



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

В 2021 году была утверждена Стратегия в области экологии и изменения климата, приоритеты которой — снижение вредного воздействия на окружающую среду и местные сообщества, а также повышение надежности оборудования и снижение физических рисков от воздействия изменения климата.

⇒ В части изменения климата основной целью является удержание лидерской позиции в мировой никелевой отрасли по размеру абсолютных выбросов парниковых газов (Score 1 и 2), а также сохранение позиции в нижней четверти кривой выбросов.



Компания намерена двигаться в сторону достижения углеродной нейтральности с целью поддержания конкурентоспособности выпускаемой продукции на мировом рынке в долгосрочной перспективе.



ЭКОЛОГИЯ И ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Стратегия в области экологии и изменения климата

В 2021 году Советом директоров Компании была утверждена Стратегия в области экологии и изменения климата.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДО 2028 ГОДА:

до **7,7** млн тонн CO₂-экв. снижение абсолютного объема производственных выбросов парниковых газов (Score 1 и 2)

на **37%** снижение интенсивности производственных парниковых выбросов (Score 1 и 2)

Стратегия в области экологии и изменения климата (далее — Стратегия) в первую очередь направлена на улучшение качества окружающей среды и экологической безопасности.

Стратегией определено 20 долгосрочных целей в области экологии и изменения климата по основным направлениям: климату, воздуху, воде, отходам (включая хвостохранилища), почве и биоразнообразию. Для реализации Стратегии и достижения поставленных целей был разработан комплексный план, направленный на получение измеримых и достижимых результатов. Начало выполнения плана для всех предприятий Компании определено на 2022 год.

Компания направила свой вектор на развитие современного, эффективного, экологически чистого производства, определив стратегические приоритеты устойчивого развития и раскрытия своего потенциала на среднесрочную и долгосрочную перспективу с учетом расширенной повестки в области экологии и борьбы с изменением климата.

Стратегия «Норникеля» в области экологии и изменения климата



ИЗМЕНЕНИЕ
КЛИМАТА



ВОЗДУХ



ВОДА



ХВОСТОХРАНИ-
ЛИЩА И ОТХОДЫ



ПОЧВА



БИОРАЗНО-
ОБРАЗИЕ

Основные инициативы, способствующие достижению поставленных целей, включают последовательную реализацию Серной программы (радикальное сокращение выбросов диоксида серы в Норильском промышленном регионе и полное устранение выбросов в приграничной зоне Кольского полуострова), рециркуляцию и повторное использование воды, вовлечение отходов, ликвидацию накопленного ущерба, восстановление земель, мониторинг промышленных активов, сохранение биоразнообразия.

Концепция плана по борьбе с изменением климата направлена в первую очередь на снижение физических рисков с учетом климатических факторов, повышение энергетической эффективности, развитие зеленых технологий и переоснащение мощностей, что позволит Компании двигаться в сторону достижения углеродной нейтральности и обеспечения долгосрочной конкурентоспособности выпускаемой продукции.

Неотъемлемыми частями реализации Стратегии являются внедрение новых процессов управления, отчетность, вступление в ассоциации и соблюдение изменений, связанных с требованиями международных стандартов в области устойчивого развития, таких как ICMM, IRMA, стандартов отчетности TCFD, GHG Protocol, а также внедрение принципов Глобального стандарта хвостохранилищ (Global Tailings Standard)

и раскрытия информации в соответствии с требованиями EITI.

Для обеспечения эффективной реализации Стратегии и совершенствования процесса управления рисками Компания обновляет структуру управления в области экологии и изменения климата: на корпоративном уровне были созданы подразделения, фокусирующиеся на вопросах устойчивого развития, экологии, промышленной безопасности и охраны труда, человеческих ресурсов и социальной политики, а также обеспечивал участие всех сотрудников Компании в процессе преобразований.

СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В 2021 году система экологического менеджмента продолжала функционировать в рамках корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии Компании. Это дало возможность координировать работу в области экологии и качества с работой в других областях. Такой подход позволяет повысить как общую эффективность деятельности Компании, так и эффективность ее деятельности в области экологической безопасности.

АУДИТ СИСТЕМЫ

Наименование сертификата:
ISO 14001-2015

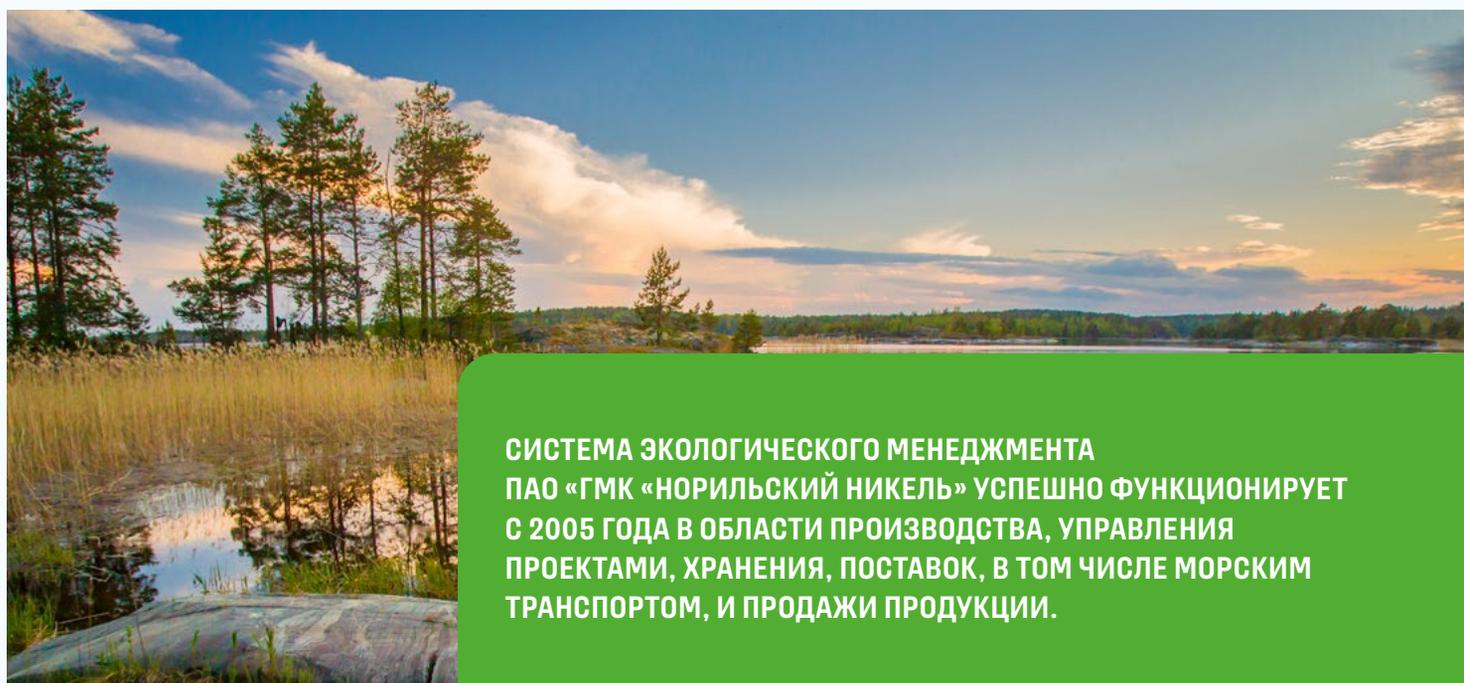
Сертифицированные активы:

- ПАО «ГМК «Норильский никель»
 - Главный офис,
 - Заполярный филиал,
 - Заполярный транспортный филиал,
 - Мурманский транспортный филиал
- АО «Кольская ГМК»
- Norilsk Nickel Harjavalta

Аудитор
Bureau Veritas Certification

43%

компаний Группы (по численности) были сертифицированы по международному экологическому стандарту ISO 14001-2015 на конец 2021 года



**СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» УСПЕШНО ФУНКЦИОНИРУЕТ
С 2005 ГОДА В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВА, УПРАВЛЕНИЯ
ПРОЕКТАМИ, ХРАНЕНИЯ, ПОСТАВОК, В ТОМ ЧИСЛЕ МОРСКИМ
ТРАНСПОРТОМ, И ПРОДАЖИ ПРОДУКЦИИ.**

С целью подтверждения соответствия системы экологического менеджмента Компании требованиям международных стандартов ISO 14001:2015 аудиторами международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) ежегодно проводятся надзорные, а раз в три года — ресертификационные аудиты. В марте — апреле 2021 года аудиторами BVC был проведен ресертификационный аудит системы экологического менеджмента. По результатам аудита были сделаны выводы, что Компания продемонстрировала результативное внедрение, поддержание и постоянное улучшение корпоративной интегрированной системы менеджмента, подтвердила соответствие требованиям ISO 14001:2015 и получила сертификат соответствия на новый (шестой) сертификационный период. В ноябре 2021 года был проведен первый надзорный аудит (шестого сертификационного периода), позволяющий определить результативность действующей в Компании системы экологического менеджмента и проверить ее соответствие стандарту ISO 14001:2015. По результатам аудиторами сделаны выводы, что в целом корпоративная интегрированная система менеджмента Компании соответствует требованиям стандарта ISO 14001:2015, действие сертификата соответствия продлено. Аудиторами была высоко оценена актуализированная в 2021 году Экологическая политика Компании, которая демонстрирует лидерство высшего руководства «Норникеля» в решении экологических задач.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В рамках повышения экологической безопасности в Компании был создан Центр экологического мониторинга, который организует в первую очередь систему мониторинга, направленную на выявление угроз возникновения нештатных производственных ситуаций, которые могут привести к инцидентам, авариям и чрезвычайным ситуациям с экологическими последствиями. Своевременное выявление таких угроз позволяет предотвратить происшествия или же обеспечить оперативное реагирование сил и средств на него, что поможет снизить негативные экологические последствия.

В РАМКАХ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТР РЕШАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ЗАДАЧИ:

- ➔ проводит опережающие проверки в области экологической безопасности. В 2021 году было осуществлено 30 проверок, по итогам которых реализовано 124 мероприятия, направленных на снижение негативных последствий и рисков в области экологической безопасности;
- ➔ осуществляет объектовые тренировки с целью повышения готовности к реагированию на аварии и чрезвычайные ситуации с экологическими последствиями и их ликвидации. В 2021 году проведено 12 таких тренировок;
- ➔ организует контроль за исполнением требований, предписаний государственных органов, а также внутренних требований Компании, направленных на снижение негативных последствий и рисков в области экологической безопасности.



Изменение климата

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

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

В 2021 году выбросы парниковых газов (Score 1 и 2) составили около 10,3 млн тонн. Выбросы парниковых газов увеличились в 2021 году в основном из-за включения в корпоративный кадастр выбросов от предприятий Группы, относящихся к непроизводственному сектору,

изменений в производственных процессах, а также нетипично холодной для Норильского и Кольского дивизионов зимы.

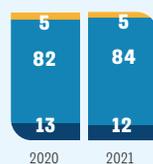
Решение о включении в кадастр парниковых непроизводственных предприятий было связано с инвентаризацией источников выбросов парниковых газов и подготовкой к изменениям законодательных требований Российской Федерации по климатической тематике.

Парниковые газы¹ (млн тонн CO₂-экв.)



- Выбросы от населения и объектов инфраструктуры (Score 1)
- Выбросы от производственных объектов (Score 1)
- Выбросы от производственных объектов (Score 2)

Парниковые газы по источникам (%)



- Выбросы от населения и объектов инфраструктуры (Score 1)
- Выбросы от производственных объектов (Score 1)
- Выбросы от производственных объектов (Score 2)

Прямые выбросы парниковых газов по источникам (Score 1) (%)



- Прочие
- Metallургические активы
- Транспортные активы
- Топливо-энергетические активы

Косвенные выбросы парниковых газов (Score 3 downstream) (млн тонн)



- Переработка продукции в первом переделе
- Транспортировка

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДО 2028 ГОДА:

- ➔ снижение абсолютного объема производственных выбросов парниковых газов (Score 1 и 2) до 7,7 млн тонн CO₂-экв. при росте производства металлов на 30–40% (по сравнению с 2017 годом);
- ➔ снижение интенсивности производственных парниковых выбросов (Score 1 и 2) на 37%, до 5 тонн CO₂-экв. на тонну Ni-экв.;
- ➔ повышение доли низкоуглеродного энергопотребления;
- ➔ управление климатическими рисками через разработку соответствующих стратегий и содействие внедрению энергоэффективных низкоуглеродных технологий местными сообществами в Норильском промышленном районе и Мурманской области;
- ➔ поддержка перехода экономики на низкоуглеродное потребление, содействие инновационным разработкам и масштабирование новых решений, а также поощрение диалога о борьбе с изменением климата внутри и между отраслями.

¹ Выбросы парниковых газов рассчитаны в соответствии с методологией СНС-протокола. При расчете выбросов парниковых газов по Группе учтены следующие парниковые газы: прямые выбросы оксида углерода (CO₂) — 9,7 млн тонн, оксида азота (N₂O) — 13 тыс. тонн, метана (CH₄) — 140 тыс. тонн, в большей своей части от подразделений транспортировки газа.

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

регионов присутствия, составляет в среднем 11% от общего объема выбросов парниковых газов по Score 1 и 2.

В 2021 году Компания продолжила проведение количественной оценки косвенных выбросов парниковых газов (Score 3) в части, связанной с реализацией продукции, которые в соответствии с GHG Protocol включают в себя выбросы, относящиеся к транспортировке от производственных активов Компании до покупателя и переработке продукции в первом переделе.

Объем таких выбросов за 2021 год по Группе компаний «Норильский никель» составил 3,1 млн тонн CO₂-экв., что на 18% выше, чем за 2020 год. Основным фактором роста стало увеличение объемов реализации железорудного концентрата Быстринского ГОКа, переработка которого — выплавка стали — является высокоуглеродоемким процессом. На долю железорудного концентрата приходится 83% выбросов Score 3 downstream.

МОНИТОРИНГ ВЕЧНОЙ МЕРЗЛОТЫ

Основным риском глобального изменения климата для Северной климатической зоны, к которой относится Норильский промышленный район, является растепление многолетнемерзлых грунтов, что может существенно снизить их несущую способность. Чтобы минимизировать риски в связи с глобальным изменением температур, а также повысить эффективность прогнозирования по предотвращению негативного влияния повышения температуры грунтов на здания и сооружения, Компания в рамках Политики управления рисками выполнила целый комплекс мер. В частности, были проведены мероприятия по наблюдению за рисками, связанными с глобальным изменением климата, и их контролю, в том числе начато внедрение системы мониторинга зданий и сооружений в Норильском промышленном районе. Целью программы мониторинга зданий и сооружений является оборудование их различными датчиками, которые в режиме реального времени будут посылать информацию в центральный диспетчерский центр. Всего в рамках этой программы запланировано оборудовать датчиками около 1,5 тыс. объектов в Норильском промышленном районе. Основные мероприятия, реализованные в 2021 году, включали:

- создание информационно-диагностической системы мониторинга зданий и сооружений, способной работать как с автоматическим сбором данных, так и с ручным;
- автоматизированный мониторинг температурного состояния грунтов оснований и деформационного поведения фундаментов 165 объектов (первый этап развертывания системы мониторинга зданий и сооружений, в том числе с использованием технологии спутниковой интерферометрии, выполненной специалистами компании «Совзонд»;
- опытную установку на одном из объектов тензодатчиков для отслеживания напряженно-деформированного состояния конструкций большепролетных сооружений.

На втором этапе развертывания системы мониторинга до 2024 года запланировано подключение к системе мониторинга 55 производственных объектов АО «НТЭК» и пять хвостохранилищ Норильского дивизиона.



ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Компания с момента основания в 1935 году развивалась в сложных климатических условиях: ее крупнейший производственный актив, Норильский дивизион, расположен в Норильском промышленном районе за Северным полярным кругом. В силу своей удаленности этот регион никогда не был подсоединен к энергетической и транспортной инфраструктуре России. В связи с этим Компания исторически выстраивала свою деятельность, полагаясь на полное самообеспечение, в том числе в области производства и передачи электроэнергии и энергоносителей. Основным источником для производства энергии является

ископаемое топливо с низким углеродным следом — природный газ, а также энергетика из возобновляемых источников энергии (ВИЭ) — гидроэнергия. Дизельное топливо, мазут, бензин и авиационное топливо применяются на транспортных активах «Норникеля». Высокоуглеродное топливо используется минимально: уголь — в небольших объемах в некоторых производственных процессах.

Основным ВИЭ для Компании является гидроэнергия, которая вырабатывается на Усть-Хантайской и Курейской ГЭС, входящих в Группу. В 2021 году доля электроэнергии, полученной из ВИЭ, составила 47% по Группе и 52% — по Норильскому промышленному району.

Использование других ВИЭ, таких как солнечная и геотермальная энергия, невозможно в силу сложных климатических

условий в регионе расположения основных производственных активов «Норникеля» — за Северным полярным кругом в Норильском промышленном районе. Что касается ветровых электростанций, то Компания в настоящее время проводит оценку имеющихся возможностей по их строительству.

В целом по Группе (с учетом Кольской ГМК и других активов, которые в основном покупают электроэнергию у третьих лиц) собственные топливно-энергетические активы производят около 83,2% всего объема электроэнергии, потребляемого Группой. При этом Группа также снабжает электроэнергией и теплом внешних потребителей, прежде всего социальную инфраструктуру и население в регионах присутствия (в Норильском промышленном районе).

Влияние климатических условий на возможности использования ВИЭ за Северным полярным кругом



~8 месяцев

в году держится отрицательная температура воздуха

> 100 суток

продолжаются полярные и сумеречные ночи

Не более 70

солнечных дней году в среднем

300–500 м

в глубину достигает вечная мерзлота

Выработка и потребление энергии по Группе¹ (ТДж)

№	Показатель	2017	2018	2019	2020	2021
1	Собственное потребление топлива ²	156 569	148 910	144 772	141 237	151 235
	Природный газ	134 709	129 335	125 329	122 216	130 867
	Дизельное топливо и мазут	15 221	13 788	13 535	13 939 ³	15 097
	Бензин и авиационное топливо	5 178	4 127	3 820	2 902	3 715
	Каменный уголь ⁴	1 460	1 660	2 087	2 180	1 557
2	Электроэнергия и тепло из собственных возобновляемых источников (ГЭС)	12 414	14 877	15 058	15 310	14 586
3	Закупка электроэнергии и тепла у третьих лиц	10 483	10 931	11 331	11 200	10 891
4	Продажа электроэнергии и тепла третьим лицам	19 503	18 926	18 766	17 254	19 974
5	Общее потребление электроэнергии и топлива (1 + 2 + 3–4)	159 962	155 792	152 395	150 493	156 738

1 Ознакомиться с более подробной разбивкой по потреблению энергетических ресурсов по предприятиям Компании вы можете в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2021 год.

2 В том числе топливо, потребленное для выработки энергии на нужды Норильска.

3 С учетом дизельного топлива, разлившегося в мае 2020 года.

4 Уголь используется только в технологических процессах производства: 60% потребления приходится на Кольскую ГМК, 20% — ООО «ГРК «Быстринское», 9% — Заполярный филиал, 5% — Норильский обеспечивающий комплекс, 6% — прочие дочерние компании.

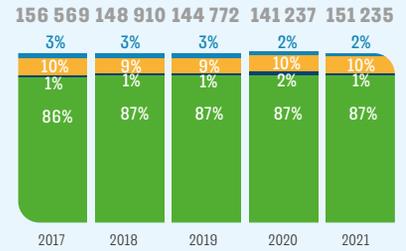
Увеличение потребления топлива год к году в основном связано с увеличением потребления газа на предприятиях АО «НТЭК» из-за более холодной зимы, а также ростом потребления дизельного топлива на предприятиях АО «НТЭК» за счет сжигания сепарированного топлива, собранного в рамках ликвидации аварии на ТЭЦ-3, с целью освобождения резервуаров для мероприятий технического диагностирования.

Группа придает большое значение повышению энергоэффективности строящихся и действующих производственных площадок. Приоритетной задачей является удержание выбросов парниковых газов в соответствии с заявленными целями комплексной экологической

программы. В рамках этой программы на 2021–2030 годы запланированы инвестиции в размере более 8 млрд долл. США в модернизацию и повышение промышленной безопасности энергетической инфраструктуры Компании. Инвестиции включают широкий спектр проектов, связанных с заменой оборудования на тепловых и гидроэлектростанциях, модернизацией хранилищ топливных баков и электросетевых и газопроводных систем.

Общая экономия условного топлива в 2021 году составила 23 574 тонны у. т., электроэнергии — 4 902 тыс. кВт · ч. Внедрено 41 мероприятие по экономии топливно-энергетических ресурсов.

Потребление топлива (ТДж)



- Природный газ
- Каменный уголь
- Дизельное топливо и мазут
- Бензин и авиационное топливо

Потребление электроэнергии (ТДж)



- Электроэнергии из природного газа
- Электроэнергия из ГЭС
- Доля электроэнергии из ВИЭ



Воздух

Одна из основных экологических проблем Компании — существенные выбросы диоксида серы при плавке сульфидных концентратов с высоким содержанием серы.

Стратегический план развития предусматривает преобразование «Норникеля» в экологически чистое, безопасное предприятие за счет реализации Серной программы 2.0 в Норильском и Кольском дивизионах.

СЕРНАЯ ПРОГРАММА 2.0 В НОРИЛЬСКОМ ДИВИЗИОНЕ

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

В 2020–2021 годах для площадки Надеждинского металлургического завода была разработана в полном объеме проектная документация, осуществлены изготовление и доставка в Норильск части технологического оборудования. Выполнен большой объем строительно-монтажных работ (земляные и бетонные работы, монтаж металлоконструкций, ограждающих конструкций, основного технологического оборудования и трубопроводов, строительство воздушных линий электропередачи, отсыпка дамбы гипсохранилища, подготовка транспортного коридора для перевозки крупногабаритного и крупнотоннажного оборудования и пр.).

78%

снижение выбросов SO_2 в Кольском дивизионе год к году

14%

снижение выбросов SO_2 в Норильском дивизионе год к году

Для площадки Медного завода выполнялись разработка необходимой проектной документации (технологические регламенты, базовый инжиниринг, проектная документация) и проведение требуемых экспертиз.

СЕРНАЯ ПРОГРАММА 2.0 В КОЛЬСКОМ ДИВИЗИОНЕ

В результате закрытия в 2020 году плавильного цеха в п. г. т. Никель и металлургического цеха в Мончегорске в 2021 году суммарные выбросы диоксида серы в Кольском дивизионе в 2021 году были сокращены на 78% год к году и на 90% по сравнению с базовым 2015 годом — выше стратегической цели по сокращению выбросов на 85%.

В 2021 году совокупные выбросы загрязняющих веществ по Группе составили 1,6 млн тонн, что на 16% ниже показателя прошлого года. Снижение выбросов в первую очередь обусловлено сокращением переработки сырья в Норильском дивизионе из-за ограничений на НОФ и временной остановки рудников в связи с их подтоплением, а также за счет планового закрытия металлургического цеха в марте 2021 года в Кольском дивизионе.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ ВОЗДУХА

В 2021 году Компания заключила соглашение с Российским экологическим оператором по запуску пилотного проекта по внедрению системы автоматического контроля состояния атмосферного воздуха как на предприятиях, так и в жилых зонах Норильска. В различных районах Норильска осенью была развернута сеть из 16 малогабаритных датчиков по контролю за качеством атмосферы, эксплуатацию которых в непрерывном режиме будет обеспечивать ООО «Единство». В настоящее время проходят пусконаладочные работы и отработка системы сбора

ЦЕЛЬ:

улучшение качества воздуха (снижение выбросов SO_2 и других загрязняющих веществ) в регионах присутствия Компании.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ:

реализация Серной программы 2.0 и других проектов по сокращению выбросов в атмосферу.

и передачи информации для ее общего использования. В рамках реализации федерального проекта «Чистый воздух» в Центральном районе Норильска в сентябре 2021 года были установлены три наблюдательных поста Росгидромета для получения данных о качестве атмосферного воздуха в непрерывном режиме и метеорологической информации.

Проект позволит выбрать наилучшие технологические решения по передаче данных о состоянии воздуха в онлайн-режиме с последующим распространением отработанных принципов и технологий в иных городах — участниках федерального проекта «Чистый воздух» национального проекта «Экология». На территории Кольского дивизиона в Мончегорске также был установлен программно-аппаратный комплекс (ПАК) онлайн-мониторинга выбросов SO_2 .

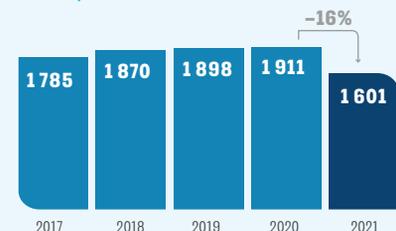


Выбросы загрязняющих веществ по Группе (тыс. тонн)

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021
По Группе компаний «Норильский никель»	1 847	1 927	1 953	1 968	1 647
Диоксид серы (SO ₂)	1 785	1 870	1 898	1 911	1 601
Оксид азота (NO _x)	11	11	10	10	11
Твердые вещества	14	15	13	15	9
Прочие вещества	36	31	31	31	25
Норильский дивизион	1 705	1 789	1 819	1 858	1 604
Диоксид серы (SO ₂)	1 676	1 765	1 799	1 837	1 585
Оксид азота (NO _x)	2	1	1	1	1
Твердые вещества	6	6	4	4	5
Прочие вещества	22	18	16	16	13
Кольский дивизион	122	117	111	83	20
Диоксид серы (SO ₂)	109	105	99	73	16
Оксид азота (NO _x)	1	2	2	2	2
Твердые вещества	7	8	7	6	1
Прочие вещества	5	3	3	2	1
Забайкальский дивизион	-	-	3	5	3
Диоксид серы (SO ₂)	-	-	0	1	0
Оксид азота (NO _x)	-	-	0	0	0
Твердые вещества	-	-	2	3	2
Прочие вещества	-	-	1	2	1
Прочие	20	20	20	22	20
Диоксид серы (SO ₂)	0	0	0	0	0
Оксид азота (NO _x)	9	9	8	7	9
Твердые вещества	1	1	0	2	0
Прочие вещества	10	10	12	12	11

16%

снижение совокупных выбросов
загрязняющих веществ по Группе
в 2021 году

Выбросы диоксида серы по Группе
(тыс. тонн)

Вода

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

Планируемые мероприятия: отработка технологий очистки шахтных и производственных сточных вод, строительство и эксплуатация новых очистных сооружений, применение новых технических решений, устранение загрязнений, вызванных экологическими происшествиями, в соответствии с рекомендациями Большой норильской экспедиции.

Основные производственные активы «Норникеля» расположены в регионах с достаточным обеспечением водными

ресурсами. В 2021 году, как и в предыдущие годы, дефицита водных ресурсов не отмечено, а обеспечение водой предприятий и населения производилось в достаточном объеме. Компания в целом бережно относится к использованию чистой воды и осуществляет ее забор на нужды производства в строгом соответствии с установленными лимитами. Компания стремится к рациональному использованию водных ресурсов и предотвращению загрязнения водных объектов.

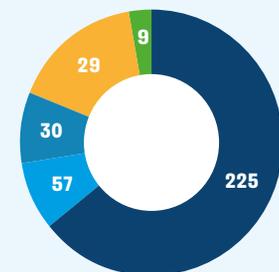
В «Норникеле» на ключевых производствах создана система замкнутого водооборота, что позволяет поддерживать забор

чистой воды на относительно низком уровне. Кроме того, Компания не осуществляет водозабор из охраняемых природных объектов. В 2021 году объем воды, используемой в оборотном и повторном водоснабжении, составил 85% от общего объема. В основном это была вода из поверхностных и подземных водных объектов, а также из сточных вод других организаций и естественного водопритока. На естественный водоприток и талую воду в 2021 году пришлось 15% от общего забора воды. На всех объектах, где используется вода, реализуются регулярные программы наблюдения за водными объектами и их водоохранными зонами.

Структура водопотребления и сброса вод

ЗАБОР

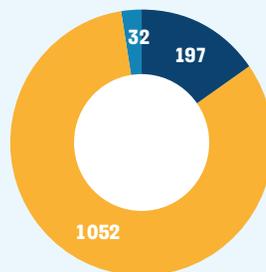
351 млн м³



- Поверхностные источники
- Естественный водоприток
- Сточные воды
- Подземные источники
- Прочие

ПОТРЕБЛЕНИЕ

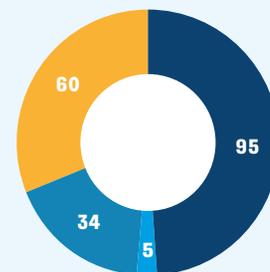
1281 млн м³



- Новая
- Повторно используемая вода
- Многократно используемая вода

СБРОС

194 млн м³



- Чистые
- Очищенные
- Недостаточно очищенные
- Загрязненные

-3%

снижение массы сброса загрязняющих веществ по сравнению с 2020 годом

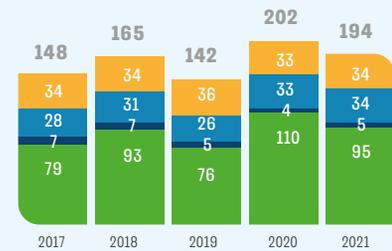
Сброс сточных вод в водные объекты также происходит в пределах допустимых лимитов и не оказывает существенного воздействия на их биоразнообразие и связанные с ними местообитания животных.

Использование воды (млн м³)



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

Объем сброса сточных вод (млн м³)



- Чистые
- Очищенные
- Недостаточно очищенные
- Загрязненные



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПО ВОДНЫМ РЕСУРСАМ

Компания на постоянной основе проводит оценку воздействия на водные ресурсы, в рамках которой осуществляются:

- инвентаризация сточных вод;
- контроль объемов сброса и качества сточных вод в местах сброса в водные объекты;
- наблюдение за поверхностными водными объектами в контрольных пунктах выше и ниже мест сброса сточных вод;
- инвестиции в повышение эффективности систем водоочистки и строительство новых систем;
- контроль технологических процессов очистки сточных вод на очистных сооружениях и организационно-технические мероприятия для повышения эффективности очистки.

30%

ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА
ИННОВАЦИОННЫХ
ИНИЦИАТИВ В ПОРТФЕЛЕ
КОМПАНИИ ПРИХОДИТСЯ
НА ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ
ПРОЕКТЫ. СРЕДИ НИХ:

- ⇒ цифровой мониторинг соответствия качества сбрасываемых сточных вод требованиям законодательства в области водопользования с учетом разработки системы по сбору информации из «Автоматических лабораторий», анализу, визуализации;
- ⇒ организация электронной системы учета результатов производственного экологического контроля по всем областям негативного воздействия на окружающую среду с автоматизацией формирования отчетности, деклараций и т. д.;
- ⇒ мониторинг объектов размещения отходов с помощью квадрокоптера, в том числе для предупреждения возникновения рисков их несанкционированного размещения.

Отходы и хвостохранилища

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

Планируемые мероприятия: создание модели баланса масс для обращения с отходами и подготовка к внедрению принципов Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами.

ОТХОДЫ

Компания использует большую часть своих промышленных отходов на собственном производстве, так как около 99% из них являются неопасными. В основном это отходы горно-металлургического производства: скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения и металлургические

шлаки. Отходы при добыче рудных полезных ископаемых идут на закладку выработанного пространства рудников, засыпку карьеров, подсыпку автодорог и укрепление дамб хвостохранилищ. Увеличение массы образования отходов IV и V классов опасности вызвано увеличением производственной деятельности и проведением строительных и демонтажных работ.

Образование отходов по классу опасности (тыс. тонн)

Класс опасности	2017	2018	2019	2020	2021
V	30 722	29 517	35 300	144 052	154 923
IV	1 190	1 191	1 115	1 175	1 487
III	12	15	5	7	5,6
II	2,4	1,1	0,03	0,05	0,05
I	0,1	0,1	0,04	0,04	0,04
Итого	31 926	30 725	36 420	145 234	156 416

ХВОСТОХРАНИЛИЩА

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

Несмотря на то что все хвостохранилища, эксплуатируемые Компанией, располагаются на значительном расстоянии от производственных объектов и населенных пунктов, «Норникель» признает, что они являются активами с повышенным риском, которые потенциально способны оказывать существенное воздействие на окружающую среду и социальную сферу. Компания обеспечивает безопасность хвостохранилищ, регулярно отслеживают состояние гидротехнических сооружений и обследуют места сброса, а также прилегающие территории.



В 2021 ГОДУ КОМПАНИЯ ПРИНЯЛА ПОЛИТИКУ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ХВОСТОХРАНИЛИЩАМИ, В КОТОРОЙ ПОСТАВЛЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ЦЕЛИ:

- ответственное управление хвостохранилищами и стремление к максимальной повторной переработке отходов обогащения полезных ископаемых;
- обеспечение безопасности и минимизации рисков в течение всего жизненного цикла хвостохранилищ, стремление к снижению до нулевых значений рисков возникновения внештатных ситуаций;
- раскрытие информации по безопасной эксплуатации хвостохранилищ.

Биоразнообразие

В 2021 году Компания запланировала проведение масштабных базовых исследований биоразнообразия, в периметр которых вошли разведочные, добычные, производственные, транспортно-логистические и энергетические объекты Норильского, Кольского, Забайкальского и Энергетического дивизионов. Для выполнения работ был заключен договор на научно-исследовательские работы с Сибирским отделением Российской академии наук (СО РАН), которое выступает куратором данных работ.

Ученые помогут решить следующие ключевые задачи исследования:

- определение зоны воздействия Компании на биоразнообразие экосистем и подверженности экосистем антропогенному воздействию;
- изучение и оценка текущего состояния биологического разнообразия в пределах и за пределами зоны негативного воздействия;
- определение состава биоразнообразия нарушенных участков, а также участков,

находящихся за пределами зоны негативного воздействия;

- выявление видов — индикаторов состояния среды (экосистемы), а также охраняемых видов на исследованной территории;
- выявление негативных факторов и угроз биоразнообразию со стороны производственных объектов Компании;
- определение участков среды обитания по категориям естественной, измененной и критической важной.

Полученные данные станут основой для построения системы управления воздействием на биоразнообразие и определения конкретных целевых показателей дивизионального уровня для достижения общей цели по отсутствию чистых потерь биоразнообразия. Также система заложит фундамент для разработки дивизиональных программ сохранения и мониторинга биоразнообразия и целенаправленных программ сотрудничества с учреждениями, осуществляющими управление особо охраняемыми природными территориями.

Цель:

управление воздействием на биоразнообразие.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ:

- разработка и внедрение системы управления воздействием на биоразнообразие;
- восстановление биоразнообразия, нарушенного в результате происшествия на НТЭК, которое нанесло вред окружающей среде;
- разработка дивизиональных программ сохранения и мониторинга биоразнообразия;
- актуализация программ поддержки заповедников.

ЛИКВИДАЦИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ АВАРИИ НА ТЭЦ-3

В районе Кайеркан города Норильска 29 мая 2020 года произошел экологический инцидент: в результате проседания свай и разгерметизации одного из хранилищ аварийного топлива ТЭЦ-3 произошла утечка 21 тыс. тонн дизельного топлива. Благодаря удаленности ТЭЦ-3 от Норильска разлив не повлиял на жизнедеятельность города. Компания незамедлительно приступила к ликвидации последствий разлива топлива, завершив уже к концу 2020 года первый и второй этапы очистки (сбор топлива), а также третий этап (транспортировка и утилизация загрязненного грунта и водно-топливной смеси). В 2021 году Компания приступила к реализации четвертого этапа — восстановлению и рекультивации. Были проведены следующие мероприятия:

- урегулированы претензии Росприроднадзора, касающаяся ущерба почве и воде, и требования Минприроды Красноярского края, связанные с ущербом объектам животного мира;
- обработаны сорбентами береговые линии с целью устранения оставшихся

загрязнений (продолжение работ, начатых в 2020 году);

- завершена транспортировка грунта из мест временного накопления на технологическую площадку утилизации в районе Надеждинского металлургического завода в объеме более 127 тыс. тонн, где грунт будет утилизирован методом биологической ремедиации;
- проведены восстановление почвенного покрова и посев растительности (продолжение работ, начатых в 2020 году);
- проведен мониторинг состояния водных объектов, почвы, флоры и фауны (продолжение работ, начатых в 2020 году);
- проведено воспроизводство водных биологических ресурсов (действующая программа).

Также в 2021 году проводились независимые экспедиции и оценки, целью которых было наблюдение и исследование компонентов природной среды. Сибирский федеральный университет по результатам обследований сообщил, что на большей части территории значительного ущерба растительному

покрову и объектам животного мира вследствие разлива нефтепродуктов не отмечено.

На 2022 год запланировано выполнение следующих мероприятий:

- обсуждение с Росрыболовством вопроса о возмещении в натуральной форме ущерба, нанесенного водным биоресурсам;
- утилизация загрязненного грунта способом микробиологической ремедиации (биоремедиации), сорбирующих и заградительных бонов, сорбента, тары из полимерных материалов технологией термического обезвреживания и утилизации отходов;
- обследование территории рекультивации для оценки эффективности проводимых мероприятий и динамики восстановления загрязненных и нарушенных земель (продолжение работ в теплые периоды);
- реализация проекта рекультивации загрязненных земель на оставшейся территории: на нарушенных землях — 209 100,0 м², на загрязненных землях — 65 312,8 м².



БОЛЬШАЯ НОРИЛЬСКАЯ ЭКСПЕДИЦИЯ — 2021

В 2021 году на Таймыре состоялась Большая норильская экспедиция — 2021 (БНЭ). На протяжении нескольких месяцев ученые из 11 научных организаций СО РАН проводили тщательное изучение состояния водоемов и почв полуострова. Суммарно за три этапа экспедиции этого года было проработано более 100 точек и отобрано свыше 1 тыс. проб общим весом порядка 800 кг.

В течение четырех месяцев специалисты наблюдали динамику изменения валового содержания и компонентного состава углеводорода в водных образцах. Детальное изучение последствий разлива нефтепродуктов в прошлом году затронуло все водотоки на исследованной территории: ручей Безымянный (Надеждинский), реки Норильскую, Далдыкан и Амбарную, озеро Пясино, реку Пясино, а также фоновые территории — озера Мелкое и Лама, реку Боганиду и прилегающее плато. Кроме того, были проведены исследования почв и грунтов на всех пойменных территориях, а также изучено зоо- и биоразнообразие.

Одним из важных направлений работы Большой норильской экспедиции 2021 года стали ихтиологические исследования. Они проводились при активном участии представителей коренных малочисленных народов Севера, которые содействовали ученым СО РАН в решении задач пробоотбора по северным районам.

Лабораторные работы были проведены в научных институтах СО РАН в Новосибирске, Барнауле, Томске, Красноярске, Норильске и Якутске, где на современном оборудовании исследуются собранные пробы и образцы.



КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ БНЭ-2021:

- отмечена эффективность применения боновых заграждений;
- отмечена эффективность рекультивационных мероприятий;
- отмечено снижение общего влияния последствий разлива дизельного топлива на экосистему;
- подтверждена значительная способность экосистемы к самовосстановлению при использовании биопрепаратов на основе штаммов углеводородокисляющих микроорганизмов.



«Все последовательнее «Норникель» показывает себя ответственным природопользователем и развертывает детальные исследования регионов, где ведет свой бизнес. Такое системное сотрудничество с академической наукой, обладающей максимальными исследовательскими компетенциями и многочисленными примерами их эффективного комбинирования, может служить примером для всех крупных природопользователей России».

В. Н. ПАРМОН

Председатель СО РАН и научный руководитель БНЭ, академик

УСТРАНЕНИЕ ИСТОРИЧЕСКОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ

Отдельным и очень важным направлением Экологической стратегии Компании является начатая программа по очистке территорий и ликвидации исторического загрязнения прежних лет, которая включает демонтаж брошенных строений, сбор и переработку металлолома.

В 2021 году произведена очистка территории площадью 1 млн м²:

- в межтрубных коридорах магистральных сетей;
- на производственных территориях теплоэнергоцентралей № 1 и № 3;
- отдельных участках рудников Компании в Талнахе.

Также проведены:

- сбор и утилизация лома нержавеющей стали и металлолома (более 37 тыс. тонн);
- вывоз 247 тыс. тонн строительного мусора;
- демонтаж 87 ветхих зданий.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ЗАПОВЕДНИКАМИ

Природные заповедники расположены удаленно от зоны действия производственной деятельности «Норникеля». В Мурманской области заповедники «Пасвик» и «Лапландский» находятся в 10–15 км от производственных объектов Кольского дивизиона. В Красноярском крае буферная зона Путоранского заповедника начинается на расстоянии 80–100 км от производственных площадок Норильского дивизиона.

Тем не менее в рамках долгосрочной стратегии по поддержанию биоразнообразия в регионах присутствия и с целью сохранения уникальной арктической природы Компания уже более 10 лет оказывает поддержку заповедникам.

В 2021 году был запущен проект «Затундра», который включает в себя комплексное развитие уникальной территории, расположенной за границей Северного полярного круга, вблизи Норильска. В течение ближайших пяти лет (2021–2026 годы) планируется создание необходимой туристической инфраструктуры для развития природного туризма в одном из интереснейших труднодоступных мест Сибири — на базальтовом плоскогорье плато Путорана. В рамках проекта планируется построить

ЦЕЛЬ:

демонтаж неиспользуемых объектов и очистка территории:

467

зброшенных
зданий
и сооружений

>2

МЛН ТОНН
мусора

>1,3

МЛН ТОНН
отходов произ-
водственной
деятельности

>600

ТЫС. ТОНН
металлолома

основную туристическую деревню Бухта Канчуй с номерным фондом в объеме 605 номеров, соответствующей инфраструктурой и социально-культурными объектами. Помимо основной деревни, будет создана разветвленная сеть кемпингов на 600 номеров, а также пеших и водных туристических маршрутов для природно-познавательного и экспедиционного туризма. Запланировано строительство необходимой обеспечивающей инфраструктуры. Туристическая инфраструктура будет располагаться вне границ государственного природного заповедника «Путоранский», места размещения являются отправными точками для разнообразных туристических маршрутов по всей территории Таймырского района, в том числе у туристов есть возможность посетить Путоранский заповедник.

Кольский дивизион также помогает разрабатывать и реализовывать дополнительные меры по защите редких видов животных. В частности, в отчетном году в Лапландском заповеднике стартовал проект «Сохраним оленя вместе», который поддерживается Компанией в рамках корпоративной благотворительной программы «Мир новых возможностей». Проект разработан для сохранения диких северных оленей, которые из-за активности браконьеров занесены в Красную книгу России. Лапландский заповедник — единственное место в Северной Европе, где популяция диких северных оленей насчитывает около 1 тыс. особей.

Постоянная программа экологического мониторинга, который заповедник «Пасвик» проводил на территории деятельности Кольского дивизиона и вблизи природоохранной территории, работает с 2006 года. После закрытия плавильного производства в Никеле задачи мониторинга расширяются: ученые-экологи «Пасвика» будут в ближайшие десятилетия изучать восстановление наземных и водных экосистем в Печенгском округе в большем масштабе. В центре

внимания — изменения экосистем: как зарастают пустыри, какие новые виды растений и животных появляются на территории округа и землях, прилегающих к бывшей промышленной площадке. Другое направление мониторинга — изучение состава атмосферных осадков. Такая работа в заповеднике «Пасвик» велась с 2009 по 2014 год по международной программе сотрудничества в области изучения лесов, подверженных промышленному воздействию, ICP-Forests. Сейчас она возобновлена. При мониторинге будут учитываться данные с фотоловушек. Это оборудование уже задействовано в работе ученых «Пасвика», но теперь планируется установка фотоловушек в районе Никеля и Заполярного. Также будет изучен процесс появления растительного покрова в районе пустошей.

Весной 2021 года началась реализация проекта «Туристические маршруты Печенгского округа». Были обустроены два памятника природы: выход на водопад на реке Шуонийоки и кедровник в Никельском лесничестве. В этих местах полностью обновили инфраструктуру.

В Забайкальском крае Компания поддерживает развитие научно-технической базы природного заказника регионального значения «Урюмканский».

1 млн м²

площадь, на которой была произведена очистка территории в 2021 году

87

ветхих зданий было демонтировано



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

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

«НОРНИКЕЛЬ» ЯВЛЯЕТСЯ СОУЧРЕДИТЕЛЕМ ПРОЕКТА ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ЖЕНЩИН В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ WOMEN IN MINING RUSSIA.

56 сотрудников

«Норникеля» подали заявки на участие во всероссийском конкурсе «Талантливая женщина в добывающей отрасли» в 2021 году, 11 из них попали в шорт-лист и три победили.

Компания рассматривает сотрудников как свой основной актив и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, а также стремится создавать условия, которые способствуют повышению эффективности работы и вовлеченности в решение корпоративных задач.

Компания предоставляет своим сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности и происхождения. Все сотрудники имеют равные условия для реализации своего потенциала, а карьерное продвижение осуществляется только на основе профессиональных компетенций. В основе деятельности «Норникеля» лежит уважение к каждому сотруднику и его правам. Компания не использует детский и принудительный труд.

Наши награды

ПО ИТОГАМ 2021 ГОДА «НОРНИКЕЛЬ» ВОШЕЛ В РЕЙТИНГИ ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:



лучший работодатель горно-металлургической отрасли среди студентов, выпускников и профессионалов согласно рейтингу Universum и Ranstadt Award;



лучший работодатель металлургической отрасли среди студентов ведущих вузов согласно рейтингу Best Company Award от Changelligence, а также второе место в номинации «Сила роста» за стабильный рост интереса к Компании со стороны студентов бизнес-специальностей;



лучший работодатель металлургической отрасли, а также 14-е место в категории «Лучшие работодатели среди своей целевой аудитории» в рейтинге компании Future Today, который учитывает мнения студентов российских вузов;



16-е место (из более чем 600 компаний) среди крупнейших компаний в национальном рейтинге работодателей HeadHunter и РБК;



серебро в рейтинге лучших российских работодателей журнала Forbes (топ-50 из 104 компаний-участников), золото в категории «Сотрудники и общество», платина в категории «Корпоративное управление».

ПРОФИЛАКТИКА КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

В 2021 году Компания продолжила мероприятия по поддержке медицинских организаций и местного бизнеса. Была реализована масштабная программа по организации мониторинга и продвижению вакцинации среди сотрудников: организовано регулярное ПЦР-тестирование, закуплены вакцины, организованы мобильные пункты вакцинации (в том числе в отдаленных районах), предоставлены дополнительные дни отдыха после вакцинации, а также закуплена сувенирная продукция для вакцинированных.

В период пандемии коронавируса Компания производила доплату к пособию по временной нетрудоспособности в случае недомогания после вакцинации, а также сотрудникам, которые находились в вынужденной самоизоляции и не имели возможности выполнять должностные обязанности. В отдельных регионах присутствия Компании сотрудникам компенсировалась стоимость поездки на такси до места работы и домой.

В среднем по Компании 69% сотрудников привились как минимум одним компонентом вакцины. На многих предприятиях, включая такие крупные, как НТЭК, Кольская ГМК, количество привитых превысило 80%. В целом можно отметить, что Компания адаптировалась к работе в пандемийной ситуации.

Кадровый состав

Среднесписочная численность персонала Группы в 2021 году составила 73 557 человек, из которых 99% приходилось на российские предприятия Группы. Компания — один из основных работодателей в Норильском промышленном

районе (67% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (16% сотрудников). При этом доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения, составляет 99,8%.

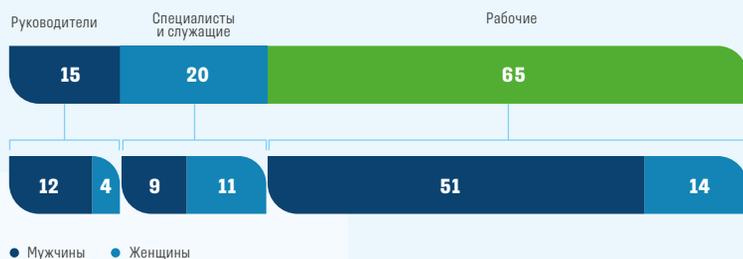
Среднесписочная численность персонала Группы (человек)

Месторасположение	2017	2018	2019	2020	2021
Россия	77 991	74 926	72 782	71 447	73 061
Африка	605	617	577	519	151
Европа	326	330	326	323	317
Азия	13	13	16	15	15
США	10	10	9	10	10
Австралия	5	5	5	5	3
Всего	78 950	75 901	73 715	72 319	73 557



**РОСТ СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ
В 2021 ГОДУ БЫЛ СВЯЗАН С РЕАЛИЗАЦИЕЙ
ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ
КОМПАНИИ И ОРГАНИЗАЦИОННО-
ТЕХНИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ.**

Структура персонала по категориям¹ (%)



¹ По российским предприятиям Группы.

Возрастной и гендерный состав¹ (%)



¹ Мужчины (70%)
Женщины (30%)

Привлечение персонала

ПРОГРАММЫ С ВУЗАМИ

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

Компания фокусируется на подготовке и повышении навыков студентов, обучающихся по специальностям, востребованным в «Норникеле». К примеру, ставший уже привычным формат образовательной программы «Покорители Севера» трансформировался в онлайн-формат и стал доступен большой аудитории студентов профильных вузов страны.

В 2021 году заявки на участие подали 2 080 студентов, 1 360 человек прошли скрининг и приглашены для участия, 590 участников проходили курс обучения.

Онлайн-академия «Покорители Севера» стала для студентов огромной библиотекой знаний. Участники прослушали 30 видеолекций, решали кейсы для закрепления полученных ими знаний. «Норникель» стал первой компанией в горно-металлургической отрасли России, которая использовала метод работы

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

В 2021 году реализована стажерская программа для Главного офиса в Москве в дистанционном формате. В программе приняли участие лучшие выпускники ведущих вузов столицы.

Компания продолжает поддерживать талантливых студентов профильных вузов, и за 2021 год 72 студентам была назначена корпоративная стипендия «Норникеля».

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

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

Он включает в себя три этапа:

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

По результатам исследования в 2021 году индекс вовлеченности вырос на 2 п. п., до 56%, по отношению к уровню 2020 года, в том числе по следующим темам:

- условия для успешного труда — +4 п. п.;
- улучшение быта на производстве, модернизация оборудования и ремонты позитивно повлияли на данный фактор;
- вознаграждение и признание — +2 п. п.;
- удовлетворенность зарплатой выросла за год на 5 п. п.;
- карьерные возможности — +4 п. п.

Также восприятие высшего руководства вышло из зоны риска впервые за четыре года, и восприятие экологии плавно улучшается.

Исследование включает в себя анкетирование и фокус-группы и проводится среди 73 тыс. сотрудников 32 предприятий Компании. В 2021 году к исследованию было привлечено 46,8 тыс. сотрудников, что выше показателя прошлого года на 10%.

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

Программы развития и тренинги

Компания предоставляет большие возможности для обучения, его доступности, уделяя особое внимание использованию современных технологий для различных групп персонала. Более 24 тыс. сотрудников являются активными пользователями корпоративной образовательной платформы «Академия «Норникель», с помощью которой постоянно расширяются возможности дистанционного обучения.

На платформе «Академия «Норникель» размещено более 150 курсов в общем доступе. Каталог включает в себя курсы по направлениям:

- «Я и Компания»;
- профессиональное развитие;
- личное развитие;
- управление людьми и процессами.

Наибольшей популярностью в 2021 году пользовались курсы, направленные

на развитие управленческих и цифровых компетенций, курсы по профессиям, обязательные курсы и инструктажи. Более 5,3 тыс. сотрудников прошли курсы, направленные на развитие управленческих компетенций.

В 2021 году был разработан образовательный курс «Основы цветной металлургии» для непрофильных специалистов Компании, который в итоге прошли более 700 сотрудников.

Так, на платформе «Академия «Норникель» за 2021 год более 2 тыс. человек прошли курсы по теме «Цифровизация и информационные технологии». Самым популярным стал курс «Цифровая грамотность», который был разработан в рамках программы обучения «Цифровой «Норникель» с целью рассказать в доступной форме, какие цифровые решения,

технологии, инструменты существуют сейчас на рынке, что внедрено в «Норникеле» и что каждый может использовать в своей работе. По состоянию на конец 2021 года обучение по этому курсу прошли 46,7 тыс. человек.

Всего по программам обучения и переподготовки было проведено 115,5 тыс. человеко-мероприятий, охвачены 52,2 тыс. сотрудников. Общий объем составил 5 058 тыс. человеко-часов, в рамках которых 21,7 тыс. сотрудников прошли обучение на базе корпоративных учебных центров (41,6 тыс. человеко-мероприятий). Вследствие введенных в стране ограничений, исключающих возможность проведения очного обучения, в Компании активно использовались дистанционные формы обучения персонала (75,3 тыс. человеко-мероприятий).

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Компания продолжает уделять особое внимание развитию управленческих компетенций руководителей. Уже четвертый год реализуется корпоративная программа развития руководителей уровня топ-100 и руководителей с высоким потенциалом, определенных по итогам кадровых комитетов. В 2021 году программа была реализована в смешанном формате. Обучение прошли 22 руководителя. В основу программы был положен проектный метод, предполагающий, что участники включаются в разработку реальных проектов развития определенных областей деятельности Компании. Структура каждого модуля включала теоретическую часть, выступления спикеров и проектную работу в формате групповых заданий и пленарных обсуждений результатов групповой работы.

Программа «По пути эффективности» стала хорошим примером внедрения цифровой культуры обучения. Она включает в себя пять модулей, которые направлены на развитие управленческих компетенций менеджеров среднего звена:

- управление, ориентированное на результат («Управляй!»);
- производительность труда («Улучшай!»);
- эффективные коммуникации («Договаривайся!»);
- финансовый менеджмент («Анализируй!»);
- управление командой («Взаимодействуй!»).

В 2021 году продолжилось обучение по онлайн-программе «Управление на 360 градусов» для руководителей, которые прошли оценку по компетенциям методом 360 градусов.

Программа сфокусировалась на развитии корпоративных и управленческих компетенций. Участники самостоятельно выбрали темы с учетом результатов оценки и направлений развития, определенных в индивидуальном плане развития. Обучение проводилось по шести темам:

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

Обучение прошли 139 руководителей.

В 2021 году была запущена новая программа обучения линейных руководителей производства «Школа мастеров», обучены 72 мастера. Согласно анкетам обратной связи, программа была высоко оценена участниками: в 9,6 балла из 10 возможных.

ПРОГРАММА «СОДЕЙСТВИЕ»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает на свои производственные предприятия персонал из других регионов России. Программа

«Содействие» призвана помочь вновь принятым сотрудникам адаптироваться в новых условиях и обустроиться на новом месте жительства на полуострове Таймыр. Программа направлена на привлечение не только высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и молодых специалистов, а также сотрудников, профессии которых считаются дефицитными. На данный момент участниками программы являются 1 587 сотрудников «Норникеля», включая 758 человек, которые присоединились в 2021 году. В рамках программы Компания способствует созданию комфортных условий для проживания и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.

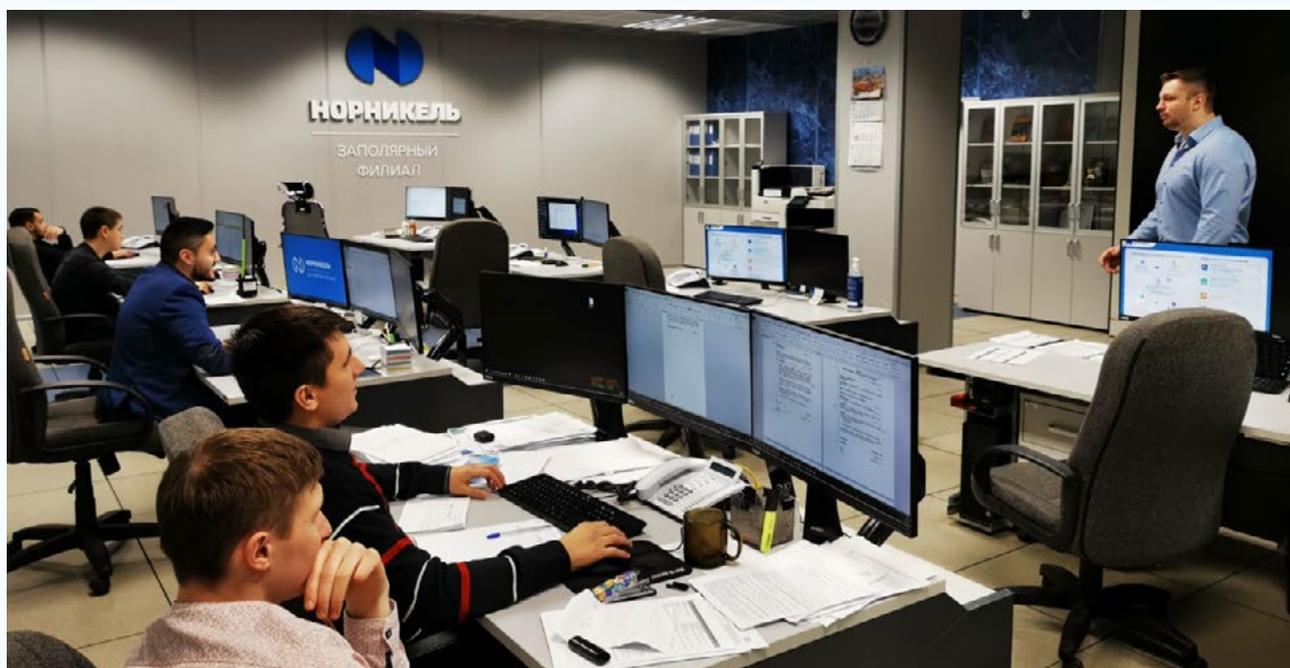
1 587 сотрудников
участники программы «Содействие»

142 млн долл. США

расходы Компании на социальный пакет в 2021 году

2,0 тыс. долл. США

среднемесячная заработная плата сотрудников



Оценка персонала и вознаграждение

Система вознаграждения «Норникеля» связана с ключевыми показателями эффективности (КПЭ) по разным уровням должностей. КПЭ включают в себя показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности, управления капиталом и учитывают кросс-функциональные интересы. В 2021 году в оценке результативности по КПЭ участвовало более 13 тыс. сотрудников Группы.

Постановка КПЭ соответствует установленным принципам Компании: сбалансированности, периодичности, обоснованности оценки достижения КПЭ, декомпозиции, амбициозности и критериям SMART. Один из инструментов в постановке КПЭ — каскадирование. Руководитель раскладывает свой КПЭ на составляющие и передает их подчиненным. Таким образом, выполнение КПЭ каждого сотрудника обеспечивает достижение КПЭ вышестоящих руководителей.

Система КПЭ позволяет применять единый подход к оценке результативности

сотрудников, выделять руководителям и подчиненным наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии со стратегией Компании, а также связать вознаграждение с результатами труда конкретного сотрудника.

В Компании используется регламент проведения оценки результативности сотрудников Главного офиса и отдельно руководителей Группы. С 2020 года для всех сотрудников проектных офисов внедрена новая система мотивации — проектное премирование и традиционный годовой бонус заменены премией за реализацию проекта. Премирование производится на основании выполнения ключевых параметров проекта и нацелено на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения. В 2021 году в оценке результативности в рамках проектного премирования участвовали 1 045 сотрудников проектных офисов Группы.

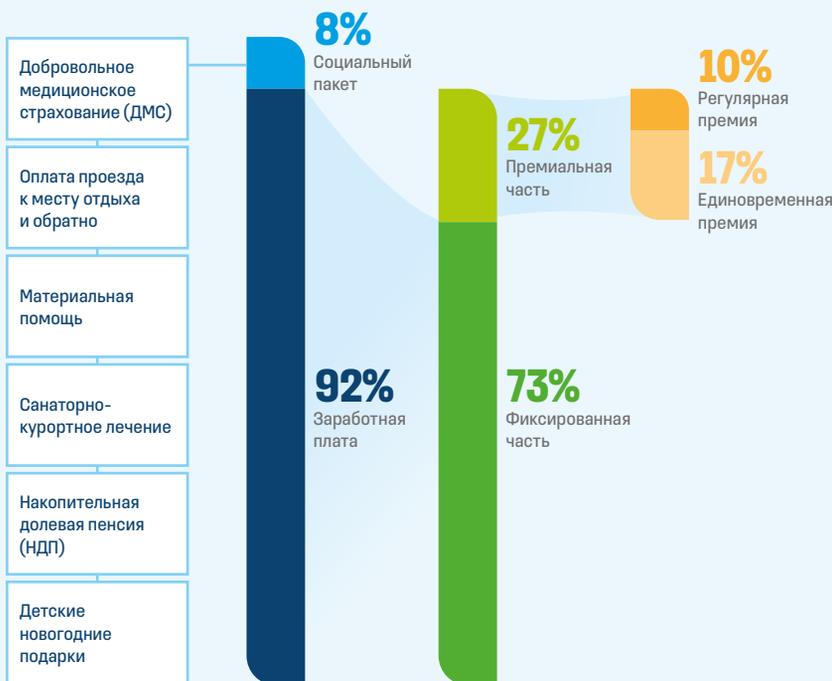
Помимо оценки результативности, на 28 предприятиях Группы проводится автоматизированная оценка

по компетенциям методом 360 градусов. В 2021 году в оценке 360 участвовали почти 2,4 тыс. руководителей всех уровней управления, включая топ-менеджеров. По результатам оценки сотрудники получают обратную связь от своих руководителей, обсуждают с ними направления развития, формируют индивидуальный план развития на год.

В дополнение к возможности пройти дистанционное обучение в «Академии «Норникель» сотрудники, сформировавшие индивидуальные планы развития по итогам оценки методом 360 градусов, могут получить доступ к корпоративной электронной библиотеке, а также пройти обучение по программе «Управление на 360 градусов».

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

Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы



В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- обеспечение сотрудников полисами добровольного медицинского страхования (ДМС) и предоставление страхового покрытия от тяжелых несчастных случаев;
- предоставление на льготной основе путевок на санаторно-курортное лечение и отдых сотрудникам и членам их семей;
- оплата сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно;
- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников;
- прочие виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

Ежегодные расходы «Норникеля» на социальный пакет

Расходы	2017	2018	2019	2020	2021
Всего (млн долл. США)	123	128	147	99	142
На одного сотрудника (тыс. долл. США)	1,6	1,7	2,0	1,4	1,9

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

Политика по оплате труда основана на принципах внутренней справедливости, внешней конкурентоспособности и поощрений за достигнутые результаты.

Компания регулярно анализирует размеры и динамику заработной платы, а также стоимость жизни как в среднем по стране, так и по регионам присутствия, на основании данного анализа производится

ежегодная индексация заработной платы. Компания постоянно проводит оценку заработной платы, чтобы ее размер был не ниже установленного минимального прожиточного уровня. Согласно мониторингу, все сотрудники Компании получают заработную плату выше минимального размера оплаты труда (МРОТ) в регионах присутствия «Норникеля».

Величина МРОТ в регионах присутствия «Норникеля»

Регион	Тыс. руб.	Долл. США
Норильский промышленный район (НПР)	33,3	452
Мурманская область	29,4	399
Москва и прочие регионы России	20,6	280
Красноярский край (кроме НПР)	20,5	278
Забайкальский край	19,2	261

Среднемесячная заработная плата сотрудников «Норникеля»¹

Наименование валюты	2017	2018	2019	2020	2021
Долл. США ²	1 784	1 780	1 835	1 827	1 970
Тыс. руб.	104	112	119	132	145

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПООЩЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

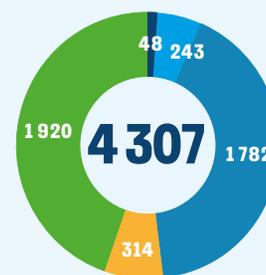
Наградная политика непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами «Норникеля». Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, сверхусилия в профессиональной деятельности, внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического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

Существует несколько уровней наград и поощрений. Компания приветствует признание своих сотрудников со стороны государства и ведомств, региональных и муниципальных органов власти, представляя к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Корпоративные поощрения являются общекорпоративными наградами.

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

Награды сотрудников в 2021 году (шт.)



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

¹ По российским предприятиям Группы.

² Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю, который приведен в конце годового отчета.

Социальное партнерство

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

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

В рамках действующей системы социального партнерства представители сотрудников участвуют в решении вопросов, стоящих в области регулирования социально-трудовых отношений, проведении специальной оценки условий труда, внедрении мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Мнение представителей сотрудников учитывается при принятии локальных актов по основным вопросам регулирования трудовых отношений, связанным с оплатой труда, рабочим временем, нормами труда, предоставлением гарантий и компенсаций, охраной труда и пр.

Схема социального партнерства



ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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



В 2021 году с участием профсоюзов были реализованы следующие социальные мероприятия:

- дополнительная социальная поддержка сотрудников и бывших сотрудников в период распространения новой коронавирусной инфекции;
- унификация видов материальной помощи, оказываемой сотрудникам предприятий Группы и членам их семей;
- дополнительная социальная поддержка сотрудников, имеющих статус инвалида;
- увеличение размеров компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (сотрудникам предприятий Группы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края);
- проведение коллективных переговоров по продлению на три года и внесению изменений в межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы.

На конец 2021 года в профсоюзных организациях состояло 7,6% сотрудников российских активов Группы.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ СОВЕТЫ

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

В 2021 году социально-трудовые советы представляли интересы 77,2% сотрудников российских предприятий Группы.

> 64 тыс. обращений
поступило в приемные

ПРИЕМНЫЕ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

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

Поступающие в приемные обращения рассматриваются специалистами приемных либо направляются в функциональные или производственные подразделения для рассмотрения по принадлежности поставленных в обращении вопросов. Сроки и качество подготовки ответов контролируются приемными. При рассмотрении жалоб приемные придерживаются принципа недопущения направления жалоб тем руководителям, чьи действия обжалуются. В 2021 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовало 25 приемных, в которые поступило свыше 64 тыс. обращений, из них 81% поступил от сотрудников, 18% — от бывших сотрудников, 1% — от иных граждан.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

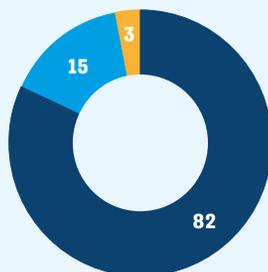
Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В течение 2021 года на предприятиях Группы на новый трехлетний период были продлены четыре коллективных договора, которые традиционно предусматривают один из лучших социальных пакетов в отрасли. «Норникель» ежегодно компенсирует расходы на проезд в отпуск сотрудников и членов их семей, предлагает программы медицинского страхования, оздоровления и отдыха, дополнительного пенсионного обеспечения, развивает жилищные программы и программы профессионального обучения.

В настоящее время все коллективные договоры российских предприятий Группы заключены с применением единых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в области социального партнерства. Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, в 2021 году в Группе составила 94%.

Комиссии по коллективному договору осуществляют постоянный контроль исполнения сторонами принятых на себя обязательств. На предприятиях Группы

Основные темы обращений (шт.)



- Социально-бытовые
- Правовые
- Прочие



также созданы комиссии по трудовым спорам, комиссии/комитеты по социальным выплатам, комиссии по социальному страхованию, комиссии/комитеты по охране труда, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и т. д. В отчетном году на предприятиях Группы не отмечено нарушений исполнения коллективно-договорных обязательств, забастовки и массовые увольнения отсутствовали.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ МЕЖОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

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

В декабре 2021 года соглашение было продлено на 2022–2025 годы и в него был внесен ряд изменений. В настоящее время в объединение работодателей входит 22 предприятия. Доля сотрудников предприятий Группы, охваченных соглашением, составляет 89,5%.

22 компании

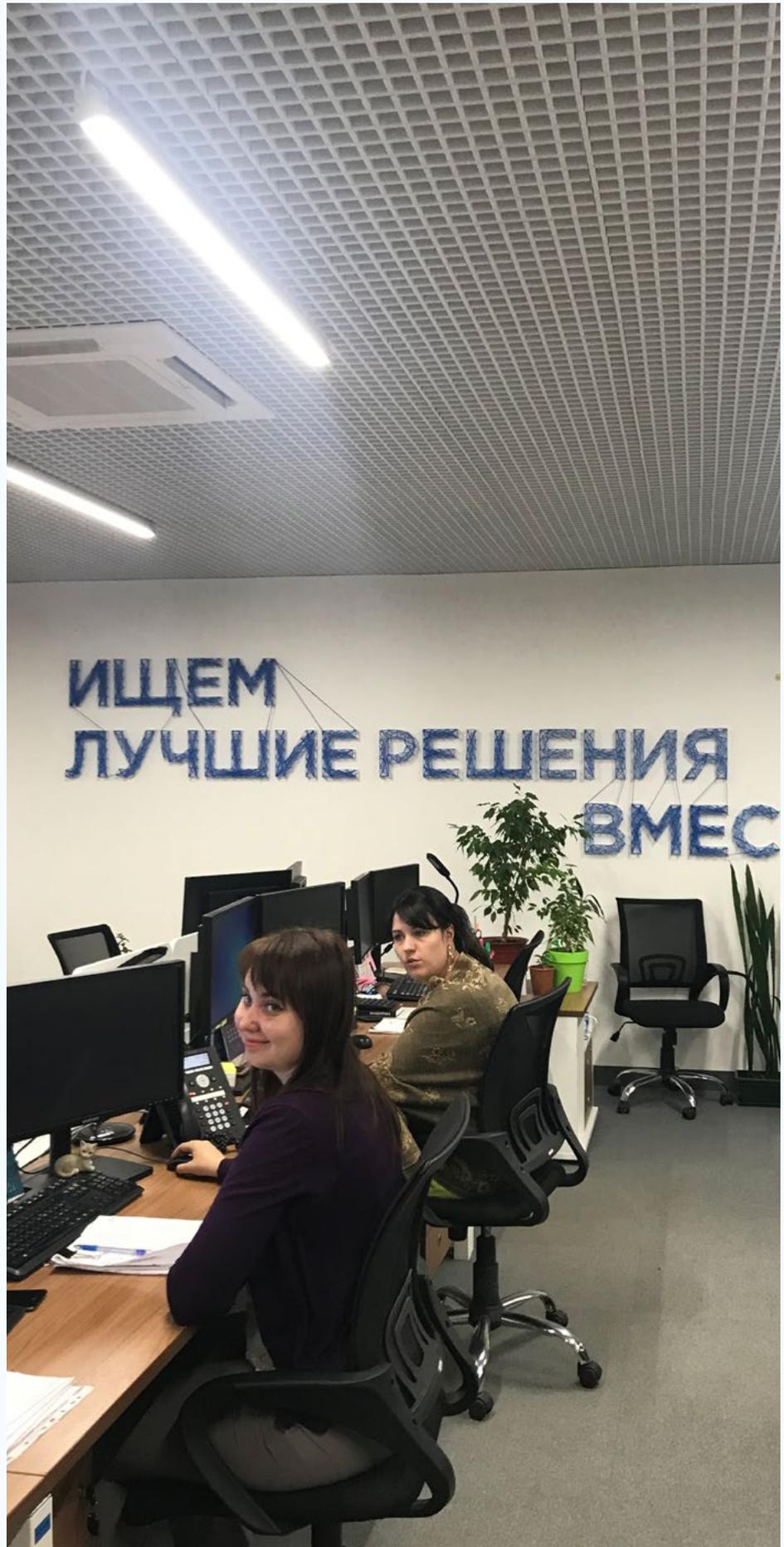
входят в объединение работодателей

89,5%

сотрудников охвачены межрегиональным межотраслевым соглашением

94%

сотрудников охвачены коллективными договорами





ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ



В 2021 году «Норникель» продолжил реализацию Стратегии в области промышленной безопасности и охраны труда, которая запланирована до 2025 года.

Стратегические цели



ОТСУТСТВИЕ СМЕРТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Политика нулевой толерантности к смертельным случаям на производстве

СНИЖЕНИЕ ТРАВМАТИЗМА

Снижение несчастных случаев с временной потерей трудоспособности

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Сотрудников и минимизация рисков, связанных с процессом добычи и переработки руды, относятся к ключевым направлениям в производственной деятельности «Норникеля»

Ключевые показатели эффективности

20%

в командных КПЭ
всех сотрудников

Показатель зависит от общего количества производственных несчастных случаев (TRI).

ЦЕЛЬ:

снижение TRI на 20% по сравнению с минимальным показателем в периоде с 2013 по 2020 год

12–28%

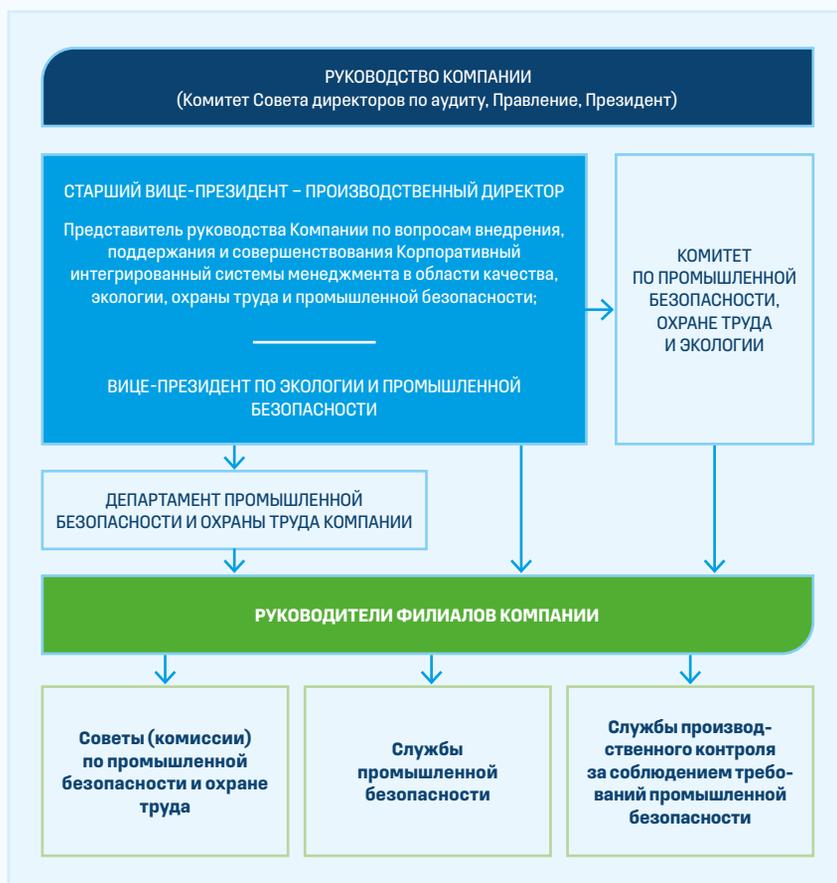
в индивидуальных
КПЭ руководителей
производственных
площадок

Допущение смертельного случая является блок-фактором для показателя.

ЦЕЛЬ:

отсутствие смертельных случаев

Ответственность



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

Под руководством Старшего вице-президента — Производственного директора в Компании работает профильный Комитет по промышленной безопасности, охране труда и экологии. Основные цели Комитета заключаются в повышении эффективности и ответственности в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБиОТ). Заседания Комитета проводятся ежеквартально на производственных площадках Группы. На заседаниях рассматриваются вопросы совершенствования системы управления промышленной безопасностью, среди которых:

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

Вознаграждение всех руководителей производственных подразделений зависит от показателей промышленной безопасности. Руководители несут персональную ответственность за жизнь и здоровье каждого подчиненного сотрудника. Кроме того, командные КПЭ всех сотрудников включают показатель по снижению уровня травматизма на предприятиях Группы (20% от командных показателей). В индивидуальных КПЭ руководителей производственных площадок показатели по промышленной безопасности занимают от 12 до 28% веса. Допущение смертельного случая является блок-фактором для показателя.

Серьезными вызовами, с которыми в 2021 году пришлось столкнуться Компании, стали авария на Норильской обогатительной фабрике, повлекшая за собой групповой несчастный случай со смертельным исходом, и подтопление рудников «Октябрьский» и «Таймырский».

Менеджмент Компании, понимая всю ответственность за произошедшие инциденты, незамедлительно приступил к выявлению причин и принятию следующих мер по устранению негативных последствий:

→ проведен анализ полноты и достоверности ведения данных о заключениях экспертизы промышленной безопасности технических устройств, зданий и сооружений в компаниях Группы; была временно приостановлена деятельность отделений крупного, среднего и мелкого дроблений дробильного цеха Норильской обогатительной фабрики и связанная с процессом переработка вкрапленных руд;

→ проведены целевые проверки организации безопасного выполнения работ, выдачи наряд-допусков на работы повышенной опасности, полноты и выполнения мер безопасности, указанных в проектах производства работ, технологических картах в подразделениях Компании;

→ выполнена переоценка рисков и разработка дополнительных корректирующих мер при выполнении ремонтных работ, обслуживании и эксплуатации оборудования, передвижении персонала по территории предприятия и к местам производства работ;

→ организованы целевые проверки по устранению дефектов и повреждений строительных конструкций зданий и сооружений, установленных заключениями экспертизы промышленной безопасности.

Семьям пострадавших Компанией была выплачена материальная помощь. Также был разработан комплексный план мероприятий по устранению и минимизации последствий подтопления рудников.

ЛИЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В Группе действует корпоративный стандарт «Демонстрация руководителем приверженности в области промышленной безопасности и охраны труда». В соответствии со стандартом руководители составляют на год личные обязательства

в области промышленной безопасности и охраны труда, включающие проведение личных встреч и собраний (совещаний) с сотрудниками в производственных подразделениях, участвуют в проведении аудитов системы управления охраной труда, в также проводят с линейными руководителями дни инженерно-технических сотрудников (начиная с участия в предсменных планерках, совместного

посещения рабочих мест, заканчивая беседой и выдачей рекомендаций руководителям). Выполнение личных обязательств включается в индивидуальные КПЭ руководителя.

Под председательством руководителей производственных подразделений проводятся регулярные сессии по развитию культуры безопасного производства с сотрудниками.

Сертификация и аудит

В 2021 году на объектах ПАО «ГМК «Норильский никель» (Главный офис, Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал) прошли надзорные аудиты, по результатам которых подтверждено соответствие системы управления охраной труда требованиям международного стандарта ISO 45001:2018. Орган по сертификации Bureau Veritas Certification по результатам проведенных аудитов отметил высокий уровень зрелости и развития системы управления охраной труда и признал систему соответствующей требованиям стандарта.

В производственных подразделениях Группы проходят регулярные аудиты на соответствие установленным требованиям в области ПБиОТ. В 2021 году в соответствии с графиками было

Наименование сертификата	ISO 45001	ГОСТ 12.0.230-2007 (межгосударственный стандарт идентичен ILO-OSH 2001)
Сертифицированные активы	<ul style="list-style-type: none"> • ПАО «ГМК «Норильский никель» • АО «Кольская ГМК» • ООО «Печенгастрой» • Norilsk Nickel Harjavalta 	<ul style="list-style-type: none"> • ООО «Норильскникельремонт»
Аудитор	Bureau Veritas Certification	Система добровольной сертификации «Стандарт-Сертифика» ООО «Исомакс»

проведено 53 аудита. К участию в аудитах привлекались первые руководители производственных активов Группы, а также их заместители.

59%

компаний Группы было сертифицировано по вопросам охраны труда и промышленной безопасности на конец 2021 года

Показатели травматизма

По итогам 2021 года количество инцидентов с временной потерей трудоспособности возросло почти в два раза (с 22 до 42 случаев). К сожалению, также зафиксирован рост количества несчастных случаев со смертельным исходом (с 9 до 11 случаев).

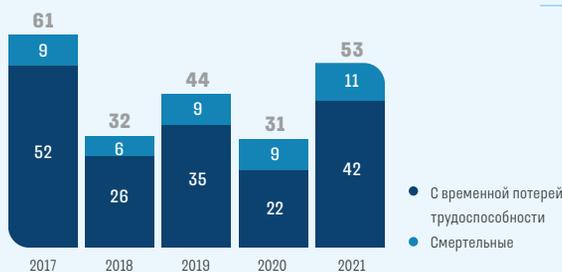
Наибольшее количество смертельных случаев произошло в Норильском дивизионе при работе в подземных условиях, в связи с чем в Заполярном филиале была создана экспертная группа из числа разнопрофильных руководителей для повышения безопасности процессов горного производства. По результатам работы экспертной группы были разработаны план мероприятий по повышению безопасности производства. Другой причиной несчастных случаев в 2021 году стало обрушение

галереи на Норильской обогатительной фабрике, в результате чего, к огромному сожалению, погибли три сотрудника. Для исключения риска повторения подобных аварий был проведен ряд организационных изменений внутри Норильского дивизиона, запущена система мониторинга зданий и сооружений. Также проведен ряд совершенствований в функции надзора, процессе обследований, осмотрах промышленных объектов и исполнении предписаний по заключениям экспертиз промышленной безопасности.

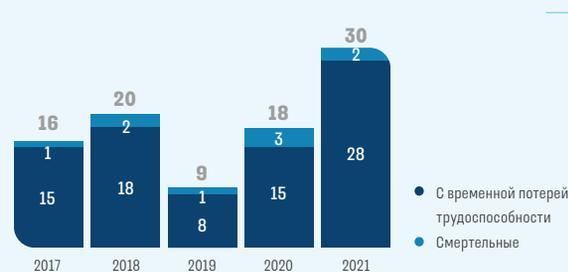
Все несчастные случаи тщательно расследовались с представлением отчета Совету директоров и подготовкой плана мероприятий по устранению причин происшествий. Руководство «Норникеля» подтверждает, что полное

исключение смертельных несчастных случаев на производстве является основным стратегическим приоритетом Группы. Компания продолжает реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение несчастных случаев и сокращение травматизма. На 2022 год запланирован комплексный пересмотр требований и стандартов в области промышленной безопасности с целью определения приоритетных направлений для снижения числа нарушений, которые могут потенциально привести к смертельному или тяжелому травматизму.

Производственные несчастные случаи по Группе



Производственные несчастные случаи в подрядных организациях



Показатель (за 1 млн часов)	2017	2018	2019	2020	2021
FIFR	0,08	0,05	0,08	0,08	0,10
LTIFR	0,44	0,23	0,32	0,21	0,38

Основные причины смертельных случаев по Группе

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021
Падение сотрудника	0	1	1	0	1
Падение предметов	1	0	0	2	0
Перемещение предметов / движущихся частей	1	0	2	1	3
Обрушение горной массы	0	1	0	2	2
Дорожно-транспортное происшествие (ДТП)	0	1	0	0	0
Поражение энергией/электроэнергией	1	0	0	3	1
Воздействие экстремальных температур	0	0	1	0	0
Взрыв	4	0	1	0	0
Прочие	2	3	4	1	4
Итого	9	6	9	9	11

В Компании разработан и введен в действие специальный стандарт, который еще на стадии отбора позволяет выбрать подрядную организацию, отвечающую требованиям в области ПБиОТ. Также регулярные совместные совещания с представителями подрядных организаций позволяют координировать совместные действия по достижению поставленных целей с соблюдением требований безопасности.

Сотрудники подрядных организаций перед началом работ обязательно проходят вводный и целевой инструктажи по охране труда. Стандартом предусмотрены штрафные санкции в случае выявления нарушений требований ПБиОТ подрядной организацией в результате периодических проверок со стороны заказчика.

В 2021 году регулярно проводился мониторинг соблюдения требований ПБиОТ у подрядных организаций. В частности, организовывались и проводились совместные проверки соблюдения требований безопасности при выполнении работ, заседания советов комитетов по охране труда и промышленной безопасности с участием представителей подрядчиков.

Взаимодействие с представительными органами

В коллективных договорах Группы есть разделы, регулирующие вопросы охраны труда и здоровья сотрудников. Также в Межрегиональное межотраслевое соглашение предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса включены обязательства сторон в области охраны труда и здоровья.

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

Профилактика и контроль соблюдения промышленной безопасности

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

Корпоративные стандарты Компании в области промышленной безопасности распространяются также на подрядные организации. На производственных предприятиях «Норникеля» разработаны регламенты, технологические инструкции и инструкции по профессиям и видам работ, которые содержат разделы по промышленной безопасности.

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

В Компании разработана автоматизированная система «Контроль, управление, безопасность» (АС КУБ), которая постепенно внедряется в промышленную эксплуатацию на всех активах Компании. АС КУБ — информационная система, реализованная на базе программного обеспечения SAP EHSM, предназначенная для осуществления сбора, обработки, учета и анализа информации в области ПБиОТ. Использование АС КУБ как единого централизованного управленческого механизма позволяет повысить качество и эффективность функционирования процессов в области ПБиОТ. Это поможет обеспечить унифицированный подход к выполнению процедур и формированию отчетности в области ПБиОТ.

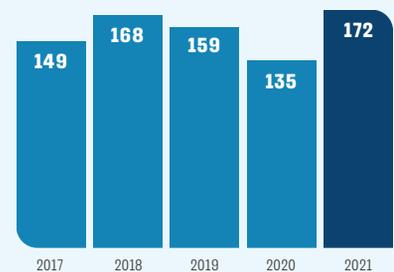
В Компании создана и функционирует система мониторинга ПБиОТ, которая включает в себя многоступенчатый контроль, когда проводятся целевые, оперативные и комплексные проверки состояния ПБиОТ. На первой ступени контроль осуществляется линейным руководителем с участием уполномоченных лиц по охране труда, на этом этапе в первую очередь проверяется организация рабочего места. На второй и более высоких ступенях контроль осуществляется специальными комиссиями по ПБиОТ с участием в них руководства и сотрудников.

- ➔ В 2021 году на трех производственных площадках была введена в промышленную эксплуатацию система детекции использования средств индивидуальной защиты (СИЗ) на базе видеоаналитики. В планах — обеспечение такой системой остальных производственных площадок и ее расширение для контроля не только использования СИЗ, но и опасных операций, маршрутов и зон перемещения персонала и техники.
- ➔ В отделении розлива фанштейна Надеждинского металлургического завода создан прототип программно-аппаратного комплекса, который с помощью видеоаналитики определяет нахождение персонала в опасной зоне и направляет на пол луч с предупреждающей надписью.
- ➔ Также при помощи Novetpar было разработано интеллектуальное мобильное сканирование для вывода людей из опасных зон.

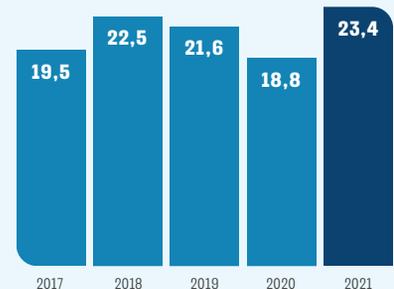
Наряду с обозначенными контрольно-профилактическими мероприятиями в Компании организованы и проводятся в соответствии с утвержденными графиками и планами поведенческие аудиты безопасности. По результатам контрольно-профилактической работы выявлено и привлечено к ответственности, в том числе с частичным или полным депремированием, более 12 тыс. нарушителей требований безопасности и охраны труда.

В рамках безусловного приоритета безопасности в 2021 году реализовывалась программа по формированию регулярной практики открытого диалога о рисках между линейными руководителями и рабочими. Программа реализуется кросс-функционально — на стыке HR, ПБиОТ и производственных руководителей. Проект показал хорошие результаты: был сформирован пул наставников из числа ПБиОТ, более 3,3 тыс. линейных руководителей обучены, 77% руководителей прошли сертификацию и ведут планерки в новом диалоговом формате.

Совокупные расходы на улучшение условий и охрану труда (млн долл. США)



Расходы на одного сотрудника (тыс долл. США)



СРЕДСТВА

ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Для снижения негативного воздействия вредных производственных факторов сотрудники обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими СИЗ. Персонал, занятый на работах, которые связаны с загрязнением, бесплатно обеспечивается смывающими и обеззараживающими средствами. В 2021 году на приобретение СИЗ в «Норникеле» было израсходовано более 3 млрд руб. (41 млн долл. США).

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

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

Обучение начинается непосредственно после приема сотрудника на работу с вводного инструктажа по безопасности труда и последующих инструктажей на рабочем месте. В дальнейшем регулярно проводятся повторные инструктажи в соответствии с действующими программами. Для обучения сотрудников основных профессий разработаны и используются интерактивные

курсы подготовки. В 2021 году в таком обучении и инструктажах приняли участие 38 253 сотрудника Группы, из них 489 сотрудников — представители трудовых коллективов и профсоюзов. Также на регулярной основе все сотрудники Группы проходят онлайн-обучение и итоговое тестирование по теме промышленной безопасности.

Кроме того, на производственных площадках Норильского и Кольского дивизионов при участии компании TOT Consulting продолжена реализация проекта «Предсменная планерка: диалог о безопасности», в рамках которого линейные руководители получают практические навыки проведения предсменной планерки.



Профилактика профессиональных заболеваний

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

На постоянной основе проводятся мероприятия по профилактике заболеваний, рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями. Сотрудники за счет Компании проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеплановые медицинские осмотры. Сотрудники, имеющие контакт с вредными веществами, дополнительно направляются на специальное медицинское обследование в центры профессиональной патологии.

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

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

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021
Количество профессиональных заболеваний	361	318	290	235	213

КОРПОРАТИВНАЯ МЕДИЦИНА

Компания запустила проект по созданию корпоративной медицины с целью открытия в регионе коммерческих медицинских структур, способных снизить пиковые нагрузки на государственную систему здравоохранения, а также организации на предприятиях цеховой медицинской службы для профилактики заболеваний. Развитие корпоративной медицины позволит сотрудникам Компании получать широкий выбор качественных

медицинских услуг и своевременную медицинскую помощь.

В конце декабря 2021 года в Норильске был открыт первый из шести медицинских центров Компании. В Норильском промышленном районе в ближайшее время планируется открыть еще четыре корпоративных медицинских центра: в Норильске, Кайеркане, Талнахе и Дудинке, а также один в Кольском дивизионе — в Мончегорске. В медицинских центрах можно будет обслуживаться по программе ДМС не только сотрудникам, но и членам их семей.

С момента закрытия Никелевого завода в 2016 году выбросы SO₂ в черте Норильска сократились на 30–35%. По данным Роспотребнадзора, общее количество вновь выявленных заболеваний в 2020 году сократилось на 23% (по сравнению с 2016 годом), в том числе положительная динамика наблюдается в части снижения заболеваемости крови, кровеносных органов и других нарушений, включая иммунную систему (–48%), а также органов дыхания (–11%) и системы кровообращения (–23%).

Схема организации медицинской помощи в «Норникеле»





Устойчивое развитие



СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ

«Норникель» играет важную роль в экономике России в целом и оказывает особенно значительное влияние на социальную и экономическую жизнь регионов, в которых ведет свою деятельность.

Поскольку основная часть предприятий «Норникеля» расположена в моногородах, Компания заинтересована в поддержке на их территории благоприятной социальной обстановки и комфортной городской среды, открывающей сотрудникам Компании и членам их семей широкие возможности для творчества и самореализации.

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

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

Социальные программы для персонала



ЖИЛИЩНЫЕ
ПРОГРАММЫ



ПРОГРАММЫ
ОЗДОРОВЛЕНИЯ



ПЕНСИОННЫЕ
ПРОГРАММЫ



СПОРТИВНЫЕ
ПРОГРАММЫ

>1

млрд долл. США

составили расходы социального характера

161

млн долл. США

составили социальные расходы на персонал

Социальные программы для персонала

ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

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

В 2021 году в ведомственном санатории «Заполярье» в Сочи отдохнули более 16 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях — около 8 тыс. сотрудников, в том числе в детских оздоровительных учреждениях — более 1,3 тыс. детей сотрудников. Компания возмещает сотрудникам в среднем 86% стоимости путевки.

СПОРТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

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

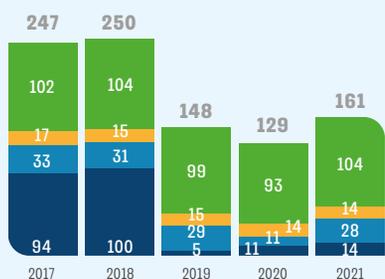
Важное место в спортивно-массовых мероприятиях Компании отведено корпоративным соревнованиям. Среди сотрудников особенно популярны хоккей, мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные состязания. Развитие любительского спорта — значимый аспект социальной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

С целью развития любительского хоккея в Компании была создана Ночная хоккейная лига, в состав которой входят сотрудники «Норникеля».

На территориях присутствия «Норникеля» регулярно проходят спартакиады и разные спортивно-массовые мероприятия, в которых участвуют не только сотрудники Компании и члены их семей, но и жители региона. В 2021 году в связи с эпидемиологической ситуацией часть мероприятий была отменена и проводилась в формате онлайн.

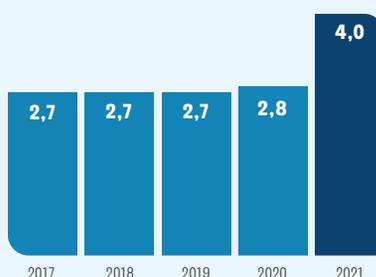
Общий охват сотрудников в рамках спортивно-оздоровительных мероприятий в 2021 году составил 20 тыс. человек. В 2021 году организована прямая трансляция всех корпоративных соревнований. Общий охват составил более 38 тыс. просмотров.

Расходы на социальные программы для персонала (млн долл. США)



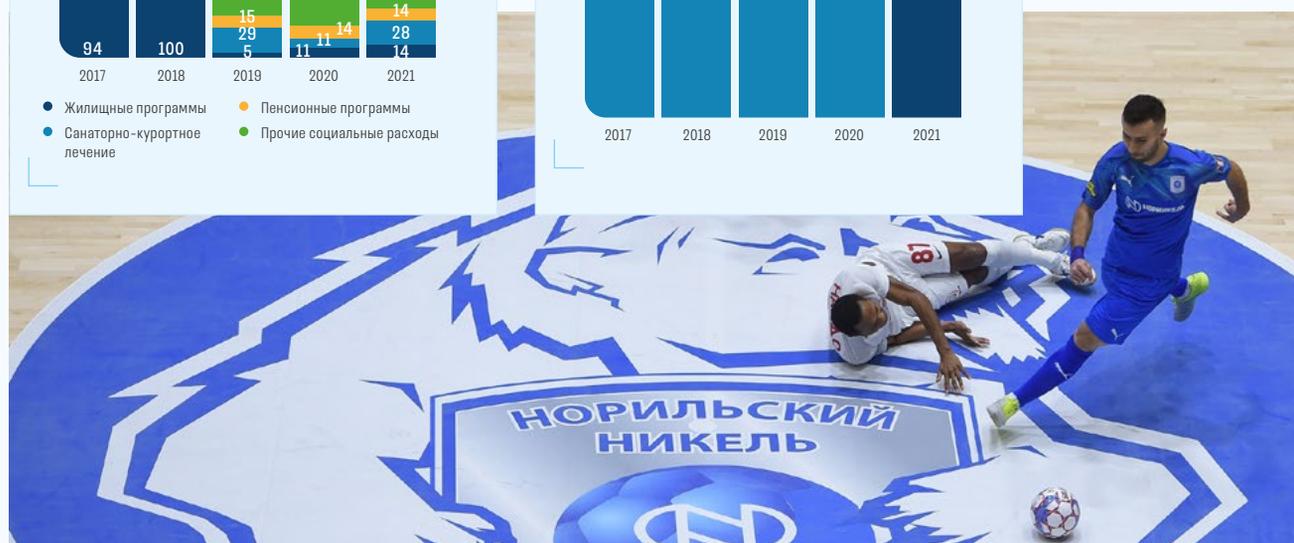
- Жилищные программы
- Санаторно-курортное лечение
- Пенсионные программы
- Прочие социальные расходы

Расходы на спортивные мероприятия (млн долл. США)



20 тыс.
сотрудников

приняли участие в спортивно-массовых мероприятиях



ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ

Компания рассматривает реализацию жилищных программ как выгодные целевые инвестиции в развитие трудовых ресурсов Компании. В настоящее время в «Норникеле» действует несколько жилищных программ для сотрудников.

В 2021 году Компания продолжила реализацию объединенной программы «Наш дом / Мой дом», в рамках которой участники получили возможность приобрести готовые к заселению квартиры на льготных условиях в разных регионах страны, как правило, в Московской, Тверской областях и Краснодарском крае. По условиям программы квартира передается участнику на условиях софинансирования: до половины ее стоимости оплачивается за счет средств работодателя, но не более 3 млн руб. (41 тыс. долл. США), остальное — за счет собственных средств сотрудника. Причем стоимость квартиры

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

Также в 2021 году «Норникель» продолжил реализацию жилищной программы «Твой дом», успешно стартовавшей в 2019 году. Механизм ее реализации аналогичен программе «Наш дом / Мой дом», однако в этом случае приобретенное жилье сразу оформляется в собственность сотрудника, но с обременением в форме залога. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом. Всего с начала реализации программы Компанией было куплено 2 103 готовые квартиры. При этом список регионов пополнился Ярославлем.

В Компании также действует корпоративная социальная программа льготного кредитования, в рамках которой сотрудникам «Норникеля» предоставляется

беспроцентный заем на оплату первоначального взноса и компенсация определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. В этой программе уже приняли участие порядка 1 тыс. сотрудников Компании.

ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

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

Участие в пенсионных программах

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021
ПРОГРАММА «НАКОПИТЕЛЬНАЯ ДОЛЕВАЯ ПЕНСИЯ»					
Объем финансирования (млн долл. США)	8,6	7,7	7,6	7,2	7,4
Количество участников	15 700	13 916	12 304	11 519	10 776
ПРОГРАММА «ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ ПЕНСИЯ»					
Объем финансирования (млн долл. США)	8,5	6,7	6,1	5,7	5,6
Количество участников	718	545	525	511	455
ПРОЧИЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ					
Объем финансирования (млн долл. США)	0,1	0,9	1,0	0,9	0,9
Количество участников	1 118	1 114	1 151	1 064	961

Социальные инвестиции

ПОДДЕРЖКА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА

«Норникель» с уважением относится к правам, среде обитания, традиционной культуре и хозяйственной деятельности, историческому наследию и интересам коренных народов, проживающих вблизи регионов операционной деятельности Компании, и следует своим обязательствам по укреплению и развитию добрососедских связей.

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

В «Норникеле» принята Политика в отношении прав коренных народов, определяющая ключевые обязательства Компании в этом вопросе. «Норникель» соблюдает систему международных норм и стандартов в отношении КМНС, признает права коренных народов на сохранение традиционного образа жизни и уклада хозяйственной деятельности. Горно-металлургические активы Компании не расположены на территории традиционного природопользования коренных народов в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

В Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе Компания взаимодействует с Ассоциацией коренных малочисленных народов Таймыра

Красноярского края, Ассоциациями КМНС Дудинки, Хатангского сельского поселения, сельского поселения Караул, общинами коренных малочисленных народов.

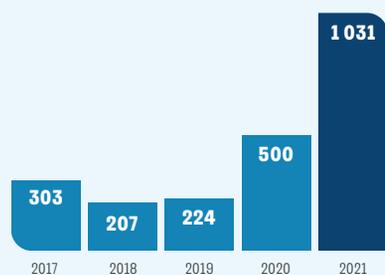
В 2021 году поддержка коренных народов Таймыра вышла на качественно иной уровень. Этому способствовало подписанное в сентябре 2020 года четырехстороннее Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве с ассоциациями коренных малочисленных народов Российской Федерации, Красноярского края и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района. На основе соглашения была разработана Программа мероприятий по содействию социально-экономическому развитию Таймыра, рассчитанная на пять лет — до 2024 года с общим объемом финансирования более 2 млрд руб. (28 млн долл. США). Программа предусматривает более 40 мероприятий и охватывает такие направления, как развитие экономики традиционного природопользования — повышение уровня переработки продукции общин и увеличение добавочной стоимости продукции благодаря строительству цехов по переработке оленины, рыбы и дикоросов, поставке в поселки рефрижераторных установок, закупке продукции общин, строительству этнического визит-центра с мини-гостиницей в поселке Усть-Авам, изучению оленеемкости пастбищ Авамской тундры для последующего возрождения отрасли домашнего оленеводства, изучению рыбохозяйственного потенциала боковых озер реки Пясины для передачи квот общинам; повышение качества

жизни в поселках: строительство жилых домов, фельдшерско-акушерских пунктов, домов культуры, оснащение школ, строительство спортивных площадок.

В разработке Программы принимали участие общественные организации, семейные (родовые) общины коренных малочисленных народов Севера. Контроль реализации программы осуществляет созданный по инициативе коренных народов Координационный совет общин КМНС при Заполярном филиале, Ассоциация коренных малочисленных народов Таймыра.



Расходы социального характера¹
(млн долл. США)



¹ По данным МСФО-отчетности.

ВСЕ ЭТИ ПРОЕКТЫ НЕ ПРОСТО СТРОКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ В БЮДЖЕТЕ КОМПАНИИ, А СОВМЕСТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ВЫПОЛНЯТЬ КОТОРЫЕ ЭФФЕКТИВНО МОЖНО ТОЛЬКО В ПОСТОЯННОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ, КОНТАКТЕ С ОБЩИНАМИ И СЕМЬЯМИ КОРЕННЫХ НАРОДОВ, ПРИ НАЛИЧИИ ОБЩЕГО ПОНИМАНИЯ И РЕГУЛЯРНОМ СОВМЕСТНОМ ОБСУЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРИНЦИПА ИНКЛЮЗИВНОГО УЧАСТИЯ.

Для повышения качества взаимодействия и обеспечения интересов коренных народов при руководителе Норильского дивизиона «Норникеля» создан Координационный совет общин коренных народов. В совете участвуют представители 19 крупнейших общин коренных народов, ведущих промысел в Авамской тундре и бассейне реки Пясины, ведутся переговоры о включении в Координационный совет общин сельского поселения Хатанга, а также сельского поселения Караул, представителе Ассоциации КМНС Хатангского сельского поселения и сельского поселения Караул.

Компания первой запустила в российской Арктике процедуру получения свободного, предварительного и осознанного согласия (СПОС) на участие в программе переселения и развития поселка Тухард. Жители Тухарда дали согласие на участие в процедуре СПОС на определенных ими условиях: принятии решения о переселении, выборе места расположения нового поселка, определении его социальной инфраструктуры, выборе лучших архитектурных проектов в рамках архитектурного конкурса, а также участия во всех этапах реализации программы переселения посредством избранного Совета представителей жителей поселка.

Поселок Тухард находится в 76 м от арктического порта Дудинка у основания полуострова Таймыр. Тухард был основан в 1970-х годах для строителей «Норильскгазпрома», поэтому оказался расположенным в санитарно-защитной зоне производственного предприятия, а по российским законам постоянное проживание в таких зонах не допускается.

Несмотря на то что процедура СПОС напрямую не включена в национальное законодательство Российской Федерации, «Норникель» добровольно признает международные стандарты и в соответствии с Декларацией ООН о правах коренных народов Стандарты Всемирного банка и Международной финансовой корпорации.

Ярким примером содействия Компании сохранению национальных традиций и культуры коренных малочисленных народов Таймыра является ежегодное участие «Норникеля» в организации и проведении профессиональных праздников жителей тундры — Дня оленевода и Дня рыбака — с вручением ценных подарков и призов участникам праздничных национальных соревнований в поселках Таймыра.

В июне 2021 года было подписано соглашение о сотрудничестве с Ассоциацией кольских саамов, представляющей интересы коренного малочисленного народа севера Мурманской области. Компания оказывает поддержку саамам в развитии культуры и сохранении традиционного образа жизни, взяв на вооружение самые передовые практики, отработанные на Таймыре. В частности, «Норникель» профинансирует работы по созданию единого саамского алфавита и издание пособий для дошкольного образования по саамскому языку. Соглашением предусмотрено обустройство презентационного саамского музея под открытым небом в Мурманске.

2 млрд руб.

составит финансирование программы по содействию социально-экономическому развитию Таймыра до 2024 года



В сентябре 2021 года Компанией подписано дополнительное соглашение по проведению мероприятий в рамках Международного десятилетия языков коренных народов в 2022–2024 годах в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе. В частности, предполагаются выпуск ряда лингвистических и литературных изданий, поддержка газет на языках коренных народов, подготовка методических материалов для изучения коренных языков и некоторые другие мероприятия.

«Норникель» и Федеральное агентство по делам национальностей (ФАДН) подписали соглашение о взаимодействии и сотрудничестве. Стороны договорились содействовать устойчивому развитию, а также повышению качества жизни и сохранению исконной среды обитания и популяризации культуры и образа жизни коренных народов, проживающих на территории деятельности Компании. «Норникель» и ФАДН также намерены сотрудничать в вопросах улучшения социально-экономической ситуации в местах проживания КМНС. Кроме того, при принятии решений и реализации совместных проектов по вопросам, затрагивающим интересы коренных народов, будут согласовываться позиции всех сторон и учитываться обращения и предложения их представителей.

В 2021 году Компания организовала новый грантовый конкурс «Мир Таймыра», особенностью которого является реализация проектов только на территории компактного проживания коренных малочисленных народов и в населенных пунктах Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района. Немалое внимание уделяется развитию социальной инфраструктуры административного центра муниципального района. Ледовая арена «Таймыр», горнолыжный комплекс «Кайя», этнопарк «Таймыр Моу», арт-объект «Дудинский жираф» — лишь часть объектов, которые появились в Дудинке благодаря финансовой поддержке Компании.

ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

«Норникель» вносит существенный вклад в развитие территорий присутствия и реализует на добровольной основе как самостоятельно, так и в партнерстве с органами местного самоуправления, региональными и федеральными органами власти, некоммерческими и общественными организациями, профессиональными объединениями

социальные программы и проекты, направленные на формирование доступной и комфортной среды обитания, охрану окружающей среды и поддержку местного сообщества. Такие программы и проекты решают конкретные проблемы территорий, что положительно влияет на региональное экономическое развитие и улучшает социальную обстановку.

Компания увеличила свой вклад в развитие территорий операционной деятельности и реализует комплекс социальных программ и проектов, направленных на решение текущих и перспективных задач.

Развитие городов присутствия

АНО «Агентство развития Норильска» — институт территориального развития, созданный в 2017 году при поддержке «Норникеля». Агентство было создано с целью развития социальной среды и повышения качества жизни в Норильске и сопровождает 16 инвестиционных проектов субъектов малого и среднего бизнеса в сфере сервисной экономики, производства и туризма. Реализация этих проектов позволит создать новые рабочие места.

В 2020 году «Норникель» совместно с администрацией города создал Агентство развития Мончегорска и в течение 2020–2021 годов команда вела работу по трем направлениям: городская среда, бизнес и инвестиции, социально-культурные проекты и туризм.

Результаты по направлению

«Городская среда»:

- разработан мастер-план Мончегорска (870 респондентов, четыре фокус-группы, одна стратегическая сессия);
- разработаны две архитектурно-планировочные концепции, пять концепций объектов социальной инфраструктуры, один бизнес-план инвестиционного проекта;
- разработана концепция реновации парка им. С. Бровцева.

Результаты по направлению «Бизнес и инвестиции»:

- проведена стратегическая сессия в рамках проекта «Привлечение инвестиций на территорию Мончегорска»;
- проведена ярмарка франшиз;
- реализуется проект «Молодежный стартап».

Результаты по направлению «Туризм и социально-культурная сфера»:

- разработана стратегия развития туристско-рекреационного кластера на 2021–2024 годы;
- разработана программа брендинга Мончегорска;
- проведен конкурс туристических проектов;
- запущена Арт-резиденция «АртАрктика», проведено два творческих сезона;
- проведен всероссийский семейный фестиваль Imandra Viking Fest.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АНО «АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ НОРИЛЬСКА» В 2021 ГОДУ

7
резидентов
Арктической зоны
Российской Федерации
получили льготы
по налогам на 444 млн руб.

150
жителей,
14 урбанистов приняли
участие в стратегических
сессиях

60
участников
проекта «Городские
управленцы»

> 100
участников
первого бизнес-форума
Норильска

70
организаций
в туркластере с объемом
инвестиций 4,7 млрд руб.

17
млн руб.
привлеченных грантовых
средств на развитие туризма

Программы для молодежи

В 2021 году в Норильске впервые был проведен фестиваль паблик-арт «Город бесконечного вдохновения».

Участники под руководством известных мастеров создали и подарили городу новые арт-объекты. Главная цель фестиваля — показать, что окружающую среду можно и нужно менять в лучшую сторону, а публичное искусство — отличный инструмент для этого. В фестивале приняли участие все желающие, самые активные получили призы. «Город бесконечного вдохновения» объединил три направления визуального искусства — мурализм, скульптуру и инсталляцию. Эксперты — мастера паблик-арта в течение пяти дней провели мастер-классы, на которых совместно с участниками создали новые арт-объекты в городской среде. В фестивале приняли участие более 250 человек, 54 волонтера проекта. Ядро аудитории составила молодежь в возрасте 25–35 лет.

Ежегодно с 2014 года в городах присутствия Компания проводит художественный конкурс «Добавь городу красок». Главная идея проекта — вовлечение молодого поколения в преобразование городов с помощью творчества. Участники конкурса — дети в возрасте от 4 до 17 лет и молодежь от 18 до 35 лет, проживающие в городах присутствия Компании. Инновационная составляющая проекта — в 2021 году созданы AR-эффекты на муралах, выполненных ранее. Это совмещение двух пространств — реального и виртуального мира. Результаты конкурса: 3 региона; 6 городов: Норильск, Мончегорск, Заполярный, Никель, Мурманск,

Чита; более 300 участников мастер-классов ежегодно; более 2,4 тыс. эскизов; 43 мурала по эскизам детей и молодежи.

Экологический онлайн-лагерь для детей. На осенних каникулах при поддержке «Норникеля» для детей Норильска, Дудинки, Мончегорска, Заполярного и п. г. т. Никель организован онлайн-лагерь в рамках реализации долгосрочного всероссийского социального проекта ранней профессиональной ориентации школьников «Зеленая кисточка», направленного на формирование экологического сознания школьников, культуры осознанной безопасности и популяризацию инженерных профессий. На вебинарах, творческих мастер-классах, онлайн-квизах, которые проводились практикующими инженерами-экологами, геологами, специалистами по охране труда и экспертами в области образования, приняли участие более 500 школьников в возрасте от 8 до 14 лет.

Ранняя профориентация детей. Ежегодно 1 сентября «Норникель» дарит всем первоклассникам, живущим в городах своего присутствия, книгу, в которой интересно и познавательно рассказывается о профессиях в Компании. Подарок от компании получают более 5 тыс. ребят. «Книга о том, как металлы построили города» — это самая настоящая азбука металлургии. В доступной форме, яркими, запоминающимися образами детям рассказывают о работе «Норникеля» и профессиях их родителей. Благодаря предложенным QR-кодам информация доступна, наглядна, интерактивна. Получая знания о профессиях будущего, школьник уже

с первого класса задумывается о своей карьере в любимом городе. Но самое интересное — это игры, которые помогают ребенку отдохнуть от текста, но при этом позволяют окунуться в мир профессий. В дополнение к книге для первоклассников в формате мультипликационного сериала были созданы «Уроки профессора Нихрома». В сериале пять мультфильмов. Уроки понравились не только детям, но и педагогам. Книга и мультфильм будут использоваться в профориентационной работе с младшими школьниками как учителями начальных классов, так и педагогами-профориентаторами.

16 инвестиционных проектов

сопровождает АНО «Агентство развития Норильска»

250 человек

приняли участие в фестивале «Город бесконечного вдохновения»



Более подробная информация о деятельности Компании в регионах присутствия размещена в Отчете об устойчивом развитии за 2021 год.





БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Мир новых возможностей»

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

В течение 2021 года мероприятия и проекты благотворительной программы были проведены в комбинированных форматах (сочетание онлайн- и офлайн-, а также фиджитал-форматов), что позволило в период пандемии сохранить контакт с целевой аудиторией и выполнить запланированные показатели эффективности.

Проект «Город — это мы!»

В марте 2021 года форум состоялся в фиджитал-формате на четырех городских площадках: Норильск, Чита, Никель и Мончегорск. Ключевой темой форума стала трансформация социальной реальности. Форум состоялся в формате коммуникационной и форсайт-площадки для обсуждения последствий пандемии, актуальных трендов, необходимости партнерства в новой реальности. Итоги форума: 1 день, 6 студий, 4 офлайн-площадки, более 500 участников из 33 городов России, 20 экспертов и бесчисленное количество инсайтов, новых контактов и проектных идей.

В сентябре 2021 года для более чем 400 горожан Читы состоялся городской пикник «Город — это мы!». Основной идеей мероприятия стала тематика здорового и энергичного образа жизни, спорт, активный отдых и созидательное волонтерство. Организаторы пикника — активные горожане, участники благотворительной программы «Мир новых возможностей» и программы корпоративного волонтерства «Комбинат добра» Компании — провели различные активности: спортивные площадки (регби,

кикер-футбол, спортивное ориентирование), творческие мастерские, флешмоб «Тихие танцы», просмотр и обсуждение социальных короткометражек, челлендж #ЗарядГорода и т. д. Самые активные участники челленджа #ЗарядГорода, которые прошли максимальное количество шагов, зафиксированных фитнес-браслетами, получили памятные подарки с символикой пикника «Город — это мы!».

Молодежный онлайн-форум Svet on

Второй год подряд в формате онлайн проводится молодежный форум Svet on. В 2021 году в онлайн-пространстве собрались 300 участников в возрасте 12–18 лет из регионов деятельности Компании для обсуждения трендов молодежного предпринимательства, идей для развития волонтерства в регионах, инженерии и диджитал-технологий. Результаты и эффекты форума: более 3 тыс. просмотров, 30 городов-участников, 5 топовых экспертов, 4 кейса, 4 амбассадора форума, 3 выпуска подкаста о карьере и профессиональных траекториях молодых людей.

500

участников из 33 городов России приняли участие в форуме Проект «Город — это мы!»

5

бизнес идей из 50 взяты для развития проектными командами

27

тыс. жителей приняли участие в социальных программах

Инженерный марафон ИМАКЕ

Инженерный марафон ИМАКЕ сезона 2021 года состоялся в комбинированном формате для более чем 1 тыс. юных изобретателей и позволил создать систему вовлечения подростков, а также их родителей в процесс исследования и изобретательства. В 2021 году впервые были проведены мейкерские семейные выходные «ИМАКЕ.Маевка» — в Норильске и Мончегорске на площадках Fablab в течение двух дней были проведены мастер-классы по инженерному творчеству, в которых приняли участие более 150 человек. В 2021 году впервые состоялась серия митапов — открытых городских встреч для жителей Норильска и Мончегорска, во время которых участники (представители некоммерческих организаций, педагоги, корпоративные волонтеры, родители и юные мейкеры) обсудили и составили карту проектов и идей для развития инженерного творчества в городе.



Международный форум инноваторов

В ноябре 2021 года был дан старт Международному салону инноваторов IN'HUB. IN'HUB — это цикл мероприятий для изобретателей и рационализаторов: сотрудников промышленных компаний, студентов и аспирантов, школьников и подростков-мейкеров. В течение января — февраля 2022 года состоялся конкурс изобретательских проектов, итоги которого будут подведены на Международном форуме инноваторов IN'HUB, который состоится 6–8 октября 2022 года в Новосибирске.

Слет предпринимателей Арктики

Слет предпринимателей Арктики в декабре 2021 года состоялся в Мончегорске и собрал 70 участников на офлайн-площадке. Также более 50 участников приняли участие посредством онлайн-платформы. Темой делового слета в этом году стали туризм и креативные индустрии как драйвер развития территории. В течение девяти часов участники и эксперты слета обсудили инструменты привлечения инвесторов для развития бизнес-проектов, в формате презентации кейсов рассмотрели успешные практики территориального развития через туристические и другие проекты. Результаты слета: 15 коллабораций, 50 бизнес-идей, из которых 5 идей взяты для развития проектными командами, 13 экспортов.

Норильский бизнес-форум

Площадкой для конструктивного общения представителей малого и среднего предпринимательства, органов власти, градообразующего предприятия, некоммерческих организаций, приглашенных экспертов и бизнес-консультантов стал первый Норильский бизнес-форум, который состоялся 10–11 декабря. Организатором события выступило Агентство развития Норильска (АРН) при поддержке «Норникеля». Местом проведения мероприятия стал Норильский заполярный театр драмы им. Маяковского — самый северный театр в мире.

На встрече с инвесторами говорили о региональных программах развития малого и среднего бизнеса, арктических предпочтениях, консультационной поддержке предпринимателей, драйверах экономического роста и потребностях бизнеса на Таймыре. На трех круглых столах разбирали перспективные проекты и идеи для инвестирования по трем приоритетным направлениям: высокотехнологичное предпринимательство, туризм и креативные индустрии.

В основной день форума обсуждали сложности и возможности предпринимательства на Таймыре. Первым делом руководители города, «Норникеля» и АРН представили бизнесменам долгосрочные планы развития территории и градообразующего предприятия. Спикеры категорично разведали миф о планах по превращению Норильска в вахтовый поселок.

Первый Норильский бизнес-форум позволил местным предпринимателям определить перспективные ниши, наладить полезные деловые контакты и получить консультации приглашенных специалистов.

В ИТОГЕ В 2021 ГОДУ В СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ, ОРГАНИЗОВАННЫХ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММОЙ «МИР НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ», ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ОКОЛО 27 ТЫС. ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ И ДРУГИХ РЕГИОНОВ СТРАНЫ. ТАКОЕ РАСШИРЕНИЕ ГЕОГРАФИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ — ОДИН ИЗ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ИТОГОВ ОНЛАЙН-ФОРМАТА МЕРОПРИЯТИЙ.