



Отчет об устойчивом развитии 2022
Отчет по правам человека



Содержание

Об Отчете	3	Управление рисками в области прав человека	20	Контактная информация и источники информации об Отчете	53
«Норникель» и повестка в области прав человека	4	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	21	Список сокращений	54
Права человека в повестке устойчивого развития	4	Обучение в области прав человека	27	Глоссарий	55
Подходы и обязательства «Норникеля»	6	Проекты, направленные на поддержку принципов соблюдения прав человека, и ключевые достижения 2022 года	28	Показатели Инициативы по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности (IRMA). Критические требования в области прав человека	56
Система управления, ответственности и контроля	10	Ключевые цифры и факты	28	Показатели Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)	59
Система должной осмотрительности в области прав человека	14	Ключевые достижения Компании в области прав человека в 2021–2022 годах	30	Показатели Стандарта корпоративной ответственности в области прав человека (CHRB)	62
Приверженность защите прав человека	15	Проекты, направленные на поддержку принципов соблюдения прав человека в Компании	31		
Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека	17				

Об Отчете

ПАО «ГМК «Норильский никель» — российская диверсифицированная горно-металлургическая компания, являющаяся крупнейшим в мире производителем палладия и высокосортного никеля, ведущим производителем платины, кобальта, меди и родия.

Производственные подразделения Компании расположены в России в Норильском промышленном районе, на Кольском полуострове и в Забайкальском крае, а также в Финляндии.

Компания играет большую роль в социальной и экономической жизни регионов присутствия, является крупным налогоплательщиком и работодателем (среднесписочная численность в 2022 году — 78,4 тыс. человек). Большинство компаний, входящих

в Группу, имеют статус градообразующих предприятий.

В результате осуществления операционной деятельности «Норникель» может оказывать влияние на права человека в регионах присутствия. Компания высоко ценит и уважает права всех людей, работающих в Компании, проживающих в регионах присутствия, а также иных заинтересованных лиц.

Компания впервые публикует Отчет по правам человека Группы компаний «Норильский никель» за 2022 год (далее – Отчет), целью которого является раскрытие корпоративного подхода к соблюдению прав человека. Отчет раскрывает основные мероприятия, осуществляемые «Норникелем» в области соблюдения прав человека,

и иллюстрирует, как они интегрированы в бизнес-процессы и связаны с более широкими инициативами в области устойчивого развития.

Данный Отчет раскрывает информацию о соответствии бизнеса основным положениям международных и отраслевых стандартов в области прав человека, таким как Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs), принципы Инициативы по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности (IRMA), Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) и Стандарта корпоративной ответственности в области прав человека (CHRB).

Данный Отчет дополняет [Отчет об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год](#).

Комментарий Вице-президента по работе с инвестиционным сообществом и устойчивому развитию

Соблюдение прав человека для «Норникеля» — это не просто следование Конституции Российской Федерации и общепризнанным нормам международного права. Это философия Компании, где каждый сотрудник может реализовать свои возможности, позволяющие достойно жить и работать, а благополучие сотрудников и всех заинтересованных сторон является высшей ценностью и главным капиталом, способствующим устойчивому развитию нашей Группы.

Владимир Жуков,
Вице-президент по работе с инвесторами и устойчивому развитию



«Норникель» и повестка в области прав человека

Права человека и повестка устойчивого развития

Права человека — это права, которыми наделены все люди на планете независимо от их происхождения, пола, этнической принадлежности, религии, языка и статуса. Согласно положениям Всеобщей декларации прав человека к основным правам человека относятся:

- Право на жизнь
- Право на справедливое судебное разбирательство
- Право на достойное питание
- Право на здоровье
- Право на достойное жилище
- Право на достойный жизненный уровень
- Право на образование
- Право на семейную жизнь
- Право на свободу от дискриминации
- Право на свободу от принудительного труда и подневольного состояния
- Право на свободу от пыток или унижающего достоинство обращения или наказания
- Право на свободу собраний и ведение коллективных переговоров
- Право на свободу передвижения
- Право на свободу мнения, выражения, мысли и религии
- Право на интеллектуальную собственность
- Право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность
- Право собственности
- Право на участие в культурной жизни
- Право на неприкосновенность частной жизни
- Право на участие в управлении государством
- Право на труд и на справедливые и благоприятные условия труда

Организация Объединенных Наций (ООН) является одним из центральных правозащитных институтов в мире. Одним из важнейших достижений ООН является создание всеобъемлющего свода законов в области прав человека — универсального и защищаемого на международном уровне кодекса, к которому может присоединиться любое государство и к реализации которого стремятся все люди. Организация определила широкий круг признаваемых на международном уровне прав, включая гражданские, культурные, экономические, политические и социальные права.

Она также создала механизмы поощрения и защиты этих прав и содействия государствам в выполнении взятых на себя обязательств.

Основой свода законов являются Устав ООН и Всеобщая декларация прав человека. ООН постепенно расширяет законодательство в области прав человека, включая в него конкретные нормы в отношении женщин, детей, инвалидов, меньшинств и других уязвимых групп, которые в настоящее время обладают правами, защищающими их от дискриминации, долгое время существовавшей во многих обществах.

Права человека в международной повестке устойчивого развития

В 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН приняты 17 Целей устойчивого развития (ЦУР), являющиеся основой мировой повестки в данной области

до 2030 года. 17 целей декомпозируются на 169 задач, которые описываются 232 показателями, практически все из которых связаны с соблюдением прав человека, и отражают положения международных регулирующих документов в этой области.

По мере того как государства добиваются прогресса в достижении ЦУР, они добиваются прогресса в выполнении своих обязательств в области прав человека.

13 ЦУР напрямую связаны с темой прав человека



4 ЦУР косвенно связаны с повесткой защиты и соблюдения прав человека



Права человека в предпринимательской деятельности

Предприятия могут оказывать прямое или косвенное влияние на весь спектр международно признанных прав человека как своих сотрудников, так и клиентов, сотрудников в цепочках поставок, сообществ в регионах присутствия и конечных пользователей продуктов или услуг.

В соответствии с принципами и нормами международного права в области прав человека государства несут обязательства по защите от нарушений прав человека третьими сторонами на их территории или в их юрисдикции, в том числе со стороны коммерческих предприятий.

Все коммерческие предприятия должны уважать, соблюдать права человека, то есть они не должны допускать в своей деятельности нарушений прав человека и негативного воздействия на их осуществление. В случае нарушений следует обеспечить доступ к эффективным средствам правовой защиты на основе судебных и внесудебных механизмов.

Соблюдение прав человека в предпринимательской деятельности



К основополагающим международным документам, которые описывают принципы и подходы к соблюдению прав человека и трудовых прав для компаний, относятся:

- Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs) — рекомендации ООН для бизнеса, включающие публичные обязательства об уважении прав человека, проявлении должной осмотрительности в отношении прав человека и предоставлении средств правовой защиты;

- Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) для многонациональных предприятий — рекомендации по ответственному осуществлению предпринимательской деятельности многонациональными предприятиями;
- Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» — базовый документ в сфере трудовых права, в котором закреплены принципы регламентации отношений в сфере труда.

Помимо основополагающих документов, отраженных выше, существуют дополнительные стандарты, которые касаются прав человека отдельных особо уязвимых групп населения, – Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция о правах инвалидов, Декларация ООН о правах коренных народов, Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей и иные документы.

Подходы и обязательства «Норникеля»

«Норникель» полностью разделяет общепризнанные мировые подходы к соблюдению прав и свобод человека и предпринимает необходимые усилия для их реализации в своей деятельности.

Компания соблюдает российское законодательство, принципы и нормы международного права, а также стремится соответствовать передовым отраслевым инициативам, рекомендациям




и практикам. Для этих целей Компания создала и развивает комплексную Систему должной осмотрительности в области прав человека.

Основные инициативы и декларации в области прав человека, которые «Норникель» стремится соблюдать

Международные и российские инициативы

 <p>Глобальный договор ООН</p>	 <p>Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики</p>	 <p>Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (UNGPs)</p>
 <p>Социальная хартия российского бизнеса</p>		

Практические рекомендации

 <p>Руководство по внедрению прав человека в практику управления бизнеса (ГД ООН)</p>	 <p>Глобальная инициатива, единые стандарты и рекомендации отчетности</p>	 <p>Добровольные принципы по безопасности и правам человека (VPSHR)</p>
--	--	--

Отраслевые инициативы

 <p>Инициатива по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности IRMA (2018)</p>	 <p>Принципы Международного совета по горному делу и металлам ICMM</p>	 <p>Инициатива по выбору ответственных поставщиков полезных ископаемых RMI</p>
--	---	---

Оценка готовности добывающих мощностей к сертификации IRMA

В 2022 году «Норникель» провел независимую оценку готовности своих добывающих активов к сертификации IRMA. Независимая оценка проводилась компанией ENSOR Management Consultants LLC (бывший филиал международной консалтинговой компании Environmental Resources Management), имеющей многолетний опыт в области оценки и управления экологическими и социальными рисками. В периметр оценки вошли восемь основных рудников Норильского и Кольского дивизионов. Деятельность оценивалась по четырем принципам: добросовестное ведение бизнеса, планирование обеспечения благоприятных последствий деятельности, социальная ответственность, экологическая ответственность.

По результатам проверки было установлено, что в случае проведения официальной сертификации оценка Компании могла бы соответствовать уровню IRMA Transparency. В 2023 году Компания продолжит реализацию дорожной карты корректирующих мероприятий с целью повышения уровня соответствия требованиям стандарта IRMA.



Позиция «Норникеля»

IRMA 3.1.7.2, IRMA 3.1.7.3, IRMA 3.1.8.1, ICMM PE 3.4

«Норникель» не допускает какие-либо формы дискриминации и не использует принудительный и детский труд, предоставляет каждому сотруднику равные возможности для реализации своих трудовых прав вне зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

CHRB A.1.3.b

«Норникель» не осуществляет деятельность в районах, затронутых военными конфликтами, и не закупает продукцию из таких районов. «Норникель» ожидает соблюдения прав человека от своих поставщиков и подрядных организаций.



Заявление Старшего вице-президента — руководителя Блока кадровой, социальной политики и связей с общественностью

«Норникель» — большая компания с 80-тысячным коллективом, работающим на предприятиях, расположенных в удаленных районах России. Здесь суровые климатические условия и требующий максимального сосредоточения характер труда. Высокий запрос работодателя закономерно требует от компании такой же ответственности, честности и уважения. Поэтому мы уделяем большое внимание достойной оплате труда, обеспечению условий для комфортной жизни и возможностям самореализации. Права человека — они именно в этом. Их соблюдение и защита — долг и задача компании.

Лариса Зелькова,
Старший вице-президент — руководитель Блока кадровой, социальной политики и связей с общественностью



Заявление Старшего вице-президента — Производственного директора

Безопасность и здоровье сотрудников — стратегический приоритет «Норникеля». Компания стремится к достижению нулевого количества несчастных случаев со смертельным исходом.

Сергей Степанов,
Старший вице-президент — Производственный директор



Заявление Вице-президента по федеральным и региональным программам

Взаимодействие Компании с местными сообществами и коренными народами всегда направлено на развитие территорий, где расположены предприятия Компании, на обеспечение прав жителей этих территорий. Компания внедрила целую систему доступа заинтересованных сторон к механизму подачи и рассмотрения обращений. Она позволяет получать правовую защиту и обеспечивает открытость обратной связи. «Норникель» активно вкладывает средства в программы развития территорий. Комплексный план развития Норильска — яркий пример такой программы. Демонстрацией такого же ценностного подхода к обеспечению прав человека является получение свободного, предварительного и осознанного согласия коренных народов на создание нового поселка Тухард, применение независимого механизма рассмотрения жалоб на базе правозащитной организации, широкие консультации с коренными народами для подготовки к аналогичной процедуре в Мурманской области.

Андрей Грачев,
Вице-президент по федеральным и региональным программам

Система управления, ответственности и контроля

«Норникель» стремится соблюдать права человека посредством эффективного управления и процедур проверки правомерности принимаемых решений.

В Компании действует четкая управленческая вертикаль, по которой значимые вопросы соблюдения прав человека доводятся до сведения руководства. Совет директоров и Правление Компании рассматривают информацию о рисках, связанных с нарушением прав человека, в составе комплексной отчетности.

CHRB A.2.4

Комитет Совета директоров Компании по устойчивому развитию и изменению климата осуществляет мониторинг

качества и эффективности внедрения существенных изменений в утвержденные стратегии, цели, программы, проекты и прочие существенные инициативы в области соблюдения и защиты прав человека. Комитет Совета директоров Компании по аудиту регулярно рассматривает отчетность по обращениям в Службу корпоративного доверия.

Служба риск-менеджмента осуществляет мониторинг выполнения мероприятий по управлению ключевыми рисками, в том числе выявленными в ходе взаимодействия с заинтересованными сторонами, в области соблюдения и защиты прав человека, а также разрабатывает общекорпоративные методологические подходы и принципы в области управления рисками.

В случае нарушения прав человека любая заинтересованная сторона может обратиться в Службу корпоративного доверия, использовать Механизм рассмотрения жалоб.

→ Более подробная информация приведена в разделе [«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»](#).

Компанией проводятся регулярные опросы персонала, исследования настроения местного населения и представителей коренных народов, которые позволяют оценить уровень вовлеченности сотрудников, выявить интересы, взгляды и предпочтения заинтересованных сторон. Компания обеспечивает сохранение анонимности заявителей и респондентов.

В 2022 году Компания впервые инициировала оценку потенциального воздействия деятельности «Норникеля» на права человека, в том числе проведение углубленного анализа ключевых рисков на уровне дивизионов и производственных подразделений с привлечением независимой экспертизы.

→ Более подробная информация приведена в разделе [«Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»](#).

CHRB A.2.3, B.1.2

В целях реализации принципа вовлеченности в вопросы управления устойчивым развитием, в частности в области прав человека, в командные годовые ключевые показатели эффективности высшего руководства были включены показатели по охране труда и промышленной безопасности, измеряемые как уровень FIFR¹ с удельным весом 30%.

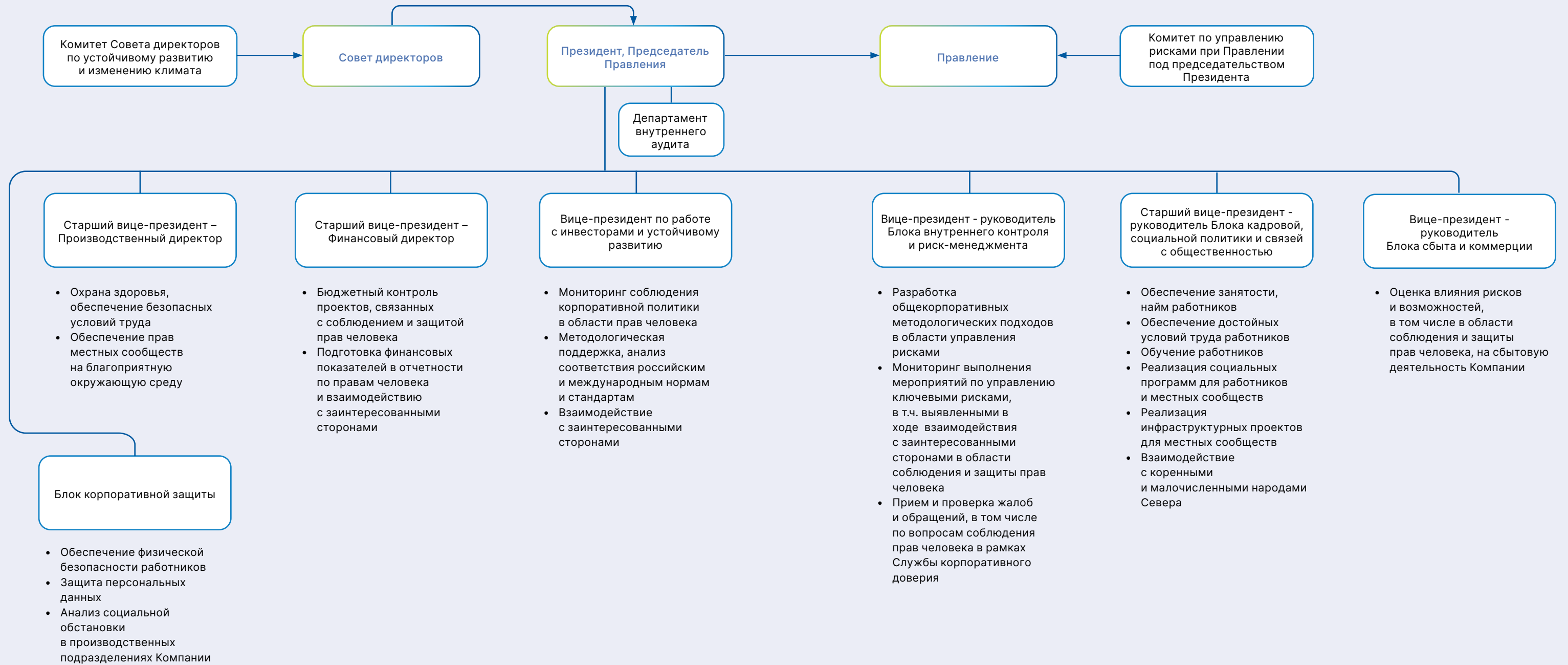
Компания также предоставляет для рабочих, руководителей, специалистов и служащих стимулы, связанные с выполнением обязательств или целей Компании в области соблюдения прав человека — например, премирование при выявлении рисков, связанных с промышленной безопасностью и условиями труда, разработке и реализации предложений по их минимизации.

→ Более подробная информация приведена в разделе [«Права сотрудников на безопасность и охрану труда»](#).



¹ От англ. Fatal Injury Frequency Rate — частота несчастных случаев со смертельным исходом.

Структура управления, ответственности и контроля за соблюдением прав человека¹ CHRB A.2.1, A.2.2, B.1.1



Ключевые функциональные обязанности субъектов управления Компании раскрыты в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, которая доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/db4/PJSC_MMC_Norilsk_Nickel_Human_Rights_Policy_rus.pdf

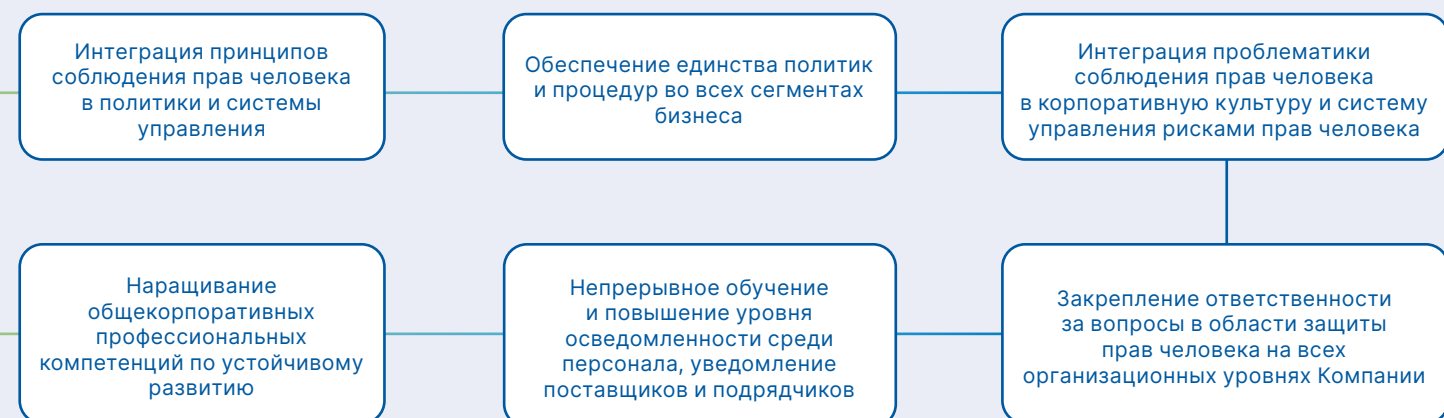
Система должной осмотрительности в области прав человека

Процедура должной осмотрительности в области прав человека — это механизм оценки воздействия и рисков в цепочке создания стоимости и ответственное ведение деятельности с целью предотвращения, смягчения и наделения ответственностью

за нарушения прав человека в результате осуществления предпринимательской деятельности и построения деловых отношений. Реализация процедуры основана на Руководящих принципах ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs).

С 2022 года в «Норникеле» реализуется комплексная работа по созданию и внедрению Системы должной осмотрительности в области прав человека, рассчитанная на 2022–2024 годы.

Основные цели внедрения Системы должной осмотрительности в области прав человека в «Норникеле»



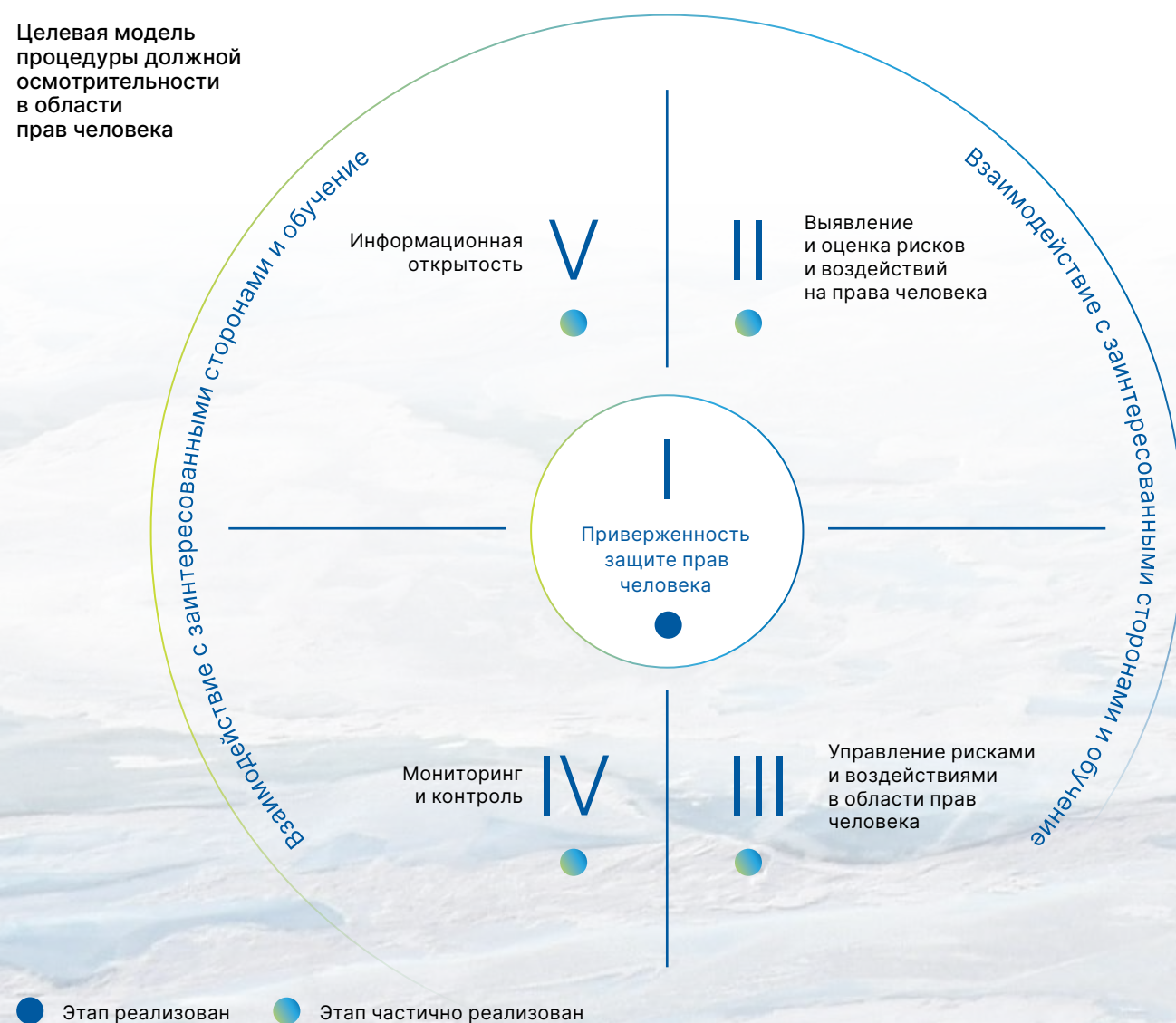
В 2022 году «Норникель» сформировал целевую модель процедуры должной осмотрительности в области прав человека, включающую пять этапов.

Каждый этап описан с точки зрения конкретных шагов, сроков их реализации и результатов, раскрывается архитектура документов и ответственных лиц.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами (определение вопросов, категорий заинтересованных сторон, форматов и регулярности взаимодействия) и их обучение (определение форматов обучения, категорий обучающихся заинтересованных сторон, регулярности обучения) интегрированы во все этапы модели.

По состоянию на конец 2022 года были реализованы мероприятия этапа I (раздел «Приверженность защите прав человека») и большая часть мероприятий этапа II (раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»). На момент публикации Отчета мероприятия этапов III-V находятся в процессе реализации и планируются к завершению в 2023-2024 годах.

Целевая модель процедуры должной осмотрительности в области прав человека



Приверженность защите прав человека

CHRB A.1.1, A.1.2.a, A.1.2.b
IRMA 1.3.1.1, 1.3.1.2
ICMM PE 3.1

«Норникель» соблюдает права и свободы человека согласно признанным стандартам, принципам, инициативам и нормам международного права и ведет деятельность в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, установленными в Российской Федерации и других странах, где Компания осуществляет свою деятельность.

Структура политик устойчивого развития «Норникеля» носит всеобъемлющий характер. Основные принципы деятельности, обязательства, инициативы и субъекты управления в области соблюдения и защиты прав человека описаны в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, которая была обновлена в 2021 году¹ и утверждена решением Совета директоров ПАО «ГМК «Норильский никель».

Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека направлена на предотвращение и минимизацию нарушений в области прав человека предприятиями Компании и по всей цепочке поставок.

¹ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate_documents/policies/Human-Rights_Policy-rus_291121.pdf.

Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека применяется на всех этапах производственной деятельности Компании – при разведке, добыче, плавке, рафинировании, производстве готовой продукции, маркетинге и продаже цветных и драгоценных металлов:

- обязательна для всех сотрудников Компании;
- включает обязательство для подрядчиков и поставщиков Компании по соблюдению принципов и положений Политики, аналогичные требования содержатся в политиках и документах по ответственной цепочке поставок;
- содержит ссылку на международные документы о правах человека: Всеобщую декларацию прав человека

ООН, Конвенции МОТ, Цели устойчивого развития ООН, Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации, Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs), Добровольные принципы по безопасности и правам человека (VPSHR), международные стандарты ISO 26000:2010 и AA1000SES, 2015;

- взаимосвязана с другими документами Компании: Кодексом деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель»; Кадровой программой равных возможностей; Политикой по условиям труда; Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений;

Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами и Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов.

За 2021–2022 годы архитектура политик устойчивого развития «Норникеля»¹ получила серьезное развитие: были приняты новые и обновлены существующие политики, проведены консультации с заинтересованными сторонами по вновь утвержденным политикам с акцентом на планах и мероприятиях по их реализации. По внутренней оценке Компании содержание обязательств в архитектуре политик адекватно требованиям вышеперечисленных стандартов.

Типы прав человека, соблюдению которых «Норникель» уделяет особое внимание

Сотрудники	Местные сообщества	Контрагенты
<p>Базовые права</p> <ul style="list-style-type: none"> • Право на жизнь • Право на свободу • Право на неприкосновенность личности и частной жизни • Право на свободу передвижения • Право на здоровую окружающую среду 	<p>Трудовые права</p> <ul style="list-style-type: none"> • Право на труд • Право на справедливое и достойное вознаграждение • Право на справедливые и благоприятные условия труда • Право на социальное обеспечение • Право на разумное ограничение рабочего дня • Право на оплачиваемый отпуск • Запрет на использование принудительного труда <p>Права на безопасность и охрану труда</p> <p>Права на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров</p> <p>Права в области защиты семьи, материнства и детства</p>	<p>Права местных сообществ и коренных народов</p> <p>Требования к контрагентам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок</p>
<p>Права сотрудников и внешних заинтересованных стороны на благоприятную окружающую среду</p>		

Внутрикорпоративные документы представлены на сайте Компании и доступны широкому кругу заинтересованных сторон¹.

Департамент устойчивого развития Компании осуществляет контроль за шагами этапа I целевой модели должной осмотрительности.



Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека

CHRB B.1.3, IRMA 1.3.2.1, IRMA 3.3.1.1

В 2022 году в Компании впервые была инициирована и проведена предварительная оценка воздействия в области прав человека. В ходе оценки применялась рекомендуемая IRMA методология Датского института по правам человека², которая была адаптирована к текущей деятельности ПАО «ГМК «Норильский никель». Следует учитывать, что данная методология была разработана

в качестве общей модели для применения в ходе оценки воздействий на уровне добывающих производственных активов в крупномасштабных горнодобывающих проектах, и в соответствии с рекомендациями IRMA методология может масштабироваться в зависимости от размера компании и серьезности рисков и последствий для прав человека.

Оценка проводилась на уровне структурных подразделений Главного офиса «Норникеля» в г. Москве, а также на уровне Заполярного филиала (г. Норильск), Кольской ГМК (г. Мурманск) и ГРК «Быстринское» (Забайкальский край).

Этапы и основные элементы оценки воздействия в области прав человека

Этап 1. Оценка политик	Этап 2. Оценка рисков	Этап 3. Оценка воздействий на уровне производственных подразделений
<ul style="list-style-type: none"> • Подробная оценка архитектуры политик «Норникеля» в области устойчивого развития, их взаимосвязи, включая анализ соответствия Руководящим принципам ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs); • предварительная оценка рисков; • анализ правового и политического ландшафта в области прав человека на ключевых рынках; • анализ пробелов в архитектуре политик Компании в области устойчивого развития 	<ul style="list-style-type: none"> • Углубленный анализ конкретных рисков в области прав человека и мер по митигации/предотвращению нарушений; • подготовка к проведению процедуры должной осмотрительности в области прав человека 	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка воздействия на права человека на уровне дивизионов / производственных площадок с оценкой рисков и механизмов предотвращения нарушений прав человека; • разработка детализированных для дивизионов / производственных площадок рекомендаций по митигации, механизмам мониторинга/контроля, предотвращению нарушений и ремедиации; • разработка рекомендаций для внедрения процедуры оценки рисков в области прав человека в корпоративную систему управления рисками на основе оценки ситуации на уровне дивизионов / производственных площадок

¹ Все внутренние документы Компании в области прав человека представлены на официальном сайте Компании по адресу: <https://www.nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/#corporate-codes-and-policies>
² Более подробная информация о Датском институте по правам человека приведена на официальном сайте по адресу: <https://www.humanrights.dk>

CHRB B.2.1, B.2.2, IRMA 1.3.3.3

На основе изучения представленной документации и интервью с более чем 100 сотрудниками Компании и заинтересованными сторонами были идентифицированы основные риски и воздействия в области прав человека по основным типам прав.

Подверженность «Норникеля» риску в области прав человека в России представляется ограниченной. Приоритетными сегментами риска являются охрана труда и промышленная безопасность, а также воздействие на природную среду. Риски, связанные с местными сообществами, а также безопасностью, как правило, являются ограниченными.

Существенные риски в области прав человека

Право	Риски	Оценка воздействия	Мероприятия по управлению риском	Корпоративные документы Компании
Права сотрудников на безопасность и охрану труда	Групповой несчастный случай со смертельным исходом	Крайне высокое	<ul style="list-style-type: none"> Совершенствование методологической базы в области промышленной безопасности и охраны труда; развитие системы оценки и управления производственными рисками; осуществление непрерывного и периодического контроля соблюдения требований в области промышленной безопасности и охраны труда; непрерывное обучение 	<ul style="list-style-type: none"> Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области управления рисками; Регламент управления рисками ПАО «ГМК «Норильский никель»; Положение о Корпоративной системе управления рисками ПАО «ГМК «Норильский никель»; Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека; Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию с заинтересованными сторонами; Политика в области охраны труда и промышленной безопасности ПАО «ГМК «Норильский никель»; Положение о системе управления промышленной безопасностью ПАО «ГМК «Норильский никель»; Положение о системе управления охраной труда ПАО «ГМК «Норильский никель»; Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков; Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель»; Анкета «Знай своего поставщика», включающая вопросы устойчивого развития; Стандартная форма договора поставщика; Экологическая политика ПАО «ГМК «Норильский никель»; Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по оценке воздействия на окружающую среду; Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области изменения климата;
	Обострение социально-трудовых отношений	Среднее	<ul style="list-style-type: none"> Проведение регулярного социального мониторинга; взаимодействие с профсоюзными организациями; мониторинг деятельности субъектов социального партнерства; разработка и реализация корпоративных социальных программ, мотивирующих сотрудников на долгосрочную деятельность в Компании; информационно-коммуникационное сопровождение чрезвычайных и нестандартных ситуаций; разработка и реализация региональной социальной политики; разработка и реализация программ, направленных на улучшение качества жизни в регионах присутствия Компании; получение упреждающей информации о проявлениях социальной напряженности в трудовых коллективах 	

Мероприятия, направленные на снижение рисков и увеличение положительных воздействий в данных областях, представлены в разделе [«Проекты, направленные на поддержку принципов соблюдения прав человека и ключевые достижения 2022 года»](#).

В целях минимизации рисков Компания разрабатывает планы мероприятий по их управлению и регулярно проводит

мониторинг эффективности. По итогам проведенной предварительной оценки уровень воздействия в области прав человека на ключевые заинтересованные стороны и степень подверженности «Норникеля» рискам в области прав человека оценены как низкие.

Компания продолжит совершенствовать процедуру регулярного скрининга рисков и воздействий в области

прав человека. В планах Компании на 2023 год финализировать оценку воздействий на права человека с учетом мнений заинтересованных сторон.

Право	Риски	Оценка воздействия	Мероприятия по управлению риском	Корпоративные документы Компании
Требования к контрагентам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок	Несоответствие требованиям ведущих стандартов и ассоциаций в области ESG	Высокое	Проведение комплексной проверки поставщиков минерального сырья ¹	<ul style="list-style-type: none"> Стратегия ПАО «ГМК «Норильский никель» в области экологии и изменения климата; Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов; Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами; Программное заявление ПАО «ГМК «Норильский никель» о сохранении биологического разнообразия; Программное заявление ПАО «ГМК «Норильский никель» в области управления водными ресурсами
	Права сотрудников и внешних заинтересованных сторон на благоприятную окружающую среду	Нанесение ущерба окружающей среде в результате чрезвычайных ситуаций	Крайне высокое	<ul style="list-style-type: none"> Формирование системы нормативно-методических документов в области охраны окружающей среды; реализация планов природоохранных мероприятий; реализация Стратегии в области экологии и изменения климата
Права местных сообществ и коренных народов	Риск неблагоприятных воздействий Компании на права местных сообществ и коренных народов	Низкое	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг воздействий внутри и вне санитарно-защитных зон вокруг предприятий; регулярные обсуждения с заинтересованными сторонами исторического наследия и старых производств при реализации планов развития и новых проектов; программы поддержки промыслов и переработки продукции, развития жилой, социальной и медицинской инфраструктуры поселков 	

¹ Поставщиками минерального сырья понимаются поставщики, переработчики, перевозчики никель-, кобальт-, медьсодержащего минерального сырья

Управление рисками в области прав человека

В «Норникеле» функционирует единая Корпоративная система управления рисками, которая интегрирована в бизнес-процессы Компании и позволяет эффективно принимать риск-ориентированные решения на различных уровнях организации для достижения стратегических и операционных целей.

Служба риск-менеджмента играет ключевую методологическую роль в обеспечении эффективного управления рисками наряду с владельцами рисков, которые несут ответственность за выявление и оценку рисков, а также реагирование путем осуществления

предупреждающих и иных мер для создания эффективных барьеров на пути реализации данных рисков.

Структура управления рисками обеспечивает концептуальные и нормативно-методологические рамки, организационные меры и информационную инфраструктуру, необходимые для управления рисками в «Норникеле» на основе автоматизированной системы класса GRC. Последовательный и систематический подход к управлению рисками применяется для идентификации, анализа, оценки и приоритизации рисков владельцами рисков

в структурных подразделениях, планирования и выполнения планов реагирования на риски, реализации мер по снижению рисков до приемлемого уровня (в том числе митигации в соответствии с метриками риск-аппетита Компании), подготовки отчетности о рисках, мониторинга изменений.

➔ [Более подробная информация о системе управления рисками в Компании приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год \(раздел «Внутренний контроль и система управления рисками»\).](#)

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

CHRB B.1.8, IRMA 1.2.2.2, ICMM PE 10.1

Для успешной реализации всех этапов процесса должной осмотрительности в области прав человека важным аспектом является своевременное и эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами в различных форматах, включая подготовку материалов, разработку документов, информирование (официальный сайт, СМИ), обучение, организацию и проведение личных встреч, общественных обсуждений, формирование и раскрытие отчетности.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами является непрерывным процессом, который реализуется в Компании для своевременного и полного выявления, учета интересов и предложений, уважения и соблюдения прав сотрудников «Норникеля», акционеров и инвесторов, бизнес-партнеров, федеральных и региональных органов власти, местных сообществ, коренных народов, российских и международных некоммерческих организаций. «Норникель» работает над повышением качества взаимодействия для построения с заинтересованными сторонами взаимовыгодных и долгосрочных отношений. На сегодняшний день в Компании не было зарегистрировано заявлений о том, что взаимодействие происходит в неуважительной форме.

Этические основы, принципы и процедуры взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами описаны в Кодексе деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель», Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами и другие внутрикорпоративные документы¹. В 2021 году в «Норникеле» была впервые разработана и утверждена Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию

с заинтересованными сторонами, которая описывает обязательства, принципы и управленческую вертикаль в области взаимодействия. Компания также учитывает положения международных стандартов взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Компания проводит идентификацию, классификацию, анализ заинтересованных сторон в соответствии со стандартом AA1000SES.

В соответствии с Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию с заинтересованными сторонами с 2022 года Компания готовит ежегодный План по взаимодействию с заинтересованными сторонами, который включает в себя оценку влияния и интересов заинтересованных сторон, потенциальные риски, действия, предпринимаемые со стороны Компании, и сроки их исполнения, ответственных лиц, а также годовые отчеты по результатам взаимодействия. План формируется ответственными за взаимодействие подразделениями на уровне Главного офиса, филиалов и российских организаций корпоративной структуры, входящих в Группу.

Компания разрабатывает и обновляет механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами во всех сферах и регионах присутствия.

Наиболее существенны с точки зрения соблюдения прав человека для «Норникеля» взаимоотношения с сотрудниками, местными сообществами, коренными народами, поставщиками и подрядчиками, поскольку эти группы наиболее сильно подвержены влиянию Компании и в то же время оказывают значительное влияние и на ее деятельность (карта заинтересованных сторон, их интересы, механизмы взаимодействия приведены в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год](#)).

Взаимодействие с сотрудниками

При взаимодействии с сотрудниками «Норникель» стремится к соблюдению всех базовых и трудовых прав, прав на безопасность, охрану труда, свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров, благоприятную окружающую среду, а также прав в области защиты семьи, материнства, детства, используя различные механизмы построения открытого диалога, учета мнений и интересов сотрудников.

В Компании действует система социального партнерства по регулированию трудовых отношений, которая является основным механизмом взаимодействия с сотрудниками, а также функционируют приемные по социально-трудовым вопросам, ситуационный центр, штабы в филиалах

➔ [Более подробная информация приведена в разделах «Права сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров», «Права сотрудников на безопасность и охрану труда».](#)

«Норникель» продолжает развивать регулярные практики, расширяющие диалог между высшим руководством и сотрудниками. В 2022 году были проведены Прямая линия «Норникель Live», весенние корпоративные диалоги, информационные кампании и прочие мероприятия.

Программы пользуются устойчивым интересом со стороны сотрудников. Участниками Прямой линии с Вице-президентами Компании стали более 15 тыс. зрителей, корпоративных диалогов — около 3 тыс. человек. На этих мероприятиях было задано более 5 тыс. вопросов.

¹ Все внутренние документы Компании представлены на официальном сайте Компании по адресу: <https://www.nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/#corporate-codes-and-policies>.



Отдельное внимание уделяется выстраиванию коммуникации о наиболее значимых темах. Так, в 2022 году прошло восемь крупных информационных кампаний, затрагивающих в том числе права человека — повышение заработной платы, дополнительные выплаты, расширение премии по результатам хозяйственной деятельности, внедрение новых Кардинальных правил безопасности, программа «Норникель поможет», пульс-опросы по вовлеченности, ДМС, «Вместе решили — вместе сделали» и «Услышать каждого».

Высокое качество взаимодействия в подобных программах достигается как за счет мультимедийности — использования средств внутренней коммуникации и их мобильной составляющей, так и за счет подготовки широкого числа внутренних спикеров. В 2022 году было подготовлено более 1 тыс. внутренних спикеров, которые обеспечивали живой контакт и взаимодействие с сотрудниками.

Коммуникации между руководством и сотрудниками, открытая информационная среда помогают формированию доверия, снижают стресс и повышают мотивацию сотрудников, что подтверждается результатами регулярных исследований уровня вовлеченности персонала, исследований в области оценки эффективности социальных программ и целевых опросов.

➔ Более подробная информация приведена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год, раздел «Управление персоналом и социальное партнерство»](#).

При построении Системы должной осмотрительности в области прав человека взаимодействие с сотрудниками осуществляется на всех этапах целевой модели процедуры должной осмотрительности: предусмотрены консультации, публикации актуальной информации на сайте, работа Службы корпоративного доверия.

➔ Более подробная информация приведена в разделе [«Служба корпоративного доверия»](#).

Взаимодействие с местными сообществами и коренными народами

ICMM PE 9.3

«Норникель» ведет активный диалог и стремится сохранить налаженные взаимоотношения с местными сообществами и коренными народами. Качественное взаимодействие позволяет Компании эффективно управлять рисками, уважать права, открывает новые возможности для воплощения принципов устойчивого развития.

В основе взаимоотношений лежат обязательства строгого соблюдения законодательства Российской Федерации, региональных и муниципальных нормативных правовых актов, уважительного отношения к мнению представителей коренных народов и социальной ответственности.

Одним из приоритетов Компании является достижение устойчивого развития территорий на основе ее вклада в улучшение экономической, социальной и экологической сфер жизни и деятельности местных сообществ.

Основным инструментом взаимодействия с местными сообществами является деятельность локальных институтов развития: Агентство развития Норильска, Центр социальных проектов Печенгского района и Агентство развития Мончегорска, главными задачами которых являются:

- содействие развитию местного сообщества путем оказания образовательной, информационно-консультационной, организационной и других видов поддержки;
- подготовка предложений в нормативные документы муниципалитета по созданию благоприятных условий, способствующих развитию местного сообщества;
- создание инфраструктуры и развитие центров деловой активности;
- оказание содействия продвижению брендов местного сообщества и результатов интеллектуальной деятельности.

Другие механизмы взаимодействия включают:

- участие «Норникеля» в рабочих и экспертных группах, комиссиях, комитетах и советах;
- обсуждение планов развития территорий;
- корпоративные и совместные программы и проекты;
- проведение форумов, конференций, выставок, круглых столов.

«Норникель» регулярно проводит мероприятия, целевые исследования, опросы, фокус-группы, открытые диалоги для вовлечения местных сообществ в деятельность Компании.

Одной из значимых процедур защиты прав коренных народов является получение свободного, предварительного и осознанного согласия — «Норникель» первым в России провел процедуру СПОС в Арктической зоне в полном соответствии с международными стандартами.

➔ Более подробная информация представлена в разделе [«Права местных сообществ и коренных народов»](#)

При построении Системы должной осмотрительности в области прав человека на основании проведенного комплекса мероприятий, включающего интервью, опросы, консультации с местными сообществами и коренными народами, осуществляется активное совершенствование Механизма рассмотрения жалоб.

➔ Более подробная информация приведена в разделе [«Механизм рассмотрения жалоб»](#)

Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками

Помимо обеспечения соблюдения прав человека в Компании, «Норникель» вовлекает своих поставщиков и подрядчиков в данный процесс. Целью Компании в данном направлении является предотвращение и минимизация нарушений в области прав человека во всей цепочке поставок.

Принципы и обязательства контрагентов «Норникеля» в области защиты прав человека описаны в Кодексе корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель»¹ и Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков².

«Норникель» признает наличие рисков неблагоприятного воздействия на права человека в своей цепочке поставок, в том числе риски конфликтов, связанные с добычей, продажей, обработкой и экспортом сырья из районов, затронутых конфликтами, и районов повышенного риска. Компания не допустит и не будет содействовать или извлекать выгоду из каких-либо форм нарушения прав человека или злоупотреблений в своих цепочках поставок³.

Основными механизмами взаимодействия Компании с поставщиками и подрядчиками в 2022 году стали:

- конференции, форумы, выставки, проведение очных переговоров и в режиме онлайн;

- заключение долгосрочных соглашений (контрактов, договоров);
- проведение оценки и анкетирования поставщиков;
- взаимодействие на портале уведомлений поставщиков и портале SAP SRM (в 2022 году в системе зарегистрировано более 10 тыс. поставщиков).

Ключевым нововведением 2022 года стало внедрение комплексной риск-ориентированной проверки поставщиков минеральных ресурсов.

➔ Более подробная информация приведена в [Отчете об ответственной цепочке поставок «Норникеля» за 2021–2022 годы](#)

При взаимодействии с поставщиками и подрядчиками особое внимание уделяется вопросам безопасности. В соответствии с положениями Кодекса корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель» поставщики обязаны гарантировать, что любое привлечение служб безопасности соответствует Добровольным принципам по обеспечению безопасности и прав человека. Им следует взаимодействовать с представителями соответствующих организаций с целью снижения или устранения негативного воздействия, связанного с присутствием служб безопасности на предприятии. Любое применение силы должно быть пропорционально соответствующей угрозе.

«Норникель» не использует и не при-емлет использование в своей цепочке поставок любых видов современного рабства, в том числе принудительного труда, труда на основе кабальных условий, торговли людьми, использование детского труда, а также любых форм дискриминации, и обязует поставщиков предотвращать нарушения прав человека в своей деятельности и в своих цепочках поставок⁴.



¹ Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель» доступен на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/18b/kodeks_korporativnogo_povedeniya_postavshchika.pdf.

² Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/b0a/politika_po_otvetstvennomu_vyboru_postavshchikov.pdf.

³ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/b0a/politika_po_otvetstvennomu_vyboru_postavshchikov.pdf.

⁴ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate_documents/policies/Human-Rights_Policy-rus_291121.pdf.

Прием и рассмотрение жалоб и обращений

CHRB A.1.5, CHRB C.5, IRMA 1.4.11, IRMA 3.1.5.1, ICMM PE 9.3

Компания предоставляет возможность подачи жалоб и обращений всем заинтересованным сторонам по широкому кругу вопросов, в том числе в области защиты прав и свобод человека, которые можно подавать с указанием контактных данных или анонимно. Компания не применяет какие-либо наказания, дисциплинарные взыскания или возмездие в отношении любых лиц, сообщивших о своих опасениях.

CHRB C.4

Подать обращение в Службу может любое заинтересованное лицо через бесплатные круглосуточные каналы — по телефону, при помощи электронной почты или онлайн-формы на сайте Компании. Обращения принимаются по широкому кругу вопросов нарушения процедур и положений внутренних документов Компании, в том числе в области прав человека, трудовых, производственных, социальных отношений и т. д.

Обращение проходит полную процедуру рассмотрения в течение 21 рабочего дня от оформления

Служба корпоративного доверия

CHRB C.1, ICMM PE 3.4

Базовым механизмом работы с жалобами и обращениями является действующая в Компании с 2010 года Служба корпоративного доверия, которая позволяет оперативно реагировать на вопросы заинтересованных сторон.

в информационной системе до рассмотрения профильным подразделением и последующей оценки результатов работы с обращением. Иной порядок предусмотрен для обращений, требующих немедленного реагирования либо дополнительной проверки. Если сообщение признается обособленным, по нему проводится комплекс контрольных мероприятий, при выявлении нарушения — мероприятий по исправлению ситуации, устранению негативных последствий, а также информированию заинтересованных подразделений и должностных лиц.

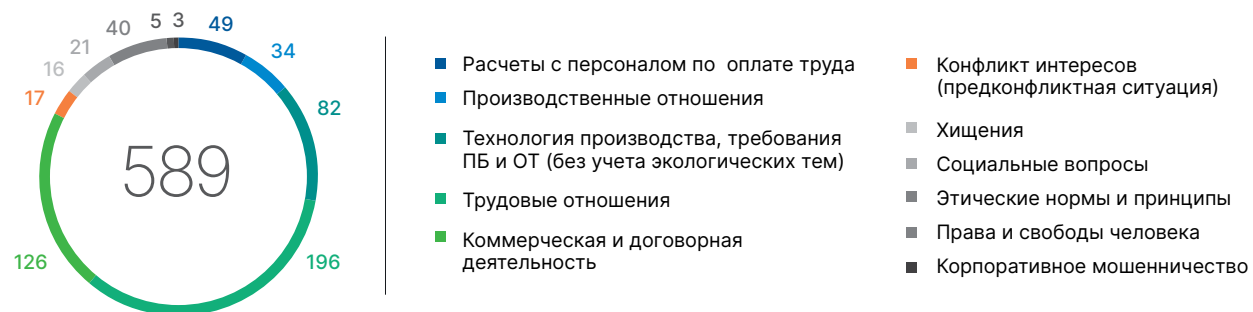
Контакты Службы корпоративного доверия

- ✉ skd@nornik.ru
- ☎ +7 (800) 700-19-41
- ☎ +7 (800) 700-19-45
- 🌐 www.nornickel.ru/sustainability/corporate-hotline/

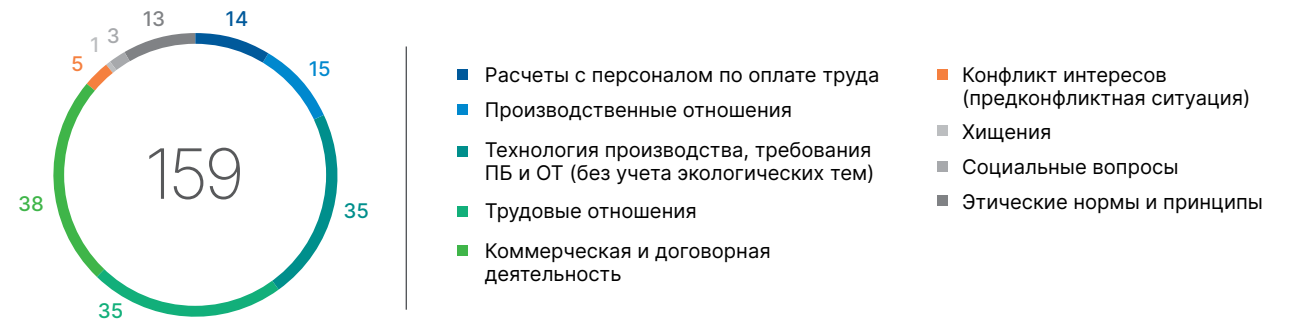
CHRB C.8

С 2022 года Компания проводит работу по классификации обращений по теме защиты прав человека. В 2022 году поступило пять обращений по теме прав и свобод человека, по результатам работы с обращениями нарушений прав человека не выявлено. Помимо этого, Компания рассматривает обращения, связанные с трудовыми отношениями, социальными вопросами, коммерческой и договорной деятельностью, соблюдением требований ПБ и ОТ и другими темами.

Структура принятых к работе обращений в 2022 году (шт.)



Структура подтвержденных обращений в 2022 году (шт.)



Статистика по обращениям в разрезе предприятий Группы ежеквартально направляется в ответственные подразделения Компании. Эффективность работы Службы оценивается Вице-президентом — руководителем Блока

Механизм рассмотрения жалоб

CHRB C.2

Механизм рассмотрения жалоб — дополнительная корпоративная процедура, ориентированная в большей степени на внешние заинтересованные стороны (население регионов присутствия, поставщики или подрядчики, общины коренных

внутреннего контроля и риск-менеджмента, Комитетом Совета директоров Компании по аудиту и сотрудниками.

В конце 2022 года Компанией подготовлен проект обновленного Порядка функционирования Службы корпоративного доверия, который предусматривает

народов и др.). Сотрудники Компании и внешние заинтересованные стороны могут использовать существующие каналы связи для подачи жалоб в Компанию (номера телефонов, онлайн-форма на сайте, адрес электронной почты и т. д.).

Механизм не заменяет ни один из существующих государственных и корпоративных механизмов защиты прав.

предоставление заявителю информации о регистрации жалобы или обращения и результатах рассмотрения жалобы или обращения в случае получения от него запроса и наличия контактных данных, привлечение независимых экспертов к рассмотрению жалоб и обращений, в том числе по запросу заявителя.

CHRB C.6

Механизм ориентирован на досудебный порядок урегулирования споров на основе диалога и медиации. Использование Механизма не является обязательным, не ограничивает право граждан и организаций использовать государственные средства правовой защиты.



Получение, рассмотрение и урегулирование жалоб и обращений на неблагоприятные воздействия, которые связаны с деятельностью Компании

Цели Механизма рассмотрения жалоб

Раннее предупреждение, выявление и урегулирование рисков в области прав человека

CHRB C.4

Механизм рассмотрения жалоб состоит из шести этапов.

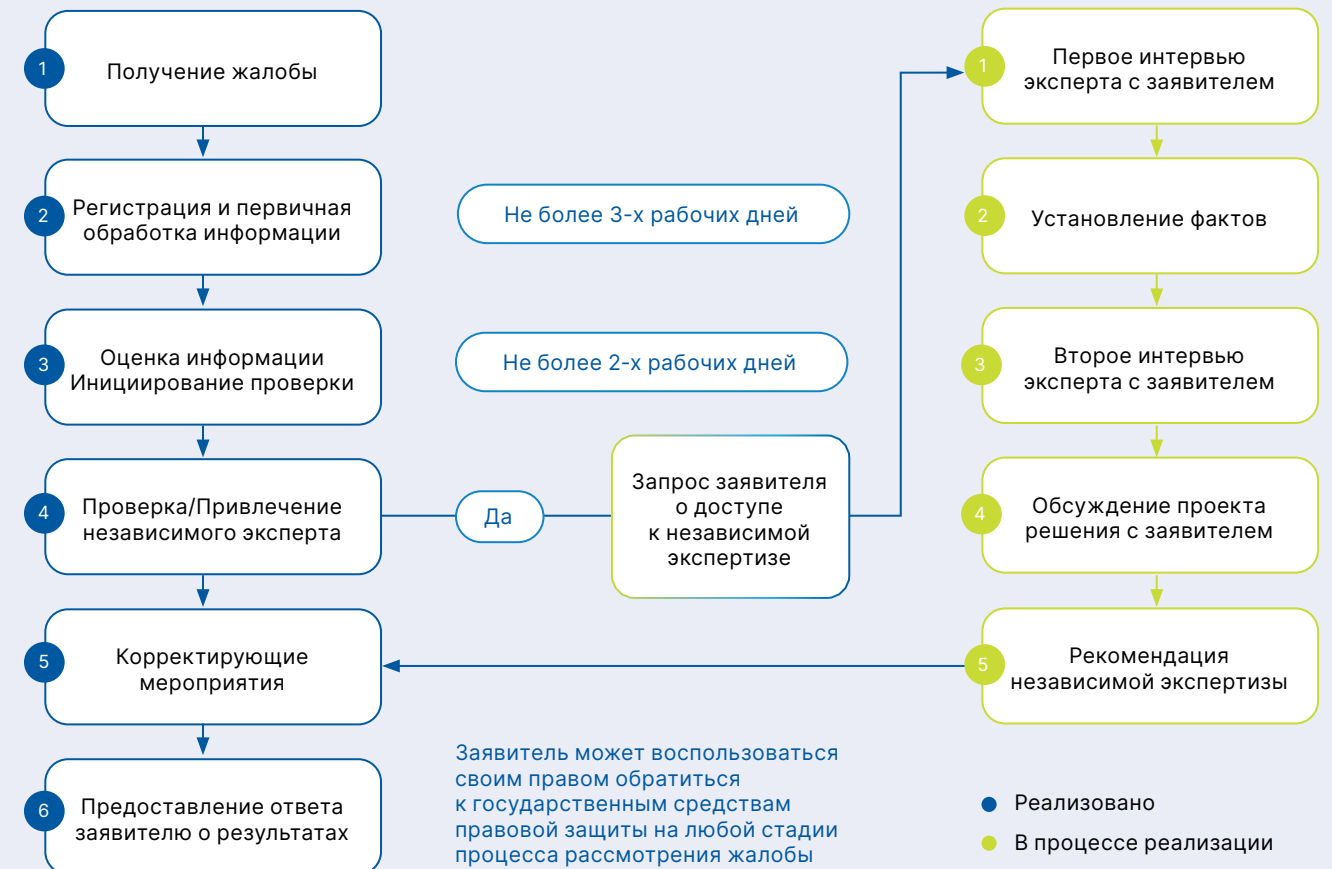


CHRB C.3

По результатам обсуждений Механизма рассмотрения жалоб с заинтересованными сторонами Компания планирует обновить данный Механизм и повысить

эффективность доступа заинтересованных сторон к независимой экспертизе в целях получения полного, достоверного, объективного решения третьей (независимой) стороны.

Перспективная модель Механизма рассмотрения жалоб



Обучение в области прав человека

CHRB B.1.5

Одной из первоочередных задач при разработке Системы должной осмотрительности в области прав человека является организация систематической работы по разъяснению важности темы прав человека и последствий для бизнеса и работы сотрудников, повышению осведомленности о правах человека в Компании. Для достижения поставленной задачи проводится обучение в области прав человека.

В ходе базового обучения по правам человека для сотрудников профильных подразделений Главного офиса и дивизионов в 2022 году рассматривались следующие темы:

- актуальность вопроса соблюдения и защиты прав человека в современном мире;
- права человека в металлургической и горнодобывающей промышленности;
- система оценки рисков, вызовы и обязательства Компании в области прав человека;
- приоритетные действия для внедрения уважения к правам человека в корпоративную культуру Компании;
- основные знания и навыки в области оценки рисков по правам человека и др.

Также был проведен отдельный семинар для кадровых служб и профильное обучение сотрудников блока безопасности

на предмет обеспечения соответствия Добровольным принципам по безопасности и правам человека (VPSHR).

Всего в обучающих тренингах по правам человека приняли участие более 150 сотрудников Группы, а средняя длительность каждого тренинга составила 1,5 часа. Компания планирует продолжить работу по созданию планов и тренинговых модулей по теме прав человека и увеличить охват обучаемых сотрудников. Программа рассчитана на длительную перспективу с целью постепенного и последовательного развития корпоративной культуры в сфере прав человека, промышленной безопасности.

Проекты, направленные на поддержку принципов соблюдения прав человека, и ключевые достижения 2022 года

Ключевые цифры и факты

Операционная деятельность

Среднесписочная численность сотрудников Группы Норникель (человек)



>60 тыс. человек работают за полярным кругом

4,5 млн человек проживает в регионах присутствия¹

Структура поставщиков Группы для централизованных закупок (количество)



5 городов и поселков, для которых «Норникель» является градообразующим предприятием

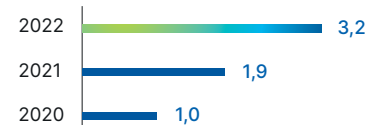
7 национальностей коренных народов Севера проживает в регионах присутствия (саамы, долганы, ненцы, энцы, нганасаны, эвенки, коми)

Достойные условия труда

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



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



Среднемесячная зарплата сотрудников по итогам 2022 года

11,9 раз выше официального МРОТ в России

На реализацию Программы улучшения социально-бытовых условий за все время ее действия (2003–2022 годы) направлено

13,4 млрд руб.,

на **709** объектах проведены капитальные ремонты

Окружающая среда

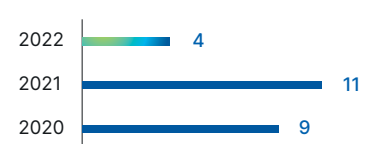
90% сокращение ежегодных выбросов SO₂ в Кольском дивизионе по состоянию на конец 2022 года по сравнению с базовым 2015 годом

Безопасность и охрана труда

Расходы на охрану труда



Количество несчастных случаев со смертельным исходом



Свобода ассоциаций

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами (%)



Коренные народы

Объем средств, выделенных Компанией на проекты поддержки коренных народов (млн руб.)



¹ Данные Единой межведомственной информационно-статистической системы на 1 января 2023 года по Красноярскому краю, Мурманской области и Забайкальскому краю представлены по адресу: <https://www.fedstat.ru/indicator/61105>.

Ключевые достижения Компании в области прав человека в 2021–2022 годах

Категория	Достижения 2021–2022 годов
Безопасность, охрана труда, здоровье сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Разработана и реализуется принципиально новая программа по повышению производственной безопасности, направленная на снижение несчастных случаев; реализуется проект «Корпоративная медицина» в регионах присутствия Компании с полным спектром медицинских услуг для сотрудников и их семей
Благоприятная окружающая среда	<ul style="list-style-type: none"> Реализуется Серная программа (сокращение выбросов SO₂ в Кольском дивизионе составило 90% по сравнению с 2015 годом; активная реализация программы в Норильском дивизионе); запущена система мониторинга качества воздуха в г. Норильске в целях обеспечения благоприятной окружающей среды для населения
Местные сообщества и коренные народы	<ul style="list-style-type: none"> Проведена первая в России процедура СПОС для коренных народов Севера (жителей поселка Тухард); реализуется Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве по социально-экономическому развитию муниципального образования город Норильск на период до 2024 года и перспективу до 2035 года. В 2022 году было построено и запущено в эксплуатацию здание пожарного депо, профинансирован капитальный ремонт здания Комплексного центра социального обслуживания населения, предоставлены социальные выплаты на приобретение жилья гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера, проживающим в городском округе г. Норильск и Дудинка, выполнены обязательства по финансированию мероприятий в части термостабилизации грунтов под многоквартирными домами и социальными объектами; профинансированы проекты поддержки коренных народов (поддержка промыслов и предприятий по переработке продукции, развитие жилой, социальной и медицинской инфраструктуры поселков): 412 млн руб. в 2022 году
Обучение	<ul style="list-style-type: none"> Проведено первое комплексное обучение сотрудников по теме прав человека (охват — более 150 человек); разработана и реализуется Стратегия обучения сотрудников на 2022–2025 годы, основанная на экосистемном подходе (более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год (раздел «Управление персоналом и социальное партнерство»))
Ответственная цепочка поставок	<ul style="list-style-type: none"> Внедрена система управления комплексной проверкой цепочки поставок, которая направлена в том числе на выявление рисков в области нарушения прав человека
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	<ul style="list-style-type: none"> Разработан и реализуется ежегодный План по взаимодействию с заинтересованными сторонами; в качестве отдельной категории выделены обращения по теме соблюдения и защиты прав человека в структуре Службы корпоративного доверия, осуществляется совершенствование Механизма рассмотрения жалоб
Должная осмотрительность	<ul style="list-style-type: none"> Сформирована целевая модель процедуры должной осмотрительности в области прав человека, предварительно проведена оценка воздействия в области прав человека

Базовые права сотрудников

Целью «Норникеля» как ответственного работодателя является создание комфортных условий для жизни своих сотрудников, что невозможно без соблюдения и защиты всех базовых прав человека (права на жизнь, свободу, неприкосновенность личности и частной жизни, право на свободу передвижения).

Реализация права на неприкосновенность личности и частной жизни

В Компании действует комплексная система управления корпоративной защитой, включающая транспортную, внутреннюю, объектовую, экономическую безопасность и прозрачность в сфере закупок и выбора контрагентов.

При осуществлении своей деятельности «Норникель» как крупный работодатель регулярно собирает и хранит данные множества людей. В соответствии с Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» в области обработки персональных данных Компания обеспечивает защиту персональных данных сотрудников и неприкосновенность личности путем обеспечения средствами антивирусной защиты, предотвращения утечек, контроля отчуждаемых устройств и анализа событий безопасности. В Компании организована и расширяется сеть ситуационно-аналитических центров безопасности.

Система управления информационной безопасностью Компании регулярно проходит внешние аудиты в том числе, но не ограничиваясь этим, на соответствие требованиям защиты персональных данных. Внедренная Система соответствует нормам и требованиям международного стандарта ISO/IEC 27001:2013. В 2022 году четыре площадки «Норникеля» подтвердили высокую эффективность процессов управления информационной безопасностью. Внешний аудитор отметил

высокую готовность предприятий реагировать на новые угрозы и вызовы. Компания продемонстрировала контроль над рисками и готовность к неожиданным изменениям, подтвердив свою способность достигать поставленных целей в области обеспечения защиты производственных процессов.

➔ Более подробная информация приведена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год](#) (раздел «Обеспечение корпоративной защиты»).

Охрана здоровья сотрудников

ICMM PE 5.1, IRMA 3.2.4.1, ICMM PE 5.2

«Норникель» осуществляет регулярный контроль здоровья персонала. При устройстве на работу сотрудники проходят обязательные предварительные осмотры, затем — периодические и внеочередные медицинские осмотры состояния здоровья. На территории Компании работают медицинские пункты, предназначенные для предсменных и предрейсовых медицинских осмотров, а также приема сотрудников по их обращениям.

Затраты на проведение медицинских осмотров по Группе в 2022 году составили

471 млн руб.,

на содержание медицинских пунктов —

276 млн руб.

Сотрудники, занятые на работах с вредными условиями труда, не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профессиональной патологии и других медицинских

организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией. Помимо этого, такие категории сотрудников обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по нормам, установленным нормативными актами «Норникеля» и действующим законодательством.

Сотрудники Компании имеют возможность получить консультации генетиков в ходе проведения специализированных исследований по секвенированию генома, участниками которых в 2020–2022 годах стали 15 тыс. человек.

Обеспечение сотрудников Компании и членов их семей беспрепятственным доступом к современной своевременной качественной медицинской помощи является одной из стратегических задач «Норникеля» до 2025 года. В базовых регионах присутствия Компании реализуется проект «Корпоративная медицина», направленный на развитие собственной сети медицинских центров с современным медицинским оборудованием и привлечением высококвалифицированного персонала. Полный спектр услуг, для оказания которых пригласили специалистов из разных регионов России, включает почти 250 наименований.

В 2021 году заработал первый корпоративный медцентр в г. Норильске, в котором оказывают медицинские услуги широкого профиля, основная форма приема пациентов — использование программы ДМС. Оснащение центра соответствует европейским стандартам, интегрирована медицинская информационная система.

Ключевые центры, включенные в утвержденную программу проектов «Корпоративная медицина»



Центральное амбулаторно-поликлиническое отделение (ЦАПО)

- 16.12.2021
- Севастопольская, д.8/3
- 746,3 кв. м
- 200 чел/день
- 240 чел/день (запись на 2 мес. вперед)

Талнах	Центральный	Кайеркан	Дудинка
2023 год	2025 год	2023 год	2023 год
Кравца, 16	Московская, 17	Школьная, 3А	Короткая, 1
1 863,3 кв. м	4 071 кв. м	504,2 кв. м	400 кв. м
Анонс тендера	Доработка ТЗ	Доработка ТЗ	Тендер

Адрес
 Площадь
 Плановое обслуживание
 Фактическое обслуживание
 Стадии развития проекта
 Дата ввода

В 2022 году завершён первый этап программы по модернизации сети здравпунктов и кабинетов предрейсовых/предсменных осмотров, сформировано первичное звено здравоохранения.

Помимо открытия центров, включенных в утвержденную программу проектов «Корпоративная медицина», в планах Компании:

- развитие небольших медицинских подразделений на отдаленных территориях, в частности в г. Снежногорске;
- создание центра компетенций корпоративной медицины Компании;
- реализация партнерских проектов по возведению в регионах присутствия медицинских центров, которые будут принимать всех жителей региона по программе обязательного медицинского страхования;
- дальнейшая реализация программы по модернизации сети здравпунктов

и кабинетов предрейсовых/предсменных осмотров;

- возможность создания единой медицинской карты.

Полисами ДМС обеспечены все сотрудники Компании. «Норникель» дает право сотрудникам застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу. В 2022 году Компания направила 2 190 млн руб. на ДМС и страхование от несчастных случаев.

«Норникель» предоставляет возможность воспользоваться льготными путевками по программе оздоровления и санаторно-курортного лечения для сотрудников и членов их семей, в 2022 году ими воспользовались 25 587 человек. Наиболее популярным направлением стал санаторий «Заполярье» (г. Сочи). Компания возмещает сотрудникам в среднем 86% от стоимости путевки.

Программы поддержки новых сотрудников

В «Норникеле» действуют программы помощи переезжающим сотрудникам. Компания помогает сотрудникам освоиться на новом месте: оказывает финансовую поддержку, компенсирует затраты на проезд, провоз багажа, проживание в течение первых трех лет, осуществляет единовременную выплату для поддержания сотрудника на новом месте работы.

На регулярной основе Компания предоставляет своим сотрудникам, многие из которых работают за полярным кругом, широкий перечень льгот и программ для обеспечения сотрудников комфортным проживанием.

С 2022 года в Компании реализуется программа релокации, которая направлена на осуществление комплекса мер по поддержке сотрудника при переезде в другой регион как у текущего

работодателя, так и в порядке перевода к другим работодателям Группы, как с изменением, так и с сохранением должности. Ее отличительной особенностью является установление сотруднику доплаты за релокацию.

➔ [Более подробная информация приведена в разделе «Трудовые права сотрудников».](#)

Жилищные программы

В Компании действуют жилищная объединенная программа «Наш дом / Мой дом» и жилищная программа «Твой дом»,

целью которых является предоставление возможности приобрести готовые к заселению квартиры на льготных условиях в разных регионах страны для сотрудников Компании. С начала реализации жилищных программ сотрудникам Компании передано 5 842 квартиры в Московской, Тверской областях, Краснодарском крае, Ярославле. В 2022 году «Норникель» направил 1 065 млн руб. на реализацию жилищных программ.

Реализацию жилищных программ дополняет Корпоративная социальная программа льготного кредитования, которая нацелена на предоставление

беспроцентного займа на оплату первоначального взноса и компенсацию определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. 1,3 тыс. сотрудников Компании приняли участие в Корпоративной социальной программе льготного кредитования за весь период ее реализации.

Трудовые права сотрудников

Недопущение использования принудительного и детского труда

«Норникель» ведет свою деятельность в странах с развитой правовой системой. Соблюдая законодательство Российской Федерации, Компания автоматически выполняет требования большинства ключевых конвенций МОТ в области прав человека, ратифицированных Россией, в том числе Компания не допускает каких-либо форм использования принудительного и детского труда.

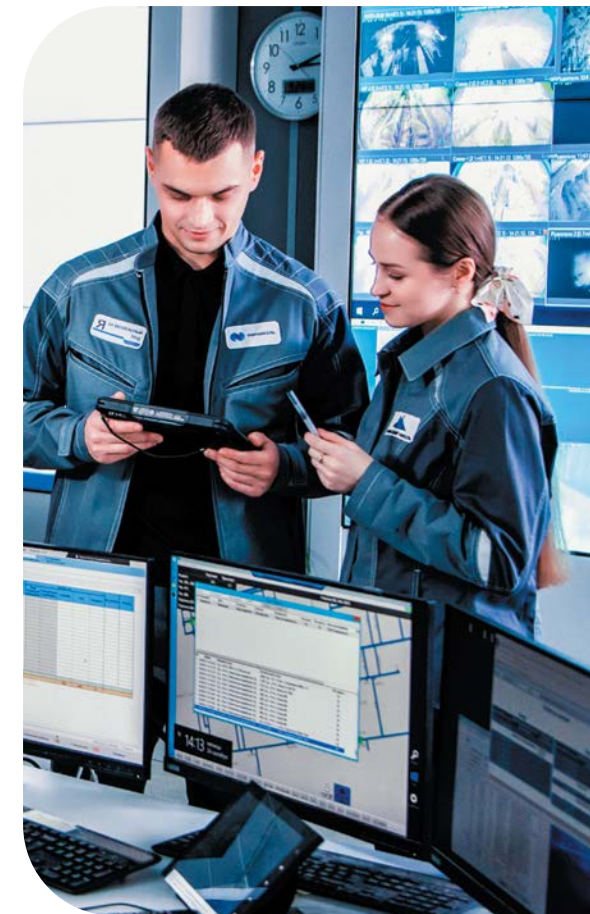
В ходе проведения внутренних аудитов за 2022 год не было выявлено ни одного случая использования принудительного и детского труда. Также Компания осуществляет проверки поставщиков в данной области.

➔ [Более подробная информация приведена в разделе «Требования к поставщикам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок».](#)

Занятость, территориальный и гендерный состав

«Норникель» является одним из крупнейших работодателей в Российской Федерации (в особенности в Норильском промышленном районе и на территории Кольского полуострова). Будучи градообразующим предприятием, «Норникель» проводит ответственную политику, которая учитывает воздействие на рынок труда в этих регионах.

Среднесписочная численность персонала предприятий Группы в 2022 году составила 78 374 человека, из которых 99% приходилось на российские предприятия Группы. Рост среднесписочной численности сотрудников российских предприятий на 6,5% по сравнению с 2021 годом связан с реализацией инвестиционной программы, а также с организационно-техническими изменениями (рост объемов работ и услуг и соответствующее укрупнение штата).



Уровень безработицы в ключевых регионах присутствия Компании в 2022 году¹ (%)

Показатель	2022
г. Норильск	0,2
Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район	0,5
Красноярский край	0,8
г. Мончегорск	1,2
г. Заполярный	0,8
п. г. т. Никель	1,4
Мурманская область	0,8

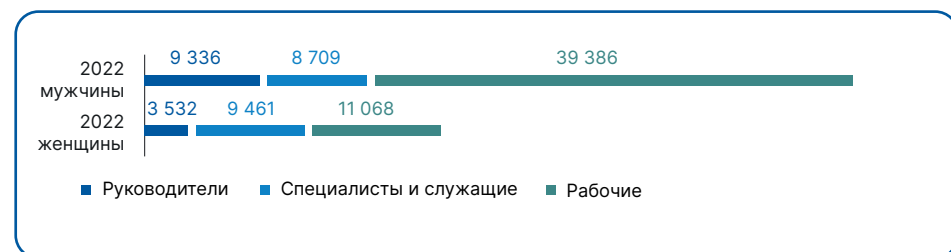
В регионах присутствия Компании наблюдается низкий уровень безработицы — на уровне 0,2–1,4% в 2022 году, что существенно ниже уровня безработицы населения в целом по Российской Федерации, который составил 3,9% в 2022 году².

Расположение персонала Группы в 2022 году



Большая часть персонала Группы сосредоточена в Норильском промышленном районе (67,0%), что обусловлено расположением большинства производственных активов Группы.

Структура персонала по полу и категориям в 2022 году³ (человек)



Рабочие занимают наибольшую долю в структуре персонала в силу специфики деятельности Группы (более 60%). Доля мужчин в структуре персонала по полу — свыше 70%, что обусловлено сложными природно-климатическими условиями труда на Крайнем Севере, а также характером операционной деятельности. Женщины преобладают в составе специалистов и служащих (более 50%).

Доля женщин в Правлении составляет **40%**

на руководящих должностях — **25%**

CHRB D.3.9, IRMA 3.1.3.3, ICMM PE 3.8

Руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими внутрикорпоративными документами⁴, Компания не приемлет дискриминацию в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия в любых формах, в том числе запрещены под угрозой

санкций увольнение или дискриминация на основании беременности или семейного положения. Компания обязуется предоставить мужчинам и женщинам равные права и возможности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Компания ответственно подходит к соблюдению прав женщин на предприятиях с целью минимизации рисков для их здоровья.

Благоприятные условия труда

«Норникель» стремится обеспечить для своих сотрудников наиболее достойные, справедливые и привлекательные условия труда.

Программа повышения комфорта «Сделано с заботой»

«Норникель» придерживается позиции, что создание комфортных условий труда и быта на производстве является важным фактором снижения напряженности труда и травматизма, повышения уровня культуры и вовлеченности персонала, а также улучшения здоровья сотрудников. Для обеспечения социально-бытовых условий сотрудников на производстве в Компании действует реорганизованная

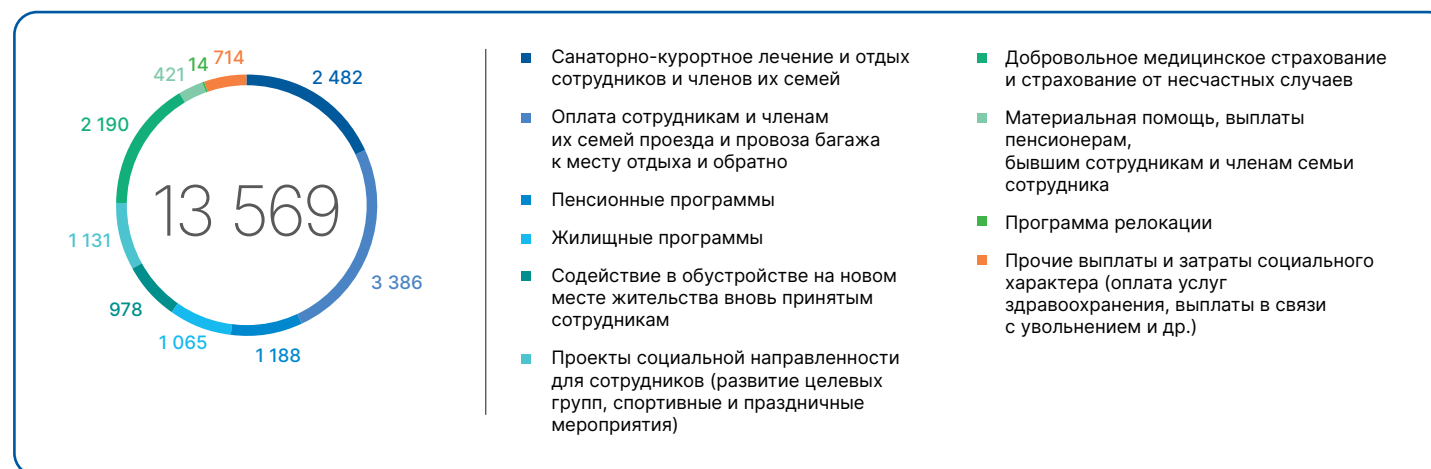
в 2022 году Программа повышения комфорта сотрудников «Сделано с заботой». Основной акцент Программы сделан на улучшение условий труда и создание комфортной среды для каждого сотрудника, в постоянном диалоге и с заботой о нем.

Социальный пакет

Компания предоставляет сотрудникам социальный пакет, включающий различные гарантии и компенсации сверх предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В 2022 году были проведены капитальные ремонты 171 социально-бытового объекта, общие затраты составили более 3,2 млрд руб.

Расходы на социальные программы и льготы (млн руб.)



¹ На конец отчетного года.

² Источник: данные Федеральной службы государственной статистики (https://rosstat.gov.ru/labour_force).

³ Показатели приведены по российским предприятиям Группы.

⁴ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate_documents/policies/Human-Rights_Policy-rus_291121.pdf.

Помимо этого в «Норникеле» реализуются социальные проекты, направленные на поддержку персонала, укрепление общего здоровья и благополучия сотрудников. Например, сотрудники Компании могут воспользоваться платформой корпоративного благополучия «Понимаю» — сервисом, с помощью которого сотрудники на добровольной и конфиденциальной основе в любом удобном формате могут консультироваться онлайн с психологами, юристами, экспертами по личным финансам и консультантами по здоровому образу жизни.

Высшее руководство Компании заинтересовано в получении мнения и оценке ситуации на предприятиях со стороны сотрудников. Определить направления для улучшений на каждой площадке Компании позволяет проведение ежегодного исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?». По результатам опросов было внесено значительное количество положительных изменений в деятельность Компании, прошли встречи в формате открытого диалога, коммуникативные тренинги, семинары по вовлеченности, практикумы по корпоративной культуре.

Справедливое вознаграждение и продолжительность рабочего времени

CHRB D.3.1, ICMM PE 3.5

Достойная оплата труда является неотъемлемой частью кадровой политики «Норникеля». Средняя заработная плата сотрудников «Норникеля» существенно превышает средний показатель по России и металлургической отрасли в частности¹.

Основные показатели по оплате труда в 2022 году

Регион	Компенсационный пакет (тыс. руб.)	Средняя заработная плата (тыс. руб. в месяц)	Доля фонда оплаты труда региона в общем фонде оплаты труда (%)	Отношение минимального размера оплаты труда к официальному МРОТ ²	Уровень, на котором установлен МРОТ ³ (руб.)
В целом по «Норникелю»	194,7	182,5	100,0	–	–
Норильский промышленный район (НПР)	198,7	185,6	67,9	1,0	39 725
Промышленный район Кольского полуострова (Мурманская область)	139,7	128,3	10,9	1,0	35 142
Красноярский край (кроме НПР)	103,5	98,5	2,6	1,0	24 446
Забайкальский край ⁴	179,6	170,4	3,4	1,62	22 919
Москва и прочие регионы ⁵	310,7	298,8	15,2	2,47	23 508

Продолжительность рабочего времени на всех предприятиях и во всех подразделениях «Норникеля» соответствует требованиям законодательства Российской Федерации и международным нормам, что отражено в Политике по условиям труда. Компания ведет учет фактического времени, отработанного каждым сотрудником, в целях соответствия законодательству Российской Федерации.

Равные права и возможности

ICMM PE 3.9

Всеобщая декларация прав человека провозглашает, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах и что каждый человек должен обладать всеми правами и свободами, провозглашенными в ней, без какого бы то ни было различия.

В Компании не допускаются любые формы проявления дискриминации, предполагающей ущемление прав, интересов

отдельных лиц, социальных групп по мотивам их национальности, расы, пола, вероисповедания и каких-либо других отличительных особенностей.

Предоставление равных возможностей для всех категорий сотрудников, защита от дискриминации и создание возможностей для развития сотрудников являются приоритетными задачами Компании. Для решения этих задач и выполнения своих обязательств «Норникель» пресекает любые проявления дискриминации, реализует образовательные и карьерные программы.

Этические принципы бизнеса «Норникеля»¹:

- построение уважительного отношения внутри и за пределами Компании;
- уважение на рабочем месте и сотрудничество в команде;
- содействие равным возможностям;
- создание рабочей атмосферы доброжелательности и стабильности между сотрудниками;
- справедливая оценка результатов, подбор и должностное продвижение сотрудников исключительно на основе профессионализма, знаний и навыков.

Кадровая программа равных возможностей

Кадровая программа равных возможностей действует в «Норникеле» более пяти лет. Она объединяет в себе ряд программ, позволяющих дать равные возможности для работы и трудоустройства для всех категорий действующих и потенциальных сотрудников.

Программа для социально незащищенных групп населения

В целях социальной поддержки отдельных категорий граждан Компания трудоустраивает на вакантные рабочие места:

- лиц, получивших инвалидность в период работы в Компании в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- бывших сотрудников Компании, попавших под сокращение;
- членов семей сотрудников Компании, погибших в результате несчастного случая на производстве или потерявших профессиональную трудоспособность в период работы в Компании в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; супруги, совершеннолетние дети и родители таких сотрудников имеют право на предоставление им места работы в течение одного месяца с момента подачи заявления в зависимости от наличия подходящей должности;
- выпускников общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведений, расположенных в регионах присутствия Компании, в первый год выпуска

Программа для лиц с ограниченными возможностями

В Компании созданы рабочие места, адаптированные для деятельности граждан с ограниченными возможностями. Квоты по приему сотрудников с ограниченными возможностями составляют от 2% от среднесписочной численности сотрудников (без учета сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) в зависимости от региона и размера организации.

«Норникель» обеспечивает необходимые условия труда, в том числе режим рабочего времени и отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, предоставляет дополнительные дни отпуска для такой категории сотрудников и дополнительно оказывает материальную помощь

Релокация работников

С 1 января 2022 года в Компании реализуется программа «Релокация работников». Отличительной особенностью программы, помимо компенсации общепринятых расходов на проезд и провоз багажа, проживание, подъемное пособие, дополнительный отпуск на обустройство является установление сотруднику доплаты за релокацию (до 40% от заработной платы)

Программа «Профессиональный старт»

Программа действует в Компании с 2004 года. Это уникальная возможность в период обучения в вузе закрепить свои теоретические знания

по специальности практическими навыками, полученными в условиях реального производства, попробовать свои силы и узнать больше о своей будущей специальности. Программа разработана для студентов старших курсов, обучающихся по востребованным в «Норникеле» специальностям, предполагает прохождение увеличенной производственной и преддипломной практики. При реализации программы со студентами заключается срочный трудовой договор. Немаловажным является то, что после успешного прохождения подготовки по программе студентам гарантировано трудоустройство на предприятия Группы. В 2022 году в Программе приняли участие 390 студентов из разных городов страны, еще 57 студентов — норильчане.

Ежегодно в ходе реализации программы «Профессиональный старт» Заполярный филиал организует для студентов проведение деловой игры «Покорители Севера», направленной на получение дополнительных инструментов для развития у студентов компетенций и навыков, необходимых для построения карьеры, проектного мышления и командного взаимодействия

¹ Данные Федеральной службы государственной статистики: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

² Минимальный размер оплаты труда в Компании не зависит от пола сотрудника.

³ В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 мая 2022 года № 973.

⁴ Показатель рассчитан по Быстринскому ГОКу.

⁵ Информация по данному показателю приводится только по г. Москве.

¹ Кодекс деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель» доступен на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/4ab/kodeks_delovoj_ehitiki.pdf?ysclid=lcxbjgkmi4271441050.



Новая молодежная программа дает нам свежий взгляд на молодежную политику Компании. Пришло время, с одной стороны, расширить количество направлений, а с другой — объединить их, чтобы создать оптимальные условия, в которых молодые сотрудники смогут развивать круг общения и интересов, профессионально и творчески расти, реализовать свой потенциал. Разумеется, при разработке программы мы учитывали стратегические цели и современные требования бизнеса.

Ирина Жуйкова,

Директор Департамента социальной политики «Норникеля»

Программа поддержки новых сотрудников

Многие сотрудники Норникеля приезжают в г. Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район из других регионов. Компания поддерживает новых сотрудников, в том числе молодых специалистов, рабочий персонал, инженерно-технических сотрудников и руководителей, переезжающих на работу — оказывает финансовую помощь, проводит адаптационные, командообразующие мероприятия.

Новыми участниками программы содействия сотрудникам в обустройстве на новом месте жительства в 2022 году стали 1 470 человек, а всего в программе участвуют 3 224 сотрудника Компании. В 2022 году «Норникель» направил 978 млн руб. на содействие в обустройстве на новом месте жительства вновь принятым сотрудникам

Внедрение гибких методов привлечения персонала

В Компании активно реализуется удаленный формат работы, пункты найма сотрудников в регионах, вахтовый метод работы с организованными комфортными вахтовыми поселками с хорошим питанием и инфраструктурой, работа с вузами по привлечению талантливых студентов на работу в Компанию и другое.

Также «Норникель» повышает уровень цифровой грамотности сотрудников. Например, для персонала Компании разработали онлайн-платформу и мобильное приложение «Цифровой Норникель», где можно пройти короткие образовательные курсы о технологиях, используемых в Компании

Молодежная корпоративная программа «В хорошей компании»

В 2022 году в «Норникеле» стартовала новая молодежная программа «В хорошей компании», которая ориентирована на молодых сотрудников до 35 лет. Целью Программы является создание сообщества единомышленников, где они смогут объединиться по интересам,

найти общую цель и вместе работать над ее реализацией на четырех различных треках — «Профессиональная практика», «Социальная практика», «Рост» и «Творчество».

Для участников Программы разработано онлайн-приложение — социальная сеть с возможностью выбирать любое количество треков и активностей, мероприятия, взаимодействовать вне зависимости от должности, специальности и локации.

В 2023 году к программе подключатся студенты и молодые специалисты, которые проходят практику или стажировку в Компании.

➔ Более подробная информация о Программе приведена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год \(раздел «Социальная политика»\)](#).

Обучение и образование

Обучение и развитие сотрудников в «Норникеле» представляет собой непрерывный процесс, в который вовлечены все категории сотрудников. Компания предоставляет своим сотрудникам широкие возможности для профессионального обучения и личностного роста. В «Норникеле» реализуются обязательные и открытые образовательные программы, которые распространяются на все подразделения Компании.

Одной из приоритетных целей «Норникеля» в 2022 году стало построение экосистемы опережающего обучения для развития персонала, способного достигать бизнес-целей Компании, что легло в основу Стратегии обучения 2022–2025 годов.

Всего в Компании в 2022 году проведено 216 тыс. человеко-обучений, что на 87,8% выше показателя прошлого года. В среднем в 2022 году на одного сотрудника среднесписочной численности приходилось 85 часов обучения. В разбивке по полу среднегодовой объем обучения в расчете

на одного сотрудника среднесписочной численности мужского пола — 95 часов, женского пола — 62 часа. С 2020 года в Компании происходит непрерывный рост количества сотрудников, прошедших обучение, и, соответственно, затрат на данные мероприятия. Основной рост обусловлен приростом в дистанционном обучении благодаря популяризации и развитию «Академии Норникель», снятием ограничений после пандемии COVID-19 и возвращением части обучающихся к очному формату.

➔ Более подробная информация приведена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год \(раздел «Управление персоналом и социальное партнерство»\)](#).

Поддержка бывших сотрудников

Постоянная поддержка бывших сотрудников является частью корпоративной социальной политики Компании. Корпоративная программа негосударственного пенсионного обеспечения «Накопительная долевая пенсия» действует в Компании для поддержки сотрудников после выхода на пенсию. Программа предусматривает два пенсионных плана («Паритетный» и «Корпоративный»), которые отличаются механизмом финансирования в зависимости от категории сотрудника.

На конец 2022 года ее участниками являются 10 406 сотрудников 23 предприятий, пенсию по программе уже получают 4 466 человек.

В «Норникеле» также функционирует программа «Ветераны Компании», ориентированная на поддержку неработающих пенсионеров, постоянно проживающих на территории г. Норильска. Основным условием участия в программе является стаж работы в Компании.

Помимо этого, в Компании организован Фонд материальной помощи пенсионерам, ориентированный на поддержку бывших сотрудников Компании, уволившихся до 10 июля 2001 года, имеющих стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет и постоянно проживающих за пределами Норильского промышленного района.

Дополнительным направлением поддержки является адресная помощь бывшим сотрудникам и членам их семей (оздоровление и медикаменты, ритуальные услуги, иные трудные жизненные ситуации).

Социальные гарантии для сотрудников при закрытии производств

С целью улучшения экологической ситуации в регионах присутствия «Норникель» практикует закрытие производств — примерами являются

закрытие плавильного и металлургического производств в п. г. т. Никель в 2020 году и г. Мончегорске в 2021 году соответственно.

Программа социальной поддержки высвобождаемого персонала, предусматривающая комфортные условия для перехода сотрудников на другие производства Компании, программу переобучения, а также пенсионную программу, была разработана и в 2019 году после принятия решения о закрытии производства в п. г. т. Никель. Позднее она была распространена на сотрудников металлургического производства в г. Мончегорске.

В контур Программы в 2019–2022 годах включены 995 человек АО «Кольская ГМК», 63% трудоустроены в Компании с сохранением текущего уровня заработной платы в течение первого года работы, 37% решили покинуть Компанию и были уволены с дополнительными выплатами. 353 человека прошли обучение по программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

На комплекс мер Программы социальной поддержки высвобождаемого персонала в 2020–2022 годах Компания направила 1 636 млн руб.



Права сотрудников на безопасность и охрану труда

CHRB D.3.4, CHRB D.3.7, IRMA 3.2.4.1, ICMM PE 5.1, ICMM PE 5.2

Высшее руководство Компании считает создание здоровых и безопасных условий труда стратегическим приоритетом и продолжает реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение несчастных случаев, предупреждение профессиональных заболеваний, повышение культуры безопасности.

Для повышения культуры безопасности руководство Компании вовлекает персонал в процессы управления охраной труда. В большинстве подразделений активов Группы созданы и функционируют совместные комитеты (советы) по охране труда и безопасности, в состав которых входят представители руководства, сотрудников и профсоюзов. В 2022 году 712 уполномоченных лиц участвовали более чем в 11,5 тыс. проверок, они подали почти 2,6 тыс. предложений, направленных на улучшение условий и охраны труда.

В 2022 году на производственных площадках «Норникеля» прошли внешние аудиты, по итогам которых было подтверждено соответствие системы управления охраной труда ключевых предприятий требованиям международного стандарта ISO 45001:2018 «Охрана здоровья и безопасность труда». Внешним независимым аудитором отмечен высокий уровень зрелости и развития системы управления охраной труда.

На производственных предприятиях «Норникеля» выявлены вредные факторы, поэтому сотрудники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты органов дыхания (респираторы, противогазы), органов слуха (наушники, беруши), зрения (очки со светофильтрами, щитки), а также кожных покровов. Общие расходы на средства индивидуальной защиты в 2022 году составили более 4,6 млрд руб.

В 2022 году были пересмотрены Кардинальные правила безопасности и система мотивации в области охраны труда и проведена соответствующая информационная кампания среди сотрудников. С 2023 года сотрудники будут поощряться за выявление рисков на своем рабочем месте. При выявлении сотрудником риска и информировании о нем вышестоящего руководителя размер премии сотруднику установлен на уровне 5 тыс. руб., при разработке предложения оптимального способа минимизации данного риска премия составит 7,5 тыс. руб., а при участии сотрудника в реализации предложения – 10 тыс. руб. Акцент на риск-ориентированный подход был уже сделан в 2022 году на пилотных проектах на Норильской обогатительной фабрике ООО «Медвежий ручей»: было выявлено 462 риска, из которых 101 был устранен, а 222 риска выявили сотрудники рабочих профессий.

Совершенствование механизма промышленной безопасности и охраны труда затрагивает не только внутреннюю среду Компании.

В 2022 году актуализирован стандарт, устанавливающий требования к управлению вопросами ПБ и ОТ на всех этапах сотрудничества с подрядчиками, что позволило повысить уровень контроля и обеспечения безопасного производства работ подрядными организациями на территории предприятий «Норникеля». В 2022 году были пересмотрены общие условия для договоров с подрядными организациями в области охраны труда. Основной акцент был сделан на исключение смертельного травматизма и случаев нарушения Кардинальных правил, а также добавлена возможность реализации проактивных действий подрядчика в вопросах охраны труда.

С целью повышения уровня безопасности на производстве «Норникель» проводит инструктажи и реализует обучающие курсы в области ПБ и ОТ. Помимо этого, в 2022 году на 18 предприятиях Группы стартовал проект по созданию института внутренних тренеров по культуре безопасности. На конец отчетного периода было проведено: 717 тренингов по теме «Динамическая оценка рисков», на которых обучено 5 030 сотрудников, и 33 тренинга по теме «Поведенческий аудит безопасности», на которых обучено 238 сотрудников.

Предпринимаемые меры способствуют формированию у сотрудников мотивационного механизма безопасного поведения на производстве, предотвращению аварий, минимизации рисков в области охраны труда и промышленной безопасности.

Показатель	2020	2021	2022
Расходы на охрану труда (млрд руб.)	9,7	12,7	21,6
Расходы на охрану труда в расчете на одного сотрудника (тыс. руб.)	136	177	272
LTIFR	0,2	0,38	0,57
FIFR	0,08	0,1	0,034

Руководство «Норникеля» считает достижение нулевого показателя смертности на производстве важнейшим стратегическим приоритетом¹ и продолжает реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение

несчастных случаев. Компания ожидает и от поставщиков внедрения порядка обеспечения безопасности и инструментов отслеживания для достижения нулевого уровня несчастных случаев на производстве².

Рост коэффициента частоты травм с временной потерей трудоспособности в 2020–2022 годах связан с внедрением нового подхода к учету, классификации и расследованию происшествий, что позволило повысить прозрачность и достоверность представляемой информации.



Права сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров

CHRB D.3.3, IRMA 3.1.2.1, ICMM PE 3.4

В «Норникеле» права сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров регулируются Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений³. Политика устанавливает следующие принципы:

- Компания признает право сотрудника на создание и вступление в профессиональный союз, участие и выход из него для защиты своих интересов и ведения коллективных переговоров;
- Компания присоединяется к осуществлению права сотрудников на коллективные договоры;

- Компания придерживается нейтралитета по отношению ко всем профессиональным объединениям и иным представительством сотрудников;
- Компания защищает сотрудников от любых мер, ограничивающих их свободу выбора, таких как дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, происхождения, языка, религии, инвалидности, политических предпочтений или любого другого.

отношений в Компании действует система социального партнерства на предприятиях.

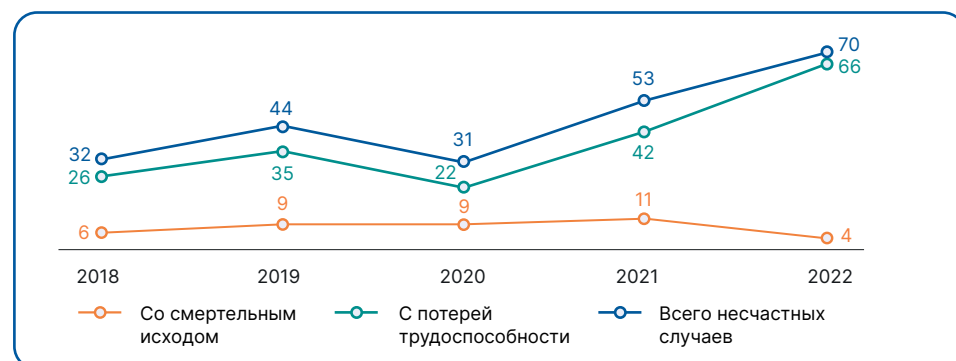
С 2019 года «Норникель» является участником Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса до 2025 года (документ был обновлен и продлен в 2021 году).

На конец 2022 года Соглашение действовало в отношении 21 предприятия Группы, включая ПАО «ГМК «Норильский никель». Доля сотрудников Группы, охваченных Соглашением, в 2022 году составила 89,7%.

Система социального партнерства

С целью согласования интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых

Статистика несчастных случаев на производстве



¹ Данная цель отражена в обновленной Стратегии в области ПБ и ОТ на 2023–2025 годы.

² Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель» доступен на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/18b/kodeks_korporativnogo_povedeniya_postavshchika.pdf.

³ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/b67/PJSC_MMC_Norilsk_Nickel_Freedom_of_Association_Policy_rus.pdf.

Механизмы представления интересов сотрудников



В компаниях Группы заключены

23 коллективных договора,

действие которых распространяется

на **94,4%** сотрудников.

В профсоюзах на конец 2022 года состоят

7,4% от общей численности сотрудников

77% сотрудников представлены в социально-трудовых советах.

Права сотрудников в области защиты семьи, материнства и детства

«Норникель» заботится не только о своих сотрудниках, но и о членах их семей.

Количество сотрудников, находящихся в отпуске по беременности/родам и уходу за ребенком и вышедших на работу из отпуска (человек)

Поддержка материнства

Компания сохраняет заработную плату сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, и выплачивает материальную помощь в отпуске по уходу за ребенком.

Показатель	2020	2021	2022
Количество сотрудников «Норникеля» в отпуске по беременности/родам и уходу за ребенком	1 617	1 528	1 526
Количество сотрудников «Норникеля», вышедших на работу из отпуска по беременности/родам и уходу за ребенком в течение года	653	771	592

Компания предоставляет материальную помощь сотрудникам в случае рождения/усыновления ребенка, сотрудникам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет, в случае тяжелой болезни сотрудника или члена его семьи. Помимо этого, Компанией реализуются социальные программы, ориентированные на поддержку семьи, включая организацию семейного досуга и отдыха, обеспечение медицинской помощью и др.

и их семей, в том числе отдых детей. В 2022 году 1,5 тыс. детей сотрудников Компании провели летние каникулы в санаторно-оздоровительном лагере на Черноморском побережье. Организаторы лагерной смены проделали масштабную работу — из-за временного закрытия аэропорта Анапы до курорта можно было добраться только поездом, дети прилетали в Адлер регулярными и чартерными рейсами. Для дальнейшей перевозки детей в Анапу из Адлера «Норникелем» совместно с партнерами был организован специальный состав из 14 вагонов. «Норникель» — первая и единственная компания, которая организовала подобную многофакторную перевозку.

Предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей, оплата проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно входит в социальный пакет Компании (статистика приведена в разделе [«Трудовые права сотрудников»](#)).

Программы семейного отдыха и оздоровления

В «Норникеле» реализуются программы оздоровления сотрудников



Права сотрудников и внешних заинтересованных сторон на благоприятную окружающую среду

«Норникель» уважает право всех людей на благоприятную окружающую среду и стремится снизить свое воздействие на экологическую обстановку в регионах присутствия, а также реализовывать природоохранные инициативы.

Наиболее значительных результатов Компании удалось добиться в снижении выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в ходе реализации Серной программы. «Норникель» ставит перед собой цель выйти на ведущие позиции в отрасли по темпам сокращения выбросов в атмосферу¹.

С 2016 года в ходе реализации Серной программы было закрыто три крупных устаревших металлургических производства:

- 2016 год — Никелевый завод в г. Норильске;
- 2020 год — Плавильный цех в п. г. т. Никель;
- 2021 год — Металлургический цех Кольской ГМК в г. Мончегорске.

В результате полного закрытия устаревшей медной цепочки рафинировочного передела трансграничные выбросы на Кольском полуострове

были полностью прекращены. С 2015 по 2021 год «Норникель» добился сокращения выбросов диоксида серы в Кольском дивизионе на 90%, что выше заявленной цели в 85%.

После закрытия Никелевого завода в г. Норильске в 2016 году выбросы SO₂ в пределах города сократились на 30%. Закрытие завода также привело к значительному уменьшению числа новых выявленных случаев заболеваний.

Реализация Серной программы в г. Норильске продолжается:

- на стадии активной реализации находится фаза 1, запуск Серной программы 2.0 на Надеждинском заводе: в 2022 году было продолжено строительство объектов утилизации отходящих печных газов, линии нейтрализации серной кислоты и сопутствующей инфраструктуры, проведение строительно-монтажных и пусконаладочных работ. Цель — снижение общего объема выбросов SO₂ к 2023 году на предприятиях Норильского дивизиона до 45% (база — 2015 год);
- проведение подготовительных работ осуществляется по фазе 2, запуск Серной программы 2.0 на Медном заводе с целью утилизации печных и конвертерных газов. В 2022 году осуществлялся комплекс работ по уточнению части проектных решений с учетом импортозамещения технологий и оборудования. Цель — снижение общего объема выбросов SO₂ к 2030 году на предприятиях Норильского дивизиона на 90% (база — 2015 год).

Помимо этого, с 2021 года Компания внедряет передовую систему мониторинга и прогнозирования качества воздуха в г. Норильске и г. Мончегорске, которая предоставляет возможность информирования жителей о качестве воздуха в городе и каждом районе, а также принятия оперативных решений диспетчерами по изменению производственного процесса для предотвращения или минимизации выбросов. Данные будут отражены онлайн, визуализация рассеивания выброса осуществляется с помощью математической модели, прогноз возможен на 24 часа. В 2022 году завершен первый этап внедрения системы мониторинга и прогнозирования качества воздуха в г. Норильске и г. Мончегорске.

Права местных сообществ и коренных народов

Права коренных народов

CHRB D.3.5, ICMM PE 3.6

«Норникель» начал работу в 1935 году в Норильске. В настоящее время основная операционная деятельность Компании осуществляется в периметре действующих активов, и в некоторых случаях она оказывает влияние на жизнедеятельность коренных народов. «Норникель» с уважением относится

к правам, среде обитания, хозяйственной деятельности, традиционной культуре, историческому наследию и интересам коренных народов и направляет свои усилия на укрепление и развитие добрососедских связей.

В «Норникеле» разработана и применяется система должной осмотрительности, призванная оценить

воздействие новых промышленных проектов и мероприятий Компании на права и образ жизни коренных народов и содействие устойчивому развитию. Применяются отдельные, независимые от Компании механизмы рассмотрения жалоб коренных народов по процедуре СПОС и в подготовке к разработке Колмозерского месторождения в Мурманской области.

Свободное, предварительное и осознанное согласие

CHRB A.1.3.a, IRMA 2.2.2.2, ICMM PE 3.2, ICMM PE 3.7

СПОС — право, закрепленное в Декларации ООН о правах коренных народов и Конвенции МОТ № 169, которое позволяет коренным народам давать или не давать свое согласие на проведение проекта, который может затрагивать их интересы или их территории, а также культурное наследие. СПОС позволяет коренным народам согласовывать условия, на которых будут производиться разработка, реализация, мониторинг и оценка проекта.

«Норникель» первым в российской Арктике осуществил процедуру получения свободного, предварительного и осознанного согласия на участие в программе переселения жителей поселка Тухард из санитарно-защитной зоны¹ и его дальнейшего развития. Санитарно-жилищные условия не соответствовали нормативам, закрепленным в законодательстве Российской Федерации, в связи с чем Компанией было предложено рассмотреть вопрос строительства нового поселка и переселения в него жителей. Жители Тухарда дали согласие на участие в процедуре СПОС на определенных условиях — принятия решения о переселении, выбора места расположения нового поселка, определения

его социальной инфраструктуры, выбора лучших архитектурных проектов в ходе архитектурного конкурса, а также участия во всех этапах реализации программы переселения посредством избранного Совета представителей жителей поселка.

Процедура СПОС прошла в полном уважении к культуре и собственным системам принятия решений коренного народа, проживающего в Тухарде, — ненцев. Компания стремится не только обеспечить жителей более безопасными и комфортными условиями для проживания, но и внести свой вклад в сохранение традиционного образа жизни и этнической идентичности коренного населения.

В перспективе «Норникель» намерен искать компромиссы и вести диалог с коренным народом — саамами, на исторических землях хозяйствования которого Компания совместно с партнерами планирует разрабатывать месторождение литиевых руд (Колмозерское месторождение в Ловозерском районе Мурманской области). Поскольку могут быть затронуты интересы коренных народов, Компания может применить процедуру свободного, предварительного и осознанного согласия в 2023 году, опыт которой использовался для переселения жителей поселка Тухард.



¹ В соответствии с действующим законодательством не допускается постоянное проживание в границах этих зон, в том числе оформление постоянной регистрации.

В целях организации эффективного взаимодействия с коренными народами при Заполярном филиале Компании был создан Координационный совет ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами коренных малочисленных народов Севера, в состав которого в настоящее время входит 53 общины.

В 2021–2022 годах в ходе грантового конкурса «Мир Таймыра» были реализованы проекты, направленные на сохранение многолетних традиций, а также на развитие территории традиционного проживания коренных народов арктического полуострова.

В 2020 году было заключено Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве с ассоциациями коренных народов Российской Федерации, Красноярского края и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

Программа мероприятий по оказанию содействия социально-экономическому развитию Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края действует до 2024 года. «Норникель» и общины коренных народов полуострова реализуют совместные программы в области поддержки традиционных видов деятельности, медицины, жилья, образования, культуры, спорта, туризма, общее финансирование Программы составляет более 2 млрд руб.

➔ Более подробная информация о взаимодействии Компании с коренными народами приведена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год](#) (раздел «Развитие регионов присутствия»).

Повышение качества жизни местных сообществ

ICMM PE 9.1

Компания уделяет существенное внимание развитию инфраструктуры регионов присутствия, в частности реализуются следующие проекты¹:

- реновация жилищного фонда г. Норильска, реформирование и модернизация жилищно-коммунального хозяйства, благоустройство города, развитие социальной инфраструктуры;
- проекты в сфере здравоохранения, культуры, образования и спорта, а также мероприятия по улучшению городской среды в г. Мончегорске, г. Заполярном и п. г. т. Никеле;
- проекты в области культуры, образования, ЖКХ Газимуро-Заводского района, проведение культурных и спортивных мероприятий, поддержка детского и юношеского спорта и иные мероприятия в Забайкальском крае;
- прокладка оптико-волоконной линии до г. Норильска для обеспечения населения устойчивым доступом в интернет;
- реализация проекта «Корпоративная медицина» (подробнее – раздел «Базовые права сотрудников»).

Ключевыми программами и инициативами «Норникеля», направленными на повышение качества жизни в регионах присутствия, в 2022 году стали:

- благотворительная программа «Мир новых возможностей», ориентированная на поддержку и стимулирование общественных инициатив, развитие социального партнерства, внедрение новых социальных технологий, развитие социальных компетенций местного сообщества

(в 2022 году в мероприятиях программы «Мир новых возможностей» приняли участие около 40 тыс. жителей регионов присутствия Компании);

- программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра» объединяет в себе опыт и традиции социальных и экологических инициатив Компании (в 2022 году более 3,5 тыс. корпоративных волонтеров были вовлечены в мероприятия местного сообщества, реализовано более 370 мероприятий);
- программы поддержки спорта и физической культуры (общий охват сотрудников в ходе спортивно-оздоровительных мероприятий в 2022 году составил 24 тыс. человек, общий охват трансляций корпоративных соревнований составил более 60 тыс. просмотров).

➔ Более подробная информация о проектах Компании в регионах присутствия приведена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год](#) (раздел «Развитие регионов присутствия»).

Ключевые направления программы «Мир новых возможностей» в 2022 году

Направление	Цель	Программы и проекты
РАЗВИВАЙ!	Поддержка общественных инициатив и развитие территории на принципах партнерства	<ul style="list-style-type: none"> • Форум социальных технологий «Город — это мы!»; • конкурс социальных проектов; • конкурс проектов «Мир Таймыра»; • конкурс тревел-грантов; • социально-конструкторское бюро «Город — это мы!»; • пикник «Город — это мы!»; • внедрение цифровой образовательной платформы «Мобильное электронное образование» в Мурманской области; • образовательный проект «Перемена»
СОЗДАВАЙ!	Развитие и популяризация научно-технического творчества и изобретательства	<ul style="list-style-type: none"> • Инженерный марафон «IMake»; • международный форум инноваторов IN'HUB; • фестиваль научных открытий «Arctic Wave»
ДЕЙСТВУЙ!	Развитие и рост сервисной экономики	<ul style="list-style-type: none"> • Акселератор для предпринимателей регионов и инвестиционная сессия
СОЗИДАЙ!	Опережающее развитие территории	<ul style="list-style-type: none"> • Проекты региональных институтов развития; • АНО «Агентство развития Норильска»; • АНО «Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа»; • АНО «Агентство развития Мончегорска»



¹ Приведены наиболее значимые соглашения.

Национальности коренных народов в регионах присутствия Компании

Саамы

Саамы, или лопари (группа финно-угорских народов), произошли от древнейшего населения Северной Европы. Первое упоминание о саамах возникло в конце VIII тыс. до н. э., когда первые люди с запада осели на побережье Фенноскандии.

Особенностью саамов как народа является то, что территория традиционного проживания саамского населения в настоящее время входит в состав нескольких суверенных государств: Норвегии (от 40 до 60 тыс. саамов),

Швеции (от 17 до 20 тыс. человек), Финляндии (от 6 до 8 тыс. человек), России (1,5 тыс. человек). В настоящее время большая часть саамского населения России живет в Ловозерском районе Мурманской области.

Саамы Кольского полуострова представляют собой самостоятельную этнографическую группу, которую называют кольскими саамами (лопарями). Они относятся к хозяйственно-культурному типу, определяющемуся сочетанием оленеводства, рыболовства

и охоты и полукочевым, а последние десятилетия — оседлым образом жизни.

На Руси саамы поклонялись явлениям природы, деревьям и горам, их считали шаманами и предсказателями. Саамские рыбаки продолжают бросать в воду медные монеты, чтобы получить от духов реки богатый улов.

Главной хозяйственной и социально-экономической единицей саамов является территориальная община — сийт.

Ненцы

Ненцы — самодийский народ России, населяющий евразийское побережье Северного Ледовитого океана от Кольского полуострова до Таймыра. Быт ненцев сохраняется неизменным на протяжении 8 тыс. лет.

Ненцы делятся на европейских и азиатских (сибирских). Европейские ненцы расселены в Ненецком автономном округе Архангельской области, сибирские — в Ямало-Ненецком автономном округе Тюменской области и в Долгано-Ненецком Таймырском муниципальном районе Красноярского края. Небольшие

группы ненцев проживают в Ханты-Мансийском автономном округе, Мурманской и Архангельской областях, а также в Республике Коми.

Также ненцев делят на тундровых и лесных — эти группы имеют разные языки.

Из коренных народов российского Севера ненцы являются многочисленным — их численность составляет 49,6 тыс. человек.

Традиционное занятие ненцев — крупностадное оленеводство. На полуострове

Ямал кочует несколько тысяч ненецких оленеводов, владеющих около 500 тыс. оленей.

Традиционным жилищем ненцев является конический чум (мя) — его сооружают из жердей, для этого необходимо 40 шестов, которые покрывают полотнищами из оленьих шкур. Внутри чума каждый предмет и каждое место с древности имеют свое назначение.

Религия ненцев — шаманизм. Ненцы верят, что деревья, горы, озера и реки населены духами.

Долганы

Долганы — коренной народ севера Красноярского края. Большая их часть проживает по рекам Хета и Хатанга Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района. Долганы считаются самым северным тюркоязычным народом мира. Их численность составляет 8,2 тыс. человек.

Долганская народность сложилась в XIX — начале XX века из переселившихся в XVIII веке эвенков, якутов, местных эвенков, отдельных семей энцев и так называемых затундренных крестьян.

Традиционные занятия долган — кочевое оленеводство, охота на дикого северного оленя, пушной промысел и рыболовство. Лето долганы проводят со стадами оленей в тундре, зиму — в лесотундровой зоне. В современных условиях оленеводство долган развивается как отрасль коллективного производства, а также в родовых и семейных хозяйствах. После массового перехода к оседлому образу жизни во второй половине XX века долганы начали проживать семьями в поселках, застроенных типовыми домами.

У долган развито прикладное искусство: изготовление украшений из бисера, орнаментация одежды и обуви оленьим мехом и бисером. Распространена резьба по оленьей и мамонтовой кости.

Долганы исповедуют тенгрианство, шаманизм и православие.

В настоящее время долганы — один из наиболее урбанизированных народов Таймыра.

Энцы

Энцы — коренной самодийский народ России, первое упоминание о котором датируется XV веком. В этногенезе энцев участвовали как местные северно-сибирские племена, так и продвигавшиеся со среднего Енисея и из бассейна Томи самодийцы, ассимилировавшие местное население.

Численность энцев в России составляет 201 человек, в основном они проживают в Таймырском Долгано-Ненецком районе. Несмотря на малую численность, по территории проживания, языку и культуре энцы подразделяются на две этнические группы — тундровые и лесные.

По языку и культуре энцы близки к нганасанам и ненцам.

Основное жилище энцев — конический чум, близкий к ненецкому, но отличающийся меньшими размерами покрытия.

Основу хозяйственного уклада энцев составляют домашнее оленеводство, охота на дикого оленя, пушной промысел и рыболовство.

Сегодня большинство молодежи работает в учреждениях поселков Таймыра, небольшая часть занимается традиционной охотой и оленеводством. Среди современных тундровых жителей энецко-ненецкие семьи составляют около 50%, у лесных энцев смешанных семей свыше 70%.



Нганасаны

Нганасаны — коренной самодийский народ в Сибири, самый северный во всей Евразии, один из самых «старых» коренных народов Арктики: они — потомки древнейшего населения Таймыра, охотников эпохи неолита.

На текущий момент нганасаны населяют восток Таймырского муниципального района Красноярского края и территорию, подчиненную администрации г. Дудинки. Нганасаны подразделяются на западных — авамских — с центрами в поселках Усть-Авам и Волочанка Дудинского городского поселения и восточных — вадеевских — с центром в пос. Новая Хатангского сельского поселения. Они различаются фамильным и родовым составом, диалектными особенностями языка. В России зарегистрировано 687 нганасан.

Эвенки

Эвенки (ранее — тунгусы) — коренной народ Восточной Сибири тунгусо-маньчжурской группы. Процесс формирования народа начался еще в I тыс. н. э. путем смешения местного населения Восточной Сибири с тунгусскими племенами, пришедшими из Прибайкалья и Забайкалья. В результате образовались различные хозяйственно-культурные типы эвенков.

На текущий момент эвенки проживают на большой территории: от побережья Охотского моря на востоке до Енисея на западе, от Северного Ледовитого океана на севере до Прибайкалья и Амура на юге; за пределами России эвенки живут в Маньчжурии (Китай) и Монголии. В России зарегистрировано 39 226 эвенков (около 50% проживает в Якутии,

К настоящему времени большинство нганасан перешли к нетрадиционным занятиям в стационарных поселках. Для малой части сохраняется промысловое значение охоты (дикий олень, пушнина) и рыболовства. Женщины занимаются выделкой оленьих шкур и шитьем национальной обуви, сувенирных ковров, поделок из шкур оленя, шитьем меховой одежды для промысловиков. В пос. Волочанка женщины работают на звероферме голубых песцов.

Среди верующих нганасан встречаются как православные христиане, так и приверженцы традиционной культуры.

по 10% — в Красноярском и Хабаровском краях, остальные — в Бурятии, Амурской, Иркутской областях, Забайкальском крае).

Основные занятия енисейских эвенков — таежное оленеводство, охота, в меньшей степени сезонное рыболовство. К более позднему времени относятся традиции скотоводства, заимствованные южными группами эвенков от монгольских групп.

В настоящее время в качестве народных промыслов развиты художественная резьба по кости и дереву, обработка металла, вышивка бисером, шелком, аппликация мехом и тканью, тиснение по бересте.



Коми

Коми (устаревшее название — зыряне) — финно-угорский народ в России, коренное население Республики Коми. В России проживает 143,5 тыс. человек, большая часть из которых — в Республике Коми. Коми небольшими анклавами и смешанно проживают в Архангельской, Мурманской, Кировской, Омской и других областях России.

Основные этнографические группы — верхневьчегодцы, вымичи, ижемцы, печорцы, прилузцы, сысьольцы, удорцы.

Непосредственные предки коми — этнотерриториальные группы Перми Вычегодской — сформировались в X–XIV веках на основе местных

охотничье-рыболовецких племен в результате активного взаимодействия с пермскими племенными группами, пришедшими с территории верхнего Прикамья. На этногенез коми повлияли многие соседние народы — вепсы, древние марийцы, предки обских угров, восточные славяне и др.

Традиционное занятие коми — земледелие (ячмень и рожь). Для личных нужд разводили крупный рогатый скот, овец и лошадей. Северные коми (ижемцы) занимались оленеводством, заимствовав его в XVII веке у ненцев. У других этнических групп коми товарный характер имели охота на пушного зверя и вылов рыбы ценных пород. Вспомогательное значение имели собирательство ягоды,

кедровых орехов, заготовка березового сока и грибов (за исключением ижемецев). Из домашних промыслов распространено прядение и ткачество, крашение домотканых холстов и сукон, набивка тканей, скорняжество, изготовление замши, обуви, бондарное, ложкарное, рогожное производства.

Традиционное жилище коми — бревенчатая постройка на высокой подклети. Для южных районов обычны одноэтажные жилища, у северных коми в конце XIX века строили двухэтажные дома.

Большая часть верующих коми — православные (с конца XIV века), есть старообрядцы.



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

CHRB B.1.4.b, B.1.7, IRMA 1.3.3.3

Внимание ESG-аспектам, в том числе соблюдению прав человека, уделяется не только внутри Компании, но и на всех этапах жизненного цикла продукции: «Норникель» контролирует соблюдение принципов устойчивого развития в процессе взаимодействия с поставщиками минерального сырья, а также обеспечивает высокое качество своей продукции и продвигает инновационные технологии при взаимодействии с потребителями.

В области обеспечения ответственных закупок в Компании приняты и соблюдаются Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков, Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель» и иные внутрикорпоративные документы¹. Если поставщики отказываются следовать требованиям Кодекса или в случае несоответствия требованиям «Норникеля» явно не демонстрируют стремление исправить недостатки, Компания может пересмотреть свои отношения.

В 2022 году в 1 313 договоров и генеральных соглашений с поставщиками был включен пункт об ESG-комплаенсе, который в том числе предполагает соблюдение прав человека.

Для контроля исполнения поставщиками требований Кодекса корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель» и отбора наилучших поставщиков по ESG-критериям «Норникель» внедрил специальную процедуру — систему управления комплексной проверкой, которая позволяет проверять поставщиков по ESG-критериям, в том числе в области прав человека, а также осуществлять мониторинг степени соответствия поставщиков требованиям Кодекса корпоративного поведения поставщика. По результатам проведения комплексных проверок поставщиков минерального сырья в 2022 году риски отсутствовали.

В 2021 году Кольская ГМК стала первой в России компанией, прошедшей независимый внешний аудит на соответствие требованиям ESG-стандарта Инициативы ответственного использования полезных

ископаемых (RMI ESG Standard), который подтвердил, что продукция Компании производится с полным соблюдением национального законодательства, норм охраны труда, промышленной, пожарной, экологической безопасности. Кроме того, в ходе проверки осуществлен мониторинг системы должной осмотрительности. Проведенный аудит не выявил критических несоответствий, требующих немедленного реагирования, и подтвердил активный статус Кольской ГМК (RMI Active) применительно к кобальту и никелю².

В 2023 году планируется внедрение Анкеты для самостоятельной оценки поставщика, а также соответствующее обучение поставщиков в цепочке поставок.

→ Более подробная информация о внедрении системы комплексной оценки поставщиков представлена в [Отчете об ответственной цепочке поставок «Норникеля» за 2021–2022 годы](#).

Контактная информация и источники информации об Отчете

Центральный офис

Российская Федерация,
123100, г. Москва,
1-й Красногвардейский проезд,
д. 15

Телефон: +7 (495) 787-76-67

E-mail: gmk@nornik.ru

Департамент устойчивого развития

Ивченко Светлана Владимировна
Директор Департамента устойчивого развития

Телефон: +7 (495) 797-82-50

E-mail: social_report@nornik.ru

«Норникель» в социальных сетях

vk.com/nornickel_official →

youtube.com/user/NornikOfficial →

Корпоративный сайт

<https://www.nornickel.ru/> →

Права человека в «Норникеле»

<https://www.nornickel.ru/> →

Внутрикорпоративные документы «Норникеля»

<https://www.nornickel.ru/> →

Отчет об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год

Отчет об ответственной цепочке поставок «Норникеля» за 2021–2022 годы

¹ Все внутренние документы Компании представлены на официальном сайте по адресу: <https://www.nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/#corporate-codes-and-policies>.

² Статус актуален с 22 июня 2022 года до 31 января 2023 года.

Список сокращений

ДМС	Добровольное медицинское страхование
Кольская ГМК	АО «Кольская ГМК»
МОТ	Международная организация труда
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда
НПР	Норильский промышленный район
ООН	Организация Объединенных Наций
ПБ и ОТ	Промышленная безопасность и охрана труда
п. г. т.	Поселок городского типа
СПОС	Свободное, предварительное и осознанное согласие
ЦУР	Цели в области устойчивого развития ООН
CHRB	Corporate Human Rights Benchmark (Стандарт корпоративной ответственности в области прав человека)
COVID-19	Коронавирусная инфекция
ESG	Environmental, Social and Governance (защита окружающей среды, социальная ответственность и корпоративное управление)
FIFR	Fatal-Injury Frequency Rate (частота несчастных случаев со смертельным исходом)
ICMM	International Council on Mining and Metal (Международный совет по горному делу и металлам)
IRMA	Initiative for Responsible Mining Assurance (Инициатива по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности)
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate (частота травм, влекущих за собой потерю трудоспособности)
SO ₂	Диоксид серы
SRM	Supplier relationship management (управление взаимоотношениями с поставщиками)
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)
RMI	Responsible Minerals Initiative (Инициатива ответственного использования полезных ископаемых)

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 совокупность организаций корпоративной структуры, входящих в Группу компаний «Норникель». Если не оговорено особо либо иное не следует из контекста, под терминами «Компания», «Группа», «Норникель», «предприятия Группы» понимается Группа компаний «Норникель»
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 (стейкхолдеры)	Физические и юридические лица или группы лиц, формирующие систему ожиданий по отношению к Компании либо находящиеся под воздействием ее деятельности, влияющие на принятие управленческих решений Компании, будучи, в свою очередь, подвержены воздействию этих решений. К заинтересованным сторонам относятся акционеры Компании, инвесторы, сотрудники, поставщики, подрядчики, потребители, профсоюзы и другие общественные организации, СМИ, жители той местности, где работает Компания, и др.
Медиация	Метод альтернативного урегулирования споров на основе поиска взаимоприемлемого решения при посредничестве третьей нейтральной стороны (независимого эксперта)
Механизм рассмотрения жалоб	Дополнительная корпоративная процедура, доступная для внешних заинтересованных сторон, таких как население регионов присутствия, поставщики или подрядчики, общины коренных народов и др.
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

Показатели Инициативы по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности (IRMA). Критические требования в области прав человека

Критерий	Раздел/комментарий	Страница
Принцип 1. Добросовестное ведение бизнеса		
Глава 1.2. Требования к взаимодействию с сообществами и заинтересованными сторонами		
1.2.2.2	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	С. 21–23
Глава 1.3. Требования к комплексной оценке прав человека		
1.3.1.1	Раздел «Приверженность защите прав человека»	С. 15–16
1.3.1.2	Раздел «Приверженность защите прав человека»	С. 15–16
1.3.2.1	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	С. 17–19
1.3.3.3	Раздел «Требования к поставщикам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок» Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека» Компания сотрудничает с представителями надзорных органов, вовлечение которых необходимо в соответствии с законодательством Российской Федерации, например, участие в судебных делах, проведение расследований по несчастным и смертельным случаям	С. 18–19 , 52

Критерий	Раздел/комментарий	Страница
Глава 1.4. Жалобы и доступ к средствам правовой защиты		
1.4.1.1	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 24–27
Принцип 2. Планирование обеспечения благоприятных последствий деятельности		
Глава 2.1. Оценка воздействий на окружающую среду и социальную сферу. Управление экологическими и социальными воздействиями и рисками		
2.1.3.1	Дивизионы проводят оценку воздействий на окружающую среду в соответствии с требованиями национального законодательства, оценку прямых воздействий, оценку воздействий в отношении некоторых сценариев аварийных ситуаций и имеют планы мероприятий по охране окружающей среды. Оценка социальных воздействий (включая потенциальные воздействия на сообщества и сотрудников) ожидается в перспективе	–
Глава 2.2. Требования к получению свободного предварительного и осознанного согласия (СПОС)		
2.2.2.2	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Свободное, предварительное и осознанное согласие»	С. 45–46
Глава 2.4. Переселение		
2.4.7.1	Переселение жителей поселка Тухард планируется осуществлять в ходе проведенной с соблюдением всех требований процедуры СПОС и в соответствии с подписанным Соглашением с Советом представителей жителей Тухарда. Осенью 2023 года планируется подписание соглашения, которое фактически будет отражать содержание перечисленных в показателе IRMA планов.	–
Принцип 3. Социальная ответственность		
Глава 3.1. Справедливый труд и условия работы		
3.1.2.1	Раздел «Права сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров»	С. 41–42
3.1.3.3	В соответствии с Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека Компания обязуется обеспечить защиту сотрудников от любых проявлений физического, словесного или психологического домогательства, агрессии или угроз на рабочем месте со стороны коллег или руководства. Права женщин: раздел «Трудовые права сотрудников», подраздел «Занятость, территориальный и гендерный состав»	С. 33–35
3.1.5.1	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 24–27
3.1.7.2	В Компании установлен запрет на использование детского труда	С. 8
3.1.7.3	Компания не принимает на работу лиц, не достигших 18 лет	С. 8
3.1.8.1	В Компании установлен запрет на использование принудительного труда. Компания не участвует в торговле людьми	С. 8

Критерий	Раздел/комментарий	Страница
Глава 3.2. Требования по ОТ и ПБ		
3.2.4.1 (пункты а и b — критические)	Раздел «Базовые права сотрудников», подраздел «Охрана здоровья сотрудников» Раздел «Права сотрудников на безопасность и охрану труда»	С. 31–32 , 40–41
Глава 3.3. Здоровье и безопасность населения		
3.3.1.1	В 2022 году Компания провела предварительную оценку воздействий в области прав человека, в ходе которой учитывался такой аспект, как здоровье и безопасность населения (раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»)	С. 17–19
Глава 3.4. Требования к добыче полезных ископаемых в зонах, затронутых конфликтами, и районах повышенного риска		
3.4.2.1	«Норникель» не ведет операций в районах, затронутых конфликтом, или в зонах повышенного риска и проводит тщательный анализ цепочки поставок по данному вопросу	–
Глава 3.5. Организация безопасности (требования к обеспечению безопасности)		
3.5.1.2	Отдельной политики по обеспечению безопасности, включая ограничение применения силы и огнестрельного оружия сотрудниками службы безопасности, не внедрено. Законодательство Российской Федерации полностью отвечает предъявляемым требованиям и соблюдается Компанией	–

Показатели Международного совета по горному делу и металлам (ICMM)

Performance Expectations (PE)

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
3. Права человека		
3.1. Уважение прав человека	Раздел «Приверженность защите прав человека»	С. 15–17
3.2. Избегание вынужденного переселения	Компания не реализует проекты, связанные с изъятием земли у населения и принудительным переселением. Споров с местным населением по поводу землепользования зафиксировано не было. Компания стремится к улучшению условий жизни местных жителей: «Норникель» первым в Арктике реализовал процедуру получения СПОС среди жителей Тухарда (раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Свободное, предварительное и осознанное согласие»)	С. 45
3.3. Обеспечение безопасности при защите прав человека	В Компании разработана матрица безопасности, в которой присутствует компонент риска, связанный с физической защитой активов: реализуются платные контракты на оказание охранных услуг	–
3.4. Уважение прав сотрудников	Раздел «Подходы и обязательства «Норникеля» Раздел «Права сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров» Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 8 , 24 , 41
3.5. Обеспечение справедливого вознаграждения и продолжительности рабочего времени	Раздел «Трудовые права сотрудников», подраздел «Справедливое вознаграждение и продолжительность рабочего времени»	С. 36–37
3.6. Уважение коренных народов	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Права коренных народов»	С. 45–47
3.7. Деятельность в области СПОС	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Свободное, предварительное и осознанное согласие»	С. 45
3.8. Содействие разнообразию на рабочем месте	Раздел «Трудовые права сотрудников», подраздел «Занятость, территориальный и гендерный состав»	С. 35
3.9. Продвижение инклюзивного рабочего места	Раздел «Трудовые права сотрудников», подраздел «Равные права и возможности»	С. 37–38

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
4. Управление рисками		
4.1. Оценка экологических и социальных рисков	Все экологические и социальные риски оцениваются как для новых инвестиционных проектов, так и для существенных изменений в операционной деятельности. Примером последних является закрытие производственных площадок в п. г. т. Никель и г. Мончегорске. Компания внедрила комплексные социальные меры для снижения возникающих рисков (раздел «Трудовые права сотрудников», подраздел «Социальные гарантии для сотрудников при закрытии производств»)	–
4.2. Применение должной осмотрительности в районах, затронутых конфликтом, или в зонах повышенного риска	«Норникель» не ведет операций в районах, затронутых конфликтом, или в зонах повышенного риска и проводит тщательный анализ цепочки поставок по данному вопросу	–
4.3. Систематическое управление рисками в области здоровья, безопасности и окружающей среды	Компания располагает надежной системой управления рисками, которая основана на руководящих принципах международных стандартов (в том числе COSO, ISO), которая в том числе включает в себя управление рисками и возможностями устойчивого развития. Более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год	–
5. Здоровье и безопасность		
5.1. Непрерывное улучшение уровня безопасности, укрепление здоровья	Раздел «Базовые права сотрудников», подраздел «Охрана здоровья сотрудников» Раздел «Права сотрудников на безопасность и охрану труда»	С. 31–33, 40–41
5.2. Проведение обучения по охране труда и технике безопасности	Раздел «Базовые права сотрудников», подраздел «Охрана здоровья сотрудников» Раздел «Права сотрудников на безопасность и охрану труда»	С. 31–33, 40–41
9. Социальная деятельность		
9.1. Вклад в развитие местного сообщества	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Повышение качества жизни местных сообществ»	С. 46–47
9.2. Поддержка местных экономических возможностей	«Норникель» развивает взаимовыгодные отношения с предприятиями на территориях операционной деятельности. Синергетический эффект от развития кооперационных связей возникает в ходе интеграции местных предприятий в производственную цепочку Группы посредством заключения долгосрочных контрактов, что способствует экономическому развитию регионов, поддержке малого и среднего бизнеса в регионах присутствия. Более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год	–
9.3. Взаимодействие с местными заинтересованными сторонами	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Взаимодействие с местными сообществами и коренными народами» Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 22–23
9.4. Совместная работа над проблемами кустарной добычи полезных ископаемых	Не применимо	–
10. Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
10.1. Прозрачное взаимодействие с корпоративными заинтересованными сторонами	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	С. 21–23

Position Statements (PS)

Пункт	Раздел/комментарий	Страница
Коренные народы и горнодобывающая промышленность: Заявление о позиции компании (обязательства)		
1	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов» В 2020 году Компания организовала Этнологическую экспертизу с целью оценки воздействия экологического инцидента на ТЭЦ-3 АО «НТЭК» на коренные народы. Выявленным в ходе Этнологической экспертизы общинам была выплачена компенсация, а также совместно с общинами коренных народов были разработаны мероприятия в сфере устойчивого развития. С учетом итогов Этнологической экспедиции с ассоциациями коренных народов подписано Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии до 2024 года. Общая сумма финансирования мероприятий Соглашения составляет более 2 млрд руб.	С. 45–51
2	Компания стремится к открытому обсуждению вопросов, касающихся коренных народов, и сотрудничеству в регионах своей деятельности путем консультаций с неправительственными учреждениями, действующими от имени коренных народов	–
3	«Норникель» тесно сотрудничает с федеральными и региональными структурами в вопросах защиты интересов коренных народов. Взаимодействие (представители, сроки, мероприятия, риски) с коренными народами отражается в Планах по взаимодействию с заинтересованными сторонами	–
4	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Свободное, предварительное и осознанное согласие»	С. 45
5	Норникель тесно сотрудничает с федеральными и региональными структурами в вопросах защиты интересов коренных народов.	–
6	Условия предусмотрены в ходе процедур СПОС, проводимых в соответствии с международными стандартами	–

Показатели Стандарта корпоративной ответственности в области прав человека (СНРВ)

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
А. Обязательства в области управления и политики		
А.1. Обязательства в области прав человека		
А.1.1. Обязательство уважать права человека	Раздел «Приверженность защите прав человека»	С. 15–17
А.1.2.а. Обязательство уважать права человека по отношению к сотрудникам: Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда	Раздел «Приверженность защите прав человека» Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека ¹	С. 15–17
А.1.2.б. Обязательство уважать права человека по отношению к сотрудникам: охрана труда, техника безопасности и рабочее время	Раздел «Приверженность защите прав человека» Более подробная информация приведена в Политике по условиям труда ПАО «ГМК «Норильский никель» ²	С. 15–17
А.1.3.а. Обязательство уважать права человека, в частности относящиеся к горнодобывающему сектору: земля, природные ресурсы и права коренных народов	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Свободное, предварительное и осознанное согласие» Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов ³	С. 45
А.1.3.б. Обязательство уважать права человека, в частности относящиеся к горнодобывающему сектору: безопасность	Раздел «Подходы и обязательства «Норникеля»	С. 8

А.1.4. Обязательство по устранению нарушений	Компания разрабатывает механизмы по устранению нарушений, которые будут представлены в усовершенствованном Механизме рассмотрения жалоб	–
А.1.5. Обязательство уважать права сторонников защиты прав	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	С. 24
А.2. Подотчетность в области прав человека		
А.2.1. Обязательство высшего руководства	Раздел «Система управления, ответственности и контроля»	С. 12–13
А.2.2. Ответственность Правления	Раздел «Система управления, ответственности и контроля»	С. 12–13
А.2.3. Стимулы и управление служебной деятельностью	Раздел «Система управления, ответственности и контроля»	С. 11
А.2.4. Стратегия бизнес-модели и риски	Раздел «Система управления, ответственности и контроля»	С. 10
В. Обеспечение уважения и должной осмотрительности в области прав человека		
В.1. Внедрение уважения прав человека в корпоративную культуру и систему управления		
В.1.1. Ответственность и ресурсы для повседневных функций в области прав человека	Раздел «Система управления, ответственности и контроля» Более подробное распределение ответственности в области исполнения своих обязательств в области прав человека приведено в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека ¹	С. 12–13
В.1.2. Стимулы и управление служебной деятельностью	Раздел «Система управления, ответственности и контроля»	С. 11
В.1.3. Интеграция с корпоративным управлением рисками	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	С. 17–19
В.1.4.а. Сообщение / распространение обязательств: сотрудники и внешние заинтересованные стороны	Внутрикорпоративные документы представлены на официальном сайте Компании и доступны широкому кругу заинтересованных сторон. Департамент кадровой политики эффективно следит за тем, чтобы сотрудники ознакомились с политиками Компании и соблюдали их	–
В.1.4.б. Коммуникация / распространение обязательств: деловые отношения	Раздел «Требования к поставщикам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок»	С. 52
В.1.5. Обучение по вопросам прав человека	Раздел «Обучение в области прав человека»	С. 27

¹ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate_documents/policies/Human-Rights_Policy-rus_291121.pdf.

² Политика по условиям труда ПАО «ГМК «Норильский никель» доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate_documents/policies/Working-Conditions_Policy_rus-new.pdf.

³ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/598/10jup4i6s13ujzn0y0xjniosdsvc7k/pjisc_mmc_norilsk_nickel_Indigenous_Peoples_Rights_Policy_rus.pdf.

¹ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate_documents/policies/Human-Rights_Policy-rus_291121.pdf.

В.1.6. Мониторинг и корректирующие действия	Компания осуществляет следующие меры по мониторингу и оценке реализации Политики ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека: <ul style="list-style-type: none"> • мониторинг реализации ежегодного Плана по взаимодействию с ЗС и его результатов; • анализ деятельности в области защиты прав человека для отчетности в соответствии с руководством ICMM; • каждые три года Компания проводит независимую верификацию отчетности основных производственных подразделений Компании. В 2021 году Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека была обновлена	–
В.1.7. Установление и прекращение деловых отношений	Раздел «Требования к поставщикам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок»	С. 52
В.1.8. Подход к взаимодействию с затронутыми заинтересованными сторонами	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	С. 21–23
В.2. Должная осмотрительность в области прав человека	Процедура должной осмотрительности в области прав человека внедряется в Компании с 2022 года	–
В.2.1. Определение рисков и последствий в области прав человека	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	С. 17–19
В.2.2. Оценка рисков и последствий в области прав человека	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	С. 17–19
В.2.3. Интеграция рисков и оценок воздействия на права человека и принятие соответствующих мер	На текущий момент Компания осуществляет управление рисками в области охраны труда и промышленной безопасности, экологии (более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год), в перспективе планируется совершенствование процесса интеграции рисков и оценок воздействия на права человека и принятие соответствующих мер	–
В.2.4. Мониторинг эффективности действий по реагированию на риски и воздействия в области прав человека	В части мониторинга и контроля по состоянию на конец 2022 года осуществляется мониторинг выполнения положений нормативно-методических документов в области прав человека, остальные элементы мониторинга находятся в процессе внедрения и реализации	–
В.2.5. Информирование о воздействии на права человека	В части информирования по состоянию на конец 2022 года осуществляется наполнение сайта в области прав человека, взаимодействие с аналитическими агентствами, поиск и выбор партнеров и ассоциаций, остальные элементы находятся в процессе внедрения и реализации	–
С. Средства защиты и механизмы рассмотрения жалоб		
С.1. Механизм рассмотрения жалоб для сотрудников	Базовым механизмом рассмотрения жалоб и обращений для сотрудников является действующая с 2010 года Служба корпоративного доверия	С. 24–27

С.2. Механизм рассмотрения жалоб для внешних заинтересованных лиц	Внешние заинтересованные стороны могут обратиться в Службу корпоративного доверия Компании, а также воспользоваться дополнительной процедурой для внешних стейкхолдеров — Механизмом рассмотрения жалоб, который реализуется с 2022 года	С. 25–27
С.3. Участие заинтересованных сторон в разработке и функционировании механизма рассмотрения жалоб	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 26
С.4. Процедуры, связанные с механизмом рассмотрения жалоб, являются справедливыми, общедоступными и разъясненными	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 24
С.5. Запрет мести за высказывание жалоб или обеспокоенности	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 24
С.6. Участие компании в государственных судебных и внесудебных механизмах рассмотрения жалоб	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 25
С.7. Устранение неблагоприятных воздействий	Компания и организации корпоративной структуры во всех подразделениях принимают меры для предотвращения и устранения нарушений прав человека	–
С.8. Сообщение об эффективности механизма рассмотрения жалоб и учете извлеченных уроков	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», подраздел «Прием и рассмотрение жалоб и обращений»	С. 24
D. Практика компании в области прав человека		
D.3.1. Прожиточный минимум ¹	Раздел «Трудовые права сотрудников», подраздел «Справедливое вознаграждение и продолжительность рабочего времени»	С. 36
D.3.2. Прозрачность и подотчетность ¹	В 2022 году Инициатива прозрачности в добывающих отраслях уведомила «Норникель» о приостановке процесса присоединения к инициативе. Компания публикует на корпоративном сайте производственные показатели, бухгалтерскую отчетность, подготовленную в соответствии с РСБУ и МСФО. Компания предоставляет публичную информацию по налоговым платежам в разбивке по видам и странам (более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год)	–
D.3.3. Свобода ассоциации и коллективных переговоров ¹	Раздел «Права сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров»	С. 41–42

¹ В процессе добывающих операций.

D.3.4. Охрана труда: смертельные случаи, потерянные дни, травмы, показатели профессиональных заболеваний ¹	Раздел «Права сотрудников на безопасность и охрану труда»	С. 40–41
D.3.5. Права коренных народов и свободное предварительное и осознанное согласие ¹	Раздел «Права местных сообществ и коренных народов», подраздел «Права коренных народов»	С. 45
D.3.6. Права на землю: Приобретение земли ¹	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, и регулярно рассматривает и при необходимости обновляет планы по закрытию заводов и шахт (более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год)	–
D.3.7. Безопасность ¹	Раздел «Права сотрудников на безопасность и охрану труда»	С. 40–41
D.3.8. Водоснабжение и санитария ¹	В 2022 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) Более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год	–

D.3.9. Права женщин ¹	раздел «Трудовые права сотрудников», подраздел «Занятость, территориальный и гендерный состав»	С. 33
Е. Реакция на серьезные обвинения		
E.1. Компания публично отреагировала на обвинения	В 2020 году на ТЭЦ-3 АО «НТЭК» произошла разгерметизация резервуара хранения дизельного топлива. По итогам завершения всех мероприятий по устранению последствий разлива Компанией подготовлен документ «Белая книга о ликвидации последствий аварии на ТЭЦ-3 АО «НТЭК» и мерах, принятых Компанией», который ориентирован на широкий круг заинтересованных сторон и ставит своей целью представить официальную позицию Компании о причинах произошедшего инцидента, мероприятиях, предпринятых для ликвидации последствий, компенсационных мерах, а также последовавших организационных преобразованиях, направленных на недопущение подобных случаев в будущем	Более подробная информация приведена в документе «Белая книга о ликвидации последствий аварии на ТЭЦ-3 АО «НТЭК» и мерах, принятых Компанией» .
E.2. Компания провела расследование и предприняла соответствующие действия	Сразу после аварии на ТЭЦ-3 «Норникель» совместно с партнерами начал техническое расследование для установления причин разлива. К ним относятся технические, организационные и ряд прочих причин. Основной причиной произошедшего названы ошибки при проектировании (в 1981 году) и строительстве (в 1984 году) резервуара № 5. По результатам исследования причин аварии Компания запустила комплекс мероприятий, нацеленных на повышение уровня промышленной безопасности, снижение физических рисков и вероятности наступления инцидентов, связанных с воздействием на окружающую среду	Дополнительная информация и видеоматериалы о ходе ликвидации аварии на ТЭЦ-3 приведены на сайте Компании по ссылке: www.nornickel.ru/sustainability/cleanup/
E.3. Компания взаимодействовала с пострадавшими заинтересованными сторонами для обеспечения или сотрудничества в ходе правовой защиты	Авария не оказала влияния на жизнедеятельность города, а также иных населенных пунктов, удалось избежать человеческих жертв. Для оценки нанесенного ущерба коренным народам Севера проведена этнологическая экспертиза. В основном воздействию подверглись почва и водные объекты в районе площадки резервуарного парка	

¹ В процессе добывающих операций.

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. С момента подготовки настоящего Отчета об устойчивом развитии на деятельность Компании, на содержащиеся в Отчете по правам человека прогнозы и описания «текущей ситуации» Отчета по правам человека могли оказать влияние внешние или иные факторы, в том числе эскалация геополитического конфликта на Украине, санкции, введенные Соединенными Штатами Америки, Европейским союзом, 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, пандемия COVID-19, а также иные факторы, которые находятся вне зоны влияния Компании. В частности, Соединенные Штаты Америки, Европейский союз, Великобритания и другие государства ввели экспортные ограничения в отношении Российской Федерации, которые ограничивают, в том числе, поставки промышленного оборудования в Российскую Федерацию. Данные экспортные ограничения могут оказать негативное влияние на производственные возможности ПАО «ГМК «Норильский никель» в случае невозможности приобретения и транспортировки оборудования в Российскую Федерацию.

Отчет по правам человека содержит информацию о целях и планах Компании на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу. Все планы и намерения, приведенные в отчете по правам человека, носят прогнозный характер, и их осуществимость зависит в том числе от ряда экономических, политических и правовых факторов, включая факторы, указанные выше, 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 ПАО «ГМК «Норильский никель» ведет свою деятельность, могут существенно отличаться от описываемых или предполагаемых в прогнозных заявлениях, содержащихся в настоящем отчете по правам человека. ПАО «ГМК «Норильский никель» настоящим отказывается от ответственности за любые убытки, вызванные использованием содержания настоящего отчета по правам человека, а также не принимает на себя никаких обязательств по обновлению прогнозных заявлений, представленных в настоящем Отчете по правам человека.

Информация о рыночной доле и прочие утверждения касательно 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 получена от торговых и бизнес-организаций, и ассоциаций. Такие данные и утверждения не проверялись независимыми экспертами, а показатели финансовой и операционной деятельности конкурентов ПАО «ГМК «Норильский никель», используемые для оценки и сравнения позиций, могли быть рассчитаны иным способом, отличным от того, который использовался ПАО «ГМК «Норильский никель».

Отчет по правам человека 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 настоящем Отчете по правам человека, являются собственностью их непосредственных владельцев, и их использование в настоящем Отчете по правам человека не должно толковаться как продвижение или реклама товаров и услуг данных владельцев.