



Социальный риск

Из-за ухудшения социально-экономической обстановки в регионах присутствия Компании возможен рост напряженности среди трудовых коллективов.

- Степень влияния на цели: **средняя.**
- Источник риска: **смешанный.**
- Динамика в оценке: **без изменений**

Основные факторы риска

- Реализация проектов, затрагивающих численность / кадровый состав персонала;
- неприятие ценностей Компании отдельными сотрудниками и (или) третьими лицами;
- ограниченные возможности по ежегодной индексации заработной платы сотрудников;
- распространение недостоверной, искаженной информации о планах и деятельности Компании среди сотрудников Группы;
- перераспределение расходов, связанных с социальными программами и благотворительностью

Связанные с риском цели и стратегические направления Компании

- Социальная ответственность:
- развитие в партнерстве с региональными и местными органами власти социальной инфраструктуры, необходимой для безопасной и комфортной жизни населения территории;
 - содействие профессиональному и культурному развитию сотрудников и формирование кадрового потенциала регионов деятельности Компании;
 - реализация системных благотворительных программ и проектов

Основные меры, принимаемые Компанией для снижения риска

- В рамках стратегии управления данным риском Компания:
- неукоснительно следует требованиям коллективных договоров, заключенных между компаниями Группы и сотрудниками (на предприятиях Группы заключены 22 коллективных договора);
 - взаимодействует с региональными органами власти, органами местного самоуправления и институтами гражданского общества;
 - выполняет обязательства социальной направленности, взятые в рамках соглашений государственно-частного партнерства;
 - реализует программы корпоративной социальной политики, а также благотворительную программу «Мир новых возможностей», направленную на поддержку и стимулирование региональных общественных инициатив, в том числе представителей коренных народов полуострова Таймыр, и программу корпоративного волонтерства «Комбинат добра»;
 - реализует проекты по созданию инфраструктуры для опережающего развития сервисной экономики и повышения качества жизни в регионах присутствия Компании через деятельность Агентства развития Норильска, Центра социальных проектов Печенгского района «Вторая школа», Агентства развития Мончегорска;
 - регулярно проводит социальный мониторинг предприятий;
 - организует опросы населения, проживающего на территории г. Норильска, касающиеся уровня жизни, занятости, миграционных установок и социального самочувствия, с целью выявления проблемных зон;
 - реализует социальные проекты и программы, направленные на поддержку сотрудников и членов их семей, а также бывших сотрудников Компании;
 - проводит диалоги и анкетирование заинтересованных сторон в процессе подготовки публичной отчетности об устойчивом развитии Группы компаний «Норильский никель»;
 - предоставляет комплекс мер социальной поддержки высвобождаемому персоналу в соответствии с социальными программами, принятыми в Кольской ГМК, и разрабатывает стратегии социально-экономического развития Печенгского района

НАЛОГОВАЯ СТРАТЕГИЯ

GRI 207-1

Подход к налогообложению

«Норникель» строго соблюдает все применимые положения налогового законодательства Российской Федерации и стран присутствия¹, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и иные предусмотренные законодательством обязательные платежи в пользу государства.

Ключевым документом в вопросах налогообложения является Политика в области налоговой стратегии Группы компаний «Норильский никель», которая, в том числе, регулирует принципы работы налоговой функции ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерних обществ и рассматривает вопросы управления налоговой нагрузкой и налоговыми рисками.

«Норникель» придерживается принципов открытости и прозрачности в области налогообложения. Компания раскрывает необходимую для заинтересованных сторон информацию на своем корпоративном портале и не допускает использования непрозрачных корпоративных структур, нацеленных на сокрытие доходов от налогообложения.

Организации корпоративной структуры «Норникеля» применяют рыночные цены для налоговых целей во внутригрупповых сделках. В рамках законодательства о трансфертном ценообразовании Группа соблюдает базовые принципы, изложенные

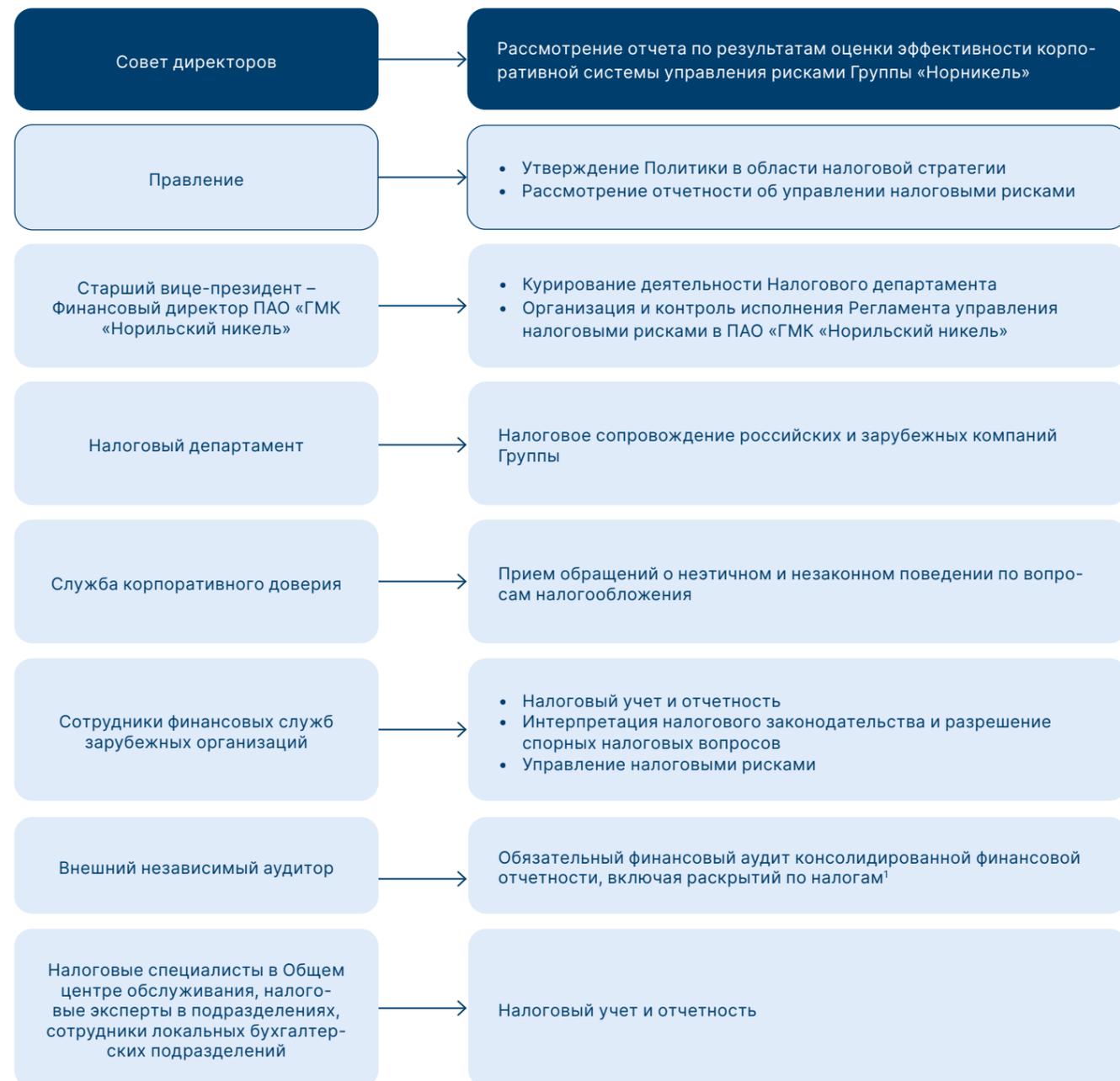
в Руководстве Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по трансфертному ценообразованию для транснациональных корпораций и налоговых администраций и следует законодательству и правилам Российской Федерации и стран присутствия Группы.

«Норникель» руководствуется консервативным подходом при решении всех спорных и неоднозначных налоговых вопросов, которые возникают при осуществлении деятельности во всех правовых системах присутствия Группы. Компания не допускает использования инструментов агрессивного налогового планирования.

¹ Зарубежные организации Группы самостоятельно интерпретируют налоговое законодательство и решают спорные налоговые вопросы.

Управление вопросами налогообложения в Группе компаний «Норильский никель»

GRI 2-9, 2-12, 2-13, 207-2



Формирование налоговой стратегии и контроль за ее соблюдением осуществляет директор Налогового департамента, деятельность которого курирует Старший вице-президент — Финансовый директор. Правление Компании утверждает налоговую стратегию и существенные дополнения к ней, которые вносятся по мере необходимости.

Налоговый департамент осуществляет разработку и распространение локальных нормативных документов

(методических указаний, разъяснений, информационных писем), исходя из норм действующего законодательства, сложившейся арбитражной практики, разъяснений контролирующих органов и фактических обстоятельств. При необходимости Налоговый департамент обращается за адресными разъяснениями компетентных органов или запрашивает мотивированное мнение налогового органа для организаций, находящихся в режиме налогового мониторинга.

Кроме того, Налоговый департамент несет ответственность за управление налоговыми рисками российских организаций Группы. Факторы рисков доначисления налогов и взыскания штрафов, условные налоговые обязательства, а также внешнее аудиторское подтверждение достоверности налоговой информации представлены в [Консолидированной отчетности Компании за 2023 год](#).

Взаимодействие с налоговыми органами

GRI 207-3

Предметами взаимодействия Группы с налоговыми органами являются:

- осуществление налогового контроля;
- получение разъяснений по действующему законодательству;
- заключение соглашений о ценообразовании.

Регулярное взаимодействие «Норникеля» с налоговыми органами осуществляется в режиме реального времени посредством системы налогового мониторинга, которая предусматривает предоставление доступа к данным налогового и бухгалтерского учета Компании.

В 2023 году платформа налогового мониторинга развивалась как с точки зрения организационного охвата

организациями Группы, так и с точки зрения удобства интерфейса, качества данных и оперативности обмена информацией. Данный инструмент является индикатором высокого уровня автоматизации учетных процессов и прозрачности бизнеса с налоговой точки зрения.

>97% оборота Группы отслеживается налоговыми органами в режиме реального времени с 2023 года

60% сокращение количества налоговых проверок

2x сокращение запрашиваемых документов и, соответственно, снижение трудозатрат на их подбор

¹ Более подробная информация представлена в [Консолидированной отчетности Компании за 2023 год](#).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ЗАЩИТЫ

Как менялось обеспечение корпоративной безопасности в Компании за последние 20 лет?

Совершенствование корпоративной системы безопасности является одним из ключевых факторов устойчивости бизнес-процессов «Норникеля»: в 2007 году были разработаны стандарты профессиональной компетентности сотрудников служб безопасности, в 2017 году под эгидой «Норникеля» был создан межотраслевой клуб «Безопасность информации в промышленности», в 2018 году утверждена Политика в области информационной безопасности, а также при активной поддержке «Норникеля» создана Национальная ассоциация международной информационной безопасности, разработана Хартия информационной безопасности критических объектов промышленности, а в 2019 году в Компании запущена в тестовую эксплуатацию сеть ситуационно-аналитических центров, которая на текущий момент успешно развивается. С учетом внешних вызовов пересмотрен подход к обеспечению информационной безопасности, включающий продолжение курса на импортозамещение и переход на сервисную модель.



В целях обеспечения защиты Компании от широкого спектра рисков «Норникель» использует комплексный подход, связанный с созданием и внедрением компонентов корпоративной безопасности во все бизнес-процессы.

Компоненты корпоративной защиты



Блок корпоративной защиты осуществляет управление вопросами безопасности в Компании, в том числе организует взаимодействие между подразделениями, выстраивает сотрудничество с органами власти, выполняет мониторинг производственных объектов, предупреждение инцидентов и внедряет современные технологии. С 2023 года в составе Блока корпоративной защиты развивается новое направление, которое координирует вопросы применения и противодействия беспилотным воздушным судам: установление над категоризованными объектами Компании бесполетных зон позволит подразделениям охраны

в случае необходимости обеспечить противодронную защиту объектов с применением современных технических средств безопасности.

В «Норникеле» развивается сеть ситуационно-аналитических центров безопасности, работа которых осуществляется на единой программно-аналитической платформе агрегирования и обработки информации в сфере безопасности ключевых бизнес-процессов. В начале 2024 года осуществлен ввод в эксплуатацию очередного сегмента системы: Кольская ГМК присоединилась к экосистеме корпоративной защиты Группы.

Регуляторные рамки корпоративной защиты определяются российским законодательством, применимыми международными нормами, внутрикорпоративными стандартами и регламентами «Норникеля».

В соответствии с ключевыми принципами Политики в области противодействия корпоративному мошенничеству, утвержденной Советом директоров Компании в 2022 году, выстраиваются системные меры по предупреждению, выявлению и противодействию злоупотреблениям, корпоративному мошенничеству и коррупционным проявлениям, в том числе в отчетном периоде:

- в систему обеспечения экономической безопасности закупочной деятельности внедрены индикаторы нарушений (признаки картельного сговора, конфликта интересов, лоббирования интересов участников закупочной процедуры, необоснованных ограничений), формирующих комплексную основу профилактики и предотвращения злоупотреблений;
- оптимизирована методология проверки контрагентов;
- разработан и интегрирован в структуру обучающих курсов сотрудников Группы тренинг по противодействию корпоративному мошенничеству. Указанный курс был успешно пройден действующими сотрудниками Компании.

Помимо этого, в 2023 году решена задача по обеспечению корпоративной безопасности при реализации стратегических инвестиционных проектов по направлениям экономической защиты законных интересов Компании во взаимоотношениях с подрядчиками, кадровой безопасности персонала и безопасности на объектах.

На принципиально новом уровне для решения важных задач обеспечения экономической безопасности производства начал функционировать специализированный Центр химико-криминалистических исследований и экспертиз, оснащенный современным комплексом аналитического оборудования. Это позволило существенно расширить функции Центра и проводить широкий спектр химико-аналитических

исследований для оказания технической помощи производственным и контрольно-аналитическим подразделениям в сфере обеспечения качества продукции, расследования причин возникновения нештатных ситуаций на производстве, в проведении углубленных химических, минералогических, структурных исследований материалов и веществ при разработке новых технологий обогатительных и металлургических производств, а также при проведении специального внешнего контроля качества и достоверности анализа цветных и драгоценных металлов. Разработанная центром комплексная методика анализа и идентификации металлосодержащих материалов высоко оценена участниками Международной ассоциации металлов платиновой группы.

По вопросам корпоративной безопасности «Норникель» взаимодействует с бизнес-партнерами, компаниями отрасли, органами власти и другими заинтересованными сторонами: в 2023 году Компания приняла участие в заседании Международной ассоциации металлов платиновой группы, стала победителем научно-практической конференции «Формула транспортной безопасности. Закон. Знание», администрировала федеральные нормативные правовые акты в сфере обеспечения безопасности.

В 2023 году для поддержания высокого уровня готовности сил и средств обеспечения объектовой безопасности проведено более 520 тренировок, 242 учений и 22 тактико-специальных учений.

Обеспечение информационной безопасности

В 2023 году с учетом внешних вызовов и особенностей российского рынка Компания пересмотрела подход к обеспечению информационной безопасности (далее – ИБ), в том числе была реорганизована функция ИБ, сформирована и утверждена стратегия ее дальнейшего развития, которая предусматривает в том числе продолжение курса на импортозамещение решений ИБ, а также переход на сервисную модель.

ООО «Норникель Сфера» – дочерняя организация Компании, обладает широкими техническими компетенциями в основных областях информационной безопасности и защиты технологических процессов, оказывает все ключевые услуги для предприятий Группы.

Компанией были приняты меры по защите периметров технологической инфраструктуры предприятий и снижению рисков. В условиях

продолжающегося возрастания количества и сложности кибератак, а также с учетом сохранения удаленного режима работы для части сотрудников требуются дополнительные меры по обеспечению информационной безопасности корпоративных ресурсов и инфраструктуры.

В Компании внедрены все необходимые процессы информационной безопасности.

Процессы информационной безопасности в «Норникеле»



Функционирование системы управления информационной безопасностью (СУИБ) регламентировано внутренними документами (Политика информационной безопасности ПАО «ГМК «Норильский никель», методики и стандарты в области информационной безопасности) в соответствии с ведущими мировыми практиками.

С точки зрения защиты автоматизированных систем управления технологическими процессами (АСУТП) приоритетным для «Норникеля» остается покрытие базовыми мерами (средствами и системами) защиты максимального числа предприятий и производственных площадок, на которых эксплуатируются АСУТП. В отчетном году упор сделан на использование отечественных решений.

По итогам проведенного в 2023 году внутреннего аудита дана высокая оценка результатам работы функции информационной безопасности в области защиты АСУТП, представленные рекомендации будут реализованы в 2024 году.

Другим значимым направлением в ходе обеспечения информационной безопасности является реагирование на киберинциденты. Для этого Компания использует передовые технические решения, отечественные и мировые практики управления процессами киберзащиты. Разработанные процедуры регулярно тестируются (не реже одного раза в квартал), что позволяет оценить уровень готовности Компании к современным кибератакам. Любой сотрудник Компании в случае обнаружения подозрительного контента или активности на корпоративных устройствах может направить обращение в функцию информационной безопасности. Специалисты проводят оценку возможного деструктивного влияния на информационные системы Компании и принимают меры, направленные на предотвращение и устранение последствий инцидентов.

В отчетном году были разработаны и реализованы новые стратегии управления уязвимостями, направленные

на противостояние новым методам воздействия злоумышленников и обеспечение непрерывной защиты систем Компании, в том числе внедряя стратегию DevSecOps, направленную на обеспечение безопасности на протяжении всего жизненного цикла разработки программного обеспечения.

Защита персональных данных (включая третьих лиц) осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации на базе применения комплекса организационно-технических мер, включая средства антивирусной защиты, предотвращения утечек, контроля отчуждаемых устройств, анализа событий безопасности, а также тренингов персонала для повышения осведомленности по теме комплаенса персональных данных. В 2023 году была проведена работа по приведению в соответствие процессов обработки персональных данных с требованиями законодательства и внутрикорпоративными документами.

Статистика в области обеспечения информационной безопасности в 2023 году

>6 тыс. проверок проведено по обращениям сотрудников Компании в области информационной безопасности

>18 тыс. количество отработанных событий информационной безопасности

57 эксплуатируемых систем подлежали анализу защищенности, выявлению узких мест и последующему принятию мер по их устранению



13 предприятий Группы привели процессы обработки персональных данных в соответствие с требованиями законодательства и локальными актами Компании



Система управления информационной безопасностью в «Норникеле» соответствует требованиям международного стандарта ISO/IEC 27001:2013.

В 2023 году высокую эффективность процессов управления информационной безопасности подтвердили пять объектов «Норникеля»:

- Мурманский транспортный филиал;
- Кольская горно-металлургическая компания (Кольский дивизион);
- Надеждинский металлургический завод (Норильский дивизион);
- Медный завод (Норильский дивизион);
- Талнахская обогатительная фабрика (Норильский дивизион).

Внешний аудитор отметил высокий уровень вовлеченности руководства в процессы СУИБ, готовность предприятий реагировать на новые угрозы и вызовы.

На 2024 год запланирована серия аудитов по переходу на версию стандарта ISO/IEC 27001:2022.

Обучение по вопросам информационной безопасности

Повышение осведомленности сотрудников о принципах защиты данных и правилах цифровой гигиены является значимым элементом системы управления информационной безопасностью, что закреплено во внутрикорпоративных документах Компании¹. В 2023 году в «Норникеле» поставлена цель по повышению культуры информационной безопасности в рамках всей Группы.

Все новые сотрудники проходят ознакомление с внутренними нормативно-методическими документами, регламентирующими требования информационной безопасности, и дополнительный вводный инструктаж.

Ежегодно проводится обучение сотрудников с учетом актуальных киберугроз и рисков.

В 2023 году было реализовано 95 плановых и 19 внеплановых тренингов в формате электронных курсов и очных лекций, обучение прошли 34 104 сотрудника Группы.

Кроме того, регулярно проводятся учения, включающие в том числе имитацию фишинговых рассылок и иных способов незаконного воздействия на пользователей. По итогам учений актуализируются инструкции для сотрудников.

Дополнительно на регулярной основе организуются тематические информационные рассылки об актуальных угрозах информационной безопасности и правилах цифровой гигиены.

34 104 сотрудника Группы прошли обучение в 2023 году

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам информационной безопасности

Обмен опытом и лучшими практиками по защите информационных систем, построение государственно-частного диалога по вопросам законодательного регулирования осуществляются в рамках деятельности клуба «Безопасность информации в промышленности»

(«БИП-Клуб»), созданного по инициативе «Норникеля». В состав Клуба на конец 2023 года входили более 70 российских компаний. Повестка Клуба включает актуальные вопросы обеспечения киберзащиты бизнеса в условиях новых вызовов и угроз.

Для развития рынка информационной безопасности для промышленного сектора экономики Компания в отчетном году проводила встречи с разработчиками и вендорами продуктов и услуг в сфере информационной безопасности и заключила с рядом из них стратегические соглашения о партнерстве.

¹ Регламент повышения осведомленности в области информационной безопасности ПАО «ГМК «Норильский никель».

ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

«Норникель» исторически стремился укреплять статус ответственного работодателя, надежного поставщика для российских и зарубежных контрагентов, партнера для регионов присутствия, местного населения и коренных народов. Компания устанавливает высокие требования для сотрудников и партнеров в части ответственного ведения бизнеса, включая строгое соблюдение прав человека, транслирование принципа нулевой толерантности к любым коррупционным проявлениям на всех уровнях, проверку контрагентов при осуществлении закупочной деятельности и выстраивание ответственной цепочки поставок.



СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-23/SASB EM-MM-210a.3

Как развивалась повестка соблюдения прав человека в Компании за последние 20 лет?

Компания:

- не допускает любые формы дискриминации;
- не использует принудительный и детский труд;
- предоставляет каждому сотруднику равные возможности для реализации своих трудовых прав;
- не осуществляет деятельность в районах, затронутых конфликтами, и районах повышенного риска и не закупает минеральное сырье из таких районов.

Утвержденные Советом директоров Стратегия социально-устойчивого развития и Стратегия в области экологии и изменения климата неразрывно связаны с соблюдением прав человека. Стратегические направления и соответствующие инициативы направлены на обеспечение комфортных условий работы, укрепление здоровья, предоставление возможностей для профессионального роста с учетом требований экономики будущего, улучшение качества жизни сотрудников Компании, местных жителей и коренных народов, формирование благоприятной окружающей среды.

Выполнение стратегий тесно связано с достижением ЦУР ООН и с целями национальных проектов Российской Федерации.

В 2023 году «Норникель» получил рейтинг от World Benchmark Alliance, свидетельствующий о соответствии деятельности Компании положениям Стандарта корпоративной ответственности в области прав человека (CHRB). «Норникель» вошел в топ-30 крупнейших добывающих компаний мира и стал единственной российской компанией, которая значительно улучшила свой рейтинг в добывающем секторе. Компания заняла 28-е место из 55 компаний добывающей отрасли.



Приверженность «Норникеля» защите прав человека

Компания уважает права всех людей, работающих в Компании, проживающих в регионах присутствия и взаимодействующих с ней по различным аспектам деятельности. Деятельность «Норникеля» в области защиты прав человека регламентирована внутрикорпоративными документами, к которым относятся¹:

Документ распространяется

- на защиту прав сотрудников Компании
- ▲ местные сообщества
- сотрудников поставщиков и подрядчиков
- коренные народы

<p>Кодекс деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель»</p> <p>○</p>	<p>Политика в области охраны труда и промышленной безопасности ПАО «ГМК «Норильский никель»</p> <p>○ ■</p>	<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами</p> <p>▲</p>
<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов</p> <p>●</p>	<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека</p> <p>○ ■ ▲ ●</p>	<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области обработки персональных данных</p> <p>○</p>
<p>Экологическая политика ПАО «ГМК «Норильский никель»</p> <p>○ ■ ▲ ●</p>	<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков</p> <p>■</p>	<p>Кадровая программа равных возможностей</p> <p>○</p>
<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений</p> <p>○</p>	<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по оценке воздействия на окружающую среду</p> <p>○ ■ ▲ ●</p>	<p>Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель»</p> <p>■</p>
<p>Политика по условиям труда</p> <p>○ ■</p>	<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства</p> <p>▲</p>	<p>Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию с заинтересованными сторонами</p> <p>○ ■ ▲ ●</p>

¹ Внутрикорпоративные документы ПАО «ГМК «Норильский никель» размещены на официальном [сайте Компании](#).

В 2023 году в Компании был утвержден обновленный Порядок функционирования Службы корпоративного доверия, проведена актуализация Политики по взаимодействию с заинтересованными сторонами и Политики по взаимодействию с коренными народами, разработано Положение о реализации принципов по предотвращению,

снижению и смягчению потенциального воздействия на коренные малочисленные народы.

Соблюдение прав человека в Компании соответствует требованиям законодательства Российской Федерации, Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте

прав человека ООН и общепризнанным стандартам, принципам и рекомендациям, отраслевым инициативам, а также нормам международного права.

Топ-менеджмент несет ответственность за соблюдение прав человека в Компании. В целях реализации принципа вовлеченности в вопросы управления устойчивым развитием, в частности в области прав человека, в командные годовые ключевые показатели эффективности высшего руководства включены показатели по охране труда и промышленной безопасности, измеряемые как уровень

FIFR с удельным весом 30%. Наиболее значимые вопросы, связанные, например, с вознаграждением, мотивацией, охраной труда и производственным травматизмом, рассматриваются на заседаниях Совета директоров и соответствующих комитетов¹. В Компании реализуются кросс-функциональные инициативы, направленные на защиту прав человека — например, для достижения

стратегической цели «0 смертельных случаев на производстве» разработаны мероприятия, направленные на повышение культуры безопасности

➔ Более подробная информация приведена в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность».

Отраслевые инициативы

- Инициатива по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности (IRMA).
- Принципы Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)

Законодательство Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 30 апреля 1999 года № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» и прочие федеральные законы

Внешние нормативные документы и стандарты, применяемые «Норникелем» в области соблюдения прав человека

Общепринятые международные и российские декларации, руководства и инициативы

- Глобальный договор ООН.
- Всеобщая декларация прав человека ООН.
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
- Конвенции Международной организации труда.
- Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий.
- Социальная хартия российского бизнеса

Практические рекомендации

- Руководство по внедрению прав человека в практику управления бизнеса (ГД ООН).
- Глобальная инициатива, единые стандарты и рекомендации отчетности (GRI).
- Добровольные принципы по безопасности и правам человека (VPSHR).
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (UNGPs).
- Стандарт деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC)

Обеспечение прав человека в деятельности «Норникеля»: подходы и ключевые результаты

В 2023 году реализован обширный перечень мероприятий и проектов, направленных в том числе на защиту прав

- сотрудников Компании
- сотрудников поставщиков и подрядчиков
- ▲ местных сообществ
- и коренных народов

Право на жизнь, свободу, неприкосновенность личности и частной жизни, свободу передвижения

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

- ■ 0 случаев принудительного и детского труда по итогам 2023 года;
 - Отсутствие ограничений на перемещение сотрудников, оказание помощи по релокации в трудных ситуациях, обеспечение транспортными льготами сотрудников за полярным кругом;
 - ■ обеспечение защиты персональных данных сотрудников и неприкосновенности личности.
- ➔ Более подробная информация: разделы «Развитие человеческого капитала», «Охрана труда и промышленная безопасность», «Обеспечение корпоративной защиты»

Права в области защиты семьи, материнства и детства

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

- ■ соблюдение прав женщин-матерей и беременных женщин;
- обеспечение условий для возврата сотрудника после отпуска по беременности и родам (или) по уходу за ребенком (в 2023 году 623 сотрудника вышли из отпуска);
- социальные (жилищные, оздоровительные, культурные) программы ориентированы на поддержку семьи и семейного досуга.

➔ Более подробная информация: раздел «Развитие человеческого капитала»

Право на безопасность и охрану труда

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

- ■ сохранение приверженности принципу нулевой толерантности к случаям смертельного травматизма, развитие проактивного, риск-ориентированного подхода, направленного на профилактику неблагоприятных событий (внедрение единых, кардинальных правил безопасности, системы мотивации за выявление рисков и т. д.);
 - ■ в 2023 году расходы на охрану труда составили 17,5 млрд руб., в расчете на одного сотрудника — 218 тыс. руб.
- ➔ Более подробная информация: раздел «Охрана труда и промышленная безопасность»

¹ Структура управления, ответственности и контроля за соблюдением прав человека в Компании представлена в Отчете по правам человека за 2023 год.

Право на разумное ограничение рабочего дня, оплачиваемый отпуск

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

Компания соблюдает правила трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации, и устанавливает режим рабочего времени;

сотрудникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

➔ Более подробная информация: раздел «Развитие человеческого капитала»

Право на защиту от дискриминации

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

недопущение дискриминации по любым основаниям в деятельности Компании;

отсутствие нарушений, связанных с дискриминацией по расовым, половым, религиозным, политическим, социальным или иным признакам, по итогам 2023 года;

развитие социальных программ поддержки многообразия и инклюзии («Молодежная экосистема «Норникеля», наставничество и иные).

➔ Более подробная информация: раздел «Развитие человеческого капитала»

Требования к контрагентам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

Система управления комплексной проверкой цепочки поставок ориентирована в том числе на выявление и нивелирование рисков, в том числе нарушений прав и свобод человека;

сохранение приверженности принципу нулевой толерантности к случаям нарушения прав человека в цепочке поставок.

➔ Более подробная информация: подраздел «Ответственная цепочка поставок»

Право на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

94,02% сотрудников охвачены коллективными договорами. Всего в компаниях Группы заключено 22 коллективных договора;

в профсоюзах на конец 2023 года состоят 7,3% от общей численности сотрудников Компании, 76,5% сотрудников представлены в социально-трудовых советах.

➔ Более подробная информация: раздел «Развитие человеческого капитала»

Права местных сообществ и коренных народов

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

Компания реализует широкий спектр программ в области повышения качества жизни местных сообществ (например, «Мир новых возможностей» (15 тыс. участников), «Комбинат добра» (около 4 тыс. волонтеров, 410 мероприятий);

Компания уважает права коренных народов и стремится к улучшению качества их жизни. В рамках взаимодействия с коренными народами реализуются ряд соглашений, в 2023 году Компания направила 976 млн руб. на реализацию проектов поддержки коренных народов;

целевая поддержка учебных заведений в регионах деятельности;

Компания не реализует и не планирует реализацию бизнес-проектов, связанных с отчуждением земель и вынужденным переселением.

➔ Более подробная информация: раздел «Развитие регионов присутствия»

Право на труд, справедливое и достойное вознаграждение, благоприятные условия труда, социальное обеспечение

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

средняя заработная плата сотрудников «Норникеля» существенно превышает средний показатель по России и составляет 184,1 тыс. руб. в месяц (2023 год);

предоставление широкого перечня льгот и программ социальной поддержки (в целом по Группе в 2023 году компенсационный пакет составил 196,8 тыс. руб. в месяц, 6% из которых приходится на социальный пакет);

старт новой корпоративной программы «Цифровой инвестор», направленной на получение дополнительного дохода (более 51,3 тыс. участников);

реализация обновленной Программы повышения комфорта сотрудников «Сделано с заботой» (в 2023 году на 138 объектах завершены ремонты, 4,5 млрд руб. направлено на улучшение социально-бытовых условий);

Компания реализует мероприятия по трудоустройству для социально незащищенных групп населения и лиц с ограниченными возможностями;

обеспечение равного доступа сотрудников к образованию (широкий перечень программ для всех категорий персонала);

в 2023 году среднегодовой объем обучения в расчете на одного сотрудника среднесписочной численности составил 88 ч, затраты на обучение одного сотрудника — 16 820 руб.;

в 2023 году Компания продолжила реализацию жилищных программ «Наш дом/Мой дом» и «Твой дом» (с начала действия программ сотрудникам передано 6 118 квартир).

➔ Более подробная информация: раздел «Развитие человеческого капитала»

Право на благоприятную окружающую среду

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2023 года:

Компания стремится последовательно снижать воздействие на окружающую среду и реализует комплексную экологическую политику, в 2023 году была актуализирована Стратегия в области экологии и изменения климата, разработаны «Основные направления углеродной нейтральности»;

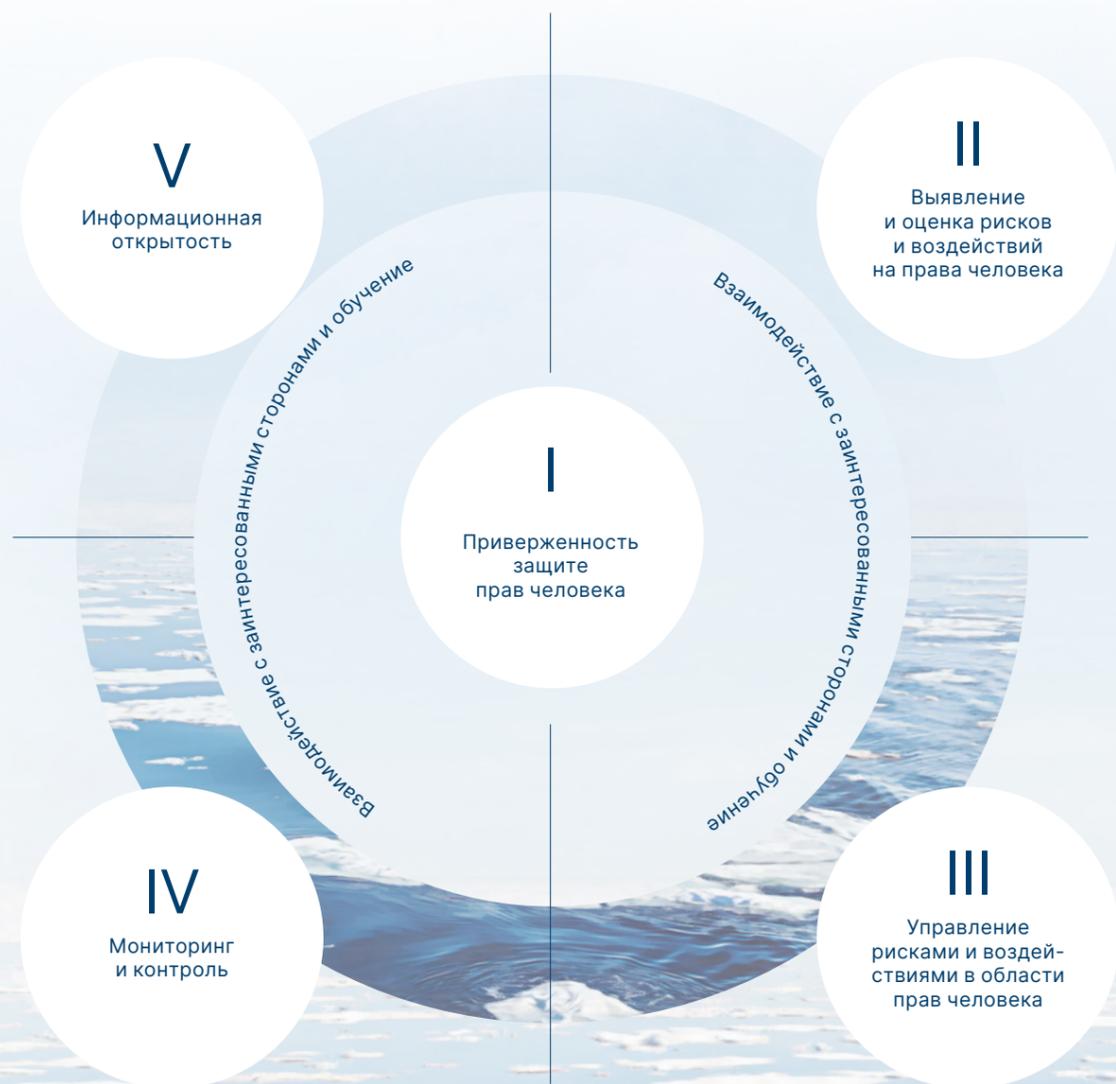
в рамках реализации Серной программы объем выбросов SO₂ сократился на 90% с 2015 года в Кольском дивизионе, в 2023 году дан старт первой очереди программы на Надеждинском металлургическом заводе;

в 2023 году продолжена работа по внедрению системы мониторинга и прогнозирования качества воздуха в Норильске и Мончегорске.

➔ Более подробная информация: раздел «Охрана окружающей среды»

Должная осмотрительность в области прав человека

С 2022 года в «Норникеле» реализуется комплексная работа по созданию и внедрению Системы должной осмотрительности в области прав человека на всех предприятиях Компании в соответствии с международными стандартами.



В 2023 году Компания расширила работу по формированию и развитию процедуры должной осмотрительности: были проведены углубленная идентификация и оценка рисков нарушения прав человека на уровне сотрудников в разрезе производственных подразделений.

По результатам оценки был определен периметр приоритетных прав человека: право на охрану здоровья, право на безопасный труд, право не подвергаться принудительному труду, право на справедливое и достойное вознаграждение. Выявленные социальные риски, потенциально связанные с нарушением прав человека, существенным образом влияют на корпоративные риски Компании.

➔ Более подробная информация представлена в разделе [«Внутренний контроль и система управления рисками»](#).

В рамках ежегодного исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?» «Норникель» проводит мониторинг социальной удовлетворенности в разрезе всех предприятий Компании. В периметр приоритетных вопросов входят карьерные возможности, соблюдение прав на охрану здоровья, благоприятные условия труда и достойное вознаграждение.

Результаты исследования выносятся на обсуждение в фокус-группах на производственных площадках Компании, по итогам которого разрабатывается план мероприятий и коммуникационная кампания по взаимодействию с сотрудниками Компании.

➔ Подробнее — в [Отчете по правам человека за 2023 год](#).

Для проведения процедуры оценки рисков нарушений прав человека используются результаты анкетирования, которые являются важным инструментом мониторинга и контроля проводимой «Норникелем» социальной политики и предупреждения рисков социальной напряженности.

Для выявления и нивелирования рисков в цепочке поставок функционирует Система управления комплексной проверкой цепочки поставок минерального сырья Группы.

В Компании действует Служба корпоративного доверия, которая доступна как сотрудникам «Норникеля», так и внешним заинтересованным сторонам: представителям местных сообществ, коренных народов и сотрудникам контрагентов.

➔ Более подробная информация приведена в разделе [«Прием и рассмотрение жалоб и обращений»](#).

Обучение

Тема соблюдения прав человека интегрирована в обучающие мероприятия по критическим компетенциям (цифровые навыки, ПБиОТ, устойчивое развитие), в которых в 2023 году приняли участие более 51 тыс. сотрудников.

Все сотрудники Компании, в том числе ответственные за обеспечение безопасности, ознакомлены с Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, и на них распространяются соответствующие обязательства Политики. Отдельное профильное обучение проводится для сотрудников Блока безопасности и сторонних охранных организаций,

предоставляющих Компании соответствующие услуги. Они проходят обязательное обучение по разработанным уполномоченными федеральными органами исполнительной власти программам профессионального обучения для работы в качестве частных охранников и сдают квалификационный экзамен. Программы содержат вопросы правомерности применения физической силы, оружия, оказания медицинской помощи, психологической подготовки, защиты жизни и здоровья граждан и другие аспекты. В дальнейшем на ежегодной основе сотрудники охранных организаций проходят периодические проверки. Сотрудники подразделений безопасности «Норникеля» организуют тренировки и учения охранников. В 2023 году с сотрудниками службы безопасности проведено 710 тренировок.

➔ Более подробная информация приведена в [Отчете по правам человека за 2023 год](#).

>51 тыс. сотрудников

приняли участие в обучающих мероприятиях по критическим компетенциям в 2023 году

710 тренировок

проведено с сотрудниками службы безопасности в 2023 году

ПРИЕМ И РАССМОТРЕНИЕ ЖАЛОБ И ОБРАЩЕНИЙ

GRI 2-16, 2-25, 2-26, 207-2

За последние 20 лет процесс рассмотрения жалоб и обращений, являющийся важным элементом построения коммуникации, получения обратной связи, обеспечения прав и свобод человека и повышения доверия, стал более системным, прозрачным и доступным для широкой аудитории. Компания предоставляет заинтересованным сторонам различные каналы, включая онлайн-формы, электронную почту, телефоны горячей линии, программы и механизмы обратной связи, которые позволяют оперативно реагировать на поступившую информацию и предпринимать корректирующие действия.

Служба корпоративного доверия

С 2010 года в «Норникеле» функционирует Служба корпоративного доверия (далее — Служба) — базовый механизм приема и обработки жалоб и обращений заинтересованных сторон Компании, касающихся неблагоприятных воздействий на заинтересованные

стороны в результате деятельности Компании / российских организаций корпоративной структуры (РОКС), нарушений прав человека или других ситуаций, связанных с деятельностью Компании/РОКС и вызывающих обоснованную обеспокоенность заинтересованных сторон,

а также по вопросам сохранности активов, защиты корпоративных интересов, предотвращения злоупотреблений, хищений и иных нарушений. Деятельность Службы распространяется на все подразделения Компании и предприятия Группы.



Работа Службы регламентирована Порядком функционирования Службы корпоративного доверия ПАО «ГМК «Норильский никель», который был актуализирован в 2023 году и предусматривает новые возможности:

- предоставление заявителю подтверждения о регистрации жалобы/ обращения (включая сведения о стандартных сроках рассмотрения) и информации о принятом решении о работе с жалобой/обращением (при наличии контактных данных);
- привлечение независимых экспертов для рассмотрения обращения и разработки корректирующих мероприятий;
- возможность опроса сотрудников Компании, в отношении которых и от которых поступила жалоба или обращение, а также заявителей, не являющихся сотрудниками Компании (в случае получения их согласия);
- возможность заполнения формы отзыва о процессе рассмотрения и урегулирования жалобы (оценка удовлетворенности заявителя);
- возможность публикации обезличенной информации о тематике жалоб и результатах их рассмотрения.

Деятельность Службы организована в рамках компетенций и функций Департамента внутреннего контроля. Ответственными за функционирование Службы являются операторы Службы, руководитель Службы и директор Департамента внутреннего контроля. Структурные подразделения Компании, получившие запрос от Службы корпоративного доверия, проводят проверку входящей информации, осуществляют корректирующие мероприятия и направляют результаты контроля в Службу. С 2023 года в функционал Департамента устойчивого развития включена работа с независимыми экспертами для рассмотрения жалоб/ обращений и соответствующей медиации (при наличии запроса заявителя)¹.

Руководитель Службы корпоративного доверия формирует отчет о результатах функционирования Службы, включающий статистику по обращениям в разрезе предприятий Группы и тематики обращений, для информирования руководителей структурных подразделений и членов Комитета Совета директоров по аудиту.

Эффективность работы Службы оценивается Вице-президентом — руководителем Блока внутреннего контроля и риск-менеджмента, Комитетом Совета директоров по аудиту и сотрудниками при участии в исследовании вовлеченности «Услышать каждого. Что думаешь ты?» (анкета содержит два вопроса о работе Службы).

Лицам, ответственным за функционирование Службы, в качестве индивидуальных КПЭ установлены такие показатели, как своевременная и качественная обработка принятых в работу обращений, подготовка отчетов о результатах функционирования Службы корпоративного доверия для заинтересованных пользователей.

Любая заинтересованная сторона может обратиться в Службу корпоративного доверия с обращением по более широкому кругу вопросов.

Бесплатные круглосуточные каналы для приема обращений:

- телефоны: 8-800-700-19-41 и 8-800-700-19-45;
- электронная почта: skd@normik.ru;
- онлайн-форма на [официальном сайте Компании](#);

- мобильное приложение «Суперника» (для сотрудников Компании).
- Обращение также можно направить по адресу 123100, Россия, Москва, 1-й Красногвардейский проезд, д. 15, Служба корпоративного доверия ПАО «ГМК «Норильский никель».

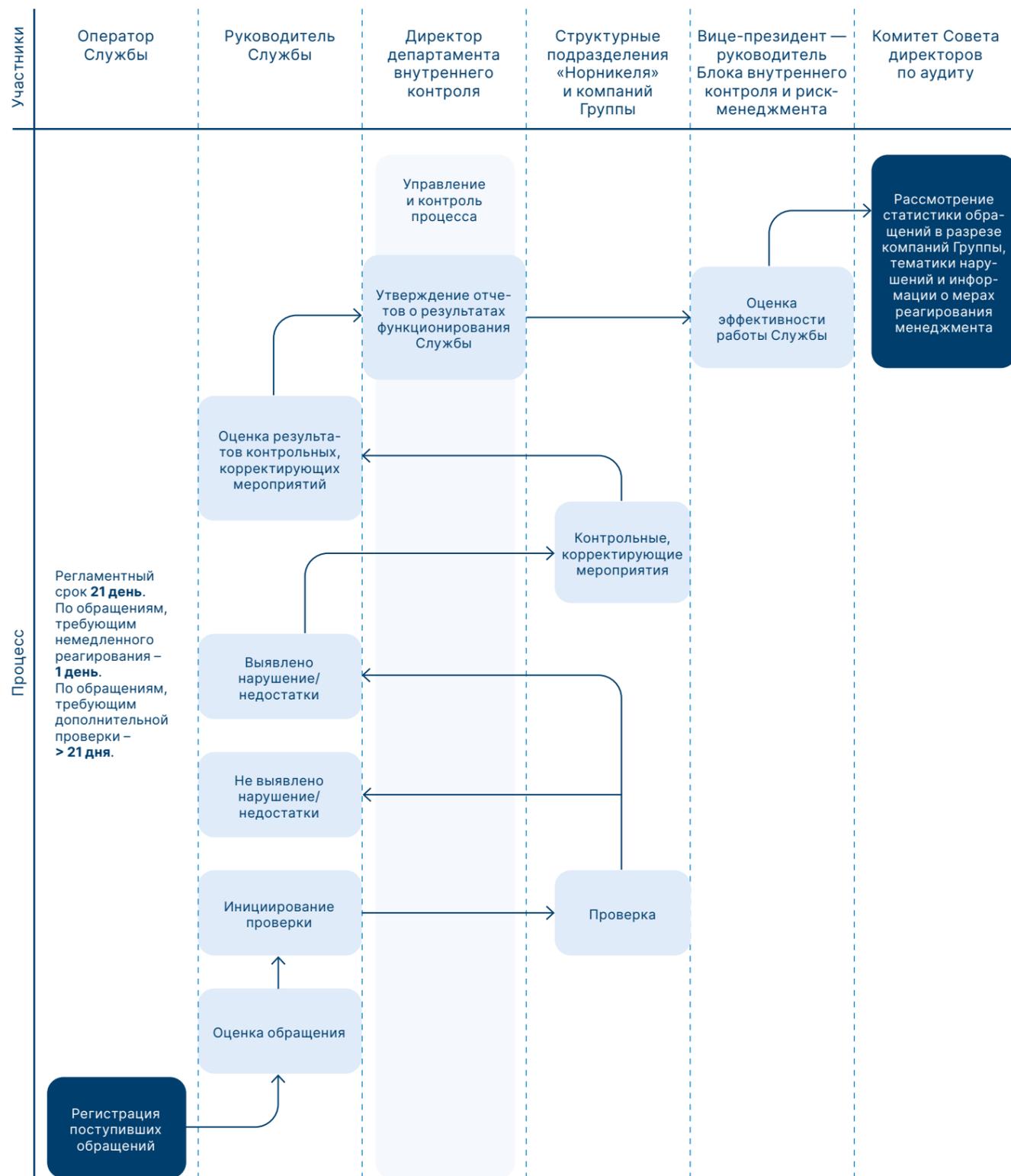
Регламентные сроки от регистрации обращения оператором Службы до рассмотрения результатов проверки поступившей информации ее руководителем составляют 21 рабочий день. Исключения составляют обращения, требующие немедленного реагирования либо дополнительной проверки.

В случае признания информации обоснованной проводится комплекс контрольных мероприятий, при выявлении нарушения — мероприятия по исправлению ситуации, устранению негативных последствий, а также информированию заинтересованных подразделений и должностных лиц.

21 рабочий день регламентный срок от регистрации обращения оператором Службы до рассмотрения результатов проверки ее руководителем

¹ В 2023 году независимые эксперты не привлекались.

Система регистрации и анализа обращений в Службе корпоративного доверия



В 2023 году в Службу корпоративного доверия поступило

2 079 обращений

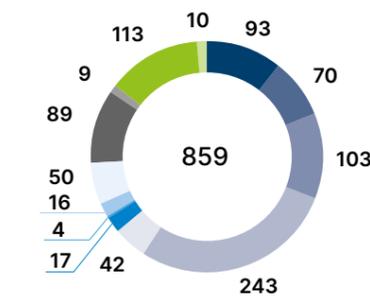
Информация о Службе корпоративного доверия размещена на внутреннем корпоративном интернет-портале и официальном интернет-сайте Компании и распространена среди сотрудников посредством информационных экранов, стендов и плакатов, расчетных зарплатных листов.

В 2023 году в Службу корпоративного доверия поступило 2 079 обращений, из которых 859 приняты к рассмотрению, 816 урегулированы и сняты с контроля (подтверждены 193 обращения, не подтверждены 623). Наибольшее число поступивших обращений касались вопросов трудовых отношений, ответственного выбора поставщиков, промышленной безопасности и охраны труда. По всем выявленным недостаткам были предприняты корректирующие мероприятия, в том числе сотрудники обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и инструментом, выполнены ремонтные работы помещений и оборудования, оформлены документы на выплату надбавок и премий, внесены изменения в должностные и рабочие инструкции, проведена претензионная работа с контрагентами, применены санкции за несоблюдение условий договора и приняты иные решения.

По состоянию на 1 января 2023 года в обработке находилось 103 обращения, на 31 декабря 2023 года — 146 обращений.

« Взаимопонимание и доверие в коллективе имеют огромное значение. Очень ценно, что у сотрудников Компании есть возможность обратиться лично или анонимно к работодателю с профессиональными вопросами или проблемами. Эффективная обратная связь помогает решить многие из них. Например, не так давно мы с коллегами обратили внимание руководства на качество спецодежды. Нас услышали и предложили новые средства индивидуальной защиты. Мне нравится, что с течением времени диалог между рабочими и руководством становится более конструктивным.

Структура принятых к работе обращений в 2023 году, шт.

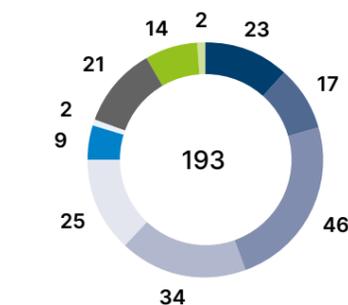


- Расчеты с персоналом по оплате труда
- Производственные отношения
- Технология производства, требования ПБиОТ (без учета экологических тем)
- Трудовые отношения
- Коммерческая и договорная деятельность
- Конфликт интересов (предконфликтная ситуация)
- Коррупционные действия
- Хищения
- Социальные вопросы
- Этические нормы и принципы
- Права и свободы человека
- Ответственный выбор поставщиков
- Корпоративное мошенничество

В 2023 году восемь заявителей оставили обратную связь о процессе рассмотрения и урегулирования жалоб и обращений, 87,5% из которых положительно оценили опыт взаимодействия со Службой корпоративного доверия.

Помимо этого, в отчетном году все принятые к работе обращения были систематизированы и классифицированы

Структура подтвержденных обращений в 2023 году, шт.



- Расчеты с персоналом по оплате труда
- Производственные отношения
- Технология производства, требования ПБиОТ (без учета экологических тем)
- Трудовые отношения
- Коммерческая и договорная деятельность
- Конфликт интересов (предконфликтная ситуация)
- Социальные вопросы
- Этические нормы и принципы
- Ответственный выбор поставщиков
- Корпоративное мошенничество

в контексте нарушения прав человека. В краткосрочной перспективе планируется, что информация, получаемая по результатам систематизации обращений, будет использоваться Департаментом устойчивого развития в рамках управления рисками в области прав человека.

➔ Более подробная информация представлена в [Отчете по правам человека за 2023 год](#).

Щетинин Андрей Анатольевич, конвертерщик шестого разряда, Надеждинский металлургический завод, Заполярный филиал ПАО «ГМК «Норильский никель» (стаж работы в Компании — 35 лет)

Механизм рассмотрения жалоб

Механизм рассмотрения жалоб (далее — Механизм) является корпоративной процедурой, которая нацелена:

- на получение, рассмотрение и урегулирование жалоб на неблагоприятные воздействия, которые связаны с деятельностью Компании;
- раннее предупреждение, выявление и урегулирование рисков в области прав человека;

- досудебный порядок урегулирования споров¹ на основе диалога и медиации;
- поддержку постоянных улучшений в деятельности Компании, что способствует укреплению отношений между Компанией и заинтересованными сторонами в долгосрочной перспективе.

Механизм в большей степени ориентирован на внешние заинтересованные стороны (население регионов присутствия, поставщиков или подрядчиков, общины коренных малочисленных народов и др.). Механизм не заменяет ни один из существующих государственных и корпоративных механизмов защиты прав.

Для подачи жалобы можно обратиться в Службу корпоративного доверия, общественные приемные, к руководителям Компании и предприятий Группы. Жалоба может быть подана инициатором самостоятельно или при помощи представителей Компании и независимых экспертов в случае затруднений.

После получения жалобы от заявителя устанавливается ответственное структурное подразделение Компании за проверку входящей информации, необходимость получения дополнительной информации и привлечения независимой экспертной группы или переадресации в государственные органы. Таким образом, Механизм рассмотрения жалоб предполагает три уровня: внутренний, независимый (экспертный) и государственный.

С 2023 года в соответствии с обновленным Порядком функционирования Службы корпоративного доверия в «Норникеле» регламентирован процесс взаимодействия с независимыми экспертами.

Мониторинг эффективности работы Механизма осуществляется путем получения обратной связи от инициаторов жалоб и оценки уровня удовлетворенности на постоянной основе, а также ежегодно путем анализа обратной связи, полученной в ходе консультаций с заинтересованными сторонами в регионах присутствия Компании и на уровне Главного офиса. Основным механизмом подачи жалобы остается Служба корпоративного доверия.

Развитие Механизма рассмотрения жалоб является одним из этапов совершенствования системы должной осмотрительности в области прав человека 2023 года (более подробная информация представлена в [Отчете по правам человека за 2023 год](#)).

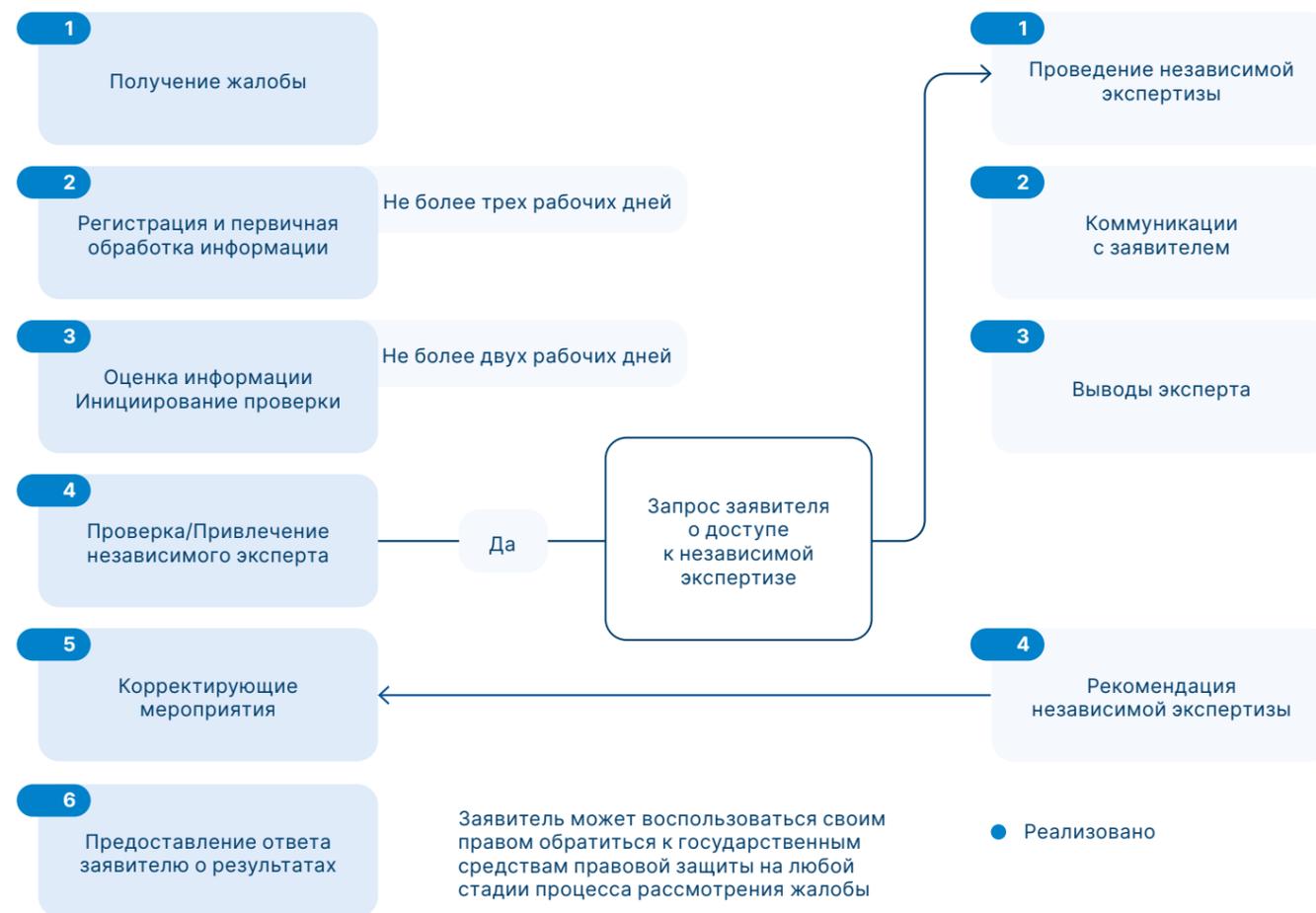
¹ Если рассмотрение и урегулирование требуют более длительного времени, инициатор жалобы уведомляется об этом в течение 30 дней.

Стандартный срок рассмотрения жалобы¹

21
рабочий день
по каналам Службы корпоративного доверия

30
календарных дней
при подаче жалобы через общественные приемные, при обращении к руководителям Компании и др.

Схема работы Механизма рассмотрения жалоб



Механизм рассмотрения жалоб коренных народов

В соответствии с [Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов](#) Компания обеспечивает доступ к механизму подачи и рассмотрения анонимных или публичных обращений коренных народов, который позволяет добиться урегулирования и получить правовую защиту в отношении жалоб, связанных с деятельностью Компании.

