

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»

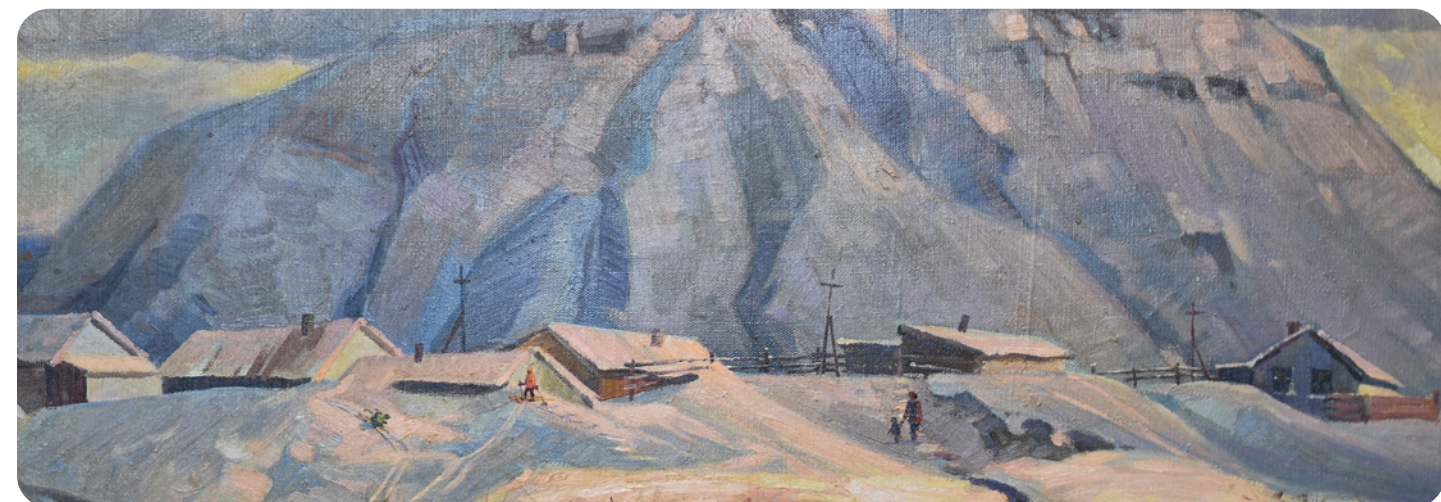
Ключевые инициативы и направления деятельности «Норникеля»

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

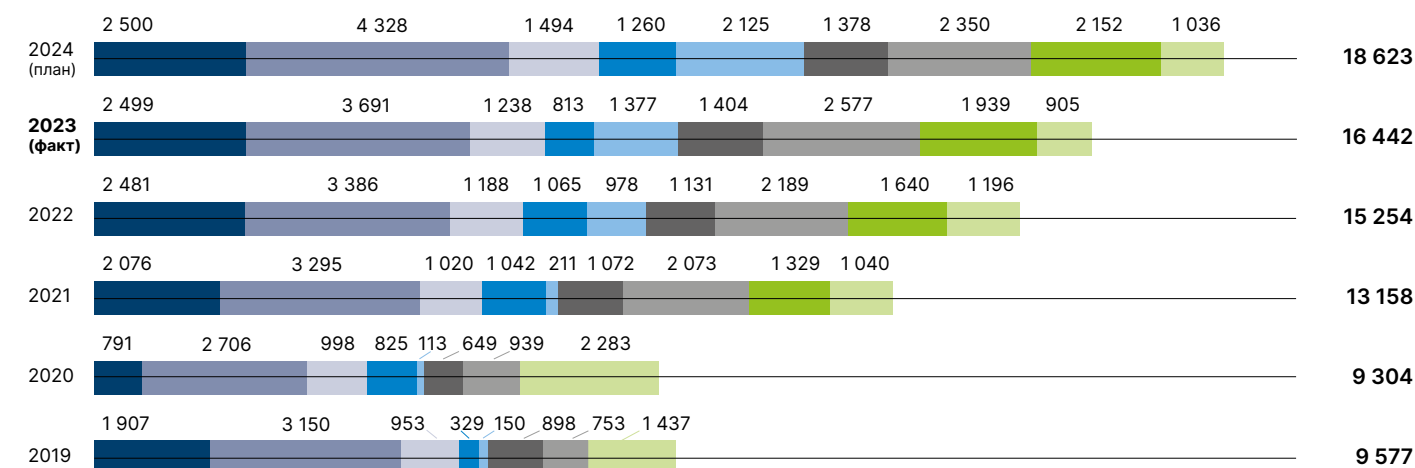


¹ При соблюдении условий программы «Релокация работников».



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.



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



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



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

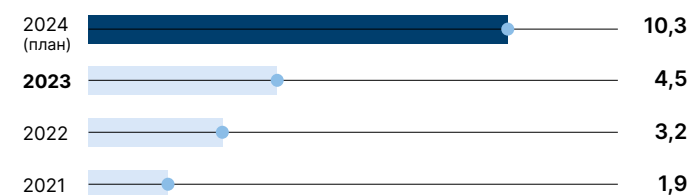
- Завершены комплексные капитальные ремонты на 138 социально-бытовых объектах;
- общая площадь отремонтированных объектов составила 21 тыс. м²;
- социально-бытовые условия улучшены для 8,6 тыс. сотрудников;
- объем работ составил 4,5 млрд руб. (без НДС)

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.

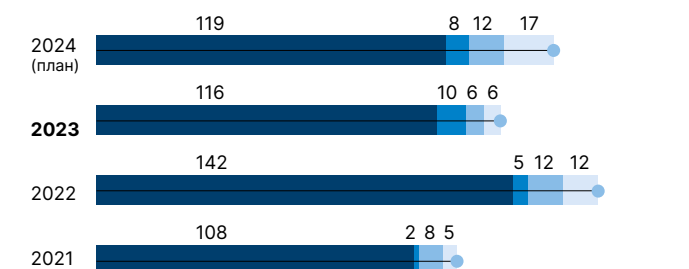
Затраты на реализацию Программы улучшения социально-бытовых условий

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 спортивно-массовых 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

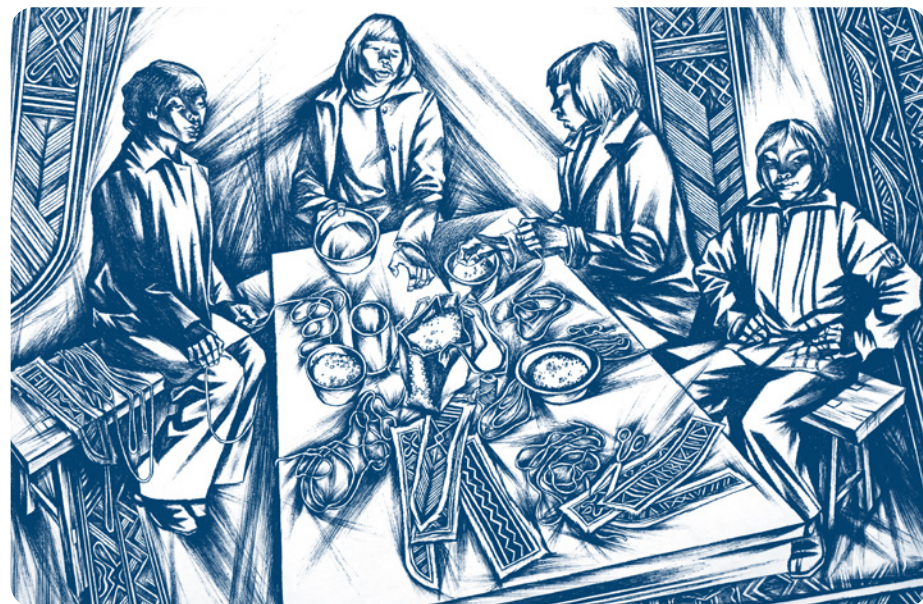
сотрудников Компании, уволившихся до 10 июля 2001 года, имеющих стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет и постоянно проживающих за пределами Норильского промышленного района. Средства формируются за счет ежемесячных добровольных отчислений из заработной платы сотрудников Компании и благотворительного 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.



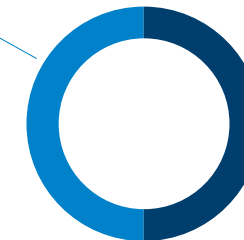
Программа «Наш дом/Мой дом»

Сотрудникам предоставляется жилье на условиях договора коммерческого найма с последующим выкупом

Участники: высококвалифицированные и острodefицитные 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.



В 2023 году 17,1 тыс. сотрудников использовали автоматизированную систему «Адаптация персонала», которая охватывает 27 предприятий Группы. Более 3,5 тыс. руководителей

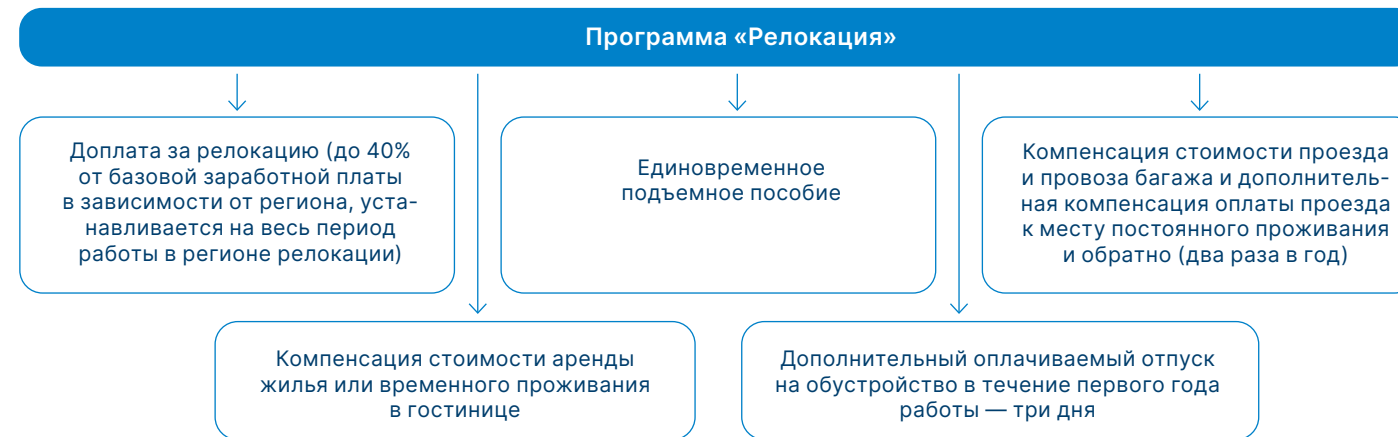
и более 1 тыс. кураторов участвовали в адаптации новых сотрудников, оказывая им различного рода поддержку и содействие.



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

Характеристика

Телемедицина — сервис для заботы о здоровье

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

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)

226

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

299

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 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.

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

Буров Евгений Викторович,

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

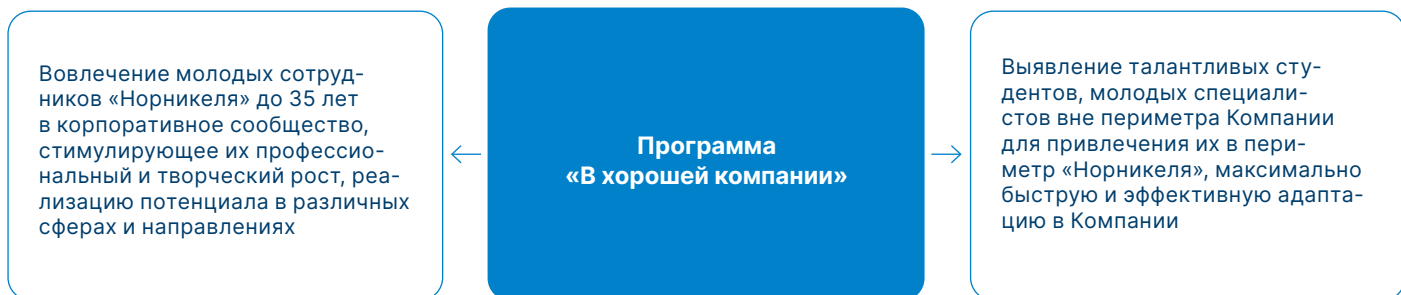
¹ Обучение высвобождаемого сотрудника другим сотрудником Компании пенсионного возраста с выплатой выходного пособия наставнику по окончании обучения.

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

