

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)

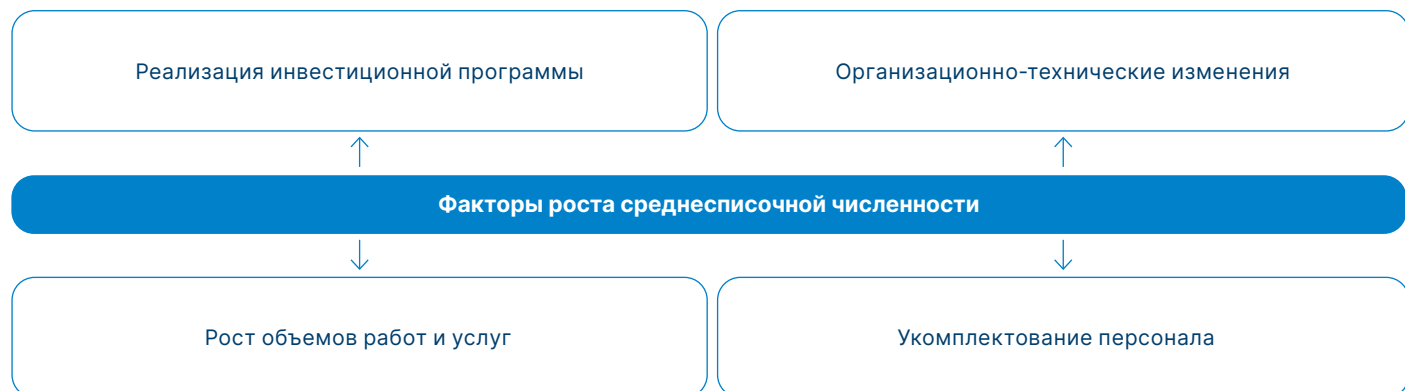
2,8%

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

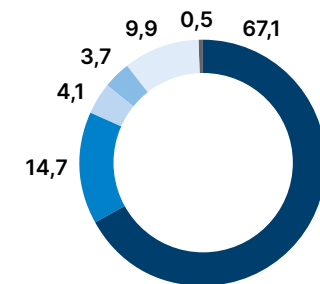
99,4%

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

99,7%

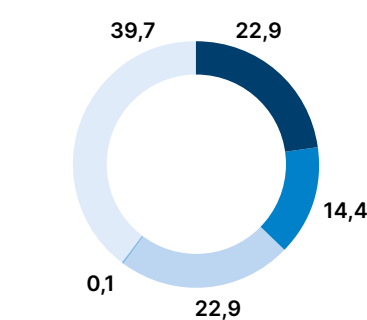
доля сотрудников, нанятых из местного населения¹, на предприятиях Группы на конец 2023 года

Территориальная структура персонала Группы² в 2023 году %



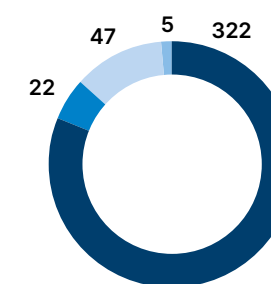
- Норильский промышленный район (НПР)
- Кольский полуостров (Мурманская область)
- Красноярский край (кроме НПР)
- Забайкальский край
- Москва и прочие регионы России
- Вне РФ

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%.

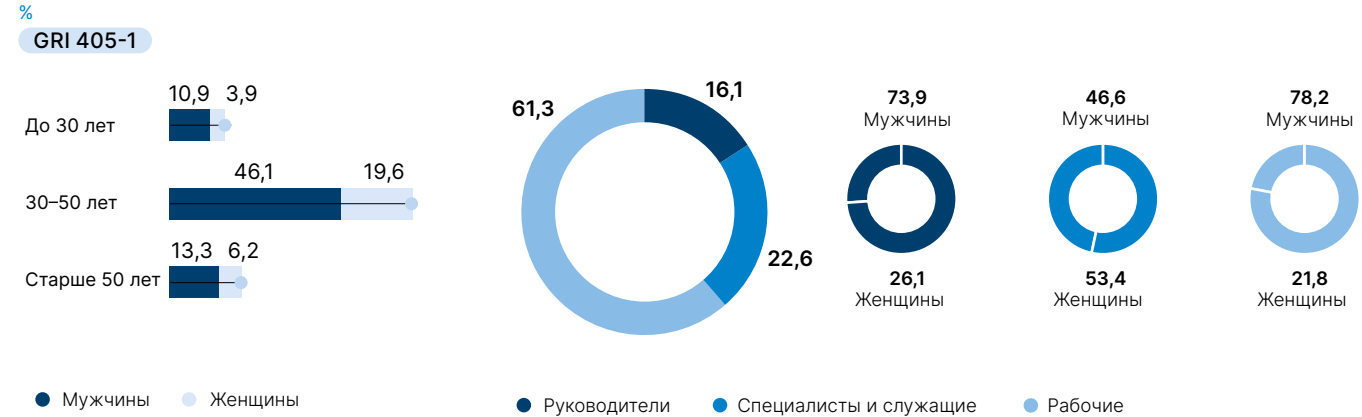
По отношению к 2022 году динамика численности сотрудников на зарубежных предприятиях не претерпела значительных изменений: в 2023 году были задействованы: 322 человека в Европе, 47 человек в Африке (ЮАР), 22 человека в Азии и 5 в США.

¹ Включая списочный состав и внешних совместителей.

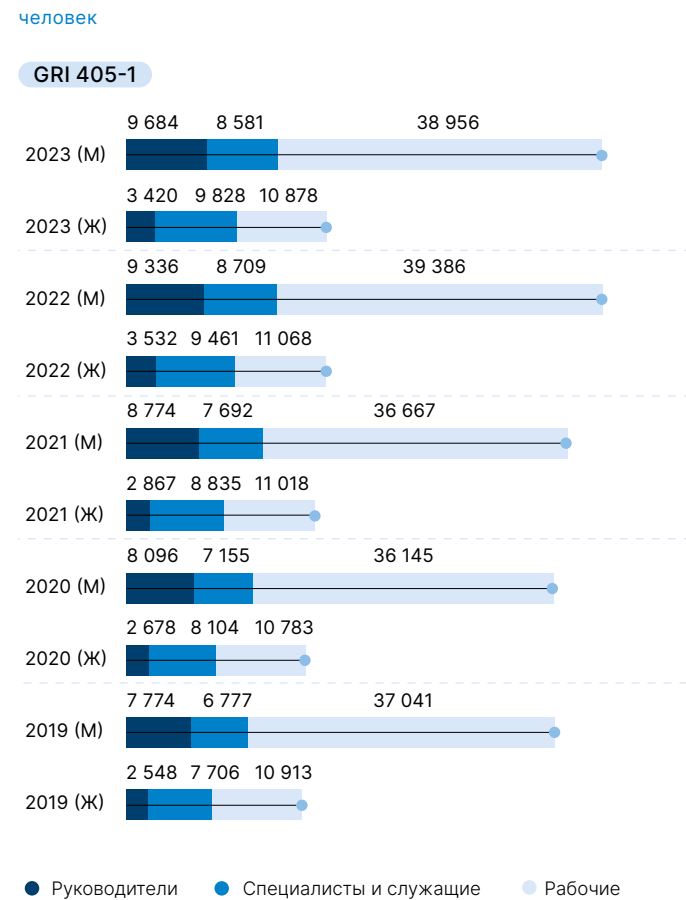
¹ Под сотрудниками, нанятыми из местного населения, понимаются граждане государства, в котором зарегистрировано предприятие Группы, где трудоустроен данный сотрудник.

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

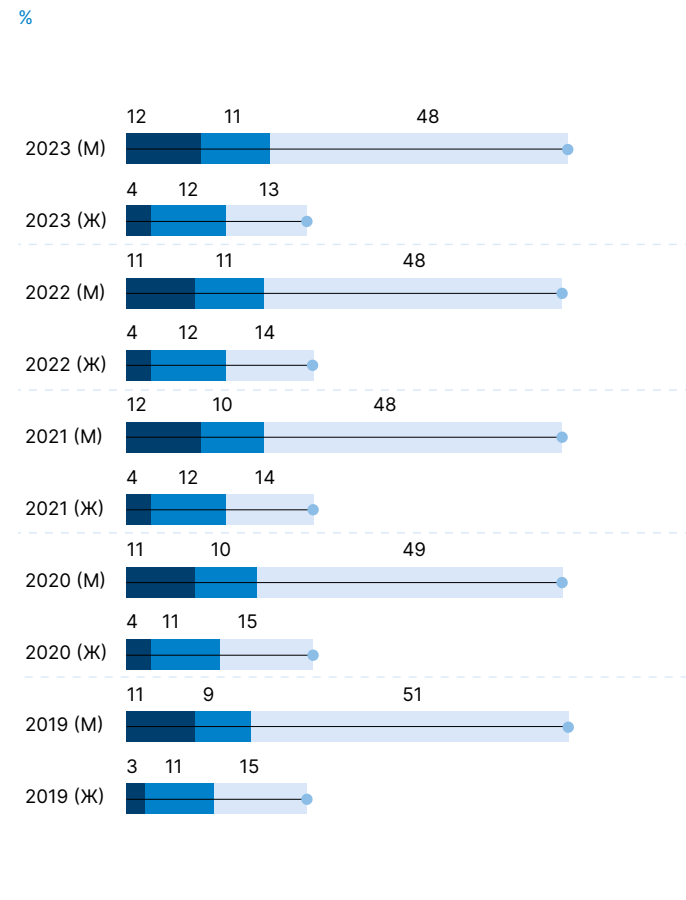
Структура персонала по полу и возрасту в 2023 году¹



Структура персонала по полу и категориям в 2019–2023 годах



Структура персонала по полу и категориям в 2019–2023 годах²



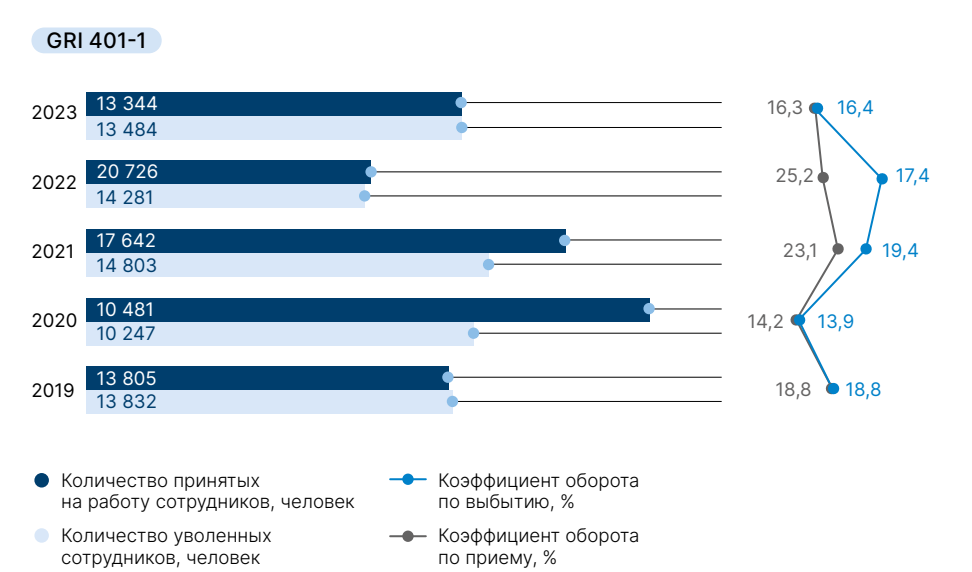
Соотношение персонала по категориям в 2019–2023 годах



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.

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.

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

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).

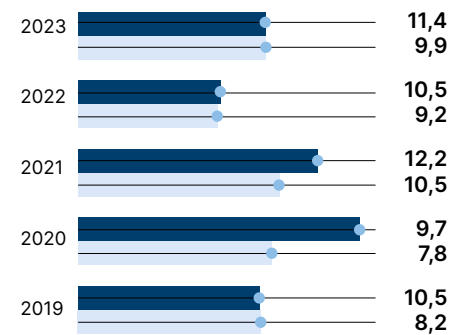
¹ Здесь и далее в разделе, если иное не оговорено, показатели приведены по российским предприятиям Группы.
² Данные за 2019–2021 годы были уточнены по отношению к данным, представленным в Отчете об устойчивом развитии за 2022 год.

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.

Текучесть кадров

%

GRI 401-1



Текучесть кадров¹ по итогам 2023 года составила 11,4%. Текучесть 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.

- Текучесть кадров
- Текучесть 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 отдыха, продолжительности 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

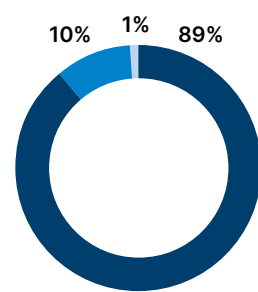
и сделать ее лучше. Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе работают приемные по производственным и социально-трудовым

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

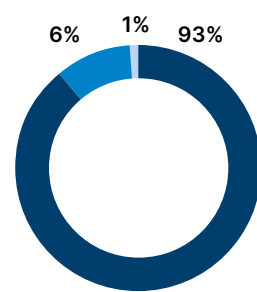
26 приемных осуществляли свою деятельность на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района в 2023 году

>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, %

