

# 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.

