

СЕРТИФИКАТЫ

## ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

**Сертификат:**

- ISO 9001
- ISO 14001

**Периодичность аудита:**

- Ежегодно надзорный,
- Один раз в три года ресертификационный аудит

**Дата последнего аудита:**

- Декабрь 2020 года – ресертификационный аудит (этап Desk Audit, удаленно)
- Октябрь — ноябрь 2020 года

**Аудитор:**

Bureau Veritas Certification

## ООО «ИНСТИТУТ ГИПРОНИКЕЛЬ»

**Сертификат:**

- ISO 9001

**Периодичность аудита:**

- Ежегодно надзорный,
- Один раз в три года ресертификационный аудит

**Дата последнего аудита:**

- Октябрь 2020 года

**Аудитор:**

Societe Generale de Surveillance (SGS)

## НКМАТИ

**Сертификат:**

- ISO 9001
- ISO 14001
- OHSAS 18001

**Периодичность аудита:**

- Один раз в три года ресертификационный аудит

**Дата последнего аудита:**

- Сентябрь 2018 года

**Аудитор:**

DQS

## АО «КОЛЬСКАЯ ГМК»

**Сертификат:**

- ISO 9001
- ISO 14001
- OHSAS 18001

**Периодичность аудита:**

- Ежегодно надзорный,
- Один раз в три года ресертификационный аудит

**Дата последнего аудита:**

- Август — сентябрь 2020 года

**Аудитор:**

Bureau Veritas Certification

## NORILSK NICKEL HARJAVALTA

**Сертификат:**

- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 45001

**Периодичность аудита:**

- Ежегодно надзорный,
- Один раз в три года ресертификационный аудит

**Дата последнего аудита:**

- Сентябрь 2020 года

**Аудитор:**

British Standards Institution

## ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» (МТФ, НМЗ, МЗ)

**Сертификат:**

- ISO/IEC 27001:2013

**Периодичность аудита:**

- Два раза в год надзорный,
- Один раз в три года ресертификационный аудит

**Дата последнего аудита:**

- Февраль — сентябрь 2020 года

**Аудитор:**

British Standards Institution

# ЭКОЛОГИЯ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В отчетном году «Норникель» сфокусировал свое внимание на совершенствовании корпоративного управления в целях повышения эффективности в области управления устойчивым развитием. На уровне Совета директоров была создана рабочая группа по экологии под председательством Гарета Пенни, независимого Председателя Совета директоров, сформированная исключительно из независимых директоров. Основной причиной создания новой группы стало желание со стороны Совета директоров оказывать более пристальное внимание вопросам устойчивого развития в целом и экологии в частности.

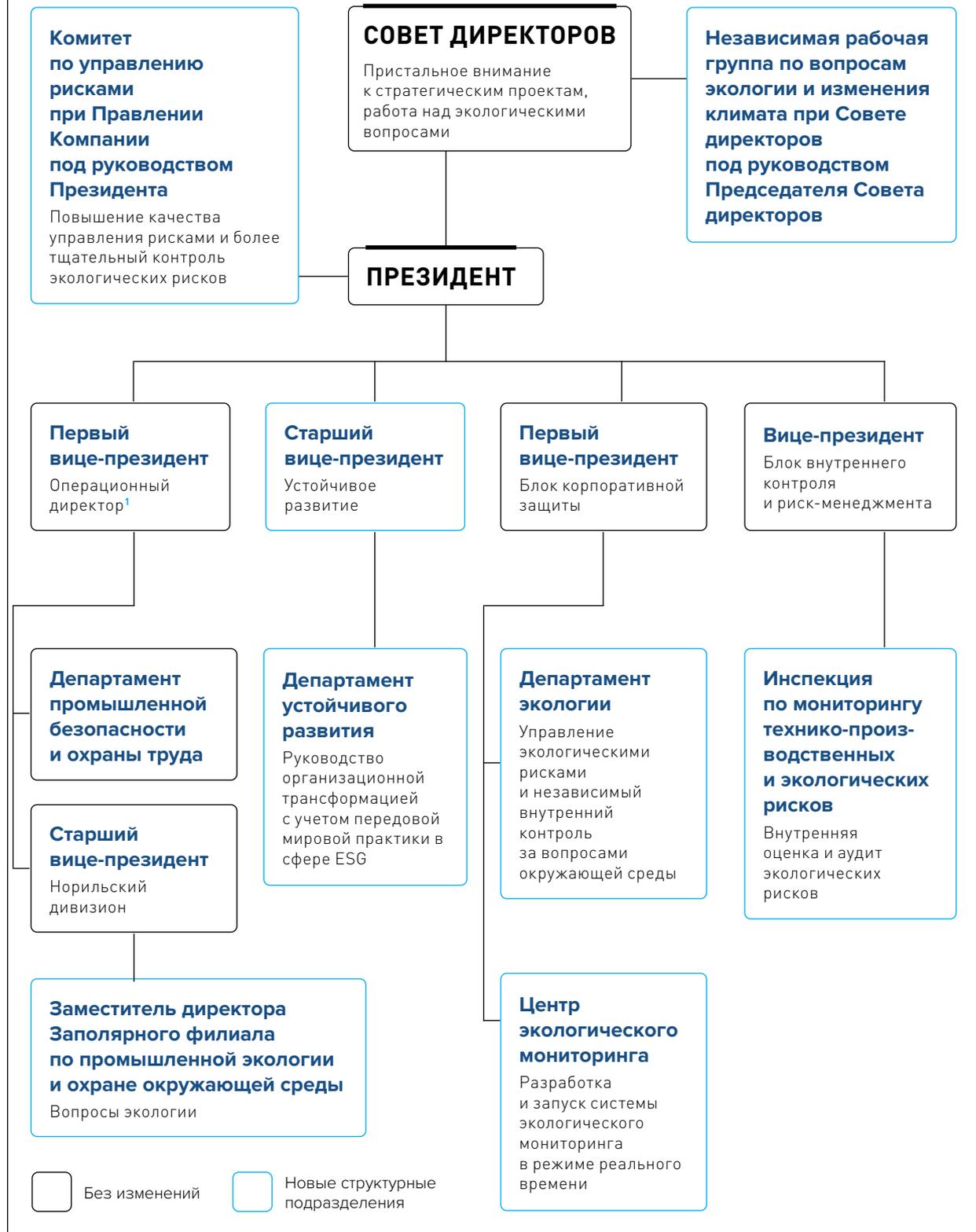
На уровне менеджмента внутри Компании были проведены существенные организационные изменения. Так, для повышения эффективности риск-менеджмента и в дополнение к существующей системе отраслевых комитетов был создан новый Комитет по рискам, который возглавил Президент Компании. Созданием Комитета завершилось формирование вертикальной структуры управления рисками, объединяющей все уровни — от мастера на производстве до Президента Компании, Правления и Совета директоров.

В 2020 году также были созданы новые Департамент экологии и Инспекция по мониторингу технико-производственных и экологических рисков, которые позволят более эффективно управлять рисками негативного воздействия на окружающую среду и повысить промышленную безопасность в сфере экологии. В соответствии с лучшими практиками планируется создание системы экологического мониторинга, для чего был создан новый Центр экологического мониторинга. Департамент экологии взаимодействует со всеми подразделениями Компании, отвечая за проведение стратегии, направленной на оценку экологических рисков и минимизацию негативного воздействия Компании на окружающую среду, а также восстановление экосистем в регионах деятельности «Норникеля».

В прошлом году были созданы новая позиция Старшего вице-президента по устойчивому развитию, на которую был назначен Бугров А.Е., а также новый Департамент устойчивого развития. Основными задачами нового Департамента являются совершенствование в области устойчивого развития и координация подразделений Компании в целях приведения внутренних процессов и регламентов в соответствие с лучшими международными стандартами, такими как ICMM и IRMA. Старший вице-президент по устойчивому развитию будет фокусироваться на взаимоотношениях со всеми стейкхолдерами и оказании поддержки рабочей группе по экологии Совета директоров.

В 2021 году в ключевые показатели эффективности (КПЭ) топ-менеджмента будет введен показатель «Ноль экологических происшествий» с удельным весом 20% (в структуре командных показателей) — это позволит обеспечить четкую связь между выполнением стратегических приоритетов Компании в области экологии и уровнем вознаграждения.

## ОБНОВЛЕННАЯ СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И ЭКОЛОГИИ



<sup>1</sup> 1 марта 2021 года должность Первого вице-президента — Операционного директора была исключена из организационной структуры, Старший вице-президент Норильского дивизиона перешел в прямое подчинение Президенту Компании, а Департамент промышленной безопасности и охраны труда вошел в Блок стратегии и управления стратегическими проектами, логистики и ресурсного обеспечения.

## СТРАТЕГИЯ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ

В 2020 году Компания завершила разработку комплексной Экологической стратегии по основным направлениям: воздух, вода, почва, отходы, биоразнообразие и изменение климата. Все шесть направлений Стратегии объединены единой логикой в наборе инициатив, предусмотренных для достижения каждой из поставленных целей.

Компания направила свой вектор на развитие современного, эффективного, экологически чистого производства, представив стратегические приоритеты устойчивого развития и раскрытия потенциала Компании на среднесрочную и долгосрочную перспективу с учетом расширенной повестки в области экологии и борьбы с изменением климата. Ключевым элементом стратегии экологического роста остается «Серная программа 2.0», предусматривающая радикальное сокращение выбросов диоксида серы в Норильском промышленном регионе и полное устранение выбросов в приграничной зоне на Кольском полуострове.

Расширение экологических инициатив, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду и производственных рисков, охватывает:

- водные ресурсы (сохранение объема оборотной воды и снижение уровня загрязнения производственных стоков),
- хвостохранилища и отходы (обеспечение безопасной эксплуатации хвостохранилищ и минимизация воздействия минеральных и неминеральных отходов на окружающую среду),
- ликвидацию накопленного ущерба (очистка территорий от накопленных отходов и рекультивация земель)
- восстановление биоразнообразия.

Стратегия по борьбе с изменением климата направлена в первую очередь на снижение физических рисков с учетом климатических факторов, повышение энергетической эффективности и обеспечение долгосрочной конкурентоспособности продукции за счет сохранения показателя интенсивности выбросов парниковых газов в первом квартале мирового производства.



**СТРАТЕГИЯ «НОРНИКЕЛЯ» В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ И ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА**

**ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА**



**ВОЗДУХ**



**ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ**



**СИЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

«Норникель» VS среднее по отрасли<sup>1</sup>

**-38%** абсолютные выбросы, категория 1+2, млн т CO<sub>2</sub>-экв.

**-138x** абсолютные выбросы, категория 3, млн т CO<sub>2</sub>-экв.<sup>2</sup>

**1,0x** доля возобновляемых источников электроэнергии, %<sup>3</sup>

**-80%** выбросы NO<sub>x</sub>, тыс. т

**-65%** твердые вещества / пыль, т

**-51%** общий объем забираемой воды, млн м<sup>3</sup>

**-14%** общий объем сбрасываемой воды, млн м<sup>3</sup>

**1,5x** доля многократно и повторно используемой воды, %



**ЦЕЛИ**

МИНИМИЗАЦИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА (СНИЖЕНИЕ ИНТЕНСИВНОСТИ ВЫБРОСОВ CO<sub>2</sub>) И СНИЖЕНИЕ ФИЗИЧЕСКИХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

**Основные дальнейшие действия**

Реализация инициатив по обеспечению энергетической эффективности, уменьшению выбросов CO<sub>2</sub> и снижению физических рисков

УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ВОЗДУХА (СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ SO<sub>2</sub>) НА ТЕРРИТОРИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НОРИЛЬСКИЙ ПРОМЫШЛЕННЫЙ РАЙОН И КОЛЬСКИЙ ПОЛУОСТРОВ)

**Основные дальнейшие действия**

Реализация «Серной программы 2.0» и других проектов по сокращению выбросов в атмосферу

СОХРАНЕНИЕ ОБЪЕМА ОБОРОТНОЙ ВОДЫ И СНИЖЕНИЕ УРОВНЯ ЗАГРЯЗНЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕСТНЫХ ЖИТЕЛЕЙ ЧИСТОЙ ВОДОЙ

**Основные дальнейшие действия**

Строительство и эксплуатация новых очистных сооружений, применение новых технических решений, устранение загрязнений, вызванных экологическими происшествиями, в соответствии с рекомендациями БНЭ<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Сопоставимые компании включают Anglo American, BHP Billiton, Vale, Rio Tinto, Freeport, по которым имеются открытые данные.

<sup>2</sup> Включая только стадии после цепочки поставок.

<sup>3</sup> От общего объема электричества.

<sup>4</sup> Большая норильская экспедиция.

## ХВОСТОХРАНИЛИЩА И ОТХОДЫ



## ЗЕМЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ



## БИОРАЗНООБРАЗИЕ



### СИЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

«Норникель» VS среднее по отрасли<sup>1</sup>

**-138x**

доля перерабатываемых и используемых неминеральных отходов, %

**-80%**

общая площадь нарушенных земель, тыс. га

**Опыт:**

- поддержка нескольких заповедников (Таймырского, Путоранского, Пасвика, Лапландского и других);
- защита редких видов животных и оказание поддержки в воспроизводстве водных биологических ресурсов



### ЦЕЛИ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ ХВОСТОХРАНИЛИЩ И МИНИМИЗАЦИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ МИНЕРАЛЬНЫХ И НЕМИНЕРАЛЬНЫХ ОТХОДОВ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

**Основные дальнейшие действия**

Создание модели баланса масс для обращения с отходами и подготовка к самооценке по Мировому стандарту управления хвостохранилищами

ВОССТАНОВЛЕНИЕ РАННЕ ПРИЧИНЕННОГО УЩЕРБА И ОБНОВЛЕНИЕ ПЛАНОВ ЗАКРЫТИЯ ШАХТ И ЗАВОДОВ

**Основные дальнейшие действия**

Пересмотр планов закрытия объектов во всех подразделениях, соблюдение рекомендаций БНЭ<sup>4</sup> по восстановлению почв, сбор отходов и рекультивация земель в Норильском регионе

ПРОГРАММА УКРЕПЛЕНИЯ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

**Основные дальнейшие действия**

Восстановление биоразнообразия, нарушенного в результате недавних экологических происшествий, запуск программы мониторинга воздействия на биоразнообразие и продолжение поддержки заповедников

## СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В 2020 году система экологического менеджмента<sup>1</sup> продолжала функционировать в рамках корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии Компании. Это дало возможность координировать работы в области экологии и качества с работами в других областях. Такой подход позволяет повысить как общую эффективность деятельности Компании, так и эффективность ее деятельности в области экологической безопасности.

## АУДИТ СИСТЕМЫ

С целью подтверждения соответствия системы экологического менеджмента Компании требованиям международных стандартов ISO 14001:2015 и ISO 9001:2015 аудиторами международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) ежегодно проводятся надзорные, а раз в три года — ресертификационные аудиты. В декабре 2020 года аудиторами BVC в рамках ресертификационного аудита был проведен этап документарной проверки Desk Audit корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии и системы экологического менеджмента ПАО «ГМК «Норильский никель», который подтвердил соответствие Компании требованиям международных стандартов

ISO 14001:2015 и ISO 9001:2015.

Проведение очного этапа ресертификационного аудита на объектах Компании прошло в марте — апреле 2021 года.

В течение 2020 года в «Норникеле» также были проведены внутренние и корпоративные аудиты. К проведению аудитов привлекался компетентный персонал, прошедший специальную подготовку. Всего в итоге аудиты проводились на следующих площадках Компании:

- Главный офис — 19 аудитов;
- Заполярный филиал — 20 аудитов;
- Заполярный транспортный филиал — 38 аудитов;
- Мурманский транспортный филиал — 3 аудита;
- Кольская ГМК — 25 аудитов.

## ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА



В 2020 году были разработаны целевые показатели по парниковым выбросам до 2030 года и проведена оценка физических рисков.

В 2020 году был реализован ряд инициатив в области изменения климата:

- Компания впервые раскрыла информацию о парниковых выбросах и воде в рамках опросника Carbon Disclosure Project;
- были раскрыты выбросы парниковых газов по Score 3;
- поставлены долгосрочные цели (до 2030 года) в области изменения климата;
- произведена оценка климатических рисков для портфеля продукции Компании;

### ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДО 2030 ГОДА:

- сохранение абсолютного объема выбросов парниковых газов (Score 1 и 2), связанных с производственной деятельностью, не выше 10 млн тонн CO<sub>2</sub>-экв. при росте производства металлов на 30–40% (по сравнению с 2017 годом);
- сохранение объема выбросов парниковых газов (Score 1 и 2) на тонну Ni-экв. на уровне нижнего квартиля мировой кривой интенсивности выбросов парниковых газов в никелевой отрасли<sup>2</sup>;
- содействие повышению доли низкоуглеродного энергопотребления;
- управление климатическими рисками через разработку соответствующих стратегий и содействие внедрению энергоэффективных низкоуглеродных технологий местными сообществами в Норильском промышленном районе и Мурманской области;
- поддержание практики перехода на низкоуглеродную парадигму, содействуя инновационным разработкам и масштабируя новые решения, а также поощряя диалог о борьбе с изменением климата внутри и между отраслями.

### ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В РАМКАХ СТРАТЕГИИ:

- внедрение программы оценки физических рисков, связанных с изменениями климата и мониторингом крупных объектов;
- реализация инициатив по обеспечению энергоэффективности и увеличение потребления энергии с низким содержанием углерода;
- уменьшение выбросов CO<sub>2</sub>.
- начата разработка системы мониторинга зданий и сооружений, расположенных на территориях вечной мерзлоты, и других инициатив, направленных на минимизацию физических рисков изменения климата.

Стратегия в области изменения климата рассматривается и утверждается Советом директоров «Норникеля» и определяется как одна из приоритетных.

<sup>1</sup> Система экологического менеджмента ПАО «ГМК «Норильский никель» успешно функционирует с 2005 года в области производства, управления проектами, хранения, поставок, в том числе морским транспортом, и продаж продукции.

<sup>2</sup> На основании мировой кривой интенсивности выбросов парниковых газов в никелевой промышленности, подготовленной группой Wood MacKenzie (CO<sub>2</sub> на тонну Ni-экв.).

## УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМИ РИСКАМИ

Последствия изменений климата в перспективе могут повлиять на деятельность Компании — такое влияние может выражаться в погодных аномалиях или хроническом изменении погодных условий. Физические последствия изменения климата могут проявляться в виде растепления грунтов, изменения уровня воды в водных объектах, величины осадков и ветровой нагрузки, что может оказать существенное негативное влияние на операционную деятельность Компании. В рамках Стратегии управления рисками Компания принимает целый комплекс мер по наблюдению за данными рисками и их контролю, в том числе внедряет систему мониторинга зданий и сооружений в Норильском промышленном районе и осуществляет:

- мониторинг сооружений, расположенных на вечной мерзлоте, с использованием спутниковых изображений и раннего обнаружения возможных деформаций в рамках соглашения с «Совзондом» — ведущей российской компанией, реализующей космический мониторинг;
- оценку деформации опор и температуры грунта посредством заверочного геологического бурения;
- установку тензодатчиков и датчиков температуры;
- модернизацию Центра диагностики Заполярного филиала и геокриологической лаборатории.

Кроме того, в связи с высоким спросом на металлы, которые необходимы для развития низкоуглеродной экономики, Компания в перспективе может получить дополнительный эффект от реализации климатических рисков. Так, никель является ключевым источником сырья для батарей электромобилей, а медь используется в энергетической инфраструктуре для зарядки электромобилей.

### Основные риски, связанные с изменением климата

**Нехватка водных ресурсов:** дефицит воды в водохранилищах гидроэнергетических объектов Компании может привести к недостижению

необходимого напора на турбинах гидроэлектростанций и падению объема выработки электроэнергии, а также дефициту питьевой воды на территории Норильска.

**Основные факторы риска:** аномальные природные явления (засуха) в результате климатических изменений.

Влияние на цель и Стратегию развития Компании:

- эффективное выполнение программы производства готовой продукции (металлов);
- своевременная поставка продукции потребителям;
- социальная ответственность — безопасная и комфортная жизнь населения в регионах деятельности Компании.

Оценка риска:

- степень влияния на цели — средняя;
- источник риска — внешний;
- динамика в оценке (по сравнению с прошлым годом) — без изменений.

В рамках стратегии управления данным риском Компания принимает следующие меры:

- создает замкнутый водооборот для снижения забора воды из сторонних источников;
- регулярно проводит гидрологические наблюдения для прогнозирования уровня воды в реках и водоемах;
- взаимодействует с Федеральной службой по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (Росгидрометом) в части организации постоянных гидрологических и метеорологических постов для увеличения точности прогнозирования водности основных рек в регионах присутствия Компании;
- организует работы по углублению русла реки Норильской и снижению энергопотребления производственными объектами Компании в случае реализации риска;
- осуществляет замену оборудования на гидроэлектростанциях с целью увеличения выработки электроэнергии за счет повышения коэффициента полезного действия гидроагрегатов (срок реализации — 2012–2021 годы).

**Растепление грунтов:** потеря несущей способности грунтовых оснований свайных фундаментов может привести к деформации и последующему разрушению строительных конструкций зданий и сооружений.

**Основные факторы риска:** климатические изменения, повышение среднегодовой температуры на протяжении последних 15–20 лет, увеличение глубины сезонного протаивания.

Влияние на цель и Стратегию развития Компании:

- эффективное выполнение программы производства готовой продукции (металлов);
- социальная ответственность — безопасная и комфортная жизнь населения в регионах деятельности Компании.

Оценка риска:

- степень влияния на цели — средняя;
- источник риска — внешний;
- динамика в оценке (по сравнению с прошлым годом) — без изменений.

В рамках стратегии управления данным риском Компания принимает следующие меры:

- проводит регулярный мониторинг состояния оснований фундаментов зданий и сооружений, построенных по принципу использования многолетне-мерзлых грунтов в строительстве;
- осуществляет геодезический контроль за изменением пространственного положения зданий;
- осуществляет спутниковый мониторинг объектов Компании с последующей обработкой результатов;
- реализует оперативный мониторинг текущего состояния зданий и сооружений Компании посредством создания информационной системы геотехнического мониторинга объектов;
- осуществляет мониторинг температуры грунтов в основаниях зданий;
- контролирует соблюдение предприятиями правил эксплуатации технических подполий;
- реализует компенсирующие мероприятия по приведению зданий и сооружений в безопасное эксплуатационное состояние.

## ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

В 2020 году выбросы парниковых газов (Scope 1 и 2) составили около 9,7 млн тонн. Выбросы парниковых газов уменьшились в 2020 году из-за снижения объемов производства в Заполярном филиале, сокращения потребления топлива собственными авиаперевозчиками Компании в результате ограничений, связанных с пандемией COVID-19, а также закрытием металлургического производства в Кольской ГМК.

Основные производственные объекты «Норникеля» расположены в Норильском промышленном районе за Северным полярным кругом, где около восьми месяцев в году держится отрицательная температура воздуха. Поскольку Норильский промышленный район изолирован от федеральной энергетической инфраструктуры, «Норникель» в этом регионе производит электроэнергию и тепло на собственных генерирующих мощностях (находящихся в 100%-ной собственности Группы). В результате основные выбросы парниковых газов приходится на топливно-энергетические активы Компании. При этом, в связи с тем, что «Норникель» является единственным производителем электроэнергии и тепла в Норильском промышленном районе, Компания также полностью обеспечивает энергетическими ресурсами и теплом объекты социальной инфраструктуры и местное население. Доля выбросов парниковых газов, которая приходится на объекты инфраструктуры и население регионов присутствия, составляет в среднем 8% от общего объема выбросов парниковых газов по Scope 1 и 2.

Цель к 2030 году — сохранение объема производственных выбросов парниковых газов (Scope 1 и 2) на уровне не выше 10 млн тонн CO<sub>2</sub>-экв. на фоне роста производства и запуска «Серной программы 2.0».

В 2020 году Компания провела количественную оценку косвенных выбросов парниковых газов (Scope 3) в соответствии с GHG Protocol, которые включают в себя выбросы, связанные с транспортировкой от производственных активов Компании до покупателя и переработкой продукции в первом переделе (first use). Суммарные выбросы парниковых газов по Scope 3 downstream в 2020 году составили 2,6 млн тонн. Косвенные выбросы парниковых газов (Scope 3) увеличились в 2020 году из-за выхода на проектную мощность Быстринского ГОКа, где выросли объемы производства и продажи железорудного концентрата, который имеет относительно высокий углеродный след в первом переделе.

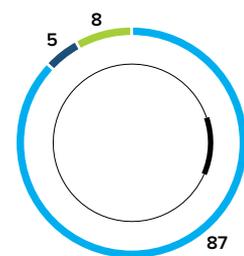
## ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Компания с момента ее основания в 1935 году развивалась в сложных климатических условиях: ее основной производственный актив, Заполярный филиал, расположен в Норильском промышленном районе за Северным полярным кругом. При этом в силу своей удаленности этот регион никогда не был подсоединен к энергетической и транспортной инфраструктуре России. В связи с этим Компания исторически выстраивала свою деятельность, полагаясь на полное самообеспечение, в том числе и в области производства и передачи электроэнергии и энергоносителей. Основным источником для производства энергии в крупнейшем дивизионе — Норильском — является природный газ, низкоуглеродное сырье, на которое приходится около 76,5% потребления электроэнергии, а также гидроэнергия — около 23,5%. Дизельное топливо, мазут, бензин и авиационное топливо используются на транспортных активах «Норникеля». Высокоуглеродное топливо используется минимально: уголь — в небольших объемах в некоторых производственных процессах.

### ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (МЛН Т CO<sub>2</sub>-ЭКВ.)<sup>1</sup>

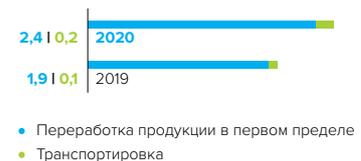


### СТРУКТУРА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО ИСТОЧНИКАМ В 2020 ГОДУ (%)



- Производственные выбросы (Scope 1)<sup>2</sup>
- Производственные выбросы (Scope 2)
- Выбросы от объектов инфраструктуры и населения

### ОЦЕНКА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО SCOPE 3 DOWNSTREAM (МЛН Т)



ОЗНАКОМИТЬСЯ С БОЛЕЕ ПОДРОБНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ ВЫ МОЖЕТЕ В ОТЧЕТЕ «НОРНИКЕЛЯ» «ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ПО SCOPE 3 DOWNSTREAM»



<sup>1</sup> Выбросы парниковых газов рассчитаны в соответствии с методологией GHG-протокола. При расчете выбросов парниковых газов по Группе учтены следующие парниковые газы: оксид углерода (CO<sub>2</sub>), оксид азота (N<sub>2</sub>O), метан (CH<sub>4</sub>). При этом прямые выбросы метана (в большей своей части от подразделений транспортировки газа) являются небольшой величиной по отношению к суммарным выбросам и составляют порядка 150 тыс. тонн CO<sub>2</sub>-экв. в год. По итогам инвентаризации данные за 2018–2019 год были пересчитаны в 2020 году.

<sup>2</sup> Выбросы парниковых газов «Норникеля» включают выбросы при обеспечении Норильска электричеством посредством АО «НТЭК» и резерв под выбросы CO<sub>2</sub> от реализации «Серной программы 2.0».

Основным возобновляемым источником энергии (ВИЭ) для Компании является гидроэнергия, которая вырабатывается на Усть-Хантайской и Курейской ГЭС, входящих в Группу. В 2020 году доля электроэнергии, полученной из ВИЭ, составила 46% по Группе и 55% — по Норильскому промышленному району.

Использование других ВИЭ, таких как солнечная и геотермальная энергия, а также энергия ветра, не представляется возможным в силу сложных климатических условий в регионе расположения

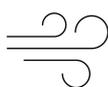
основных производственных активов «Норникеля», за Северным полярным кругом в Норильском промышленном районе. В целом по Группе (с учетом Кольской ГМК и других активов, которые в основном покупают электроэнергию у третьих лиц) собственные топливно-энергетические активы производят около 84% всего объема электроэнергии, потребляемого Группой. При этом Группа также снабжает электроэнергией и теплом внешних потребителей, прежде всего социальную инфраструктуру и население в регионах присутствия (Норильском промышленном районе).

«Норникель» бережно использует тепловую и электрическую энергию. В 2020 году потребление электроэнергии и топлива снизилось вследствие снижения производства металлов в Норильском дивизионе, остановки металлургических мощностей в Кольской ГМК, а также сокращения авиаперевозок собственным авиафлотом Группы в связи с транспортными ограничениями из-за пандемии COVID-19.

### ВЛИЯНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВИЭ ЗА СЕВЕРНЫМ ПОЛЯРНЫМ КРУГОМ



Около восьми месяцев в году держится отрицательная температура воздуха



Сильные порывы ветра, до 50 м/с, сменяются полными штилями, длящимися неделями



Полярные и сумеречные ночи продолжаются более 100 суток



Солнечных дней в году в среднем не более 70



Вечная мерзлота достигает 300–500 м в глубину



Сезонное растепление грунтов и таяние льдов

### ВЫРАБОТКА И ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ ПО ГРУППЕ (ТДЖ)<sup>3</sup>

№	Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
1	Собственное потребление топлива <sup>4</sup>	172 425	156 569	148 910	144 772	141 237
	• природный газ	151 081	134 709	129 335	125 329	122 216
	• дизельное топливо и мазут	15 423	15 221	13 788	13 535	13 939 <sup>5</sup>
	• бензин и авиационное топливо	3 789	5 178	4 127	3 820	2 902
	• каменный уголь <sup>6</sup>	2 132	1 460	1 660	2 087	2 180
2	Электроэнергия и тепло из собственных возобновляемых источников (ГЭС)		12 414	14 877	15 058	15 310
3	Закупка электроэнергии и тепла у третьих лиц		10 483	10 931	11 331	11 200
4	Продажа электроэнергии и тепла третьим лицам		19 503	18 926	18 766	17 254
<b>5</b>	<b>Общее потребление электроэнергии и топлива (1 + 2 + 3 – 4)</b>		<b>159 962</b>	<b>155 792</b>	<b>152 395</b>	<b>150 493</b>

<sup>3</sup> Ознакомиться с более подробной разбивкой по потреблению энергетических ресурсов по предприятиям Компании вы можете в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2020 год.

<sup>4</sup> В том числе топливо, потребленное для выработки энергии на нужды Норильска.

<sup>5</sup> С учетом разлившегося дизельного топлива в мае 2020 года.

<sup>6</sup> Уголь используется только в технологических процессах производства: 46% потребления приходится на Кольскую ГМК, 25% – ООО «ГРК «Быстринское», 15% – Заполярный филиал, 10% – Норильский обеспечивающий комплекс, 4% – прочие дочерние компании.

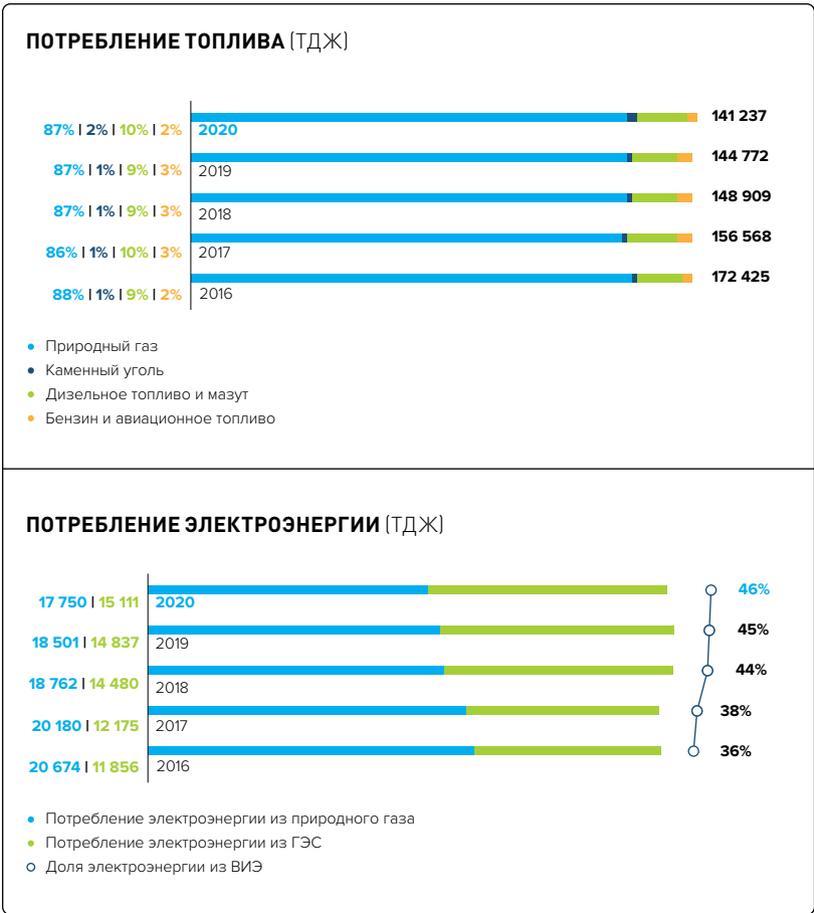
Группа придает большое значение повышению энергоэффективности строящихся и действующих производственных площадок. Приоритетной задачей является удержание выбросов парниковых газов в соответствии с заявленными целями комплексной экологической программы. В рамках этой программы на 2021–2025 годы запланированы инвестиции в размере около 4 млрд долл. США в модернизацию и повышение промышленной безопасности энергетической инфраструктуры Компании, расположенной на полуострове Таймыр. Инвестиции включают широкий спектр проектов, связанных с заменой оборудования на тепловых и гидроэлектростанциях, модернизацией хранилищ топливных баков и электросетевых и газопроводных систем.

Среди основных проектов, реализованных в 2020 году, были следующие:

- замена одной из турбин на Усть-Хантайской ГЭС;
- замена главной понизительной подстанции для обеспечения электроэнергией Южного кластера.

Общая экономия условного топлива в 2020 году составила 10 778 тонн у. т., электроэнергии — 7 879 тыс. кВт • ч. Внедрено 40 мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов.

Удельный расход топлива на отпуск электрической энергии ТЭЦ в 2020 году составил 284 г / кВт • ч, то есть снижен по сравнению с планом на 7,8 г / кВт • ч.



## ВОЗДУХ

**Цель:** улучшение качества воздуха (снижение выбросов SO<sub>2</sub>) на территории деятельности.

**Планируемые мероприятия:** реализация «Серной программы 2.0» и других проектов по сокращению выбросов в атмосферу.

Одна из основных экологических проблем Компании — существенные выбросы диоксида серы при плавке сульфидных концентратов с высоким содержанием серы. Стратегический план развития предусматривает преобразование «Норникеля» в экологически чистое, безопасное предприятие за счет реализации «Серной программы 2.0» в Заполярном филиале и Кольской ГМК.

### «Серная программа 2.0»

в Заполярном филиале предусматривает сокращение выбросов диоксида серы в Норильском промышленном районе на 45% в 2023 году и на 90% в 2025 году (2015 год — базовый). Проект реализуется поэтапно на двух основных металлургических заводах Компании: Надеждинском металлургическом заводе и Медном заводе.

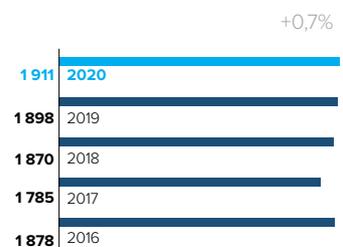
### «СЕРНАЯ ПРОГРАММА 2.0» В КОЛЬСКОЙ ГМК

Экологический проект в Кольской ГМК предусматривает полное закрытие плавильного цеха в п. Никель, модернизацию обогатительной фабрики в г. Заполярном, а также закрытие рафинировочной медной площадки в Мончегорске.

Модернизация обогатительной фабрики была завершена в 2019 году. В конце 2020 года «Норникель» закрыл плавильный цех в п. Никель, благодаря чему удалось сократить выбросы диоксида серы в п. Никель и Заполярном на 71%, а в трансграничной зоне с Норвегией — на 58% в 2020 году по сравнению с уровнем 2015 года. В марте 2021 года была закрыта медная площадка в Мончегорске, благодаря чему выбросы диоксида серы на Кольской ГМК должны будут сократиться на 85% относительно 2015 года.

В 2020 году совокупные выбросы загрязняющих веществ на российских активах Компании составили 1 968 тыс. тонн, что на 0,8% выше уровня предыдущего года. Рост произошел из-за временного увеличения выбросов диоксида серы

**ВЫБРОСЫ ДИОКСИДА СЕРЫ ПО ГРУППЕ (ТЫС. Т)**



в Заполярном филиале в связи с ростом добычи и переработки серо-содержащего сырья. Несмотря на увеличение, выбросы не превысили установленных для Компании лимитов.

В период неблагоприятных метеоусловий Компания принимала меры по регулированию выбросов загрязняющих веществ в селитебных зонах. В этих целях производство на металлургических заводах останавливалось 205 раз в 2020 году.

В Норильске работает бесплатная телефонная справочная по номеру 8 (3919) 42-00-07, где можно узнать прогноз о воздействии деятельности металлургических подразделений на атмосферный воздух города.

### ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ ПО ГРУППЕ (ТЫС. Т)

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
<b>По Группе компаний «Норильский никель»</b>	<b>1 936,4</b>	<b>1 845,8</b>	<b>1 926,6</b>	<b>1 952,7</b>	<b>1 968,1</b>
диоксид серы (SO <sub>2</sub> )	1 878,0	1 785,0	1 869,6	1 898,1	1 910,8
оксид азота (NO <sub>x</sub> )	10,1	11,5	11,2	10,3	10,0
твердые вещества	14,3	14,0	14,5	13,3	14,6
прочие вещества	34,1	35,3	31,3	30,9	32,8
<b>Заполярный филиал</b>	<b>1 787,6</b>	<b>1 705,0</b>	<b>1 789,0</b>	<b>1 819,2</b>	<b>1 857,5</b>
диоксид серы (SO <sub>2</sub> )	1 758,2	1 675,9	1 764,7	1 798,6	1 836,9
оксид азота (NO <sub>x</sub> )	1,5	1,6	0,6	0,5	0,6
твердые вещества	6,2	6,1	5,5	4,2	4,1
прочие вещества	21,7	21,5	18,2	15,8	16,0
<b>Кольская ГМК</b>	<b>132,9</b>	<b>121,9</b>	<b>117,5</b>	<b>110,8</b>	<b>83,4</b>
диоксид серы (SO <sub>2</sub> )	119,7	109,1	104,8	99,4	73,2
оксид азота (NO <sub>x</sub> )	1,1	1,2	1,8	1,8	1,6
твердые вещества	7,4	6,9	7,6	7,0	6,1
прочие вещества	4,7	4,7	3,3	2,7	2,4

## ВОДА

**Цели:** сохранение объема оборотной воды на текущем уровне, снижение уровня загрязнения сточных вод, обеспечение местных жителей чистой водой.

**Планируемые мероприятия:** строительство и эксплуатация новых очистных сооружений, применение новых технических решений, устранение загрязнений, вызванных экологическими происшествиями, в соответствии с рекомендациями Большой норильской экспедиции.

Основные производственные активы «Норникеля» расположены в регионах с достаточным обеспечением водными ресурсами. Несмотря на это, Компания бережно относится к использованию чистой воды и производит забор воды на нужды производства строго в соответствии с установленными лимитами.

**Компания стремится к рациональному использованию водных ресурсов и предотвращению загрязнения водных объектов.**

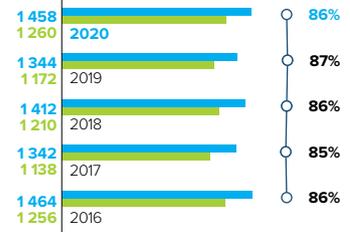
В «Норникеле» на ключевых производствах создана система замкнутого водооборота, что позволяет поддерживать забор чистой воды на относительно низком уровне. Кроме того,

Компания не осуществляет водозабор из охраняемых природных объектов. В 2020 году объем воды, используемой в оборотном и повторном водоснабжении, составил 86% от общего объема. В основном это вода из поверхностных и подземных водных объектов, а также из сточных вод других организаций и естественного водопритока. На естественный водоприток и талую воду в 2020 году пришлось 12% от общего забора воды. На всех объектах, где используется вода, реализуются регулярные программы наблюдений за водными объектами и их водоохранными зонами.

Сброс сточных вод также происходит в пределах допустимых лимитов и не оказывает существенного влияния на биоразнообразие водных объектов и связанных с ними местобитаний животных.

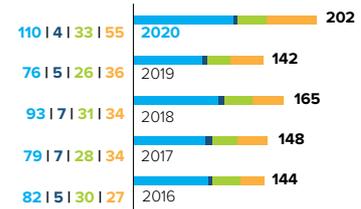
Увеличение объемов сброса по сравнению с 2019 годом связано с тем, что начиная с 2020 года в Отчете учитываются объемы сброса сточных вод в муниципальные системы водоотведения.

### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДЫ (МЛН М<sup>3</sup>)



- Объем используемой воды
- Объем повторно и многократно используемой воды
- Доля повторно и многократно используемой воды

### ОБЪЕМ СБРОСА СТОЧНЫХ ВОД (МЛН М<sup>3</sup>)



- Чистые
- Очищенные
- Недостаточно очищенные
- Загрязненные

## СТРУКТУРА ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ И СБРОСА ВОД

### ЗАБОР

**375** млн м<sup>3</sup>

Поверхностные источники — 260 млн м<sup>3</sup>

Подземные источники — 31 млн м<sup>3</sup>

Сточные воды — 29 млн м<sup>3</sup>

Естественный водоприток — 47 млн м<sup>3</sup>

Прочие — 8 млн м<sup>3</sup>

### ПОТРЕБЛЕНИЕ

**1 458** млн м<sup>3</sup> =

198 млн м<sup>3</sup> (новая) + 1 260 млн м<sup>3</sup> (повторно и многократно используемая)

31 млн м<sup>3</sup> — повторно используемая вода (2%)

1 229 млн м<sup>3</sup> — многократно используемая вода (84%)

### СБРОС

**202** млн м<sup>3</sup>

Чистые — 110 млн м<sup>3</sup>

Очищенные — 4 млн м<sup>3</sup>

Недостаточно очищенные — 33 млн м<sup>3</sup>

Загрязненные — 55 млн м<sup>3</sup>

## УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПО ВОДНЫМ РЕСУРСАМ

Компания на постоянной основе также проводит оценку воздействия на водные ресурсы. Нарушение законодательства может привести к негативному влиянию на финансы Компании.

С целью выявления и оценки рисков воздействия на водные ресурсы «Норникель» проводит следующие процедуры:

- инвентаризацию сточных вод;
- контроль объемов сброса и качества сточных вод в местах сброса в водные объекты;
- наблюдение за поверхностными водными объектами в контрольных пунктах выше и ниже мест сброса сточных вод;

- инвестиции в повышение эффективности систем водоочистки и строительство новых систем;
- контроль технологических процессов очистки сточных вод на очистных сооружениях и организационно-технические мероприятия для повышения эффективности очистки.

## ОТХОДЫ И ХВОСТОХРАНИЛИЩА

**Цели:** обеспечение безопасной эксплуатации хвостохранилищ и минимизация воздействия минеральных и неминеральных отходов на окружающую среду.

**Планируемые мероприятия:** создание модели баланса масс для обращения с отходами и подготовка к самооценке по Мировому стандарту управления хвостохранилищами.

### ОТХОДЫ

Компания большую часть своих промышленных отходов использует на собственном производстве, так как около 99% отходов относятся к V классу опасности, то есть являются неопасными. В основном это отходы горно-металлургического производства: скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические шлаки. Отходы при добыче рудных полезных ископаемых идут на закладку выработанного пространства рудников, засыпку карьеров, подсыпку автодорог и укрепление дамб хвостохранилищ. Увеличение образования отходов в 2020 году связано со вводом Быстринского ГОКа в промышленную эксплуатацию.

### ХВОСТОХРАНИЛИЩА

На текущий момент в Компании функционирует шесть хвостохранилищ: четыре — в Норильском дивизионе, которые принимают сырье от Талнахской и Норильской обогатительных фабрик, а также Надеждинского металлургического завода, одно — на территории Кольской ГМК, относящееся к обогатительной фабрике Заполярного, а также хвостохранилище Быстринского ГОКа.

### ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ ПО КЛАССУ ОПАСНОСТИ (Тыс. Т)

Класс опасности	2016	2017	2018	2019	2020
V	32 118	30 722	29 517	35 300	144 052
IV	1 114	1 190	1 191	1 115	1 175
III	30	12	15	5	7
II	5,8	2,4	1,1	0,03	0,05
I	0,1	0,1	0,1	0,04	0,04
<b>Итого</b>	<b>33 267</b>	<b>31 926</b>	<b>30 725</b>	<b>36 420</b>	<b>145 234</b>

## БИОРАЗНООБРАЗИЕ

В 2020 году Компания разработала Стратегию в области биоразнообразия и приняла в качестве целей заботу о природных заповедниках и защиту биоразнообразия в регионах присутствия.

**Цели:** укрепление и расширение программ поддержки биоразнообразия.

**Планируемые мероприятия:** восстановление биоразнообразия, нарушенного в результате недавних экологических происшествий, запуск программы мониторинга воздействия на биоразнообразие и продолжение поддержки заповедников.

### СОТРУДНИЧЕСТВО С ЗАПОВЕДНИКАМИ

В Мурманской области заповедники «Пасвик» и Лапландский находятся в 10–15 км от производственных объектов Кольской ГМК. В Красноярском крае буферная зона Путоранского заповедника начинается на расстоянии 80–100 км от производственных площадок Заполярного филиала.

Для сохранения уникальной арктической природы Компания уже более 10 лет оказывает поддержку заповедникам. Ежегодная шефская помощь составляет сотни миллионов рублей.

Эта деятельность соответствует Экологической стратегии «Норникеля», которая включает масштабную инвестиционную программу.

В Забайкальском крае Компания поддерживает развитие научно-технической базы и образовательные экологические программы государственного природного заказника «Реликтовые дубы».

### ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ИНЦИДЕНТ

29 мая 2020 года в районе Кайеркан г. Норильска произошел экологический инцидент, когда в результате проседания свай и разгерметизации одного из хранилищ аварийного топлива ТЭЦ-3 произошла утечка 21 тыс. тонн дизельного топлива. Благодаря удаленности ТЭЦ-3 от Норильска разлив не повлиял на жизнедеятельность города. Компания незамедлительно приступила к ликвидации последствий разлива топлива, завершив уже к концу 2020 года первый и второй этапы очистки:

- было собрано более 90% разлившегося топлива;
- берега рек были обработаны сорбентами и заматы;
- собранная водно-топливная смесь была доставлена на технологическую площадку рядом с НМЗ, где сепарирована на воду и топливо;
- было собрано около 190 тыс. тонн загрязненного грунта, который был вывезен и помещен на специальное хранение с целью последующей утилизации.

После аварии был проведен ряд независимых исследований, касающихся причин инцидента и его влияния на окружающую среду и местные сообщества, в том числе:

- техническое расследование, выполненное компанией Environmental Resources Management Limited (ERM) по запросу Совета директоров «Норникеля»;
- Большая норильская экспедиция Сибирского отделения Российской академии наук (РАН), включающая 30 ученых из 14 различных научно-исследовательских институтов РАН. Целью Большой норильской экспедиции было исследование состояния окружающей среды, биоразнообразия и вечной мерзлоты в районе Норильска, а также оценка последствий разлива топлива;
- этнографическая экспедиция, которая включала в себя интервью со 100 представителями коренных и малочисленных народов Севера (КМНС), проживающими на Таймыре, с целью оценки влияния на КМНС инцидента с разливом топлива, а также подготовки предложений для нового долгосрочного договора между «Норникелем» и КМНС.

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАССЛЕДОВАНИЯ  
БЫЛ ПОДГОТОВЛЕН ОТЧЕТ С ОЦЕНКОЙ  
ПРИЧИН ПРОИСШЕСТВИЯ



ПО РЕЗУЛЬТАТАМ БОЛЬШОЙ НОРИЛЬСКОЙ  
ЭКСПЕДИЦИИ БЫЛ ОПУБЛИКОВАН ДОКЛАД



Сразу же после инцидента Компания запустила специальную программу, нацеленную на повышение промышленной безопасности и минимизацию рисков повторения подобных инцидентов, которая включала в себя:

- экстренную проверку объектов хранения топлива;
- выведение из эксплуатации объектов хранения топлива с повышенным риском;
- разработку альтернативных вариантов хранения топлива;
- ускорение программы ремонта и модернизации инфраструктуры, включая топливно-энергетический комплекс;
- обновление системы мониторинга вечной мерзлоты;
- разработку системы мониторинга фундаментов, расположенных на вечной мерзлоте;
- обновление системы оценки экологических рисков: контроль, процедуры, карты;
- модернизацию обвалования хранилищ топлива;
- доработку планов ликвидации аварий и перевооружение аварийно-спасательных служб.

В конце прошлого года Компания подписала контракт с ООО «Гидротехнологии Сибири», которое займется очисткой загрязненной почвы методом микробиологической реабилитации. В почву будут внесены специальные бактерии, окисляющие нефть. После реабилитации почва станет пригодной для промышленного и строительного использования.

«Норникель» планирует полностью ликвидировать последствия разлива топлива. В течение 2021–2022 годов продолжатся восстановительные работы и очистка окружающей среды, будет разработана программа мониторинга водных объектов и почв и план по восстановлению загрязненных земель и береговой линии, а также будут проведены утилизация сепарированной воды и рекультивация загрязненного грунта.

В частности, на 2021 год запланированы следующие инициативы:

- установка защитных и сорбирующих заграждений в водные объекты перед таянием снега;
- мониторинг загрязненной области для определения остаточного объема загрязнения и установка зондов для проверки уровня загрязнения;
- восстановление береговой линии;
- обработка сорбентами остаточных загрязнений почвы;
- сбор остатков дизельного топлива;
- восстановление грунта;
- обновление почвы в местах ее сильного повреждения;
- посев растительности для восстановления поврежденной почвы.

Решением Арбитражного суда Красноярского края от 12 февраля 2021 года Компании было присуждено возместить экологический ущерб в размере 146,2 млрд руб. (около 1,9 млрд долл. США). «Норникель» после тщательного рассмотрения судебного решения и оценки перспектив обжалования принял решение о возмещении ущерба. В финансовой отчетности 2020 года Компания создала резерв под выплату указанного ущерба, компенсация за ущерб была выплачена в марте 2021 года.

## УСТРАНЕНИЕ ИСТОРИЧЕСКОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ

Отдельными очень важными направлениями Экологической стратегии являются начатая программа по очистке территорий и ликвидация исторического загрязнения прежних лет, которая включает демонтаж брошенных строений, сбор и переработку металлолома.

Цель — очистка неиспользуемых объектов:

- 467 заброшенных зданий и сооружений;
- >1,3 млн тонн отходов производственной деятельности;
- >2 млн тонн мусора;
- >600 тыс. тонн металлолома.

Планируемые мероприятия:

- сбор и утилизация лома нержавеющей стали и металлолома;
- переработка металлолома;
- демонтаж зданий и ликвидация отходов;
- санитарная уборка территории.

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПО ЗАРУБЕЖНЫМ АКТИВАМ

### NORILSK NICKEL HARJAVALTA

Предприятие имеет необходимые экологические разрешения и применяет сертифицированную комплексную систему управления, которая соответствует требованиям ISO 9001 и ISO 14001.

Основными выбросами завода Norilsk Nickel Harjavalta являются выбросы аммиака ( $\text{NH}_3$ ) и никеля (Ni) в атмосферу, а также сбросы никеля, сульфатов ( $\text{SO}_4$ ) и иона аммония ( $\text{NH}_4^+$ ) в воду. В 2020 году все фактические объемы выбросов и сбросов, а также объемы размещения отходов Norilsk Nickel Harjavalta соответствовали разрешениям.

### ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Воздух (т)</b>					
Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу	72	71	85	40	34
Ni	1,6	1,7	1,2	1,6	1,3
$\text{NH}_3$	70	69	84	38	33
<b>Вода (млн м<sup>3</sup>)</b>					
Сточные воды	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0
Потребление воды	10,9	11,1	11,8	11,5	11,4
<b>Отходы (тыс. т)</b>					
Образование	7,0	5,5	2,8	5,7	5,1
Утилизация	0,8	0,8	1,1	1,3	1,2

Norilsk Nickel  
Harjavalta



## ■ НКОВАТИ

Nkomati работает в рамках системы государственного регулирования природоохранной деятельности и внутрикорпоративных стандартов «Норникеля». Программам экологической безопасности на Nkomati уделяется большое внимание, компания сертифицирована и проходит регулярную аттестацию в рамках международных стандартов ISO 14001 и ISO 9001.

### ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Показатель	2020
Потребление воды (млн м <sup>3</sup> )	0,1
Образование отходов (т)	1647
Утилизация отходов (т)	1598
Затраты на природоохранную деятельность (млн долл. США)	0,6

Nkomati



# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

## НАШИ НАГРАДЫ

По итогам 2020 года «Норникель» вошел в рейтинги лучших работодателей:

- лучший работодатель горно-металлургической отрасли среди студентов, выпускников и профессионалов компании Universum;
- первое место среди студентов и профессионалов в категории Metals & Mining премии Ranstad Award;
- первое место в категории Metals & Mining в рейтинге студентов и молодых специалистов согласно Changellenge Best Company Award;
- 12 место среди 100 лучших работодателей в рейтинге работодателей России по оценке компании HeadHunter;
- топ-3 работодателей горно-металлургической отрасли в рейтинге мнений студентов российских вузов Компании Future Today.

Одно из приоритетных направлений «Норникеля» — развитие корпоративной культуры, нацеленной на повышение эффективности работы сотрудников и ответственности за ее результат.

Компания рассматривает сотрудников в качестве главного капитала и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, а также стремится создавать условия, которые способствуют улучшению эффективности сотрудников и их вовлеченности в решение корпоративных задач.

Компания предоставляет своим сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, происхождения. Все сотрудники имеют равные условия для реализации своего потенциала, а карьерное продвижение осуществляется только на основе профессиональных компетенций.

В основе деятельности «Норникеля» лежит уважение к каждому сотруднику и его правам. Принцип соблюдения прав человека зафиксирован в документах Компании: Кодексе деловой этики, Политике в области обработки персональных данных, Положении об организации борьбы с хищениями материальных ценностей, Политике по защите прав человека. Компания не использует детский и принудительный труд.

«Норникель» постоянно занимается повышением эффективности своей деятельности. С этой целью внедряются типовые подходы по формированию организационных структур подразделений, разработана номенклатура должностей, призванная унифицировать процесс их создания.

## ПРОФИЛАКТИКА КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

В 2020 году «Норникель» возглавил рейтинг российских металлургических компаний по объему комплексных мер противодействия пандемии COVID-19.

При тесном взаимодействии с государственными и муниципальными органами власти основными направлениями деятельности Компании по борьбе с пандемией стали здоровье и безопасность сотрудников, непрерывность производства и предотвращение распространения вируса в городах присутствия Компании. На борьбу с пандемией «Норникель» потратил около 12 млрд руб. (157 млн долл. США), поддерживая не только своих сотрудников, но и систему здравоохранения на территориях своего присутствия. В первые месяцы пандемии были установлены доплаты сотрудникам, которые выполняли свои должностные обязанности на стационарных рабочих местах. Компания модернизировала медицинские центры, поставив 412 аппаратов ИВЛ, семь реанимобилей, 15 мобильных и две стационарных лаборатории для исследований, а также сотни тысяч тест-систем для выявления коронавирусной инфекции.

Во время пандемии Компанией реализован комплекс мер поддержки для субъектов малого и среднего предпринимательства, пострадавших от введения ограничительных мер. Предприятиям малого бизнеса — арендаторам объектов Компании в Норильске были предоставлены арендные каникулы. Социальным предпринимателям, участникам корпоративного благотворительного проекта «Мир новых возможностей», ранее получившим ссуды от «Норникеля» на развитие социального бизнеса, предоставлены кредитные каникулы.

«Норникель» продолжал вести наем сотрудников, поскольку не останавливал свои инвестиционные проекты. В целом эпидемия коронавируса не оказала материального воздействия на операционную деятельность Компании.

## КАДРОВЫЙ СОСТАВ

Среднесписочная численность персонала Группы в 2020 году составила 72 319 человек.

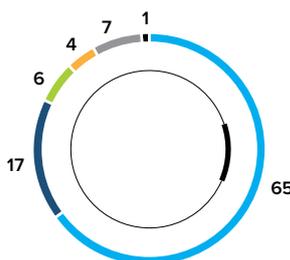
Снижение среднесписочной численности в 2020 году было связано с продолжением реализации программы, нацеленной на повышение производительности труда и снижения издержек.

Компания — один из основных работодателей в Норильском промышленном районе (65% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (17% сотрудников).

Доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения, составляет

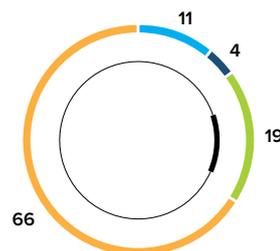
**99,7%**

**ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ПО РЕГИОНАМ (%)**



- Норильский промышленный район
- Мурманская область
- Красноярский край (кроме Норильского промышленного района)
- Забайкальский край
- Москва и другие регионы России
- Зарубежные предприятия

**СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ (%)<sup>1</sup>**



- Руководители-мужчины
- Руководители-женщины
- Специалисты и служащие
- Рабочие

**ВОЗРАСТНОЙ И ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ (%)<sup>1</sup>**



- Мужчины (71%)
- Женщины (29%)

### СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ (ЧЕЛОВЕК)

Месторасположение	2016	2017	2018	2019	2020
Россия	81 081	77 991	74 926	72 782	71 447
Африка	586	605	617	577	519
Европа	311	326	330	326	323
Азия	13	13	13	16	15
США	10	10	10	9	10
Австралия	5	5	5	5	5
<b>Всего</b>	<b>82 006</b>	<b>78 950</b>	<b>75 901</b>	<b>73 715</b>	<b>72 319</b>

<sup>1</sup> По российским предприятиям Группы.

## ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

### ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ С ВУЗАМИ

Для повышения интереса молодежи к профильным инженерным специальностям и в целом к горно-металлургической отрасли в Компании реализуются программы для студентов и выпускников профильных вузов России.

Компания фокусируется на подготовке и повышении навыков студентов, обучающихся по специальностям, востребованным в «Норникеле».

К примеру, ставший уже привычным формат образовательной программы «Покорители Севера» трансформировался в онлайн-формат и стал доступен большой аудитории студентов профильных вузов страны. В 2020 году заявки на участие подали 1 602 студента, 323 участника прошли курс обучения.

Онлайн-академия «Покорители Севера» стала для студентов огромной библиотекой знаний. Участники прослушали 23 видеолекции, решали кейс для закрепления полученных ими знаний. «Норникель» стал первой компанией в горно-металлургической отрасли России, которая использовала

метод работы со студентами и выпускниками, основанный на их участии в решении реальных задач бизнеса, и своевременно переформатировала программу в онлайн-формат из-за эпидемиологической обстановки в России.

В 2020 году впервые стартовала стажерская программа для Главного офиса в Москве в дистанционном формате. В программе приняли участие лучшие выпускники ведущих вузов столицы.

Компания продолжает поддерживать талантливых студентов профильных вузов, и за 2020 год 90 студентам была назначена корпоративная стипендия «Норникеля».

сотрудникам адаптироваться в новых условиях и обустройстве на новом месте жительства на полуострове Таймыр. Программа направлена на привлечение не только высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и молодых специалистов, а также сотрудников, профессии которых считаются дефицитными. На данный момент участниками программы являются 829 сотрудников «Норникеля», включая 364 человек, которые присоединились в 2020 году. В рамках программы Компания способствует созданию комфортных условий для проживания и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.

### ПРОГРАММА «СОДЕЙСТВИЕ»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает на свои производственные предприятия персонал из других регионов России. Программа «Содействие» призвана помочь вновь принятым

#### ОБЪЕМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПО ПРОГРАММЕ «СОДЕЙСТВИЕ» (МЛН ДОЛЛ. США)



## ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

В рамках поддержания интегрирующей среды в «Норникеле» ежегодно реализуется цикл управления вовлеченностью сотрудников Компании.

Он включает в себя три этапа:

- проведение исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?»;
- анализ результатов исследования;
- разработку и реализацию решений по его итогам.

По результатам исследования в 2020 году индекс вовлеченности вырос на 10 п. п. по отношению к уровню 2018 года, в том числе по следующим темам:

- **высшее руководство** — +14 п. п.;
- **уважение и принятие** — +11 п. п.;
- **вознаграждение и признание** — +9 п. п.;
- **условия для успеха** — +9 п. п.;
- **карьерные возможности** — +9 п. п.;
- **управление эффективностью** — +9 п. п.

Исследование включает в себя анкетирование фокус-группы и проводится среди 73 тыс. сотрудников 32 предприятий Компании. В 2020 году к исследованию было привлечено 42 тыс. сотрудников, что выше прошлого года на 27%.

Анализ результатов, разработка и исполнение мероприятий по улучшениям происходят на всех уровнях управления — от подразделений предприятий до Группы в целом.

## КОРПОРАТИВНЫЕ ДИАЛОГИ И ФОРУМЫ

В целях расширения информированности, принятия целей и ценностей Компании, а также повышения уровня доверия между коллективами и руководством вот уже второй год реализуется проект по построению диалога между топ-менеджментом и рядовыми сотрудниками. В рамках этого проекта в 2020 году состоялось 32 корпоративных диалога, прямая линия с вице-президентами «Норникель» LIVE», видеоконференция с вице-президентами «Вызовы-2020: экология, пандемия, безопасность», видеоконференция с экспертами по вовлеченности и внутренними тренерами по ценностям, шесть форумов блоков Компании. Всего в мероприятиях приняли участие более 30 тыс. сотрудников Компании.

### ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

В совершенствовании внутренних коммуникаций основной акцент был сделан на освещении мероприятий по вовлеченности и развитию корпоративной культуры в корпоративных СМИ и на портале. Всего за 2020 год было создано четыре видеокурса по теме развития вовлеченности персонала, три видеокурса для руководителей предприятий по теме эффективных коммуникаций, один электронный курс о корпоративных ценностях Компании для рабочих. Все материалы были размещены на платформе «Академия «Норникель», подготовлены раздаточные материалы по программам и информационные ролики о проведенных в Компании изменениях и внедренных инициативах.

## ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

### ПРОГРАММА «ПРОЕКТНАЯ СРЕДА»

В Компании стартовала программа развития «Проектная среда». Цель программы — сформировать базу знаний и инструментов проектного управления для сотрудников, участвующих в реализации инвестиционных проектов капитального строительства. Программа «Проектная среда» включает два уровня: Project management (PM) для руководителей проектных офисов и Professional для линейных руководителей и специалистов.

В период с августа по декабрь 2020 года проходили занятия по программе «Проектная среда. Professional», которая состояла из восьми модулей, направленных на повышение квалификации сотрудников по функциональным направлениям. В программе приняли участие

114 сотрудников проектных офисов. Для каждого сотрудника был построен индивидуальный трек развития, который зависел от должности сотрудника и функционального направления деятельности. Занятия проходили в дистанционном формате.

В сентябре 2020 года началась программа «Проектная среда. PM», участниками которой стали 47 руководителей Группы. Программа состоит из шести модулей, охватывающих весь жизненный цикл инвестиционного проекта капитального строительства. Она направлена на развитие как инженерных компетенций, так и гибких навыков по управлению персоналом и подрядными организациями. На занятиях участники знакомятся с лучшими практиками проектного управления, занимаются развитием лидерских компетенций и работают в проектных командах. Темы проектов может предлагать любой участник программы.

Обучение будет продолжено в 2021 году с привлечением ведущих российских и зарубежных экспертов. Участники рассмотрят мировые тенденции и практики в управлении проектами, а также современные инструменты в области проектного управления, такие как стоимостный инжиниринг, планирование и техническое сопровождение поставок материально-технических ресурсов, планирование и контроль качества строительства, риск-менеджмент, управление контрактами и т. д.

## ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

В 2020 году продолжалась работа по обучению и повышению квалификации персонала Компании. Всего по программам обучения и переподготовки было проведено 70,9 тыс. человеко-мероприятий, охвачено 36,7 тыс. сотрудников. Общий объем составил 3 462 тыс. человеко-часов, в рамках которых 17,4 тыс. сотрудников прошли обучение на базе корпоративных учебных центров (38,3 тыс. человеко-мероприятий). Вследствие введенных в стране ограничений, исключающих возможность проведения очного обучения, в Компании активно использовались дистанционные формы обучения персонала.

В Компании большое внимание уделяется использованию современных технологий обучения для разных групп персонала. В 2020 году была запущена корпоративная образовательная платформа «Академия «Норникель», которая расширила возможность дистанционного обучения для всех сотрудников Компании. Более 5 тыс. сотрудников являются активными пользователями платформы.

На платформе «Академия «Норникель» размещено более 65 курсов в общем доступе. Каталог включает в себя курсы, направленные на развитие управленческих и цифровых компетенций, курсы по профессиям, обязательные курсы и инструктажи. На тему развития управленческих компетенций размещено 22 курса, шесть из которых посвящено повышению эффективности работы в удаленном режиме. 1 868 сотрудников прошли курсы, направленные на развитие управленческих компетенций. Для развития цифровых компетенций на платформе «Академия «Норникель» размещено 26 курсов, которые прошли более 1,5 тыс. сотрудников.

В 2020 году по итогам оценки профессиональных компетенций прошли очное обучение 50 сотрудников Компании. В связи с эпидемиологической обстановкой очное обучение начиная со второго

квартала не проводилось. В 2020 году в Компании продолжилась работа по внедрению профессиональных стандартов. Было проанализировано 60 профессий по 14 профессиональным стандартам, которые охватили порядка 5 тыс. сотрудников. Представители Компании являются членами Совета по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе и Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, принимают активное участие в их деятельности.

В 2020 году была разработана программа обучения «Цифровой Норникель», целью которой является повышение цифровой грамотности всех сотрудников Компании, рассчитанная на два года. Обучение по программе «Цифровой Норникель» проводится онлайн с помощью мобильного приложения «Цифроникель». В приложении пользователь может пройти учебный курс, разделенный на блоки, проверить знания с помощью игрового теста, а также принять участие в различных конкурсах и турнирах — лично или в составе команды. В период с октября по декабрь завершили обучение более 4 тыс. сотрудников.

## «УПРАВЛЕНИЕ НА 360°»

В августе 2020 года завершилось обучение по программе «Управление на 360°» для руководителей, которые прошли оценку по компетенциям методом 360°.

Программа сфокусировалась на развитии корпоративных и управленческих компетенций. Обучение проводилось по шести темам:

- работа с людьми;
- управление исполнением;
- развитие корпоративных компетенций;
- коммуникации;
- системное мышление;
- партнерские отношения.

На участие в программе «Управление на 360°» поступило 176 заявок от сотрудников. Завершили обучение 124 руководителя из российских компаний Группы и Главного офиса.

## КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В 2020 году Компания продолжила развивать систему кадрового резерва при подборе кандидатов на позиции линейных руководителей начального и среднего уровня производственных подразделений. В связи с ограничениями, вызванными эпидемиологической ситуацией, обучение резервистов на базе Корпоративного университета проводилось в онлайн-формате и больше внимания уделялось освоению требуемых управленческих навыков на практике в процессе работы. Для новых участников проекта разработаны краткие памятки-навигаторы.

В Компании также активно ведется работа по формированию резерва на позиции руководителей высшего звена. В 2020 году было проведено 40 заседаний кадровых комитетов по основным функциональным направлениям. Одним из основных вопросов, обсуждавшихся на заседаниях кадровых комитетов, был вопрос кадровой защищенности руководящих должностей и готовность резерва. Для Компании развитие резерва с использованием различных методов, начиная с формирования индивидуального плана развития и заканчивая временным замещением вышестоящей должности, является приоритетной задачей.

## СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Система вознаграждения «Норникеля» связана с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) по разным уровням должностей. КПЭ включают в себя показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности, управления капиталом и учитывают кросс-функциональные интересы. В 2020 году в оценке результативности по КПЭ участвовали 12 045 сотрудников Группы.

Система позволяет применять единый подход к оценке результативности сотрудников, выделять руководителям и подчиненным наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии со стратегией Компании, а также связать вознаграждение с результатами труда конкретного сотрудника.

С 2018 года началась автоматизация процесса оценки персонала по КПЭ. Внедрение автоматизированной системы оценки позволило придерживаться единой методологии оценки сотрудников в Группе и консолидировать данные в единую базу, а также обеспечить доступ к процессу через интерфейс личного кабинета на уровне каждого сотрудника. Начиная с 2020 года в системе работают практически все подразделения Компании.

В Компании используются Регламент проведения оценки результативности сотрудников Главного офиса и Регламент проведения оценки результативности руководителей Группы, согласно которым управление эффективностью осуществляется посредством постановки и оценки выполнения сотрудниками КПЭ. В 2020 году для всех сотрудников проектных офисов капитального строительства внедрена новая система

мотивации — проектное премирование и традиционный годовой бонус заменены премией за реализацию проекта. Премирование производится на основании выполнения ключевых параметров проекта и нацелено на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения.

Оплата труда сотрудников «Норникеля» определяется сложностью выполняемых функций, уровнем знаний и умений сотрудников, а также их личным вкладом в результат деятельности Компании. Коллективным договором запрещена любая дискриминация в части установления и изменения заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, происхождения.

Подходы к вознаграждению:

- внутренняя справедливость — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе описания и оценки должностей в соответствии с принятой методологией. Применяются сквозные уровни грейдов для всех должностей Компании;
- внешняя конкурентоспособность — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе данных рынка труда в зависимости от специфики деятельности, локации предприятия и уровня должности (грейда);
- поощрение за достигнутые результаты — пересмотр вознаграждения сотрудника осуществляется в зависимости от ежегодной оценки его деятельности;
- простота системы вознаграждения — правила установления и пересмотра вознаграждения понятны каждому сотруднику Компании. Сотрудники понимают, как могут повлиять на изменение своего вознаграждения.

Компенсационный пакет состоит из заработной платы (94%) и социального пакета (6%). Заработная плата, в свою очередь, состоит из постоянной и переменной частей (75 и 25% соответственно). Переменная часть выплачивается по итогам производственно-хозяйственной деятельности Компании и результатам выполнения КПЭ.

В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- обеспечение сотрудников полисами добровольного медицинского страхования (ДМС) и предоставление страхового покрытия от тяжелых несчастных случаев;
- предоставление на льготной основе путевок на санаторно-курортное лечение и отдых сотрудникам и членам их семей;
- 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;
- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников;
- прочие виды социальных гарантий, согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

Средняя ежемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля» намного выше минимального размера оплаты труда (МРОТ) в регионах присутствия Компании.

### СТРУКТУРА КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА ПО РОССИЙСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ



**РАСХОДЫ «НОРНИКЕЛЯ» НА СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ В ГОД**

Расходы	2016	2017	2018	2019	2020
Всего (млн долл. США)	103	123	128	147	99
На одного сотрудника (тыс. долл. США)	1,3	1,6	1,7	2,0	1,4

**ВЕЛИЧИНА МРОТ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ «НОРНИКЕЛЯ»**

Регион	Тыс. руб.	Долл. США
Мурманская область	27,9	386
Норильский промышленный район (НПР)	31,5	437
Красноярский край (кроме НПР)	12,1	168
Москва	20,2	279
Забайкальский край	18,2	252

**СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СОТРУДНИКОВ «НОРНИКЕЛЯ»<sup>1</sup>**

Наименование валюты	2016	2017	2018	2019	2020
Долл. США <sup>2</sup>	1 405	1 784	1 780	1 835	1 827
Тыс. руб.	94	104	112	119	132

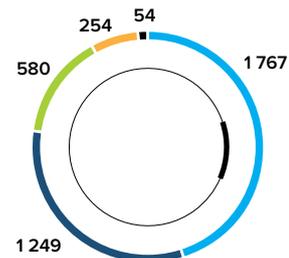
**НАГРАДЫ ПЕРСОНАЛА**

Наградная политика непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами «Норникеля». Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, сверхусилия в профессиональной деятельности, внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом.

Компания приветствует признание своих сотрудников со стороны ведомств и государства, представляя к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Корпоративные поощрения являются общекорпоративными наградами.

Решение о корпоративном поощрении принимает Президент Компании. Также существуют внутренние поощрения, которые иницируются и вручаются сотрудникам от имени предприятия по месту их работы.

**НАГРАДЫ СОТРУДНИКОВ В 2020 ГОДУ (ШТ.)**


- Внутренние награды предприятий
- Награды муниципальных и региональных органов власти
- Корпоративные награды
- Награды министерств и ведомств
- Государственные награды

**Существует несколько уровней наград и поощрений**
**1 ГОСУДАРСТВЕННЫЕ, ВЕДОМСТВЕННЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ НАГРАДЫ**

- Государственные награды
- Награды отраслевых министерств
- Награды региональных и муниципальных органов власти

**2 КОРПОРАТИВНЫЕ ПООЩЕНИЯ**

- Почетный знак, почетные звания, специальные почетные звания ПАО «ГМК «Норильский никель»
- Почетная грамота и Благодарность ПАО «ГМК «Норильский никель»

**3 ВНУТРЕННИЕ ПООЩЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ**

- Почетные звания РОКС НН<sup>3</sup>, филиалов Компании, Главного офиса Компании
- Почетные грамоты и Благодарности РОКС НН<sup>3</sup>, филиалов Компании, Главного офиса Компании

<sup>1</sup> По российским предприятиям Группы.

<sup>2</sup> Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю, который приведен в конце Отчета.

<sup>3</sup> Российские дочерние компании «Норникеля».

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



5

На предприятиях Группы действует система социального партнерства, направленная на согласование интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Компания исполняет все взятые обязательства в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий и совместных решений.

Основными задачами представителей сотрудников в социальном партнерстве являются предъявление прав и соблюдение интересов сотрудников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также урегулирование трудовых споров.

В рамках действующей системы социального партнерства представители сотрудников участвуют в решении вопросов, стоящих в области регулирования социально-трудовых отношений, проведении специальной оценки условий труда, внедрении мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В соответствии с требованиями трудового законодательства мнение представителей сотрудников учитывается при принятии локальных актов по основным вопросам регулирования

трудовых отношений, связанным с оплатой труда, рабочим временем, нормами труда, предоставлением гарантий и компенсаций, охраной труда и пр.

### ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзные организации предприятий Группы представлены 58 первичными профсоюзными организациями, объединенными в территориальные профсоюзные организации Норильского промышленного района и Мурманской области, которые входят в состав Межрегиональной общественной организации — профсоюза сотрудников «ПАО «ГМК «Норильский никель»».

Профсоюзные организации предприятий транспортно-логистического комплекса входят в Енисейскую бассейновую профсоюзную организацию сотрудников водного транспорта России, расположенную в Красноярске.

В 2020 году с участием профсоюзов были реализованы следующие социальные мероприятия:

- дополнительная социальная поддержка сотрудников и бывших сотрудников в период распространения новой коронавирусной инфекции;

- увеличение нормативов по всем видам материальной помощи, оказываемой сотрудникам;
- увеличение размеров компенсации стоимости проезда и провоза багажа сотрудников и членов их семей к месту проведения отпуска и обратно сотрудникам предприятий Группы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- проведение коллективных переговоров по обсуждению, согласованию и заключению первого коллективного договора между ООО «Норникель — Общий центр обслуживания» и ООО «ГРК «Быстринское».

На конец 2020 года в профсоюзных организациях состоялось 8,4% сотрудников российских активов Группы. В отчетном году взаимоотношения между работодателем и Межрегиональной профсоюзной организацией строились в рамках подписанного в 2014 году соглашения о социальном партнерстве. В декабре 2020 года между работодателем и Межрегиональной профсоюзной организацией было заключено новое, аналогичное соглашение о социальном партнерстве.

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СОВЕТЫ

На предприятиях, расположенных на территории Норильского промышленного района и Мурманской области, с 2006 года действуют социально-трудовые советы. Они представляют интересы всех сотрудников в социальном партнерстве на локальном уровне. Социально-трудовые советы имеют полномочия по инициированию рассмотрения вопросов, возникающих при реализации программ санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечении средствами индивидуальной защиты, организации рабочего питания и места и др.

В 2020 году социально-трудовые советы представляли интересы 78% сотрудников российских предприятий Группы.

## ПРИЕМНЫЕ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, оперативное разрешение конфликтных случаев. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем.

Поступающие в приемные обращения рассматриваются специалистами приемных либо направляются в функциональные или производственные подразделения для рассмотрения по принадлежности поставленных в обращении вопросов. Сроки и качество подготовки ответов контролируются приемными. При рассмотрении жалоб приемные придерживаются

принципа недопущения направления жалоб тем руководителям, чьи действия обжалуются. В 2020 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 24 приемные, в которые поступило свыше 40 тыс. обращений, из них 81% поступил от сотрудников, 18% — от бывших сотрудников, 1% — от иных граждан.

## КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В течение 2020 года на предприятиях Группы было заключено восемь коллективных договоров на трехлетний период, в том числе на двух предприятиях впервые.

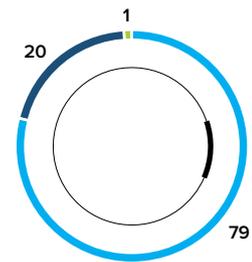
Таким образом, к концу 2020 года все коллективные договоры российских предприятий Группы были заключены с применением единых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства.

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, в 2020 году в Группе составила 93,7%.

Комиссии по коллективному договору осуществляют постоянный контроль исполнения сторонами принятых на себя обязательств. На предприятиях Группы также созданы комиссии по трудовым спорам, комиссии/комитеты по социальным выплатам, комиссии по социальному страхованию, комиссии/комитеты по охране труда, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и т. д.

В отчетном году на предприятиях Группы не отмечено нарушений исполнения коллективно-договорных обязательств, забастовки и массовые увольнения отсутствовали.

## ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ ОБРАЩЕНИЙ (%)



- Социально-бытовые
- Правовые
- Прочие

## МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

В 2018 году было зарегистрировано Межрегиональное межотраслевое объединение работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего работодателя» (далее — Объединение работодателей), учредителями которого выступили два региональных объединения, учрежденные, в свою очередь, российскими предприятиями Группы, расположенными в Красноярском крае и Мурманской области.

По результатам коллективных переговоров в 2019 году было заключено межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы. Соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает единые корпоративные подходы к оплате труда, порядку предоставления сотрудникам гарантий, компенсаций и льгот, режиму труда и отдыха, охране труда и здоровья и другим вопросам.

В 2020 году в соглашение в целях приведения его в соответствие с изменившимся трудовым законодательством были внесены некоторые изменения.

## ТРУДОУСТРОЙСТВО СОТРУДНИКОВ В РЕЗУЛЬТАТЕ ЗАКРЫТИЯ ПЛАВИЛЬНОГО ЦЕХА В П. НИКЕЛЬ

В результате закрытия плавильного цеха в декабре 2020 года были полностью ликвидированы выбросы диоксида серы в трансграничной зоне с Норвегией и существенно улучшена экологическая ситуация в Печенгском районе.

После принятия решения о закрытии плавильного производства в п. Никель в ноябре 2019 года сразу же была разработана программа социальной поддержки высвобождаемого персонала плавильного производства. Данная программа была согласована с социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями Кольской ГМК и ООО «Печенгастрой». «Норникель» полностью обеспечил программу социальных гарантий высвобождаемому персоналу плавильного цеха: комфортные условия для перехода сотрудников на другие производства Компании, программу переобучения, а также пенсионную программу. Из 660 сотрудников плавильного производства 72% пожелали продолжить работать в других подразделениях Компании.

В 2020 году был создан специальный Центр трудоустройства «Норникеля», в задачу которого входит оказание всесторонней поддержки сотрудникам, высвобождаемым при закрытии плавильного производства (информирование, консультации, профориентационная работа), а также сотрудничество с другими подразделениями Группы, региональными органами власти и работодателями Мурманской области по вопросам трудоустройства высвобождаемых сотрудников. Все мероприятия по персоналу проведены с соблюдением требований трудового законодательства, законодательства о занятости населения и реализацией программы социальной поддержки. Общие расходы по данной программе в 2020 году составили более 478 млн руб., из которых 402 млн руб. выплачено 241 уволенному сотруднику в качестве компенсации при увольнении, выходного пособия или материальной помощи. Кроме того, внутри Группы были трудоустроены 265 сотрудников — им был сохранен достигнутый уровень заработной платы, компенсированы расходы на проживание, оказана материальная помощь в целях покупки жилья. Мероприятия запланированы на следующие несколько лет.

В настоящее время в Объединение работодателей входит 22 предприятия. Доля сотрудников предприятий Группы, охваченных соглашением, составляет 88,5%.

В марте 2021 года было закрыто медеаффинировочное производство в Мончегорске. Общая численность сотрудников, которые были затронуты закрытием производства,

составила 701 человека. Программа по социальной поддержке, разработанная для сотрудников закрытого плавильного цеха, планируется также к применению для сотрудников металлургического производства.

## ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

При трудоустройстве сотрудника в другие компании Группы компаний «Норильский никель» предоставляется:

- 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.

При высвобождении сотрудника предоставляется:

- выходное пособие в размере от шести среднемесячных заработных плат (а также дополнительные выплаты для пенсионеров, социально незащищенных категорий сотрудников и участников программы «Преемственность»);
- 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;
- выплата материальной помощи на выкуп жилья по программам «Наш дом / Мой дом» и «Твой дом»;
- сохранение полиса ДМС на календарный год с даты увольнения.

Программа «Преемственность» предусматривает обучение высвобождаемого сотрудника другим сотрудником Компании пенсионного возраста с выплатой выходного пособия наставнику по окончании обучения.

# ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

## СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

**Постоянное снижение уровня травматизма**



Снижение несчастных случаев с временной потерей трудоспособности до уровня 2013 года

**Нулевой уровень смертельных случаев**



Политика нулевой толерантности к смертельным случаям на производстве

Обеспечение безопасных условий труда сотрудников и минимизация рисков, связанных с процессом добычи и переработки руды, относятся к ключевым направлениям в производственной деятельности «Норникеля»

## КПЭ ОХРАНЫ ТРУДА

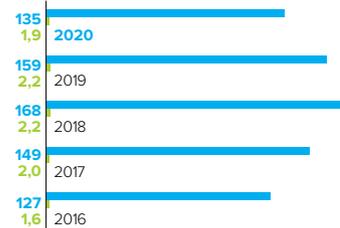
### 20% КПЭ

привязаны к показателю общего числа регистрируемых травм (TRI)

### 12–28% КПЭ

- В картах КПЭ руководителей производственных показателей
- Допущение смертельного случая уменьшает размер вознаграждения

### РАСХОДЫ НА УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА



- Совокупные расходы (млн долл. США)
- Расходы на одного сотрудника (тыс. долл. США)

## СЕРТИФИКАЦИЯ

В 2020 году было утверждено новое Положение о системе управления охраной труда, отвечающее требованиям международного стандарта ISO 45001:2018, и внедрено в соответствии с разработанными планами. В рамках подготовки и проведения работ по сертификации действующей системы управления охраной

труда Компании на соответствие требованиям международного стандарта ISO 45001:2018 были проведены внутренний предсертификационный аудит и внешний сертификационный аудит. По результатам сертификационного аудита Компания получила сертификат соответствия требованиям международного стандарта ISO 45001:2018.

На конец 2020 года ключевые производственные предприятия Группы были сертифицированы по вопросам охраны труда и промышленной безопасности:

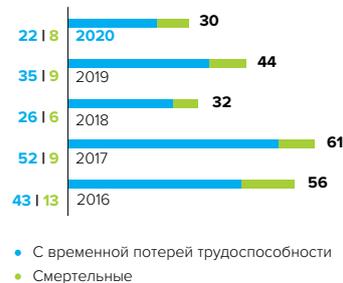
- ПАО «ГМК «Норильский никель» — ISO 45001;
- АО «Кольская ГМК» — OHSAS 18001;
- Norilsk Nickel Harjavalta — ISO 45001.

## ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА

В 2020 году показатель частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR) по итогам года снизился на 34% до 0,21 (в 2019 году — 0,32), достигнув рекордно низкого значения за всю историю наблюдения этого показателя в Компании и при этом оставшись ниже среднего показателя по отрасли. Благодаря проведению мероприятий по соблюдению требований базовых стандартами промышленной безопасности и совершенствованию системы управления стандартов безопасности количество инцидентов с временной потерей трудоспособности сократилось на 32%

(с 44 до 30 инцидентов), а количество несчастных случаев со смертельным исходом снизилось на 11% (с девяти до восьми случаев). Все несчастные случаи со смертельным исходом были доведены до сведения Совета директоров и тщательно расследованы для недопущения их в будущем. Руководство «Норникеля» считает обеспечение промышленной безопасности и достижение нулевого количества смертей на производстве важнейшими стратегическими приоритетами и продолжает реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение несчастных случаев и травматизма.

**НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (КОЛИЧЕСТВО)**



### ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
FIFR	0,11	0,08	0,05	0,08	0,08
LTIFR	0,35	0,44	0,23	0,32	0,21
Производственные несчастные случаи в подрядных организациях (шт.)	10	16	19	9	15
Из них смертельных	7	1	2	1	3

### ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ СМЕРТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЕВ

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Падение сотрудника	3	0	1	1	0
Падение предметов	0	1	0	0	2
Перемещение предметов / движущихся частей	1	1	0	2	1
Обрушение горной массы	2	0	1	0	2
Дорожно-транспортное происшествие (ДТП)	4	0	1	0	0
Поражение энергией	2	1	0	0	3
Воздействие экстремальных температур	1	0	0	1	0
Взрыв	0	4	0	1	0
Прочие	0	2	3	4	0
<b>Итого</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Вопросы промышленной безопасности контролируются Комитетом Совета директоров Компании по аудиту и устойчивому развитию. Комитет ежеквартально рассматривает отчеты менеджмента о результатах деятельности в этой области. На заседаниях Комитета менеджмент подробно докладывает о причинах несчастных случаев, принятых мерах во избежание повторения подобного в будущем и о дисциплинарном воздействии на виновных.

Вознаграждение всех руководителей производственных подразделений зависит от показателей промышленной безопасности. Руководители несут персональную ответственность за жизнь и здоровье каждого подчиненного сотрудника. Кроме того, командные КПЭ всех сотрудников включают показатель по снижению уровня травматизма на предприятиях Группы (20% командных показателей). В целом (включая индивидуальные показатели) в картах КПЭ показатели в области промышленной безопасности занимают от 12 до 28% веса. Допущение несчастного случая со смертельным исходом обнуляет значение показателя

по охране труда и промышленной безопасности (снижение уровня травматизма) в карте КПЭ, следовательно, уменьшается размер вознаграждения.

В Компании также действует Комитет по промышленной безопасности, охране труда и экологии. Основные цели Комитета заключаются в повышении эффективности и ответственности в области промышленной безопасности. Заседания Комитета проводятся ежеквартально на производственных площадках филиалов и российских компаний Группы. На заседаниях рассматриваются вопросы совершенствования системы управления промышленной безопасностью, среди которых:

- анализ обстоятельств и причин случаев производственного травматизма с тяжелым и летальным исходом;
- статус принятых и запланированных мер по предотвращению аналогичных несчастных случаев на предприятиях Компании;
- программы организационно-технических мероприятий по повышению уровня промышленной безопасности и охраны труда.

## ЛИДЕРСТВО И ПРИВЕРЖЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

С 2020 года в Группе действует корпоративный стандарт по приверженности руководителей в области промышленной безопасности и охраны труда. В соответствии со стандартом руководители составляют на год план личных обязательств в области промышленной безопасности и охраны труда, включающий проведение личных встреч и собраний с сотрудниками в производственных подразделениях, участвуют в проведении аудитов системы управления охраной труда, проводят с линейными руководителями дни инженерно-технических работников (начиная с участия в предсменных планерках и совместного посещения рабочих мест и заканчивая беседой и предоставлением рекомендаций руководителям). Выполнение личных обязательств включается в индивидуальные КПЭ руководителя.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ

В коллективных договорах Группы предусмотрены разделы, регулирующие вопросы охраны труда и здоровья сотрудников. В конце 2018 года разработано и заключено Межрегиональное межотраслевое

соглашение предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса. В это соглашение также были включены обязательства сторон в области охраны труда и здоровья.

В Компании и большинстве дочерних предприятий созданы совместные комитеты по охране труда и безопасности, в состав которых входят представители руководства Компании, сотрудников и профсоюзов.

## ПОДРЯДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Учитывая, что все ремонтные и строительные работы на действующих производствах относятся к работам повышенной опасности, сотрудники подрядных организаций перед началом работ обязательно проходят вводный и целевой инструктажи по охране труда. Также в нарядах-допусках обязательно содержатся требования по охране труда, которые должны соблюдаться при организации и выполнении работ.

В целях повышения уровня контроля и обеспечения безопасного производства работ, проводимых подрядными организациями на территории предприятий «Норникеля», в 2018 году был разработан и введен в действие специальный стандарт, устанавливающий соответствующие требования к организациям еще на этапе их выбора. В 2020 году проводился планомерный мониторинг соблюдения его требований. В частности,

организовывались и проводились совместные проверки соблюдения требований безопасности при выполнении работ, заседания советов/комитетов по охране труда и промышленной безопасности с участием представителей подрядчиков. В случае несоблюдения требований безопасности и охраны труда на подрядные организации накладывались штрафы. За 2020 год сумма штрафов составила более 20 млн руб. (277 тыс. долл. США).

## КОРПОРАТИВНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРОФИЛАКТИКА

На производственных предприятиях «Норникеля» разработаны регламенты, технологические инструкции и инструкции по профессиям и видам работ, которые содержат разделы по промышленной безопасности.

В «Норникеле» существуют внутренние корпоративные стандарты в области промышленной безопасности, которые распространяются как на персонал, так и на сотрудников подрядных организаций.

В производственных подразделениях Группы проходят регулярные аудиты на соответствие установленным требованиям в области промышленной безопасности. В 2020 году в соответствии с графиками было проведено 25 аудитов. Для участия в аудитах привлекались первые руководители производственных активов Группы, а также их заместители.

В рамках выполнения мероприятий по программе «Внедрение системы управления процессами в области промышленной безопасности» в 2020 году «Норникель» продолжил внедрение автоматизированной системы «Контроль, управление, безопасность» (АС КУБ).

АС КУБ — информационная система, реализованная на базе программного обеспечения SAP EHS, предназначенная для осуществления сбора, обработки, учета и анализа информации в области промышленной безопасности и охраны труда.

В течение года АС КУБ введена в промышленную эксплуатацию в ООО «Норильский обес­печивающий комплекс», АО «НТЭК», ООО «Норильскпромтранспорт», АО «Таймырская топливная компания», Заполярном транспортном и Мурманском транспортном филиалах ПАО «ГМК «Норильский никель». В 2021 году планируется продолжить тиражирование АС КУБ на оставшиеся дочерние организации Группы.

Реализуемая в «Норникеле» программа «Техпрорыв» направлена на повышение эффективности планирования и автоматизированного

оперативного контроля, а также позволяет существенно повысить уровень безопасности производства. Программа охватывает все подразделения Компании, входящие в Операционный блок, и все производственные передельные — от добычи руды до производства металлов. В 2020 году был завершен первый, базовый этап программы, в ходе которого:

- были внедрены и переданы в эксплуатацию 31 информационная система, в которых работают 3 195 активных пользователей;
- все подземные рудники были оснащены системами позиционирования и связи, создана мощная система передачи практически неограниченного объема информации с поверхности под землю и обратно — то есть сформирована базовая инфраструктура для управления горным производством;
- были собраны и оцифрованы все паспорта оборудования, идет разработка технологических карт наиболее важного критичного оборудования, что позволяет вести эффективное управление промышленными активами в единой системе;
- 80% технологических процессов (практически все основные процессы) контролируются в режиме онлайн из диспетчерских центров, расположенных в Заполярном филиале Компании и Кольской ГМК.

Сформирован план дальнейшего развития на период 2020–2024 годов — программа «Техпрорыв 2.0» (второй этап), включающая 11 программ, направленных на дальнейшее совершенствование, повышение эффективности производства и уровня безопасности.

В рамках реализации Концепции совершенствования комплекса крепления горных выработок на рудниках «Норникеля» (осуществляемой с 2017 года) и в целях повышения безопасности горных работ, в том числе за счет максимально возможного исключения присутствия сотрудников в незакрепленной части горной выработки (снижение риска обрушения горной массы), в 2020 году были проведены следующие мероприятия:

- выполнено обоснование и оформлен закуп двух единиц анкероустановщиков механизированного крепления для АО «Кольская ГМК»;
- произведены и доставлены в Заполярный филиал 44 единицы самоходного оборудования крепления, в том числе три единицы анкероустановщиков для рудников «Комсомольский», «Маяк», «Октябрьский», использующих новый вид связующего материала (двухкомпонентную полимерную смолу) и новый вид анкерного крепления (составные пустотелые самозабуривающиеся анкеры) (второй этап закупа оборудования);
- произведен переход на новые технологические диаметры анкерного крепления сталеполимерного анкера;
- пробурены технологические скважины (по одной на рудник) на рудниках «Октябрьский» (производится прием строительного бетона и торкретирование раствора) и «Комсомольский» (производится вскрытие скважины);
- проведены испытания перспективного вида крепления — податливых армоподхватов типа tendon straps, позволяющих отказаться от применения трудоемких видов арочного комбинированного крепления;
- произведены испытания применения торкретбетона и фибробетона с механизированным нанесением «мокрым» способом и использованием фибры, что существенно повышает прочность возводимой торкреткрепи;
- при производстве работ по капитальному строительству горных выработок ООО «ЗСК» прекращено использование анкерной кре­пи с цементным наполнителем (АКц) — 100% крепления производится механизированным способом с применением сталеполимерной кре­пи.

## ПРОЕКТ «СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ»

Цель проекта: обеспечение безаварийного состояния зданий и сооружений путем своевременного выявления отклонений в несущей способности грунтов, свайных оснований и фундаментов средствами геотехнического и спутникового мониторинга с учетом геологических изысканий.

В рамках проекта в 2020 году начаты:

- разработка целевого бизнес-процесса надзора и мониторинга зданий и сооружений в Норильском промышленном районе;
- первичная оцифровка технической документации зданий и сооружений;
- реализация программы бурения первой очереди наблюдательных скважин;
- обследование фундаментов свайных оснований.

К концу 2021 года планируется перевести систему информационной поддержки геотехнического мониторинга объектов (163 объекта) в опытно-промышленную эксплуатацию.

## ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Компания уделяет особое внимание тому, чтобы сотрудники имели необходимые знания, умения и навыки для безопасного и ответственного выполнения своих обязанностей.

Обучение начинается непосредственно после приема сотрудника с вводного инструктажа по безопасности труда и последующих инструктажей на рабочем месте. В дальнейшем

регулярно проводятся повторные инструктажи в соответствии с действующими программами. Для обучения сотрудников основных профессий разработаны и используются интерактивные курсы подготовки.

В 2020 году 9,5 тыс. сотрудников прошли онлайн-обучение по промышленной безопасности и охране труда. Онлайн-курсы создаются при помощи

внутренней экспертизы сотрудников. В Компании разработано 58 дистанционных курсов по промышленной безопасности, создано 33 видеоролика, семь мультимедийных инструктажей по рабочим профессиям. Использование современных форматов и привлечение внутренней экспертизы позволяет быстро и качественно создавать новые интерактивные курсы для решения бизнес-задач.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Для снижения негативного воздействия вредных и опасных производственных факторов сотрудники обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Персонал, занятый на работах, связанных

с загрязнением, бесплатно обеспечивается смывающими и обеззараживающими средствами. В 2020 году на приобретение средств индивидуальной защиты в «Норникеле» было израсходовано более 3 млрд руб. (42 млн долл. США).

Сотрудники, стаж которых на производственных предприятиях менее трех лет, имеют отличительные знаки — красные каски с надписью «Внимание» и спецодежду с шевронами «Внимание».

## КОНТРОЛЬ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Компания занимает непримиримую позицию по отношению к нарушениям требований промышленной безопасности. Предотвращение таких нарушений играет важнейшую роль в снижении количества травм и аварий.

В Компании создана и функционирует система мониторинга промышленной безопасности, которая включает в себя многоступенчатый контроль, когда проводятся целевые, оперативные

и комплексные проверки состояния промышленной безопасности. На первой ступени контроль осуществляется линейным руководителем с участием уполномоченных лиц по охране труда — на этом этапе в первую очередь проверяется организация рабочего места. На второй и более высоких ступенях контроль осуществляется специальными комиссиями по промышленной безопасности с участием в них руководства и сотрудников.

Наряду с обозначенными контрольно-профилактическими мероприятиями в Компании организованы и проводятся в соответствии с утвержденными графиками и планами поведенческие аудиты безопасности. По результатам контрольно-профилактической работы выявлено и привлечено к ответственности (в том числе с частичным или полным депремированием) более 10 тыс. нарушителей требований безопасности и охраны труда.

## ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Чтобы минимизировать риск возникновения профессиональных заболеваний, Компания пропагандирует профилактику и здоровый образ жизни среди сотрудников. Руководство стремится донести до всех сотрудников важность охраны собственного здоровья и соблюдения требований производственной безопасности. Целью Компании также является внедрение эффективных мер по охране здоровья с учетом как производственных, так и индивидуальных факторов риска.

На постоянной основе проводятся мероприятия по профилактике заболеваний, рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями.

Сотрудники за счет Компании проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеплановые медицинские осмотры. Сотрудники, имеющие контакт с вредными веществами, дополнительно направляются на специальное медицинское обследование в центры профессиональной патологии.

На производственных предприятиях действуют здравпункты, на базе которых осуществляются предсменные осмотры, а также прием сотрудников при их обращении в течение работы.

В зависимости от наличия на рабочих местах определенных вредных производственных факторов

сотрудники бесплатно обеспечиваются средствами индивидуальной защиты органов дыхания (респираторами, противогазами), слуха (наушниками, берушами), зрения (очками со светофильтрами, щитками), кожных покровов (перчатками, защитными и регенерирующими кремами, специальными костюмами).

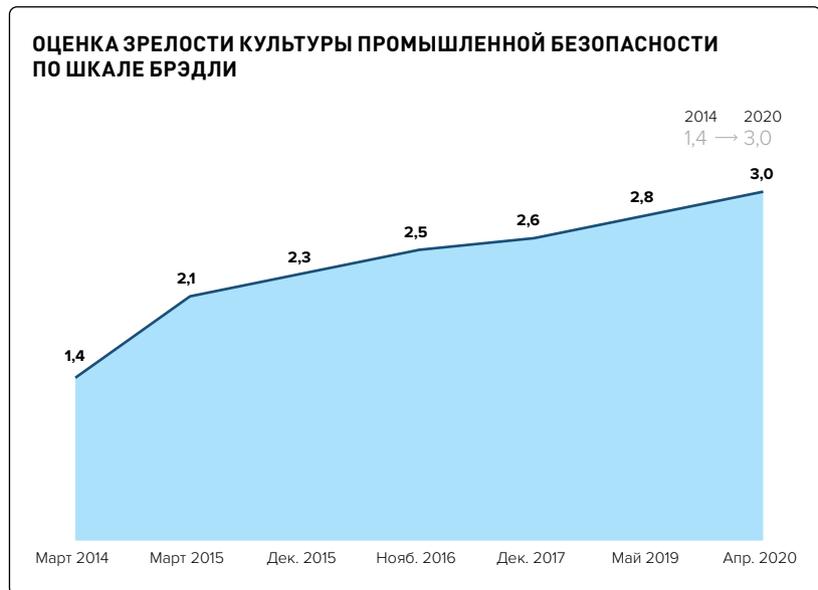
В целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний сотрудники, занятые на работах с вредными и особо вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

### КОЛИЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Случаи	339	361	318	290	235

## ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА СИСТЕМЫ

С 2014 года в целях определения приоритетных направлений для дальнейшего совершенствования корпоративной системы управления в области охраны труда, снижения рисков травматизма и происшествий на основных предприятиях Группы независимой компанией проводится ежегодная оценка системы управления охраной труда и уровня культуры безопасного производства. С 2014 года наблюдается стабильный рост уровня культуры безопасности, который объясняется повышением вовлеченности в вопросы охраны труда и промышленной безопасности, демонстрацией лидерства со стороны высшего руководства предприятий, повышением уровня знаний по оценке и управлению рисками.



# СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ

«Норникель» играет важную роль в экономике России в целом и оказывает особенно значительное влияние на социальную и экономическую жизнь регионов, в которых ведет свою деятельность. Поскольку основная часть предприятий «Норникеля» расположена в моногородах, Компания заинтересована в поддержании на их территории благоприятной социальной обстановки и комфортной городской среды, открывающей

сотрудникам Компании и членам их семей широкие возможности для творчества и самореализации.

Главным принципом осуществления такого взаимодействия является партнерство, предусматривающее совместное участие всех заинтересованных сторон в разработке и осуществлении социальных программ на основе баланса интересов, сотрудничества и социального консенсуса.

Непростые климатические условия, в которых приходится жить и трудиться сотрудникам Компании, географическая изолированность ее основных производственных комплексов, усиливающая конкуренция за трудовые ресурсы в отрасли — все это требует от «Норникеля», чтобы проводимая им социальная политика отличалась высокой эффективностью, была сфокусирована на человеке и способствовала привлеченности Компании как работодателя.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

### ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Принимая во внимание жизнь в суровом климате Крайнего Севера, а также тяжелые условия труда на горно-металлургических предприятиях, Компания регулярно инвестирует в программы оздоровления сотрудников и членов их семей. Программы оздоровления и санаторно-курортного лечения — одно из наиболее востребованных направлений социальной политики «Норникеля».

В 2020 году в корпоративном санатории «Заполярье» в Сочи отдохнули около 11 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях — более 2 тыс. сотрудников. Компания возмещает сотрудникам в среднем 82% от стоимости путевки. В связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой путевки за рубеж и в детские оздоровительные лагеря не реализовывались.

### СПОРТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

Одним из основных направлений личного развития сотрудников Компании в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера является приобщение к здоровому образу жизни. Спортивные программы реализуются в целях пропаганды здорового образа жизни, укрепления корпоративной солидарности, межличностных связей и развития корпоративной культуры.

Важное место в спортивно-массовых мероприятиях Компании отведено корпоративным соревнованиям. Среди сотрудников особенно популярны хоккей, мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные состязания. Развитие любительского спорта — значимый аспект социальной политики Компании.

С 2018 года в Норильске зарегистрирована Ночная хоккейная лига, созданная с целью развития любительского хоккея. В состав команд входят сотрудники Компании.

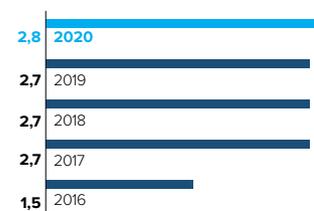
На территориях присутствия «Норникеля» регулярно проходят спартакиады и разные спортивно-массовые мероприятия, в которых участвуют не только сотрудники Компании и члены их семей, но и жители региона. В 2020 году в связи с эпидемиологической ситуацией большая часть мероприятий была отменена.

Общий охват сотрудников в рамках спортивно-оздоровительных мероприятий в 2020 году составил 11 098 человек. Из них 6 725 человек приняли участие в спортивно-массовых мероприятиях в первом квартале 2020 года, до введения режима самоизоляции, 4 373 человека приняли участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях в формате онлайн.

РАСХОДЫ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА (МЛН ДОЛЛ. США)



РАСХОДЫ НА СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (МЛН ДОЛЛ. США)



## ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ

В настоящее время в «Норникеле» действует несколько жилищных программ для сотрудников.

В 2020 году Компания продолжила реализацию объединенной программы «Наш дом / Мой дом», в рамках которой действующие участники получили возможность приобрести готовые к заселению квартиры на льготных условиях в разных регионах страны, как правило, в Московской, Тверской областях и Краснодарском крае. Начиная с 2010 года Компания приобретала компактно расположенные жилые помещения, чтобы создать для сотрудников более комфортные условия проживания за счет развития дополнительной инфраструктуры, а также для удобства обслуживания жилых помещений управляющей компанией. По условиям программы квартира передается участнику на условиях софинансирования: до половины ее стоимости оплачивается за счет средств работодателя, но не более 3 млн руб. (41 тыс. долл. США), остальное — за счет собственных средств

сотрудника. Причем стоимость квартиры за это время не меняется. Жилье оформляется в собственность сотрудника только по завершении его участия в программе, однако пользоваться квартирой он может с момента ее получения. Всего с начала реализации программы Компанией в 2010 году было куплено 3 826 готовых квартир.

Также в 2020 году «Норникель» продолжил реализацию жилищной программы «Твой дом», успешно стартовавшей в 2019 году. Механизм ее реализации аналогичен программе «Наш дом / Мой дом», однако в этом случае приобретенное жилье сразу оформляется в собственность сотрудника, но с обременением в форме залога. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом. Всего с начала реализации программы Компанией было куплено 1 789 готовых квартир. При этом список регионов пополнился Ярославлем.

В Компании также действует корпоративная социальная программа льготного кредитования, в рамках

которой сотрудникам «Норникеля» предоставляется беспроцентный заем на оплату первоначального взноса и компенсация определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. В этой программе уже приняли участие порядка 700 сотрудников Компании.

## ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

«Норникель» предоставляет сотрудникам возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения. Накопительная долевая пенсия формируется из пенсионных накоплений за счет паритетных взносов Компании и сотрудника. Дополнительная корпоративная пенсия направлена на поощрение завершающих свою трудовую деятельность сотрудников, которые имеют трудовые заслуги и значительный стаж работы на предприятиях Компании.

## УЧАСТИЕ В ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММАХ

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Программа «Накопительная долевая пенсия»</b>					
Объем финансирования (млн долл. США)	7,8	8,6	7,7	7,6	7,2
Количество участников	17 322	15 700	13 916	12 304	11 519
<b>Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»</b>					
Объем финансирования (млн долл. США)	6,7	8,5	6,7	6,1	5,7
Количество участников	614	718	545	525	511
<b>Прочие пенсионные программы</b>					
Объем финансирования (млн долл. США)	1,0	0,1	0,9	1,0	0,9
Количество участников	1 755	1 118	1 114	1 151	1 064

**Введение**

# СЕВЕР ДЛЯ СЕВЕРЯН

Летом 2020 года «Норникель» провел на Таймыре этнологическую экспедицию. Она стала частью программы по поддержке коренных малочисленных народов Севера — одной из важных составляющих социально-экономической политики компании в регионах присутствия. По результатам экспедиции «Норникель» подписал соглашения о сотрудничестве с организациями, представляющими интересы коренных народов, и запланировал ряд мероприятий — в том числе создание новых рабочих мест, субсидирование вертолетных перевозок, целевое обучение местных жителей и пр.

Планируя инвестиции в развитие регионов присутствия, «Норникель» тщательно изучает специфику их экономики и жизненного уклада. На Таймыре важной частью социальных программ компании стала поддержка коренного населения полуострова — малочисленных народов Севера.

С учетом непростых климатических условий это требует прежде всего поддержки жизнеобеспечения — субсидирования авиаперевозок, поставки стройматериалов и дизельного топлива, строительства общественно значимых объектов. Немало внимания уделяется и реконструкции уже существующей инфраструктуры. Только в Дудинке за счет «Норникеля» были отремонтированы детский дом и спортивный комплекс, построен новый физкультурно-оздоровительный центр, реконструирован плавательный бассейн «Нептун»

Уникальное достояние российского Севера — не только его природные богатства, но и культура населяющих его народов. Сегодня компания организует мероприятия, посвященные местным обычаям и традициям, ведет серьезную работу по сохранению северных языков. Самобытная жизнь местных оленеводов и рыболовов диктует особые требования, зачастую несовместимые с условиями рыночной экономики. «Норникель» помогает им включиться в современные производственные цепочки и предложить свою продукцию широкому кругу покупателей.

Чтобы лучше представлять себе актуальные проблемы региона, и составить более полное представление о современном культурном разнообразии и обычаях коренных народов Таймыра, «Норникель» организовал этнологическую экспедицию. Ее участникам предстояло также оценить

влияние техногенных факторов на быт местного населения и социально-экономическое развитие полуострова.

Специалисты провели более сотни интервью и опросов с представителями основных этнических групп Таймыра, традиционно занимающихся народными промыслами. По результатам исследования была составлена подробная этнологическая карта. Чтобы уточнить границы зоны антропогенного загрязнения и размер причиненного им ущерба, ученые отобрали и проанализировали пробы почв и воды. Это первый в России случай, когда этнологическая экспертиза оценивала не намеченные хозяйственные мероприятия, а влияние антропогенного загрязнения на традиционное землепользование.

В результате, в частности, было установлено, что из-за аварии на норильской ТЭЦ-3 пострадали порядка 700 человек, занимавшихся рыбной ловлей на озере Пясино и реке

Пясины. В этой ситуации «Норникель» принял беспрецедентное в российской практике решение добровольно компенсировать причиненный ущерб.

Список пострадавших был согласован с местными общинами, выплаты уже ведутся. В общей сложности на эти цели будет направлено около 174 млн руб. Помимо прямых выплат, компания позаботится о рекультивации земель, зарыблении водоемов, создании новых рабочих мест и производств.

Местное население высоко оценило подобный подход — по мнению общественников, он может послужить ориентиром остальным недропользователям региона.

По итогам экспедиции «Норникель» также подписал соглашения о сотрудничестве с Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера,

Сибири и Дальнего Востока России, Региональной ассоциацией коренных малочисленных народов Севера Красноярского края и Ассоциацией коренных малочисленных народов Таймыра Красноярского края. Вместе эти организации представляют интересы более 90% коренного населения северных регионов России.

При участии «Норникеля» был разработан комплексный пятилетний план содействия развитию коренных народов. Он включает поддержку традиционных промыслов, финансирование медицины и проектов жилищного строительства, создание инфраструктуры, развитие туризма и культуры. Конкретные задачи были поставлены совместно с локальными сообществами — именно им предстоит определять первоочередную программу действий.

В число приоритетных направлений развития региона вошли туризм, оленеводство, рыболовные и охотничьи промыслы. В частности, «Норникель» планирует строительство цехов по переработке рыбы и оленьины, закупку рефрижераторных установок, целевое обучение по востребованным компаниями специальностям.

Многое будет сделано и для сохранения культуры коренного населения Таймыра. «Норникель» примет участие в строительстве этнокомплекса, где будут оборудованы мастерские для производства традиционных изделий из меха, кожи, рога и бивня. Не осталась без внимания и актуальная в последние десятилетия проблема развития местных языков. При участии компании на них будут разработаны и изданы учебные пособия.



## СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

### ПОДДЕРЖКА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА

В настоящее время на Таймыре проживает более 10 тыс. представителей коренных малочисленных народов Севера (КМНС), включая ненцев, долган, нганасан, эвенков и энцев.

«Норникель» с уважением относится к правам, среде обитания, традиционной культуре и хозяйственной деятельности, историческому наследию и интересам коренных народов, проживающих вблизи регионов операционной деятельности Компании, и проводит политику, направленную на укрепление и развитие добрососедских связей.

Признавая права коренных народов на сохранение традиционного образа жизни, а также учитывая потребность в обеспечении достойных условий жизни в поселках и получении современных услуг, Компания на протяжении последних десятилетий реализует благотворительные и социальные проекты, направленные на повышение качества жизни коренных народов, населяющих Таймыр.

«Норникель» соблюдает систему международных кодексов и законодательных норм в отношении поддержки коренных малочисленных народов Севера, признает права местного сообщества на сохранение привычного образа жизни и традиционного уклада хозяйственной деятельности. Горно-металлургические активы Компании расположены за пределами территорий традиционного природопользования коренных народов в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, поэтому Компания не переселяет коренное население и не влияет на его традиционный уклад хозяйственной деятельности и культурное наследие.

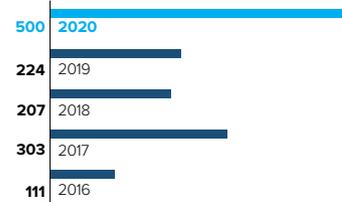
Компания также регулярно оказывает адресную помощь по отдельным обращениям общественных организаций, представляющих интересы

КМНС Таймыра. Например, в октябре 2020 года в Компанию обратилась община КМНС «Хаски-Тыал» (Хаски Ветер) с просьбой оказать финансовую помощь для авиаперевозки 10 овцебыков (телят) из Ямало-Ненецкого автономного округа до поселка Волочанка. Компанией были выделены необходимые средства, проработана логистика. В связи с нелетной погодой вертолет был вынужден совершить посадку в Норильске, где Компанией было предоставлено отопляемое складское помещение, в котором овцебыки провели сутки до нормализации метеоусловий. В настоящее время телята благополучно акклиматизируются на ферме овцебыков (в 10 км от поселка).

Ярким примером содействия Компании сохранению национальных традиций и культуры коренных малочисленных народов Таймыра является ежегодное участие «Норникеля» в организации и проведении профессиональных праздников жителей тундры — Дня оленевода и Дня рыбака с вручением ценных подарков и призов участникам праздничных национальных соревнований в поселках Таймыра. В этих целях закупаются наиболее востребованные у местного населения товары: палатки, бензогенераторы, хозяйственный инвентарь, лодочные моторы, резиновые лодки, GPS-навигаторы, спальные мешки, бинокли и др. Ежегодно расходы Компании по данному направлению составляют более 5 млн руб. (70 тыс. долл. США).

Для «Норникеля» поддержка и развитие местных сообществ — важная сфера приложения благотворительных усилий. Данное направление является одним из ключевых компонентов реализации программы «Мир новых возможностей». В рамках благотворительной программы ежегодно проводится конкурс социальных проектов, победителям которого предоставляются гранты. В 2020 году финансирование получили семь проектов КМНС на сумму 6,8 млн руб. (95 тыс. долл. США).

### РАСХОДЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА (МЛН ДОЛЛ. США)<sup>1</sup>



### КЛЮЧЕВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ ПРАВ КОРЕННЫХ НАРОДОВ ЗАФИКСИРОВАНЫ В СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ПОЛИТИКЕ

За счет грантовых средств общины осуществляют строительство этностойбищ, спортивных площадок, создают национальные клубы, детские кружки, мастерские по пошиву национальной одежды, организуют национальные праздники и реализуют проекты с участием пожилых людей, молодежи и детей.

Развивая проводимую политику в отношении КМНС, в 2020 году «Норникель» приступил к реализации целевой программы «Студенты Таймыра», способствующей обучению представителей КМНС в ФГБОУ ВО «Норильский государственный индустриальный институт» по программам подготовки, востребованным в Компании. В рамках данной программы в 2020 году в НГИИ приступили к обучению 15 студентов, которые находятся на полном финансовом обеспечении «Норникеля». Затраты Компании на реализацию целевой программы составили 1 152 тыс. руб. (16 тыс. долл. США).

Реализуя социально-экономические проекты по развитию инфраструктуры, поддержке образования, культуры, повышению уровня жизни коренного населения, в 2020 году «Норникель» разработал новую долгосрочную программу по поддержке ключевых сфер жизнедеятельности коренных малочисленных народов Таймыра.

<sup>1</sup> По данным отчетности по МСФО.

Программа стала результатом этно-логической экспедиции, прошедшей летом 2020 года на Таймыре, и включает в себя более 40 конкретных инициатив, направленных на поддержку традиционных видов деятельности, развитие экономической деятельности общин КМНС и воспроизводство возобновляемых ресурсов, которые являются материальной базой традиционного хозяйствования и основой сохранения коренных этносов, а также финансирование жилищных, медицинских, инфраструктурных, туристических и социокультурных проектов. Реализация программы рассчитана на пять лет, на ее финансирование предусмотрено около 2 млрд руб. (28 млн долл. США). Каждое мероприятие согласовано с представителями родовых общин КМНС.

Меры поддержки коренных малочисленных народов Таймыра закреплены в форме

соглашения о сотрудничестве между «Норникелем», Общероссийской общественной организацией «Ассоциация коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации», Региональной ассоциацией коренных малочисленных народов Севера Красноярского края и местной общественной организацией «Ассоциация коренных малочисленных народов Таймыра Красноярского края». Соглашение является важным этапом развития исторически сложившегося сотрудничества с КМНС, ведущими традиционный образ жизни на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

Кроме того, в 2020 году «Норникелем» начаты денежные выплаты общинам КМНС, ведущим промысел в районе озера Пясино и реки Пясиной, потенциально пострадавшим от разлива дизельного топлива на ТЭЦ-3. Список из 699 представителей КМНС

был определен при участии общин КМНС и Ассоциации коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации на основе этнологической экспертизы, впервые в практике Российской Федерации проводившейся для оценки этнологических последствий экологического инцидента. Общий объем выплат составил более 175 млн руб. (2,4 млн долл. США).

По итогам экспедиции «Норникель» добровольно принял беспрецедентное в российской практике решение о компенсации ущерба представителям общин КМНС на 175 млн руб. Кроме того, в сентябре было подписано новое долгосрочное соглашение с общественными организациями, которые представляют интересы КМНС на Таймыре. Оно предполагает комплексную программу поддержки традиционного образа жизни КМНС с финансированием около 2 млрд руб. и рассчитано на пять лет.



## ПРОГРАММА СОСТОИТ ИЗ 42 ИНИЦИАТИВ:

- поддержка традиционного образа жизни коренных малочисленных народов Таймырского полуострова;
- поддержка образовательных проектов, строительство Дома культуры;
- строительство жилья;
- строительство детских игровых площадок, приобретение спортивного инвентаря и др.;
- строительство новых пунктов первой медицинской помощи, приобретение специального оборудования и др.;
- туризм и другие проекты развития и поддержки.

### Конкурс проектов «Мир Таймыра»

Осенью 2020 года была проведена Таймырская социальная экспедиция, основной задачей которой стало формирование предложений для создания устойчивой системы мер поддержки социальных и общественных инициатив Таймыра. Во время работы экспедиции была организована и проведена серия фокус-групп, опросов и интервью. На базе предложений были определены приоритетные задачи развития местного сообщества: развитие традиционных видов хозяйственной деятельности и этнотуризма, создание сезонных рабочих мест, внедрение дистанционного обучения (онлайн) и т. д.

Ключевые предложения участников экспедиции послужили основой для разработки положения нового конкурса проектов «Мир Таймыра», цель которого — поддержка общественных инициатив и создание условий для устойчивого развития территорий традиционного проживания коренных малочисленных народов Таймыра. Компания объявила о старте конкурса «Мир Таймыра» 10 декабря 2020 года. В 2021 году будет реализована уникальная в своем формате программа обучения и сопровождения проектных команд, в состав которых вошли представители коренных малочисленных народов, семейных общин и общественных организаций Таймыра.

Главная особенность конкурса — реализация проектов только на территории компактного проживания коренных малочисленных народов и в населенных пунктах Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, максимальный размер гранта — 6,5 млн руб. (90 тыс. долл. США). Участниками конкурса являются общественные и некоммерческие организации, общины КМНС, а также государственные и муниципальные учреждения.

Помимо этого, представители КМНС ежегодно принимают участие в конкурсе социальных проектов благотворительной программы «Мир новых возможностей». В 2020 году гранты получили одна семейная община, пять некоммерческих организаций и 11 бюджетных учреждений в поселках Таймыра.

Кроме того, Компания регулярно оказывает помощь по отдельным обращениям населенных пунктов Таймыра, а также регулярную шефскую помощь коренному населению Севера в части авиационных перевозок, поставок стройматериалов и дизельного топлива. Суммарные расходы Компании на поддержку КМНС составили около 100 млн руб. (~1,4 млн долл. США).

## ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Главный вклад «Норникеля» в развитие регионов заключается в том, что Компания предоставляет финансовые средства на развитие проектов, имеющих, помимо коммерческой, еще и социальную направленность. «Норникель» вносит существенный вклад в развитие территорий присутствия и реализует на добровольной основе как самостоятельно, так и в партнерстве с органами местного самоуправления, региональными и федеральными органами власти, некоммерческими и общественными организациями, профессиональными объединениями социальные программы и проекты, направленные на формирование доступной и комфортной среды обитания, охрану окружающей среды и поддержку

местного сообщества. Такие программы и проекты решают конкретные проблемы территорий, что положительно влияет на региональное экономическое развитие и улучшает социальную обстановку.

### Агентство развития Норильска

Агентство развития Норильска сопровождает 16 инвестиционных проектов субъектов малого и среднего бизнеса с общим объемом финансирования около 3 млрд руб. в сфере сервисной экономики, производства и туризма. Их реализация позволит создать порядка 500 новых рабочих мест. Один из инвестиционных проектов — открытие Центра цифрового образования детей «IT-куб. Норильск». Агентство подало заявку на участие в конкурсе Министерства просвещения Российской Федерации на предоставление субсидий для запуска центров цифрового образования детей, инициативу поддержали администрация города и правительство Красноярского края. В настоящее время в центре обучаются 400 школьников.

Агентство развития Норильска совместно с администрацией города реализует проекты по озеленению и благоустройству парка отдыха «Озеро Долгое», созданию современных общественных и дворовых пространств при непосредственном участии жителей города: оборудованы спортивные площадки и воркаут-зоны с уличными тренажерами, установлены скамейки и арт-объекты. Одно из новшеств — дворовая территория с экопарковкой, где размещено четыре станции для одновременного электроподогрева двигателей восьми автомобилей. В 2020 году восстановлена мозаичная роспись «Олимпийцы» — четвертая мозаика, обновленная по проекту Агентства развития Норильска при участии администрации города и поддержке компании «Норникель». Все проекты — часть мастер-плана развития Норильска.

Агентство завершает разработку первого этапа мастер-плана туристского кластера «Арктический». Проект направлен на сохранение хрупкой

арктической природы и развитие осознанного туризма, превращение туризма в перспективный вид экономической деятельности арктического Красноярья. Соглашение о развитии кластера подписал 51 инвестор. Объем финансирования инвестиционных проектов кластера составляет 4,3 млрд руб. Несмотря на карантин в связи с пандемией коронавируса, по итогам 2020 года туристический поток вырос на 4% по сравнению с 2019 годом и превысил 5 тыс. человек. Участники туристского кластера — семь компаний — получили гранты Федерального агентства по туризму на общую сумму свыше 17 млн руб. Было разработано семь новых маршрутов, классифицировано восемь объектов размещения, регистрацию прошли 38 новых гидов и экскурсоводов. Впервые было заключено соглашение о продаже туров в Хатангу между местным ООО «Анабар-тур» и региональными туроператорами. Туристическо-рекреационный кластер «Арктический. Плато Путорана» вошел в топ-30 территорий перспективного развития экологического туризма на всероссийском конкурсе экокластеров.

В августе 2020 года состоялась научно-исследовательская поездка к бухте Прончищевой с участием представителей WWF России, ФГБУ «Объединенная дирекция заповедников Таймыра» и федеральных экспертов. По итогам экспедиции разрабатываются и составляются перспективные туристические маршруты, прорабатывается вопрос создания кордонов и визит-центров на базе брошенных полярных станций, налажен контакт с жителями отдаленных поселков Сындаско и Попигаи, куда в перспективе могут поехать туристы, собрана информация для дальнейшей разработки мастер-плана туристическо-рекреационного кластера «Арктический. Плато Путорана».

### Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа»

В связи с закрытием плавильного цеха в п. Никель Компанией совместно с представителями органов региональной и муниципальной власти

и местного сообщества была разработана концепция социально-экономического развития п. Никель и Печенгского района для решения социальных вопросов, таких как трудоустройство сотрудников предприятия, создание условий для развития малого и среднего бизнеса в регионе, а также привлечения инвесторов.

В 2020 году Компания совместно с Центром социальных проектов Печенгского района «Вторая школа» организовала конкурс беспроцентных займов на развитие бизнеса в Печенгском округе, по итогам которого поддержала 11 бизнес-проектов. Среди них — новые гостиничные комплексы, завод по производству абразивных материалов, форелевое хозяйство, молочно-товарная ферма, экомзавод по переработке вторичных пластиковых материалов, турбаза, пекарня-кондитерская, мобильные точки торговли и кафе на колесах. Общая стоимость проектов, которые профинансирует «Норникель», составила более 212 млн руб. (3 млн долл. США), это позволит создать около 145 новых рабочих мест. Все проекты будут реализованы уже в 2021 году.

### Агентство развития Мончегорска

В сентябре 2020 года было создано Агентство развития Мончегорска, учрежденное администрацией Мончегорска и «Норникелем» для создания благоприятных условий и возможностей для устойчивого социально-экономического развития города. Его работа будет вестись по трем направлениям: бизнес и инвестиции, социально-культурные проекты и туризм.

### Программа переселения

В 2020 году «Норникель» продолжил участие в совместной с государством долгосрочной целевой программе по переселению граждан из городов Норильска и Дудинки Красноярского края в районы с благоприятными природно-климатическими условиями на территории России. Программа предусматривает предоставление финансирования семьям,

имеющим право на переселение по государственным программам и стоящим на регистрационном учете в Норильске и Дудинке для приобретения квартир. Компания участвует в данной программе в качестве благотворителя. Срок действия программы — с 2011 по 2020 год. Общая сумма пожертвования Компании по программе составила 8 651 млн руб. (207 млн долл. США). Всего с начала реализации программы за 2011–2020 годы воспользовались правом переселения 8 219 семей, из них из Норильска — 6 713 семей, из Дудинки — 1 506 семей.

В 2020 году действие программы закончилось, финансовые обязательства в рамках ее реализации выполнены Компанией в полном объеме.

### Строительство физкультурно-оздоровительного комплекса

В 2020 году Компания завершила двухлетнее строительство физкультурно-оздоровительного комплекса «Айка» в Норильске. Объект возводился в рамках обязательств по соглашению 2010 года о взаимодействии и сотрудничестве в сфере модернизации и развития объектов социальной, инженерной инфраструктуры и жилищного фонда Норильска. Совокупные инвестиции в строительство составили более 3,6 млрд руб. (50 млн долл. США), включая 2,5 млрд руб. (34,7 млн долл. США), потраченных в 2020 году.

Аналогичные проекты реализуются на всех территориях присутствия Компании. В Забайкальском крае и Мурманской области такие социальные проекты были закреплены соответствующими соглашениями и реализуются на протяжении нескольких лет.

Так, в 2020 году «Норникелем» на финансирование социальных проектов правительства Забайкальского края было направлено 400 млн руб. (6 млн долл. США), в Мурманскую область в рамках трехлетней программы социально-экономического сотрудничества было направлено 50 млн руб. (более 0,65 млн долл. США).

**Введение**

# ПЕРВЫЕ ПРОТИВ COVID-19

«Норникель» занял первое место рейтинга Forbes по затратам на мероприятия по борьбе с коронавирусом среди российских промышленных компаний.

В прошлом году глобальное сообщество столкнулось с крупномасштабной катастрофой — пандемией коронавируса. В считанные месяцы эпидемия разрушила устоявшийся уклад жизни людей по всему миру. Осознавая всю серьезность положения, руководство «Норникеля» уже в марте 2020 года включилось в борьбу с новой инфекцией.

На борьбу с коронавирусом было выделено свыше 20 млрд рублей — «Норникель» направил их не только на защиту собственных предприятий, но и на помощь местным властям, медицинским и образовательным учреждениям, социально незащищенным гражданам. Компания приобрела более 460 тыс. тестов для определения коронавируса и более 10 млн защитных масок, 356 аппаратов искусственной вентиляции легких, 400 тепловизоров, 5 реанимобилей. За счет «Норникеля» в регионах присутствия были развернуты 2 стационарные, 7 мобильных и 15 мини-лабораторий, для местных больниц закуплено новое оборудование взамен устаревшего.

Эта работа не осталась незамеченной. Журнал Forbes присудил «Норникелю» первое места рейтинга по затратам на

мероприятия по борьбе с коронавирусом среди российских промышленных компаний.

## Дистанцирование от COVID-19

В первую очередь компания приложила все усилия для внедрения принципов социального дистанцирования, чтобы предотвратить распространение болезни. Полностью прекратились рабочие поездки в зарубежные страны, значительно сократилось число командировок в пределах России. В кратчайшие сроки на дистанционную работу перешли 14% персонала компании — порядка 10 тыс. человек. Непроизводственному персоналу был ограничен доступ на площадки «Норникеля».

Наибольшую опасность коронавирусом представляет для людей старшего поколения. Все сотрудники компании старше 65 лет были временно освобождены от работы в соответствии с распоряжением президента России В.В. Путина. Помимо этого, «Норникель» по собственной инициативе разрабатывал меры, которые позволили бы защитить от болезни работников, уже отметивших 60-летие. Компания позаботилась о том, чтобы никто из опытных сотрудников не оказался из-за пандемии в трудной финансовой ситуации, и

продолжала выплачивать им зарплаты в полном объеме. Специалисты производства, которых невозможно было перевести на удаленную работу, получали дополнительные компенсации.

Для персонала была создана круглосуточная горячая линия. В любой момент сотрудники могли получить информацию обо всех принятых «Норникелем» мерах по борьбе с пандемией.

## Безопасное производство

Одна из ведущих промышленных компаний России, «Норникель» входит в число крупнейших мировых производителей драгоценных и цветных металлов. Обеспечение его непрерывной работы — стратегически важная задача, которую существенно осложнила угроза распространения коронавируса.

Чтобы свести к минимуму риск заражения сотрудников, «Норникель» обеспечил весь персонал средствами индивидуальной защиты и установил дозаторы с дезинфицирующими и обеззараживающими средствами во всех производственных и офисных помещениях. В новых условиях были заключены новые договоренности с клининговыми компаниями — за счет

этого на рабочих местах и в административных помещениях чаще проводилась дезинфекция.

Компания ежедневно отслеживала состояние здоровья сотрудников с помощью тепловизоров и бесконтактных термометров. Находящиеся в группе риска сотрудники регулярно проходили тестирование на коронавирус, а при необходимости переходили на режим самоизоляции.

Отдельные меры безопасности были разработаны для вахтовых сотрудников. Они проходили обязательное тестирование и соблюдали карантин, для чего компания построила и подготовила специальные обсерваторы. На это время для сотрудников были продлены сроки вахты.

**Помощь рядом**

«Поскольку мы в хорошей форме, то должны позаботиться о своих сотрудниках, всячески их защитить как с медицинской точки зрения, так и с социальной. Это первое. А второе — посмотреть вокруг себя и помочь муниципальным образованиям, городам, особенно моногородам, в которых мы находимся», — заявил президент «Норникеля» Владимир Потанин.

Адаптация к условиям пандемии потребовала от бизнеса немалых финансовых и человеческих ресурсов. Именно поэтому в самой сложной ситуации оказались малые и средние предприятия. Их поддержка стала одним из важнейших аспектов работы «Норникеля» на местах.

За счет дочерних компаний корпорации 116 региональным предприятиям были предоставлены арендные каникулы на время пандемии, выделены субсидии на доставку грузов в Норильск, предложены бухгалтерские и юридические услуги.

Некоммерческим предприятиям компания предоставила субсидии на оплату коммунальных услуг, а социальным предпринимателям — шестимесячные кредитные каникулы.

**Вклад в медицину**

Во время эпидемии огромную роль начинают играть не только усилия медиков, но и бесперебойная поставка медикаментов, наличие необходимых инструментов и оборудования. Особенно важно это в условиях Крайнего Севера.

«Норникель» оказывал поддержку медицинским учреждениям Норильска и Таймыра с самого начала пандемии. Компания выделила немалые суммы на покупку средств индивидуальной защиты для медиков, на приобретение медикаментов и оборудования, в том числе необходимых дефибрилляторов, ингаляторов, пульсоксиметров и т.д. Для трех подстанций скорой помощи в Норильске были закуплены 25 новых швейцарских электрокардиографов общей стоимостью 9 млн руб. — они заменили отработавшие свой срок приборы.

При поддержке «Норникеля» в центральной районной больнице в Мончегорске было открыто инфекционное отделение для лечения коронавируса, укомплектованное аппаратами искусственной вентиляции легких. Кроме того, компания закупила для него современное оборудование для тестирования на коронавирусе.

Не были забыты и врачи, которым удалось минимизировать распространение инфекции. За самоотверженную борьбу с пандемией «Норникель» наградил 27 норильских медиков сертификатами на 50 000 рублей.





## БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

### Программа «Мир новых возможностей»

Для создания условий и возможностей устойчивого развития территорий присутствия «Норникель» реализует благотворительную программу «Мир новых возможностей», направленную на развитие социальных компетенций представителей местного сообщества, демонстрацию и внедрение новых социальных технологий, поддержание и стимулирование общественных инициатив, создание условий для развития межсекторного партнерства.

В течение 2020 года 90% запланированных мероприятий и проектов благотворительной программы было проведено в онлайн-формате, что позволило в период пандемии сохранить контакт с целевой аудиторией и достичь запланированных показателей.

В феврале 2020 года в Норильске и Заполярном состоялся Форум социальных технологий «Город — это мы!», участниками которого стали более 2 тыс. человек. Ключевой темой форума — «Люди. Идеи. Места» — была синергия неравнодушных людей, полезных идей и наполненных смыслом общественных пространств.

В качестве главных мотиваторов выступили международные и российские эксперты: Гильермо Пеньялоса — урбанист, эксперт по преобразованию парковых зон и городских улиц (Торонто, Канада), Вадим Мамонтов — основатель и генеральный директор RussiaDiscovery (Москва, Россия), а также региональные эксперты — победители конкурса социальных проектов, социальные предприниматели и корпоративные волонтеры Компании.

В июне 2020 года впервые был организован молодежный онлайн-форум SVET ON, который собрал в онлайн-пространстве более 500 участников в возрасте 12–18 лет из регионов присутствия Компании для обсуждения трендов молодежного предпринимательства, идей для развития волонтерства, инженерии и цифровых технологий в регионах.

Инженерный марафон IMAKE состоялся в онлайн-формате для более чем 1,3 тыс. юных изобретателей и позволил создать систему вовлечения подростков и их родителей в процесс исследования и изобретательства. Пять участников марафона стали победителями регионального этапа Международного салона изобретений «Конкурс Лепин — 2020» (Франция). Кроме того, в период

летних каникул (в июле — августе) были организованы двухнедельные инженерные онлайн-смены.

На Слете социальных предпринимателей Севера, прошедшем в режиме онлайн в декабре 2020 года, собрались более 200 зарегистрированных участников из 33 городов страны (Норильска, Дудинки, Читы, Мончегорска, п. Никель, Заполярного, Северодвинска, Анадыря, Архангельска, Нарьян-Мара, Якутска и др.). Темой слета стал кризис как время возможностей для бизнеса — участники обсудили коронавирусные кейсы и решения, поделились опытом и успешными практиками.

В декабре 2020 года Компания поддержала 109 общественно полезных инициатив победителей конкурса социальных проектов на сумму 154 млн руб. (2,1 млн долл. США).

В итоге в 2020 году в социальных проектах в рамках программы «Мир новых возможностей» приняли участие около 27 тыс. жителей регионов присутствия и других регионов страны. Такое расширение географии благотворительной программы — один из положительных итогов онлайн-формата мероприятий.



### Программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра»

Программа корпоративного волонтерства «Норникеля» объединяет большое количество самых разных волонтерских и благотворительных проектов и действует во всех регионах присутствия «Норникеля»: в Норильском промышленном районе, на Кольском полуострове, в Чите и Москве. Программа реализуется для поддержки общественно полезных волонтерских инициатив сотрудников, направленных на социальное развитие территорий и улучшение качества жизни населения. В волонтерском сообществе «Комбината добра» на сегодняшний день свыше 2,5 тыс. участников, которые организовали и провели более 350 мероприятий.

### ВОЛОНТЕРСТВО В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Пандемия коронавируса стала настоящим вызовом для программы корпоративного волонтерства. Однако корпоративные волонтеры оперативно отреагировали на новые вызовы и инициировали проекты взаимопомощи. В рамках мероприятий по COVID-19 была создана

волонтерская команда, куда вошли более 200 сотрудников, организованы мероприятия по фасовке и доставке продуктовых наборов и лекарств социально незащищенным группам населения, шито более 3 тыс. многоразовых масок. Также силами корпоративных волонтеров в период пандемии организовано поздравление 372 ветеранов с Днем Победы.

Волонтеры Быстринского ГОКа совместно с Забайкальским региональным отделением Союза добровольцев России организовали доставку товаров первой необходимости людям в группе риска по заболеванию коронавирусной инфекцией, маломобильным и одиноким пожилым людям в Чите и Газимурском Заводе. Компания выделила финансирование на закуп продуктов и обеспечила волонтеров средствами индивидуальной защиты: масками, антисептиками, перчатками. Сотрудники Компании прошли специальное обучение оказанию помощи пожилым людям в экстренной ситуации в онлайн-университете для добровольцев России. А в Мончегорске участники программы «Комбинат добра» организовали целое небольшое производство многоразовых масок. Компания помогла закупить для них марлевую ткань, а через чат «Комбинату добра» удалось собрать нужное количество добровольцев.

### «КОМУ НЕ ВСЕ РАВНО» — КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ ИЗМЕНЕНИЙ В КОМПАНИИ

В 2020 году для сотрудников Компании стартовала программа поддержки изменений «Кому не все равно». Цель программы — объединить инициативных сотрудников различных специальностей и с разных предприятий для разработки и внедрения проектов изменений, причем за пределами своих функциональных обязанностей и КПЭ.

В 2020 году в Кольской ГМК состоялись установочные сессии, сформированы проектные команды, организованы деловые профилирующие игры (портрет участника, профиль компетенций), запущен сайт [комуневсеравно.рф](http://комуневсеравно.рф) и Клуб практиков изменений.



Норникель

ИЗМЕНЕНИЯ  
В УПРАВЛЕНИИ

# НОВАЯ КОМАНДА ПРИДАСТ УСТОЙЧИВОСТЬ БИЗНЕСУ

//фото: Интервью Владимира Потанина

ПОДРОБНАЯ  
ИНФОРМАЦИЯ  
НА САЙТЕ КОМПАНИИ

//NORNICKEL.RU

“

Изменения в организационной структуре Компании направлены на усиление управляющей команды и отражают стремление «Норникеля» повысить надежность и эффективность бизнеса. Принято решение о формировании нового Комитета по рискам, который возглавит Президент «Норникеля». Таким образом будет завершено создание вертикальной структуры управления рисками, которая объединит все уровни — от мастера на производстве до Президента Компании.