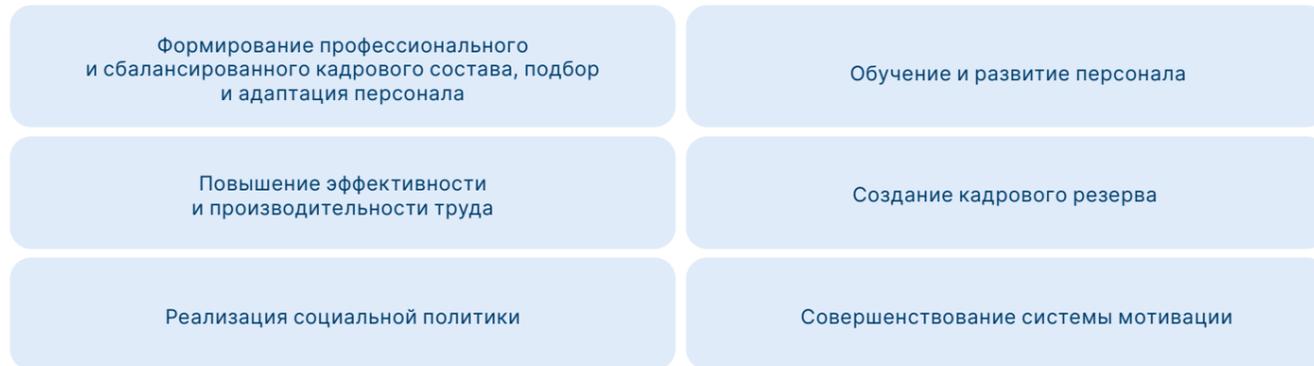
Чтобы все сотрудники могли иметь равный доступ ко всем льготам и кадровым возможностям, которые предлагает Компания, к текущему моменту в Группе «Норникель» сформирована единая система управления персоналом: внедрена система грейдов на всех предприятиях, автоматизирован мониторинг и контроль HR-метрик.

Обеспечение лидерства «Норникеля» среди работодателей отрасли является стратегической целью, которая закреплена в Программе развития человеческого капитала и Стратегии социально-устойчивого развития Компании.



УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ

Ключевые направления в области управления персоналом «Норникеля»



Ключевые регулирующие документы «Норникеля» в области управления персоналом¹



Ответственность по вопросам управления персоналом разделена между различными органами управления и подразделениями Компании в соответствии с их компетенциями.

Распределение ответственности в области управления персоналом

GRI 2-9, 2-12, 2-13



При управлении персоналом «Норникель» руководствуется международными и национальными нормативными актами и стандартами, а также внутрикорпоративными документами.

¹ Представленные политики ПАО «ГМК «Норильский никель», а также Кадровая программа равных возможностей утверждены Советом директоров Компании.

Кадровый состав

GRI 2-7/SASB EM-MM-000.B

80 562

среднесписочная численность персонала предприятий Группы в 2023 году (из них 99,5% приходилось на российские предприятия Группы)

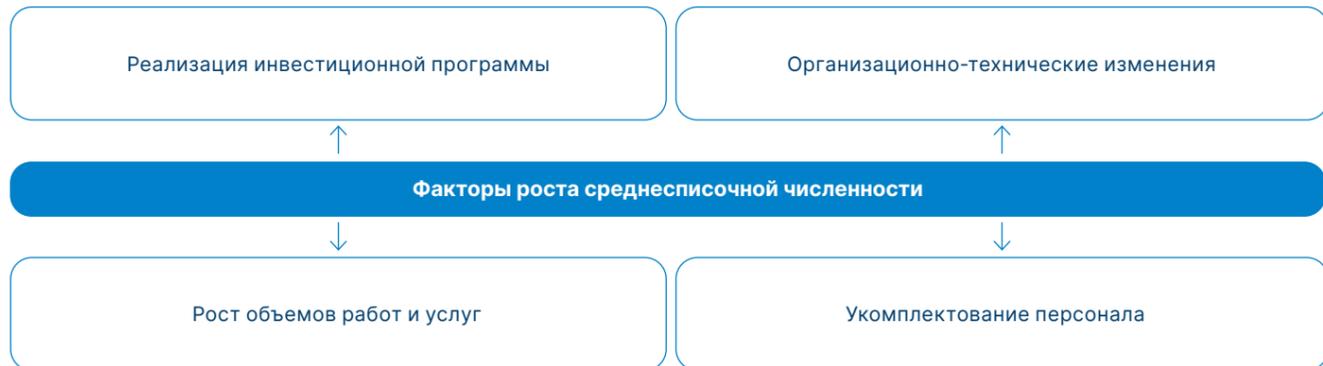
2,8%

рост среднесписочной численности сотрудников (2023 год к 2022 году)

Развитие бренда работодателя

По итогам 2023 года «Норникель» сохранил лидирующие позиции в ключевых рейтингах привлекательных работодателей по версии HeadHunter, РБК, Forbes, Future Today и других экспертных сообществ

➔ Более подробная информация приведена в Приложении «Награды».



«Норникель» создает условия для привлечения и развития талантливых сотрудников.

Численность штатных сотрудников¹ по российским предприятиям Группы на конец 2023 года составила 82,1 тыс. человек, из которых более 99% работали на условиях полной занятости и более 94% — на условиях бессрочных трудовых договоров.

Количество физических лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги российским предприятиям Группы по гражданско-правовым договорам, на конец 2023 года составило 1 013 человек.

Наем персонала из числа представителей местного сообщества

GRI 202-2

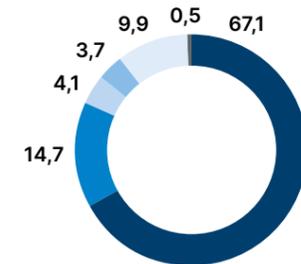
99,4%

доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения, на российских предприятиях в 2023 году

99,7%

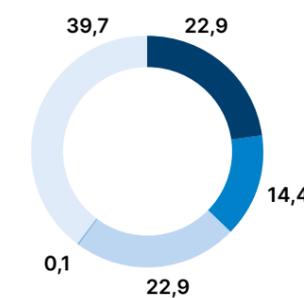
доля сотрудников, нанятых из местного населения¹, на предприятиях Группы на конец 2023 года

Территориальная структура персонала Группы² в 2023 году %



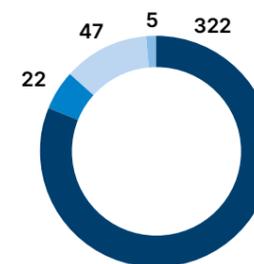
- Норильский промышленный район (НПР)
- Кольский полуостров (Мурманская область)
- Красноярский край (кроме НПР)
- Забайкальский край
- Москва и прочие регионы России
- Вне РФ

Структура персонала по уровню образования в 2023 году %



- Среднее общее
- Начальное профессиональное
- Среднее профессиональное
- Неполное высшее
- Высшее

Численность сотрудников зарубежных предприятий Группы в 2023 году человек



- Европа
- Азия
- ЮАР
- США

Большая часть персонала Группы сосредоточена в Норильском промышленном районе (67%), что обусловлено расположением большинства производственных активов Группы.

«Норникель» несет ответственность за воздействие на рынок труда в регионах присутствия. Подбор персонала происходит на основе профессиональных качеств и компетенций будущих сотрудников: их опыта, квалификации и образования.

Более трети персонала имеет высшее образование (39,7%), большая часть из них — руководители. 22,9% получили среднее общее образование, 22,9% — среднее профессиональное, 14,4% — начальное профессиональное. Доля сотрудников с неполным высшим образованием незначительна — менее 1%.

По отношению к 2022 году динамика численности сотрудников на зарубежных предприятиях не претерпела значительных изменений: в 2023 году были задействованы: 322 человека в Европе, 47 человек в Африке (ЮАР), 22 человека в Азии и 5 в США.

¹ Включая списочный состав и внешних совместителей.

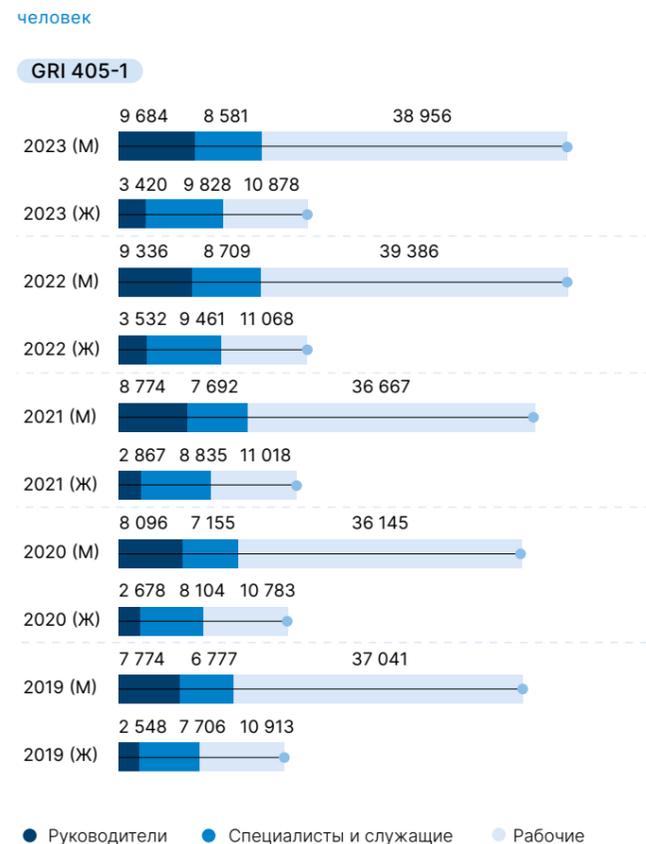
¹ Под сотрудниками, нанятыми из местного населения, понимаются граждане государства, в котором зарегистрировано предприятие Группы, где трудоустроен данный сотрудник.

² Структура списочной численности персонала на 31 декабря 2023 года. Данные Группы, включая зарубежные компании Кольского дивизиона.

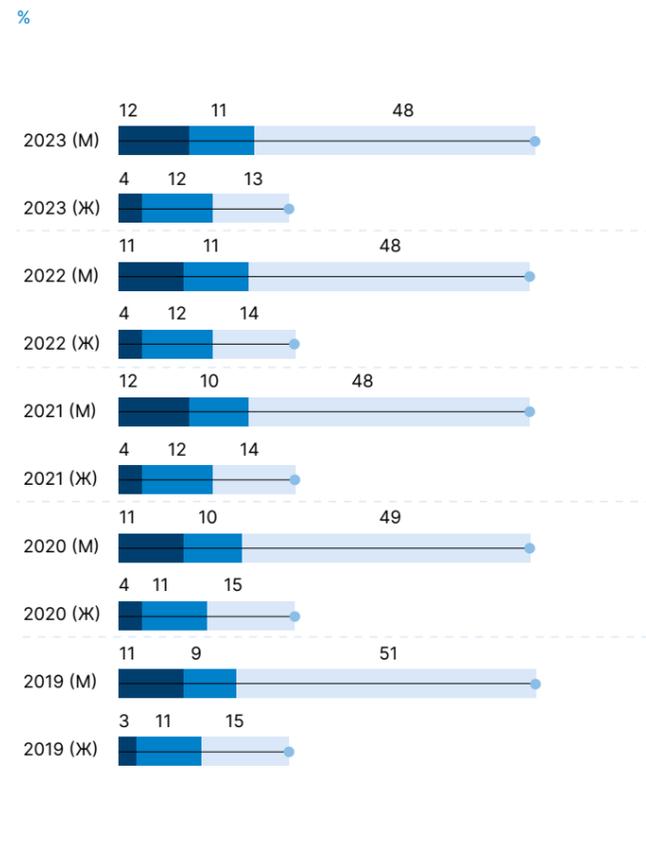
Структура персонала по полу и возрасту в 2023 году¹



Структура персонала по полу и категориям в 2019–2023 годах



Структура персонала по полу и категориям в 2019–2023 годах²



Соотношение персонала по категориям в 2019–2023 годах



Рабочие занимают наибольшую долю в структуре персонала в силу специфики деятельности Группы (61,3%). Доля мужчин в структуре персонала по полу стабильна — 70–71% в 2019–2023 годах, что обусловлено сложными природно-климатическими условиями труда на Крайнем Севере. Женщины преобладают в составе специалистов и служащих (52–53% в данной категории в обозримой ретроспективе).



Основные показатели движения персонала¹



В 2023 году в качестве механизмов дополнительного привлечения персонала использовались вахтовый метод работы, организация постоянных и временных рабочих мест, а также переходы персонала между организациями внутри Группы. На вахтовый метод в 2023 году было принято 1 919 сотрудников.

Для привлечения иногородних кандидатов в 2023 году был открыт центр по подбору персонала в Иркутске, продолжают свою работу центры подбора персонала в Орске, Уфе и Норильске, которые совместно провели более 14 тыс. интервью (+31% к 2022 году). Также в 2023 году начал работу Центр кадрового сопровождения «Норникеля» для личного приема кандидатов и сотрудников в Норильске. Таким образом, перед кандидатами открыты широкие возможности трудоустройства: резюме можно подать

различными способами — через корпоративный портал, центры подбора персонала, круглосуточный контакт-центр, каналы в социальных сетях. Суммарно в 2023 году получено 69 тыс. резюме от кандидатов.

В отчетном году внедрена автоматизированная система подбора персонала «Орбита», которая обеспечивает возможность ведения актуальной базы кандидатов и насчитывает более 270 тыс. резюме. «Орбита» интегрирована с внутренними системами управления персоналом и сайтами по поиску работы.

В 2023 году более 4 тыс. сотрудников получили назначение на вышестоящие должности внутри Группы, было принято 880 сотрудников по программе повторного найма (всего готовность вернуться в «Норникель» выразили более 3,3 тыс. бывших сотрудников).

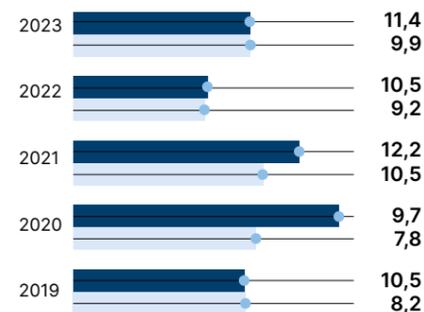
¹ Здесь и далее в разделе, если иное не оговорено, показатели приведены по российским предприятиям Группы.
² Данные за 2019–2021 годы были уточнены по отношению к данным, представленным в [Отчете об устойчивом развитии за 2022 год](#).

¹ По российским предприятиям Группы. Коэффициент оборота по приему — отношение количества принятых на работу сотрудников к общей численности персонала на конец периода. Коэффициент оборота по выбытию — отношение количества увольнений по всем основаниям к общей численности персонала на конец периода.

Текущность кадров

%

GRI 401-1



Текущность кадров¹ по итогам 2023 года составила 11,4%. Текущность кадров на добровольной основе² по итогам 2019–2020 годов была стабильна на уровне 7–8%, в 2021 году, в том числе в связи с закрытием и реконфигурацией плавильного и металлургического производства на Кольском полуострове, показатель достиг максимальных в рассматриваемом

периоде значений на уровне 10,5%, в 2022 году снизился до 9,2%, в 2023 году — 9,9%. В рамках Стратегии социально-устойчивого развития Компании предусмотрено целевое сокращение уровня текущести до 8% к 2026 году за счет профессионального роста и развития сотрудников и привлечения молодых и опытных специалистов.

- Текущность кадров
- Текущность кадров на добровольной основе

Наем и обучение персонала в рамках Серной программы

Особое внимание в Компании было уделено подготовке персонала на старте Серной программы.

Цех по производству и нейтрализации серной кислоты подразумевает наем более 500 человек. На конец 2023 года принято на работу 418 человек, в том числе 64 руководителя и специалиста и 354 рабочих.

Кроме массовых и имеющих в смежных предприятиях Группы профессий (слесарь-ремонтник, электромонтер и др.) есть новые — например, аппаратчик нейтрализации и аппаратчик окисления. Таких специалистов обучали по учебным программам, разработанным Омским политехническим колледжем: кандидаты изучали теорию в режиме самоподготовки, а практику проходили на Омском каучуковом заводе.

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

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



«Норникель» — стабильный и надежный работодатель. Компания создает для сотрудников комфортные условия труда, обеспечивает достойную заработную плату, предоставляет разнообразные социальные программы и льготы, способствует карьерному росту и личностному развитию. Все это — важные мотивационные факторы для большинства сотрудников Компании.

Овчинников Максим Юрьевич,
начальник управления автомобильного транспорта
ООО «ГРК «Быстринское» (стаж работы в Компании — 27 лет)

Соблюдение прав сотрудников

«Норникель» уважает права сотрудников и стремится полностью учитывать их в своей деятельности.

1

Равные возможности для реализации потенциала сотрудников в процессе трудовой деятельности

2

Справедливая и беспристрастная оценка результатов работы

3

Трудоустройство и должностное продвижение сотрудников на основе профессиональных способностей, знаний и навыков

4

Развитие и социальная поддержка персонала, включая обеспечение прав на социальную поддержку, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни

Соблюдение прав сотрудников в «Норникеле»

5

Прием на работу сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, обеспечение им необходимых условий труда — режима рабочего времени и времени ежегодного отпуска, дополнительных дней отпуска, материальной помощи¹

6

Соблюдение правил трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации, и режима рабочего времени сотрудников

7

Запрет использования детского труда и применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

8

Запрет использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности

¹ Отношение количества уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по соглашению сторон к среднесписочной численности персонала за год.

² Отношение количества уволенных по собственному желанию к среднесписочной численности персонала за год.

¹ Квоты по приему сотрудников с ограниченными возможностями здоровья составляют от 2% от среднесписочной численности сотрудников. Без учета сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от региона и размера организации.

Построение открытой коммуникации с сотрудниками обеспечивает возможность быть услышанным, внести свой вклад в развитие Компании

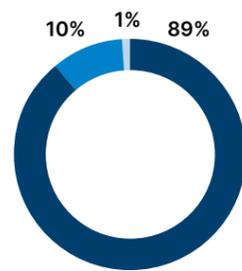
и сделать ее лучше. Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе работают приемные по производственным и социально-трудовым

вопросам, деятельность которых позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем.

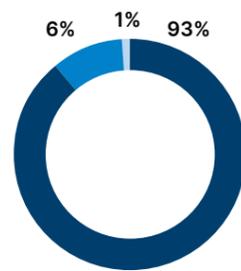
26 приемных осуществляли свою деятельность на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района в 2023 году

>2,5 тыс. встреч проведено с трудовыми коллективами в 2023 году

61,7 тыс. человек приняли участие во встречах с трудовыми коллективами



≈ 50 тыс. обращений поступило в приемные в 2023 году



по **105,6** тыс. обращений оказана информационно-консультационная помощь

- Социально-бытовые вопросы
- Правовые вопросы
- Прочие вопросы

- Сотрудники Компании
- Бывшие сотрудники
- Прочие категории

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В Компании выстроена комплексная система мотивации сотрудников, включающая материальную и нематериальную составляющие, реализация

которых способствует повышению эффективности и производительности труда, развитию корпоративной культуры и лояльности персонала.

Компенсационная политика «Норникеля» регламентирует вопросы, связанные с материальной мотивацией сотрудников Компании.



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

В «Норникеле» внедрена система грейдов, которая включает оценку должностей по балльно-факторному методу на основе критериев «знания и умения», «сложность решаемых вопросов» и «ответственность должности». От грейда зависят уровень постоянной заработной платы, размер годового

бонуса сотрудника, категория программы добровольного медицинского страхования и иные элементы компенсационного и социального пакетов.

В Компании разработаны и внедрены политики, в соответствии с которыми устанавливаются постоянный уровень заработной платы, ставки годовых бонусов, подход к премии по итогам производственно-хозяйственной деятельности, вознаграждению сотрудников проектных офисов, правила выплаты единовременных премий. В 2023 году завершены работы

по автоматизации премий по итогам годовой работы для всех категорий персонала.

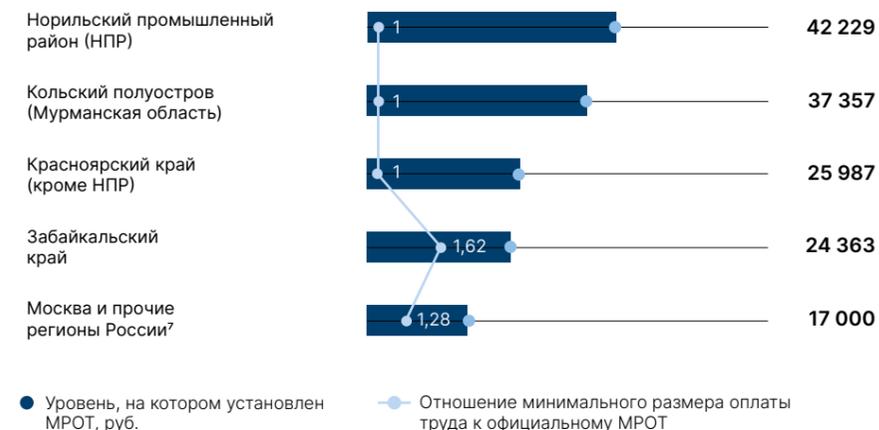
Компания регулярно анализирует размеры и динамику заработной платы, а также стоимость жизни как в среднем по стране, так и по регионам присутствия, на основании данного анализа производится ежегодное повышение заработной платы. С 1 июля 2023 года Компания провела индексацию заработных плат на 6,1%.

Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы в 2023 году, %



Основные показатели по оплате труда в 2023 году в разбивке по регионам^{1,2}

GRI 202-1



Среднемесячная заработная плата в целом по Компании в 2023 году превышает уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы сотрудников организаций Российской Федерации, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, на 121,1%, в том числе на 49,5% превышает уровень заработной платы предприятий по добыче металлических руд и на 110,4%

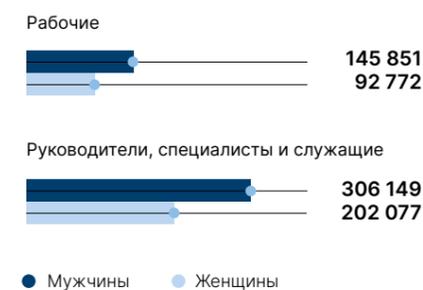
превышает уровень заработной платы предприятий по металлургическому производству⁸. Работа в выходные дни и сверхурочно оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В силу различий в видах производственных работ, выполняемых мужчинами и женщинами, гендерный разрыв

Доля фонда оплаты труда региона в общем фонде заработной платы, %



Оплата труда в 2023 году в разбивке по категориям и полу, руб.



в оплате труда среди рабочих составляет 57,2%⁹. Соотношение заработной платы мужчин и женщин среди руководителей, специалистов и служащих — 51,5%¹⁰.

Средняя заработная плата сотрудников в возрасте от 18 до 29 лет составляет 135,7 тыс. руб., от 30 до 44 лет — 184,4 тыс. руб., старше 45 лет — 204,9 тыс. руб.

Корпоративная программа «Цифровой инвестор»

В 2023 году в Группе компаний «Норильский никель» была начата новая корпоративная программа «Цифровой инвестор», построенная на современных, безопасных, технологических решениях — цифровых финансовых активах (ЦФА), привязанных к стоимости акций «Норникеля». Предлагаемые сотрудникам «Норникеля» ЦФА — майн-токены — дают право получать периодические выплаты, равные дивидендам по акциям «Норникеля» и доход от продажи (или погашения) пакета в дальнейшем.

Проект реализуется двумя волнами с марта 2023 года по март 2024 года:

- первая волна — Норильский промышленный район, Москва, Санкт-Петербург, Сочи, Саратов, Архангельск, Красноярский край;
- вторая волна — Мурманская область, Забайкальский край.

Условия программы:

- через один год владения ЦФА можно продать другим инвесторам;
- через пять лет ЦФА погасятся автоматически, сотрудники на свой счет получат сумму, эквивалентную стоимости акций «Норникеля» на момент погашения.

Одновременно со стартом Программы запущена информационная кампания по разъяснению всех параметров нового инструмента (горячая линия, официальный сайт, памятки, видеоролики). Помимо этого, запущены серия вебинаров с ведущими экспертами рынка на тему финансовой грамотности и инвестиций и специальная программа обучения, созданный образовательный модуль, который сотрудники могут пройти онлайн. В 2023 году было обучено

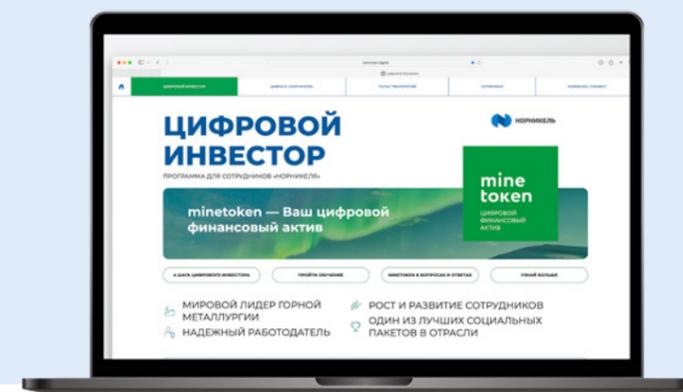
более 200 специалистов кадровых служб, которые стали экспертами и амбассадорами программы на всех предприятиях «Норникеля», 44,3 тыс. сотрудников завершили обучение в «Цифроникеле».

На конец 2023 года более 51,3 тыс. сотрудников Компании стали цифровыми инвесторами и получили майн-токены.

Реализация программы способствует формированию новой модели взаимоотношений с сотрудниками, когда каждый влияет на общий результат и получает вознаграждение за командную работу. Чем эффективнее работа каждого сотрудника, тем эффективнее работа Компании в целом.

Операционные затраты на реализацию программы «Цифровой инвестор» в 2023 году

7,7 млрд руб.



Программа доступна для каждого сотрудника «Норникеля» со стажем работы более одного года на 1 января 2023 года. Количество ЦФА зависит от стажа. Стоимость 1 ЦФА приравнена к стоимости 1 акции «Норникеля» в момент выпуска и погашения.

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

Первый цикл Программы реализуется через 100%-ное финансирование сотрудников на покупку ЦФА.

¹ Определение существенных регионов деятельности представлено в глоссарии. В настоящей таблице раскрывается информация только по основным производственным и административным подразделениям Группы «Норникель» численностью не менее 500 человек.

² Источники данных по средней заработной плате в регионах: Федеральная служба государственной статистики и Администрация города Норильска.

³ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в России в 2023 году.

⁴ Средняя заработная плата работников крупных и средних организаций в г. Норильске в 2023 году.

⁵ В состав прочих входят Саратов, Архангельск, Краснодарский край, Санкт-Петербург и др.

⁶ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в региональном разрезе представлена по Москве как наиболее высокая среди представленных регионов присутствия.

⁷ Данные представлены по г. Саратову.

⁸ Источник: данные Федеральной службы государственной статистики: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

⁹ Разница между средней заработной платой среди мужчин и средней заработной платой среди женщин, поделенная на размер средней заработной платы среди женщин (среди рабочих).

¹⁰ Разница между средней заработной платой среди мужчин и средней заработной платой среди женщин, поделенная на размер средней заработной платы среди женщин (среди руководителей, специалистов и служащих).

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Развивая корпоративную культуру, «Норникель» объединяет инициативных и целеустремленных сотрудников различных специальностей с разных предприятий на основе ценностей Компании.

Кодекс деловой этики

Соблюдение профессиональных стандартов и этических принципов, принятие основных корпоративных ценностей всеми сотрудниками способствует повышению согласованности действий, прозрачности и укреплению деловой репутации Компании. При взаимодействии с заинтересованными сторонами Компания и ее сотрудники руководствуются положениями [Кодекса деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель»](#).

В Компании разработаны процедуры для урегулирования возможных нарушений Кодекса деловой этики, что позволяет сотрудникам на безопасной и конфиденциальной основе сообщать о нарушениях, которые подлежат проверке и рассмотрению со стороны ответственных функциональных подразделений. Для стимулирования соблюдения Кодекса деловой этики в Компании создана система наград и поощрений сотрудников. «Норникель» стремится

отмечать сотрудников, которые наиболее активно следуют принципам этики и честности в своей работе.

Для сотрудников проводится обучение, разъясняющее содержание Кодекса, обучающий модуль о Кодексе интегрирован в программу «Наши ценности», прямую линию «Норникель Live» и корпоративные диалоги.

Исследование корпоративной культуры «Норникеля»

В 2023 году в «Норникеле» проведено исследование текущего состояния корпоративной культуры, а также прогресса, достигнутого за счет реализации мероприятий по ее развитию в 2016–2023 годах.

Общая оценка уровня корпоративной культуры указывает на ее укрепление и однородность. Респонденты отметили, что Компания стала более сплоченной и адаптированной к существующим изменениям и задачам.

Ключевые выводы исследования:

- большинство сотрудников действуют в соответствии с корпоративными ценностями;
- в качестве сильных сторон Компании респонденты отмечают социальную направленность и экологическое сознание, развитие сотрудничества и стимулирование инноваций;

- реализация мероприятий по развитию корпоративной культуры способствует росту вовлеченности сотрудников и развитию вертикальных коммуникаций.

Кроме того, исследование выявило предпосылки для пересмотра элементов для постепенного внедрения изменений в корпоративную культуру, в числе которых смена поколений, изменение среды и бизнес-приоритетов.

Вовлеченность

В «Норникеле» ежегодно проводится исследование вовлеченности сотрудников, по итогам которого принимаются управленческие решения.



68% +5 п. п.
индекс вовлеченности по итогам 2023 года

57 415 +12,9%
сотрудников приняли участие в исследовании в 2023 году

+6 п.п.
уровень вовлеченности в «Норникеле» выше отраслевого

Максимальный рост в 2023 году наблюдается по таким факторам вовлеченности, как бренд работодателя (+7 п. п.), баланс работы и личной жизни (+5 п. п.), и по индексу «Экология» (+6 п. п.).

По итогам анализа результатов исследования реализовано более 500 мероприятий, 53% из которых напрямую

связаны с достижением текущих бизнес-целей (выполнение производственной программы, обеспечение бесперебойной работы оборудования, решение вопросов привлечения специалистов в отдаленные территории). Кроме того, работа была сосредоточена на росте объема и качества внутренних коммуникаций, усилении премиальной компоненты и разработке

программ вознаграждения сотрудников, привлечении молодежи, развитии талантливых сотрудников и социального партнерства.

«**Вся моя трудовая жизнь — это работа в «Норникеле».** Возможность учиться, осваивать новое, совершенствовать мастерство и сноровку и, конечно, взаимодействие с коллегами, которые всегда готовы помочь и поделиться профессиональными секретами, — вот что мотивирует меня работать и развиваться в Компании на протяжении 28 лет. Неудивительно, что старший сын тоже решил связать судьбу с Компанией, работает на Норильской обогатительной фабрике.»

Суханов Евгений Анатольевич,
фильтровальщик пятого разряда, Медный завод
Заполярного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель»
(стаж работы в Компании — 28 лет)

Награды персонала

За особые заслуги перед государством сотрудники Компании поощряются государственными наградами. За выдающиеся достижения в труде в честь профессиональных праздников и юбилеев наиболее отличившиеся работники Компании могут быть

представлены к ведомственным, региональным наградам, наградам органов местного самоуправления.

Признание достижений сотрудников Компании на корпоративном уровне осуществляется в соответствии

с утвержденной в Компании Наградной политикой, которая непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами «Норникеля».

За выдающиеся результаты в производственной и управленческой деятельности

За сверхусилия в профессиональной деятельности

Корпоративные поощрения в «Норникеле»

За продвижение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта

За действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом

Решение о корпоративных поощрениях принимает Президент Компании. Помимо этого, существуют внутренние поощрения, которые инициируются

и вручаются сотрудникам от имени руководства предприятия по месту их работы.

ОБУЧАЮЩИЕ ПРОГРАММЫ

Вклад «Норникеля» в национальный проект «Образование»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

«Молодые профессионалы»

«Новые возможности для каждого»

«Социальные лифты для каждого»

Ключевые инициативы и направления деятельности «Норникеля»

Программы обучения и развития сотрудников, в том числе развитие образовательной платформы «Академия Норникель»

Корпоративные стипендии для студентов вузов, организация практики в компаниях Группы

Грантовая поддержка образовательных учреждений и проектов через проекты Благотворительной программы «Мир новых возможностей»

В вопросах обучения персонала «Норникель» основывается на экосистемном подходе, который предусматривает непрерывное обучение персонала и нацелен на достижение высоких профессиональных результатов и раскрытие потенциала сотрудников.

При разработке и обновлении стратегических и операционных планов и программ обучения учитываются потребности и приоритеты Компании, а также мнения и предложения внутренних заинтересованных сторон. Обучение затрагивает различные категории сотрудников, а также потенциальных кандидатов.



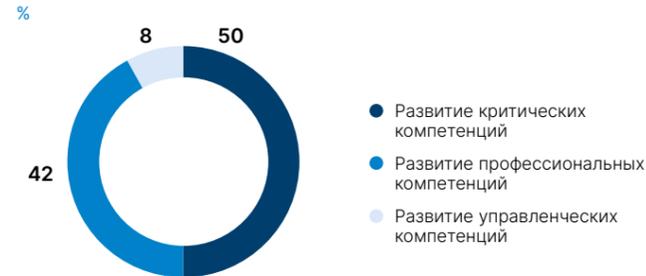
Основные показатели по обучению персонала

GRI 404-1

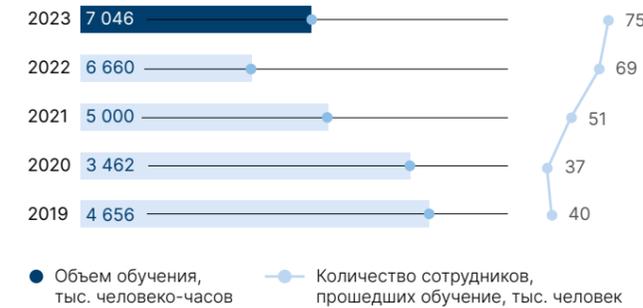
Количество человеко-обучений, в том числе по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации



Развитие компетенций в 2023 году¹



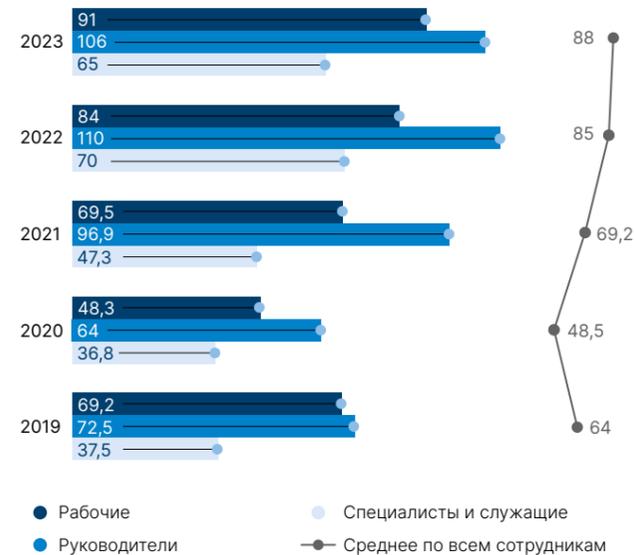
Объем обучения и количество сотрудников, прошедших обучение



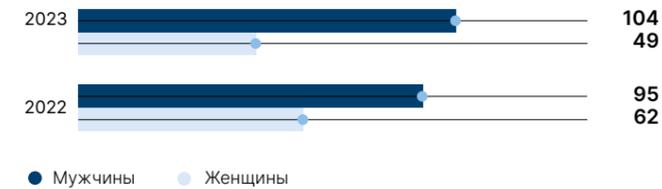
Затраты на обучение



Среднегодовой объем обучения в расчете на одного сотрудника среднесписочной численности, человек



Среднее количество часов обучения в разбивке по полу, человек



Снижение затрат в 2023 году обусловлено ростом объема доступного обучения в «Академии Норникель», изменением структуры реализуемых обучающих мероприятий. Каскадирование управленческих программ от топ-менеджмента на средний менеджмент повлияло на снижение затрат.

В 2023 году зафиксирован структурный сдвиг в пользу обучения собственными силами за счет развития платформы «Академия Норникель»: количество зарегистрированных пользователей превысило 81 тыс. человек.

В отчетном году продолжилась тенденция увеличения доли сотрудников, прошедших обучение, которая составила 94,8% от численности персонала, охватив более 75 тыс. сотрудников.

На уровне 2022 года сохраняется соотношение дистанционного и очного форматов обучения (70% на 30% соответственно).

Операционные затраты на обучение сотрудников в 2023 году

1,3 млрд руб.



¹ Доля в разрезе объема обучения (человеко-мероприятий).

Стратегия обучения 2022–2025 годов

GRI 404-2

В 2023 году в «Норникеле» продолжена реализация Стратегии обучения 2022–2025 годов, в основе которой находится гибкое, персонализированное, опережающее обучение на протяжении всей жизни. В Компании осуществляется постепенный переход к цифровым платформам и сетям образовательных возможностей.

Ключевые элементы экосистемы



Руководитель — ролевая модель для сотрудников, ментор, коуч, спонсор карьеры и развития.



Гибкая среда обучения: цифровая и физическая среда обучения для осознанного выбора.



Культура непрерывного обучения: обучение — норма, обучение — инструмент достижения результата, развитие — инструмент самореализации и построения карьеры.

«Мне нравится быть наставником. Рад делиться своими навыками и знаниями с молодыми специалистами и стажировать новых сотрудников. Считаю, что наставничество — отличный инструмент поддержки и роста для коллег.»

Организовывать работу и делать ее максимально эффективной помогают большой практический опыт и регулярные обучающие мероприятия, где мы получаем полезные знания и овладеваем новыми рабочими инструментами.

Хвальчев Андрей Геннадьевич,
слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования пятого разряда цеха сервисного обслуживания горного оборудования ООО «Печенгастрой» (стаж работы в Компании — 42 года)

«За 34 года работы в Компании я несколько раз принимал участие в конкурсе лучших электрогазосварщиков. Для меня это важно, поскольку конкурс профессионального мастерства — отличная точка роста, инструмент проверки знаний и компетенций для любого специалиста, прекрасная площадка для обмена опытом, изучения лучших практик.»

Участие в таких соревнованиях мотивирует выполнять работу более качественно и с большей ответственностью, стремиться к самосовершенствованию.

Вансович Василий Дмитриевич,
электрогазосварщик пятого разряда, ООО «Норильскникельремонт», Ремонтно-строительный трест (стаж работы в Компании — 34 года)

Реализация Стратегии обучения в 2023 году: приоритеты и достижения по направлениям

1. Совершенствование профессионального мастерства

Управление уровнем квалификации

Профессиональным обучением охвачены все категории персонала. Более 65% сотрудников в отчетном году повысили свою квалификацию и уровень профессионального мастерства. У рабочих преобладают очные формы обучения, у руководителей и специалистов — дистанционные.

В практику профессионального обучения в 2023 году внедрен модульный подход, что позволяет бизнес-заказчикам участвовать в формировании образовательных треков, ориентированных на комплексную подготовку и мультискиллинг. По основным профессиям Компании разработано десять программ модульного группового обучения.

Развитие профессиональных компетенций, планирование онлайн-тестирования сотрудников, а также хранение его результатов осуществляется в единой автоматизированной системе, которая, помимо прочего, фиксирует нарушения во время прохождения тестов, анализирует поведение экзаменуемого.

Компания ориентирована на привлечение молодежи и осуществляет взаимодействие с вузами и ссузами. В 2023 году:

- подписано пятистороннее соглашение о реализации федерального проекта «Профессионалитет», в ходе которого создается

образовательно-производственный центр «Кольский Горно-металлургический» в Мончегорске с участием ссузов;

- разработана дорожная карта по созданию образовательного кластера «Металлургия» в Норильске с участием «Норникеля», вузов и ссузов;
- созданы 3 новые образовательные программы, 12 профкомпетенций Компании внедрены в образовательные программы Заполярного государственного университета (ЗГУ);
- организовано взаимодействие между ЗГУ и Заполярным филиалом в части создания центра исследований мерзлоты и ИТ-технологий глубоких горизонтов;
- усовершенствован процесс прохождения производственных студентских практик и стажировок, увеличено число практикантов. В отчетном году в рамках программы «Профессиональный старт» приглашено 516 студентов на практику на предприятия Группы, а в рамках проекта «Полярный колледж» — более 200 человек, онлайн-курс для будущих инженеров и специалистов в области бизнеса и управления «Покорители Севера» собрал 2 724 практиканта, лидерская программа «Первая Арктическая» привлекла третий набор талантливых выпускников вузов, которые могут пройти ускоренный трек роста и за 2,5 года стать руководителями первой ступени — собрано более 4 тыс. заявок, 20 финалистов трудоустроены в 2023 году.
- для будущих горняков, металлургов, энергетиков и механиков в летний период организуются студенческие стройотряды, что дает возможность почувствовать реалии выбранной профессии,

подтвердить свои теоретические знания практическими навыками, познакомиться с передовым оборудованием, используемым в индустрии. В 2023 году в стройотряд вошли 130 студентов Сибирского федерального университета, ЗГУ, Политехнического колледжа.

В целях профориентации детей создана платформа-энциклопедия «Город Профессий» «Норникеля». Адаптированная для школьников интерактивная карта включает три города (Норильск, Дудинка, Мончегорск), 13 микрорайонов, описание 147 профессий, тест на профориентацию, после прохождения которого результаты с выделением сильных и слабых сторон и рекомендациями можно найти в личном кабинете. Ресурс способствует осознанному выбору будущей профессии и работает на несколько целевых аудиторий (школьники, их родители и профориентаторы).

Для школьников от 8 до 12 лет на платформе «Цифроникель. Junior» доступны пятиминутные уроки в геймифицированном формате на такие темы, как кибербезопасность, беспилотный транспорт, экология и проч. Пользователями сервиса являются более 850 человек.

Также Компания реализует проекты, которые знакомят школьника с профессией, учебным заведением и городом: предусмотрены экскурсии на предприятия Заполярного филиала и Кольской ГМК и в шоу-рум Серной программы, профессиональные треки (посещение вузов и ссузов), встречи с профессионалами в ходе проведения «Норникель-часа» и «Уроков Компании».

2

Непрерывное обучение лидеров

Развитие корпоративных компетенций и адаптация руководителей в управленческой роли

Компания инвестирует в продвижение и развитие качественного менеджмента через непрерывное обучение всех руководителей. Для среднего менеджмента в 2023 году стартовала образовательная программа «Школа лидерства». В основу программы заложены три фокуса — понимание своей управленческой роли, освоение современных управленческих практик, инструментов и подходов и получение опыта кросс-функционального взаимодействия. В 2023 году обучение по программе прошли 356 руководителей.

Для руководителей и сотрудников всех уровней, прошедших оценку «360 градусов», в отчетном году реализована программа развития корпоративных и управленческих компетенций «Управление на 360°». Участники самостоятельно выбирали темы обучения с учетом результатов оценки «360 градусов», диалога с руководителем и сформированного индивидуального плана развития. Особенностью программы является ее формат: интерактивные тренинги, деловые игры, проработка реальных управленческих ситуаций. Было проведено 59 очных тренингов (в Москве, Норильске и Мончегорске), в которых принял участие 1 081 сотрудник. Помимо участников программы для всех сотрудников было проведено онлайн девять мастер-классов — практикумы по развитию конкретных навыков, которые собрали более 3,5 тыс. просмотров.

Развитие преемников

Для обеспечения кадровой защищенности Компании ежегодно формируется кадровый резерв на все управленческие позиции.

195 кадровых комитетов проведено в 2023 году (28 из них — с топ-менеджментом Группы)

>2,2 тыс. кандидатур подлежали обсуждению на комитетах

252 сотрудника включены в резерв с готовностью к продвижению в течение года

81% позиций руководителей имеют среднюю или высокую кадровую защищенность

>4 тыс. сотрудников получили карьерный рост на 1–2 грейда в 2023 году

90% позиций топ-100 защищены резервом

Впервые в 2023 году в рамках кадровых комитетов были выявлены сотрудники, обладающие критическими для сохранения в Компании компетенциями.

Для высокопотенциальных сотрудников, отобранных по итогам кадровых комитетов, внедрено менторство — в 2023 году руководители уровня топ-100, пройдя обучение и получив международную сертификацию CCE ICF, выступали в роли менторов и провели 40 встреч с менти.

В 2023 году значительно вырос процент внутренних назначений на позиции уровня топ-100. Из 19 вакансий 18 были закрыты внутренним кадровым резервом.

Для поддержки роста и развития сотрудников был запущен сервис «Карьерное консультирование», включающий индивидуальные консультации по вопросам карьеры в Компании. Сотрудникам доступен сервис записи на карьерное консультирование к 38 карьерным консультантам на корпоративных ресурсах Компании.

3

Формирование среды обучения

Развитие физической среды обучения

Инфраструктура для обучения сотрудников с каждым годом становится более практико-ориентированной. В 2023 году Компания оборудовала две лаборатории бережливого производства в Норильске и Мончегорске и запустила современный тренажер в Талнахе. Тренажер позволяет отработать более 25 базовых навыков работы на высоте. За четыре месяца работы тренажера обучено более 2 тыс. сотрудников.

Учебный полигон Корпоративного университета на базе шахты «Ангидрит» рудника «Кайерканский» готовит профессиональные кадры для сложных горных работ на объектах горно-металлургического комбината. В 2023 году подземный полигон вошел в топ-15 предприятий промышленного туризма.

Новый корпус филиала Корпоративного университета в Мончегорске стал ключевой локацией для проведения не только обучения (обучено более 1 тыс. человек) и конкурсов профессионального мастерства, но и различных корпоративных мероприятий.

Развитие платформы обучения «Академия Норникель»

Обучающая платформа «Академия Норникель» стала привычным инструментом развития для 81% сотрудников Компании, которые в 2023 году прошли более 221 тыс. курсов. В «Академии Норникель» каждому сотруднику доступны обучающие курсы для развития профессиональных и управленческих компетенций, также там можно найти материалы с современными трендами в обучении и конкретными инструментами и рекомендациями. Совместно с партнерами развивается читальный зал: он насчитывает более 10 тыс. книг, которые бесплатны для всех сотрудников «Норникеля».

Продвижение культуры непрерывного обучения

В дополнение к физической и цифровой средам концепцию культуры непрерывного обучения в Компании поддерживают обучающие мероприятия: «Библионочь», «Каждый День знаний», «Новая жизнь с понедельника», «Трибуна», подкаст «Слушай, это топ», а также открытые лекции и мастер-классы.

4

Обучение новым навыкам и технологиям

Развитие критических для бизнеса компетенций: цифровые навыки, ПБиОТ, устойчивое развитие (ESG)

Доля обучения, направленного на развитие критических компетенций, составила 50% от общего обучения в 2023 году. Обучением в сфере цифровизации, ПБиОТ и устойчивого развития охвачены все категории персонала.

Для расширения теоретической и практической базы знаний сотрудников в области ESG были разработаны электронные курсы «Устойчивое развитие», «Охрана окружающей среды и рациональное природопользование», которые размещены на платформе «Академия Норникель».

С учетом реализации программы «Цифровой инвестор» в 2023 году Компания уделила внимание в том числе развитию финансовой грамотности сотрудников. Для этого были проведены для всех сотрудников Группы серии вебинаров по темам: «Как эффективно управлять своими финансами и достичь желаемых целей», «Классика инвестирования». Материалы вебинаров размещены и доступны для любого сотрудника на обучающей платформе «Норникеля».

5

Построение системы обучения

Обучение является самым востребованным HR-сервисом в Компании (наряду с подбором персонала, мотивацией и оплатой труда). По итогам исследования уровень удовлетворенности внутренних клиентов (NPS-индекс) обучением составил 88%, что на 4 п. п. выше, чем в 2022 году.

В 2023 году продолжена трансформация системы обучения, включая:

- внедрение модуля обучения SAP Learning Solution и автоматизацию процессов;
- повышение производительности через внедрение бережливого производства и поиск потерь в бизнес-процессах;
- интеграцию филиала в г. Мончегорске в единую систему Корпоративного университета;
- ребрендинг Корпоративного университета.



Молодежная экосистема «Норникеля»

С учетом дефицита высококвалифицированных сотрудников в горнодобывающей отрасли, снижения популярности инженерных профессий, сокращения трудоспособного населения, усложнения технологий и развития новых трендов в «Норникеле» были актуализированы подходы к обучению и вовлечению сотрудников. Компания формирует принципиально новую инфраструктуру (экосистему), нацеленную на долгосрочные задачи по изменению уровня и качества жизни

в Заполярье, не только закрывая текущие потребности предприятий Группы в обучении и мотивации сотрудников, но и создавая позитивный образ будущего.

Привлечение новых специалистов в отрасль, повышение компетентности сотрудников, а также обеспечение прироста людей, заинтересованных в построении карьеры в этой сфере в ближайшем будущем, осуществляются через единую

экосистему и бесшовный путь кандидата «школьник — студент — молодой специалист».

В ходе формирования образовательной экосистемы развиваются комплексные программы, рассчитанные на разные аудитории — от 5 до 35 лет. Используя современные подходы к обучению (создание сообществ, геймификация, акселераторы), Компания формирует осознанный выбор инженерной профессии.

Категория	Задачи	Ключевые программы и проекты «Норникеля»
Дети (5–17 лет) и их родители	<ul style="list-style-type: none"> Пробуждение и поддержка интереса к инженерным компетенциям; приток замотивированных абитуриентов в профильные вузы и ссузы 	<ul style="list-style-type: none"> Уроки Компании; Экскурсии на предприятия Группы; Перемена; SVET ON; LIGA IMAKE; Город профессий; Цифроникель Junior
Студенты (18 лет — 24 года)	<ul style="list-style-type: none"> Адаптация под производственные реалии Компании посредством получения практических знаний и навыков; рост узнаваемости Компании в учебных заведениях; вовлечение в коммуникацию с Компанией и в молодежное сообщество в регионах; мотивация жить и работать в Арктике 	<ul style="list-style-type: none"> Практико-ориентированные образовательные программы с учебными заведениями; Покорители Севера; Профессиональный старт; Полярный колледж; Поколение БЫСТРЫХ; Стройотряды
Молодые сотрудники (до 35 лет)	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение и удержание молодых сотрудников на рабочих местах в регионах присутствия Компании; повышение лояльности сотрудников и их вовлеченности в корпоративную жизнь; развитие профессиональных знаний и навыков; формирование и развитие внутрикорпоративного молодежного сообщества 	<ul style="list-style-type: none"> В хорошей компании; Первая Арктическая; Кому не все равно; Комбинат добра

В качестве ключевых результатов формирования молодежной экосистемы отмечаются рост количества студентов в образовательных учреждениях Заполярья, входящих в Компанию резюме и индекса вовлеченности молодых сотрудников.

Большое количество реализуемых программ для вовлечения школьников, студентов и молодых сотрудников, в перспективе предполагает их систематизацию и совмещение на основе объединения ресурсов с заинтересованными сторонами (вузы, ссузы,

региональные органы власти и иные) и последующее создание единой экосистемы.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

GRI 2-26

Развитие социального партнерства в целях согласования интересов сотрудников Группы и работодателей в сфере социально-трудовых отношений осуществляется на локальном, региональном и межрегиональном уровнях.

Механизмы представления интересов сотрудников



На конец 2023 года Соглашение действовало в отношении 21 предприятия Группы. Доля сотрудников Группы, охваченных Соглашением в 2023 году, составила 89,6%.

Уровень Компании

В «Норникеле» внедрена система социального партнерства на уровне предприятий, которая регламентирована положениями Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий, Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2022–2025 годы и совместных решений. В Компании действует [Политика в области свободы объединений](#), утвержденная Советом директоров.

В 2023 году профсоюзы и социально-трудовые советы на регулярной основе участвовали в проведении проверок санитарного состояния объектов организации лечебно-профилактического и общественного питания, а также качества предоставляемого питания на предприятиях Группы, расположенных в Норильском промышленном районе и Мурманской области.

Для обеспечения высокого уровня информированности сотрудников о планах и результатах работы Компании и принимаемых руководством социально-трудовых решениях в 2023 году профсоюзному активу были представлены Программа развития человеческого капитала и ее промежуточные итоги. Помимо этого, профсоюзный актив был привлечен к информационной кампании, проводимой работодателем и освещающей запуск корпоративной программы «Цифровой инвестор». Компания рассматривает встречи в подобном формате как возможность поддерживать конструктивный

диалог с представителями сотрудников и своевременно получать обратную связь по проводимым в Компании изменениям.

GRI 2-30

22

коллективных договора заключено в компаниях Группы

94%

охват сотрудников «Норникеля» коллективными договорами

7,3%

доля сотрудников от общей численности Компании, состоящих в профсоюзах

76,5%

доля сотрудников, представленных в социально-трудовых советах

Регулирование социально-трудовых отношений в тех компаниях Группы, где не заключены коллективные договоры (6% сотрудников «Норникеля»), осуществляется в том числе в соответствии с локальными нормативными

актами таких компаний, принимаемых с учетом мнения представительного органа сотрудников (при его наличии), в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

GRI 402-1

Компания информирует своих сотрудников о значительных изменениях в деятельности, руководствуясь требованиями Трудового кодекса Российской Федерации:

- минимальный период уведомления — не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- в том случае, если решение о сокращении численности или штата сотрудников может привести к их массовому увольнению, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Данные нормы зафиксированы во всех коллективных договорах.

SASB EM-MM-310a.2

В 2023 году не зафиксированы забастовки и локауты с участием сотрудников Компании.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Вклад «Норникеля» в национальные проекты России

Национальный проект «Демография»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

«Финансовая поддержка семей при рождении детей»

«Укрепление общественного здоровья»

«Старшее поколение»

«Спорт — норма жизни»

Ключевые инициативы и направления деятельности «Норникеля»

Корпоративная программа негосударственного пенсионного обеспечения «Накопительная долевая пенсия»

Программа «Ветераны компании», ориентированная на поддержку неработающих пенсионеров

Программа спортивно-массовых мероприятий

Создание рабочих мест в регионах присутствия¹



¹ Более подробная информация представлена в разделе «Развитие регионов присутствия».

Национальный проект «Здравоохранение»

Релевантные ЦУР ООН

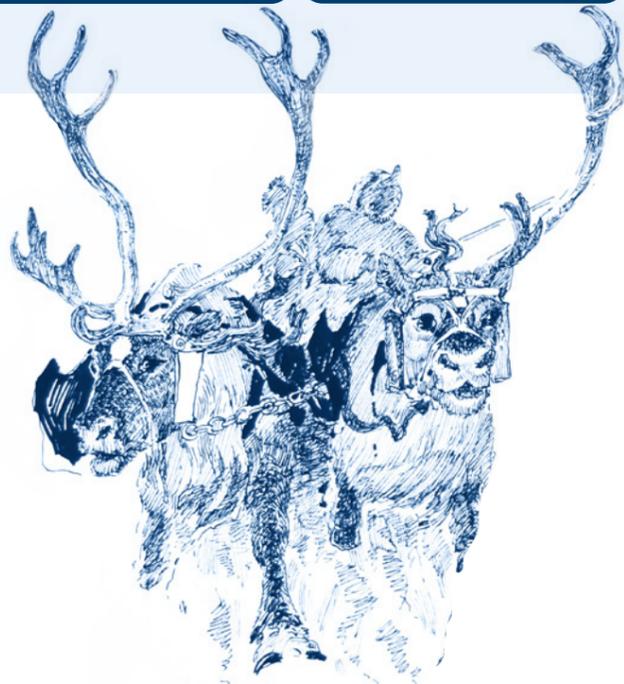


Связанные федеральные проекты

- «Развитие системы оказания первичной медико-санитарной помощи»
- «Развитие сети национальных медицинских исследовательских центров и внедрение инновационных медицинских технологий»
- «Борьба с сердечно-сосудистыми заболеваниями»
- «Борьба с онкологическими заболеваниями»
- «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами»

Ключевые инициативы и направления деятельности «Норникеля»

- Оплата санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей (частичная компенсация стоимости путевок)
- Обеспечение сотрудников и членов их семей добровольным медицинским страхованием (ДМС)
- Проведение обучающих мероприятий по охране труда¹
- Проект «Корпоративная медицина»¹
- Обеспечение сотрудников СИЗ¹



¹ Более подробная информация представлена в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность».

Льготы и программы социальной поддержки

GRI 403-6

В «Норникеле» действует система социальной поддержки сотрудников, включающая широкий перечень льгот и программ.

- Предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей
- Ежегодная (сверх текущих норм законодательства РФ) 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
- Предоставление релокационного пакета при переезде в другой регион¹: единовременная выплата на обустройство на новом месте жительства, компенсации стоимости проезда, расходов по провозу багажа, ежемесячная выплата для оплаты найма (поднайма) жилых помещений, проживания в общежитиях
- Дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников и прочие виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам
- Оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией
- ДМС для сотрудников и их родственников
- Выплаты при увольнении
- Иные льготы и программы, направленные на социальную поддержку сотрудников

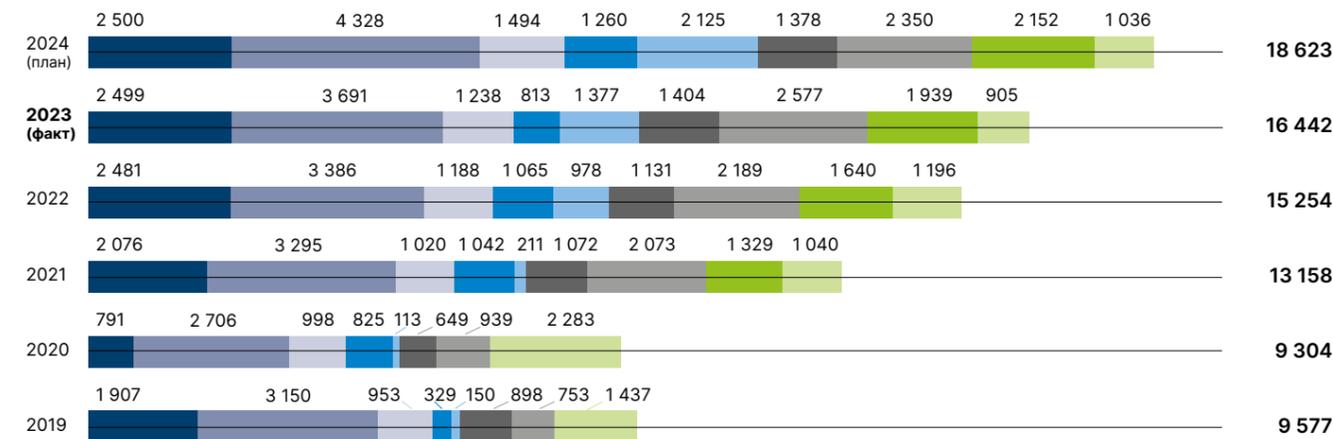


¹ При соблюдении условий программы «Релокация работников».



Расходы на социальные программы и льготы¹

млн руб.



- Санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей
- Оплата работникам и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно
- Пенсионные программы
- Жилищные программы
- Содействие в обустройстве на новом месте жительства вновь принятым работникам
- Проекты социальной направленности для работников (развитие целевых групп, спортивные и праздничные мероприятия)
- Добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев
- Выплаты социального характера
- Прочие социальные расходы

В 2023 году расходы на социальные программы и льготы составили

16,4 млрд руб.,

что на 7,8% выше показателя прошлого года. Наибольшую долю в структуре по направлениям заняли расходы на оплату проезда и провоза багажа (22,4%), ДМС (15,7%) и санаторно-курортное лечение (15,2%).

Специальные меры поддержки отдельных категорий сотрудников:



Сотрудники с ограниченными возможностями здоровья могут оформить дополнительный оплачиваемый отпуск (три календарных дня в течение года), а также ежегодно получают материальную помощь от Компании в размере до 10 тыс. руб.



Отдельное внимание уделяется профессиональному долголетию: для сотрудников предпенсионного возраста Компания предоставляет бесплатные санаторно-курортные путевки.



Женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, получают доплату до уровня постоянной заработной платы, а женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячно получают материальную помощь



¹ Данные за 2021-2022 годы были скорректированы для обеспечения сопоставимости с информацией в разделе «Развитие регионов присутствия».

Программа повышения комфорта сотрудников

Для заботы о сотрудниках и обеспечения комфортных условий труда в Компании реализуется специальная программа, которая за 20-летний период своего действия была несколько раз актуализирована и продлена в соответствии с потребностями сотрудников: 2003–2010 годы — Программа «Быт на производстве», 2011–2022 годы — Программа улучшения социально-бытовых условий сотрудников, с 2023 года — Программа повышения комфорта сотрудников «Сделано с заботой».

На конец 2023 года на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» находились в эксплуатации более 3,5 тыс. объектов санитарно-бытового и спортивно-оздоровительного назначения, предприятий общественного питания, здравоохранения, рекреационных зон общей площадью свыше 370 тыс. м².

В отчетном году в Программе «Сделано с заботой» приняли участие 12 филиалов и российских организаций корпоративной структуры Группы, расположенных в Норильском промышленном районе, на Кольском полуострове и в Сочи. Ремонты выполнены с применением единого для всей корпоративной структуры альбома типовых

решений обустройства социально-бытовых объектов, в полной мере соответствуют современным архитектурным и техническим требованиям, что отмечено международными наградами WOW!HR и Green Property Awards (более подробная информация представлена в Приложении «Награды»).

В 2023 году было принято решение о расширении периметра Программы «Сделано с заботой». Ремонтные работы планируется распространить на обновление фасадов административно-бытовых комплексов, ремонт и оснащение учебных аудиторий, реконструкцию туристических баз в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове.

Результаты за все время действия программы 2003–2023 годов

- Отремонтировано 848 социально-бытовых объектов;
- приобретено 464 мобильных здания;
- суммарные затраты составили 15,7 млрд руб.

Результаты 2023 года

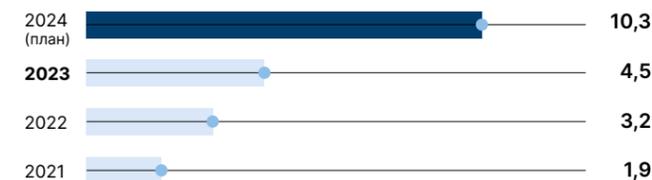
- Завершены комплексные капитальные ремонты на 138 социально-бытовых объектах;
- общая площадь отремонтированных объектов составила 21 тыс. м²;
- социально-бытовые условия улучшены для 8,6 тыс. сотрудников;
- объем работ составил 4,5 млрд руб. (без НДС)

Планы на 2024 год

- ремонт 156 социально-бытовых объектов;
- ремонт нескольких входных групп, общественных зон и фасадов административно-бытовых корпусов;
- плановые затраты — 10,3 млрд руб.

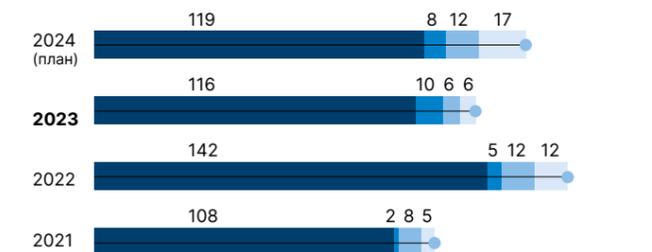
Затраты на реализацию Программы улучшения социально-бытовых условий

млрд руб.



Социально-бытовые объекты, на которых проведен капитальный ремонт

шт.



- Санитарно-бытовые объекты
- Объекты общественного питания
- Спортивные объекты
- Прочие

Операционные затраты на реализацию Программы «Сделано с заботой» в 2023 году

4,0 млрд руб.

Капитальные затраты на реализацию Программы «Сделано с заботой» в 2023 году

0,5 млрд руб.

Программы оздоровления

GRI 403-6

Сохранение и укрепление здоровья сотрудников, профилактика заболеваний и организация полноценного

семейного отдыха являются значимой частью социальной политики «Норникеля», что в том числе связано со спецификой природно-климатических условий Арктической зоны и производственными условиями труда на предприятиях Группы.

В коллективном договоре закреплены обязательства по реализации программ оздоровления и санаторно-курортного лечения сотрудников и членов их семей.

Количество участников по основным направлениям оздоровления, человек

Основные направления оздоровления	2021	2022	2023	2024 (план)
Санаторий «Заполярье» (г. Сочи)	16 592	17 852	17 458	17 208
в том числе комбинированная программа: санаторий в Горной Олимпийской деревне (7 дней) + санаторий «Заполярье» (14 дней)	3 650	3 650	3 650	0
Санаторий-профилакторий «Кольский» (г. Мончегорск)	1 564	2 004	1 693	1 693
Отдых во вневедомственных санаториях	1 988	4 190	3 824	2 753
• санатории «Россия», «Белокуриха» (Алтайский край)	837	895	852	849
• пансионат и санаторий «Голубая даль» (г. Геленджик)	800	1 626	1 716	1 576
• санаторий «Малая бухта» (г. Анапа)	0	700	0	0
• санатории «Виктория», «Центросоюз-Кисловодск», санаторий им. Сеченова (Кавминводы)	0	380	350	292
• санаторий в Горной Олимпийской деревне (18 дней)	324	0	0	0
• комбинированная программа: санаторий в Горной Олимпийское деревне + Имеретинский	0	559	0	0
• санатории «Янтарный берег», «Янтарь» (Калининградская область)	0	0	880	0
• прочие вневедомственные санатории	27	30	26	36
Детский отдых (санаторий «Вита», г. Анапа, спортивная база Деревня Универсиады, г. Казань)	1 330	1 527	1 592	1 682
Программа зарубежного корпоративного отдыха (2021 год — Болгария, 2024 год — Китай)	3 041	14	0	1 120
ОБЩЕЕ ЧИСЛО УЧАСТНИКОВ	24 515	25 587	24 567	24 456

В 2023 году в программах оздоровления приняли участие 24,6 тыс. человек. Наиболее популярным направлением традиционно является санаторий «Заполярье» (г. Сочи). Новым направлением в 2023 году стал отдых в Калининградской области. Дети

сотрудников Компании провели летние каникулы в санатории на черноморском побережье, а также был организован отдых детской группы спортивного направления на базе Деревни Универсиады в г. Казани.

Подбор программ оздоровления и санаторно-курортного лечения осуществляется на индивидуальной основе, во внимание принимаются результаты медицинских осмотров сотрудников.

Операционные затраты на санаторно-курортное лечение в 2023 году

2,5 млрд руб.

Помимо санаторно-курортного лечения, Компания популяризирует здоровый образ жизни, оказывая содействие регулярным занятиям сотрудников физической культурой, организуя ежегодные корпоративные спортивные праздники и соревнования (более подробная информация представлена в подразделе «Программа спортивных мероприятий»).

Программа «Добровольное медицинское страхование»

Все сотрудники Компании обеспечены полисами ДМС, которые защищают их от непредвиденных медицинских расходов и гарантируют получение квалифицированных медицинских услуг в случае наступления страхового случая. Помимо этого, «Норникель» предоставляет возможность застраховать одного близкого родственника (супругу, родителей, детей) по корпоративному тарифу.

Полис ДМС включает широкий перечень медицинских услуг. Учитывая особенность длительных отпусков, 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, которые для различных категорий персонала различаются уровнем клиник и регионом покрытия.

В 2023 году «Норникель» улучшил условия страхования от несчастных случаев в отдельных регионах.

Программа «Накопительная долевая пенсия»

GRI 201-3

С 2007 года в «Норникеле» реализуется корпоративная программа негосударственного пенсионного обеспечения «Накопительная долевая пенсия».

10,4 тыс.

сотрудников 24 предприятий Группы являются участниками Программы «Накопительная долевая пенсия» на конец 2023 года

≈ 4 тыс.

человек получают выплаты по программе «Накопительная долевая пенсия»

Программа предусматривает два пенсионных плана — «Паритетный» и «Корпоративный». По плану «Паритетный» финансирование пенсионных накоплений сотрудником и Компанией происходит совместно, на паритетных (равных) началах. «Корпоративный» план ориентирован на высококвалифицированных сотрудников и сотрудников дефицитных для Компании специальностей. Компания за счет собственных средств организует негосударственное пенсионное обеспечение таких сотрудников.

В 2023 году средний размер взноса за одного участника программы составлял 3,9% от заработной платы, или 6 718 руб. в месяц в среднем по Компании.

Структура участников Программы «Накопительная долевая пенсия» в разбивке по регионам



Показатели реализации программы «Накопительная долевая пенсия» в 2023 году

Показатель	2023 год
СУММА ЗАТРАТ КОМПАНИИ, МЛН РУБ.	755,4¹
Индивидуальный взнос участника	
Размер среднего взноса одного участника, % от заработной платы	4
Размер среднемесячного взноса одного участника, тыс. руб.	6,8
Взнос Компании по «Паритетному» плану	
Размер среднего взноса за одного участника, % от заработной платы	3,9
Размер среднемесячного взноса за одного участника, тыс. руб.	6,7

Наряду с программой «Накопительная долевая пенсия» в Компании действуют:

- «Дополнительная корпоративная пенсия» (единовременная выплата сотруднику в возрасте 55–65 лет со стажем работы не менее 20 лет из средств Компании при его увольнении и переезде за пределы Норильского промышленного района) — 445 участников воспользовались программой в течение 2023 года;
- «Ежемесячная пожизненная корпоративная пенсия» (для сотрудников Компании, награжденных Почетным знаком) — 254 участника на конец 2023 года.

Программы поддержки бывших сотрудников и членов их семей

Наряду с негосударственным пенсионным обеспечением Компания реализует следующие меры непрерывной поддержки бывших сотрудников:

- программа «Ветераны компании» — комплекс мер поддержки неработающих пенсионеров, постоянно проживающих на территории г. Норильска. Основным условием участия в программе является стаж работы в Компании;
- программа «Фонд материальной помощи пенсионерам» ориентирована на поддержку бывших

сотрудников 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 формируются за счет ежемесячных добровольных отчислений из заработной платы сотрудников Компании и благотворительного взноса Компании;

- материальная адресная помощь бывшим сотрудникам и членам их семей (возмещение расходов на лечение, медикаменты, ритуальные услуги и в иных трудных жизненных ситуациях).

Операционные затраты на пенсионные программы в 2023 году

1,2 млрд руб.

¹ Сумма расходов в консолидированной финансовой отчетности на реализацию программы в 2023 году составила 769 млн руб. Расхождение с данными, представленными в настоящем Отчете, обусловлено уточнением расходов за прошлые отчетные периоды и отражением в консолидированной финансовой отчетности неучтенных расходов в отчетном периоде.



Жилищные программы

Более десяти лет «Норникель» реализует жилищные программы («Наш дом/Мой дом» и «Твой дом»), которые предоставляют возможность приобрести на льготных условиях квартиры в Московской и Тверской областях, Краснодарском крае и г. Ярославле.



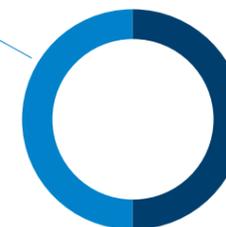
Программа «Наш дом/Мой дом»

Сотрудникам предоставляется жилье на условиях договора коммерческого найма с последующим выкупом

Участники: высококвалифицированные и остроредифицированные сотрудники до 50 лет с непрерывным стажем не менее пяти лет, чья профессия/должность относится к приоритетным функциональным направлениям.

В основе корпоративных жилищных программ «Наш дом/Мой дом» и «Твой дом» — механизм софинансирования:

до 50% стоимости квартиры оплачивается за счет средств Компании, но не более 3 млн руб.



оставшаяся часть — за счет собственных средств сотрудника в течение определенного срока работы в Компании (5–10 лет)

Программа «Твой дом»

Сотрудникам предоставляется жилье с обременением на условиях договора купли-продажи с рассрочкой платежа

6 118 квартир

передано с начала реализации жилищных программ сотрудникам Компании

24 организации

корпоративной структуры и филиала Компании, расположенных на территории г. Норильска, Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, г. Красноярска и Мурманской области, в периметре программ

> 28 млрд руб. —

общий объем инвестиций в реализацию жилищных программ (покупка квартир и развитие инфраструктуры территорий)

Программа льготного кредитования

Сотрудникам предоставляется помощь в форме частичной компенсации процентов по ипотечному кредиту и (или) беспроцентного займа на первоначальный взнос для приобретения жилья в любом регионе России.

1,6 тыс.

сотрудников Компании приняли участие в корпоративной социальной программе льготного кредитования с начала ее реализации

26 организаций

корпоративной структуры и филиалов Компании в периметре программы

Поддержка новых сотрудников при обустройстве на новом месте жительства

«Норникель» оказывает содействие при переезде к месту работы в г. Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район из других регионов России вновь принятым сотрудникам, членам их семей и ученикам (кандидатам), с которыми Компания заключила договоры на профессиональное обучение.

Новыми участниками программы содействия сотрудникам в обустройстве на новом месте жительства в 2023 году стали 1 900 человек, а всего в программе участвуют 4 615 сотрудников Компании.

Операционные затраты на содействие в обустройстве на новом месте жительства в 2023 году

1,4 млрд руб.



Программа «Релокация»

В 2023 году в «Норникеле» продолжена реализация программы «Релокация», которая предоставляет возможность

комфортной адаптации на новом месте жительства при переезде в другой регион для исполнения новых трудовых функций.



Программа предоставляет сотрудникам возможность личного и профессионального роста и развития, решает вопрос замещения вакансий в определенном регионе при отсутствии

на локальном рынке труда и внутри предприятия кандидатов соответствующей квалификации.

На конец 2023 года участниками программы являются 61 сотрудник «Норникеля», включая 27 человек, которые присоединились к релокации в отчетном году.

Программа для поддержки благополучия сотрудников

Корпоративная программа «Норникель поддержит» включает три направления: заботу о здоровье, поддержку в сложных жизненных ситуациях

и обучение полезным знаниям и навыкам. Сервисы доступны каждому сотруднику Компании.

Направление программы

Телемедицина — сервис для заботы о здоровье

Характеристика

Сервис «Телемедицина» входит в пакет ДМС каждого сотрудника и предоставляет онлайн-доступ к услугам здравоохранения без очередей. Консультации доступны в срочном и плановом режимах. Запись и общение с врачом происходят через личный кабинет застрахованного, где также сохраняются история обращений и медицинские заключения

Дистанционные консультации по юридическим, психологическим, финансовым вопросам и здоровому образу жизни (ЗОЖ)

Сервис «ПРАВОВАРД» предоставляет возможность получения консультации квалифицированных юристов, психологов, финансистов или специалистов по ЗОЖ по телефону, видеосвязи или в онлайн-чате (в мобильном приложении или на сайте). Каждый обратившийся получает личный кабинет с защищенным доступом, где хранится история консультаций, количество которых не ограничено.

По итогам 2023 года проведена 3 331 консультация. Наиболее востребованным направлением является психология. Сотрудники положительно оценивают работу сервиса (средняя оценка: 4,97 балла из 5,0)

Сервис вебинаров с экспертами

«Норникель» запустил сервис онлайн-обучения с ведущими экспертами, доступ к которому могут получить сотрудники Компании из любого города.

В 2023 году проведены вебинары по таким темам, как управление эмоциями и стрессом, формирование полезных привычек для достижения целей, проактивность и влияние на свое социальное благополучие, управление личными финансами, построение семейных отношений. В среднем в месяц проводится по одному вебинару с количеством онлайн-подключений от 300 до 500 человек, остальные сотрудники смотрят вебинар в записи

Социальная поддержка сотрудников, высвобождаемых в результате закрытия производственных площадок

GRI 404-2

В результате принятого в «Норникеле» решения о реконфигурации горнодобывающих мощностей в Печенгском округе, включая консервацию шахты «Каула-Котсельваара» и соответствующее прекращение

производственной деятельности, для высвобождающихся сотрудников шахты разработан комплекс мероприятий социальной поддержки, который согласован с социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями.

Консервация шахты «Каула-Котсельваара»

Поддержка сотрудников, которые решили закончить трудовую деятельность в Компании

- Выходное пособие сотруднику в размере от шести среднемесячных заработных плат (включая дополнительные выплаты для пенсионеров, социально незащищенных категорий сотрудников и участников программы «Преемственность»¹);
- досрочное назначение корпоративной пенсии участникам корпоративных пенсионных программ при наличии пенсии по старости, инвалидности, за выслугу лет;
- компенсация расходов на переезд сотрудника и членов его семьи;
- компенсация стоимости провоза багажа;
- право на досрочное завершение участия в жилищных программах в пользу сотрудника;
- сохранение полиса ДМС на календарный год с даты увольнения.

Поддержка сотрудников, которые переходят работать в другие подразделения Компании

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

«Норникель» полностью обеспечил программу социальных гарантий высвобождаемому персоналу шахты «Каула-Котсельваара»: комфортные условия для перехода сотрудников на другие производства Компании, программу переобучения, пенсионную программу. Организована работа

специально созданного Центра трудоустройства «Норникеля», направленная на всестороннюю поддержку высвобождаемых сотрудников (информирование, консультации, профориентационная работа), сотрудничество с другими подразделениями Группы по вопросам трудоустройства

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

649 млн руб. —

планируемые общие расходы на реализацию программы в 2023–2024 годах

226

высвобождаемых сотрудников (в том числе 190 сотрудников шахты, 36 работников других подразделений Компании) выразили личное желание прекращения трудовых отношений

433 млн руб. —

фактические расходы на реализацию программы в 2023 году (86,7% из которых выплачено высвобождаемым сотрудникам в качестве компенсации при увольнении, выходного пособия или материальной помощи)

299 сотрудников

трудоустроено внутри Группы

Развитие корпоративных сообществ

Сотрудникам «Норникеля» предоставлена возможность разделить интересы с единомышленниками за пределами своего функционала, объединившись в корпоративные сообщества, деятельность которых способствует росту вовлеченности, наращиванию внутренней экспертизы, получению новых импульсов к развитию Компании, территорий присутствия и каждой отдельной личности.

Программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра»

Программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра» направлена на реализацию широкого перечня экологических и социальных проектов, которые способствуют объединению сотрудников вокруг общих ценностей, укрепляют командное взаимодействие и связи между подразделениями.

➔ Более подробная информация о программе приведена в разделе «Корпоративное волонтерство».

Корпоративная программа «Кому не все равно»

С 2021 года в «Норникеле» создается площадка для обмена опытом и конструктивного взаимодействия,

учитывающего интересы сотрудников, руководителей и Компании в целом, посредством генерации и последующего продвижения идей предпринимчивых сотрудников, направленных на экономическую эффективность и достижение ESG-целей Компании (среди приоритетных тем выделяются безопасность труда, экология и охрана окружающей среды, цифровизация, развитие корпоративной культуры, повышение производительности труда, продвижение бренда работодателя).

В основе программы поддержки изменений «Кому не все равно» два ключевых субъекта: бизнес-заказчики (руководители), которые определяют проблему, требующую решения, и участники, которые объединяются в команды для реализации проекта. В состав команды входят сотрудники разных подразделений — такая синергия позволяет рассмотреть проблему в новом измерении и найти новые, эффективные решения, соответствующие запросам Компании и тенденциям внешней среды. Для реализации проекта участники могут использовать управленческие, административные и финансовые ресурсы бизнес-заказчика. Менторы оказывают поддержку на протяжении всех этапов, при необходимости привлекаются внешние эксперты. Участникам предоставляется возможность обучения, посещения регулярных встреч Клуба практиков изменений, общения с известными экспертами и стажировок.

В 2023 году к Норильскому и Кольскому дивизионам к участию в программе присоединился Забайкальский дивизион. Проект привлек внимание значительного количества сотрудников ООО «ГРК «Быстринское».

496 сотрудников

из Мончегорска, Печенгского района, Мурманска и Забайкальского края подали заявки на участие в программе в 2023 году

21 руководитель

стал бизнес-заказчиком

41 из **47**

бизнес-задач взяты в проектную работу

41

проектная команда сформирована по итогам отбора 2023 года

« В бригаде слесарей по сборке металлоконструкций, где я тружусь, рационализаторские предложения рождаются постоянно, ведь для нас очень важно, чтобы результат нашей работы был качественным и прослужил долго. В Компании прислушиваются к каждой идее. И лично меня это сильно мотивирует.

Я приверженец созидательного труда, поэтому, когда вижу уже действующие конструкции, которые мы возвели на производственных площадках, то испытываю особенную гордость.

Буров Евгений Викторович,

слесарь по сборке металлоконструкций пятого разряда, Завод строительных материалов ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» (стаж работы в Компании — 28 лет)

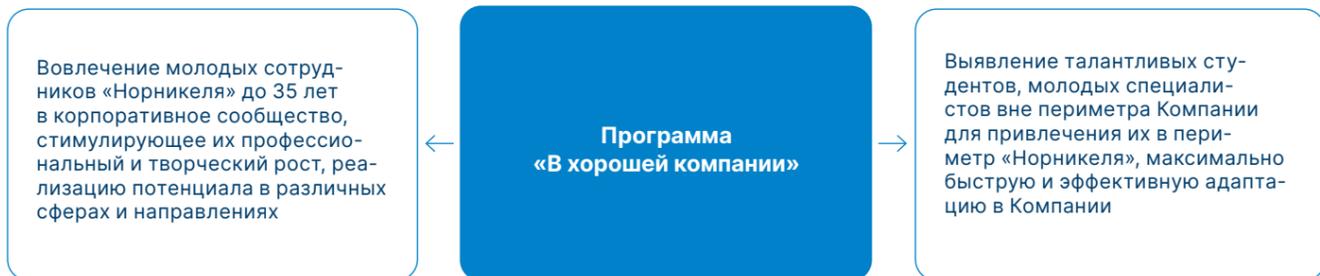
¹ Обучение высвобождаемого сотрудника другим сотрудником Компании пенсионного возраста с выплатой выходного пособия наставнику по окончании обучения.

Молодежная корпоративная программа «В хорошей компании»

Реализуемая с 2022 года программа «В хорошей компании» представляет собой первое корпоративное

сообщество «Норникеля» для молодежи, которое ориентировано на две целевые аудитории: сотрудники

Компании до 35 лет и студенты, молодые специалисты за периметром Компании.



Трек	Цель	Участники
Профессиональная практика	Создание условий для развития инновационного мышления. Формирование команды единомышленников в тематическом сообществе	Инноваторы и рационализаторы, нацеленные на повышение эффективности Компании и собственное профессиональное становление
Рост	Предоставление возможности молодым сотрудникам Компании развиваться для успешной карьеры и счастливой жизни	Активные, вовлеченные и лояльные Компании молодые сотрудники, готовые развиваться, узнавать новое
Социальная практика	Включение молодежи в проекты по развитию территорий и закрепление в регионах присутствия Компании за счет формирования социального корпоративного сообщества	Сотрудники, готовые решать проблемы региона и искать для этого новые возможности и подходы
Творчество	Создание условий для творческой, интеллектуальной и спортивной самореализации молодежи. Вовлечение в совместную разработку и проведение корпоративных мероприятий	Творческие личности, интеллектуалы и все, кто хочет расширить свои знания о Компании и регионе

Участники сообщества могут самостоятельно инициировать и реализовать собственные проекты, зарабатывают баллы, которые обменивают на полезные товары или персональные консультации топ-менеджеров Компании.

Для удобства всех участников сообщества функционирует закрытое и безопасное онлайн-приложение, которое позволяет выбирать любое количество треков и активностей, развивать круг общения и интересов, взаимодействовать вне зависимости от должности, специальности и локации.

В 2023 году программа «В хорошей компании» стала навигатором для молодежи во внутренних корпоративных программах «Норникеля» и внешних партнерских проектах.

Статистика «В хорошей компании»

> **25**

масштабных событий и внепрограммных мероприятий проведено онлайн и офлайн

> **260**

обучающих, полезных и развлекательных заданий размещено в приложении

> **6,6** тыс.

сотрудников зарегистрировано в приложении

> **12,6** тыс.

заданий выполнено в приложении

> **4,4** тыс.

тестов пройдено в приложении

> **1,8** тыс.

участников присоединились по реферальной системе

> **300** призов

получили самые активные участники

Инициатива Women in Mining Russia

Продвижение программ развития женского лидерства, популяризация инженерных профессий в добывающей отрасли, развитие платформы для профессиональных коммуникаций — основные задачи Ассоциации WIM Russia, ключевым партнером которой выступает «Норникель».

В 2023 году Международная премия «Талантливая женщина в добывающей отрасли» была проведена Ассоциацией в Москве в третий раз. На участие в премии была получена 451 заявка, что на 16% выше аналогичного показателя 2022 года. В конкурсе приняли участие представительницы 57 предприятий России и стран СНГ, а победительницами стали 27 девушек, при этом в пяти из десяти номинаций победу одержали представительницы «Норникеля»:

- номинация «Лидер будущего» — Авдеева (Снегирёва) Анастасия Александровна, аппаратчик-гидрометаллург АО «Кольская ГМК»;
- номинация «Инноватор года» — Стручкова Ксения Геннадьевна, инженер-аналитик ООО «ГРК «Быстринское»;

- номинация «Вдохновляющий лидер» — Варанкина Елена Сергеевна, начальник управления ООО «Медвежий ручей»;
- номинация «Эколог года» — Семёнова Наталья Викторовна, менеджер группы анализа и мониторинга развития бизнес-системы Заполярного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель»;
- номинация «Внутрикомм года» — Шевченко Марина Викторовна, начальник отдела охраны труда АО «Норильскгазпром».

Еще 10 сотрудниц «Норникеля» стали призерами в различных номинациях, а 13 — были удостоены приза «Выбор жюри».

Участие и победа в конкурсе оказывают влияние на дальнейшее развитие и профессиональный рост участниц. К примеру, Платонова Надежда, победитель 2022 года в номинации «Прорыв года», получила назначение на должность Директора Департамента промышленной безопасности и охраны труда ПАО «ГМК «Норильский никель», а Шмакова Дарья, выигравшая в 2022 году приз «Выбор жюри» в номинации «Лидер будущего», с должности главного специалиста лаборатории инженерного сопровождения производства очистки и утилизации газов Заполярного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель» была переведена на должность начальника лаборатории.

Программа спортивно-массовых мероприятий

Компания традиционно поддерживает программы по увеличению физической активности и укреплению здоровья своих сотрудников, создавая возможности заниматься различными видами спорта и участвовать в корпоративных соревнованиях.

Для координации соответствующей политики в «Норникеле» создан специализированный совет, который занимается организацией и совершенствованием спортивной и физкультурной деятельности в Компании и российских организациях корпоративной структуры, рассмотрением и утверждением плана корпоративных спортивных мероприятий на текущий год. На корпоративном портале и в социальных сетях распространяется информация о спортивно-массовых мероприятиях Компании.

Наиболее значимыми в программе спортивно-массовых мероприятий являются корпоративные соревнования, целевой аудиторией которых являются сотрудники и жители регионов присутствия. В течение 2023 года были проведены:

- 62-я спартакиада «Норникеля», включающая 14 видов спорта в основной спартакиаде и 6 видов в спартакиаде ветеранов спорта;
- 69-я спартакиада Кольской ГМК, включающая 17 видов спорта;

- корпоративные соревнования по таким видам спорта, как горные лыжи и сноуборд, лыжные гонки, плавание, волейбол, мини-футбол, баскетбол и хоккей, семейные соревнования «Папа, мама, я — спортивная семья!» и «Полярная Олимпиада»;
- спортивные мероприятия, посвященные праздничным датам (День защитника Отечества (турнир по пулевой стрельбе), День шахтера (турнир по мини-футболу), День металлурга (корпоративный легкоатлетический забег «Норникеля»);
- различные турниры в следующих лигах: Ночная хоккейная лига, «Забег.РФ» и др.;
- тренировки по различным видам спорта.

В 2023 году Компания вступила в состав Ассоциации развития корпоративного спорта. Для корпоративных соревнований создан удобный информационный портал.

27 тыс. человек — общий охват сотрудников в рамках спортивно-оздоровительной работы в 2023 году

55 тыс. просмотров — охват прямой трансляции всех корпоративных соревнований Компании в 2023 году

«Норникель» действительно можно назвать спортивной компанией. При ее поддержке в регионах развивается инфраструктура для занятия физической культурой, организуются массовые спортивные мероприятия, а сотрудники вовлекаются в активный образ жизни, что важно для их хорошего самочувствия. Цех электролиза никеля, с которым я связан много лет, всегда в первых рядах: мы с коллегами занимаем призовые места в спартакиадах и корпоративных соревнованиях, входим в состав сборных по различным видам спорта, участвуем во встречах с известными спортсменами. Чем мы здоровее, тем продуктивнее наш труд!

Смирнов Константин Вячеславович,
начальник цеха электролиза никеля
АО «Кольская ГМК» (стаж работы в Компании — 27 лет)

Корпоративный проект «Норникель на спорте»

Для формирования полезных привычек сотрудников, соблюдения здорового образа жизни и укрепления командного духа разработано мобильное приложение «Норникель на спорте», пользователи которого объединяются и выполняют совместные

спортивные активности, участвуют в ЗОЖ-конкурсах, читают полезные материалы. Платформа позволяет отправиться в виртуальное путешествие по регионам деятельности Компании. Приложение подсчитывает все преодоленные метры и потраченные на тренировки

минуты и по специальному коэффициенту конвертирует их во внутреннюю валюту — «заряды», которые можно потратить на покупку фирменных аксессуаров и одежды, дополнительного курса по здоровому питанию.

107 команд зарегистрировано в приложении

92% вовлеченность сотрудников

> 3 тыс. активных участников



КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

Корпоративное волонтерство в «Норникеле» способствует привлечению сотрудников к решению социально значимых задач, приобщает к благотворительной деятельности, предоставляет возможности для самореализации и улучшения социального благополучия сотрудников, а также укрепляет связи Компании с местным сообществом, благотворительными организациями и другими заинтересованными сторонами.

Общественно значимые волонтерские инициативы Компании направлены как на развитие территорий и улучшение качества жизни населения,

так и на повышение уровня производственной эффективности через развитие коммуникации между

сотрудниками, формирование гибких навыков и внедрение нематериальной мотивации.

«Комбинат добра»

Программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра», сочетает в себе опыт и традиции социальных и экологических инициатив Компании. С момента создания в декабре 2015 года ее масштабы значительно расширились: за восемь лет существования программы количество участников выросло с нескольких сотен до более чем 4 тыс. человек; количество ежегодных мероприятий выросло в семь раз — с 60 акций в 2016 году до 410 в 2023 году. На сегодняшний день события «Комбинат добра» проводятся во всех городах присутствия «Норникеля». Команда волонтеров «Норникеля» принимает участие в международных и федеральных форумах и на экспертных площадках в качестве участников, спикеров и модераторов. Полученный опыт помогает сотрудникам не только в повседневной жизни, но и в развитии надпрофессиональных компетенций и карьерных треков.

2015 год — старт программы

40+ партнеров привлечены к реализации программы

В 2023 году программа «Комбинат добра» стала победителем премии Employer Brand Award & Summit в номинации «Добрые дела», которая представляет проекты социальной направленности, нацеленные на поддержку местного сообщества, волонтерство и благотворительность с вовлечением сотрудников в проект.

~4 000 сотрудников компании, представителей некоммерческих организаций, инициативных групп горожан принимают участие в инициативах программы ежегодно

410 волонтерских мероприятий проведено в 2023 году (развивающие программы, экологические марафоны, экосмены, благотворительная ярмарка, программа личных пожертвований)

Экологический марафон «Понеслось»

782 волонтерские команды за все время действия экопроекта (206 — в 2023 году)

7,9 тыс. сотрудников приняли участие в инициативах за все время действия марафона (1,7 тыс. — в 2023 году)

>1 000 экологических проектов реализовано

>40 партнеров ежегодно участвуют в марафоне

4 этапа проекта (коммуникационный, проектный, заповедный, партнерский)

так и сложных, разработанных в индивидуальном порядке проектов.

В 2023 году с целью привлечения внимания широкой общественности к окружающей среде и проблемам ее сохранения в рамках марафона «Понеслось» были разработаны просветительские игры различных форматов, являющиеся универсальным инструментом экологического просвещения для всех категорий граждан — от детей до взрослых.

Проводимый с 2016 года ежегодно с мая по сентябрь марафон начинался с обычных субботников. На текущий момент помимо акций по уборке мусора, озеленению и благоустройству

городов-участников включает в себя просветительскую работу по экологии. Участие в марафоне предполагает выполнение различных задач в рамках как общеэкологических,



Благотворительная ярмарка «Волонтеры в City»

>1,3 млн руб.
собрано по итогам аукциона 16 декабря 2023 года

С 2019 года волонтерами «Комбината добра» проводится ежегодная предновогодняя благотворительная ярмарка. На ней представлены изделия ручной работы, которые добровольцы из Норильска, Красноярска, Москвы, Мончегорска, Печенгского округа, Читы, Газимуровского района, Саратова

>8 городов-участников

делают на мастер-классах заранее. Ярмарка проходит в гибридном формате: онлайн на сайте волонтерывсити.рф можно приобрести понравившийся лот по фиксированной цене, посетить очную распродажу в городах присутствия Компании, а также стать участником аукциона, который проходит очно

2 формата участия (лично и онлайн)

в студии с онлайн-включениями. «Норникель» традиционно удваивает сумму пожертвований, вырученных во время ярмарки. Средства идут на помощь детям с ограниченными возможностями здоровья и на восстановление популяций редких животных.



Региональные экосмены «Твоя среда обитания»

>250 волонтеров из Мурманской области, Норильска, Читы, Саратова и Москвы посетили экосмены в 2023 году

8 основных объектов, на которых были реализованы инициативы в 2023 году

С целью развития партнерского взаимодействия и коммуникации, повышения мотивации и углубления в общекорпоративный и экологический контекст, обмена опытом ежегодно реализуются экосмены — мероприятия на особо охраняемых природных территориях. В 2023 году волонтеры:

- разместили информационные таблички, организовали удобные настилы под палатки, водный понтон и облагородили смотровую вышку на острове Любви в Мончегорске Мурманской области;
- участвовали в реализации проекта «Остров Варлама — жемчужина Пасвика» в Никеле

Мурманской области: обустроили экологические тропы, сделали ремонт входной зоны заповедника, построили беседки, проложили мост через ручей, установили солнечные батареи;

- выполнили работы по благоустройству на территории приема туристов, а также высадили дубы в историческом месте Национального парка «Угра» Калужской области;
- благоустроили экотропы на перешейках озер Капчук и Лама в Путоранском заповеднике Красноярского края;

- обустроили площадки для посетителей и установили информационные арт-объекты в национальном парке «Красноярские Столбы»;
- провели работы по благоустройству туристической инфраструктуры Адон-Челона в Даурском заповеднике Забайкальского края;
- собрали более 2 тыс. литров мусора, обустроили стихийные костровые зоны, отремонтировали трибуны и волейбольную площадку на берегу реки Хараелах в Норильске;
- высадили плодовые деревья с целью реконструкции исторических садов и организовали расчистку лесной зоны в усадьбе Даровое Московской области.

>2 тыс. литров мусора было собрано на берегу реки Хараелах

3 километра экотропы было благоустроено в Даурском заповеднике



Образовательная программа «Ледокол»

25 событий
в 2023 году

> 700 заданий
«Карты полезных действий» выполнили волонтеры в 2023 году

Наставничество
ключевой посыл 2023 года

«Карта полезных действий»
обновленная информационная платформа

Программа «Ледокол» направлена на развитие надпрофессиональных навыков лидеров волонтерского движения «Комбинат добра», что включает развитие коммуникационных способностей, навыков социального проектирования (создание и реализация инициатив внутри маленьких городов через интеграцию лидеров в жизнь и решение задач региона).

В 2023 году были проведены мероприятия в Москве, Заполярном, Мончегорске, Норильске, Чите и на Быстринском ГОКе, среди которых психологический тренинг «Ночь

Трифидов», деловые игры («Выжить в пустыне», «Интуиция 2.0» и другие), первый фестиваль кейсов «Польза по обмену», участниками которого стали волонтеры других компаний, онлайн-игры, мастер-классы и воркшопы.

В программе реализуется механизм обратной связи: при помощи анкетирования и регулярных опросов собраны и проанализированы мнения и предложения от волонтеров, заинтересованных в совершенствовании программы. Тема

наставничества стала ключевым посылом 2023 года и затронула все события «Ледокола».

Участники программы могут найти единомышленников из своего региона и реализовать проект на благо общества и города — для этого создана платформа **«Карта полезных действий»**, которая в 2023 году была модернизирована и улучшена благодаря обратной связи волонтеров, работавших с ней в прошлом сезоне.



Партнерские проекты

> 50 экспертов

и ~ 150 корпоративных волонтеров
приняли участие в экосаммите «Сибирская перспектива» в 2023 году

> 100 корпоративных волонтеров приняли участие в международной акции «Сад памяти»

> 2 тыс.
сеянцев сосны высадили волонтеры на всероссийской акции «Сохраним лес»

В 2023 году волонтеры «Норникеля» стали участниками следующих мероприятий:

- экосаммит «Сибирская перспектива» — мероприятие, посвященное экспертному обсуждению стратегических планов в области устойчивого развития и механизмов совместной реализации эковолонтерских проектов и партнерских мероприятий. В 2023 году деловая программа экосаммита включала обсуждение вопросов осознанного потребления и ответственной

цепочки поставок, а также роли и связи бизнеса и потребителя в этих процессах. Второй день саммита неизменно посвящен волонтерскому движению. Благоустройством и уборкой территории занимались корпоративные команды представителей горно-металлургической, химической, транспортной, банковской и иных отраслей.

- Международная акция «Сад памяти» — проект, направленный на сохранение памяти о каждом, кто погиб в годы

Великой Отечественной войны. В акции принимают участие более 100 корпоративных волонтеров, которые ежегодно высаживают более 2 тыс. сеянцев сосны.

- Всероссийская акция «Сохраним лес» — самый масштабный в мире лесовосстановительный проект. Волонтеры «Норникеля» ежегодно высаживают более 2 тыс. сеянцев сосны с целью восстановления лесного массива Кольского полуострова.

