

# ОТЧЕТ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Группы компаний «Норильский никель»  
за 2024 год



# Содержание

<b>О Группе компаний «Норильский никель»</b>	<b>1</b>	Работа с жалобами коренных малочисленных народов.....	25
<b>Об Отчете</b>	<b>1</b>	<b>Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2024 года</b>	<b>26</b>
<b>Ключевые цифры отчета</b>	<b>2</b>	Соблюдение прав сотрудников.....	26
История развития темы прав человека в «Норникеле» в 2014–2024 годах <sup>1</sup> .....	4	Соблюдение прав населения в регионах присутствия .	31
<b>Приверженность соблюдению прав человека</b>	<b>6</b>	Соблюдение прав коренных малочисленных народов .	34
Позиция «Норникеля» в области соблюдения прав человека .....	6	Вклад в соблюдение прав сотрудников поставщиков ..	38
Приоритетный перечень прав человека.....	8	Контактная информация и источники информации об отчете.....	39
Внутренние документы в области прав человека.....	10	Список сокращений .....	40
Стратегия социально-устойчивого развития «Норникеля» до 2030 года .....	11	Глоссарий .....	41
Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека .....	12	Показатели соответствия Руководящим принципам ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UN Guiding Principles Reporting Framework) .....	42
<b>Процедура должной осмотрительности в «Норникеле»</b>	<b>14</b>	Показатели Стандарта корпоративной ответственности в области прав человека (CHRB) .....	44
Что было сделано в 2021–2024 годах в рамках системы должной осмотрительности в области прав человека?.....	15	Рецензия Ассоциации «Национальная сеть Глобального договора» ООН в России на Отчет по правам человека ПАО «ГМК «Норильский никель» за 2024 год.....	48
Совершенствование системы должной осмотрительности в области прав человека в 2024 году .....	15	Ограничение ответственности.....	50
Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека.....	16	<b>УТВЕРЖДЕН</b>	
Управление рисками в области прав человека .....	17	Советом директоров	
<b>Обучение в «Норникеле»</b>	<b>18</b>	ПАО «ГМК «Норильский никель»	
Обучение в области прав человека .....	18	Протокол № ГМК/16-пр-сд от 26.05.2025	
<b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>	<b>20</b>	<b>РЕКОМЕНДОВАН К УТВЕРЖДЕНИЮ</b>	
<b>Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб</b>	<b>21</b>	Комитетом по устойчивому развитию и изменению климата Совета директоров ПАО «ГМК «Норильский никель»	
Служба корпоративного доверия.....	21	Протокол № 1 от 20.05.2025	
Механизм рассмотрения жалоб.....	24	<b>УТВЕРЖДЕН</b>	
		Правлением ПАО «ГМК «Норильский никель»	
		Протокол № ГМК/11-пр-п от 07.05.2025	

# О Группе компаний «Норильский никель»

Группа компаний «Норильский никель» (далее – «Норникель», Группа, Группа «Норникель», Компания) – диверсифицированный горно-металлургический холдинг, крупнейший в мире производитель палладия и металлического никеля и один из ведущих мировых производителей платины, меди, родия и кобальта. Значимыми конкурентными преимуществами Компании являются вертикально интегрированная производственная цепочка, включающая уникальные запасы полезных ископаемых, полный производственный цикл – от добычи руды до конечной переработки, а также собственные энергетические, логистические и инфраструктурные активы.

Производственные мощности Группы расположены на территории России, в том числе Норильского промышленного района, Кольского полуострова и Забайкальского края, а также в Финляндии. Главный офис ПАО «ГМК «Норильский никель» (головной компании Группы) находится в Москве.

«Норникель» занимает ведущие позиции среди промышленных компаний, работающих в Арктической зоне России. Предприятия Компании играют важную роль в развитии таких городов, как Норильск, Дудинка, Мончегорск и Заполярный, обеспечивая их социально-экономическое развитие и стабильность.

# Об Отчете

«Норникель» играет важную роль в социальных и экономических процессах регионов своего присутствия, создавая рабочие места и инфраструктуру, реализуя иные проекты, направленные на развитие территорий. Однако главным фокусом, определяющим устойчивый рост и успех Компании, являются люди, живущие на этих территориях. Работая в сложных природно-климатических условиях Крайнего Севера, сотрудники обеспечивают бесперебойное производство и воплощают в жизнь амбициозные проекты. Их труд, профессионализм и преданность делу лежат в основе достижений «Норникеля», именно они двигают Компанию вперед и превращают в лидера отрасли.

Успех «Норникеля» невозможен без четко выстроенной системы уважения к каждому вовлеченному в деятельность Компании человеку. Компания четко осознает свою ответственность и придерживается высоких социальных стандартов, уделяя особое внимание защите трудовых прав, созданию комфортных и безопасных условий работы, а также поддержке профессионального и личностного развития персонала. Компания уверена: долгосрочный успех возможен только тогда, когда каждый человек, связанный с деятельностью Компании, чувствует себя защищенным, уважаемым и вовлеченным в общее дело.

В подтверждение своей приверженности международным стандартам и национальным целям Компания выпускает Отчет по правам человека, который дополняет корпоративный Отчет об устойчивом развитии. Данный отчет детально раскрывает корпоративный подход к обеспечению прав человека, иллюстрируя, как эти принципы внедрены в повседневные бизнес-процессы и стратегические инициативы. Отчет «Норникеля» по правам человека за 2024 год является третьим подобным отчетом, в котором Компания демонстрирует последовательность и постоянство своих усилий в этом направлении деятельности.

В Отчете по правам человека раскрывается информация в соответствии с параметрами и показателями ведущих международных методологий в области прав человека – Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs) и Корпоративного бенчмарка в области прав человека (CHRB).

Границы представления информации в Отчете по правам человека по основным темам и аспектам совпадают с границами, описанными в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2024 год](#).

# Ключевые цифры отчета

CHRB D.3.1.

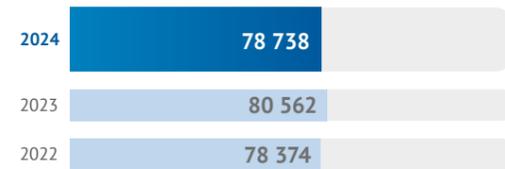
На реализацию Программы улучшения социально-бытовых условий за все время ее действия (2003–2024 годы) направлено

**21,7**  
млрд руб.

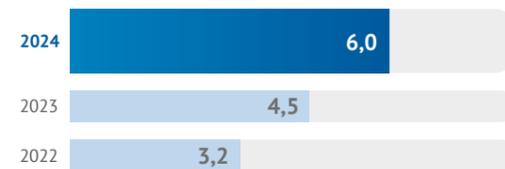
на **187**  
объектах

проведены капитальные ремонты в 2024 году

## Среднесписочная численность сотрудников Группы «Норникель» (человек)

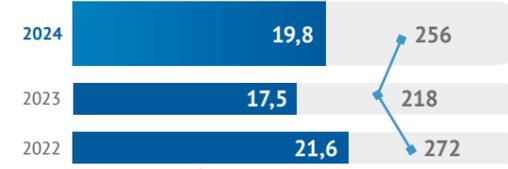


## Расходы на улучшение социально-бытовых условий труда для сотрудников (млрд руб.)



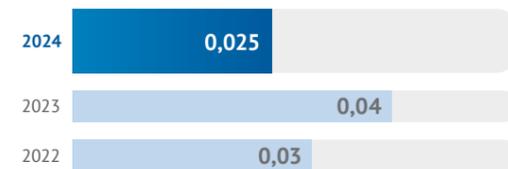
## Промышленная безопасность и охрана труда

### Расходы на охрану труда



■ Расходы на охрану труда, млрд руб.  
■ Расходы на одного сотрудника, тыс. руб.

### FIFR



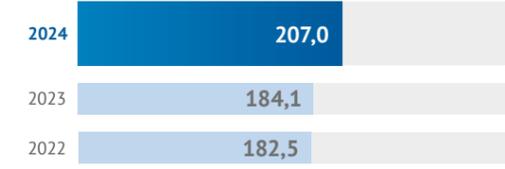
Среднемесячная зарплата сотрудников по итогам 2024 года

в **2,1** раза превышает среднемесячную зарплату в России<sup>1</sup>

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами

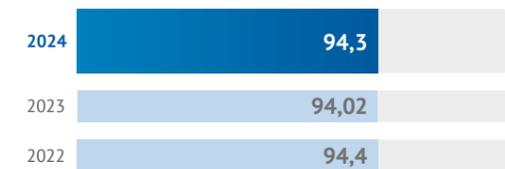
**94,3 %**

## Среднемесячная зарплата сотрудников (в целом по Группе) (тыс. руб.)



## Свобода ассоциаций

### Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами (%)



## Соблюдение базовых прав человека

**0** случаев детского, принудительного, рабского труда



<sup>1</sup> Рассчитано в отношении среднемесячной номинальной начисленной заработной платы сотрудников организаций Российской Федерации, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. Минимальная заработная плата в Группе «Норникель» превышает прожиточный минимум, установленный в Российской Федерации на 01.01.2024, в 2,1 раза.

# История развития темы прав человека в «Норникеле» в 2014–2024 годах<sup>1</sup>

## Ключевые события в международном и российском масштабе

## Ключевые события в «Норникеле»

<b>2014</b>	Принятие Руководства по внедрению прав человека в практику управления бизнеса Глобального договора ООН	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Утверждение Стратегии в области промышленной безопасности и охраны труда</li> <li>• Утверждение Советом директоров первой Антикоррупционной политики Компании</li> <li>• Принятие Кодекса корпоративного поведения и деловой этики членов Совета директоров</li> <li>• Утверждение Программы развития человеческого капитала</li> <li>• Старт проекта по внедрению системы управления эффективностью деятельности сотрудников и оценки методом «360 градусов»</li> <li>• Подписание соглашения по социально-экономическому развитию с Забайкальским краем</li> <li>• Старт благотворительной программы «Мир новых возможностей»</li> </ul>
<b>2015</b>	Генеральной Ассамблеей ООН разработаны 17 Целей устойчивого развития в качестве плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Введение в работу Корпоративного стандарта «Расследование происшествий»</li> <li>• Подписание генерального соглашения о сотрудничестве в ходе подготовки и проведения XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года в Красноярске</li> <li>• Старт программы корпоративного волонтерства «Комбинат добра»</li> <li>• Открытие в Норильске самого северного аквапарка в мире</li> </ul>
<b>2016</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Присоединение Компании к Глобальному договору ООН</li> <li>• Участие в разработке Стратегии социально-экономического развития Норильска на период до 2030 года</li> <li>• Партнерское соглашение между Компанией и Международной федерацией студенческого спорта</li> <li>• Запуск программы личных пожертвований для сотрудников Компании</li> <li>• Разработка программы социальной поддержки высвобождаемого персонала Никелевого завода в НПП</li> </ul>
<b>2017</b>	Утверждение Руководящих принципов ООН по предпринимательской деятельности и правам человека в качестве международного стандарта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Утверждение Политики по защите прав человека, первой Политики по работе с местными сообществами, первой Политики по реализации жилищных программ</li> <li>• Проведение высокоскоростного интернета в Норильск</li> <li>• Создание Агентства развития Норильска</li> <li>• Обновление Антикоррупционной политики Компании</li> </ul>
<b>2018</b>	Принятие Руководства ОЭСР по должной осмотрительности для ответственного ведения бизнеса	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подписание соглашения о взаимодействии и сотрудничестве в сфере поддержки коренных малочисленных народов Севера (КМНС) между Компанией и Федеральным агентством по делам национальностей</li> <li>• Старт корпоративной программы развития «Лидеры «Норникеля»</li> <li>• Окончание реконструкции взлетно-посадочной полосы аэропорта Норильска</li> </ul>
<b>2019</b>	Принятие стандарта Инициативы по обеспечению ответственности деятельности в горнодобывающей промышленности IRMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Старт новой жилищной программы «Твой дом»</li> <li>• Создание специализированного института развития – Центра «Вторая школа» в поселке Никель</li> <li>• Разработка программы социальной поддержки высвобождаемого персонала плавильного производства</li> <li>• Заключение Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019 – 2022 годы</li> </ul>

UNGP's RF A.1.1

## Ключевые события в международном и российском масштабе

## Ключевые события в «Норникеле»

<b>2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обновление Принципов Международного совета по горному делу и металлам ICMM</li> <li>• Выход Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях развития России до 2030 года»</li> <li>• Опубликован первый Добровольный национальный обзор достижения Россией Целей устойчивого развития ООН</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Утверждение программы поддержки коренных малочисленных народов «Норникеля» на период до 2024 года</li> <li>• Старт работы образовательной платформы «Академия «Норникель»</li> <li>• Организация специальной этнографической экспедиции по исследованию КМНС, населяющих Таймырский полуостров</li> <li>• Создание Агентства развития Мончегорска</li> <li>• Участие в учреждении АНО «Содействие профессиональному развитию женщин в добывающей отрасли» (WIM Russia)</li> <li>• Организация конкурса «Мир Таймыра»</li> </ul>
<b>2021</b>	Утверждение Принципов ООН по расширению прав и возможностей женщин	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подписание четырехстороннего соглашения о взаимодействии и сотрудничестве в реализации комплексных мер социально-экономического развития Норильска на период до 2024 года и перспективу до 2035 года</li> <li>• Запуск процедуры свободного предварительного осознанного согласия (СПОС) для коренных малочисленных народов Севера – жителей поселка Тухард</li> <li>• Подписание соглашения о сотрудничестве с Ассоциацией кольских саамов</li> <li>• Запуск инфраструктурного сервиса по созданию системы мониторинга качества воздуха в Норильске в рамках «Город онлайн»</li> </ul>
<b>2022</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Старт проекта по созданию института внутренних тренеров по культуре безопасности</li> <li>• Пересмотр Кардинальных правил безопасности, системы мотивации сотрудников в области охраны труда и коммуникации для сотрудников</li> <li>• Запуск проекта «Цифровая медицина» в Норильске</li> <li>• Начало реализации программы «Релокация работников»</li> <li>• Запуск образовательного проекта «Цифроникель.Jupio» для детей сотрудников</li> <li>• Предварительные консультации с представителями коренных малочисленных народов в поселке Ловозеро</li> </ul>
<b>2023</b>	Принятие новой редакции Руководства ОЭСР для многонациональных предприятий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выпуск первого в истории Компании публичного отчета по правам человека</li> <li>• Запуск корпоративной программы «Цифровой инвестор»</li> <li>• Заключение нового соглашения с Мурманской областью на 2023–2025 годы</li> <li>• Этноэкспертиза Колмозерского проекта</li> <li>• Запуск первой очереди Серной программы на Надеждинском металлургическом заводе</li> </ul>
<b>2024</b>	Выход Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Публикация второго отчета по правам человека</li> <li>• Обновление политики в области взаимодействия с коренными малочисленными народами</li> <li>• Расширение программы «Цифровой инвестор» для сотрудников Компании</li> <li>• Передача жилья и новой инфраструктуры поселкам Таймыра</li> </ul>

<sup>1</sup> Об указанных проектах «Норникеля», связанных с развитием системы соблюдения прав человека, социального вклада в регионы присутствия и пр., более подробная информация приводится в предыдущих отчетах Компании по устойчивому развитию, которые можно найти [на сайте Компании](#).

# Приверженность соблюдению прав человека

UNGP's RF A1.1, CHRБ A2.1

## Заявление Председателя Совета директоров

Мы живем в эпоху, когда ответственность бизнеса перед обществом, окружающей средой и каждым отдельным человеком становится ключевым фактором его устойчивости. Для компании «Норникель» соблюдение прав человека – не просто обязательство, а фундаментальная ценность, лежащая в основе корпоративной культуры, наших решений и действий.

В 2024 году в рамках совершенствования системы должного внимания к правам человека (системы должной осмотрительности) мы разработали подход к расчету интегрального риска по правам человека и запустили специализированный обучающий курс для сотрудников Группы.

Мы продолжаем активно развивать наши социальные программы и выполнять задачи, определенные стратегией социально-устойчивого развития до 2030 года с основным акцентом на рост благополучия сотрудников. В 2024 году мы направили рекордные 6 млрд руб. на реализацию программы «Сделано с заботой», которая помогает существенно улучшить социально-бытовые условия сотрудников на производстве. Не менее важно и создание условий

для профессионального и личного роста людей. В Компании действует система непрерывного обучения, развиваются программы медицинской поддержки и санаторно-курортного лечения. Мы также продолжаем проект «Цифровой инвестор», способствующий вовлеченности сотрудников и укреплению их финансовой грамотности.

Особое внимание уделяется развитию городов присутствия Компании. Продолжается масштабная реновация Норильска, в которую «Норникель» до 2035 года планирует вложить более 80 млрд руб.: ведется строительство новых жилых домов, социально-культурных и инфраструктурных объектов. Мы продолжаем и расширяем взаимодействие с коренными малочисленными народами. Обновленная в 2024 году корпоративная политика в области взаимодействия с КМНС учитывает требования признанных международных стандартов.

Все эти усилия направлены на обеспечение устойчивого развития «Норникеля» и укрепление доверия со стороны общества. И в этот юбилейный год, год 90-летия Компании, мы хотим выразить особую благодарность и признательность всем нашим сотрудникам, партнерам и местным сообществам за постоянную поддержку и вклад в реализацию совместных проектов.

## Позиция «Норникеля» в области соблюдения прав человека

CHRБ A.1.3.b

Более подробная информация представлена в разделе «Процедура должной осмотрительности в «Норникеле»».

«Норникель» соблюдает национальное законодательство Российской Федерации, придерживается требований международных стандартов и лучших корпоративных практик в области соблюдения и защиты прав человека. Компания внедрила и развивает систему должной осмотрительности в области прав человека.

Компания берет на себя обязательство обеспечивать безопасную и комфортную рабочую среду для каждого человека, создавая условия для равноправного взаимодействия сотрудников, поставщиков, партнеров и других вовлеченных сторон.

### Публичная позиция «Норникеля» в области соблюдения прав человека

«Норникель» придерживается принципов равенства, справедливости и уважения прав каждого человека. Компания не приемлет любые формы дискриминации, а также не допускает принудительный и детский труд не только в своей деятельности, но и в своих цепочках поставок. Все сотрудники, независимо от пола, этнической принадлежности, места жительства, социального статуса, возраста, мировоззренческих взглядов или иных факторов, не связанных с их профессиональными качествами, имеют равные условия для реализации своих трудовых прав и возможностей.

Компания не ведет деятельность и не осуществляет закупки сырья в регионах, затронутых конфликтами или характеризующихся повышенными рисками нарушения прав человека.

«Норникель» придерживается высоких стандартов деловой этики и ожидает от своих поставщиков, подрядчиков и партнеров аналогичного ответственного подхода к вопросам соблюдения прав человека. Более подробная информация представлена в [Отчете в области ответственной цепочки поставок за 2024 год](#).



### Указанные заявления согласуются с ценностями «Норникеля»

### Ценности «Норникеля»<sup>1</sup>

Главной ценностью являются люди. За 90 лет работы в условиях Крайнего Севера «Норникель» сформировал уникальные профессиональные компетенции сотрудников, позволяющие Компании успешно решать нестандартные по масштабу и сложности задачи и поддерживать высокое качество своей продукции.



<sup>1</sup> Более подробная информация о корпоративных ценностях представлена по ссылке: <https://nornickel.ru/upload/iblock/buklet-po-cennostyam-181124.pdf>.

**Основные инициативы и декларации в области прав человека, которые соблюдает «Норникель»**

Общепринятые международные и российские декларации, руководства и инициативы	Законодательство Российской Федерации	Практические рекомендации	Отраслевые инициативы
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Всеобщая декларация прав человека ООН</li> <li>• Глобальный договор ООН</li> <li>• Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда</li> <li>• Конвенции Международной организации труда</li> <li>• Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий</li> <li>• Социальная хартия российского бизнеса</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституция Российской Федерации</li> <li>• Трудовой кодекс Российской Федерации</li> <li>• Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 30 апреля 1999 года № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» и иные нормы федерального законодательства и нормативных правовых актов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (UNGPs)</li> <li>• Руководство по внедрению прав человека в практику управления бизнеса Глобального договора ООН</li> <li>• Стандарт деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC)</li> <li>• Добровольные принципы по безопасности и правам человека (VPSHR)</li> <li>• Стандарты отчетности в области устойчивого развития GRI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Инициатива по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности IRMA</li> <li>• Принципы Международного совета по горному делу и металлам ICMM</li> </ul>

**Ключевые права человека в деятельности «Норникеля»**

Затронутые группы стейкхолдеров	Сотрудники Компании	Местные сообщества	Сотрудники подрядчиков
<p><b>Категории и перечень прав человека</b></p>	<p><b>Базовые права</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Право на жизнь</li> <li>• Право на свободу</li> <li>• Право на неприкосновенность личности и частной жизни</li> <li>• Право на свободу передвижения</li> <li>• Право на благоприятную окружающую среду</li> </ul> <p><b>Трудовые права</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Право на труд</li> <li>• Право на справедливое и достойное вознаграждение</li> <li>• Право на справедливые и благоприятные условия труда</li> <li>• Право на социальное обеспечение</li> <li>• Право на разумное ограничение рабочего дня</li> <li>• Право на оплачиваемый периодический отпуск</li> <li>• Запрет на использование принудительного труда</li> </ul> <p><b>Право на безопасность и охрану труда</b></p> <p><b>Права на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров</b></p> <p><b>Права в области защиты семьи, материнства и детства</b></p> <p><b>Права сотрудников и внешних заинтересованных сторон на благоприятную окружающую среду</b></p>	<p><b>Права местных сообществ и коренных малочисленных народов</b></p>	<p><b>Права человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок<sup>1</sup></b></p>

**Приоритетный перечень прав человека**



UNGPs RF A1.2, UNGPs RF A2.2, UNGPs RF B1, UNGPs RF B2

Опираясь на международные стандарты и отраслевые практики, а также учитывая специфику своей деятельности, Компания выделила ключевые права человека, требующие особого внимания. Обеспечение их соблюдения распространяется на сотрудников Компании, представителей местных сообществ и сотрудников поставщиков.



<sup>1</sup> Подробнее права человека в рамках ответственной цепочки поставок раскрыты в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, а также Кодексе корпоративного поведения поставщиков ПАО «ГМК «Норильский никель» и Политике по ответственному выбору поставщиков ПАО «ГМК «Норильский никель».

## Внутренние документы в области прав человека

CHRB A1.1, A1.2.a, CHRB A1.2.b, UNGPs RF A2.4, UNGPs RF C1.1

«Норникель» реализует свою политику в области прав человека в соответствии с внутренними нормативными документами, обеспечивающими соблюдение международных стандартов и национального законодательства. Ключевым документом, определяющим подход Компании к защите и продвижению прав человека, является Политика по защите прав человека.

### Политика по защите прав человека

В 2021 году Совет директоров ПАО «ГМК «Норильский никель» утвердил обновленную редакцию [Политики ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека](#).

Политика по защите прав человека ПАО «ГМК «Норильский никель» является ключевым документом, определяющим принципы, обязательства и механизмы Компании в области защиты и соблюдения прав человека. Основная цель Политики — обеспечить соблюдение требований российского законодательства и нормативных правовых актов, а также стремиться к соответствию принципам и положениям Всеобщей декларации прав человека, конвенциям Международной организации труда, Руководящим принципам ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (UNGPs) и признанным международным стандартам для предотвращения или минимизации нарушений в области прав человека предприятиями Компании и по всей цепочке поставок.

### Ключевые направления Политики



Политика по защите прав человека ПАО «ГМК «Норильский никель» подкрепляется другими внутренними нормативными документами, которые охватывают широкий спектр прав и интересов всех групп заинтересованных сторон. В их числе:

- [Кодекс деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель»;](#)
- [Кадровая программа равных возможностей;](#)

- [Политика по условиям труда;](#)
- [Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений;](#)
- [Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами;](#)
- [Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области взаимодействия с коренными малочисленными народами.](#)

UNGPs RF A1.1

Политика подлежит регулярному пересмотру Советом директоров Компании. В течение отчетного периода изменения в Политику по защите прав человека не вносились. Действующая редакция полностью соответствует законодательству Российской Федерации, актуальным требованиям международных стандартов, а также корпоративным обязательствам Компании.



### Как риски, связанные с правами человека, влияют на стратегию и бизнес-модель Компании

CHRB A.2.4

В случае, когда социальные аспекты деятельности, в том числе аспекты, связанные с соблюдением прав человека, имеют значительные риски и последствия для операционной устойчивости и деловой репутации Компании, органы корпоративного управления инициируют изменения в корпоративной стратегии и в некоторых случаях даже в бизнес-модели и производственной цепочке Компании.

Процесс пересмотра может быть инициирован как менеджментом (в таком случае разрабатываются предложения, которые направляются на согласование Совету директоров), так и Советом директоров — в таком случае предложения оформляются как рекомендации для менеджмента, которые впоследствии исполняются.

## Стратегия социально-устойчивого развития «Норникеля» до 2030 года

Примером является принятие в 2023 году Стратегии социально-устойчивого развития, которая опирается в том числе на принципы Политики по защите прав человека и Кодекса деловой этики. Документ определяет ключевые направления развития Компании в области социальной ответственности. Стратегия включает четыре ключевых приоритета, направленные на долгосрочное развитие Компании и общества, все из которых напрямую относятся к тематике прав человека: безопасность и охрана труда, управление талантами и корпоративная культура, развитие технологий и продуктов для технологического и социального прогресса, участие в жизни населения и местного сообщества. Риски, связанные с безопасностью труда, дефицитом кадров и взаимодействием с местными сообществами, повлияли на принятие в Компании стратегического документа с долгосрочным горизонтом планирования.

[Более подробная информация представлена в Отчете об устойчивом развитии за 2024 год.](#)

### Серная программа

Другим примером является принятие решения о реализации масштабной Серной программы, направленной на радикальное снижение выбросов диоксида серы в регионах присутствия (риски для здоровья местных сообществ были признаны высокими). В результате данный проект включен в долгосрочную стратегию развития Компании и экологическую стратегию. Поскольку выполнение поставленной задачи было невозможно иным способом, Компания внесла изменения в свою бизнес-модель и производственную цепочку. Был закрыт ряд производственных мощностей на Кольском полуострове, перенаправлены логистические потоки. Подробнее о реализации Серной программы и данном процессе можно прочитать в отчетах об устойчивом развитии Компании за 2019–2024 годы.

## Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека

CHRB A.2.4

Компания выстроила комплексную систему управления вопросами, связанными с соблюдением прав человека. Рассмотрение рисков, связанных с возможными нарушениями в этой сфере, осуществляется на уровне комитетов при Правлении и Совете директоров ПАО «ГМК «Норильский никель» через рассмотрение регулярной отчетности по рискам, а также одобрение ежегодных публичных отчетов Компании (в том числе по правам человека). На уровне Совета директоров

контроль за вопросами, связанными со Стратегией социально-устойчивого развития Компании до 2030 года и Политикой по правам человека «Норникеля», осуществляют:

- Комитет по устойчивому развитию и изменению климата (отвечает за рассмотрение и утверждение ключевых политик, стандартов и инициатив, направленных на внедрение принципов уважения прав человека в деятельность Компании, и рассматривает публичную отчетность Компании в области устойчивого развития);
- Комитет по аудиту (рассматривает отчетность, связанную с обращениями в Службу корпоративного доверия);
- Комитет по стратегии (рассматривает отчетность, связанную с производственным травматизмом).

## Вопросы прав человека в КПЭ

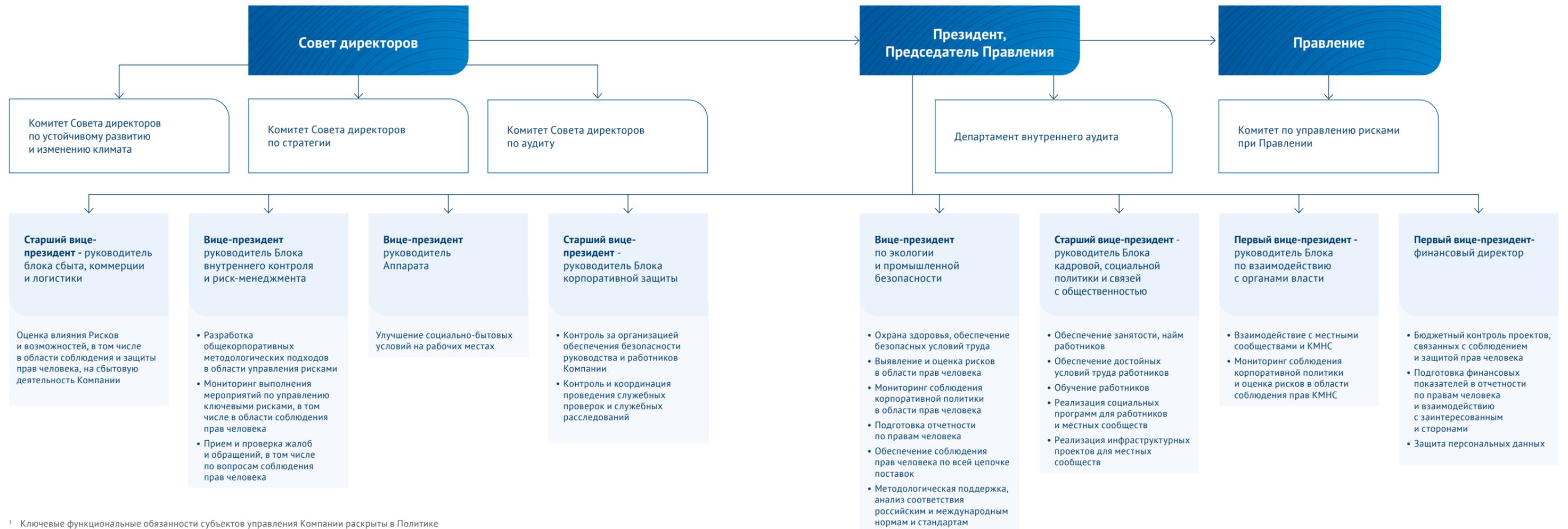
CHRB A.2.3, B.1.2

Высшее исполнительное руководство Компании активно вовлечено в обеспечение соблюдения прав человека, что подкрепляется системой коллективных годовых ключевых показателей эффективности (КПЭ). В структуру КПЭ входит интегральный показатель охраны труда и промышленной безопасности, который имеет удельный вес 30%.

Помимо системных инициатив на уровне руководства, Компания внедряет дополнительные механизмы мотивации для сотрудников, направленные на укрепление культуры безопасности и соблюдение принципов защиты прав человека. В частности, с 2023 года введена система вознаграждения за выявление рисков на производстве, что позволяет не только снизить вероятность происшествий, но и активно вовлекать персонал в процесс формирования безопасной рабочей среды.

## Структура управления, ответственности и контроля за соблюдением прав человека<sup>1</sup>

CHRB A.2.1, CHRB A.2.2, CHRB B.1.1



<sup>1</sup> Ключевые функциональные обязанности субъектов управления Компании раскрыты в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, которая доступна на официальном сайте Компании.

# Процедура должной осмотрительности в «Норникеле»

Система должной осмотрительности в области прав человека (далее — СДО) создана в Компании с учетом требований международных стандартов и основана на Руководящих принципах ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGP).

## Система должной осмотрительности в «Норникеле»



- Приверженность защите прав человека** зафиксирована в **Политике по защите прав человека**, которая устанавливает основные принципы деятельности, обязательства и инициативы Компании в области соблюдения и защиты прав человека. Помимо Политики, в Компании используются иные корпоративные документы, включающие вопросы в сфере защиты прав человека и обязательства Компании по отношению к отдельным группам правообладателей.
- Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека** является комплексным процессом, на основе которого формируется список приоритетных рисков и воздействий в области прав человека на уровне организаций корпоративной структуры, в отношении которых реализуются корректирующие мероприятия.
- Управление рисками и воздействиями в области прав человека** осуществляется по итогам проведенной оценки на уровне тех организаций корпоративной структуры, в которых возникают наиболее высокие риски нарушения прав человека.
- Мониторинг и контроль** осуществляются Департаментом устойчивого развития на основе информации от структурных подразделений и организаций корпоративной структуры о реализованных мероприятиях и достигнутых результатах в части митигации рисков в области прав человека.
- Информационная открытость** обеспечивается путем предоставления обратной связи по обращениям от заинтересованных сторон, затрагивающих тему соблюдения и защиты прав человека, а также в рамках публикации корпоративных отчетов в области устойчивого развития и отчетности по защите и соблюдению прав человека.

## Что было сделано в 2021–2024 годах в рамках системы должной осмотрительности в области прав человека?

- С 2021 по 2024 год «Норникель» принял ряд ключевых внутренних нормативных документов: в 2021 году были приняты Политика по защите прав человека и Политика в области взаимодействия с заинтересованными сторонами, а в 2024 году — обновлена Политика в области взаимодействия с коренными малочисленными народами. Данные документы утверждены Советом директоров и официально закрепляют приверженность Компании принципам соблюдения и защиты прав человека.
- Для того чтобы систематизировать и стандартизировать подход Компании к выявлению потенциальных рисков и воздействий, разработаны специализированные корпоративные документы: классификатор и методика по правам человека.
- Значимым шагом развития СДО стала впервые проведенная в 2022 году оценка рисков нарушения прав человека, охватывающая такие аспекты, как право на охрану здоровья, право на труд, свобода от принудительного труда, право на жизнь, а также справедливое и достойное вознаграждение.
- Впервые рассчитан индекс по правам человека, который формируется на основе анализа ответов из анкет опроса по вовлеченности. Данные опроса являются одним из ключевых инструментов для расчета интегрального риска по правам человека.
- Запущены первые специализированные обучающие курсы по правам человека — как для всех сотрудников Компании, так и для сотрудников, отвечающих за вопросы безопасности.
- Выпущены два публичных специализированных отчета в области прав человека за 2022 и 2023 год. Настоящий отчет является третьим отчетом Компании, отражающим накопленный прогресс в данной области.

## Совершенствование системы должной осмотрительности в области прав человека в 2024 году

Компания продолжает совершенствовать практики в области прав человека и регулярно оценивает достигнутый прогресс. Так, в 2024 году были разработаны:

Классификация обращений и жалоб	Методика расчета интегрального риска в области прав человека	Оценка рисков на уровне предприятий Группы
В рамках Службы корпоративного доверия внедрена система классификации обращений. Каждому поступающему обращению присваивается соответствующая категория и подкатегория в зависимости от тематики и потенциально затрагиваемых прав человека	Разработана система оценки риска по правам человека. Она учитывает анализ обращений в Службу корпоративного доверия, результаты опроса вовлеченности «Услышать каждого», а также показатели нефинансовой отчетности	Интегральный риск рассчитывается индивидуально для каждого производственного предприятия Группы, позволяя определять приоритетные направления для разработки и внедрения корректирующих и смягчающих мер в отношении: <ul style="list-style-type: none"> <li>предприятий Группы с наиболее высокими рисками в области прав человека;</li> <li>прав человека, наиболее часто подвергаемых рискам нарушения в Компании в целом;</li> <li>процессов, требующих системных изменений</li> </ul>

«Норникель» не только системно развивает внутренние процессы в области соблюдения прав человека, но и демонстрирует высокие стандарты на внешнем уровне. В 2024 году Компания стала финалистом конкурса МАЙНЕКС «Российская горная награда» в номинации «Проект устойчивого развития» по направлению развития системы должной осмотрительности

в области прав человека, что отражает результаты комплексной работы по внедрению инструментов оценки и управления рисками, повышению прозрачности внутренних процессов, а также активного взаимодействия с сотрудниками и заинтересованными сторонами.

## Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека

CHRB B1.3, B2.1, B2.2, B2.3, UNGPs RF C4.1, 4.2

Более подробная информация о функционировании этой системы приведена в [Отчете об устойчивом развитии за 2024 год \(раздел «Риск-менеджмент»\)](#).

Оценка рисков и воздействий в области прав человека, мониторинг и контроль процесса соблюдения прав человека в «Норникеле» основаны на международно признанных методологиях и руководствах, в числе которых:

- Руководство и набор инструментов для оценки воздействия на права человека Датского института по правам человека (DIHR), 2020;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (UNGPs), 2011.

На основе исследования и оценки, проведенных в 2022-2023 годах, Компания углубленно изучила актуальные угрозы, учитывая жалобы и обращения, поступившие в Службу корпоративного доверия, а также организовала серию встреч с сотрудниками Компании в регионах присутствия. Корпоративная система управления рисками учитывает риски, связанные с правами человека.

### Ключевые риски, связанные с правами человека

Право	Связанные риски	Оценка воздействия на достижение целей Компании в случае реализации риска
Право сотрудников на безопасность и охрану труда	Групповой несчастный случай со смертельным исходом Обострение социально-трудовых отношений	Крайне высокое Среднее
Требования к поставщикам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок	Несоответствие ESG-требованиям покупателей, отраслевых стандартов, ассоциаций и бирж	Высокое
Право сотрудников и внешних заинтересованных сторон на благоприятную окружающую среду	Нанесение ущерба окружающей среде в результате чрезвычайных ситуаций	Крайне высокое
Права местных сообществ и коренных малочисленных народов	Риск неблагоприятных воздействий Компании на права местных сообществ и коренных малочисленных народов	Низкое

Подход «Норникеля» к управлению ответственной цепочкой поставок детально раскрыт в [Отчете в области ответственной цепочки поставок за 2024 год](#).

Риски нарушения прав человека в цепочке поставок минерального сырья выявляются в ходе комплексных проверок поставщиков в рамках работы Системы управления комплексной проверкой цепочки поставок Группы. По результатам проведенных в 2024 году комплексных проверок поставщиков минерального сырья<sup>1</sup> рисков выявлено не было.

### Совершенствование методологии выявления рисков нарушения прав человека

В 2024 году «Норникель» продолжил совершенствовать методологию выявления и оценки рисков, связанных с правами человека. Данная работа включала обработку результатов опроса вовлеченности «Услышать каждого», анализ отдельных показателей, включаемых в Отчет об устойчивом развитии, а также изучение обращений, поступивших по каналам Службы корпоративного доверия. В отчетном году процесс оценки рисков на основе поступающих обращений был автоматизирован путем первичной классификации обращений при их поступлении и определении категории и подкатегории событий.

Категории	Количество подкатегорий
20 Оплата труда	6 Риски здоровью работников на рабочем месте
9 Социальные выплаты	5 Социально-бытовые условия труда
3 Нарушение приватности	18 Требования ПБ и ОТ, СИЗ, оборудование
17 Нарушения в управлении трудовыми процессами	3 Детский труд
12 Нарушения режима труда и отдыха	13 Дискриминация
4 Загрязнения окружающей среды	

Таким образом, интегральный риск по правам человека отражает как уровень рисков в разрезе каждого права и организаций корпоративной структуры, так и наличие позитивной/негативной динамики в целом, что может быть использовано для дальнейшего мониторинга эффективности СДО.

## Управление рисками в области прав человека

CHRB A.2.2, A.2.3

**63%**

Индекс вовлеченности по правам человека

**66%**

Индекс вовлеченности по охране труда и промышленной безопасности

На уровне органов корпоративного управления вопросы рисков в области прав человека рассматриваются Комитетом по рискам при Правлении ПАО «ГМК «Норильский никель» (в части сводной отчетности по рискам), Комитетом Совета директоров по аудиту (в части сводной отчетности по рискам), Комитетом Совета директоров по стратегии (в части отчетности, связанной с производственной безопасностью и травматизмом), Комитетом Совета директоров по устойчивому развитию и изменению климата (в части отчетности в области прав человека).

Эти органы утверждают концептуальную и нормативно-методологическую базу, обеспечивают организационные меры и необходимый информационный обмен между структурными подразделениями Компании.

Служба риск-менеджмента играет основную методологическую роль в процессе интеграции управления рисками в бизнес-процессы Компании, в то время как владельцы рисков несут ответственность за управление рисками.

Дополнительно в системе управления рисками задействованы подразделение внутреннего аудита, которое ежегодно оценивает эффективность действующих механизмов, и подразделение внутреннего контроля, оказывающее методологическую поддержку и участвующее в оценке рисков, связанных с бизнес-процессами.

### Мониторинг и контроль

CHRB B.2.4

Инструментами мониторинга и контроля рисков в области прав человека на операционном уровне являются изучение и анализ отчетности Службы корпоративного доверия и механизма рассмотрения жалоб.

Дополнительным инструментом является оценка вовлеченности сотрудников «Услышать каждого. Что думаешь ты?». «Норникель» на регулярной основе проводит такую оценку в форме анкетирования. В 2024 году аудитория исследования составила 58,1 тыс. сотрудников, прибавив 1,7% к уровню прошлого года. Индекс вовлеченности в «Норникеле» составил 67%.

По результатам анкетирования вовлеченности сотрудников «Норникель» организует дискуссии и изучает мнение заинтересованных сторон в фокус-группах. Результаты работы фокус-групп включаются в мероприятия по повышению вовлеченности и коммуникационные кампании.

По результатам анализа установлено, что наиболее высоко сотрудники «Норникеля» оценивают такие аспекты соблюдения прав человека в Компании, как чувство социальной защищенности, уважение в коллективе, безопасность рабочего места, а также возможность свободного и открытого обсуждения рисков в области безопасности.

В 2025 году компания планирует внедрить новый индекс, привязанный к ценности компании «Забота о людях», в рамках которого будут оцениваться условия труда, поддержка и забота со стороны компании, баланс между работой и личной жизнью и другие важные для сотрудников показатели.

Более подробная информация приведена в разделе [«Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»](#).

<sup>1</sup> К поставщикам минерального сырья Группы относятся поставщики добытого минерального сырья (сырья, прошедшего первичную обработку и не подвергшегося рафинированию) и поставщики, оказывающие услуги по транспортировке минерального сырья, его переработке и проведению погрузо-разгрузочных работ.

# Обучение в «Норникеле»

## Обучение в области прав человека

CHRB B.1.5

**60 тыс.**

сотрудников прошли обучение по вопросам, связанным с защитой и соблюдением прав человека в отчетном году

Обучение персонала играет ключевую роль в системе должной осмотрительности в области прав человека, а также служит важным инструментом повышения профессионального уровня сотрудников.

Одним из ключевых направлений обучения является устойчивое развитие. В «Норникеле» реализуются как базовые образовательные программы по устойчивому развитию, так и специализированные курсы, посвященные климатическим вопросам, корпоративному управлению и другим аспектам.

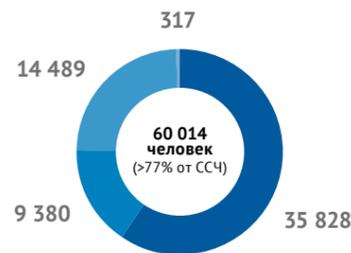
В 2024 году в Компании запущен корпоративный обучающий курс «Устойчивое развитие компании «Норникель», в содержание которого включена тема соблюдения и защиты прав человека. К концу года обучение прошли более 15 тыс. сотрудников Компании.

Большое внимание уделяется промышленной безопасности и охране труда (ПБиОТ). Для сотрудников проводятся инструктажи и комплексные курсы, включающие специализированные обучающие модули, которые адаптированы к особенностям производства.

В соответствии со стратегией обучения программы по развитию критических компетенций охватывают всех сотрудников без исключения. В отчетном году 60 тыс. сотрудников прошли обучение по вопросам, связанным с защитой и соблюдением прав человека, что подтверждает приверженность Компании созданию безопасной и устойчивой рабочей среды, а также достижению национальных целей Российской Федерации.

### Показатели по обучению критическим компетенциям<sup>1</sup> в 2024 году

Количество сотрудников, прошедших обучение по развитию критических компетенций (человек)



■ 60% Рабочие  
■ 16% Руководители  
■ 24% Специалисты  
■ 0% Служащие

Количество сотрудников, прошедших обучение по развитию критических компетенций (человеко-мероприятий)



■ 57% Рабочие  
■ 17% Руководители  
■ 26% Специалисты  
■ 0% Служащие

Объем обучения по критическим компетенциям (тыс. человеко-часов)



■ 65% Рабочие  
■ 17% Руководители  
■ 18% Специалисты  
■ 0% Служащие

Компания активно развивает компетенции сотрудников, ориентируясь на современные вызовы и технологические тенденции. В условиях стремительной цифровизации обучение охватывает

### Специальный обучающий курс по правам человека

В 2024 году более 230 сотрудников Компании прошли специальный обучающий курс по правам человека, направленный не только на понимание своих прав и обязанностей, но и на формирование уважительного отношения к правам коллег, партнеров и местного населения в регионах присутствия. Курс охватывает ключевые аспекты соблюдения прав человека, роль Компании в их защите, а также доступные каналы для подачи жалоб и обращений. В обязательном порядке данный курс был назначен сотрудникам Компании, отвечающим за вопросы физической безопасности.

### Обучение сотрудников охранных организаций в области прав человека

CHRB D.3.7

Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека регулирует, в том числе, вопросы, связанные с применением силы и огнестрельного оружия. В рамках профессиональной подготовки все сотрудники частных охранных структур проходят специализированное обучение и сдают квалификационный экзамен, требования к которому устанавливаются Правительством Российской Федерации. Программа подготовки включает ключевые темы, такие как «Защита жизни и здоровья граждан», «Оказание первой помощи», «Правила безопасного обращения

Затраты на обучение по развитию критических компетенций (млн руб.)



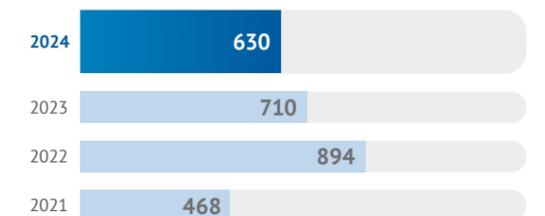
■ 45% Рабочие  
■ 29% Руководители  
■ 26% Специалисты  
■ 0% Служащие

различные форматы – от вебинаров до специализированных курсов, в которых используются инновационные программные решения и технологии.

с оружием». На ежегодной основе охранники подтверждают свою квалификацию, проходя периодические проверки.

Контроль деятельности охранных организаций осуществляется в ходе регулярных выездных проверок на объекты филиалов и корпоративных структур. В 2024 году в рамках этих проверок не было зафиксировано нарушений прав человека со стороны сотрудников охранных предприятий. Вся информация о возможных инцидентах передается через систему ситуационно-аналитических центров безопасности. Кроме того, специалисты подразделений безопасности «Норникеля» проводят тренировки и учения для охранников, организуют тестирования по вопросам законодательства, регулирующего деятельность частных охранных предприятий и оборот оружия. В учениях также принимают участие представители правоохранительных органов.

Количество проведенных тренировок сотрудников охранных организаций (шт.)



Процент успешного прохождения курса составил

**96,2%**

что свидетельствует о повышении правовой грамотности персонала в области прав человека, об укреплении принципов уважения, инклюзивности и справедливости в рабочей среде

Для защиты объектов и обеспечения физической охраны на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» ежедневно задействовано

**1,4 тыс.**

сотрудников частных охранных предприятий

В общей сложности в этой сфере работают

**> 5 тыс. человек,**

представляющих 20 крупнейших поставщиков охранных услуг

<sup>1</sup> К критическим компетенциям относятся промышленная безопасность и охрана труда, ESG, цифровые компетенции/цифровая грамотность.

# Взаимодействие с заинтересованными сторонами

CHRB B1.8, CHRB B1.4.a, UNGPs RF A2.1, UNGPs RF C2.2

«Норникель» стремится выстраивать отношения со всеми заинтересованными сторонами, руководствуясь принципами уважения, доверия и баланса интересов. Компания придерживается

лучших мировых практик и стандартов ответственного взаимодействия, включая рекомендации ISO 26000:2010 и AA1000SES (2015).

## Внутренние документы «Норникеля», регулирующие взаимодействие с заинтересованными сторонами



CHRB B2.5, UNGPs RF A1.3

Более подробная информация о механизмах взаимодействия с заинтересованными сторонами представлена в [Отчете по правам человека за 2023 год](#).

Компания проводит диалоги, круглые столы и общественные обсуждения, личные встречи с представителями заинтересованных сторон и создает площадки для коммуникации. Кроме того, «Норникель» проводит обучающие программы и тренинги для сотрудников и партнеров. Важную роль играет и публичное раскрытие информации: ключевые данные размещаются на официальном сайте Компании, публикуются в средствах массовой информации и включаются в публичную отчетность.

UNGPs RF A2.3, UNGPs RF C2.3

Более подробная информация о взаимодействии с заинтересованными сторонами, в том числе протоколы диалогов с заинтересованными сторонами, представлена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2024 год](#).

Собирая обратную связь по итогам встреч и мероприятий, Компания анализирует мнения и предложения заинтересованных сторон. Это включает как формализованные механизмы (опросы, анкетирование, экспертные заключения), так и неформальные каналы (обратная связь в ходе обсуждений, открытые комментарии в рамках встреч).

Результаты такого взаимодействия учитываются при разработке стратегических документов и внутренних политик Компании. В частности, на основе консультаций с представителями коренных малочисленных народов Таймыра Компания разработала и реализовала пятилетний план содействия социально-экономическому развитию Таймыра<sup>1</sup>. Кроме того, ряд положений актуализированной в 2024 году Политики в области взаимодействия с коренными малочисленными народами также основывается на пожеланиях представителей коренных малочисленных народов и формализует наработанный за последние пять лет опыт взаимодействия.

<sup>1</sup> Подробнее об этом можно узнать в отчетах об устойчивом развитии «Норникеля» за 2020–2024 годы.

# Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб

## Служба корпоративного доверия

### Прием и рассмотрение жалоб и обращений

CHRB A1.4, CHRB A1.5, CHRB C1, CHRB C5, UNGPs RF C6.1

Ключевым инструментом для рассмотрения жалоб и обращений в Компании является Служба корпоративного доверия, которая функционирует с 2010 года.

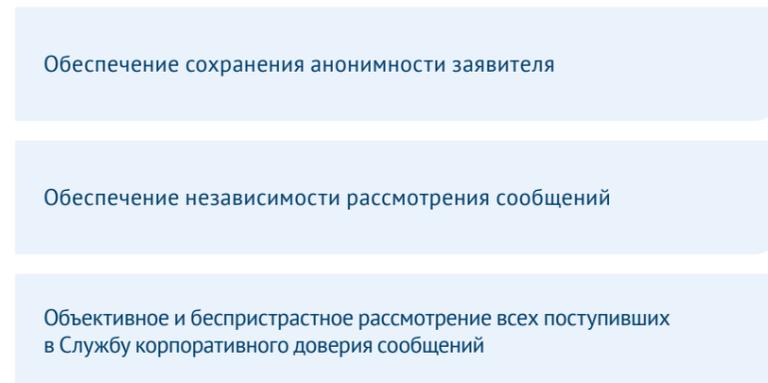
Благодаря четко выстроенной системе обращения рассматриваются объективно и беспристрастно, с соблюдением прав всех сторон. Работа Службы корпоративного доверия направлена на выявление и предотвращение нарушений, поддержание высоких стандартов корпоративной этики и укрепление доверия внутри Компании и среди ее партнеров.

CHRB C4, UNGPs RF C6.2

Деятельность Службы корпоративного доверия распространяется на все подразделения Компании и предприятия Группы, что позволяет оперативно реагировать на возникающие вопросы в любой точке присутствия и обеспечивать единый стандарт работы с жалобами и обращениями.

Подать обращение в Службу корпоративного доверия может любое заинтересованное лицо, включая сотрудников, партнеров, клиентов и представителей внешних организаций. Компания принимает информацию о возможных нарушениях, неправомерных действиях или иных инцидентах, которые могут нанести материальный ущерб или повлиять на деловую репутацию. Все обращения тщательно рассматриваются, а при выявлении рисков принимаются соответствующие меры для их митигации и устранения.

### Основные принципы функционирования Службы корпоративного доверия:



### Контакты Службы корпоративного доверия

✉ <a href="mailto:skd@normik.ru">skd@normik.ru</a>	📍 123112, Россия, Москва, 1-й Красногвардейский проезд, д. 15, Служба корпоративного доверия ПАО «ГМК «Норильский никель»
☎ +7 (800) 700-19-41; +7 (800) 700-19-45	Информация о Службе распространена среди сотрудников посредством корпоративного портала и сайта, информационных экранов, стендов и плакатов, расчетных зарплатных листов
📱 Мобильное приложение «Суперника» (для сотрудников Компании)	
🌐 <a href="https://www.nornickel.ru/sustainability/corporate-hotline">https://www.nornickel.ru/sustainability/corporate-hotline</a>	

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

В отношении лиц, сообщивших о своих опасениях или выявленных нарушениях, не применяются какие-либо санкции, дисциплинарные взыскания, меры давления, дискриминация или акты возмездия. Компания гарантирует, что подача обращений не повлечет негативных последствий для заявителей, независимо от их должности, статуса или формы сотрудничества.

**UNGPs RF C6.3**

Деятельность Службы корпоративного доверия осуществляется в соответствии с [Порядком функционирования Службы корпоративного доверия ПАО «ГМК «Норильский никель»](#), который устанавливает четкие правила приема, рассмотрения и обработки обращений. Документ гарантирует предоставление заявителю ответа о принятом решении, а после завершения процесса рассмотрения — возможность заполнить форму обратной связи, позволяющую оценить удовлетворенность рассмотрением жалобы. Для повышения прозрачности внедрена практика публикации обезличенной информации о содержании обращений и принятых

мерах. Если обращение подтверждается как обоснованное, инициируются контрольные проверки. Информация доводится до сведения соответствующих подразделений и ответственных должностных лиц для своевременного реагирования и предотвращения подобных случаев.

Эффективность работы Службы корпоративного доверия ежегодно оценивается Вице-президентом, руководителем Блока внутреннего контроля и риск-менеджмента, в том числе через постановку КПЭ, и на заседаниях Комитета Совета директоров по аудиту.

**Ключевые показатели бизнес-процесса:**

- своевременная обработка принятых в работу жалоб/обращений;
- качественная обработка принятых в работу жалоб/обращений (количество отказов от проведения проверки);
- своевременная подготовка отчетов о результатах функционирования Службы корпоративного доверия заинтересованным пользователям.

**CHRB C8, UNGPs RF A2.5, UNGPs RF C6.4**

**Структура принятых к работе и подтвержденных обращений (шт.)**

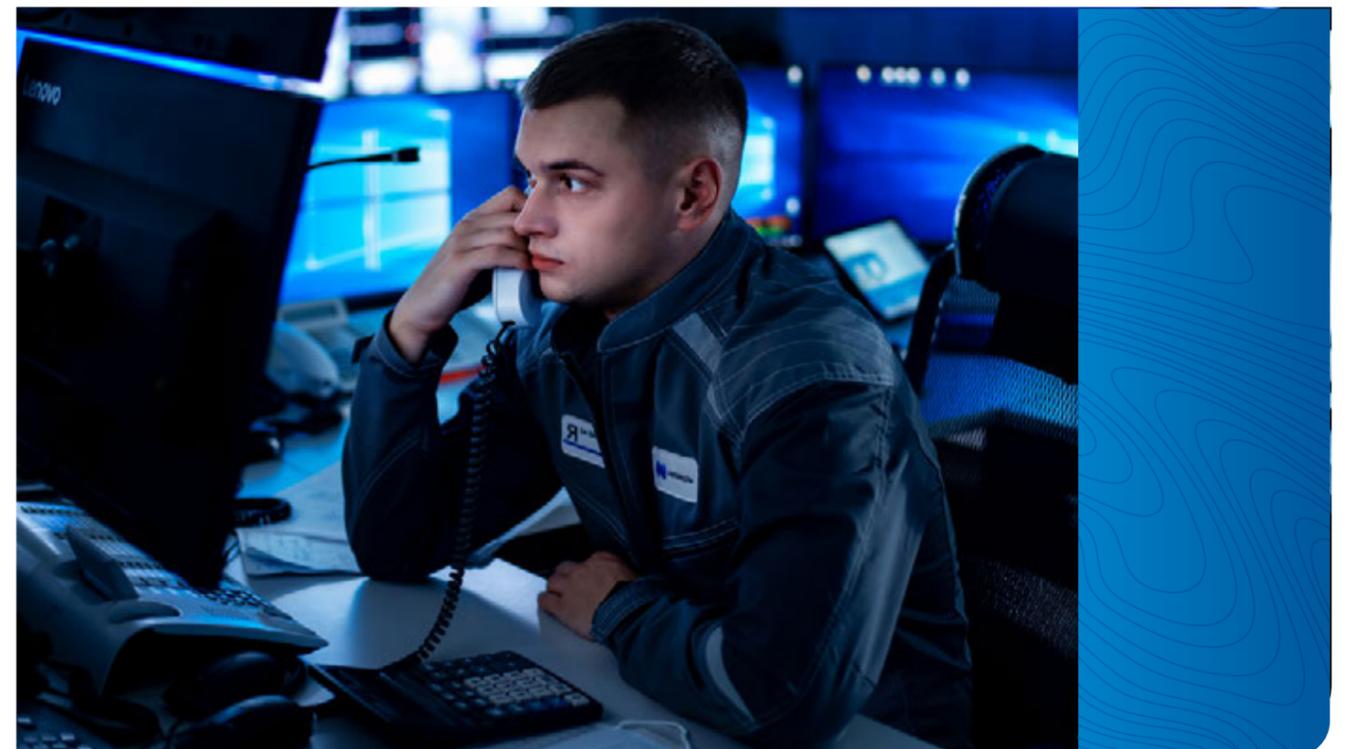
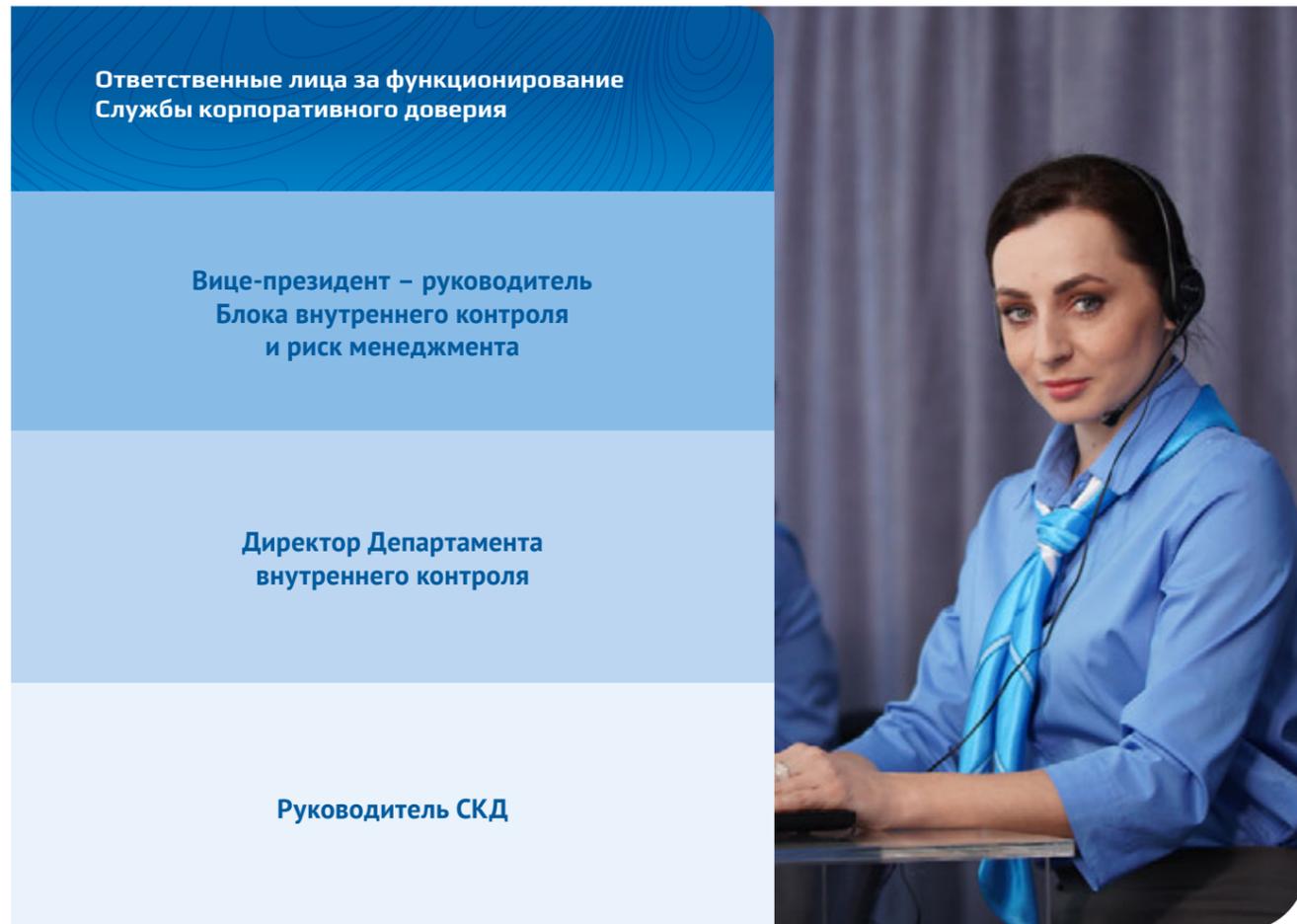


Статистика обращений в разрезе предприятий Группы и их тематики направляется в ответственные подразделения Компании, результаты

работы Службы корпоративного доверия рассматриваются на заседаниях Комитета Совета директоров по аудиту.

Полученная обратная связь от заявителей позволяет сделать вывод, что более 90% заявителей удовлетворены работой с обращениями. По каждому неудовлетворительному отзыву проведены дополнительные контрольные мероприятия, в том числе с привлечением экспертов функциональных подразделений, с заявителями проводились повторные коммуникации.

В рамках функционирования Службы корпоративного доверия заявителю предоставляется обратная связь на всех этапах работы с обращением: подтверждение о регистрации жалобы/обращения (со сведениями о стандартных сроках рассмотрения), информация о принятом решении по работе с обращением либо об отказе по его жалобе/обращению и результаты работы с обращением (в случае запроса заявителя). При желании заявитель может оценить работу с обращением.



## Механизм рассмотрения жалоб

CHRB C.2, CHRB B.1.6

Механизм рассмотрения жалоб представляет собой корпоративный инструмент, направленный на обеспечение прозрачного процесса подачи, рассмотрения и разрешения жалоб, связанных с деятельностью Компании.

CHRB C.7

Основной фокус механизма рассмотрения жалоб направлен как на сотрудников предприятий Группы, так и на взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами. При этом он не заменяет существующих правовых инструментов защиты интересов граждан и организаций. Участие в процедуре остается на усмотрение заявителя и не ограничивает его право использовать государственные правозащитные механизмы.

### Функционирование механизма рассмотрения жалоб

CHRB C.6

Механизм рассмотрения жалоб предоставляет заинтересованным сторонам дополнительную возможность для разрешения конфликтных ситуаций путем конструктивного диалога и посредничества. Он обеспечивает возможность урегулировать разногласия без обращения в судебные инстанции.

CHRB C.3

Оценка эффективности механизма рассмотрения жалоб является важной частью системы корпоративного контроля. Мониторинг его работы осуществляется на двух уровнях.

#### Оперативный контроль

Осуществляется на постоянной основе путем анализа обратной связи от заявителей, оценки уровня удовлетворенности процессом рассмотрения жалоб и результатами принятых решений

#### Глубинный анализ

Проводится ежегодно в рамках консультаций с заинтересованными сторонами в регионах присутствия Компании, а также в ходе исследования «Услышать каждого», направленного на выявление ключевых проблем и ожиданий со стороны местных сообществ и партнеров

Жалобу можно подать через различные каналы для обращений: Службу корпоративного доверия, приемные по производственным и социально-трудовым вопросам, а также напрямую обратиться к руководителям Компании или предприятий Группы. Для удобства заявителей предусмотрена возможность подачи жалоб как лично, так и с помощью представителей Компании или независимых экспертов, что особенно важно для лиц, испытывающих затруднения при самостоятельном обращении.

После поступления жалобы определяется ответственное структурное подразделение Компании, которое проводит первичную проверку и оценивает необходимость запроса дополнительных сведений. При необходимости возможно привлечение независимых экспертов или передача обращения в государственные органы<sup>1</sup>.

Основным и наиболее доступным каналом подачи жалоб остается Служба корпоративного доверия, обеспечивающая оперативность рассмотрения обращений и поддержку заявителей на всех этапах взаимодействия.

## Работа с жалобами коренных малочисленных народов

В 2024 году Компания обновила [Политику в области взаимодействия с коренными малочисленными народами](#), усилив механизмы диалога и защиты их прав. Новая политика акцентирует внимание на соблюдении индивидуальных и коллективных прав коренных малочисленных народов, предусматривает дополнительные меры должной осмотрительности и основывается на следующих подходах:

- применение принципа свободного предварительного осознанного согласия коренных малочисленных народов согласно стандартам и рекомендациям Международного совета по горному делу и металлам;
- поддержка и развитие традиционных промыслов;
- приверженность принципу добросовестных консультаций.

Для контроля рисков, связанных с нарушением прав коренных малочисленных народов, Компания внедряет специализированную процедуру должной осмотрительности. В рамках развития подходов к взаимодействию с КМНС Норникель осуществляет совершенствование механизмов обратной связи и реагирования на обращения, с акцентом на формирование устойчивой, конструктивной и институционализированной процедуры. В настоящий момент разрабатывается порядок, предусматривающий более четкий формат рассмотрения жалоб, включая участие независимого Омбудсмана. Разработка осуществляется с учетом положений действующего законодательства РФ, корпоративных стандартов, а также международно признанных принципов ответственного ведения бизнеса.



<sup>1</sup> Компания не направляет обращения в государственные органы, данный процесс осуществляется лично физическими и юридическими лицами.

# Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2024 года

## Соблюдение прав сотрудников

UNGP's RF C4.3, UNGP's RF C6.5

«Норникель» обеспечивает каждому сотруднику равные возможности для реализации своих трудовых прав. Это включает в себя недискриминационный доступ к трудоустройству, равные условия для профессионального роста, безопасную рабочую среду и защиту от любых форм принудительного или несправедливого труда.

На всех территориях своей деятельности Компания системно работает над решением социально значимых задач, направленных на улучшение условий труда, повышение качества жизни сотрудников и их семей. Реализуются программы

поддержки сотрудников, включая доступ к медицинскому обслуживанию, образовательным инициативам, жилью и социальным льготам.

### Условия труда

CHRB A1.2.b

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Политикой по условиям труда Компания обеспечивает сотрудникам следующие гарантии.

 <p>Продолжительность рабочей недели не более 40 часов<sup>1</sup>, непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов</p>	 <p>Продолжительность рабочего времени сотрудников, занятых на производстве, по общему правилу, не более восьми часов в сутки</p>	 <p>Сокращение продолжительности рабочего дня на один час без последующей отработки для сотрудников, занятых на полную ставку и работающих в период между 22:00 и 06:00</p>
 <p>Перерыв для отдыха продолжительностью не менее 30 минут в течение каждого рабочего дня</p>	 <p>Специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда</p>	 <p>Возможность работать по совместительству в свободное от основной работы время</p>

Сотрудники «Норникеля» обладают правом на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также на дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за трудовую деятельность во вредных и (или) опасных условиях труда, а также в иных предусмотренных законодательством случаях. Сотрудники могут переносить отпуск на другой период или разделять его на части по согласованию.

Сотрудникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также членам их семей Компания ежегодно компенсирует расходы на проезд к месту отдыха и обратно, включая оплату провоза багажа.

## «Сделано с заботой»

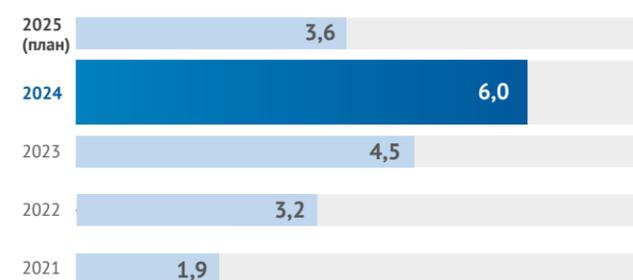
«Норникель» считает, что создание комфортных условий труда и быта на производстве способствует уменьшению уровня травматизма, повышению мотивации и вовлеченности сотрудников, а также укреплению их здоровья.

Более 20 лет «Норникель» реализует программу ремонтов социально-бытовых объектов на производстве «Сделано с заботой», предоставляя сотрудникам комфортные условия труда.

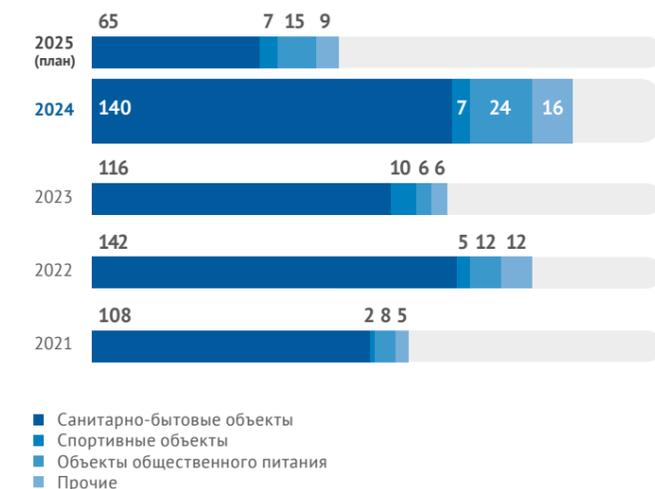
В отчетном году программа установила рекорд по количеству отремонтированных объектов, объемам выполненных работ и охвату сотрудников, условия труда которых были существенно улучшены.

Результаты за все время действия программы 2003–2024 годов	Результаты 2024 года	Планы на 2025 год
<ul style="list-style-type: none"> <li>Отремонтировано 1 035 социально-бытовых объектов.</li> <li>Приобретено 496 мобильных зданий.</li> <li>Суммарные затраты составили 21,7 млрд руб.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Завершены комплексные капитальные ремонты на 187 социально-бытовых объектах.</li> <li>Общая площадь отремонтированных объектов составила 25 тыс. м<sup>2</sup>.</li> <li>Социально-бытовые условия улучшены для 11,8 тыс. сотрудников.</li> <li>Объем работ составил 6 млрд руб. (без НДС).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ремонт 96 социально-бытовых объектов (22,0 тыс. кв. м<sup>2</sup>).</li> <li>Ремонт нескольких входных групп, общественных зон и фасадов административно-бытовых корпусов.</li> <li>Плановые затраты – 3,6 млрд руб.</li> </ul>

Затраты на реализацию Программы улучшения социально-бытовых условий (млрд руб.)



Социально-бытовые объекты, на которых проведен капитальный ремонт (шт.)



22

коллективных договоров заключено на предприятиях Группы

94,3%

охват сотрудников «Норникеля» коллективными договорами

6,8%

доля сотрудников от общей численности Компании, состоящих в профсоюзах

76,2%

доля сотрудников, представленных в социально-трудовых советах

## Коллективный договор

CHRB D.3.3

Компания и российские организации, входящие в Группу, гарантируют своим сотрудникам право создавать и вступать в профессиональные союзы по их выбору и без принуждения, с уважением относятся к праву сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров. Сотрудники могут осуществлять указанное право без предварительного разрешения, не опасаясь давления, запугивания или репрессий.

В 2024 году коллективные договоры ПАО «ГМК «Норильский никель» и еще трех предприятий Группы были продлены на последующие три года. В положениях обновленных договоров была усилена адресная поддержка отдельных категорий сотрудников (пересмотрены предельные размеры материальной помощи, введены дополнительные гарантии для сотрудников, имеющих статус инвалида, увеличен предельный размер компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства после увольнения из районов Крайнего Севера, и другие меры поддержки). По результатам коллективных переговоров с представителями сотрудников и работодателя принято решение о повторном продлении действующего коллективного договора на три года с сохранением всех гарантий, компенсаций и социальных программ на текущем уровне.

## Поддержка материнства и детства

CHRB D.3.9

«Норникель» способствует созданию условий, позволяющих сотрудникам успешно совмещать профессиональную деятельность с полноценной семейной жизнью. Компания считает недопустимым увольнение или дискриминацию сотрудников по причине беременности или семейного положения, гарантирует возможность оформления отпуска по уходу за ребенком и поддерживает сотрудников в период рождения и воспитания детей. В дополнение к этому реализуются инициативы, направленные на развитие и поддержку детей сотрудников.



## Условия предоставления материальной помощи и единовременных выплат

	Категория сотрудников	Условия	Периодичность	Размер (тыс. руб.)
По беременности и родам	Сотрудницам, уходящим в отпуск по беременности	При наступлении события	Единовременно	Доплата до уровня постоянной заработной платы / среднего заработка
При рождении или усыновлении ребенка	Одному из родителей	На каждого ребенка	Единовременно	20–30 (в зависимости от региона)
По уходу за ребенком до трех лет	Родителям, находящимся в отпуске по уходу	На каждого ребенка в данной возрастной категории	Ежемесячно	3,5–5 (в зависимости от региона)
Для сотрудника с ребенком-инвалидом	Родителям ребенка-инвалида (до 18 лет)	На каждого ребенка-инвалида	Ежеквартально	10–15 (в зависимости от региона)

«Норникель» заботится о досуге и оздоровлении детей сотрудников в возрасте от 8 до 14 лет, предоставляя им льготные путевки в летние лагеря. Программа направлена на организацию отдыха без сопровождения родителей в специализированных детских центрах, расположенных в экологически благоприятных регионах. В 2024 году

1 656 детей сотрудников Компании провели летние каникулы в специализированных детских центрах, в т.ч. в оздоровительном лагере в Анапе, а также на базе Деревни Универсиады в Казани, где была организована смена для спортивной группы.



## Безопасность и охрана труда

CHRB D.3.4

Безопасность и здоровье сотрудников — один из стратегических приоритетов «Норникеля». Данный приоритет закреплен в триаде корпоративных ценностей, Стратегии социально-устойчивого развития Компании до 2030 года,

Ключевых направлениях в области промышленной безопасности и охраны труда на 2023–2025 годы и Политике в области охраны труда и промышленной безопасности ПАО «ГМК «Норильский никель».

## Показатели производственного травматизма

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
FIFR	0,08	0,10	0,03	0,04	0,025
LTIFR	0,21	0,38	0,58	0,65	0,64
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	31	53	71	83	78 <sup>1</sup>
Количество несчастных случаев, связанных с производством, со смертельным исходом	9	11	4	5	3
Число выявленных профессиональных заболеваний	235	213	174	145	139
Коэффициент профессиональной заболеваемости	2,21	1,94	1,49	1,21	1,18
Коэффициент травматизма <sup>2</sup>	0,28	0,48	0,61	0,69	0,66

Достижение нулевого уровня смертельного травматизма — публичная цель Компании. Тренд на рост коэффициента частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) с 2020 года объясняется внедрением нового подхода к учету, классификации и расследованию происшествий. После очередного изменения кардинальных правил безопасности с 2021 года Компания ужесточила наказание за сокрытие несчастных случаев на производстве. Таким образом «Норникель» стремится получить полную информацию обо всех случаях травматизма, чтобы оперативно анализировать, реагировать и снижать риски безопасности труда.

## Забота о здоровье

«Норникель» также уделяет приоритетное внимание заботе о здоровье своих сотрудников, обеспечивая качественной и своевременной медицинской помощью.

Для сотрудников Группы (и родственников, застрахованных сотрудниками) на Кольской площадке и в Норильском промышленном районе работают многопрофильные медицинские центры, прием ведется по ДМС и ОМС. Также проводятся предсменные и предрейсовые осмотры перед выходом на производство (смену). На производственных площадках на 3х здравпунктах работает стоматологический кабинет.

<sup>1</sup> Без учета одного несчастного случая до установления связи с производством и определения степени тяжести.

<sup>2</sup> Коэффициент травматизма рассчитывается на 1 млн отработанных часов и учитывает количество пострадавших от несчастных случаев на производстве с потерей трудоспособности и смертельным исходом, а также количество случаев травматизма без потери трудоспособности с оказанием медицинской помощи (за пределами первой помощи).

### Проект «Корпоративная медицина»

В ключевых регионах присутствия реализуется проект «Корпоративная медицина», направленный на создание сети современных медицинских центров с передовым оборудованием и привлечением высококвалифицированных врачей.

По состоянию на конец 2024 года в эксплуатацию введен 31 медицинский объект и 4 медицинских центра. Статистика за весь период работы с декабря 2021 года по 31 декабря 2024 года на медицинских объектах в Норильском промышленном районе и на Кольской площадке:

**237** видов услуг

**14** направлений

**>5 000** тыс. медицинских услуг оказано

**31,2** тыс. посещений фельдшеров совершено

**21,5** тыс. посещений врачей-терапевтов совершено

**4,3** млн предрейсовых/предсменных осмотров проведено

### Жилищные программы

«Норникель» реализует жилищные программы «Наш дом/Мой дом» и «Твой дом», которые предоставляют сотрудникам возможность приобрести

на льготных условиях квартиры в Московской и Тверской областях, Краснодарском крае и Ярославле.

**Программа «Наш дом / Мой дом»**  
Договор коммерческого найма с последующим выкупом

**Программа «Твой дом»**  
Договор купли-продажи с рассрочкой платежа

Участники: высококвалифицированные и остродефицитные сотрудники до 50 лет с непрерывным стажем не менее пяти лет, чья профессия/должность относится к приоритетным функциональным направлениям.

#### Механизм софинансирования жилищных программ

До 50% стоимости квартиры оплачивается за счет средств **Компании**, но не более 3 млн руб.



Оставшаяся часть – за счет собственных средств **сотрудника** в течение определенного срока работы в Компании (5–10 лет)

**6 358**

квартир передано с начала реализации жилищных программ сотрудникам Компании (240 из них – в 2024 году)

**>28,8**

млрд руб.

общий объем инвестиций в реализацию жилищных программ (покупка квартир и развитие инфраструктуры территорий)

**24**

организации корпоративной структуры и филиала Компании, расположенных на территории Норильска, Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, Красноярска и Мурманской области, в периметре программ

## Соблюдение прав населения в регионах присутствия

Подробнее информация приводится в разделе 4.3. «Соблюдение прав коренных малочисленных народов».

В рамках работы по соблюдению прав местного населения «Норникель» выделяет для себя три основных направления: обеспечение благоприятной социальной среды (через управление позитивными социальными воздействиями и инфраструктурными проектами) и обеспечение благоприятной окружающей среды (через снижение негативного экологического следа). Отдельно выделяется направление работы с коренными малочисленными народами.

### Благоприятная социальная среда

На протяжении многих лет «Норникель» оказывает приоритетное внимание созданию условий и возможностей для жителей Норильска, Мончегорска и других территорий присутствия.

**Индекс качества городской среды** Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (**Минстрой России**) является инструментом оценки качества материальной городской среды и условий ее формирования. Индекс рассчитывается по 36 параметрам, по итогам 2023 года среднее значение индекса составило 200 баллов (максимум – 360 баллов).

Мончегорск **220** баллов

Норильск **225** баллов

Заполярный **222** балла

Мурманск **212** баллов

Чита **198** баллов



В 2023 году в разработанный ВЭБ.РФ с партнерами **Индекс качества жизни** включены 218 городов России, в том числе Норильск, Чита и Мурманск, оценка проведена по 11 направлениям, рассчитано более 300 показателей



Компания развивает механизмы диалога с местными сообществами, предоставляя жителям возможность участвовать в принятии решений, затрагивающих их права и интересы. Активно поддерживаются инициативы, направленные на улучшение городской среды, развитие предпринимательства, что расширяет возможности граждан для самореализации и повышения качества жизни.

Основным механизмом для этого является флагманская благотворительная программа «Мир новых возможностей», реализуемая «Норникелем» с 2015 года<sup>1</sup>.

**>21 тыс.**

жителей регионов присутствия Компании приняли участие в 2024 году в мероприятиях программы «Мир новых возможностей»

**4 направления**

программы «Мир новых возможностей»: «РАЗВИВАЙ!», «СОЗДАВАЙ!», «ДЕЙСТВУЙ!», «СОЗИДАЙ!»

**3 ключевых региона**

реализации мероприятий: Красноярский край (Норильск, Таймырский Долгано-Ненецкий район), Мурманская область (Мончегорск, Печенгский район), Забайкальский край (Чита, Газимуро-Заводский район)

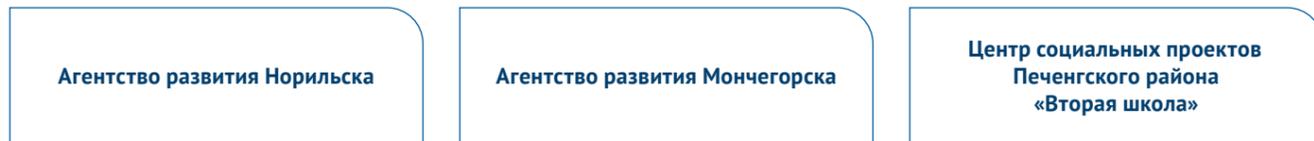
**388 млн руб.**

общий объем финансирования мероприятий в 2024 году

**Деятельность региональных агентств развития**

Основным способом участия представителей местных сообществ в формировании нового облика своих городов при помощи проектов

«Норникеля» является деятельность агентств развития городов, которые созданы и поддерживаются Компанией.



Данные агентства оказывают населению образовательную, информационно-консультационную, маркетинговую и другие виды поддержки, участвуют в создании инфраструктуры и развитии

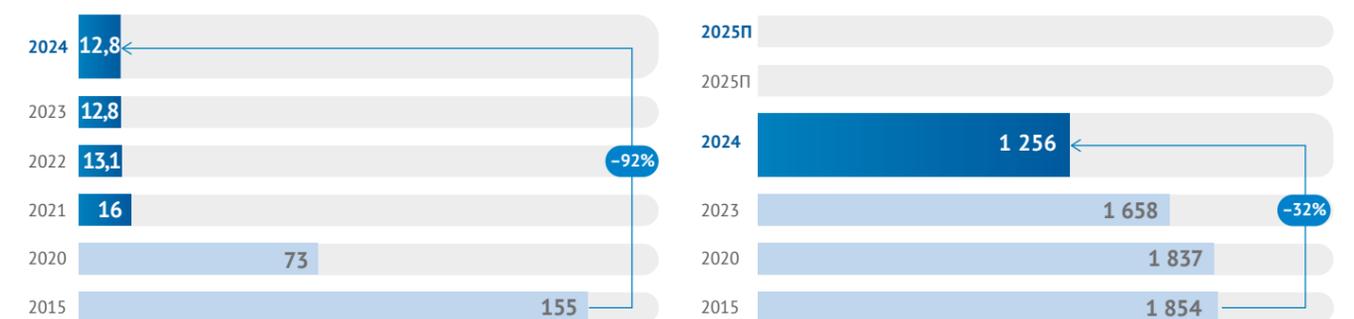
центров деловой активности, обеспечивают взаимодействие органов власти и местного сообщества. Они проводят масштабные опросы населения и на основании их результатов определяют основные направления своей работы.

**Благоприятная окружающая среда**

Для улучшения экологической обстановки в регионах присутствия Компания реализует многопрофильную стратегию в области экологии и изменения климата. Стратегия покрывает все основные направления, связанные с окружающей средой: охрану атмосферного воздуха, водных

ресурсов, обращение с отходами, восстановление нарушенных земель, лесовосстановление и сохранение биоразнообразия. Для повышения качества воздуха в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове с 2015 года реализуется масштабный проект «Серная программа»<sup>1</sup>, целью которого является поэтапное сокращение выбросов диоксида серы предприятиями Кольской и Норильской площадок.

**Результаты реализации Серной программы**



<sup>1</sup> Подробную информацию можно найти на [официальном сайте Компании](#).

К концу 2021 года выполнены все мероприятия Серной программы на Кольской площадке, что позволило снизить выбросы более чем на 90% по сравнению с базовым 2015 годом. На Норильской площадке программа находится в процессе реализации. В 2023 году запущены

первые мощности по улавливанию и утилизации диоксида серы на Надеждинском металлургическом заводе. К 2024 году удалось снизить выбросы на 32% по сравнению с базовым 2015 годом, реализация проекта продолжается.

### Мониторинг состояния атмосферного воздуха в Норильске

В 2024 году «Норникель» создал и запустил для жителей Норильска комплексную систему мониторинга качества атмосферного воздуха. Это один из первых проектов в России и первый в Арктической зоне проект, позволяющий жителям в режиме онлайн получать информацию об уровне загрязнения воздуха в городе.

Для организации работы системы в Норильском промышленном районе смонтировано 16 станций экологического мониторинга, измеряющих концентрации в атмосфере диоксида серы (SO<sub>2</sub>), сероводорода (H<sub>2</sub>S), оксида углерода (CO) и диоксида азота (NO<sub>2</sub>), а также уровень пыли, температуру, давление и влажность. Информация о концентрациях измеряемых веществ обновляется каждые 20 минут, что позволяет жителям планировать свой день и избегать излишнего пребывания на улице при неблагоприятных метеорологических условиях.

## Соблюдение прав коренных малочисленных народов

CHRB D.3.5

«Норникель» признает и уважает как коллективные, так и индивидуальные права коренных малочисленных народов, закрепленные в законодательстве Российской Федерации и международном праве. Компания с уважением относится к истории, культуре, традициям и природной среде ненцев, энцев, долган, нганасан, эвенков и саамов, признавая их самобытность, наследие и образ жизни, который тесно связан с окружающей природой.

### Политика в области взаимодействия с коренными малочисленными народами



В 2024 году Совет директоров «Норникеля» утвердил обновленную

[Политику в области взаимодействия с коренными малочисленными народами](#)

### 0 случаев

нарушения прав коренных народов было зафиксировано в 2024 году

В актуализации документа приняли участие независимые эксперты, родовые общины и ассоциации коренных малочисленных народов, что позволило комплексно учесть положения международных стандартов, накопленный Компанией опыт реализуемых проектов и программ поддержки коренных малочисленных народов, специфику и предложения коренных малочисленных народов Таймыра и Мурманской области.

Реализация политики в области взаимодействия с коренными малочисленными народами и интеграция подходов, основанных на уважении прав человека, позволяют Компании выстраивать

устойчивые и доверительные отношения с коренными малочисленными народами. «Норникель» продолжает системную реализацию мероприятий для взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера, формируя устойчивую основу для их поддержки, развития и продолжения реализации совместных проектов.

В 2025 году мероприятия программы направлены на реализацию Политики Компании в области взаимодействия с КМНС с целью повышения качества жизни, развития социальной инфраструктуры, сохранения традиционных видов хозяйственной деятельности и поддержку национальной культуры.

Признание и уважение собственных приоритетов развития

Признание уязвимости коренных малочисленных народов

Признание и уважение прав на принятие решений

**Обязательства и принципы деятельности «Норникеля» в области взаимодействия с коренными малочисленными народами**

Приверженность приемлемым для культуры коренных малочисленных народов консультациям, соглашениям и раскрытию информации

Развитие взаимодействия с коренными малочисленными народами

Финансирование проектов, согласованных с КМНС

### Принцип СПОС

CHRB A.1.3.a.EX

[Подробная информация о примерах получения СПОС от коренных малочисленных народов представлена в Отчете по правам человека «Норникеля» за 2023 г.](#)

Принцип СПОС лежит в основе подхода Компании к взаимодействию с коренными малочисленными народами. Этот подход гарантирует, что:

- **свободное** взаимодействие осуществляется без запугивания, принуждения, манипуляций и преследования;
- **предварительное** консультирование проводится на ранних этапах концептуализации и разработки проектов, что позволяет коренным малочисленным народам иметь достаточное время для принятия обоснованного решения;
- **осознанное** участие обеспечивается через предоставление полной информации обо всех существенных аспектах планируемой деятельности.

### Программа поддержки коренных малочисленных народов

[Подробная информация о реализации данной программы приводится в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2024 год.](#)

В 2024 году «Норникель» завершил реализацию пятилетней программы поддержки коренных малочисленных народов Таймыра. Результаты ее выполнения рассматривались на Комитете Совета директоров ПАО «ГМК «Норильский никель» по устойчивому развитию и изменению климата, совещаниях исполнительных органов Компании и были представлены широкой общественности в начале 2025 года. На ее реализацию Компания направила более 2 млрд руб.

#### Направления



**Жилищные условия**  
Обновлено 23% жилищного фонда в поселках Волочанка и Усть-Авам, что значительно улучшило условия проживания



**Медицинское обслуживание**  
Количество фельдшерско-акушерских пунктов в поселках Таймыра увеличилось на 27%, что расширило доступ к первичной медицинской помощи



**Развитие традиционных отраслей**  
Активно поддерживаются традиционные отрасли хозяйственной деятельности (оленоводство, ремесленные промыслы), способствуя сохранению культурных традиций



**Логистика и продвижение продукции**  
Создана эффективная инфраструктура для реализации продукции коренных малочисленных народов Таймыра, что улучшило их экономическое положение



В 2025 году «Норникель» планирует продолжить реализацию мероприятий по основным стратегическим блокам политики в области взаимодействия с коренными малочисленными народами по следующим направлениям:

**1. Взаимодействие с федеральными институтами: соглашение с Федеральным агентством по делам национальностей**

Компания участвует в реализации совместных инициатив с ФАДН, направленных на институциональное развитие и вовлечение представителей КМНС в принятие решений по вопросам, затрагивающим их законные интересы:

- Проект «Всероссийская конкурсная образовательная программа «Коренные малочисленные народы России. Школа общественной дипломатии» направлен на повышение квалификации, лидерского и экспертного потенциала представителей КМНС;
- Поддержка экспертных семинаров и аналитических исследований, включая проведение ежегодного независимого мониторинга взаимодействия бизнеса и коренных народов, на основе коллективной позиции институтов КМНС.

**2. Реализация благотворительных программ**

Поддержка КМНС осуществляется в рамках долгосрочной корпоративной программы устойчивого развития:

- Благотворительная программа «Мир новых возможностей» обеспечивает институциональные и инфраструктурные условия для устойчивого развития сообществ на территориях традиционного проживания КМНС;

- Грантовый конкурс «Мир Таймыра» направлен на поддержку инициатив, реализуемых КМНС и общественными организациями в сферах этнокультурного развития, экологии, образования, традиционного уклада, культуры и туризма.

**3. Партнёрство с Ассоциациями КМНС и органами власти субъектов Российской Федерации**

Компания выстраивает системное взаимодействие с КМНС через институт соглашений с Ассоциациями коренных народов федерального и регионального уровней, а также при содействии органов государственной власти субъектов присутствия.

В рамках такого взаимодействия осуществляется поддержка согласованных проектов, включая мероприятия, направленные на:

- развитие культуры КМНС и традиционных видов хозяйствования;
- организацию и проведение общественно значимых событий, способствующих укреплению и интереса к традиционной деятельности и культуре КМНС;
- реализацию инфраструктурных инициатив в рамках завершения долгосрочных региональных программ социально-экономического развития Таймыра.

**Координационный совет по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами коренных малочисленных народов Севера**

**400**  
млн руб.

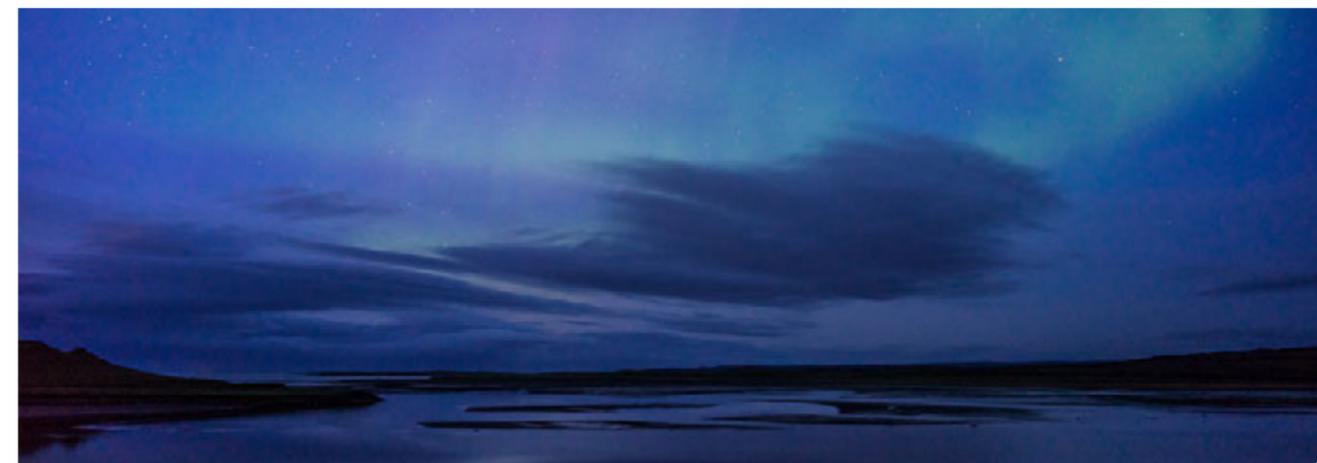
дополнительно направлено Координационным советом на развитие общин, укрепление их материально-технической базы, подготовку к охотничьему и рыболовному сезонам в 2021–2024 годах (100 млн руб. на ежегодной основе)

В целях выстраивания системного диалога с представителями коренных малочисленных народов Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района и улучшения качества их жизни в 2021 году при руководителе Норильского дивизиона был сформирован Координационный совет по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами КМНС. Координационный совет курирует реализуемые «Норникелем» программы поддержки коренных малочисленных народов Таймыра. При этом представители общин имеют возможность

высказать замечания к инициативам, которые реализует Компания, а также свои предложения. Всего в состав Координационного совета входят 58 общин, занимающихся традиционной хозяйственной деятельностью на территории Таймыра.

По линии Координационного совета Компании, включающего представителей родовых (семейных) общин КМНС Таймыра, реализуются адресные проекты, направленные на:

- Содействие традиционному природопользованию — предоставление помощи общинам в подготовке к сезону традиционной хозяйственной деятельности (охота, рыболовство);
- Поддержку образовательных инициатив — в 2025 году продолжена реализация программы «Студенты Таймыра», предусматривающая комплексную помощь студентам из числа КМНС.



## Вклад в соблюдение прав сотрудников поставщиков

CHRB B1.4.b, B1.7

В Компании действуют Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель», а также Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков, закрепляющие подход «Норникеля» по вопросам охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления на протяжении всей цепочки поставок. Документы устанавливают принципы и обязательства, которым должны следовать поставщики Компании при осуществлении своей деятельности, включая принцип недопустимости нарушения прав человека.

В типовые формы соглашений, договоров и Общие условия договоров с поставщиками внесены пункт о необходимости соответствия требованиям, перечисленным в Кодексе корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель». Данный пункт также информирует поставщиков:

- о необходимости признавать и стремиться соблюдать общепризнанные принципы в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, определенные международно-правовыми актами, в том числе Глобальным договором ООН;
- возможности обращения в Службу корпоративного доверия «Норникеля», которая является базовым механизмом Компании для работы с жалобами и обращениями.

🔗 Подробнее – раздел [«Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»](#).

В рамках управления ответственной цепочкой поставок проводятся ежегодные комплексные проверки 100% поставщиков, переработчиков и перевозчиков минерального сырья «Норникеля», в ходе которых осуществляется оценка рисков нарушения прав человека, на основании методологии Руководства ОЭСР. Если такие риски в процессе проверок выявляются и подтверждаются, то формируется и исполняется план корректирующих мероприятий, если риск достигает уровня, соответствующего уровню нулевой терпимости, договорные отношения с соответствующим поставщиком могут быть пересмотрены. В рамках данной системы проверок с 2021 года по конец 2024 года соответствующих рисков не подтверждено.

UNGP's RF A2.3

Компания взаимодействует с поставщиками, в том числе посредством обучающих мероприятий и консультаций, чтобы повысить осведомленность поставщиков по вопросам ответственной цепочки поставок и готовность к комплексным проверкам и оценкам по устойчивому развитию.

Более подробно с деятельностью «Норникеля» по управлению ответственной цепочкой поставок можно ознакомиться в [Отчете в области ответственной цепочки поставок «Норникеля» за 2024 год](#).

### К таким нарушениям относятся:

Жестокое, негуманное и унижающее обращение, любые формы пыток

Другие грубые нарушения прав человека и оскорбления, такие как широко распространенное в мировой практике сексуальное насилие

Любые формы принудительного труда

Военные преступления или иные серьезные нарушения международного гуманитарного права, преступления против человечности или геноцид

Наихудшие формы эксплуатации детского труда



## Контактная информация и источники информации об отчете

### Центральный офис

123112, Российская Федерация, Москва, 1-й Красногвардейский проезд, д. 15

Телефон: +7 (495) 787-76-67  
Email: [gmk@nornik.ru](mailto:gmk@nornik.ru)

### Департамент устойчивого развития

**Чернова Инесса Павловна**  
Руководитель направления по отчетности в области устойчивого развития

Телефон: +7 (495) 797-82-50  
Email: [social\\_report@nornik.ru](mailto:social_report@nornik.ru)

### Департамент общественных связей

**Смирнова Татьяна Борисовна**  
Директор Департамента общественных связей

Телефон +7 (495) 785-58-00  
Email: [pr@nornik.ru](mailto:pr@nornik.ru)

### «Норникель» в социальных сетях

- 🔗 [vk.com/nornickel\\_official](https://vk.com/nornickel_official)
- 🔗 [youtube.com/user/NornikOfficial](https://youtube.com/user/NornikOfficial)
- 🔗 [rutube.ru/channel/24161124/](https://rutube.ru/channel/24161124/)

### Корпоративный сайт

🔗 <https://www.nornickel.ru>

### Права человека в «Норникеле»

🔗 <https://www.nornickel.ru/sustainability/social-responsibility/human-rights>

### Внутрикорпоративные документы «Норникеля»

🔗 <https://www.nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/#corporate-codes-and-policies>

### Отчет об устойчивом развитии «Норникеля» за 2024 год

🔗 [https://www.nornickel.ru/upload/files/ru/investors/reports-and-results/annual-reports/nn\\_cso\\_2024\\_rus.pdf](https://www.nornickel.ru/upload/files/ru/investors/reports-and-results/annual-reports/nn_cso_2024_rus.pdf)

### Отчет в области ответственной цепочки поставок «Норникеля» за 2024 год

🔗 [https://www.nornickel.ru/upload/files/ru/investors/reports-and-results/annual-reports/responsible\\_supply\\_chain\\_report\\_2024-rus.pdf](https://www.nornickel.ru/upload/files/ru/investors/reports-and-results/annual-reports/responsible_supply_chain_report_2024-rus.pdf)

### Отчет в области изменения климата «Норникеля» за 2024 год

🔗 [https://www.nornickel.ru/upload/files/ru/investors/reports-and-results/annual-reports/climate\\_change\\_report\\_2024-rus.pdf](https://www.nornickel.ru/upload/files/ru/investors/reports-and-results/annual-reports/climate_change_report_2024-rus.pdf)

# Список сокращений

ДМС	Добровольное медицинское страхование
КМНС	Коренные малочисленные народы Севера
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
МОТ	Международная организация труда
НПР	Норильский промышленный район
ОМС	Обязательное медицинское страхование
ООН	Организация Объединенных Наций
ПАО	Публичное акционерное общество
СКД	Служба корпоративного доверия
СПОС	Свободное, предварительное и осознанное согласие
ФЗ	Федеральный закон
AA1000SES	Accountability Stakeholder Engagement Standards (Стандарт взаимодействия со стейкхолдерами AA1000)
CHRB	Corporate Human Rights Benchmark (Стандарт корпоративной ответственности в области прав человека)
ESG	Environmental, Social and Governance (защита окружающей среды, социальная ответственность и корпоративное управление)
FIFR	Fatal-Injury Frequency Rate (частота несчастных случаев со смертельным исходом)
GRI	Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива по отчетности)
ICMM	International Council on Mining and Metal (Международный совет по горному делу и металлам)
IFC	International Finance Corporation (Международная финансовая корпорация)
IRMA	Initiative for Responsible Mining Assurance (Инициатива по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности)
ISO	International Organisation for Standardisation (Международная организация по стандартизации)
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate (частота травм, влекущих за собой потерю трудоспособности)
SO <sub>2</sub>	Диоксид серы
UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека)
VPSHR	Voluntary Principles on Security and Human Rights (Добровольные принципы по безопасности и правам человека)

# Глоссарий

Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Деятельность Компании с целью выявления ожиданий и опасений заинтересованных сторон и вовлечения их в процесс принятия решений
Группа компаний «Норильский никель»	ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерние компании
Жалоба/обращение	Сообщение, содержащее информацию об актуальной или потенциальной проблеме, связанной с деятельностью Компании и вызывающей законную обеспокоенность, о неблагоприятном воздействии на заинтересованные стороны и сотрудников Компании, нарушении прав человека, а также по вопросам сохранности активов, защиты корпоративных интересов, предотвращения злоупотреблений, хищений и иных нарушений в структурных подразделениях Компании
Заинтересованные стороны	Физические или юридические лица, группы и ассоциации, а также другие организации, интересы которых могут быть затронуты деятельностью Компании, а также стороны, которые могут оказывать влияние на нее
Коренные малочисленные народы Севера	Народы, традиционно проживающие на территориях присутствия Компании, ведущие традиционный образ жизни и обладающие особым правовым статусом
Механизм рассмотрения жалоб	Дополнительная корпоративная процедура, доступная для внешних заинтересованных сторон, таких как население регионов присутствия, поставщики или подрядчики, общины коренных малочисленных народов и др.
Организации корпоративной структуры	Дочерние организации ПАО «ГМК «Норильский никель»
Права человека	Права, которыми наделены все люди на планете независимо от их происхождения, пола, этнической принадлежности, религии, языка и статуса
Процедура должной осмотрительности в области прав человека	Комплекс мер, включающий оценку воздействия и рисков в цепочке создания стоимости и ответственное ведение деятельности с целью предотвращения, смягчения и наделяния ответственностью за нарушения прав человека, к которым бизнес может быть причастен в результате осуществления собственной деятельности и построения деловых отношений
Риск	Влияние неопределенности на достижение поставленных целей
Риск нарушения права человека	Потенциальное неблагоприятное воздействие на правообладателей в части нарушения или ограничения их прав, возникающие непреднамеренно в результате деятельности Компании и (или) нарушения политик и кодексов Компании ее сотрудниками
Служба корпоративного доверия	Внутренний механизм Компании, обеспечивающий прием и обработку жалоб, касающихся этических нарушений, рисков безопасности и нарушений прав человека

# Показатели соответствия Руководящим принципам ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UN Guiding Principles Reporting Framework)



Критерий	Раздел/комментарий	Страница
<b>A — Управление соблюдением прав человека</b>		
A1.1	Раздел «Внутренние регулирующие документы в области прав человека»	<a href="#">10</a>
A1.2	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	<a href="#">8</a>
A1.3	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">20</a>
<b>A2 — Обеспечение уважения прав человека</b>		
A2.1	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">20</a>
A2.2	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	<a href="#">8</a>
A2.3	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», раздел «Сотрудники поставщиков и права человека»	<a href="#">20, 38</a>
A2.4	Раздел «Внутренние регулирующие документы в области прав человека»	<a href="#">10</a>
A2.5	Раздел «Служба корпоративного доверия»	<a href="#">21</a>
<b>B — Определение основных направлений отчетности</b>		
B1	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	<a href="#">8</a>
B2	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	<a href="#">8</a>
B3	«Норникель» определяет приоритетные права человека для всех территорий присутствия Компании	<a href="#">8</a>
B4	Компания отражает все приоритетные права. Отсутствуют права, оставшиеся без внимания	<a href="#">9</a>
<b>C — Управление основными вопросами прав человека</b>		
<b>C1 — Конкретные политики и стратегии</b>		
C1.1	Раздел «Внутренние регулирующие документы в области прав человека»	<a href="#">10</a>
<b>C2 — Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>		
C2.1	Компания выделяет 16 групп заинтересованных сторон. Более подробная информация о подходе к взаимодействию заинтересованных сторон отражена в Отчете об устойчивом развитии за 2024 год	<a href="#">20</a>
C2.2	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">20</a>
C2.3	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">20</a>
<b>C3 — Оценка воздействий</b>		

Критерий	Раздел/комментарий	Страница
C3.1	Социальные аспекты, в том числе соблюдение прав человека, находятся в фокусе внимания заинтересованных сторон, что установлено по результатам ежегодных диалогов с ними в соответствии с Международными стандартами отчетности GRI Standards (более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2024 год).  Проведенный анализ анкет вовлеченности сотрудников свидетельствует об их высокой приверженности в первую очередь за счет таких факторов, как социальная защищенность благодаря предоставляемому социальному пакету, уважение в коллективе, безопасность рабочего места, возможность свободного и открытого обсуждения рисков в области безопасности	
C3.2	Перечень приоритетных прав не изменился в 2024 году	
<b>C4 — Интеграция выводов и принятие мер</b>		
C4.1	Раздел «Управление рисками в области прав человека»	<a href="#">16</a>
C4.2	Раздел «Управление рисками в области прав человека»	<a href="#">16</a>
C4.3	Все действия Компании представлены в разделе «Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2024 года»	<a href="#">26</a>
<b>C5 — Отслеживание эффективности</b>		
C5.1	Соблюдение прав человека является приоритетным направлением в Компании	
<b>C6 — Устранение последствий</b>		
C6.1	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C6.2	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C6.3	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C6.4	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C6.5	Все действия Компании по решению проблем, заявленных в Службу корпоративного доверия, представлены в разделе «Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2024 года»	<a href="#">26</a>

# Показатели Стандарта корпоративной ответственности в области прав человека (CHRB)

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
<b>А: Обязательства в области управления и политики</b>		
<b>А.1. Обязательства в области прав человека</b>		
А.1.1. Обязательство уважать права человека	Раздел «Внутренние регулирующие документы в области прав человека»	<a href="#">10</a>
А.1.2.а. Обязательство уважать права человека по отношению к сотрудникам: Декларация MOT об основополагающих принципах и правах в сфере труда	Раздел «Внутренние регулирующие документы в области прав человека». Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский Никель» по защите прав человека	<a href="#">10</a>
А.1.2.б. Обязательство уважать права человека по отношению к сотрудникам: охрана труда, техника безопасности и рабочее время	Раздел «Внутренние регулирующие документы в области прав человека». Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский Никель» по защите прав человека	<a href="#">10</a>
А.1.3.а. Обязательство уважать права человека, в частности относящиеся к горнодобывающему сектору: земля, природные ресурсы и права коренных народов	Раздел «Соблюдение прав коренных малочисленных народов». Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский Никель» по защите прав человека	<a href="#">34</a>
А.1.3.б. Обязательство уважать права человека, в частности относящиеся к горнодобывающему сектору: безопасность	Раздел «Приверженность соблюдению прав человека»	<a href="#">6</a>
А.1.4. Обязательство по устранению нарушений	Раздел «Служба корпоративного доверия»	<a href="#">21</a>
А.1.5. Обязательство уважать права сторонников защиты прав	Раздел «Служба корпоративного доверия»	<a href="#">21</a>
<b>А.2. Подотчетность в области прав человека</b>		
А.2.1. Обязательство высшего руководства	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека», раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">12, 20</a>
А.2.2. Ответственность Правления	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	<a href="#">12</a>
А.2.3. Стимулы и управление служебной деятельностью	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека», раздел «Управление рисками в области прав человека»	<a href="#">12, 16</a>

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
А.2.4. Стратегия бизнес-модели и риски	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	<a href="#">12</a>
<b>В: Обеспечение уважения и должной осмотрительности в области прав человека</b>		
<b>В.1. Внедрение уважения прав человека в корпоративную культуру и систему управления</b>		
В.1.1. Ответственность и ресурсы для повседневных функций в области прав человека	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	<a href="#">12</a>
В.1.2. Стимулы и управление служебной деятельностью	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	<a href="#">12</a>
В.1.3. Интеграция с корпоративным управлением рисками	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	<a href="#">16</a>
В.1.4.а. Сообщение / распространение обязательств: сотрудники и внешние заинтересованные стороны	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">20</a>
В.1.4.б. Коммуникация / распространение обязательств: деловые отношения	Раздел «Вклад в соблюдение прав сотрудников поставщиков»	<a href="#">38</a>
В.1.5. Обучение по вопросам прав человека	Раздел «Обучение в области прав человека»	<a href="#">18</a>
В.1.6. Мониторинг и корректирующие действия	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
В.1.7. Установление и прекращение деловых отношений	Раздел «Вклад в соблюдение прав сотрудников поставщиков»	<a href="#">38</a>
В.1.8. Подход к взаимодействию с затронутыми заинтересованными сторонами	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">20</a>
<b>В.2. Должная осмотрительность в области прав человека</b>		
В.2.1. Определение рисков и последствий в области прав человека	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	<a href="#">16</a>
В.2.2. Оценка рисков и последствий в области прав человека	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	<a href="#">16</a>
В.2.3. Интеграция рисков и оценок воздействия на права человека и принятие соответствующих мер	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	<a href="#">16</a>
В.2.4. Мониторинг эффективности действий по реагированию на риски и воздействия в области прав человека	Раздел «Управление рисками в области прав человека»	<a href="#">16</a>
В.2.5. Информирование о воздействии на права человека	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	<a href="#">20</a>
<b>С: Средства защиты и механизмы рассмотрения жалоб</b>		
С.1. Механизм рассмотрения жалоб для сотрудников	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
С.2. Механизм рассмотрения жалоб для внешних заинтересованных лиц	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
С.3. Участие заинтересованных сторон в разработке и функционировании механизма рассмотрения жалоб	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
C.4. Процедуры, связанные с механизмом рассмотрения жалоб, являются справедливыми, общедоступными и разъясненными	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C.5. Запрет мести за высказывание жалоб или обеспокоенности	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C.6. Участие компании в государственных судебных и внесудебных механизмах рассмотрения жалоб	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C.7. Устранение неблагоприятных воздействий	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	<a href="#">21</a>
C.8. Сообщение об эффективности механизма рассмотрения жалоб и учете извлеченных уроков	Раздел «Служба корпоративного доверия»	<a href="#">21</a>
<b>D: Практика компании в области прав человека</b>		
D.3.1. Прожиточный минимум <sup>1</sup>	Раздел «Ключевые цифры»	<a href="#">2</a>
D.3.2. Прозрачность и подотчетность <sup>1</sup>	Компания публикует на корпоративном сайте производственные показатели, бухгалтерскую отчетность, подготовленную в соответствии с РСБУ и МСФО	
D.3.3. Свобода ассоциации и коллективных переговоров <sup>1</sup>	Раздел «Соблюдение прав сотрудников», подраздел «Коллективный договор»	<a href="#">28</a>
D.3.4. Охрана труда: смертельные случаи, потерянные дни, травмы, показатели профессиональных заболеваний <sup>1</sup>	Раздел «Соблюдение прав сотрудников», подраздел «Безопасность и охрана труда»	<a href="#">29</a>
D.3.5. Права коренных народов и свободное предварительное и осознанное согласие <sup>1</sup>	Раздел «Соблюдение прав коренных народов»	<a href="#">34</a>
D.3.6. Права на землю: приобретение земли <sup>1</sup>	Компания арендует, приобретает земельные участки для размещения производственных и административных зданий, осуществления своей операционной деятельности в целом. «Норникель» осуществляет поступательную рекультивацию земель, затронутых строительством, отработкой месторождений и выбросами, вызванными деятельностью Компании, регулярно рассматривает и при необходимости обновляет планы по закрытию заводов и шахт. Более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2024 год	
D.3.7. Безопасность <sup>1</sup>	Раздел «Соблюдение прав сотрудников», подраздел «Безопасность и охрана труда»	<a href="#">29</a>

<sup>1</sup> В процессе добывающих операций.

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
D.3.8. Водоснабжение и санитария <sup>1</sup>	В 2024 году не выявлено существенного воздействия «Норникеля» на водные объекты, забор воды находился в пределах установленных лимитов. В Компании установлены цели в области управления водными ресурсами на перспективу (например, удерживать уровень рециркуляции и повторного использования воды на уровне выше 80%). Для снижения воздействия на окружающую среду Компания реализует природоохранные мероприятия и программы (например, содержание и эксплуатация вспомогательного флота, предназначенного для предотвращения попадания загрязнений в водные объекты)	
D.3.9. Права женщин <sup>1</sup>	Раздел «Соблюдение прав сотрудников», подраздел «Поддержка материнства и детства»	<a href="#">28</a>
<b>E: Реакция на серьезные обвинения</b>		
E.1. Компания публично отреагировала на обвинения	В отчетном году серьезные обвинения в отношении Компании отсутствовали	
E.2. Компания провела расследование и предприняла соответствующие действия		
E.3. Компания взаимодействовала с пострадавшими заинтересованными сторонами для обеспечения или сотрудничества в ходе правовой защиты		



Ассоциация "Национальная сеть Глобального договора"  
 109028, Москва г., Серебряническая наб., дом 29, эт.2, комн.1  
 Тел: +7 (495) 234 50 01  
 e-mail: [info@globalcompact.ru](mailto:info@globalcompact.ru)  
[www.globalcompact.ru/en](http://www.globalcompact.ru/en)

## Рецензия

Ассоциации "Национальная сеть Глобального договора" ООН в России  
 на Отчет по правам человека ПАО "ГМК "Норильский никель" за 2024 год

Публикация отчёта Компании "Норникеля" о соблюдении прав человека приобретает особую значимость в контексте современных глобальных вызовов и укрепления национальных приоритетов России. В условиях, когда мир сталкивается с многочисленными конфликтами, сопровождающимися нарушениями прав человека в различных формах, а экономика переживает период турбулентности и проверки на устойчивость, социально ответственное поведение бизнеса становится не просто элементом корпоративной этики, а стратегическим фактором устойчивого развития.

Россия придерживается общепринятых принципов в области защиты прав человека, ратифицированных страной в международных соглашениях и, как и многие другие страны, стремится к достижению национальных целей в области устойчивого развития, включая обеспечение достойного труда, защиту окружающей среды и поддержку коренных народов.

Для "Норникеля" публикация отчёта — это возможность не только подтвердить свою приверженность международным стандартам, но и укрепить репутацию в глазах инвесторов, партнёров и общества. Компания уже третий год готовит свою отчетность по правам человека в соответствии с требованиями Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs) и Корпоративного бенчмарка в области прав человека (CHRB). Также компания учитывает и раскрывает свой вклад в развитие национальных проектов России.

Особого внимания заслуживает подход Компании к соблюдению прав коренных малочисленных народов Севера. На территориях традиционного природопользования "Норникель" реализует передовые практики, включающие проведение процедуры СПОС (свободного, предварительного и осознанного согласия) в полном соответствии с международными стандартами (Конвенция МОТ № 169, Декларация ООН о правах коренных народов). Такой подход позволяет не только формально соблюдать законодательные требования, но и выстраивать партнёрство с местными сообществами через:

- регулярные консультации с общинами на всех этапах реализации проектов;
- создание специальных фондов развития и поддержку традиционных промыслов;
- образовательные инициативы и программы сохранения культурного наследия;
- прозрачные механизмы разрешения споров и возмещения ущерба.

Для усиления своего вклада в повестку прав человека "Норникелю" рекомендуется активнее привлекать независимых экспертов к оценке своей деятельности, расширять взаимодействие с международными организациями, а также более детально раскрывать информацию о корпоративных процедурах должной осмотрительности по цепочкам поставок, воздействию на окружающую среду и местные сообщества. Эта рецензия представляет собой один из примеров экспертного вовлечения и демонстрирует ценность внешней оценки. Подобные шаги будут способствовать повышению доверия всех заинтересованных сторон к отчётности и деятельности Компании в целом, укреплению ее позиции в качестве лидера в области корпоративной социальной ответственности.

В современных условиях публикация отчёта по правам человека — это не просто отчётный документ, а важный шаг в формировании устойчивой и социально ориентированной бизнес-модели. "Норникель", следуя международным стандартам и учитывая национальные приоритеты, вносит вклад не только в свою репутацию, но и в укрепление доверия к российскому бизнесу в целом как на страновом, так и на международном уровне. Данный подход отражен в Десяти принципах Глобального договора ООН, охватывающих права человека, трудовые отношения, охрану окружающей среды и противодействие коррупции. Такая позиция становится особенно значимой в современных международных реалиях, демонстрируя последовательность Компании в реализации Повестки устойчивого развития и корпоративную

приверженность социальной ответственности, где ценность заботы о людях неизменно ставится в приоритет во всех бизнес-процессах и партнерствах. Важно отметить, что добросовестное раскрытие информации в области прав человека вносит весомый вклад в репутационный капитал "Норникеля" и страны в целом.

Наталья Дорпеко  
 Исполнительный директор  
 Ассоциации "Национальная сеть Глобального договора"

# Ограничение ответственности

Представленная в настоящем документе информация подготовлена на основе данных, имеющихся в распоряжении ПАО «ГМК «Норильский никель» на дату подготовки Отчета по правам человека за 2024 год. С момента подготовки Отчета на деятельность Компании, содержащиеся в документе прогнозы и описания «текущей ситуации» могли оказать влияние внешние или иные факторы, в том числе:

- эскалация геополитического конфликта на Украине;
- санкции, введенные США, Евросоюзом, Великобританией и другими государствами в отношении Российской Федерации, российских физических и юридических лиц;
- меры, принятые Российской Федерацией в ответ на санкции;
- экономические и иные меры, введенные для поддержания экономической и финансовой стабильности Российской Федерации;
- иные факторы, которые находятся вне зоны влияния Компании.

Отчет содержит информацию о целях и планах Компании на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу. Все планы и намерения, приведенные в Отчете, носят прогнозный характер, и их осуществимость зависит в том числе от ряда экономических, политических и правовых факторов, включая факторы, находящиеся вне зоны влияния Компании.

Прогнозные заявления предполагают риски и неопределенность, поскольку они относятся к событиям и зависят от обстоятельств, которые могут как наступить, так и не наступить в будущем. Прогнозные заявления не являются гарантией будущих операционных и финансовых результатов Компании, и фактические результаты операционной деятельности Компании,

ее финансовое состояние, ликвидность, перспективы, рост, стратегия, а также развитие отрасли, в которой Компания ведет свою деятельность, могут существенно отличаться от описываемых или предполагаемых в прогнозных заявлениях, содержащихся в Отчете.

Компания настоящим заявлением отказывается от ответственности за любые убытки, вызванные использованием содержания Отчета, а также не принимает на себя никаких обязательств по обновлению прогнозных заявлений, представленных в нем. Информация о рыночной доле и прочие утверждения, касающиеся отрасли, в которой ПАО «ГМК «Норильский никель» ведет свою деятельность, а также позиция Компании по отношению к конкурентам основаны на общедоступной информации, опубликованной другими металлургическими и горнодобывающими компаниями или полученной от торговых и бизнес-организаций и ассоциаций. Такие данные и утверждения не проверялись независимыми экспертами, а показатели финансовой и операционной деятельности конкурентов Компании, используемые для оценки и сравнения позиций, могли быть рассчитаны способом, отличным от того, который использовался ПАО «ГМК «Норильский никель».

Отчет не является частью рекламной документации по ценным бумагам, предложением или приглашением к продаже, выпуску или предложению оферты на продажу или подписку на акции и какие-либо иные ценные бумаги ПАО «ГМК «Норильский никель». Любые логотипы и товарные знаки, используемые в Отчете, являются собственностью их непосредственных владельцев, и их использование в настоящем документе не должно толковаться как продвижение или реклама товаров и услуг данных владельцев.