

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

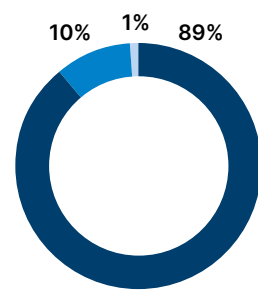
и сделать ее лучше. Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе работают приемные по производственным и социально-трудовым

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

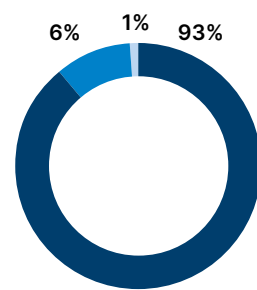
**26** приемных осуществили свою деятельность на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района в 2023 году

**>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

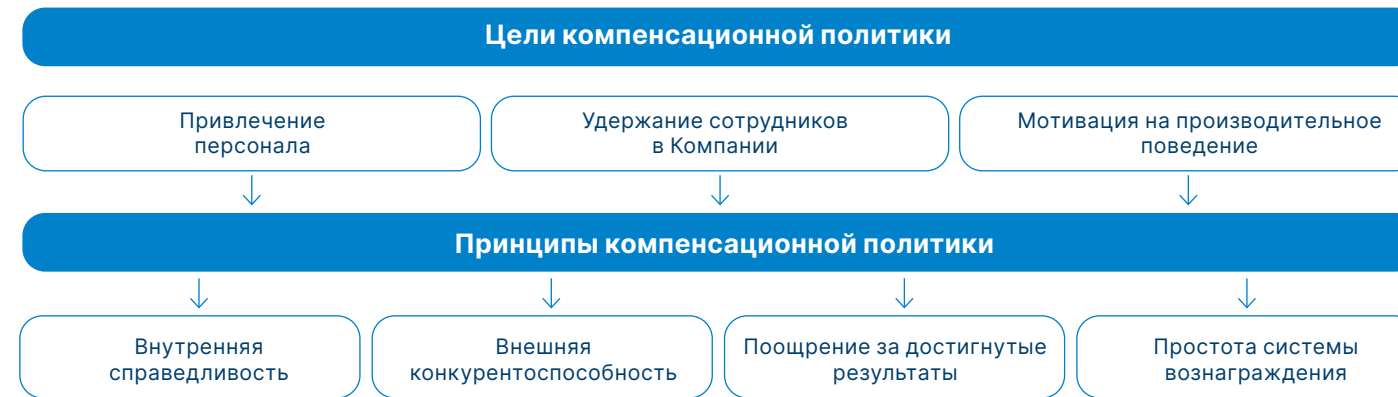
- Сотрудники Компании
- Бывшие сотрудники
- Прочие категории

# 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.

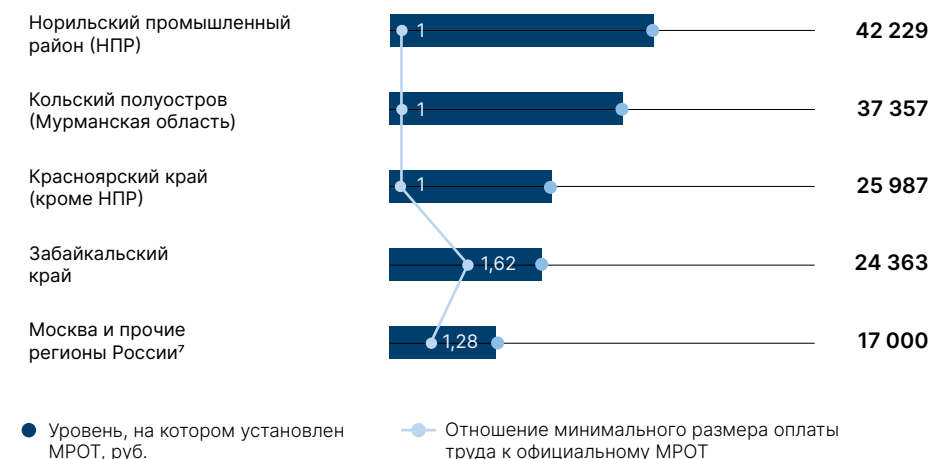
Компания регулярно анализирует размеры и динамику заработной платы, а также стоимость жизни как в среднем по стране, так и по регионам присутствия, на основании данного анализа производится ежегодное повышение заработной платы. С 1 июля 2023 года Компания провела индексацию заработных плат на 6,1%.

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



Основные показатели по оплате труда в 2023 году в разбивке по регионам<sup>1,2</sup>

GRI 202-1

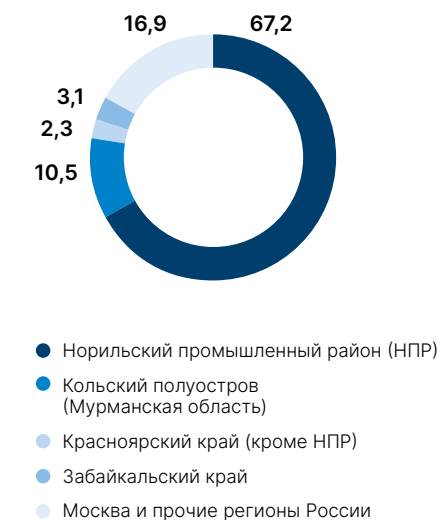


Среднемесячная заработная плата в целом по Компании в 2023 году превышает уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы сотрудников организаций Российской Федерации, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, на 121,1%, в том числе на 49,5% превышает уровень заработной платы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

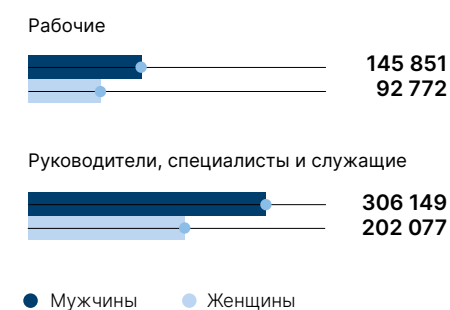
превышает уровень заработной платы предприятий по металлургическому производству<sup>8</sup>. Работа в выходные дни и сверхурочно оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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%<sup>9</sup>. Соотношение заработной платы мужчин и женщин среди руководителей, специалистов и служащих — 51,5%<sup>10</sup>.

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, создан образовательный модуль, который сотрудники могут пройти онлайн. В 2023 году было обучено

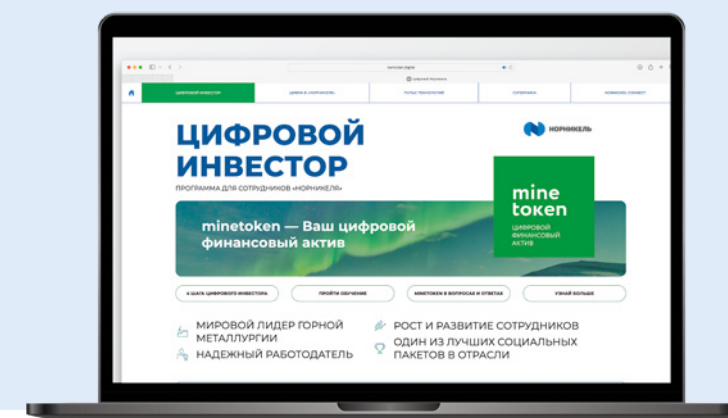
более 200 специалистов кадровых служб, которые стали экспертами и амбассадорами программы на всех предприятиях «Норникеля», 44,3 тыс. сотрудников завершили обучение в «Цифроникеле».

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

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.

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в России в 2023 году.

<sup>4</sup> Средняя заработная плата работников крупных и средних организаций в г. Норильске в 2023 году.

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

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

<sup>7</sup> Данные представлены по г. Саратову.

<sup>8</sup> Источник: данные Федеральной службы государственной статистики: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

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

<sup>10</sup> 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).