

Social

Взаимодействие с заинтересованными сторонами	99
Соблюдение прав человека	104
Охрана труда и промышленная безопасность	112
Управление персоналом и социальное партнерство	129
Социальная политика	153
Корпоративное волонтерство	164
Развитие регионов присутствия	167



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

Построение взаимовыгодных и долгосрочных отношений с заинтересованными сторонами является важной составляющей достижения целей Компании и гибкого, эффективного риск-менеджмента.

Взаимоотношения «Норникеля» с органами власти, местного самоуправления и некоммерческими организациями (НКО), а также местными сообществами основаны на исполнении обязательств в части строгого соблюдения законодательства Российской Федерации, региональных и муниципальных нормативных правовых актов, учете взаимных интересов и соблюдении принципов социальной ответственности.

Основные принципы, обязательства, инициативы и правила взаимодействия с заинтересованными сторонами отражены во внутрикорпоративных документах Компании¹. Компания учитывает положения международных стандартов взаимодействия с заинтересованными сторонами и принципов подотчетности AccountAbility².

В 2022 году «Норникель» подтвердил свою приверженность политике информационной открытости, регулярно предоставляя заинтересованным сторонам сведения о производственной деятельности, финансовом состоянии и результатах Компании, социальных программах для работников и населения, мероприятиях и состоянии ESG-повестки. Компания предпринимала шаги для получения обратной связи об удовлетворенности заинтересованных сторон качеством информации и объемами информационного потока о «Норникеле», а также соблюдением принципов, зафиксированных в Положении об информационной политике Компании.

Карта заинтересованных сторон³

GRI 2-29



— Влияние деятельности Норникеля на заинтересованную сторону
— Влияние заинтересованной стороны на деятельность Норникеля

Акционеры, инвесторы, брокеры (1-2)

Интересы

- Рост стоимости и ликвидности акций
- Распределение прибыли
- Устойчивое развитие Компании
- Поддержание кредитных рейтингов на «инвестиционном» уровне, улучшение ESG-рейтингов

Механизмы взаимодействия

- Собрание акционеров
- Коммуникация лично, по телефону и электронной почте (встречи, конференц-звонки)
- Презентации и пресс-релизы на сайте
- Посещение активов Компании
- Проведение конференций, форумов

Ключевые события 2022 года

- Проведение более 100 встреч и звонков с инвесторами

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Корпоративное управление»

Аналитические и рейтинговые агентства (3)

Интересы

- Влияние деятельности Компании на отрасль, общество, окружающую среду
- Информационная прозрачность и своевременное раскрытие ключевой информации

Механизмы взаимодействия

- Встречи, конференц-звонки
- Презентации и пресс-релизы на сайте
- Коммуникации по телефону и электронной почте

Ключевые события 2022 года

- Участие в рейтингах Sustainalytics, EcoVadis, MSCI ESG

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Управление устойчивым развитием»

¹ Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию с заинтересованными сторонами, Порядок взаимодействия АО «Кольская ГМК» с заинтересованными сторонами, Кодекс деловой этики ПАО ГМК «Норильский никель» и др. расположены на официальном сайте Компании в разделе [Внутренние документы и политики](#).
² Принципы подотчетности AA1000AP (AA1000 Accountability Principles), Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard).
³ Карта составлена в результате анкетирования руководителей и сотрудников Компании.

Поставщики и подрядчики (4)

Интересы

- Оптимизация закупочных процедур в части сроков и порядка участия
- Доступность участия в закупочных процедурах
- Участие в проектах Компании

Механизмы взаимодействия

- Встречи, конференции, выставки, проведение очных переговоров, а также в онлайн-режиме
- Заключение долгосрочных соглашений (контрактов, договоров)
- Проведение оценки и анкетирования поставщиков
- Взаимодействие на Портале уведомлений поставщиков и Портале SAP SRM

Ключевые события 2022 года

- Проведение комплексной риск-ориентированной проверки поставщиков минеральных ресурсов
- Подключение компаний Группы и филиалов к SAP SRM, регистрация более 10 тыс. поставщиков в системе

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Ответственная цепочка поставок»

Потребители (5)

Интересы

- Качество продукции
- Упаковка и маркировка
- Информационное сопровождение сделок
- Сроки поставки
- Стабильное развитие рынков сбыта и регистрация продукции на них
- Деятельность Компании в области ESG

Механизмы взаимодействия

- Проведение приемов, конференций, выставок
- Ежегодное анкетирование удовлетворенности потребителей
- Работа с потребителями (рассмотрение обращений и претензий и реагирование на них, анализ потребления и перспектив)
- Работа с регуляторами и товарными биржами

Ключевые события 2022 года

- Показатель удовлетворенности составил 2,85 балла, что полностью отвечает целевому уровню, установленному в «Норникеле»

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Удовлетворенность потребителей»

Федеральные органы власти, органы контроля и надзора (6-7)

Интересы

- Реализация общественно-значимых проектов
- Исполнение требований и совершенствование законодательства
- Обсуждение проектов нормативных актов
- Улучшение бизнес-климата
- Охрана окружающей среды
- Поддержка отечественных производителей

Механизмы взаимодействия

- Участие в рабочих и экспертных группах, комиссиях, комитетах
- Публичные мероприятия, конференции

Ключевые события 2022 года

- Заключение соглашений о взаимодействии с Росприроднадзором, которые нацелены на сохранение благоприятной окружающей среды и обеспечение экологической безопасности

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Налоговая стратегия», «Развитие регионов присутствия»

Представители регионов (8-10)

Интересы

- Стабильность налоговых платежей
- Охрана окружающей среды
- Содействие социальной стабильности, в том числе создание рабочих мест
- Поддержка малого и среднего предпринимательства
- Подготовка высококвалифицированных специалистов

Механизмы взаимодействия

- Рабочие и экспертные группы, комиссии, комитеты, советы
- Прямые переговоры, рабочие встречи
- Соглашения о сотрудничестве
- Реализация инвестиционных соглашений
- Форумы, конференции, выставки, круглые столы

Ключевые события 2022 года

- Реализация мероприятий в рамках реновации г. Норильска (открытие здания пожарного депо, завершение капитального ремонта здания Комплексного центра социального обслуживания населения)

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Развитие регионов присутствия»

Некоммерческие организации (11-15)

Интересы

- Охрана окружающей среды
- Развитие инновационной деятельности и образовательных программ
- Развитие спорта в регионах
- Обсуждение проектов нормативных актов
- Формирование планов социально экономического развития и инвестиционных программ
- Улучшение инвестиционного климата

Механизмы взаимодействия

- Рабочие и экспертные группы, комиссии, комитеты, советы
- Совместные исследовательские и бизнес-проекты
- Открытые диалоги, рабочие встречи
- Форумы, конференции, выставки, круглые столы
- Участие в тематических публичных мероприятиях, работе экспертных структур по ключевым вопросам

Ключевые события 2022 года

- Проведение Большой научной экспедиции
- Участие представителей «Норникеля» в конференции COP27, посвященной изменению климата
- Мероприятия программы «Мир новых возможностей» (40 тыс. участников)

➔ Подробная информация представлена в разделе «Управление охраной окружающей среды», «Развитие регионов присутствия»

Сотрудники и профсоюзы (16)

Интересы

- Социальные льготы и гарантии
- Достойный уровень заработной платы
- Благоприятные, безопасные условия труда
- Стабильность Компании как работодателя

Механизмы взаимодействия

- Совместные комиссии, комитеты, рабочие группы, консультации с профсоюзами и советами трудовых коллективов
- Приемные по производственным и социально-трудовым вопросам
- Целевые опросы, исследования уровня вовлеченности, эффективности социальных программ
- Корпоративные СМИ, брошюры, информационные экраны, стенды, интернет-портал

Ключевые события 2022 года

- «Прямая линия «Норникель-Live», весенние корпоративные диалоги
- Внедрение обновленного корпоративного портала, использование чат-бота «Ника»

➔ Подробная информация представлена в разделе «Управление персоналом и социальное партнерство», «Социальная политика»

GRI 2-26

Диалог с инвесторами



более **100**
встреч и звонков с инвесторами проведено за 2022 год

Активный диалог с широким кругом российских и международных инвесторов и фондовых аналитиков осуществляется посредством организации конференц-звонков и встреч, участия в инвестиционных конференциях, посещения производственных активов Компании (site visits). Ежегодно проводится «День инвестора» с участием руководства «Норникеля», на котором обсуждаются стратегические вопросы развития.

В 2022 году Компания по-прежнему следовала высоким международным

стандартам раскрытия информации. Используются различные инструменты взаимодействия — пресс-релизы, презентации, годовые отчеты и отчеты об устойчивом развитии, сообщения о существенных фактах, а также интерактивные инструменты. «Норникель» осуществляет синхронное раскрытие информации на русском и английском языках. Материалы для инвесторов размещаются в разделе «Инвесторам и акционерам» на сайте Компании.

Диалог с местными сообществами



Непрерывная деятельность центров по развитию территорий

«Норникель» способствует повышению качества жизни представителей местных сообществ, с которыми взаимодействует в регионах присутствия. Компания учитывает их интересы, взгляды и предпочтения, а также историю, культуру, традиции, образ жизни и историческое наследие. Для этого Компания проводит различные мероприятия, целевые исследования, опросы, работу в фокус-группах, открытые диалоги.

В регионах присутствия формирования условий для повышения качества жизни, развитию социальной среды и росту человеческого капитала содействуют институты территориального развития, учрежденные при поддержке «Норникеля», — Агентство развития Норильска, Агентство развития Мончегорска, Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа».

• Более подробная информация представлена в разделе [«Развитие регионов присутствия»](#).

Диалог с сотрудниками



до **63%**
вырос уровень вовлеченности сотрудников

Непрерывная открытая коммуникация с сотрудниками является основой эффективного управления. В Компании развивается система социального партнерства по регулированию трудовых отношений, функционируют приемные по социально-трудовым вопросам, ситуационный центр, штабы в филиалах.

• Более подробная информация представлена в разделе [«Управление персоналом и социальное партнерство»](#).

В целях повышения информированности, уровня доверия, вовлеченности персонала в 2022 году:

- расширены и усовершенствованы каналы взаимодействия (30 тыс. сотрудников воспользовались новым корпоративным порталом, более 60 тыс. человек — корпоративным чат-ботом «Ника»);

- проведена «Прямая линия «Норникель Live», зафиксировано более 15 тыс. просмотров;
- проведено 50 корпоративных диалогов, где дополнительно было задано около 5 тыс. вопросов;
- проведено восемь информационных кампаний, общая аудитория которых превысила 250 тыс. человек.

Развитие механизма взаимодействия с сотрудниками способствует росту вовлеченности — индекс вовлеченности вырос на 7 п. п. по отношению к уровню 2021 года — с 56 до 63%.

• Более подробная информация представлена в подразделе [«Вовлеченность»](#).

О нарушениях законодательства, корпоративных норм и этики каждый сотрудник может сообщить в Службу корпоративного доверия.

Диалог с бизнес-партнерами



2,85 (из 3,0)
оценка уровня удовлетворенности

Потребители

В 2022 году продукция Компании поставлялась в 34 страны мира. Компания имеет собственную глобальную сеть представительских и сбытовых офисов в России, Китае, США и Швейцарии. Приоритетом являются прямые продажи.

Для построения эффективных, доверительных взаимоотношений с потребителями, повышения уровня их удовлетворенности Компания проводит анкетирование, осуществляет непрерывный мониторинг исполнения контрактных обязательств. В 2022 году оценка уровня удовлетворенности потребителей составила 2,9 балла (по трехбалльной шкале).

Поставщики

В процессе взаимодействия с поставщиками осуществляется их проверка на соответствие определенным требованиям, в том числе с точки зрения ESG-повестки. Для контроля и отбора наилучших поставщиков «Норникель» развернул специальную систему управления комплексной проверкой во всех дивизионах. Обеспечение эффективности и прозрачности закупок осуществляется с помощью автоматизированной системы управления взаимоотношениями с поставщиками SAP SRM.



Диалог по вопросам охраны окружающей среды



2
значимых соглашения с Росприроднадзором

Представители Компании принимают активное участие в работе над ключевыми законопроектами, связанными с охраной окружающей среды, регулированием природопользования, включая недропользование, и экономикой природопользования.

В отчетном году Компания провела IX Экологический форум «Экология и промышленность. Вызовы, тренды, технологии», приняла участие в конференции «Промышленная экология», провела встречи с общественностью в форме диалога.

В 2022 году «Норникель» и Росприроднадзор подписали два соглашения, которые нацелены на сохранение окружающей среды и обеспечение экологической безопасности. Они направлены на обмен

информацией и совместную реализацию природоохранных мероприятий, консультирование со стороны Росприроднадзора относительно перспективных экологических инвестиционных проектов «Норникеля», что является первым в России примером подобного взаимодействия — помощи в экспертной оценке, оценке природоохранных планов бизнеса.

Существенную роль в вопросах охраны окружающей среды играет волонтерское движение, объединяющее сотрудников Компании, представителей местного сообщества и органов власти. Одним из наиболее масштабных и значимых проектов является ежегодный экологический марафон «Понеслось!», проведение которого направлено на уборку территорий и высадку саженцев деревьев.

Диалог с общественностью и СМИ



1-е место

по количеству упоминаний в СМИ

Основными коммуникационными каналами для информирования заинтересованных сторон и широкой общественности являются: официальный интернет-сайт nornickel.ru, на котором освещаются мероприятия, проводимые для информирования общественности и заинтересованных сторон, регулярные видео- и аудиоконференции, брифинги, встречи и диалоги с заинтересованными сторонами. «Норникель» также регулярно озвучивает позицию Компании, представляя СМИ комментарии топ-менеджмента, публикуя пресс-релизы.

«Норникель» сохраняет налаженную систему информирования СМИ — в 2022 году Компания удержала первое место по количеству упоминаний в СМИ среди компаний металлургической отрасли. Значительную долю публикаций составляет освещение социальной политики (14–15%), за последние два года значительно выросло внимание к вопросам ESG — рост доли ESG-упоминаний с 2% в 2020 году до 10% в 2022 году. Ключевыми направлениями информирования остаются экология, цифровизация, развитие производств.

Диалог с органами власти и НКО



Участие в **25**

комитетах, комиссиях, экспертных и рабочих группах

Представители Компании также принимают участие в парламентских слушаниях и работе круглых столов, организуемых Советом Федерации, Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), Общественной палатой Российской Федерации, Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, межрегиональной общественной организацией «Ассоциация менеджеров» и др.

Специалисты Компании участвуют в обсуждении проектов нормативных актов через процедуры антикоррупционной экспертизы и оценки регулирующего воздействия. Это позволяет выстраивать конструктивный диалог с властью, снижать административные барьеры, улучшать бизнес-климат в нашей стране. Представители «Норникеля» также включены в составы рабочих групп по реализации механизма «регуляторной гильотины» по сферам деятельности федеральных органов исполнительной власти.

Диалог с заинтересованными сторонами в процессе подготовки публичной нефинансовой отчетности

192

стейкхолдера проанкетировано

При подготовке Отчета об устойчивом развитии Компания ежегодно проводит диалоги с заинтересованными сторонами и анкетирование с целью определения существенных тем. В 2022 году в анкетировании приняли участие 192 человека, что на 44,4% выше показателя 2021 года.

Число участников опроса стейкхолдеров по определению приоритетных тем для отчетов об устойчивом развитии 2018–2022 годов¹ (человек)



¹ Внешние заинтересованные стороны — представители органов региональной, местной власти, местных сообществ, некоммерческих организаций, внутренние заинтересованные стороны — руководители и сотрудники различного уровня из Главного офиса, Заполярного филиала, Кольской ГМК, Быстринского ГОК.

Соблюдение прав человека

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

Подход «Норникеля» к соблюдению прав человека

Признание, уважение и соблюдение прав человека является основополагающим принципом деятельности Компании, что зафиксировано в корпоративных ценностях, Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека и иных внутрикорпоративных документах¹.

«Норникель» не допускает любые формы дискриминации и не использует принудительный и детский труд, предоставляет каждому сотруднику равные возможности для реализации своих трудовых прав вне зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места

жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника. «Норникель» не осуществляет деятельность в районах, затронутых военными конфликтами, и не закупает продукцию из таких районов.

В своей деятельности «Норникель» придерживается общепризнанных мировых подходов к соблюдению прав человека, включая основополагающие декларации ООН, конвенции МОТ, отраслевые инициативы и практические рекомендации. В России ратифицировано большинство основополагающих конвенций МОТ,

принципы которых «Норникель» обязан соблюдать в обязательном порядке на основании российского законодательства. Также вопросы соблюдения прав человека включены в основные внутрикорпоративные документы Компании.

Ответственность за вопросы соблюдения прав человека закреплена за представителями высшего менеджмента Компании, ключевые вопросы, например, связанные с охраной труда и производственным травматизмом рассматриваются на заседаниях Совета директоров и его комитетов².



¹ Внутрикорпоративные документы ПАО «ГМК «Норильский никель» расположены на официальном [сайте](http://nornickel.ru) Компании.

² Структура ответственности представлена в публичной [презентации](http://nornickel.ru) «Защита и соблюдение прав человека в «Норникеле», слайд 10.

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

Общепринятые мировые декларации и руководства

- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда
- Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, одобренные ООН

Законодательство Российской Федерации

- Конституция РФ
- Трудовой кодекс РФ
- Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 30.04.1999 № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» и прочие федеральные законы

Международные и российские инициативы



Глобальный договор ООН



Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики



Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (UNGP)



Социальная хартия российского бизнеса

Практические рекомендации



Руководство по внедрению прав человека в практику управления бизнеса (ГД ООН)



Глобальная инициатива, единые стандарты и рекомендации отчетности



Добровольные принципы по безопасности и правам человека (VPSHR)

Отраслевые инициативы



Стандарт ответственной добычи IRMA (2018)



Принципы горнодобывающей промышленности ICMM



Инициатива по выбору ответственных поставщиков полезных ископаемых RMI



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

1 Кодекс деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель»

2 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека

3 Кадровая программа равных возможностей

4 Политика по условиям труда

5 Политика в области охраны труда и промышленной безопасности ПАО «ГМК «Норильский никель»

6 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области обработки персональных данных

7 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений

8 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства

9 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами

10 Экологическая политика ПАО «ГМК «Норильский никель»

11 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по оценке воздействия на окружающую среду

12 Программное заявление ПАО «ГМК «Норильский никель» о сохранении биологического разнообразия

13 Политика по использованию возобновляемых источников энергии

14 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов

15 Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по ответственному выбору поставщиков

16 Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель»

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

Внутрикорпоративные документы:

1 2 5 6

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- В 2022 году отсутствовали случаи принудительного труда;
- Компания не ограничивает свободу перемещения своих сотрудников, оказывает работникам помощь по релокации в трудных ситуациях, предоставляет сотрудникам, проживающим за Полярным кругом, транспортные льготы;
- Компания обеспечивает защиту персональных данных сотрудников и неприкосновенность личности.

➔ Более подробная информация представлена в разделах «Социальная политика», «Охрана труда и промышленная безопасность», «Обеспечение корпоративной защиты»

Право на безопасность и охрану труда

Внутрикорпоративные документы:

1 2 3 5

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- «Норникель» подтверждает свою приверженность принципу нулевой толерантности к случаям смертельного травматизма, в 2022 году достигнут рекордно низкий уровень смертельных случаев на производстве;
- В 2022 году расходы на охрану труда составили 21,6 млрд руб., на одного сотрудника – 272 тыс. руб.

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

Право на защиту от дискриминации

Внутрикорпоративные документы:

1 2 3

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Проявление дискриминации по любым основаниям в деятельности Компании не допускается;

В 2022 году в Компании не зафиксировано ни одного нарушения, связанного с дискриминацией по расовым, половым, религиозным, политическим, социальным или иным признакам.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Управление персоналом и социальное партнерство»

Право на свободу ассоциации и ведения коллективных переговоров

Внутрикорпоративные документы:

1 2 3 7

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- В Компании действует развитая система социального партнерства, коллективными договорами охвачено 94,4% работников. Всего в компаниях Группы заключено 23 коллективных договора;
- В профсоюзах на конец 2022 года состоят 7,4% от общей численности работников Компании, 77% работников представлены в социально-трудовых советах.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Управление персоналом и социальное партнерство»

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

Внутрикорпоративные документы:

1 2 3 4

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Средняя заработная плата работников Норникеля существенно превышает средний показатель по России и составляет 182,5 тыс. руб. в месяц (2022 год);
- Предоставление широкого перечня льгот и программ социальной поддержки (в целом по Группе в 2022 году компенсационный пакет составил 194,7 тыс. руб. в месяц, 6% из которых приходится на социальный пакет);
- Реализация обновленной Программы повышения комфорта работников «Сделано с заботой» (в 2022 году на 171 объекте завершены ремонты, 3,2 млрд руб. направлено на улучшение социально-бытовых условий);
- Компания реализует специальные мероприятия по трудоустройству для социально незащищенных групп населения и лиц с ограниченными возможностями.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Управление персоналом и социальное партнерство»

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

Внутрикорпоративные документы:

1 2 15 16

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- В Компании внедрена Система управления комплексной проверкой цепочки поставок, которая ориентирована на выявление и нивелирование рисков, в т.ч. нарушений прав и свобод человека;
- Компания заявляет о том, что придерживается принципа нулевой толерантности к случаям нарушения прав человека в цепочке поставок.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Соблюдение прав человека», «Ответственная цепочка поставок»

Право на образование

Внутрикорпоративные документы:

1 2 3 9

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Компания обеспечивает равный доступ работников к образованию, реализуя широкий перечень программ для всех категорий персонала;
- В 2022 году среднегодовой объем обучения в расчете на одного сотрудника среднесписочной численности составил 85 ч, затраты на обучение 1 работника – 21 113 руб.
- Компания реализует образовательные мероприятия в рамках программы «Мир новых возможностей» в регионах присутствия;
- Компания осуществляет целевую поддержку учебных заведений в регионах деятельности (взаимодействие с 30 заведениями).

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Управление персоналом и социальное партнерство»

Защита семьи, материнства и детства

Внутрикорпоративные документы:

1 2 9

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Компания уважает и соблюдает права женщин-матерей и беременных женщин;
- Компания обеспечивает все условия для возврата работницы после отпуска по беременности и родам и/или по уходу за ребенком (в 2022 году 592 работница вышли из отпуска);

Социальные (жилищные, оздоровительные, культурные) программы ориентированы на поддержку семьи и семейного досуга.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Социальная политика»

Право на разумное ограничение рабочего дня, оплачиваемый отпуск

Внутрикорпоративные документы:

1 2 4

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Компания соблюдает правила трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации, и устанавливает режим рабочего времени работников;
- Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Управление персоналом и социальное партнерство»

Право на жилище, владение имуществом

Внутрикорпоративные документы:

1 2 9 14

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Компания не реализует и не планирует реализацию бизнес-проектов, связанных с отчуждением земель и вынужденным переселением;
- В 2022 году Компания продолжила реализацию жилищных программ «Наш дом/Мой дом» и «Твой дом» (с начала действия программ работникам передано 5 842 квартиры).

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Социальная политика»

Право на благоприятную окружающую среду

Внутрикорпоративные документы:

1 2 10 11 12 13

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Компания стремится последовательно снижать воздействие на окружающую среду и реализует комплексную экологическую политику;

В рамках реализации «Серной программы» объем выбросов SO₂ сократился на 90% с 2015 года в Кольском дивизионе, ведется активная реализация Программы в Норильском дивизионе;

В 2022 году завершён первый этап внедрения системы мониторинга и прогнозирования качества воздуха в Норильске и Мончегорске.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Управление охраной окружающей среды»

Права местных сообществ и коренных народов

Внутрикорпоративные документы:

1 2 8 9 14

Подходы «Норникеля» и ключевые результаты 2022 года

- Компания реализует широкий спектр программ в области повышения качества жизни местных сообществ (например, «Мир новых возможностей» (40 тыс. участников), «Комбинат добра» (3 500 волонтеров, 370 мероприятий);
- Компания уважает права коренных народов и стремится к улучшению качества их жизни. В рамках взаимодействия с коренными народами реализуется ряд соглашений, в 2022 году Компания направила 412 млн руб. на реализацию проектов поддержки.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Развитие регионов присутствия»

Должная осмотрительность в области прав человека

Для выявления и оценки любых рисков, связанных с прямым или косвенным нарушением прав человека вследствие осуществления операционной деятельности бизнеса, и осуществления действий по предотвращению

и/или минимизации таких рисков «Норникель» применяет процедуру должной осмотрительности в области прав, основанную на Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (UNGPs).

В 2022 году в Компании была сформирована целевая модель данной процедуры, включающая пять этапов. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и их обучение интегрированы во все этапы модели.

Целевая модель процедуры должной осмотрительности в области прав человека



По состоянию на конец 2022 года были реализованы:

- в полной мере мероприятия этапа 1: «Приверженность защите прав человека»;
- в значительной мере мероприятия этапа 2: «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»;

- частично мероприятия этапов «Управление рисками и воздействиями в области прав человека», «Мониторинг и контроль», «Информационная открытость».

Окончание работ по построению системы должной осмотрительности запланировано до конца 2024 года.

Оценка воздействия на права человека

В 2022 году в «Норникеле» проведена предварительная оценка воздействия на права человека. Оценка общей картины рисков в области бизнеса и прав человека с учетом особенностей ситуации в основных юрисдикциях Компании осуществлялась на уровне Главного офиса и дивизионов на основе проведения интервью с сотрудниками и изучения внутренней документации независимой экспертной организацией.

Этап оценки	Содержание этапа
1. Оценка политик	<ul style="list-style-type: none"> • Всесторонний обзор архитектуры политик и документации в области устойчивого развития «Норникеля»; • предварительная оценка рисков; • анализ правового и политического ландшафта в области прав человека на ключевых рынках и в операционных средах; • анализ пробелов и возможностей их заполнения путем изменения документации для включения темы прав человека в качестве элемента корпоративной культуры «Норникеля».
2. Оценка рисков	<ul style="list-style-type: none"> • Углубленный анализ рисков и воздействий, которые были определены как приоритетные по итогам первого этапа (анализ конкретных областей рисков в области прав человека и соответствующих предупреждающих мер и мер по управлению рисками); • обновление методики выявления и оценки рисков в области прав человека, процедуры должной осмотрительности, адаптированной для «Норникеля», нормативно-методологической документации для последующего обсуждения внутри Компании и с заинтересованными сторонами.
3. Оценка воздействий на уровне производственных подразделений	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка и анализ рисков на уровне дивизионов и производственных подразделений, подготовка итогового отчета и презентации; • разработка рекомендаций по управлению рисками в области прав человека; • детальное обсуждение всех приоритизированных рисков и воздействий Компании на права человека с заинтересованными сторонами.

В целом по Компании и отдельно по дивизионам и производственным подразделениям на основе имеющихся данных был определен низкий уровень воздействия в области прав человека на ключевые заинтересованные стороны и степень подверженности «Норникеля» рискам в области бизнеса и прав человека в России. В настоящем отчете приведена информация по некоторым особо значимым инициативам в области прав человека и их результатам в 2022 году.

- ➔ Более подробная информация о развитии системы должной осмотрительности и предварительной оценке воздействия на права человека приведена в [Отчете по правам человека «Норникеля» за 2022 год](#).

Процедура сообщения о нарушениях прав человека

Служба корпоративного доверия «Норникеля» является базовым механизмом сбора информации о случаях нарушений прав человека. Помимо этого, в Компании проводятся регулярные опросы персонала, исследования настроения местного населения. Компания гарантирует сохранение анонимности и конфиденциальности заявителям и респондентам.

Информация о Службе корпоративного доверия широко распространена среди работников Компании посредством информационных экранов и стендов, расчетных зарплатных листов, корпоративных календарей, корпоративных брошюр. Краткая справка представлена на официальном сайте Компании.

В течение 2022 года с заинтересованными сторонами обсуждались вопросы по обновлению механизма по рассмотрению жалоб. Получены рекомендации относительно совершенствования

механизма. По состоянию на конец 2022 года внесены изменения в нормативные документы, усовершенствована процедура механизма рассмотрения жалоб.

- ➔ Более подробная информация представлена в подразделах [«Служба корпоративного доверия»](#), [«Механизм рассмотрения жалоб»](#)

Обучение в области прав человека

В 2022 году в Компании было проведено базовое обучение по правам человека для сотрудников профильных подразделений Главного офиса и дивизионов.

На тренингах рассматривались такие темы как актуальность вопроса соблюдения и защиты прав человека в современном мире, права человека в металлургической и горнодобывающей промышленности, система оценки рисков, вызовы и обязательства Компании в области прав человека, приоритетные действия для развития уважения к правам человека в корпоративной культуре Компании, основные знания и навыки в области оценки рисков по правам человека и иные. Также были проведены отдельный семинар для кадровых служб и профильное обучение сотрудников Блока безопасности на предмет обеспечения соответствия Добровольным принципам по безопасности и правам человека (VPSHR).

Всего в обучающих тренингах по правам человека приняли участие более 150 сотрудников Группы, средняя длительность каждого тренинга составила 1,5 ч.

Инициатива Women in Mining Russia

«Норникель» является ключевым партнером АНО «Содействие профессиональному развитию женщин в добывающей отрасли» (WIM Russia), целями которой являются продвижение программ развития женского лидерства, популяризация инженерных профессий, развитие платформы для профессиональных коммуникаций. Ассоциация получила первое место в номинации «Лучший проект в области гендерного равенства» в премии «Woman who matters».

Учрежденная ассоциацией международная премия «Талантливая женщина в добывающей отрасли» проведена в Москве в 2022 году во второй раз. На участие в премии было получено 388 заявок, что на 64% выше аналогичного показателя 2021 года. В конкурсе приняли участие представительницы 40 предприятий России и стран СНГ, а победительницами стали 20 девушек, при этом в четырех из десяти номинаций победу одержали представительницы «Норникеля»:

- номинация «Амбассадор года» — Николаева (Дударь) Александра, менеджер группы по формированию системы управления, Ермакова Дарья, главный специалист управления устойчивого развития (АО «Кольская ГМК»);
- номинация «Личное достижение года» — Коровина Мария, диспетчер Обогажительной фабрики (АО «Кольская ГМК», ПАО «ГМК «Норильский никель»), Мешалкина Зухра, советник технического директора (ООО «ГРК «Быстринское»);
- номинация «Прорыв года» — Платонова Надежда, директор по охране труда, промышленной и экологической безопасности (ООО «ГРК «Быстринское»);
- номинация «Социальный проект года» — Никифорова Анфиса, руководитель направления по работе с коренными малочисленными народами Севера (КМНС), (Заполярный филиал ПАО «ГМК «Норильский никель»).

Еще 15 участниц были удостоены приза «Выбор жюри», среди них также представительницы «Норникеля»:

- Богданова Лариса, оператор пульта управления 4-го разряда ООО «ГРК «Быстринское» («Золотая идея года»);
- Бондарева Ольга, начальник цеха хозяйственного обеспечения Заполярного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель» («Личное достижение года»);
- Шмакова Дарья, главный специалист лаборатории инженерного сопровождения производства очистки и утилизации газов Заполярного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель» («Лидер будущего»);
- Давлятшина Аделия, инженер-технолог 2-й категории АО «Норильско-таймырская энергетическая организация» («Личное достижение года»);
- Калашникова Мария, заведующая лабораторией гидрометаллургии ООО «Институт Гипроникель» («Вдохновляющий лидер»);
- Пастушенко Елена, электролизник водных растворов АО «Кольская ГМК» («Золотая идея года»).



Охрана труда и промышленная безопасность

Человеческий капитал

GRI 403-1

«Норникель» руководствуется принципом приоритетности жизни и здоровья сотрудников по отношению к результатам производственной деятельности как при принятии управленческих

решений, так и на всех этапах производства. Политика в области охраны труда и промышленной безопасности ПАО «ГМК «Норильский никель» декларирует заинтересованность Компании

в создании здоровых и безопасных условий труда и формировании у сотрудников устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве.

Основные цели Компании в области охраны труда и промышленной безопасности

01

Отсутствие катастрофических аварий на производстве — предотвращение аварий на объектах Компании с негативным влиянием на жителей регионов присутствия и производственные показатели

02

Отсутствие смертельных случаев на производстве — политика нулевой толерантности к смертельным случаям на производстве

03

Обеспечение безопасных условий труда сотрудников и минимизация рисков, связанных с производственными процессами

Управление охраной труда и промышленной безопасностью

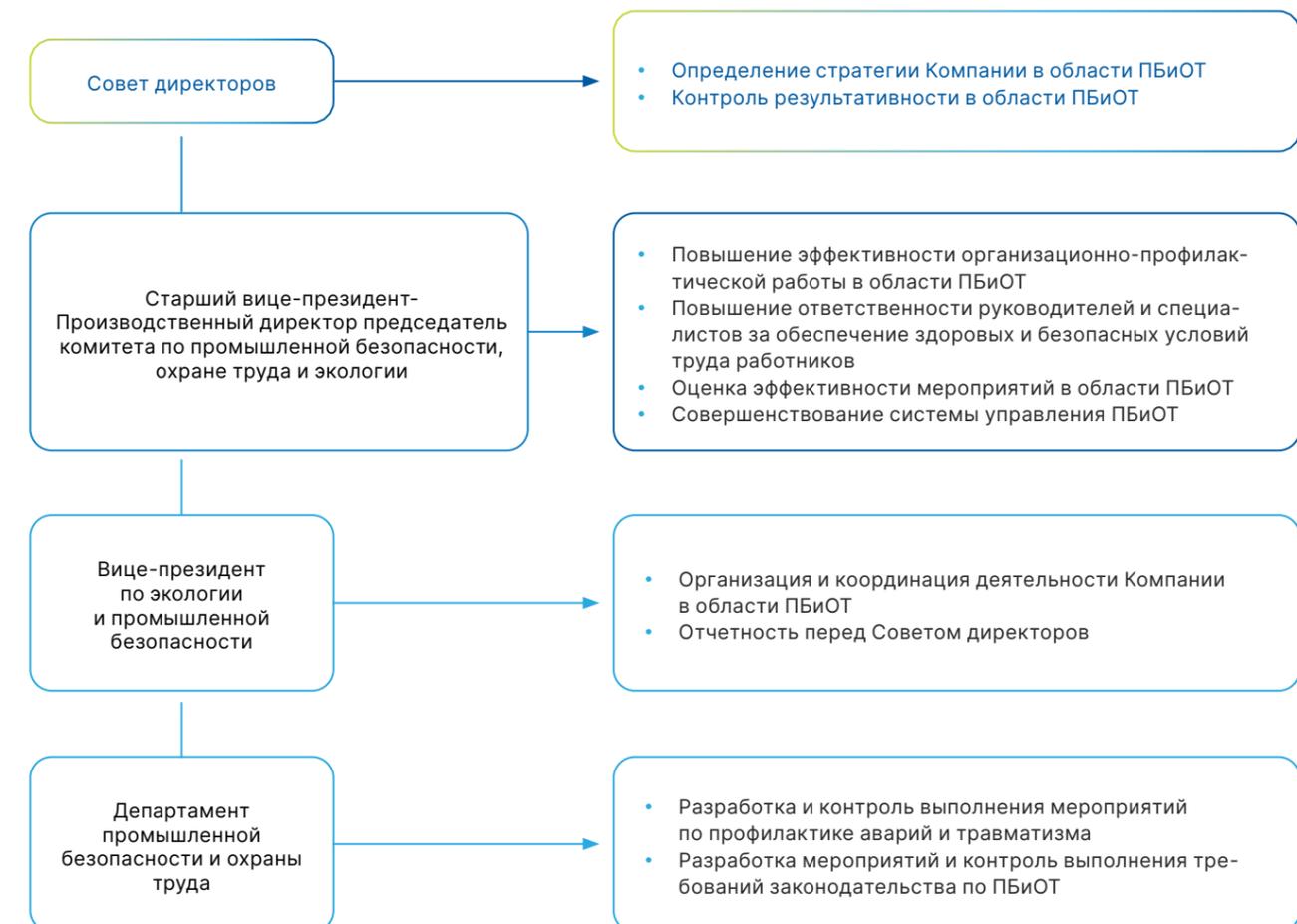
Система управления охраной труда и промышленной безопасностью (ПБиОТ) охватывает всех сотрудников Компании. Вопросы ПБиОТ в «Норникеле» регулируются положениями российского законодательства, международных норм и стандартов, а также внутренними политиками и регламентами.

Регулирующие документы «Норникеля» в области ПБиОТ



Ответственность в вопросах промышленной безопасности и охраны труда распределена между различными органами управления и подразделениями Компании в соответствии с их компетенциями.

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



В 2022 году в подразделениях «Норникеля» прошел второй надзорный аудит, по результатам которого подтверждено соответствие действующей

системы управления охраной труда требованиям международного стандарта ISO 45001:2018 «Система менеджмента

безопасности труда и охраны здоровья. Требования и рекомендации по применению».

Сертификация предприятий в области охраны труда и промышленной безопасности

ПАО «ГМК «Норильский никель» (Главный офис, Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал)	ISO 45001:2018
АО «Кольская ГМК»	ISO 45001:2018
ООО «Печенгастрой»	ISO 45001:2018
Norilsk Nickel Harjavalta	ISO 45001:2018

Сертифицирующая организация Bureau Veritas Certification по результатам проведенных аудитов отметила высокий уровень зрелости и развития системы управления охраной труда и признала корпоративные системы проверяемых предприятий «Норникеля» соответствующими требованиям стандарта.

Управление охраной труда в цепочке поставок

GRI 403-1, 403-2, 403-5

В отчетном году актуализирован стандарт, устанавливающий требования к управлению вопросами ПБиОТ на всех этапах сотрудничества с подрядчиками, что позволило повысить уровень контроля и обеспечения безопасного производства работ подрядными организациями на территории предприятий «Норникеля».

Закупку продукции производственно-технического назначения на внутреннем рынке России «Норникель» осуществляет с применением Генеральных соглашений. В процессе централизованных закупок с каждым поставщиком заключается отдельное соглашение, декларирующее признание и стремление поставщика соблюдать общепризнанные принципы в области прав человека (к числу которых относится право на безопасный труд)

и трудовых отношений, определенные международно-правовыми актами, в том числе Глобальным договором ООН.

В 2022 году пересмотрены общие условия для договоров с подрядными организациями в области охраны труда. Основной акцент сделан на исключение смертельного травматизма и случаев нарушения кардинальных правил, добавлена возможность реализации проактивных действий подрядчика в вопросах охраны труда. Такой подход более явно подкрепляет цели Компании.

Все работы, реализуемые подрядными организациями в условиях повышенной опасности, проводятся в соответствии с требованиями соответствующего корпоративного стандарта по работам повышенной опасности. В нарядах-допусках (или актах-допусках), проектах производства работ (технологических картах, инструкциях и т. п.) в обязательном

порядке содержатся требования по охране труда, которые должны соблюдаться при организации и выполнении работ. Контроль соблюдения требований осуществляется ежемесячно.

Перед началом работ сотрудники подрядных организаций проходят вводный и целевой инструктажи по охране труда, в том числе в части мер безопасности, зафиксированных в проектах производства работ.

На объектах организаций Группы регулярно проводятся совместные проверки соблюдения требований безопасности при выполнении работ, заседания советов (комитетов) по охране труда и промышленной безопасности с участием представителей подрядчика. В случае несоблюдения требований безопасности и охраны труда на подрядные организации накладываются штрафы.

Производственный травматизм

SASB EM-MM-320a.1

В 2022 году был актуализирован процесс сбора информации об инцидентах в области ПБиОТ. Изменение процесса позволило повысить прозрачность и качество классификации происшествий. Благодаря изменению схемы информирования об инцидентах повысилась оперативность реагирования, а усовершенствованная система классификации происшествий расширила возможности дальнейшего анализа. Процесс расследования и поиска коренных причин также существенно трансформировался, что создало дополнительные возможности для предотвращения будущих происшествий.



Ключевые показатели производственного травматизма

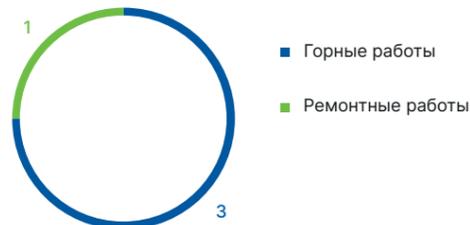
GRI 403-9, 403-10

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	Изменение в 2022 к 2021 (%)
FIFR	0,05	0,08	0,08	0,10	0,03	-66
LTIFR	0,23	0,32	0,20	0,38	0,57	+49
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством, в соответствии с трудовым законодательством России	32	44	31	53	70	+32
Количество несчастных случаев, связанных с производством, со смертельным исходом	6	9	9	11	4	-64
Количество микротравм	1 043	1 000	788	314	187	-40
Число выявленных профессиональных заболеваний	318	290	235	213	174	-18

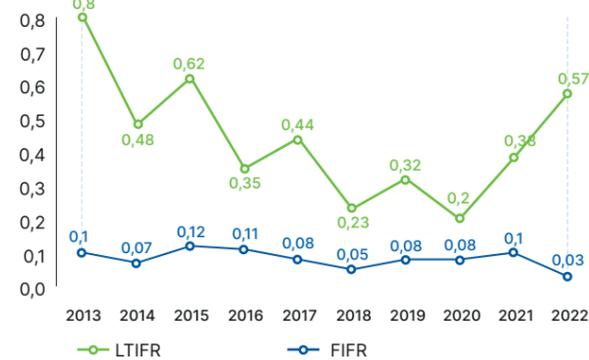
Распределение случаев смертельного травматизма по видам происшествий в 2022 году (шт.)



Распределение случаев смертельного травматизма по видам работ в 2022 году (шт.)



Показатели несчастных случаев и производственного травматизма в динамике с 2013 года



В 2022 году количество травм с временной потерей трудоспособности составило 66 несчастных случаев, и коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) составил 0,57, наиболее частая причина травм — падение с высоты. Показатели «Норникеля» соответствуют средним показателям по предприятиям горнодобывающей отрасли в мире.

В 2022 году достигнут рекордно низкий уровень смертельных случаев на производстве. В Группе произошло четыре смертельных случая со смертельным исходом, что значительно ниже аналогичного

показателя 2021 года — на семь случаев. Два несчастных случая произошло в результате обрушения горной массы в Кольском и Норильском дивизионах, один — при падении с высоты и последний — в результате происшествия на шахте с проходчиком при управлении электровозом.

Все обстоятельства несчастных случаев со смертельным исходом были тщательно расследованы и доведены до сведения Совета директоров.

По результатам расследований происшествий с обрушением горной массы в Кольском и Норильском дивизионах

были разработаны и реализованы технические мероприятия по механизации процесса проходки, закуплены проходческая буровая установка (сухого бурения) и механические стойки временной крепи, а также выполнен ряд организационных мероприятий по контролю выполнения указаний геолого-маркшейдерских служб.

Для устранения причин падения с высоты при производстве работ кранами организовано комиссионное обследование технического состояния мостовых кранов, маршрутов безопасной эвакуации и их оснащения. В 2022 году начата работа

по переоборудованию мостовых кранов для обеспечения безопасной аварийной эвакуации крановщиков. Работы в данном направлении будут продолжены в 2023 году.

Результатом расследования происшествия с проходчиком при управлении электровозом на шахте

«Каула-Котсельваара» рудника «Северный» стали мероприятия по организации доставки сотрудников на рабочие места, контролю несанкционированного использования электровозов и пересмотру программы восстановления железнодорожной инфраструктуры шахты.

Руководство «Норникеля» приносит свои соболезнования близким погибших и подтверждает, что достижение нулевой смертности на производстве является важнейшим стратегическим приоритетом Компании, и «Норникель» продолжит реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение несчастных случаев.

Развитие системы ПБиОТ и снижение ключевых рисков

GRI 403-1, 403-2

Для достижения стратегической задачи по снижению уровня производственного травматизма Компания стремится постоянно совершенствовать элементы системы охраны труда и промышленной безопасности. Изменения охватывают все подразделения Компании, входящие в Операционный блок, и все производственные передель — от добычи руды до производства металлов.

В 2022 году были пересмотрены Кардинальные правила безопасности, система мотивации сотрудников в области охраны труда и коммуникация для сотрудников. Начиная со следующего года сотрудники будут поощряться за выявление рисков на своем рабочем месте.

На Норильский обогатительной фабрике ООО «Медвежий ручей» с 2022 года реализуется проект по трансформации культуры безопасности с акцентом на риск-ориентированный подход. В ходе проекта проводились:

- диагностика культуры безопасности и отдельных процессов;
- стратегическая сессия для определения основных системных мероприятий;
- обучение пилотных цехов;
- работа с системой идентификации и оценки рисков.

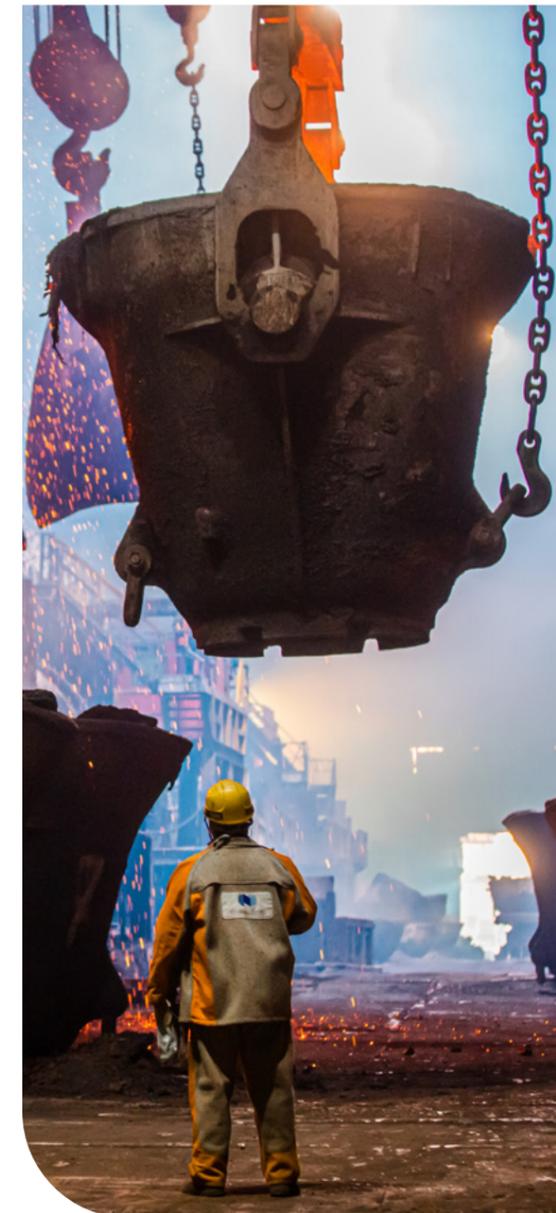
На текущей стадии проекта выявлено 462 риска, из которых 101 устранен, 222 риска выявили сотрудники рабочих профессий и проинформировали о них. Проект будет продолжен в 2023 году.

При обнаружении риска, угрожающего здоровью или жизни сотрудника, лицо, выявившее данный риск, обязано сообщить об этом вышестоящему руководителю для дальнейшей обработки риска. В случае отсутствия возможности минимизировать риск

и продолжить безопасное выполнение работ подверженный опасности сотрудник имеет право отказаться от выполнения работ, угрожающих его жизни или здоровью. Порядок отказа от работы регламентируется стандартом «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда. Идентификация опасностей, оценка рисков и управление рисками в области промышленной безопасности и охраны труда в ПАО «ГМК Норильский никель». При отказе сотрудника от выполнения работы им заполняется контрольный лист, который затем лично вручается непосредственному руководителю, а в случае его временного отсутствия — вышестоящему руководителю. В качестве подтверждения приема контрольного листа руководитель обязан вернуть отрывной талон сотруднику в заполненном и подписанном виде, а также выдать новый контрольный лист. Отказ от работы в условиях риска не влечет каких-либо негативных санкций по отношению к сотруднику.

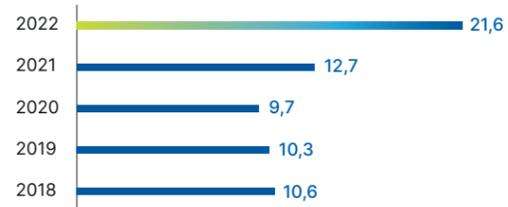
В 2022 году продолжена доработка и интеграция системы АС КУБ в корпоративную ИТ-архитектуру:

- реализовано более пяти новых алгоритмов уведомлений ответственных лиц через корпоративную почту;
- реализованы интеграции со смежными системами SAP ERP, SAP BW (АСУП) и чат-ботом «Ника»;
- завершена интеграция с корпоративным хранилищем данных в части Единой системы показателей корпоративной отчетности (ЕСПКО), что сделало возможным формирование Годового отчета на основе ЕСПКО в онлайн-режиме по показателям травматизма всей Группы.

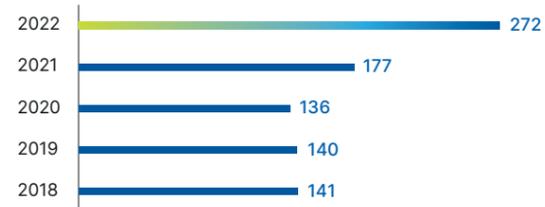


Расходы на охрану труда

Расходы на охрану труда (млрд руб.)



Расходы на охрану труда в расчете на одного сотрудника (тыс. руб.)



В 2022 году расходы на охрану труда выросли на 70% к 2021 году и составили 21,6 млрд руб. Значительный рост расходов на охрану труда обусловлен разработкой и реализацией дополнительных мероприятий по улучшению условий труда сотрудников, увеличением числа сотрудников, а также ростом цен на средства индивидуальной и коллективной защиты.

Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты

GRI 403-3

Ввиду специфики деятельности «Норникеля» для обеспечения промышленной безопасности необходимо не только реализовать организационные меры безопасности, но и обеспечить сотрудников, которые трудятся в условиях воздействия опасных и вредных производственных факторов средствами индивидуальной защиты (СИЗ). К рабочим местам, подверженным воздействию опасных и вредных производственных факторов, относятся работа в подземных условиях, работа по эксплуатации и обслуживанию

металлургических агрегатов, большегрузного самоходного транспорта, работа в экстремальных климатических условиях и др.

> 4,6 млрд руб.

было израсходовано на приобретение средств индивидуальной защиты в «Норникеле» в 2022 году



Специальная оценка условий труда на рабочих местах

Специальная оценка условий труда на рабочих местах (СОУТ) в 2022 году проведена более чем на 10 тыс. рабочих мест, на которых работает более 15 тыс. человек.

Затраты на проведение СОУТ по предприятиям Группы в 2022 году составили около 20,5 млн руб.

По результатам СОУТ на рабочих местах выявляется наличие вредных производственных факторов. В случае положительного заключения сотрудники бесплатно

обеспечиваются СИЗ органов дыхания (респираторы, противогазы), органов слуха (наушники, беруши), органов зрения (очки со светофильтрами, щитки), кожных покровов (перчатки, защитные и регенерирующие кремы, специальные костюмы).

Контроль и профилактика выполнения требований в области ПБиОТ

В целях профилактики случаев производственного травматизма в «Норникеле» регулярно проводятся контрольно-профилактические мероприятия.

01

Мониторинг состояния ПБиОТ на каждом предприятии, в том числе многоступенчатый производственный контроль и целевые, оперативные и комплексные проверки

02

Внутренние аудиты управления ПБиОТ

Ключевые контрольно-профилактические мероприятия

04

Аудиты системы управления ПБиОТ второй стороны Группы, проводимые с участием руководителей и специалистов по ПБиОТ из других компаний Группы

03

Надзорные и сертификационные аудиты в рамках системы менеджмента по ISO 45001:2018

Основные показатели профилактической деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Проведено проверок:					
• комиссиями по промышленной безопасности и охране труда (тыс. шт.)	>30,9	>29,8	>48,5	>50,3	>47,7
• целевых проверок руководителями, главными специалистами, а также комиссиями предприятий и их подразделений (тыс. шт.)	9,7	9,6	10,6	11,1	11,4
• оперативных проверок (тыс. проверок)	15,7	15,5	27,0	23,0	21,9
• комплексных проверок состояния и систем управления ПБиОТ (шт.)	149	126	164	182	174
Изъято талонов у нарушителей требований охраны труда (тыс. шт.)	2,2	1,8	1,1	1,1	0,6
Привлечено сотрудников к дисциплинарной ответственности за нарушение требований охраны труда (тыс. человек)	6,8	6,3	5	3,3	2,1
Снижены показатели премирования сотрудникам (тыс. человек)	>13,0	>11,9	>10,0	>8,0	>6,5
• на общую сумму (млн руб.)	>70,0	>69,0	>59,0	>66,0	>61,5
Поощрено сотрудников за активную работу в области охраны труда и по итогам смотров по снижению уровня производственного травматизма (тыс. человек)	>6,4	>6,5	>5,0	>5,0	>4,0
• на общую сумму (млн руб.)	>52	>57	>59	>69	>58

Соревнования в области охраны труда

В 2022 году традиционно в соответствии с внутренним стандартом проводились командные и личные соревнования в области ПБиОТ. Командные соревнования проводились среди производственных предприятий, входящих в Группу компаний «Норникель», по семи группам производственных предприятий.

По итогам личных соревнований были определены и награждены победители, с присвоением почетных званий:

- «Лучший руководитель подразделения в области промышленной безопасности и охраны труда»;
- «Лучший линейный руководитель в области промышленной безопасности и охраны труда»;

- «Лучший специалист в области промышленной безопасности и охраны труда»;
- «Лучший рабочий по соблюдению требований в области промышленной безопасности и охраны труда».

Также в Компании на постоянной основе действует коммуникационная программа «Безопасный труд».



Привлечение персонала к управлению охраной труда

GRI 2-26, 403-4

«Норникель» вовлекает персонал в процессы управления охраной труда для повышения эффективности проводимых мероприятий и развития культуры безопасности. В большинстве компаний Группы созданы и функционируют совместные комитеты (советы) по охране труда и безопасности (далее — совместные комитеты), в состав которых входят представители руководства, сотрудников и профсоюзов. Численность сотрудников компаний Группы, в которых имеются совместные с профсоюзным органом комитеты, составляет более 77 тыс. человек (около 97% от среднесписочной численности сотрудников Группы).

Совместный комитет отсутствует в Главном офисе Компании в связи с отсутствием профсоюзного органа, однако в заседаниях Комитета по промышленной безопасности, охране труда и экологии принимают участие представители профсоюза из г. Норильска. Кроме того, отсутствуют комитеты в ЧОУ ДПО «Корпоративный университет «Норильский никель» (обучающая организация, не задействованная в промышленном производстве). Представители подрядных организаций также приглашаются на заседания совместных комитетов в случае рассмотрения вопросов, касающихся сотрудников подрядных организаций.

В производственных подразделениях Группы компаний «Норникель» уполномоченные профсоюзов и трудовых коллективов по охране труда избираются и участвуют в профилактической работе в области охраны труда и промышленной безопасности. В отчетном году 712 сотрудников — уполномоченных профсоюзов и трудовых коллективов участвовали в профилактической работе. В 2022 году уполномоченные по охране труда участвовали более чем в 11,5 тыс. проверок, ими было подано почти 2,6 тыс. предложений, направленных на улучшение условий и охраны труда.

Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами

SASB EM-MM-310a.1

В большинстве производственных организаций Группы действуют коллективные договоры — соглашения между руководством и представителями сотрудников (в том числе

с профсоюзными организациями). Такие договоры предусматривают разделы, касающиеся вопросов охраны труда и здоровья.

> **77** тыс. человек

составляет численность сотрудников компаний Группы, в которых заключены коллективные договоры (порядка **94,4%** от численности штатных сотрудников Группы компаний «Норникель»)

Обучение персонала в области ПБиОТ

GRI 403-5, SASB EM-MM-320a.1

С целью повышения уровня безопасности на производстве «Норникель» реализует мероприятия по повышению квалификации сотрудников в области ПБиОТ. К таким мероприятиям относятся инструктажи и обучающие курсы для персонала по вопросам охраны труда. Для проведения инструктажей по безопасности для различных рабочих профессий минерально-сырьевого комплекса в Компании разработаны специальные комплексные программные модули, учитывающие специфику работы.

> **52** тыс.

сотрудников Группы прошли предаттестационную подготовку, обучение и аттестацию в области ПБиОТ в 2022 году

В 2022 году в Компании стартовал проект по созданию института внутренних тренеров по культуре безопасности. В контуре проекта находятся 18 предприятий, в штате которых состоят 42 выделенных тренера по культуре безопасности. В настоящий момент проводятся два тренинга — «Динамическая оценка рисков» для сотрудников рабочих профессий и «Поведенческий аудит безопасности» для линейных руководителей. Тренеры проводят активную форму обучения в виде тренинга в аудитории, вовлекают в процесс всех

> **203** млн руб.

составили затраты на обучение по ПБиОТ по Группе в 2022 году

участников и проводят дальнейшую практику на реальных рабочих местах сотрудников, например в шахте или цеху. В 2022 году было проведено: 717 тренингов «Динамическая оценка рисков», на которых обучено более 5 тыс. сотрудников, и 33 тренинга «Поведенческий аудит безопасности», на которых обучено 238 сотрудников.

Предупреждение профессиональных заболеваний сотрудников

GRI 403-3



471 млн руб.

составили затраты на проведение медицинских осмотров по Группе в 2022 году

Здоровье сотрудников является приоритетом для «Норникеля», в связи с чем Компания проводит регулярные мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний.

Ключевым элементом профилактики профессиональных заболеваний является осуществление регулярного контроля здоровья персонала. Сотрудники проходят обязательные предварительные осмотры (при поступлении на работу), затем организуются периодические и внеочередные медицинские осмотры состояния здоровья. Сотрудники, вовлеченные во вредное производство, не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профессиональной патологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение

276 млн руб.

составили затраты на содержание медицинских пунктов в 2022 году

предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

Сотрудники, занятые на работах с вредными условиями труда, обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по нормам, установленным нормативными актами «Норникеля» и действующим законодательством.

Помимо этого, организована работа медицинских пунктов, предназначенных для предсменных и предсменных медицинских осмотров, а также приема сотрудников по их обращениям.

Проект «Корпоративная медицина»

GRI 403-6

Обеспечение сотрудников Компании и членов их семей беспрепятственным доступом к современной, своевременной, качественной медицинской помощи — задача, которую ставит перед собой «Норникель» к 2025 году.

В 2022 году завершён первый этап программы по модернизации сети здравпунктов и кабинетов предрейсовых/предсменных осмотров. Первые отремонтированные и оснащенные новейшим оборудованием, расходными материалами и лекарственными препаратами объекты были запущены в Заполярном филиале Компании. Также сформировано

первичное звено здравоохранения — цеховая медицинская служба, врач-терапевт присутствует в здравпунктах Заполярного филиала, что позволяет не только решать экстренные проблемы, но и заниматься профилактикой и контролем состояния здоровья сотрудников. Среди прочих задач данная служба начала работу по наблюдению за состоянием здоровья сотрудников в связи с

трудовым процессом, анализ факторов профессиональной заболеваемости и их снижения. В 2023 году начнется работа по запуску аналогичных объектов для других подразделений.

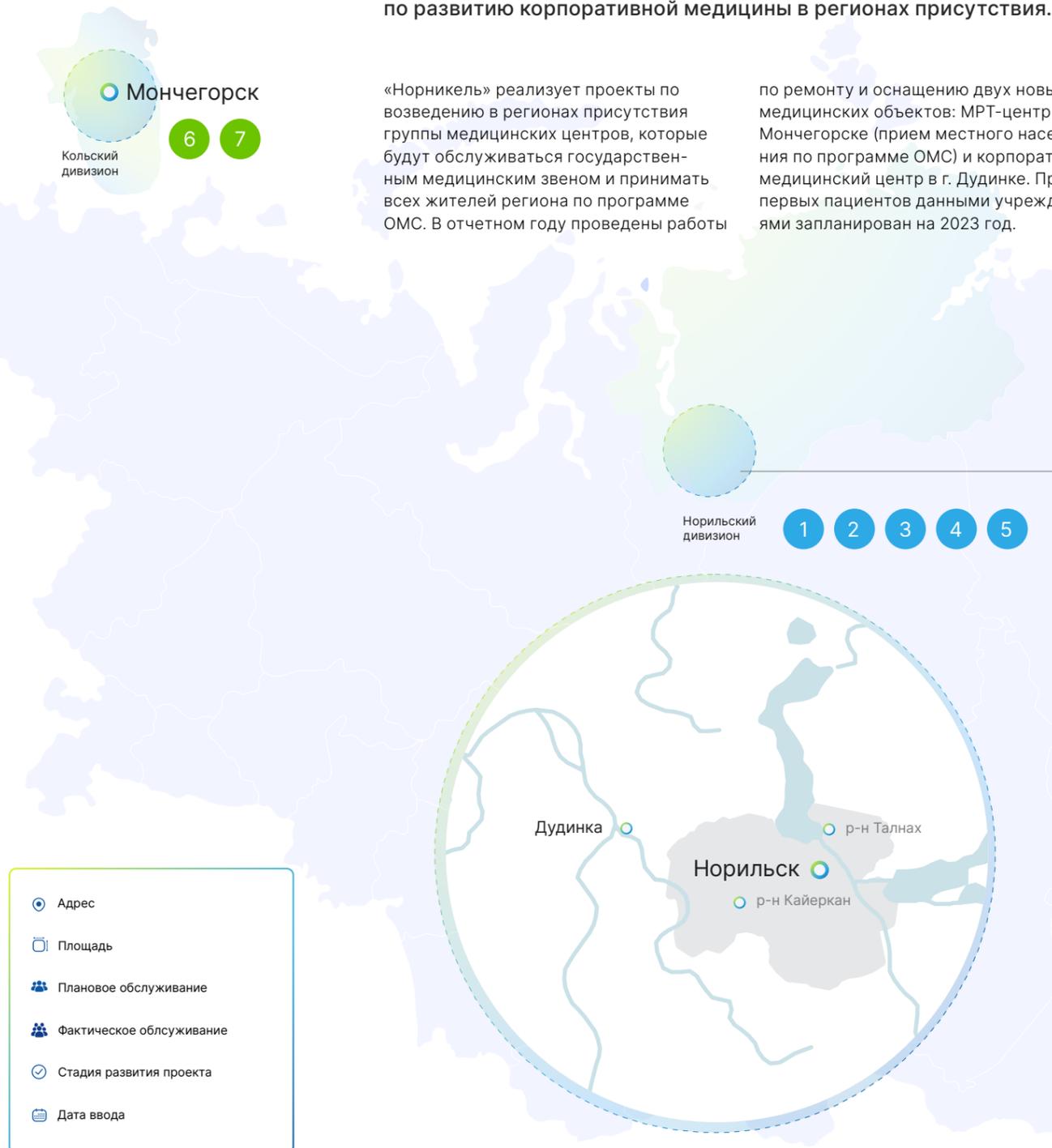


Корпоративная медицинская инфраструктура «Норникеля»

Для обеспечения сотрудников Компании и членов их семей доступом к более узкоспециализированным медицинским услугам и высокопрофессиональным специалистам реализуется проект по развитию корпоративной медицины в регионах присутствия.

«Норникель» реализует проекты по возведению в регионах присутствия группы медицинских центров, которые будут обслуживаться государственным медицинским звеном и принимать всех жителей региона по программе ОМС. В отчетном году проведены работы

по ремонту и оснащению двух новых медицинских объектов: МРТ-центр в г. Мончегорске (прием местного населения по программе ОМС) и корпоративный медицинский центр в г. Дудинке. Прием первых пациентов данными учреждениями запланирован на 2023 год.



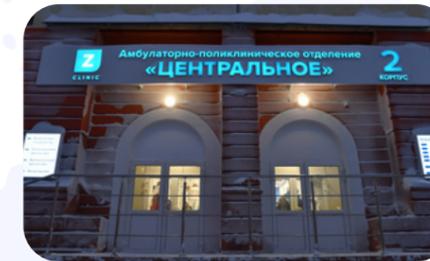
Норильский дивизион

В декабре 2021 года в г. Норильске был открыт первый корпоративный медицинский центр под брендом Z-Clinic, оснащенный самым современным оборудованием и укомплектованный высококвалифицированным персоналом.

Основной формой приема пациентов является использование программы добровольного медицинского страхования (ДМС). На данный момент медцентр предоставляет 246 видов медицинских услуг по 12 направлениям первичной

помощи. За первый год работы было оказано около 70 тыс. медицинских услуг. Глубина записи ко многим специалистам составляет от семи дней до одного месяца, что подтверждает востребованность медицинской помощи в регионе.

Действующий медицинский центр в Норильском дивизионе



1	Центраьон амбулаторно-поликлиническое отделение (ЦАПО)	📅	16.12.2021
📍	Севастопольская, д. 8/3	👤	200 чел/день
🏠	746,3 кв. м	👤	240 чел/день (запись на 2 мес. вперед)

Медицинские центры Норильского дивизиона — планы

В 2022 году продолжено развитие собственной сети и включение в нее новых учреждений, увеличивающих мощности основных фондов медицинских учреждений в регионе, добавляя их, а не заменяя текущие. Активно ведется работа по подготовке еще двух корпоративных медицинских центров: в районе Талнах г. Норильска и в г. Мончегорске. Продолжается программа по формированию небольших медицинских подразделений на отдаленных территориях.

2	Талнах	📅	2023 год	📍	Кравца, 16	4	Дудинка	📅	2023 год	📍	Короткая, 1
✓	Анонс тендера	🏠	1 863,3 кв. м	✓	Тендер	🏠	400 кв. м				
3	Кайеркан	📅	2023 год	📍	Школьная, За	5	Центральный	📅	2025 год	📍	Московская, 17
✓	Доработка ТЗ	🏠	504,2 кв. м	✓	Доработка ТЗ	🏠	4 071 кв. м				

Кольский дивизион

Медицинские центры Кольского дивизиона — планы

6	МРТ-модуль	📅	II кв. 2023 год	🏠	220 кв. м	7	Профилактический Центр КЦЗ	📅	2024 год	🏠	1500–2 000 кв. м
📍	Мончегорск, Кирова, 8а (территория санатория-профилактория «Кольский»)	📍	Мончегорск, Кирова, 8а (территория санатория-профилактория «Кольский»)								
✓	Поставлен модуль и современный МРТ-аппарат производства Siemens, проводится лицензирование	✓	Предпроектные работы								
✓	Центр будет включен в программу госгарантий										
✓	Стоимость проекта — 211 млн руб.										

Цифровая медицина

В Компании сформирована экосистема цифровых медицинских сервисов Компании «Цифровая медицина». Работает мобильное приложение для сотрудников, которое позволяет оперативно просмотреть свою медицинскую карту, записаться на прием к врачу и получить всю необходимую информацию о работе клиник. Самые востребованные сервисы были также добавлены в корпоративный помощник «Ника» и интегрированы в приложение «Норникеля». С 2022 года медицинская информационная система работает в г. Норильске, с 2021 года — в санатории «Заполярье».

Информационная система мобильного приложения и чат-бота



Кроме того, «Норникель» способствует активному развитию программ по продвижению здорового образа жизни. Запланирован запуск сразу нескольких сервисов, которые помогут сотрудникам из всех регионов получать актуальную экспертную информацию о том, как вести здоровый образ жизни и осуществлять профилактику заболеваний.

Готовность к аварийным ситуациям

«Норникель» комплексно подходит к вопросам промышленной безопасности и значительное внимание уделяет надежности работы оборудования и технологических процессов, предотвращению аварийных ситуаций и ликвидации последствий аварий для окружающей среды и местных жителей.

С целью предотвращения аварий на производстве «Норникель» реализует риск-ориентированный подход к управлению промышленной безопасностью.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Внутренний контроль и система управления рисками».

В 2020 году после инцидента с разливом топлива на ТЭЦ-3 АО «НТЭК» в целях митигации рисков растепления многолетнемерзлых грунтов

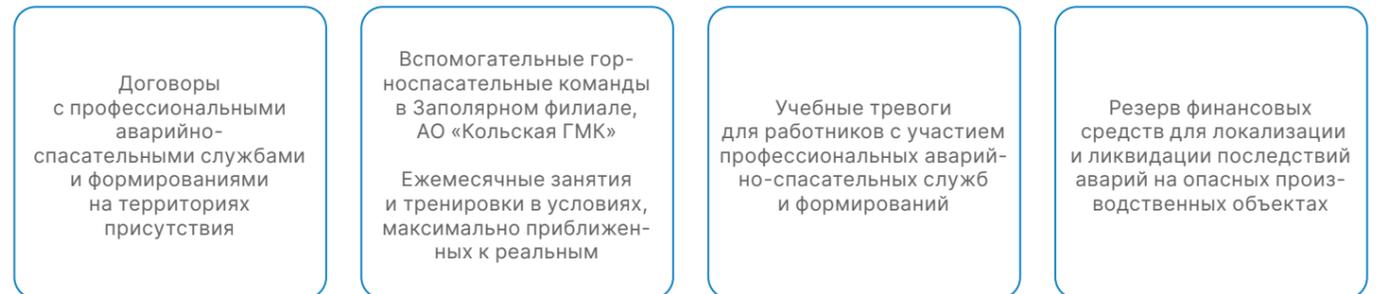
и предотвращения подобных случаев был инициирован проект «Система мониторинга зданий и сооружений», включающий разработку и внедрение комплексной автоматизированной системы мониторинга фундаментов и грунтов оснований в Норильском промышленном районе. В настоящее время первая очередь Проекта успешно эксплуатируется, системами автоматизированного мониторинга покрыто 165 объектов (установлено более 1,2 тыс. датчиков), данные от которых централизованно стекаются на ИТ-платформу. Цель проекта — организовать комплексный автоматизированный мониторинг безопасной эксплуатации объектов Компании, в том числе для учета оценки степени растепления многолетнемерзлых грунтов в условиях глобального изменения климата.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Изменение климата и энергоэффективность».

На предприятиях «Норникеля» поддерживается постоянная готовность к аварийным ситуациям, в том числе готовность к действиям по локализации и ликвидации последствий аварий, поскольку в структуру Компании входят более 300 опасных производственных объектов, применяющих в технологических процессах различные опасные вещества. Постоянная готовность к аварийным ситуациям отвечает требованиям Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

Система обеспечения готовности к аварийным ситуациям на опасных производственных объектах

Планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий на опасных производственных объектах I, II и III классов опасности



Система наблюдения, оповещения, связи и поддержки действий в случае аварии на предприятиях Группы компаний «Норникель»

Планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий на опасных производственных объектах разрабатываются в соответствии с Положением о разработке планов мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий на опасных производственных

объектах, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2020 № 1437, утверждаются руководителями (заместителями руководителей) производственных подразделений предприятий, эксплуатирующих данные объекты, и согласовываются с руководителями (заместителями

руководителей, в должностные обязанности которых входит согласование планов мероприятий) профессиональных аварийно-спасательных служб или профессиональных аварийно-спасательных формирований, которые привлекаются для локализации и ликвидации последствий аварий на объекте.

Данные планы пересматриваются и утверждаются в установленные сроки. Сроки действия планов:

Для объектов, на которых ведутся горные работы в подземных условиях	6 месяцев
Для объектов, на которых ведутся открытые горные работы	1 год
Для объектов I-III классов опасности ¹	5 лет

рудников оборудуются системы радиосвязи, позиционирования сотрудников и телеметрии подземной техники, позволяющие контролировать их местонахождение, на потенциально опасных объектах I и II классов опасности создаются локальные системы оповещения сотрудников об авариях.

На опасных производственных объектах компаний Группы регулярно проводятся учебные тревоги, персонал проходит обучение действиям в случае аварий, инцидентов и чрезвычайных ситуаций.

¹ Кроме объектов, указанных в первой и второй строках данной таблицы.

Управление персоналом и социальное партнерство

Вклад «Норникеля» в национальный проект «Производительность труда»

Релевантные ЦУР ООН



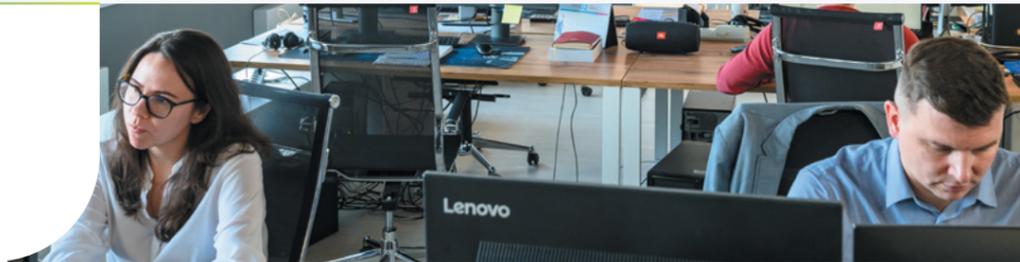
Связанные федеральные проекты

- «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда».

Ключевые направления деятельности «Норникеля»

- Обучение и развитие сотрудников;
- развитие системы коллективных договоров и социального партнерства;
- развитие корпоративных сообществ;
- Более подробная информация представлена в подразделе «Развитие корпоративных сообществ»
- программа улучшения социально-бытовых условий на производстве;
- Более подробная информация представлена в разделе «Социальная политика»
- содействие в обустройстве вновь принятым сотрудникам.
- Более подробная информация представлена в разделе «Социальная политика»

Управление персоналом



Залогом эффективного развития Компании являются профессионализм и мотивация сотрудников, поэтому «Норникель» стремится организовать комфортные и привлекательные условия труда, способствующие реализации потенциала каждого человека, росту вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач.

Стратегической целью Компании является обеспечение лидерства «Норникеля» как работодателя среди компаний отрасли, данная цель закреплена в Программе развития человеческого капитала.

Ключевые направления в области управления персоналом «Норникеля»:

- формирование профессионального и сбалансированного кадрового состава, подбор и адаптация персонала;
- обучение и развитие персонала;
- повышение эффективности и производительности труда;
- создание кадрового резерва;
- совершенствование системы мотивации;
- реализация социальной политики.

В целях принятия кадровых решений, оценки эффективности управления в Компании на регулярной основе

осуществляется мониторинг HR-метрик с использованием цифровых инструментов, в том числе анализ структуры расходов на персонал, производительности труда, итогов реализации социальных, адаптационных программ, а также результатов исследования вовлеченности персонала.

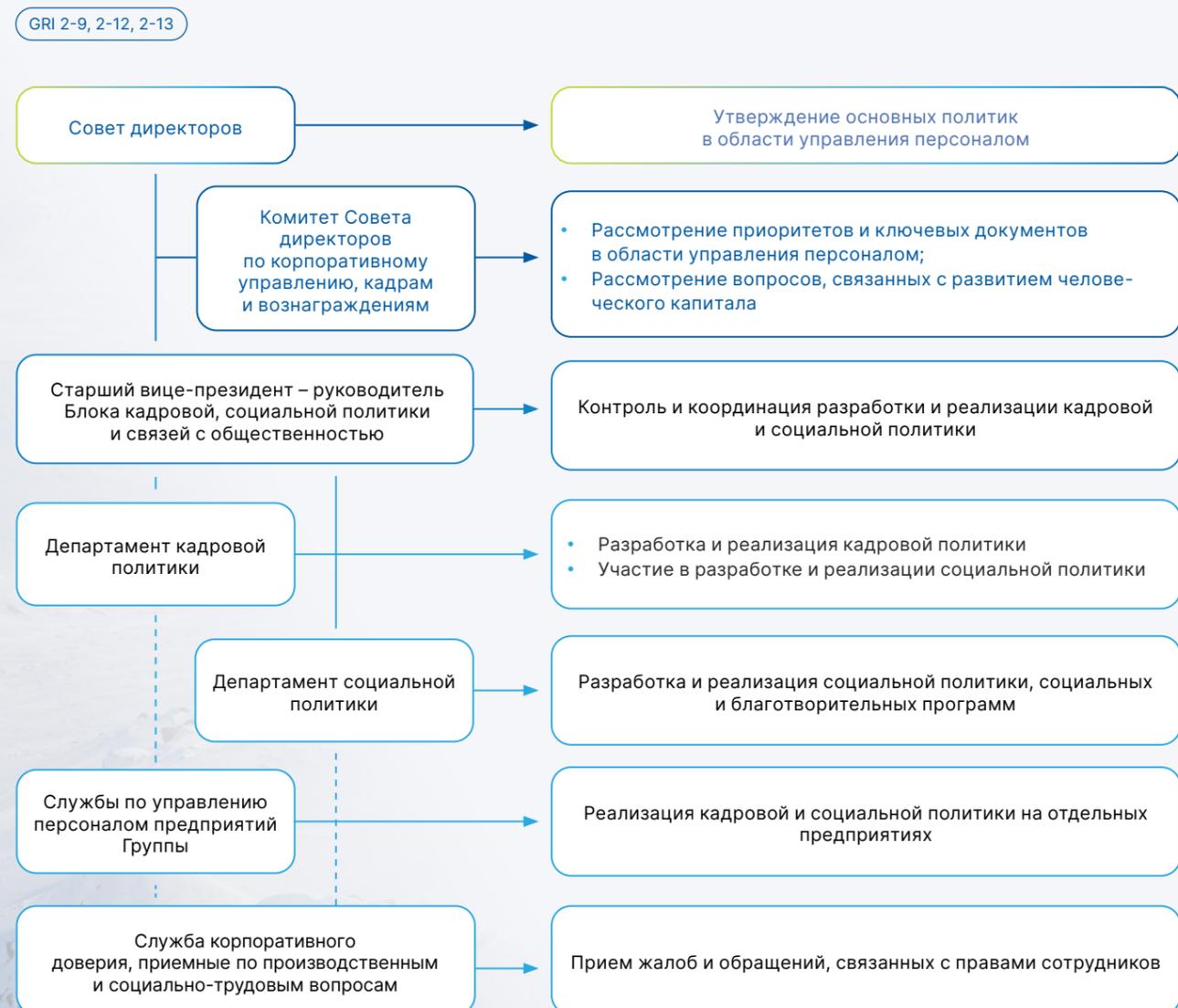
Ответственность по вопросам управления персоналом разделена между различными органами управления и подразделениями Компании в соответствии с их компетенциями.

Ключевые регулирующие документы «Норникеля» в области управления персоналом¹

- Принципы и нормы международного права, стандарты Международной организации труда, национальное законодательство стран ведения бизнеса;
- Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Кадровая программа равных возможностей;
- Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений;
- Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по условиям труда;
- Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области обработки персональных данных;
- Положение о формировании кадрового резерва ПАО «ГМК «Норильский никель»;
- Регламент проведения оценки результативности работников Главного офиса ПАО «ГМК «Норильский никель».

¹ Представленные политики ПАО «ГМК «Норильский никель», а также Кадровая программа равных возможностей утверждены Советом директоров Компании.

Распределение ответственности в области управления персоналом



Кадровый состав

GRI 2-7, SASB EM-MM-000.B

Среднесписочная численность персонала предприятий Группы в 2022 году составила 78 374 человека, из которых 99% приходилось на российские предприятия Группы. Рост среднесписочной численности сотрудников в 2022 году на 6,5% по сравнению с 2021 годом был обусловлен реализацией инвестиционной программы,

организационно-техническими изменениями, ростом объемов работ и услуг, а также укомплектованием персонала.

Численность штатных сотрудников¹ по российским предприятиям Группы на конец 2022 года составила 82,2 тыс. человек, из которых более 99% работали на условиях полной занятости

и более 95% — на условиях бессрочных трудовых договоров. Количество физических лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги российским предприятиям Группы по гражданско-правовым договорам, на конец 2022 года составило 907 человек.

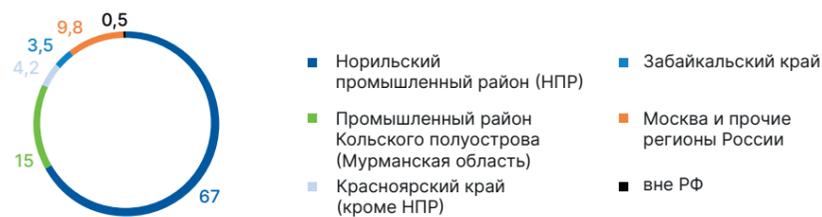
Наем персонала из числа представителей местного сообщества

GRI 202-2

Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения, на российских предприятиях в 2022 году составила 98,7%.

Доля сотрудников, нанятых из местного населения², на предприятиях Группы на конец 2022 года составила 99,7%.

Территориальная структура персонала Группы в 2022 году³ (%)



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

«Норникель» несет ответственность за воздействие на рынок труда в регионах присутствия. Подбор персонала происходит на основе профессиональных качеств и компетенций будущих сотрудников: их опыта, квалификации и образования.

Структура персонала по уровню образования в 2022 году (%)



Более трети персонала имеет высшее образование (39%), большая часть из них — руководители. 23% получили среднее общее образование, 22% — среднее профессиональное, 16% — начальное профессиональное. Доля сотрудников с неполным высшим образованием незначительна — менее 1%.

Численность сотрудников зарубежных предприятий Группы в 2022 году (человек)



На зарубежных предприятиях в 2022 году были задействованы: 331 человек в Европе, 33 человека в Африке (ЮАР), 30 человек в прочих регионах мира.

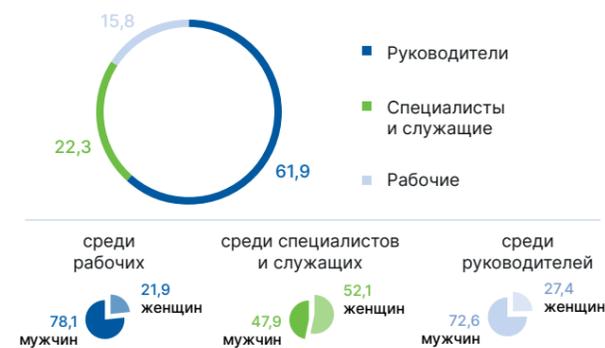
Структура персонала по полу и возрасту в 2022 году¹ (%)

GRI 405-1



Большая часть сотрудников — мужчины в возрасте 30–50 лет (46,3%), наименьшая — женщины до 30 лет (4,0%). Данная ситуация является характерной для компаний горнодобывающей отрасли.

Структура персонала по полу и категориям в 2022 году (%)

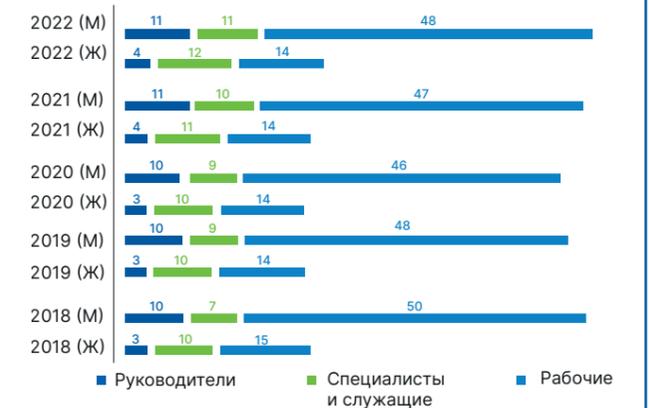


Структура персонала по полу и категориям в 2018–2022 годах (человек)

GRI 405-1



Структура персонала по полу и категориям в 2018–2022 годах (%)



¹ Включая списочный состав и внешних совместителей.

² Под сотрудниками, нанятыми из местного населения, понимаются граждане государства, в котором зарегистрировано предприятие Группы, в котором трудоустроен данный сотрудник.

³ Структура списочной численности персонала на 31 декабря 2022 года. С учетом Norilsk Nickel Harjavalta.

¹ Здесь и далее в разделе, если иное не оговорено, показатели приведены по российским предприятиям Группы.

Соотношение персонала по категориям в 2018–2022 годах (%)

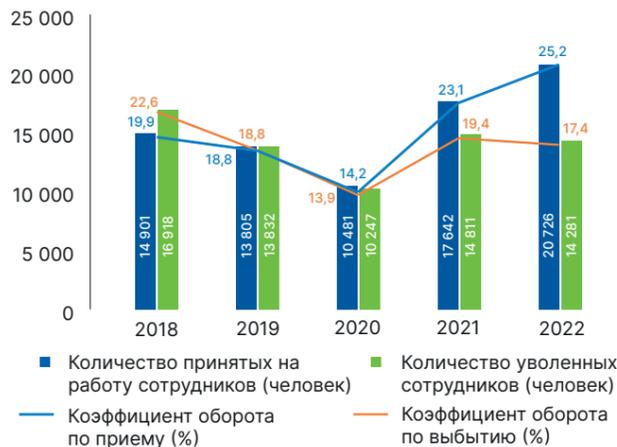
GRI 405-1



Рабочие занимают наибольшую долю в структуре персонала в силу специфики деятельности Группы (62-68%). Доля мужчин в структуре персонала по полу стабильна – 70-71% в 2018-2022 годах, что обусловлено сложными природно-климатическими условиями труда на Крайнем Севере. Женщины преобладают в составе специалистов и служащих (53-57% в данной категории в обозримой ретроспективе).

Основные показатели движения персонала¹

GRI 401-1



В 2022 году увеличилось количество принятых на работу в результате дополнительного привлечения персонала на вахтовый метод работы, постоянные и временные рабочие места, а также вследствие переходов персонала между организациями внутри Группы.

Для привлечения иногородних кандидатов в 2022 году были открыты центры по подбору персонала в г. Орске, г. Уфе и г. Екатеринбурге.

Текущая текучесть кадров (%)

GRI 401-1



Текучесть кадров¹ по итогам 2022 года составила 10,5%. Текучесть кадров на добровольной основе² по итогам 2018–2020 годов была стабильна, на уровне 7–8%, в 2021 году показатель достиг максимальных в рассматриваемом периоде значений на уровне 10,5%, в 2022 году снизился до 9,2%.

Развитие бренда работодателя

По итогам 2022 года «Норникель» сохранил лидирующие позиции в ключевых рейтингах привлекательных работодателей.

- Шестое место из 82 компаний в рейтинге лучших работодателей за ноябрь 2022 года (РБК. Исследования рынков).
- Восьмое место в категории «Лучшие работодатели в своей целевой аудитории» в рейтинге компании Future Today, который учитывает мнения студентов российских вузов.
- 12-е место среди крупнейших компаний в рейтинге работодателей HeadHunter из более чем 1 тыс. компаний-участников (103 финалиста относятся к крупнейшим

- компаниям), в том числе по категориям: первое место в опросе соискателей в секторе «Промышленное производство, торгово-производственные компании», 25-е место в субрейтинге «Самые высоко-развитые бизнес-процессы», 32-е место в субрейтинге «Самые популярные у соискателей».
- Лучший работодатель среди студентов и выпускников ведущих вузов Changellenge >> Best Company Award: 18-е место в номинации «Технические специальности»,

- 44-е место в номинации «Бизнес-специальности», 56–57-е места в номинации «IT-специальности».
- «Золото» в общем зачете рейтинга лучших российских работодателей журнала Forbes (топ-50 из 104 компаний-участников), «Платина» в категории «Сотрудники и общество», «Платина» в категории «Корпоративное управление».
- Включен в список самых привлекательных работодателей России по итогам опроса ВЦИОМ и Anews «Лучшие в России — компании и персоны года».

¹ По российским предприятиям Группы. Коэффициент оборота по приему — отношение количества принятых на работу сотрудников к общей численности персонала на конец периода. Коэффициент оборота по выбытию — отношение количества увольнений по всем основаниям к общей численности персонала на конец периода.

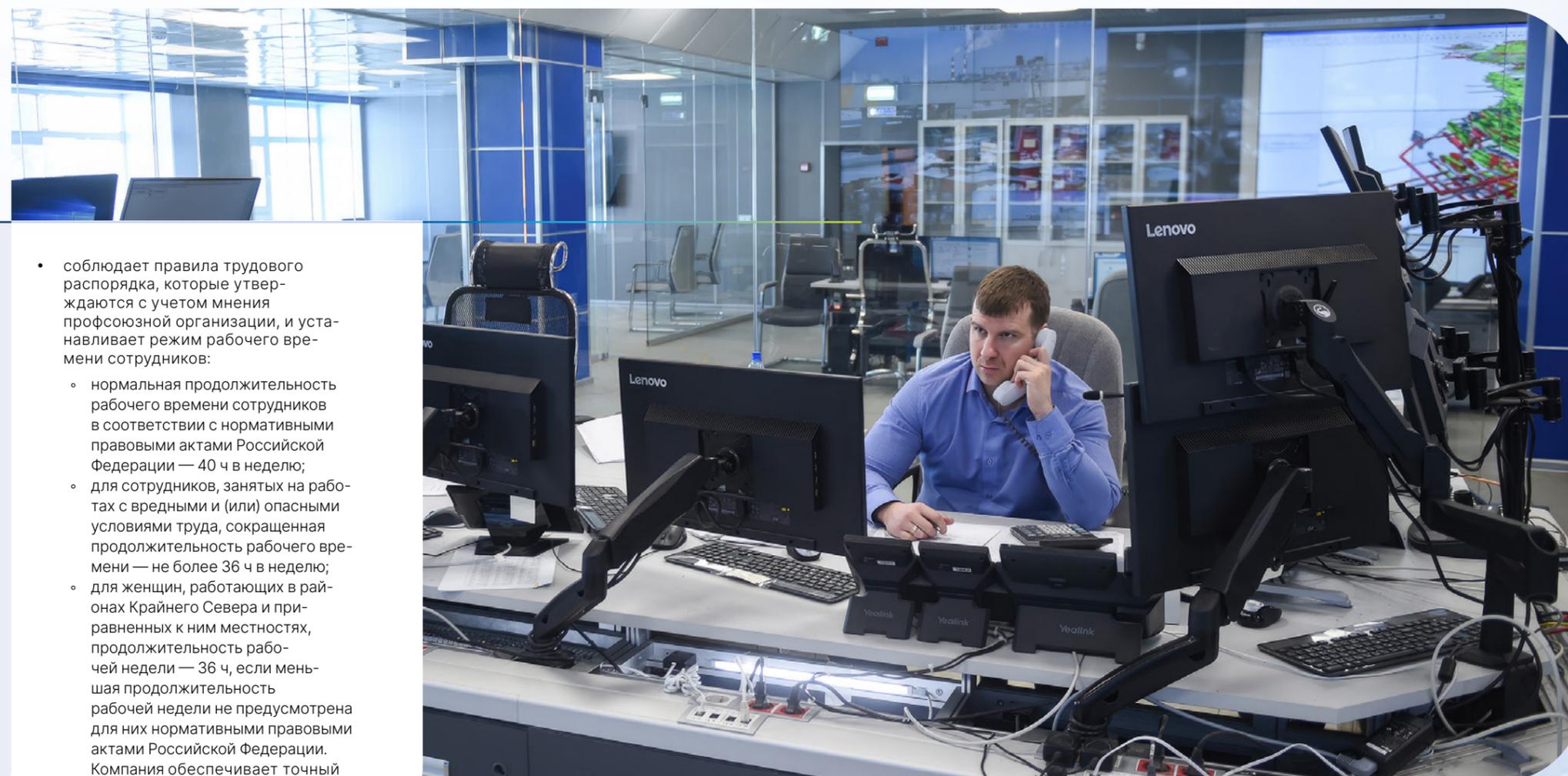
¹ Отношение количества уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по соглашению сторон к среднесписочной численности персонала за год.

² Отношение количества уволенных по собственному желанию к среднесписочной численности персонала за год.

Соблюдение прав сотрудников

«Норникель» уважает права сотрудников и стремится полностью учитывать их в своей деятельности, в том числе:

- предоставляет всем своим сотрудникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, оценивает результаты работы сотрудников беспристрастно и справедливо, осуществляет трудоустройство и должностное продвижение сотрудников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков;
- реализует программы развития и социальной поддержки персонала, поддерживая права на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни;
- осуществляет прием на работу сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, обеспечивая необходимые условия труда — режим рабочего времени и отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, дополнительные дни отпуска, материальную помощь (квоты по приему сотрудников с ограниченными возможностями здоровья составляют от 2% от среднесписочной численности сотрудников (без учета сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) в зависимости от региона и размера организации);
- запрещает использование труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности, исключает возможность использования детского труда и применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соблюдает правила трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации, и устанавливает режим рабочего времени сотрудников:
 - нормальная продолжительность рабочего времени сотрудников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации — 40 ч в неделю;
 - для сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 ч в неделю;
 - для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочей недели — 36 ч, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них нормативными правовыми актами Российской Федерации. Компания обеспечивает точный учет продолжительности работы каждого сотрудника.



для **104,9** тыс. обращений, направленных в приемные, оказана информационно-консультационная помощь (93% — сотрудники Компании, 6% — бывшие сотрудники, 1% — прочие категории)

Компания осуществляет непрерывную коммуникацию с сотрудниками, стремится дать каждому возможность быть услышанным. В 2022 году наряду со Службой корпоративного доверия и усовершенствованным механизмом рассмотрения жалоб в Группе

продолжили функционировать приемные по производственным и социально-трудовым вопросам, количество которых возросло на 8% по отношению к прошлому году. Деятельность приемных направлена на реагирование на обращения, контроль их рассмотрения,

оперативное разрешение конфликтных ситуаций, предотвращение нарушений прав сотрудников, регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем.

> **52** тыс.

обращений поступило в приемные, тематикой которых стали социально-бытовые (86% обращений), правовые (12%) и прочие вопросы (2%)

27 приемных

действовало на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района в 2022 году

48,6 тыс. человек

приняли участие в более чем 2 тыс. встречах с трудовым коллективом

¹ Отношение количества уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по соглашению сторон к среднесписочной численности персонала за год.

² Отношение количества уволенных по собственному желанию к среднесписочной численности персонала за год.

Система социального партнерства

GRI 2-26

Для развития социального партнерства на межрегиональном уровне в 2019 году между Межрегиональным межотраслевым объединением работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса» и Межрегиональной общественной организацией — профсоюзом сотрудников ПАО «ГМК «Норильский никель» было заключено Межрегиональное межотраслевое соглашение по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 годы, которое в 2021 году было продлено до 2025 года с определенными изменениями. Соглашение регулирует социально-трудовые отношения между работодателями

и их сотрудниками, устанавливает единые корпоративные подходы к оплате труда, порядку предоставления сотрудникам гарантий, компенсаций и льгот, режимам труда и отдыха, охране труда и здоровья, порядку высвобождения сотрудников и иные вопросы.

На конец 2022 года соглашение действовало в отношении 21 предприятия Группы. Доля сотрудников Группы, охваченных соглашением в 2022 году, составила 89,7%.

Для согласования интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в Компании действует система социального партнерства

на предприятиях. Компания исполняет все положения Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий, Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2022–2025 годы и совместных решений. В Компании действует Политика в области свободы объединений, утвержденная Советом директоров.

Таким образом, интересы сотрудников Группы представлены на локальном, региональном и межрегиональном уровнях.

В 2021–2022 годах профсоюзы и социально-трудовые советы на регулярной основе принимали участие в работе комиссий, созданных работодателем в целях проведения проверок санитарного состояния объектов организации лечебно-профилактического и общественного питания, а также качества предоставляемого питания на предприятиях Группы, расположенных в Норильском промышленном районе.

В целях обеспечения высокого уровня информированности сотрудников о планах и результатах работы Компании, а также принимаемых руководством решениях по социально-трудовым вопросам в 2022 году профсоюзный актив был привлечен к информационной кампании, проводимой работодателем и освещающей изменение корпоративного подхода к премированию сотрудников по результатам

производственно-хозяйственной деятельности и за выявление и оценку рисков в области ПБиОТ. Компания рассматривает встречи в подобном формате как возможность поддерживать конструктивный диалог с представителями сотрудников и своевременно получать обратную связь по проводимым в Компании изменениям.

Механизмы представления интересов сотрудников



GRI 2-30

В компаниях Группы заключено 23 коллективных договора, действие которых распространяется на 94,4% сотрудников «Норникеля». В профсоюзах на конец 2022 года состояло 7,4% от общей численности сотрудников Компании, 77% сотрудников были представлены в социально-трудовых советах.

Регулирование социально-трудовых отношений в тех компаниях Группы,

где не заключены коллективные договоры (5,6% сотрудников «Норникеля»), осуществляется в том числе в соответствии с локальными нормативными актами таких компаний, принимаемыми с учетом мнения представительного органа сотрудников (при его наличии), в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

GRI 402-1

В отношении значительных изменений в деятельности Компания информирует своих сотрудников, руководствуясь требованиями Трудового кодекса Российской Федерации:

- минимальный период уведомления — не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- в том случае, если решение о сокращении численности или штата сотрудников может привести к их массовому увольнению, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Данные нормы зафиксированы во всех коллективных договорах.

SASB EM-MM-310a.2

В 2022 году не зафиксированы забастовки и локауты с участием сотрудников Компании, что свидетельствует об эффективности выстроенного взаимодействия и, в целом, социальной политики «Норникеля».



Система мотивации персонала

В целях повышения эффективности труда, достижения высоких производственных показателей, а также удержания в Компании высококвалифицированных кадров в «Норникеле» действует комплексная система мотивации персонала, предусматривающая как материальную, так и нематериальную составляющую.

Материальная мотивация сотрудников регламентируется компенсационной политикой Компании.



В Компании запрещена любая дискриминация в части установления и изменения заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, вероисповедания.

В целях обеспечения справедливой, прозрачной, объективной организации оплаты труда Компания применяет систему грейдов. Оценка должностных уровней производится по балльно-факторному методу, который учитывает знания и умения, сложность решаемых вопросов и ответственность каждой должности.

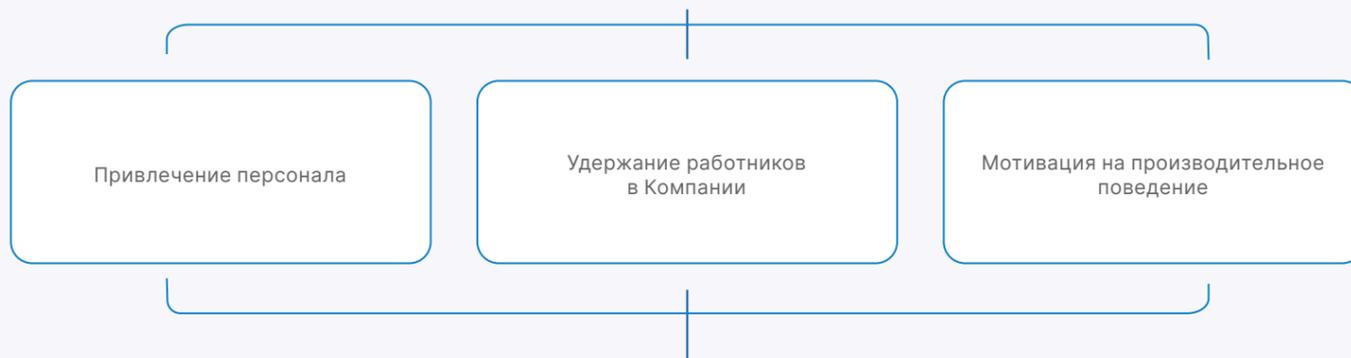
В 2022 году было продолжено усовершенствование системы премирования сотрудников Проектных офисов. В основе обновленной системы мотивации лежит выполнение ключевых параметров проекта, направленных на стимулирование и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения.

В отчетном году был изменен подход к расчету премии по итогам производственно-хозяйственной деятельности за год для руководителей, специалистов, служащих и рабочих, которые не входят

в контур системы управления эффективностью деятельности. В соответствии с обновленным подходом увеличен размер премии, а также изменены условия ее выплаты, при расчете итогового размера премии учитывается оценка руководителя.

Изменения в процессах премирования 2021–2022 годов сделали процесс начисления премии более прозрачным для сотрудников.

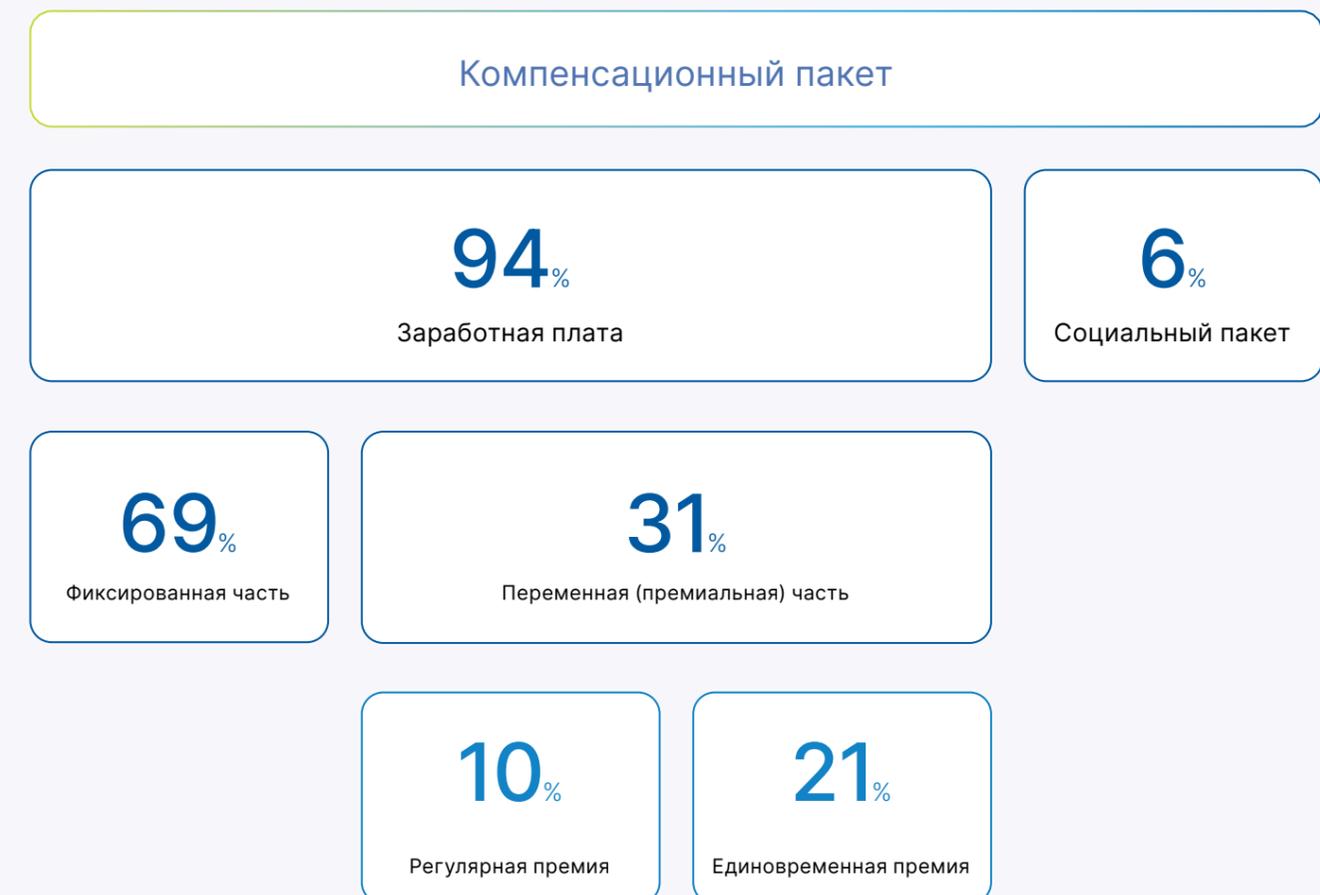
Цели компенсационной политики



Принципы компенсационной политики



Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы в 2022 году (%)



Основные показатели по оплате труда в 2022 году в разбивке по регионам¹

GRI 202-1

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

Среднемесячная заработная плата в целом по Компании в 2022 году превышает уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы сотрудников организаций Российской Федерации, не относящихся к субъектам

малого предпринимательства, на 150,4%, в том числе на 64,2% превышает уровень заработной платы предприятий по добыче металлических руд и на 137,5%

превышает уровень заработной платы предприятий по металлургическому производству².

Развитие корпоративной культуры

Для формирования положительного имиджа Компании на рынке, систематизации рабочих процессов, повышения мотивации и вовлеченности, более быстрой адаптации новых сотрудников уделяется большое внимание развитию корпоративной культуры, которая основана на принципах эффективности и ответственности за результат.

Обучение управленческих команд по теме корпоративной культуры

В 2022 году продолжена работа по обучению управленческих команд — наиболее востребованными стали программы развития руководителей «Воркшопы по работе с вовлеченностью» (12 воркшопов, более 40 сессий) и «Практикум по корпоративной культуре»

(48 практикумов на 36 предприятиях). Реализация программ позволила обеспечить высокий уровень заинтересованности и включенности управленческих команд в программы развития корпоративной культуры.

¹ Определение существенных регионов деятельности представлено в глоссарии. В настоящей таблице раскрывается информация только по основным производственным и административным подразделениям Группы «Норникель» численностью не менее 500 человек.

² Источник: [данные](#) Федеральной службы государственной статистики.

Вовлеченность

На ежегодной основе в «Норникеле» реализуется цикл управления вовлеченностью сотрудников Компании, который включает в себя три этапа:

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

Исследование является уникальной возможностью для топ-менеджмента получить обратную связь от сотрудников, выделить наиболее важные проблемы и определить направления

для улучшений на каждой производственной площадке. В 2022 году к исследованию, включающему анкетирование и работу в фокус-группах, было привлечено 50,5 тыс. сотрудников, что выше показателя прошлого года на 6%. Анализ результатов, разработка и исполнение мероприятий по улучшениям происходят на всех уровнях управления — от подразделений предприятий до Группы в целом.

В 2022 году индекс вовлеченности вырос на 7 п. п. — с 56 до 63% — по отношению к уровню 2021 года с одновременным

ростом бенчмарка (на 7 п.п. — до 56% — по металлургическим предприятиям России в целом). За четыре года доля вовлеченных сотрудников увеличилась на 19 п. п. — с 44 до 63%, осуществлен переход в нейтральную зону риска, что характерно для половины компаний Российской Федерации, участвующих в опросе вовлеченности.

Последовательный и системный рост вовлеченности сотрудников обеспечен по большинству факторов.



Фактор	Уровень вовлеченности	Мероприятия по повышению вовлеченности
Доверие и доступность высшего руководства	+22 п. п. за 4 года (с 31 до 53%)	<ul style="list-style-type: none"> • Прямая линия «Норникель Live» и вызовы с вице-президентами; • корпоративные диалоги; • форумы, корпоративные программы обучения; • личный пример от руководителей, подтверждение делами.
Карьерные возможности	+18 п. п. за 4 года (с 32 до 50%)	<ul style="list-style-type: none"> • Доступность информации о вакансиях; • программы внутренних назначений; • активное информирование о внутренних продвижениях; • программы обучения и развития.
Вознаграждение и признание	+18 п. п. за 4 года (с 35 до 53%)	<ul style="list-style-type: none"> • Ритмичное и опережающее повышение зарплат; • устранение перекосов в системе оплаты труда; • грейдинг; • информационные кампании о заработной плате, премии, социальных программах.

В целях развития вовлеченности Компания реагирует на запросы сотрудников и принимает управленческие решения в части индексации заработных плат, расширения социальных программ, организации быта на производстве, ДМС, программ реновации г. Норильска, г. Мончегорска, экологических программ, программ модернизации оборудования.

В 2022 году Компанией были разработаны новые подходы, предусматривающие интеграцию бизнес-задач в годовой цикл управления

Награды персонала

В целях нематериальной мотивации и обеспечения признания достижений персонала в Компании действует Наградная политика, которая непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами «Норникеля». Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, сверхусилия в профессиональной деятельности, продвижение инноваций,

вовлеченностью, — обсуждение бизнес-целей, определение запроса на работу с целевыми группами, оценка эффективности программ поддержки ключевых бизнес-целей, мониторинг реализации мероприятий по поддержке бизнес-целей и прочие. Кроме того, в 2022 году изменен подход к планированию и реализации мероприятий — до 2021 года включительно коммуникационных мероприятий было больше, чем мероприятий по изменению процессов и систем.

способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, и действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом.

Решение о корпоративном поощрении принимает Президент Компании. Также существуют внутренние

Компанией проведен корреляционный анализ между уровнем вовлеченности и такими переменными, как случаи травматизма (коэффициент корреляции составил –0,5) и абсентеизм (коэффициент корреляции составил –0,5). Результаты анализа свидетельствуют о наличии взаимосвязи между обозначенными факторами — по шкале Чеддока уровень связи характеризуется как высокий отрицательный, что свидетельствует о необходимости и важности непрерывной работы по вовлеченности сотрудников.

поощрения, которые инициируются и вручаются сотрудникам от имени предприятия по месту их работы.

Компания представляет к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Принятие и соблюдение Кодекса деловой этики

Для обеспечения понимания и принятия сотрудниками принципов и основ обновленного Кодекса деловой этики, утвержденного Советом директоров в 2020 году, продолжается обучение для сотрудников, разъясняющее содержание Кодекса (обучающий модуль о Кодексе интегрирован в программу «Наши ценности», прямую линию «Норникель Live» и корпоративные диалоги). Охват сотрудников обучением Кодексу деловой этики на конец 2022 года составил 80% от численности персонала.

«Никелизация»

Платформа для нематериальной мотивации и признания «Никелизация», призванная сплотить сотрудников в единую большую команду и продвигать корпоративную культуру Компании, транслируя ее ценности, популяризируя роли

наставников и внутренних тренеров и развивая культуру обратной связи, продолжила свое развитие в 2022 году.

В отчетном году к системе присоединился «Институт Гипроникель», в планах на 2023 год — тиражирование на остальные российские организации корпоративной структуры Компании.

За отчетный год сотрудники заработали более 245 тыс. «нике-лей» (игровая валюта) и приобрели на них более 2 тыс. подарков, отправили 140 тыс. раз «Спасибо» и 43 тыс. раз отметили сотрудников бейджиком-ценностью.

Платформа стала призером международной премии в области корпоративных коммуникаций InterComm 2021, премии за достижения в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида — 2021», получила награду на конкурсе IT HR Awards. Весной 2022 года по итогам VII бизнес-премии WOW!HR платформа «Никелизация» признана лучшей

в номинации Digital Solutions (платформа конкурировала с такими номинантами, как «Газпром нефть» с карьерным порталом, VK с виртуальным ассистентом, «Дикси» с приложением для дистанционного обучения «Академия», Softline с чат-ботом с обучающим контентом в Telegram и IVI с проектом инструмента для проведения оценки по методу «360 градусов»).



Развитие и обучение персонала

Вклад «Норникеля» в национальный проект «Образование»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

- «Молодые профессионалы»;
- «Новые возможности для каждого»;
- «Социальные лифты для каждого».

Ключевые инициативы и направления деятельности

- Программы обучения и развития сотрудников, в том числе развитие образовательной ИТ-платформы;
- корпоративные стипендии для студентов вузов, организация практики в компаниях Группы;
- грантовая поддержка образовательных учреждений и проектов через проекты Благотворительной программы «Мир новых возможностей».

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Развитие регионов присутствия»



Для достижения целей и задач Компании, роста эффективности производства, мотивации сотрудников особое внимание уделяется повышению квалификации, развитию новых профессиональных и управленческих навыков, компетенций, знаний и коммуникативных умений.

Стратегия, планы и программы обучения сотрудников разрабатываются в непрерывном взаимодействии с внутренними заинтересованными сторонами, а также регулярно обновляются в зависимости от их потребностей и стратегических приоритетов «Норникеля». Благодаря этому

взаимодействию развивающие программы Компании являются инклюзивными и направленными на достижение бизнес-целей. Программы обучения распространяются на все функциональные блоки Компании, в обучение вовлечены все категории сотрудников.

Основные показатели по обучению персонала

GRI 404-1

Количество человеко-обучений, в том числе по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации (тыс. шт.)



Среднегодовой объем обучения в расчете на одного сотрудника среднесписочной численности (ч)



Объем обучения и количество сотрудников, прошедших обучение



Затраты на обучение



В 2022 году было проведено 216 тыс. шт. человеко-обучений (в т.ч. по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации), что на 87% выше показателя прошлого года. В среднем на одного сотрудника среднесписочной численности приходится 85 часов обучения, на одного сотрудника мужского пола — 95 часов,

женского пола — 62 часа. Основной рост человеко-обучений обусловлен приростом в дистанционном обучении благодаря популяризации и развитию «Академии Норникель». В 2022 году количество зарегистрированных пользователей на платформе «Академия Норникель» превысило 81 тыс. человек, 62% из которых являются активными

пользователями¹. Также выросло количество очного обучения за счет снятия ограничений после пандемии COVID-19 и возвращения части обучающихся к очному формату. С 2020 года в Компании происходит непрерывный рост количества сотрудников, прошедших обучение, и, соответственно, затрат на данные мероприятия.

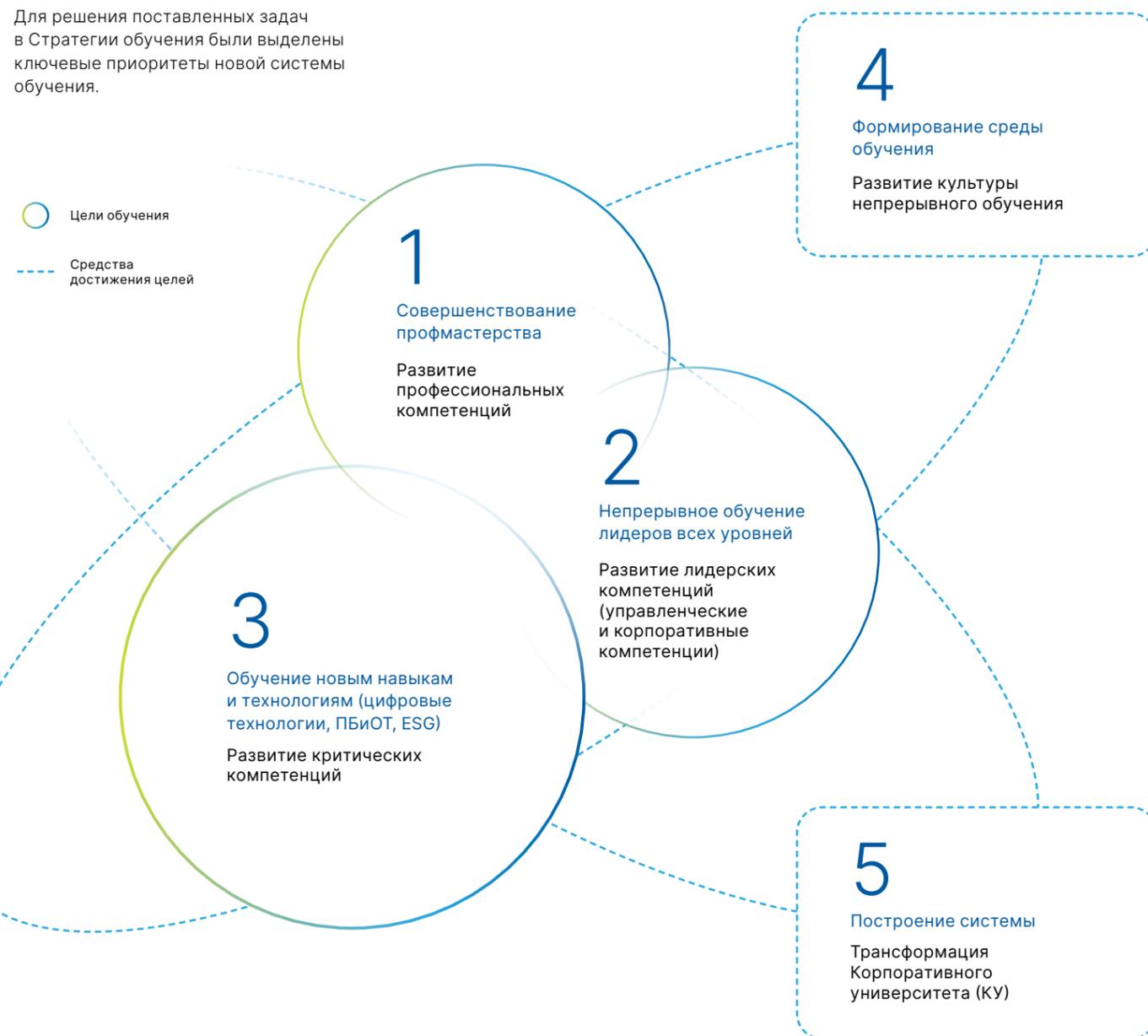
¹ Авторизованы в системе.

Обучение всех сотрудников

GRI 404-2

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

Для решения поставленных задач в Стратегии обучения были выделены ключевые приоритеты новой системы обучения.



Ключевые элементы экосистемы

- Руководитель: ролевая модель для сотрудников (ментор, коуч, спонсор карьеры и развития);
- гибкая среда обучения: цифровая и физическая среда обучения для осознанного выбора;
- культура непрерывного обучения: обучение — норма, обучение — инструмент достижения результата, развитие — инструмент самореализации и построения карьеры.

Ключевые задачи экосистемы

- Построение культуры непрерывного обучения;
- повышение качества руководства;
- совершенствование профессионального мастерства;
- развитие критических компетенций (в том числе цифровых, ПБиОТ, ESG).

Экосистемный подход в основе стратегии имеет ряд преимуществ для всех сторон: руководители получают вовлеченных профессионалов, способных достигать высоких результатов, используя свои знания и навыки эффективного взаимодействия; сотрудники достигают профессиональных и карьерных целей, а также раскрывают свой потенциал.

Компания готовит новое поколение лидеров для развития Компании и решения глобальных задач: устойчивого развития, социальной и экономической справедливости, изменения культуры.

Построение экосистемы осуществляется на принципах актуальности, доступности и инновационности, предполагается

гибкое персонализированное обучение на протяжении всей жизни. Такая модель требует новых методов организации, в том числе перехода к цифровым платформам и сетям образовательных возможностей, а также новых подходов к регулированию, построенных на вовлечении всех заинтересованных сторон.

> **81** тыс.
зарегистрированных пользователей на платформе «Академия Норникель» в 2022 году.

Непрерывный цикл обучения «Норникеля»

Группы

Направление работы

Примеры

Школьники	Студенты
Профориентационная работа со школьниками	Программы профориентации, производственной практики и лидерства, стажерские программы, всероссийские и международные чемпионаты по решению бизнес-кейсов
<ol style="list-style-type: none"> Компания дарит всем первоклассникам, живущим в городах присутствия, азбуку металлургии «Книга о том, как металлы построили города». В доступной форме, яркими, запоминающимися образами детям рассказывают о работе «Норникеля» и профессиях их родителей. Благодаря QR-кодам информация представляется в наглядном и интерактивном виде. Подарок от Компании получают более 5 тыс. ребят ежегодно. В дополнение к книге для первоклассников в формате мультипликационного сериала были созданы «Уроки профессора Нихрома». Инициативы для учащихся школ – Фестиваль научных открытий «Arctic Wave», Инженерный марафон «ИМАКЕ», Образовательный проект «Перемена: начинается с тебя». Ежегодно в них принимают участие более 8 тыс. школьников. 	<ol style="list-style-type: none"> Компания активно взаимодействует с 30 высшими учебными заведениями по всей России. Программа стажерства показала востребованность со стороны студентов, всего было получено более 1,5 тыс. заявок на участие. Лучшие студенты столичных вузов приглашены на оплачиваемую стажировку в московский офис Компании. При поддержке Компании в 2022 году прошли всероссийские чемпионаты по решению бизнес-кейсов среди студентов технических вузов «CUP Tech 2022» и «Metal CUP». На участие в программе «Покорители Севера» (первый курс для инженеров, сочетающий в себе развитие навыков, которые необходимы молодому специалисту для работы на производстве) получено 2724 заявок от студентов из ведущих инженерных вузов РФ, 978 студентов приняли участие в программе, 236 участников рекомендованы для дальнейшей работы и прохождения стажировки в Компании. В 2022 году в рамках Всероссийского студенческого проекта «Твой Ход» Компанией было организовано более 10 мероприятий с экспертами компании и внешними спикерами. Во время финала проекта на стенде Компании прошло более 15 мастер-классов и квизов. Более 1500 участников посетили площадку Компании. Норникель присоединился к списку генеральных партнеров олимпиады «Я-профессионал» - Компания поддерживает направление «Горное дело» вместе с Санкт-Петербургским горным университетом.

Сотрудники	Руководители всех уровней	Средний менеджмент
Руководители ТОП-100	Руководители всех уровней	Средний менеджмент
Программы развития руководителей	Программы развития корпоративных и управленческих компетенций	Обучение в цифровом формате
<p>В 2022 году была реализована модульная корпоративная программа развития «Энергия изменений». Программа была реализована в смешанном формате.</p> <p>Модули программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> Энергия изменений (управление изменениями); Энергия руководителя (осознанность руководителя); Энергия команды (Командная работа); Энергия результата (ответственность за результат); Энергия благополучия. <p>Обучение прошли 105 руководителей. В основу программы было положено 3 фокуса внимания: образ мышления, освоение новых навыков, эффективные способы взаимодействия.</p>	<p>В 2022 году продолжилось обучение по онлайн - программе «Управление на 360°» для руководителей.</p> <p>Программа сфокусировалась на развитии корпоративных и управленческих компетенций. Участники самостоятельно выбирали темы с учетом результатов оценки и направлений развития, определенных в Индивидуальном плане развития. Обучение проводилось по 7 темам:</p> <ul style="list-style-type: none"> принятие управленческих решений; амбициозный менеджмент; развивающее лидерство; мастер управленческих коммуникаций; управление изменениями; управление ресурсным состоянием; управление командой. <p>Особенностью программы является ее короткий и практикоориентированный формат, который включает в себя интерактивные тренинги, деловые игры, реальные кейсы и проработку реальных управленческих ситуаций.</p> <p>Завершили обучение 250 руководителей из 17 филиалов, дочерних компаний и Главного офиса.</p>	<p>Программа «По пути эффективности» продолжила свою реализацию в онлайн-формате в 2022 году. Традиционно она включает в себя учебную и проектную деятельность.</p> <p>5 модулей:</p> <ul style="list-style-type: none"> Управление, ориентированное на результат («Управляй!»); Производительность труда («Улучшай!»); Эффективные коммуникации («Договаривайся!»); Финансовый менеджмент («Анализируй!»); Управление командой («Взаимодействуй!»). <p>Помимо этого, программа была дополнена мастер-классами по критическим для Компании направлениям: ESG, Культура безопасности и Управление рисками.</p> <p>Обучение завершили 113 человек из 22 филиалов и организаций корпоративной структуры, 106 из которых составили руководители и 7 молодых специалистов.</p> <p>Особенностью программы является изменение поведения руководителей среднего звена в онлайн, в формировании привычки получать знания в цифровой среде и взаимодействовать друг с другом. Для многих участников эта трансформация означала кардинальную смену установок: из пассивных слушателей в онлайн они превратились в активных деятелей.</p>

Непрерывный цикл обучения «Норникеля»

Группы

Направление работы

Примеры

Сотрудники

Кадровый резерв

Планирование профессионального и карьерного развития работников, формирование кадрового резерва на руководящие должности, обучение и продвижение резервистов

В 2022 году Компания продолжила формирование и подготовку кадрового резерва начального и среднего уровня на 11 предприятиях Норильской и Кольской площадок.

Одновременно реализовывались пилотные проекты по обновлению подходов к формированию кадрового резерва для предприятий минерально-сырьевого комплекса Заполярного филиала и в АО «Кольской ГМК». В этих проектах акцент сделан на отбор мотивированных на развитие и продвижение сотрудников, расширение возможностей для самовыдвижения.

В Компании продолжается работа по формированию резерва на позиции руководителей высшего звена. В 2022 году было проведено 143 заседания кадровых комитетов по основным функциональным направлениям и руководителям уровня ТОП-100, в т.ч. 35 кадровых комитетов прошли на уровне Главного офиса с участием вице-президентов. Внимание уделялось вопросу кадровой защищенности руководящих должностей, формированию пула резервистов не только на позиции ТОП-менеджмента на уровне Группы, но и руководителей внутри предприятий. Более 30% резервистов готовы к продвижению уже сейчас или в течение года.

В 2023 году в Компании планируется выстраивание и тиражирование единого цикла управления талантами.

Производственный персонал

Создание технологических обучающих пространств для повышения практических навыков

1. Рабочие проходят регулярное обучение (в т.ч. по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации) – в 2022 г. проведена 81 тыс. шт. человеко-обучений для рабочих, что на 62% выше предыдущего года. Среднегодовой объем обучения в расчете на одного рабочего среднесписочной численности – 84 ч.

2. В Компании создана инфраструктура для обучения и развития производственного персонала, в том числе:

- учебные корпуса оборудованы классами с тренажерами-симуляторами, лабораториями, на учебном подземном полигоне отрабатывают практические навыки, используя VR-технологии с применением видеороликов;
- учебно-имитационный комплекс «Фабрика процессов», на базе которого сотрудники получают знания по эффективному управлению производственным потоком с применением инструментов «Бережливого производства»;
- комфортные современные аудитории, современный конференц-зал для проведения корпоративных мероприятий;

3. В планах Компании дальнейшая модернизация инфраструктуры для обучения:

- в 2026 г. планируется завершить строительство нового инновационного учебного центра в районе Талнах. Для формирования практических навыков будет расположен парк тренажеров – симуляторов;
- изготовлен и запланирован к вводу в эксплуатацию в 2023 г. тренажерный комплекс для обучения безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте и в ограниченных замкнутых пространствах.

Развитие цифровых навыков

Развитие цифровых навыков и повышение уровня цифровой грамотности сотрудников остается одним из ключевых направлений в обучении. В связи с этим Компания продолжает реализацию образовательной программы «Цифровой Норникель», направленной на обучение сотрудников в области цифровизации, предоставление всем сотрудникам возможности изучить технологии и освоить навыки, необходимые для работы в условиях современного цифрового производства и жизни в цифровой среде. По состоянию на конец 2022 году обучение по курсу прошли 65,5 тыс. человек.

Помимо образовательного курса для сотрудников, Компания расширила горизонт целевой аудитории. В сентябре 2022 года для детей сотрудников в возрасте от восьми до 12 лет был запущен проект «Цифроникель Junior» в виде квеста, в котором ребенок в игровом формате, проходя испытания и выполняя задания, может познакомиться

с современными цифровыми технологиями «Норникеля». Через простые задания участники курса узнают, как цифровизация связана с ежедневной работой, что без нее невозможны развитие и прогресс.

На образовательном ресурсе «Академия Норникель» можно найти обучающие курсы, для развития профессиональных компетенций во всех актуальных сферах, «Читальный зал» с бесплатными книгами по личностному росту, а также материалы со свежими трендами в обучении и конкретными инструментами, которые помогут в работе.

В дополнение к физической и цифровой среде концепцию непрерывного обучения в Компании поддерживают обучающие мероприятия («Библионочь», «Каждый День знаний», «Новая жизнь с понедельника»), открытые лекции и мастер-классы («Трибуна», воркшопы

для школьников) и регулярные коммуникации (L&D Digest, посты в соцсетях, публикации в СМИ).

В 2022 году «Норникель» развернул мультимедийную систему управления компетенциями, что позволило полностью автоматизировать процесс. Работа всех участников происходит в единой информационной среде. Проект охватил 22 предприятия Группы.

Для обеспечения прозрачности прохождения онлайн-тестирований сотрудниками Компании запущена система, которая автоматически фиксирует нарушения во время прохождения тестов, анализируя поведение экзаменуемого на основании данных с веб-камеры, рабочего стола и микрофона. Появление данной системы позволило сотрудникам комфортно проходить тестирование из любого удобного им места — из дома, с рабочего места (ранее оно проводилось только в учебных классах).

Социальная политика

Вклад «Норникеля» в национальные проекты России

Национальный проект «Демография»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

- «Финансовая поддержка семей при рождении детей»;
- «Старшее поколение»;
- «Укрепление общественного здоровья»;
- «Спорт — норма жизни».

Ключевые направления деятельности «Норникеля»

- Корпоративная программа негосударственного пенсионного обеспечения «Накопительная долевая пенсия»;
 - программа «Ветераны компании», ориентированная на поддержку неработающих пенсионеров;
 - программа спортивно-массовых мероприятий;
 - создание рабочих мест в регионах присутствия.
- [Более подробная информация представлена в разделе «Управление персоналом и социальное партнерство»](#)

Национальный проект «Здравоохранение»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

- «Развитие системы оказания первичной медико-санитарной помощи»;
- «Развитие сети национальных медицинских исследовательских центров и внедрение инновационных медицинских технологий».

Ключевые направления деятельности «Норникеля»

- Оплата санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей;
- обеспечение сотрудников и членов их семей ДМС;
- проведение обучающих мероприятий по охране труда;
- обеспечение сотрудников СИЗ;
- проект «Корпоративная медицина».

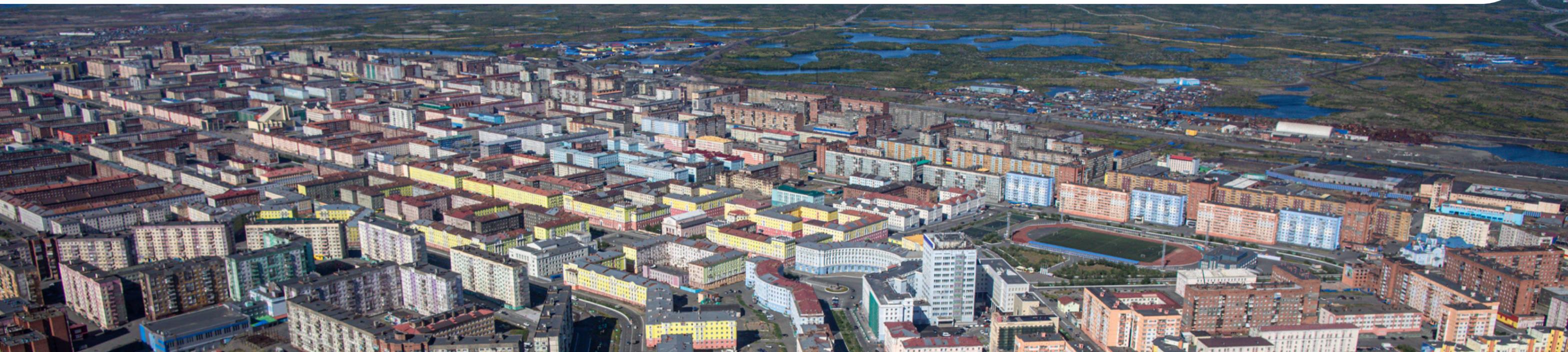
→ [Более подробная информация представлена в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность»](#)

GRI 403-6

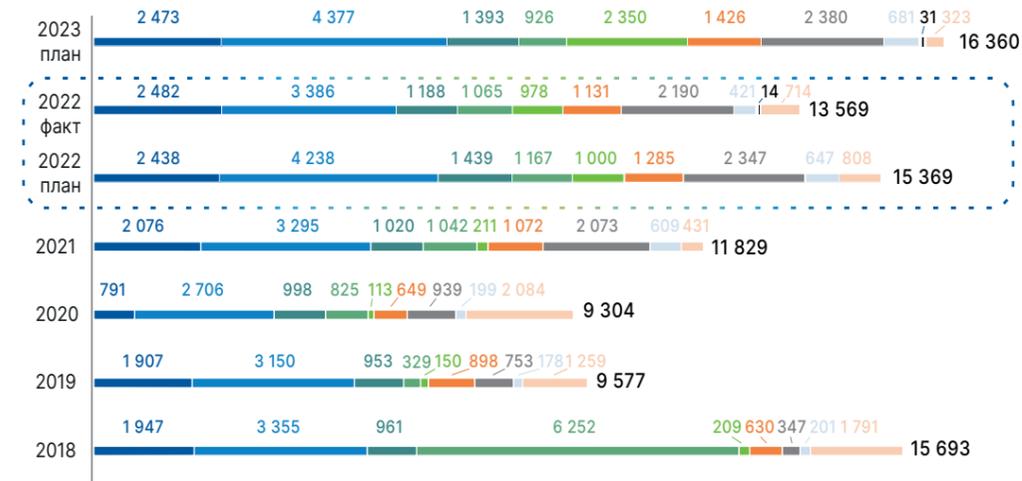
В целях привлечения и удержания квалифицированных сотрудников, повышения их лояльности и вовлеченности «Норникель» на регулярной основе предоставляет своим сотрудникам во всех регионах присутствия широкий перечень льгот и программ социальной поддержки.

В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей;
- ежегодная 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;
- доплаты за релокацию (единовременная выплата на обустройство на новом месте жительства, компенсации стоимости проезда, расходов по провозу багажа, ежемесячная выплата для оплаты найма (поднайма) жилых помещений, проживания в общежитиях);
- ДМС для сотрудников и их родственников;
- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников и прочие виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам;
- выплаты при увольнении.



Расходы на социальные программы и льготы (млн руб.)



13,6 млрд руб.

составили расходы в 2022 году на социальные программы и льготы, что на 15% выше показателя прошлого года. Наибольшую долю в структуре по направлениям заняли расходы на оплату проезда и провоза багажа (25%) и санаторно-курортное лечение (18%).

- Санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и членов их семей
- Жилищные программы
- Добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев
- Прочие выплаты и затраты социального характера (оплата услуг здравоохранения, выплаты в связи с увольнением и др.)
- Оплата сотрудникам и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно
- Содействие в обустройстве на новом месте жительства вновь принятым сотрудникам
- Материальная помощь, выплаты пенсионерам, бывшим сотрудникам и членам семьи сотрудника
- Пенсионные программы
- Проекты социальной направленности для сотрудников (развитие целевых групп, спортивные и праздничные мероприятия)
- Программа релокации

Программа улучшения социально-бытовых условий на производстве

Учитывая специфику отрасли и географию деятельности Компании, крайне важным аспектом является обеспечение комфортных и безопасных условий труда, улучшение которых способствует сохранению здоровья сотрудников, снижению профессиональных заболеваний, повышению производительности труда, снижению травматизма, росту вовлеченности сотрудников.

На текущий момент на предприятиях Группы эксплуатируются более 3,3 тыс. объектов санитарно-бытового и спортивно-оздоровительного назначения, предприятий общественного питания, здравоохранения, рекреационных зон общей площадью свыше 360 тыс. м².

В 2022 году Программа улучшения социально-бытовых условий сотрудников на производстве «Быт на производстве», запущенная в 2003 году с целью обеспечения достойного уровня производственной среды, была реорганизована в Программу повышения комфорта сотрудников «Сделано с заботой».

Основной акцент Программы был сделан на улучшение условий труда и создание комфортной среды вокруг каждого сотрудника, в постоянном диалоге и заботе о нем.

Ремонты на объектах Программы выполнялись с применением единого для всей корпоративной структуры альбома типовых решений обустройства социально-бытовых объектов, с использованием современных технологий и материалов. В периметр ремонтов, помимо самих объектов, включены входные группы зданий, коридоры и лестничные марши.

Результаты за все время действия программы 2003–2022 годов

- Проведены капитальные ремонты 709 социально-бытовых объектов;
- приобретено 449 мобильных зданий;
- общие затраты составили более 13,4 млрд руб.

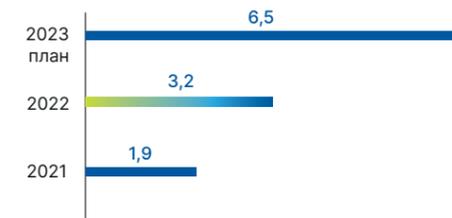
Результаты 2022 года

- Участие в Программе приняли девять филиалов и российских организаций корпоративной структуры Компании, расположенных в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове;
- завершены комплексные капитальные ремонты на 171 социально-бытовом объекте, в том числе на социально значимых. Общая площадь отремонтированных помещений составила 27 854 м²;
- всего были улучшены социально-бытовые условия для 8 786 сотрудников, на улучшение социально-бытовых условий было направлено 3,2 млрд руб.

Планы на 2023 год

- В 2023 году затраты по программе «Сделано с заботой» составят 6,5 млрд руб.;
- Компания планирует отремонтировать 117 социально-бытовых объектов.

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



Социально-бытовые объекты, на которых проведен капитальный ремонт в 2022 году (шт.)



Программы оздоровления

GRI 403-6

Принимая во внимание особенности природно-климатических условий Крайнего Севера и производственных условий труда на предприятиях Группы,

«Норникель» уделяет большое внимание улучшению состояния здоровья сотрудников. Компания реализует программы оздоровления и санаторно-курортного

лечения сотрудников и членов их семей, обязательства по которым закреплены в коллективном договоре.

Количество участников по основным направлениям оздоровления (человек)

Основные направления оздоровления	Количество участников			
	2020	2021	2022	2023 (план)
Санаторий «Заполярье» (г. Сочи)	10 779	16 592	17 852	17 060
Комбинированная программа: санаторий «Роза Спрингс» (7 дней) + санаторий «Заполярье» (14 дней)	2 241	3 650	3 650	3 650
Санаторий-профилакторий «Кольский» (г. Мончегорск)	1 038	1 564	2 004	1 693
Отдых во вневедомственных санаториях	1 240	1 988	4 190	2 902
• санатории «Россия», «Белокуриха» (Алтайский край)	696	837	895	873
• пансионат «Приморье», санаторий «Голубая даль» (г. Геленджик)	500	800	1 626	1 026
• санаторий «Малая бухта» (г. Анапа)	0	0	700	0
• санатории «Виктория», «Центросоюз-Кисловодск», санаторий им. Сеченова (Кавминводы)	0	0	380	665
• санаторий «Роза Спрингс» (18 дней)	0	324	0	0
• комбинированная программа: санатории «Роза Спрингс» + «Имеретинский»	0	0	559	0
• прочие вневедомственные санатории	44	27	30	338
Детский отдых (г. Анапа)	0	1 330	1 527	1 575
Программа зарубежного корпоративного отдыха (Болгария)	0	3 041	14	1 120
Общее число участников	13 057	24 515	25 587	24 350

В 2022 году в программах оздоровления приняли участие 25,6 тыс. человек, что на 4% выше уровня 2021 года. Наиболее популярным направлением стал санаторий «Заполярье» (г. Сочи). Дети сотрудников Компании провели летние каникулы в санаторно-оздоровительном лагере на Черноморском побережье.

Помимо санаторно-курортного лечения, Компания популяризирует здоровый образ жизни, оказывая содействие

регулярным занятиям сотрудников физической культурой, организуя ежегодные корпоративные спортивные праздники и соревнования.

➔ Более подробная информация представлена в подразделе «Программа спортивно-массовых мероприятий».



Программа «Добровольное медицинское страхование»

Важная форма социальной поддержки сотрудников «Норникеля» — ДМС, полисами обеспечены все сотрудники Компании. Кроме того, «Норникель» дает сотрудникам право застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу.

По полису ДМС сотрудники Компании имеют возможность получить широкий набор медицинских услуг. Для сотрудников, проживающих в районах Крайнего Севера, есть возможность пользоваться полисом ДМС не только в регионе постоянного проживания, но и за его пределами. Набор услуг является единым по всем программам страхования, которые для различных категорий персонала отличаются уровнем клиник и регионом покрытия.

Кроме того, у сотрудников Компании есть возможность сделать специализированные исследования по секвенированию генома и получить консультации генетиков — они помогают выявить и оценить потенциальные риски развития серьезных заболеваний.



Программа «Накопительная долевая пенсия»

GRI 201-3

В целях обеспечения материальной защищенности сотрудников после выхода на пенсию в «Норникеле» реализуется корпоративная программа негосударственного пенсионного обеспечения «Накопительная долевая пенсия». На конец 2022 года ее участниками

являются 10,4 тыс. сотрудников 23 предприятий, пенсию по программе уже получают почти 4,5 тыс. человек.

Программа предусматривает два пенсионных плана — «Паритетный» и «Корпоративный». По плану «Паритетный» финансирование пенсионных накоплений сотрудником

и Компанией происходит совместно, на паритетных (равных) началах. «Корпоративный» план ориентирован на высококвалифицированных сотрудников и сотрудников дефицитных для Компании специальностей. Компания за счет собственных средств организует негосударственное пенсионное обеспечение таких сотрудников.

6 133 руб. в месяц

или 3,7% от заработной платы, в 2022 составил средний размер взноса за одного участника программы.

Структура участников Программы «Накопительная долевая пенсия» в разбивке по регионам (человек)

Показатель	2019	2020	2021	2022		2023
	факт	факт	факт	план	факт	план
Всего участников	12 304	11 519	10 776	12 593	10 406	10 941
Норильский промышленный район	9 972	9 288	8 737	10 483	8 361	8 790
Промышленный район Кольского полуострова (Мурманская область)	2 313	2 215	2 013	2 062	2 015	2 071
Москва и прочие регионы России	19	16	26	48	30	80

Показатели реализации программы «Накопительная долевая пенсия» в 2022 году

Показатель	2022 год
Сумма затрат Компании (млн руб.)	681,9
Индивидуальный взнос участника	
Размер среднего взноса одного участника (% от заработной платы)	3,7
Размер среднемесячного взноса одного участника (тыс. руб.)	6,2
Взнос компании по «Паритетному» плану	
Размер среднего взноса за одного участника (% от заработной платы)	3,7
Размер среднемесячного взноса за одного участника (тыс. руб.)	6,1

Программы поддержки бывших сотрудников и членов их семей

Помимо развития механизма негосударственного пенсионного обеспечения Компания реализует следующие меры непрерывной поддержки бывших сотрудников:

- программа «Ветераны компании» — комплекс мер поддержки неработающих пенсионеров, постоянно проживающих на территории

г. Норильска. Основным условием участия в программе является стаж работы в Компании;

- программа «Фонд материальной помощи пенсионерам» ориентирована на поддержку бывших сотрудников Компании, уволившихся до 10 июля 2001 года, имеющих стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет, и постоянно проживающих за пределами Норильского промышленного района. Средства

формируются за счет ежемесячных добровольных отчислений из заработной платы сотрудников Компании и благотворительного взноса Компании;

- материальная адресная помощь бывшим сотрудникам и членам их семей (возмещение расходов на лечение, медикаменты, ритуальные услуги и иные трудные жизненные ситуации).

Жилищные программы

В целях обеспечения комфортных условий жизни сотрудников и развития долгосрочных трудовых отношений Компания более 10 лет реализует жилищные программы («Наш дом / Мой дом» и «Твой дом»), которые предоставляют возможность приобрести на льготных условиях готовые к заселению, компактно расположенные квартиры в Московской, Тверской областях, Краснодарском крае, г. Ярославле.

Участниками программы являются квалифицированные, инициативные сотрудники 24 организаций и филиалов корпоративной структуры, входящих

в Группу компаний «Норникель», расположенных на территории г. Норильска, Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, г. Красноярск и Мурманской области.

При реализации жилищных программ используется механизм софинансирования: до 50% стоимости квартиры оплачивается за счет средств работодателя, но не более 3 млн руб., оставшаяся часть — за счет собственных средств сотрудника в течение определенного срока работы в Компании (5–10 лет). Преимуществом для сотрудника

является неизменная стоимость жилья в течение всего срока участия в программе.

Отличие жилищных программ друг от друга заключается в моменте перехода права собственности на жилье:

- «Наш дом / Мой дом» — по завершении участия в программе, при этом пользоваться квартирой сотрудник может с момента ее получения;
- «Твой дом» — с момента начала участия в программе, но с обременением в форме залога. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом.

5 842 квартиры

передано сотрудникам Компании с начала реализации жилищных программ

> 28 млрд руб.

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

1,3 тыс.

сотрудников Компании приняли участие в корпоративной социальной программе льготного кредитования с начала ее реализации

Реализацию жилищных программ «Наш дом / Мой дом» и «Твой дом» дополняет корпоративная социальная программа льготного кредитования, которая предполагает предоставление

беспроцентного займа на оплату первоначального взноса и компенсацию определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. Участниками программы являются сотрудники

25 организаций и филиалов корпоративной структуры Группы компаний «Норникель».

Поддержка новых сотрудников

Компания поддерживает новых сотрудников, в том числе молодых специалистов, рабочий персонал, инженерно-технических сотрудников и руководителей, переезжающих на работу в г. Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный

район из других регионов, посредством компенсации затрат на проезд, провоз багажа и проживание в течение первых трех лет. Дополнительно Компания осуществляет единовременную выплату для поддержания сотрудника на новом месте работы.

Для обеспечения более быстрой адаптации и поддержки новых сотрудников проводятся специальные адаптационные мероприятия, в 2022 году тиражирована и запущена автоматизированная система по адаптации

1 470 новых участников

приняли участие в программе содействия сотрудникам в обустройстве на новом месте жительства в 2022 году, а всего в программе участвуют 3 224 сотрудника Компании

персонала на 26 предприятиях Группы. Система помогает всем участникам пройти процесс адаптации легко и доступно.

Для погружения в новую производственную и социокультурную среду участникам лидерской программы «Первая Арктическая»¹ предлагаются

адаптационные и командообразующие мероприятия, направленные на знакомство друг с другом, с Компанией и городом.

Программа релокации

С начала 2022 года в Компании реализуется программа «Релокация работников», которая направлена на реализацию комплексных мер по поддержке сотрудника при переезде в другой регион как у текущего работодателя, так и в порядке перевода к другим работодателям Группы в связи с изменением должностных обязанностей.

Отличительной особенностью программы, помимо компенсации общепринятых расходов на проезд и провоз багажа, проживание, подъемное пособие, дополнительный отпуск на обустройство, является установление сотруднику доплаты за релокацию (до 40% от заработной платы). Максимальный размер доплаты за релокацию зависит от местности (населенного пункта) выполнения работы.

Для сотрудника релокация предоставляет возможности роста и развития — как личного, так и профессионального. Для Компании программа решает вопрос замещения вакансий в определенном регионе при отсутствии на местном (локальном) рынке труда и внутри предприятия кандидатов соответствующей квалификации.

Социальная поддержка сотрудников, высвобождаемых в результате закрытия производственных площадок

GRI 404-2

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

За период действия программы (2019–2022 гг.) в АО «Кольская ГМК» в ее контур включены 995 человек, 63% трудоустроены в Компании с сохранением текущего уровня заработной платы в течение первого года работы, 37% решили покинуть Компанию и были уволены с дополнительными выплатами, 353 чел. прошли обучение по программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации. На комплекс мер и социальных программ для сотрудников плавильного производства в 2020–2022 года Компания направила 1,6 млрд рублей.

Развитие корпоративных сообществ

Объединение инициативных сотрудников различных специальностей из разных предприятий в корпоративные сообщества способствует повышению вовлеченности в решение стратегических задач Компании, привлечению к участию в производственной и социальной жизни предприятий Группы и регионов присутствия, развитию партнерской деятельности с представителями местных сообществ, которая направлена на социальное развитие территорий и улучшение качества жизни населения.

Корпоративная программа «Кому не все равно»

Реализуемая на Кольском и Норильском дивизионах программа поддержки изменений «Кому не все равно» ориентирована на инициативных и предприимчивых сотрудников, которые готовы разрабатывать и внедрять, зачастую за пределами своих функциональных обязанностей,

проекты, связанные с повышением эффективности Компании по различным направлениям.

Главной идеей проекта является создание профессионального разностороннего сообщества единомышленников, способных совместно решать широкий спектр задач, объединяя свои навыки и умения. Созданная в рамках проекта универсальная платформа — сайт komunevseravno.ru — позволяет любому руководителю обозначить проблему, которую необходимо решить, а участники сообщества имеют возможность, изучив вопрос, сформировать команду специалистов и взяться за проект.

При этом для успешной реализации проекта команды могут использовать управленческие, административные и финансовые ресурсы «бизнес-заказчика». Реализация корпоративной программы является важной и значимой абсолютно для всех заинтересованных сторон.

¹ Лидерская программа реализуется Компанией в целях привлечения высокопотенциальных выпускников профильных образовательных организаций и лучших молодых специалистов для работы в г. Норильске/Мончегорске/Заполярном, закрепления молодых специалистов, пополнения кадрового резерва квалифицированными менеджерами и развития института преемственности (продолжительность — 2,5 года).

Достигнутые результаты реализации программы «Кому не все равно»:

726 сотрудников

из г. Мончегорска, Печенгского района, г. Мурманска и г. Норильска подали заявки на участие в программе

1,3 млрд руб. —

экономический эффект от предложенных решений

10% участников

программы совершили карьерные переходы внутри Компании

31 руководитель

стал бизнес-заказчиком

33 проектных решения

акцептованы к реализации

33 из 56 бизнес-задач

взяты в проектную работу

35 проектных команд

сформировано по итогам отбора

В 2022 году программа стала «золотым» победителем премии Employer Brand Award & Summit и получила номинацию «Управление человеческими ресурсами» на форуме «People investor: компании, инвестирующие в людей».

Проект «ЛамаЛокация»

В 2021 году представители организации PCOO «Шторм», являющиеся более трех лет участниками проекта «Комбинат добра», были приглашены на Экосаммит в качестве волонтеров. В заповеднике «Красноярские столбы» они обратили внимание на использование солнечных батарей. По итогам консультаций с техническими специалистами представители PCOO «Шторм» пришли к выводу, что при осуществлении их волонтерской деятельности (очистка водоемов от мусора на территории Таймыра) увеличивается их углеродный след вследствие использования бензиновых и дизельных электрогенераторов во время выездов на отдаленные участки, обслуживания, ремонта и системного подвоза топлива для непрерывной работы оборудования. Волонтеры совместно с партнерами приняли решение создать проект «ЛамаЛокация» для исследования возможностей применения альтернативных источников энергии на территории Таймыра в летнее время. Проект поддержан Компанией в 2021 году в структуре конкурса социальных проектов благотворительной программы «Мир новых возможностей», активная фаза реализации проекта состоялась в 2022 году.

К участию в проекте привлечены студенты Заполярного государственного университета, которые при поддержке

партнеров получили сертификаты дайверов и успешно прошли обучение по программе PADI, что позволило им оказать помощь волонтерской группе при установке солнечных электростанций на территории озера Лама. Для более эффективной реализации проекта партнеры подарили ветрогенератор и несколько новых солнечных панелей.

Реализация проекта доказывает, что использование «зеленых» ресурсов локация минимизирует углеродный след, при грамотном и рациональном пребывании и использовании возможностей проекта нагрузка на природу со стороны человека минимизируется.

В 2022 году проект стал местом притяжения как для местных жителей, так и для туристов, спортсменов, ученых, приезжих из других городов России:

- более 600 сотрудников ООО «Норильскникельремонт» стали гостями и участниками проекта, что позволило им ознакомиться с «зеленой» энергетикой в условиях Арктики;
- по итогам субботника на озере Долгое вывезено три грузовика различного мусора (участниками стали более 200 человек);
- мастер спорта и чемпион России по различным экстремальным водным видам спорта Васильев Алексей в течение пяти дней проводил мастер-класс по сап-серфингу

и биг-сап-серфингу с гостями, партнерами, студентами и другими желающими;

- участники «Комбината добра» — волонтеры-дайверы — имели возможность воспользоваться инфраструктурой проекта для осуществления своих волонтерских функций.

Проект связан со спасением и сохранением не только природы, но и с жизнями людей: в 2022 году во время сильного шторма вблизи базы «ЛамаЛокация» затонуло маломерное судно, но благодаря созданной проектом инфраструктуре, удалось оказать всю необходимую помощь и поддержку пострадавшим.

Созданная инфраструктура, накопленные знания и опыт стали надежным фундаментом для реализации нового проекта — «ЛамаЛокация 01» станет первым в Арктике пожарным волонтерским общественным постом. На озере Лама будет функционировать пожарный катер, летом в пожароопасный период сертифицированные пожарные в качестве волонтеров будут нести круглосуточное дежурство. Проект поддержан Компанией и запланирован к реализации в 2023 году.

Молодежная корпоративная программа «В хорошей компании»

Программа призвана объединить в одно сообщество молодых сотрудников «Норникеля» до 35 лет в целях стимулирования профессионального и творческого роста, реализации потенциала в различных сферах. Дополнительной задачей программы является выявление талантливых студентов и молодых специалистов вне периметра Компании и вовлечение их в деятельность «Норникеля» с обеспечением максимально быстрой и эффективной адаптации в Компании.

Концепция программы «В хорошей компании» была сформирована с учетом запросов молодых сотрудников, которые были выявлены посредством анализа ожиданий (признание, самореализация, опыт) и встречных потребностей Компании (рост вовлеченности, развитие талантов, навыков и личности в целом).

Программа является универсальной с точки зрения предоставления каждому участнику возможности найти проекты для реализации на четырех различных треках.

Кроме треков, в программе запланированы открытые мастерские по коммуникациям, где участников научат создавать и продвигать свой экспертный

бренд с нуля, быть увереннее в публичном пространстве, расширять сеть профессиональных и дружеских контактов и по желанию представлять Компанию публично на конференциях, мероприятиях и в онлайн-медиапространстве.

Реализация программы предполагается циклами в привязке к официальным корпоративным мероприятиям, но не ограничивается ими. Участники также смогут самостоятельно инициировать и реализовывать собственные проекты, зарабатывать баллы, которые в дальнейшем можно обменять на полезные товары или персональные консультации топ-менеджеров Компании.

В программе разработано закрытое и безопасное онлайн-приложение, которое является социальной сетью с возможностью выбирать любое количество треков и активностей, развивать круг общения и интересов, взаимодействовать вне зависимости от должности, специальности и локации. Все молодые сотрудники получили приглашение и инструкцию для входа, на мобильной платформе было зарегистрировано более 4 495 тыс. пользователей за несколько месяцев пилотной реализации.

Запуск программы осуществлен в конце 2022 года в гибридном формате — в виде онлайн-ток-шоу, а также двух очных квартирников в г. Норильске и г. Мончегорске.

Реализация программы позволит включить молодых сотрудников в конструктивную повестку развития Компании, создать новые каналы коммуникаций и горизонтальных связей, сформировать условия и расширить спектр возможностей для самореализации молодежи в разных направлениях.



Трек «Профессиональная практика»

Создание условий для развития инновационного мышления. Формирование команды единомышленников в тематическом комьюнити. Участники — инноваторы и рационализаторы, нацеленные на повышение эффективности Компании и собственное профессиональное становление.

Трек «Рост»

Предоставление возможности молодым сотрудникам Компании развиваться для успешной карьеры и счастливой жизни. Участники — активные, вовлеченные и лояльные Компании молодые сотрудники, готовые развиваться, узнавать новое.

Трек «Социальная практика»

Включение молодежи в проекты по развитию территорий и закрепление в регионах присутствия Компании за счет формирования социального корпоративного сообщества. Участники — сотрудники, готовые решать проблемы региона и искать для этого новые возможности и подходы.

Трек «Творчество»

Создание условий для творческой, интеллектуальной и спортивной самореализации молодежи. Вовлечение в совместную разработку и проведение корпоративных мероприятий. Участники — творческие личности, интеллектуалы и все, кто хочет расширить свои знания о Компании и регионе.

«Комбинат добра»

Программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра» действует во всех регионах присутствия Компании. Внутри нее осуществляется широкий спектр волонтерских

и благотворительных проектов, реализация которых способствует формированию корпоративной культуры, объединению сотрудников вокруг общих ценностей, укрепляет командное взаимодействие и связи между подразделениями.

Более подробная информация о программе приведена в разделе «Корпоративное волонтерство».

Программа спортивно-массовых мероприятий

Развитие корпоративного спорта и популяризация здорового образа жизни среди сотрудников Компании способствует улучшению качества жизни, росту мотивации и вовлеченности, более быстрой адаптации специалистов на местах, эффективному командообразованию и формированию сообществ.

Корпоративный спорт представляет собой отдельный механизм: на каждой территории, на каждом предприятии Группы назначены специалисты, ответственные за развитие спорта. Ежегодно формируется план мероприятий, включающий график тренировок, соревнований, круглых столов, пресс-конференций с именитыми спортсменами. Для утверждения плана и решения вопросов функционирует Совет по развитию спорта, состоящий из представителей филиалов и организаций корпоративной структуры. На корпоративном портале и в социальных сетях распространяется информация о спортивно-массовых мероприятиях Компании.

Корпоративные спортивные мероприятия реализуются на постоянной основе и охватывают такие

регионы как Забайкальский край (г. Чита), Красноярский край (г. Норильск, г. Красноярск), Мурманская область (г. Мурманск, г. Мончегорск, г. Заполярный, п. г. т. Никель), и города Саратов, Москву, Сочи. Компания совместно со многими спортивными федерациями (среди которых Международная федерация студенческого спорта, Ассоциация мини-футбола России, Федерация хоккея России и др.) развивает спортивную жизнь в регионах присутствия Компании посредством проведения мастер-классов, обучающей поддержки для тренеров, закупки инвентаря и других мер.

Наиболее значимыми в программе спортивно-массовых мероприятий являются корпоративные соревнования, целевой аудиторией которых являются сотрудники и жители регионов присутствия. В течение 2022 года проведены:

- 61-я Спартакиада «Норникеля», включающая 14 видов спорта в основной Спартакиаде и шесть видов в Спартакиаде ветеранов спорта. Всего в соревнованиях Спартакиады 2022 года приняла участие 4 024 человека;

- корпоративные соревнования по таким видам спорта как горные лыжи и сноуборд, хоккей, мини-футбол, баскетбол, волейбол и др., а также семейные соревнования «Папа, мама, я — спортивная семья!»;
- «Забег Норникеля» на территории Норильского и Кольского дивизионов (совместно с АНО «Гонка Героев»), который придал новый импульс мероприятию и привлек большее количество участников;
- различные турниры в следующих лигах: Лига Чемпионов Бизнеса, Трудовые резервы, Ночная хоккейная лига, «Человек идущий», «Забег.РФ» и др.;
- тренировки по различным видам спорта.

24 тыс. человек

составил общий охват сотрудников спортивно-оздоровительными мероприятиями в 2022 году

Была организована прямая трансляция всех корпоративных соревнований

> 60 тыс. просмотров

составил охват трансляций



Корпоративное волонтерство

Волонтерство является значимой частью социального благополучия сотрудников и инструментом развития человеческого капитала, затрагивает область управления персоналом, которая направлена на повышение вовлеченности сотрудников в решение социально значимых задач, развитие горизонтальных связей между ними, формирование культуры благотворительности и добровольчества, коммуникативных способностей, эмоциональных компетенций сотрудников, создание условий для раскрытия личностного потенциала каждого, выстраивание партнерских отношений между заинтересованными сторонами.

«Комбинат добра»



Программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра», объединяющая в себе опыт и традиции социальных и экологических инициатив Компании, реализуется во всех городах присутствия «Норникеля».

Ежегодно в программе «Комбинат добра» принимает участие более 3,5 тыс. сотрудников Компании, представителей НКО и инициативных групп

горожан, реализуется множество волонтерских мероприятий, к которым относятся образовательные программы, экологические марафоны, экосмены, благотворительная ярмарка, программа личных пожертвований. Волонтерская команда «Норникеля» принимает участие в международных и федеральных форумах и экспертных площадках в качестве участников, спикеров, модераторов, экспертов.

Сотрудники, активно участвующие в волонтерских мероприятиях «Норникеля», часто в дальнейшем становятся их инициаторами, а полученные навыки помогают им не только в повседневной жизни, но и в развитии над-профессиональных компетенций и карьерных треков.

При реализации проектов «Комбината добра» в 2022 году

> 3,5 тыс.

корпоративных волонтеров были вовлечены в мероприятия местного сообщества

> 40 партнеров

привлечено

> 370 мероприятий

реализовано



Образовательная программа «Ледокол»



«Ледокол» — комплексный обучающий проект развития навыков лидеров волонтерского движения «Комбинат добра», позволяющий волонтерам повысить уровень коммуникаций и социального проектирования, а также помогающий глубже и масштабнее взглянуть на создание инициатив внутри маленьких городов.

Программа направлена на развитие над-профессиональных навыков сотрудников Компании для решения общественно значимых вопросов и интеграцию

лидеров волонтерского движения в жизнь, а также на решение задач региона. За 2022 год в рамках программы было проведено 20 событий в городах Москве, Заполярном, Мончегорске, Норильске, Чите и на Быстринском ГОК.

«Ледокол» стал уникальной возможностью для сотрудников побыть архитекторами программы, чтобы она соответствовала их самым острым запросам — с помощью анкетирования и регулярных опросов была собрана и проанализирована обратная

связь от волонтеров, заинтересованных в совершенствовании программы. Тема «Быть в контакте» стала ключевым событием 2022 года и затронула все события «Ледокола».

В 2022 году запущена информационная платформа — «Карта полезных действий», где участники программы могут найти единомышленников из своего региона и реализовать проект на благо общества и города.

Региональные экосмены «Арктика в твоих руках»



Экосмены направлены на выстраивание партнерского взаимодействия, повышение мотивации и погружение в общекорпоративный и экологический контекст, общение, обмен опытом, реализацию практических работ в интересах особо охраняемых природных территорий (национальных парков и заповедников):

- в Лапландском заповеднике (Мурманская область) были установлены лавочки и проведены работы по благоустройству на территории приема туристов;
- в заповеднике «Пасвик» (Мурманская область) были созданы места отдыха на новой экологической тропе «Глухая

плотина», проложено 80 м экотропы, смонтированы лавка — смотровая площадка и пирс — смотровая площадка;

- в Путоранском заповеднике были произведены работы по благоустройству экотропы на перешейках озер Капчук и Лама (установлены направляющие указатели, сделана разметка безопасного маршрута, на опасных каменных участках протянут трос, закрепленный анкерами);
- в национальном парке «Красноярские Столбы» (Красноярский край) построена метеоплощадка, установлен визуализатор погоды, благоустроен родник «Живой ключик»;

- в Даурском заповеднике (Забайкальский край) был реализован проект «Растительный мир Даурского заповедника», предполагающий ознакомление туристов с природными ценностями, экологическое воспитание и образование людей;
- в усадьбе Даровое (Московская область) произведена высадка плодовых деревьев с целью реконструкции исторических садов;
- другие проекты в регионах присутствия Компании.

В 2022 году экосмены посетили более 300 волонтеров из Мурманской области, городов Норильска, Читы, Саратова и Москвы.

Экологический марафон «Понеслось»



Начавшийся с обычных субботников экомарафон «Понеслось» на сегодняшний день включает в себя не только акции по уборке мусора, озеленению и благоустройству городов-участников, но и просветительскую работу по экологии.

Марафон проводится ежегодно с мая по сентябрь и предусматривает приз за выполнение различных задач в контексте как общеэкологических, так и сложных, разработанных в индивидуальном порядке проектов.

Проект реализуется в четыре этапа: коммуникационный, проектный, заповедный, партнерский.

Достигнутые результаты:

- за все время реализации экомарафона в нем поучаствовали 576 волонтерских команд (в том числе в 2022 году — 184 команды);
- всего участниками экомарафона стало более 6 тыс. сотрудников (в том числе в 2022 году — 1,2 тыс. человек);
- реализовано 932 экологических проекта (в том числе в 2022 году — 200 экомарафонов);
- ежегодно к проекту присоединяются более 40 партнеров.

В 2022 году с целью привлечения внимания широкой общественности к ценности природы Арктики и проблемам

ее сохранения был разработан просветительский интерактивный урок «Семь чудес Арктики».

Урок был создан как универсальный инструмент просвещения для корпоративных волонтеров Компании, которые могут проводить его в образовательных учреждениях очно или онлайн, он имеет адаптивную структуру для разных возрастов: для младших и средних школьников свои задания и свой план урока.

Партнерские проекты



В 2022 году волонтеры «Норникеля» стали участниками следующих мероприятий:

- Экосаммит «Сибирская перспектива» — экспертная площадка по обсуждению стратегических планов и точек синергии в области реализации эковолонтерских проектов и партнерских мероприятий. Участие в нем принимали более 50 международных экспертов, свыше 70 корпоративных волонтеров — лидеров «Норникеля» и других компаний.
- Международный форум «Мы вместе», который в 2022 году был посвящен партнерству ради достижения общих целей и результатов в самых сложных социальных и общественно значимых

проблемах. Волонтерской командой «Норникеля» была организована работа стенда, где любой посетитель форума не только мог познакомиться с темой Арктики, но и через реальные кейсы активистов из городов присутствия Компании узнать о механизмах формирования корпоративной культуры, объединения сотрудников вокруг общих ценностей, укрепления командного взаимодействия и связей между городами. Также внутри форума при поддержке «Норникеля» совместно с партнерами была организована сессия «Волонтерство — компетенции будущего»;

- Международная акция «Сад памяти», цель которой — увековечить память каждого, кто погиб в годы Великой Отечественной войны. В акции принимают участие более 100 корпоративных волонтеров;
- Всероссийская акция «Сохраним лес» — самый масштабный в мире лесовосстановительный проект. Волонтерами «Норникеля» проводится восстановление лесного массива Кольского полуострова — ежегодно волонтеры высаживают более 2 тыс. сеянцев сосны.

Развитие регионов присутствия

Основные регионы присутствия¹

Красноярский край



Площадь¹

2 366,8 тыс. км²

13,9% территории России

Население

2 846 тыс.

человек

Полезные ископаемые

- Нефть, газ, уголь, платина и платиноиды, медь, никель, кобальт, свинец, цинк, бокситы, золото, серебро, железо.

Промышленность

- Цветная металлургия;
- Добыча полезных ископаемых;
- Гидроэнергетика и электроэнергетика на твердом топливе.

Показатели деятельности «Норникеля» на территории Красноярского края

- Налоги и прочие выплаты — 89,8 млрд руб.²;
- Численность персонала — 55,8 тыс. человек³;
- Среднемесячная заработная плата — 179,8 тыс. руб.;
- Расходы на социальные программы для персонала — 4,3 млрд руб.

Основные направления сотрудничества с Красноярским краем

Экономика

- Реализация крупных инвестиционных проектов на территории Красноярского края;
- Теплоснабжение и энергообеспечение населения и предприятий в городах Норильске, Дудинке, Игарке;
- Участие в программе «северного завоза» в Арктическом регионе;
- Развитие туристического кластера;
- Содействие развитию экономики общин КМНС: создание условий и инфраструктуры для традиционного природопользования;
- Развитие транспортной системы и телекоммуникационной инфраструктуры.

Социальная сфера

- Реализация Программы мероприятий по оказанию содействия социально-экономическому развитию Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района на 2020–2024 годы;
- Помощь в борьбе с распространением коронавирусной инфекции;
- Развитие системы профессионального и дополнительного образования;
- Реализация программ «Мир новых возможностей», «Мир Таймыра», «Студенты Таймыра», программы корпоративного волонтерства «Комбинат добра», поддержка и стимулирование местных и региональных общественных инициатив.

Окружающая среда

- Реализация Серной программы и иных инициатив по повышению экологической эффективности производства;
- Реализация инициатив по озеленению и восстановлению городских ландшафтов;
- Восстановление территорий, затронутых экологическими инцидентами;
- Развитие особо охраняемых природных территорий Таймыра;
- Выпуск мальков ценных пород рыб;
- Проведение и поддержка экологических акций.

Ключевые проекты в Красноярском крае

● Социально-экономическое сотрудничество	● Транспорт	● Качество жизни	● Спорт	● Экология
1. Проекты, реализуемые в рамках Соглашения о сотрудничестве с Красноярским краем	5. Реконструкция мостов в Норильском промышленном районе	6. Комплексный план социально-экономического развития муниципального образования г. Норильск	10. Федерация Северного многоборья России	11. Увеличение мощности каскада Таймырских ГЭС
2. Проекты, реализуемые в рамках Соглашения об осуществлении деятельности в сфере перевозок пассажиров воздушным транспортом по маршрутам		7. Жилищные программы для сотрудников «Наш дом / Мой дом», «Твой дом»		12. Серная программа (улавливание SO ₂ на действующих и проектируемых производствах Компании)
3. Проекты Агентства развития Норильска		8. Форум социальных технологий «Город — это мы!»		13. Программа строительства локальных частных сооружений
4. Слет социальных предпринимателей Севера		9. Соглашение о сотрудничестве в сфере поддержки коренных малочисленных народов Севера		14. Акция «Ноль негативного воздействия на окружающую среду»
				15. Программа рекультивации земель
				16. Выпуск мальков ценных пород рыб

¹ Современный Красноярский край.

² В том числе выплаты в консолидированный бюджет Красноярского края и бюджет г. Норильска.

³ Красноярский край и Норильский промышленный район.

¹ Источник данных по численности населения: Росстат, Предварительная оценка численности постоянного населения на 1 января 2023 года.

Мурманская область

Площадь¹
144,9 тыс. км²

Население
657 950 человек

Полезные ископаемые

- Апатиты, никель, железо, медь, кобальт, палладий, платина и платиноиды, торф.

Промышленность

- Горнодобывающая промышленность;
- Metallургия;
- Рыбный промысел.

Показатели деятельности «Норникеля» на территории Мурманской области

- Налоги и прочие выплаты — 13,8 млрд руб.;
- Численность персонала — 12,1 тыс. человек;
- Среднемесячная заработная плата — 128,3 тыс. руб.;
- Расходы на социальные программы для персонала — 989,8 млн руб.

Основные направления сотрудничества с Мурманской областью

Экономика

- Реализация инвестиционных проектов и развитие производственных мощностей;
- Социально-экономическое развитие муниципалитетов, на территории которых Кольская ГМК осуществляет операционную деятельность;
- Развитие транспортной инфраструктуры в Арктике;
- Формирование новой экономики на базе развития туристической отрасли и сопутствующих ей сфер общественного питания и гостиничного бизнеса.

Социальная сфера

- Помощь в борьбе с распространением коронавирусной инфекции;
- Реализация программы «Мир новых возможностей», программы корпоративного волонтерства «Комбинат добра», поддержка и стимулирование региональных общественных инициатив;
- Развитие социального предпринимательства.

Окружающая среда

- Сотрудничество в сфере охраны окружающей среды, сохранение естественных экологических систем и природных ландшафтов Кольского полуострова;
- Проведение и поддержка экологических акций.

Ключевые проекты Мурманской области

Социально-экономическое сотрудничество

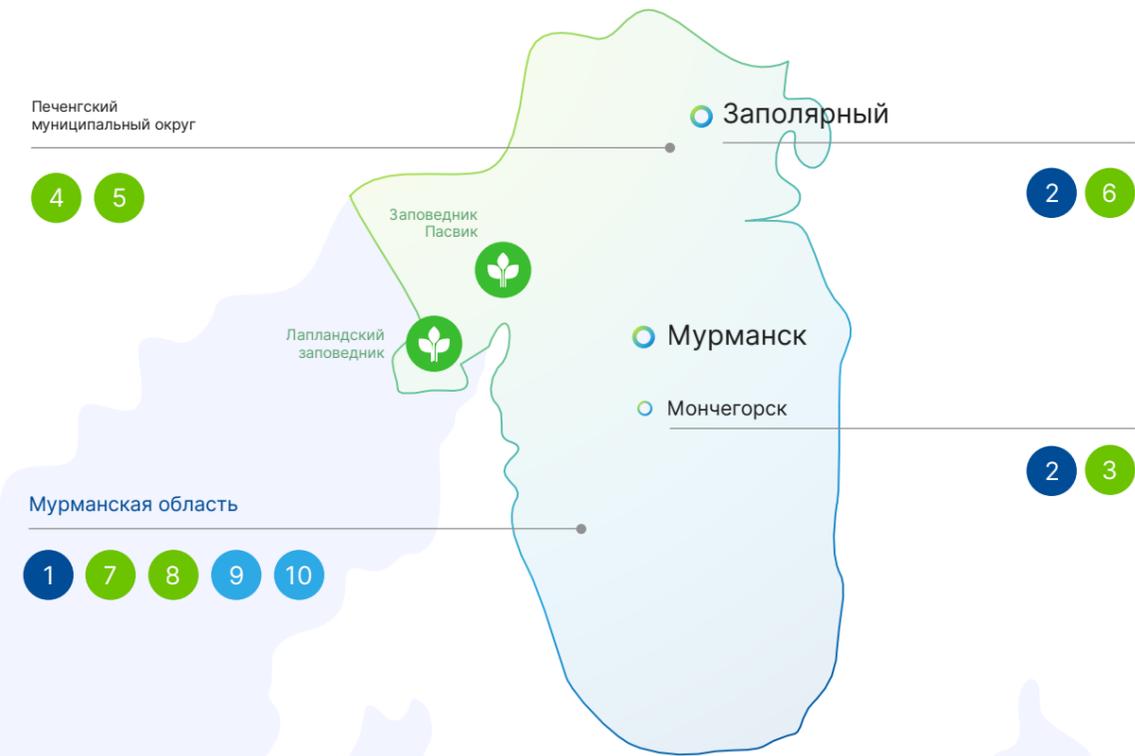
1. Проекты в рамках Соглашения о сотрудничестве с Правительством Мурманской области
2. Слет социальных предпринимателей Севера

Качество жизни

3. Проекты Агентства развития Мончегорска
4. Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа»
5. Программа социально-экономического развития Печенгского муниципального округа на 2021–2025 годы
6. Форум социальных технологий «Город — это мы!» (организатор)
7. Программа поддержки Мурманской области в развитии социальной инфраструктуры на 2020–2024 годы
8. Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве с общероссийской общественной организацией Мурманской области «Ассоциация кольских саамов»

Экология

9. Акция «Ноль негативного воздействия на окружающую среду»
10. Выпуск мальков ценных пород рыб



¹ [Общая информация](#) о Мурманской области.

Забайкальский край

1 2 3 4

Чита

5

Газимуро-Заводский район
Забайкальского края

Забайкальский край

Площадь¹

431,5 тыс. км²

Население

992 202 человек

Полезные ископаемые

- Медь, уран, молибден, титан, золото, вольфрам, железо, цинк, серебро, свинец, каменный уголь.

Промышленность

- Добыча полезных ископаемых;
- Производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
- Цветная металлургия;
- Производство машин и оборудования;
- Производство пищевых продуктов.

Показатели деятельности «Норникеля» на территории Забайкальского края

- Налоги и прочие выплаты — 2 млрд руб.;
- Численность персонала — 2,8 тыс. человек;
- Среднемесячная заработная плата — 170,4 тыс. руб.;
- Расходы на социальные программы для персонала — 94,8 млн руб.

Основные направления сотрудничества с Забайкальским краем

Экономика

- Освоение Быстринского месторождения;
- Развитие транспортной инфраструктуры.

Социальная сфера

- Помощь в борьбе с распространением коронавирусной инфекции;
- Подготовка специалистов горнорудной промышленности;
- Благоустройство городских территорий;
- Реализация программы «Мир новых возможностей».

Окружающая среда

- Сотрудничество в сфере охраны окружающей среды, сохранение естественных экологических систем и природных ландшафтов;
- Выпуск мальков ценных пород рыб;
- Проведение и поддержка экологических акций.

Ключевые проекты Забайкальского края:

Социально-экономическое сотрудничество

1. Проекты, реализуемые в рамках Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии с Забайкальским краем
2. Проекты, реализуемые в рамках Соглашения о поддержке малого и среднего бизнеса с Забайкальским краем
3. Проекты, реализуемые в рамках Программы социально-экономического развития Забайкальского края в 2017–2026 годах
4. Проекты, реализуемые в рамках Соглашения о поддержке и развитии волонтерского движения в Забайкальском крае

Образование

5. Первый детский технопарк в Забайкальском крае

¹ [Общая информация](#) о Забайкальском крае.

Прочие регионы России

Москва

Московская область

- Федерация хоккея России (партнер);
- Ассоциация мини-футбола России (генеральный партнер);
- Профессиональный баскетбольный клуб ЦСКА (генеральный спонсор);
- Всероссийская федерация танцевального спорта и акробатического рок-н-ролла (партнер);
- Ночная хоккейная лига (генеральный партнер);
- Лига легенд мирового хоккея (партнер);
- Федерация керлинга России;
- Мультимедиа Арт Музей (попечительство);
- Театральный фестиваль «Золотая маска» (партнер).

Сочи

- Ведомственный санаторий «Заполярье»;
- Горнолыжный курорт «Роза Хутор» (спонсор);
- «Сочи Автодром»;
- Корпоративные спортивные соревнования.



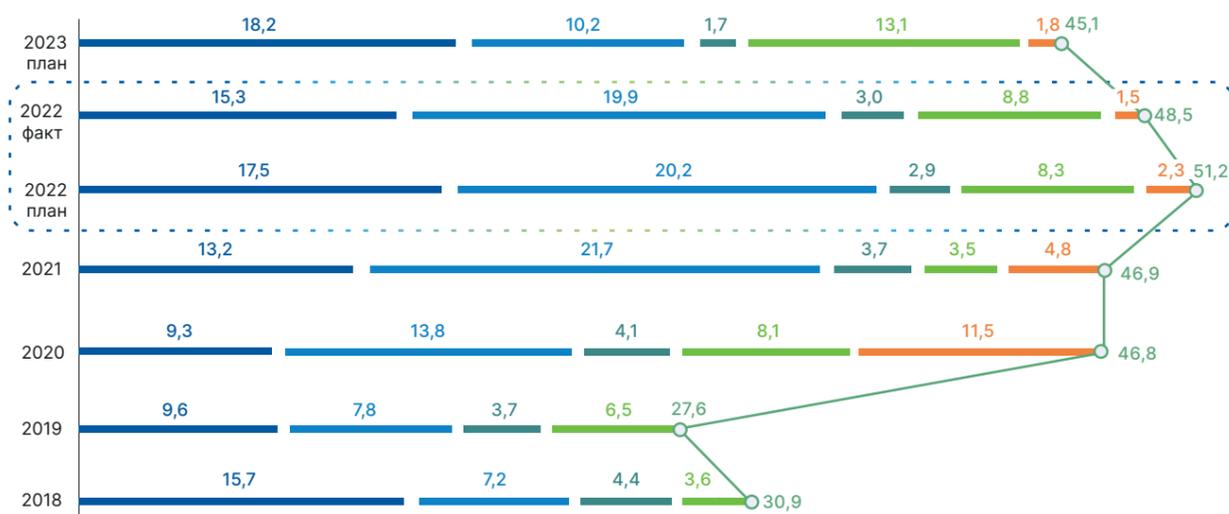
Роль Компании в развитии регионов деятельности

Основные территории операционной деятельности Группы в России – это города Норильск, Дудинка, Мончегорск, Печенгский район Мурманской области, Газимуро-Заводской район Забайкальского края. «Норникель»

вносит существенный вклад в социально-экономическое развитие этих территорий, реализуя широкий перечень социальных и инфраструктурных проектов.

«Норникель» является одним из лидеров горно-металлургического сектора в России как по абсолютному объему социальных расходов, так и по их доле в выручке.

Расходы «Норникеля» на развитие социальной инфраструктуры, социальные, благотворительные и спонсорские программы (млрд руб.)



48,5 млрд руб.
расходы на социальные программы, благотворительность, социальную инфраструктуру

Основные направления деятельности по развитию регионов присутствия

Вклад в экономическое развитие

- Платежи в бюджеты;
- Обеспечение занятости населения;
- Кооперационные связи;
- Функционирование предприятий жизнеобеспечения в составе Группы (энергетика, транспорт, розничная торговля продуктами питания).

Развитие инфраструктуры

- Реконструкция мостов и дорог;
- Благоустройство территорий;
- Строительство жилых домов;
- Строительство и реконструкция медицинских, спортивных, культурно-развлекательных, научно-исследовательских объектов;
- Проведение высокоскоростного интернета в г. Норильск;
- Повышение эффективности оказания коммунальных услуг (проект «Умный город»).

Повышение уровня жизни местных сообществ

- Системные благотворительные программы;
- Содействие развитию спорта и культуры;
- Корпоративное волонтерство;
- Содействие учреждениям профессионального образования;
- Деятельность территориальных агентств развития.

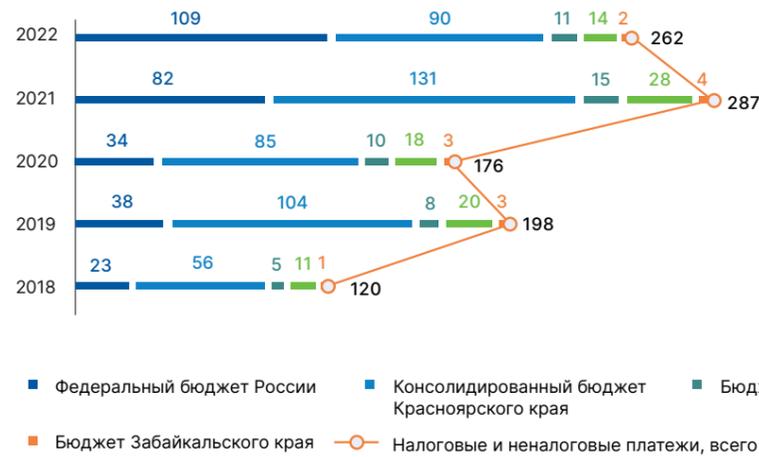
¹ Расходы на благотворительность не включают прочие социальные расходы, а также начисленные социальные обязательства в размере 2,3 млрд руб. в 2022 году, 49,7 млрд руб. в 2021 году. С 2021 года показатель включает расходы зарубежных компаний Группы.

² В составе инвестиций в значимые инфраструктурные объекты отражаются расходы, относящиеся к раскрытию GRI 203-1, на уровне 7,8 млрд руб. в 2022 году (факт), 10,9 млрд руб. в 2023 году (план).

³ Расходы на COVID-19 включают в себя денежные средства, направленные Группой на профилактику коронавирусной инфекции и борьбу с ее распространением.

Вклад в экономическое развитие

Налоговые и неналоговые платежи в бюджеты различных уровней¹ (млрд руб.)



Платежи в бюджеты

В 2022 году объем налоговых и прочих платежей в бюджеты различных уровней составил 262 млрд руб., что на 9% меньше, чем в 2021 году. Большая часть налоговых платежей «Норникеля» поступает в бюджеты регионов основных производственных площадок.

Уровень безработицы в ключевых регионах деятельности Компании¹ (%)

Регион деятельности Компании	2018	2019	2020	2021	2022
г. Норильск	0,7	0,6	1,4	0,3	0,2
Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район	0,9	0,8	1,2	0,7	0,5
Красноярский край	0,8	0,8	3,5	0,8	0,8
г. Мончегорск	2,2	2,2	2,2	1,7	1,2
г. Заполярный	2,1	2,0	1,9	1,6	0,8
п. г. т. Никель	2,5	3,3	3,0	2,2	1,4
Мурманская область	1,5	1,7	2,7	1,4	0,8

На территориях присутствия Компании отмечаются стабильно низкие уровни безработицы, в 2022 году наблюдается снижение показателя по отношению

к предыдущему году. Уровень безработицы населения в целом по Российской Федерации составил 3,9% в 2022 году,

что существенно выше показателей безработицы в регионах присутствия Компании².

Поддержка местных поставщиков

GRI 203-2

Содействие занятости населения

GRI 203-2

В основных регионах производственной деятельности Компания проводит активную политику в области обеспечения занятости. Между ПАО «ГМК «Норильский никель» и Центром занятости населения г. Норильска заключен договор об организации профессионального обучения безработных граждан по востребованным рабочим профессиям.

Компания взаимодействует с образовательными учреждениями, поддерживая инженерное образование, повышая интерес к рабочим профессиям и специальностям горно-металлургического профиля. Примером является ООО «ГРК «Быстринское», которое

в целях развития кадрового потенциала взаимодействует с учебными заведениями: заключены договоры о практической подготовке обучающихся с Томским государственным университетом, Забайкальским горным колледжем им. М.И. Агошкова, Читинским техникумом отраслевых технологий и бизнеса, Забайкальским государственным университетом, Иркутским национальным исследовательским техническим университетом, Сибирским федеральным университетом. В 2022 году около 100 студентов смогли пройти практику на Быстринском ГОКе.

Также «Норникель» ежегодно оказывает благотворительную помощь учреждениям высшего и среднего профессионального образования г. Норильска, закупая литературу и специализированное оборудование, участвуя в проведении ремонтов, что в конечном итоге способствует повышению качества подготовки учащихся. Особое внимание уделяется востребованным в Компании направлениям подготовки.

Вклад «Норникеля» в национальный проект «Малое и среднее предпринимательство»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

- «Популяризация предпринимательства»;
- «Расширение доступа субъектов МСП к финансовым ресурсам».

Ключевые инициативы и направления деятельности

- Интеграция местных предприятий в производственную цепочку Группы;
- Программа мероприятий по содействию социально-экономическому развитию Таймыра;
- благотворительная программа «Мир новых возможностей».

В соответствии с условиями заключенных соглашений о социально-экономическом сотрудничестве «Норникель» развивает взаимовыгодные отношения с предприятиями на территориях операционной деятельности. Компания активно сотрудничает с местными поставщиками и подрядчиками, использует отечественные технологии для стимулирования развития экономики и промышленности регионов

присутствия и планирует продолжать работу в этом направлении.

В результате интеграции местных предприятий в производственную цепочку Группы посредством заключения долгосрочных контрактов, возникает синергетический эффект от развития кооперационных связей, что способствует экономическому развитию регионов,

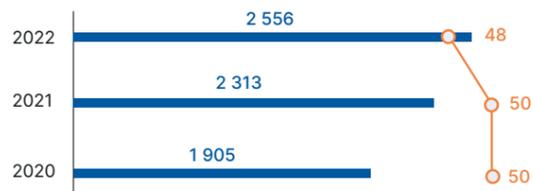
поддержке малого и среднего бизнеса в Красноярском крае, Мурманской области, Забайкальском крае и достижению задач ЦУР 8 «Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех».

¹ В расчет налоговых и неналоговых платежей включены все уплаченные налоги, за исключением НДС, а также страховые взносы и таможенные пошлины.

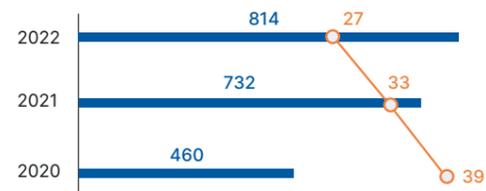
¹ На конец отчетного года.

² [Данные](#) Федеральной службы государственной статистики.

Статистика по конкурсам Заполярного филиала Компании на закупку продукции и услуг (Красноярский край)



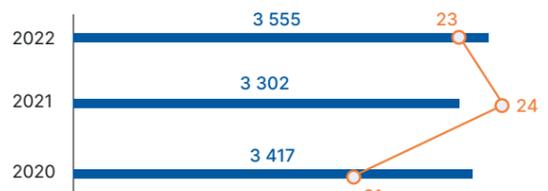
Статистика по конкурсам АО «Кольская ГМК» на закупку продукции и услуг (Мурманская область)



■ Количество конкурсов на закупку продукции и услуг, проведенных Компанией (шт.)

○ Доля конкурсов на закупку продукции и услуг, проведенных Компанией и выигранных предприятиями региона (%)

Статистика по конкурсам ООО «ГРК «Быстринское» на закупку продукции и услуг (Забайкальский край)



■ Количество конкурсов на закупку продукции и услуг, проведенных Компанией (шт.)

○ Доля конкурсов на закупку продукции и услуг, проведенных Компанией и выигранных предприятиями региона (%)

Наблюдается ежегодный рост проведенных Компанией конкурсов на закупку продукции и услуг: по итогам 2022 года в Красноярском крае проведено 2 556 конкурсов (+10,5% к 2021 году), в Мурманской области — 814 конкурсов (+11,2% к 2021 году). Почти половина выигранных конкурсов, проведенных Компанией в Красноярском крае, приходится на предприятия региона, в Мурманской области данный показатель ниже и составляет 27%. Наблюдается ежегодный рост затрат Компании на закупки — по итогам 2022 года на закупочную деятельность выделено 58 млрд руб., что на 71,6% выше показателя 2021 года. Значительный рост вызван сложной геополитической обстановкой. Вместе с тем увеличение расходов Компании обуславливается реализацией масштабных проектов капитального строительства.

Затраты компаний Группы на закупки у предприятий и организаций региона (млрд руб.)

Показатель	2020			2021			2022		
	Красноярский край	Мурманская область	Забайкальский край	Красноярский край	Мурманская область	Забайкальский край	Красноярский край	Мурманская область	Забайкальский край
Затраты компаний Группы на закупки у предприятий и организаций региона, в том числе:	22,3	1,6	0,7	29,0	3,3	1,5	51,5	5,0	1,5
• на оплату работ и услуг	18,6	0,2	0,6	23,4	3,0	1,3	38,7	4,8	1,1
• на закупку материальных ресурсов	3,0	1,4	0,1	4,8	0,3	0,2	11,9	2,0	0,4
• на закупку продовольственных товаров	0,7	–	–	0,8	–	–	0,9	–	–

Развитие социальной инфраструктуры регионов

GRI 203-1

Вклад «Норникеля» в национальный проект «Жилье и городская среда»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

- «Ипотека»;
- «Жилье»;
- «Формирование комфортной городской среды».

Ключевые инициативы и направления деятельности

- Реализация жилищных программ «Наш дом / Мой дом» и «Твой дом»;
- Более подробная информация представлена в разделе «Социальная политика»
- проекты, направленные на развитие инфраструктуры территорий присутствия;
- повышение надежности функционирования волоконно-оптической линии связи в г. Норильске;
- проекты модернизации электро- и теплогенерации, электрических и тепловых сетей.
- Более подробная информация представлена в разделе «Изменение климата и энергоэффективность»

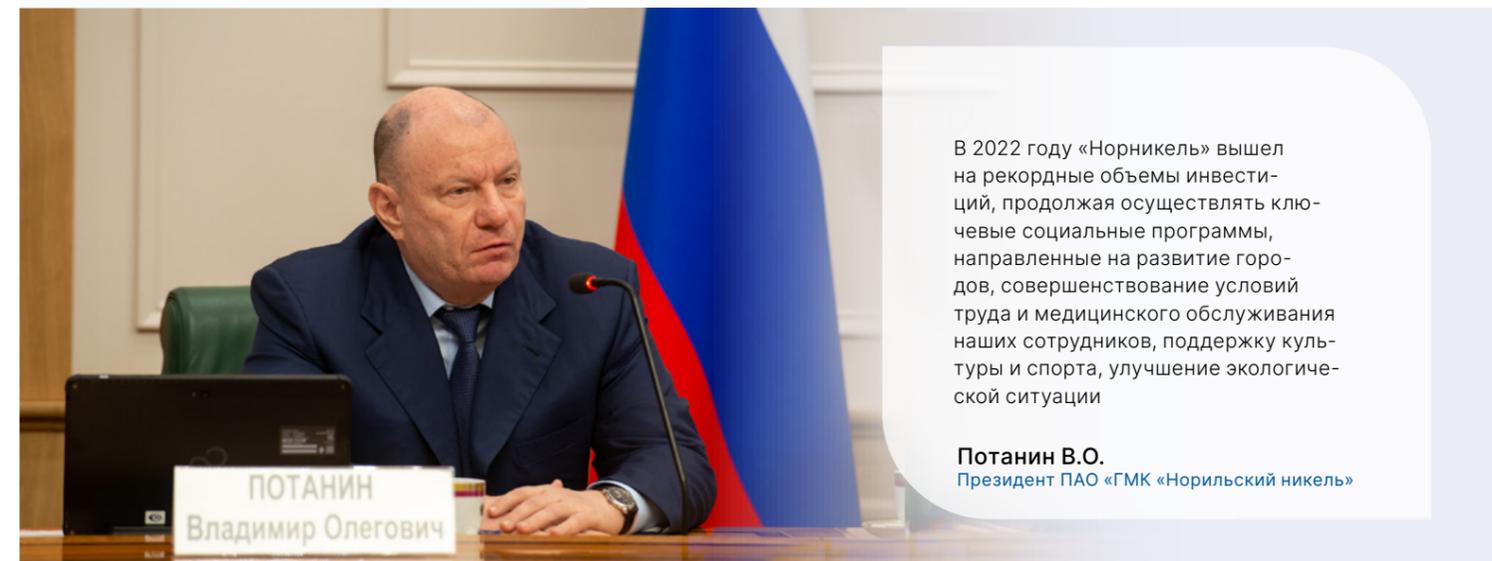


Совместные усилия бизнеса и стейкхолдеров позволяют создать комфортные пространства для жизни. Участие компаний в жизни моногородов становится проактивным, что позволяет превратить

их в перспективные драйверы роста, точки притяжения на карте как с точки зрения социальной сферы, так и с позиции бизнеса.

Создание и развитие доступной и комфортной городской среды для работы и жизни в регионах присутствия является одним из приоритетных направлений деятельности Компании, которое

реализуется посредством социальных программ, направленных на решение текущих и перспективных задач.



В 2022 году «Норникель» вышел на рекордные объемы инвестиций, продолжая осуществлять ключевые социальные программы, направленные на развитие городов, совершенствование условий труда и медицинского обслуживания наших сотрудников, поддержку культуры и спорта, улучшение экологической ситуации

Потанин В.О.
Президент ПАО «ГМК «Норильский никель»

Красноярский край



Г. Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район

В 2022 году продолжилась реализация четырехстороннего Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве в целях реализации комплексных мер социально-экономического развития муниципального образования г. Норильск на период до 2024 года и перспективу до 2035 года¹.

Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве в целях реализации комплексных мер социально-экономического развития муниципального образования город Норильск на период до 2024 года и перспективу до 2035 (от 20.02.2021 г.)

реновация жилищного фонда МО г. Норильск

мероприятия по переселению граждан, проживающих в г. Норильск и г. Дудинка, в районы с благоприятными природным и социально-экономическими условиями

реформирование и модернизация ЖКХ, а также мероприятия по восстановлению его инженерной и коммунальной инфраструктуры

благоустройство территории МО г. Норильск

развитие социальной инфраструктуры территории

обеспечение безопасности на территории МО г. Норильск

~ **120** млрд руб.

составляет общее финансирование комплексных мер социально-экономического развития Норильска до 2035 г.

81,3 млрд руб.

вносит Норникель

23,9 млрд руб.

федеральный бюджет

14,7 млрд руб.

бюджет региона

В рамках реализации Соглашения Правительством Российской Федерации утвержден Комплексный план социально-экономического развития муниципального образования г. Норильск², в ходе исполнения которого в 2022 году реализованы следующие мероприятия:

- работы по строительству (реконструкции) домов в Центральном районе

г. Норильска (Компанией направлено 66,6 млн руб.);

- предоставление социальных выплат на приобретение жилья гражданам, проживающим в городском округе г. Норильск, выезжающим из района Крайнего Севера (Компанией направлено 830 млн руб.);

- работы по термостабилизации грунтов под многоквартирными домами и социальными объектами (Компанией направлено 153,8 млн руб.);
- демонтаж трех аварийных домов гостиничного типа (Компанией направлено 60 млн руб.).

Реализация мероприятий Комплексного плана социально-экономического развития муниципального образования г. Норильск в 2022 году

Проект

Реализация в 2022 году

Строительство двух многоэтажных жилых домов по ул. 50 лет Октября г. Норильска

Привлеченный Компанией подрядчик приступил к строительству

Комплексное развитие территории в жилом образовании Оганер (строительство многоэтажных жилых домов, а также общеобразовательной школы на 1,1 тыс. мест и детского сада)

Подрядчик Компании приступил к выполнению проектно-изыскательских работ в отношении перечисленных объектов

Строительство четырех среднеэтажных домов в Центральном районе г. Норильска по адресам: ул. Лауреатов, д. 29, ул. Лауреатов, д. 31, ул. Павлова, д. 23 и ул. Кирова, д. 7/10

Подрядчики приступили к выполнению проектно-изыскательских работ

Поликлиника мощностью 1 тыс. посещений в смену

Выполнен комплекс инженерных изысканий на участке будущего строительства, продолжается архитектурно-строительное проектирование

Строительство нового водозабора на реке Норильская

Выполнены работы по обследованию зданий и сооружений водозабора, а также инженерно-экологические изыскания. Завершены работы по комплексным инженерным изысканиям для разработки основных технических решений. Основные технические решения также разработаны

Ремонт существующей городской инфраструктуры

Завершен этап разработки проектной и рабочей документации для капитального ремонта трех городских коллекторов, первоочередным из которых является участок по ул. Мира. Данный участок является началом большого проекта Администрации города «Создание торгово-пешеходной улицы Мира» («Модельная зона»)

Строительство быстровозводимого здания пожарного депо в жилом образовании Оганер г. Норильска

Строительство окончено, здание открыто, общий объем средств Компании, вложенных в проект, составил 306 млн руб.

Капитальный ремонт Комплексного центра социального обслуживания

Капитальный ремонт завершен

Комплексный центр социального обслуживания

В состав вновь отремонтированного Комплексного центра социального обслуживания входят:

- Комплексный центр социального обслуживания населения «Норильский»;
- Реабилитационный центр для детей-инвалидов, детей и подростков с ограниченными возможностями «Виктория»;
- Центр социальной помощи семье и детям «Норильский».

Помимо этого, с начала реализации Комплексного плана Компанией профинансированы следующие мероприятия: выполнение проектно-изыскательских работ, капитальный ремонт зданий и оснащение учреждений социальной инфраструктуры (школы, Норильский техникум промышленных технологий и сервиса), содержание Фонда

реновации г. Норильска и научно-исследовательское сопровождение работ по мерзлотно-техническому надзору грунтов и строительных конструкций зданий и сооружений. Общий объем финансирования составил более 1,3 млрд руб.

В едином социальном пространстве более 6 тыс. жителей г. Норильска смогут получать такие услуги как срочное социальное обслуживание, реабилитация, курсы по уходу за родственниками (совместный проект Министерства социальной политики Красноярского края и «Губернских аптек»), психологическая помощь, прокат средств реабилитации (ходунки, коляски и многофункциональные кровати) и др.

Наряду с мероприятиями Комплексного плана по отдельным обращениям Главы города за счет средств Компании реализуются дополнительные мероприятия социального значения, которые были определены по результатам опроса жителей г. Норильска, проведенного АНО «Агентство развития Норильска» совместно с Администрацией города.

¹ Более подробная информация о Соглашении приведена на [официальном сайте](#) г. Норильска.

² [Распоряжение Правительства Российской Федерации](#) от 10 декабря 2021 года № 3528-р.

Дополнительные мероприятия, направленные на развитие г. Норильска

Мероприятия	Финансирование в 2022 году (млн руб.)
Реконструкция здания Заполярного государственного университета	1,9
Создание Арктического музея современного искусства	10,4
Строительство многопрофильного инновационного образовательного комплекса для детей им. В.И. Долгих в Центральном районе г. Норильска (на 1,1 тыс. мест)	2,6
Строительство нового бассейна в Центральном районе по ул. Хантайская	0,1
Строительство Ледового дворца в Центральном районе на 2,5 тыс. мест	0,5

Дополнительно в 2022 году выполнялась подготовка технических заданий на проектирование и проведение инженерных изысканий для реализации этих проектов, по всем объектам ведется проектирование. Общие затраты Компании составили 15,5 млн руб.

Кроме того, по отдельным обращениям Администрации г. Норильска Компанией профинансированы дополнительные мероприятия, направленные на социально-экономическое развитие города, в том числе:

- выполнение проектно-изыскательских работ по строительству домов на местах сноса зданий «сталинской» постройки;
- проведение ремонта аварийных кровель и крылец двух школ города;
- проведение работ по ремонту кровли Норильского техникума промышленных технологий и сервиса;
- реконструкция инженерных коммуникаций теплоснабжения и канализации в целях строительства новой поликлиники;
- научно-исследовательское сопровождение работ по мерзлотно-техническому надзору грунтов и строительных конструкций в отношении 57 домов;
- содержание Фонда реновации города г. Норильска.

Общий объем финансирования по отдельным обращениям Администрации г. Норильска составил 623 млн руб.

В 2022 году между Правительством Красноярского края, Администрацией г. Норильска и ПАО «ГМК «Норильский никель» было заключено Соглашение о намерениях в целях модернизации учреждений здравоохранения, находящихся на территории г. Норильска. С целью реализации мероприятий, отраженных

в Соглашении, Компанией были выделены денежные средства в размере 300 млн руб. на проведение ремонтов, приобретение оборудования для учреждений здравоохранения согласно утвержденному актуализированному перечню первоочередных потребностей.

Заполярным филиалом Компании реализованы проекты, направленные на поддержку устойчивого развития социальной сферы г. Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, в частности:

- поставки в организации и учреждения г. Норильска и г. Дудинки медицинских изделий и специализированного медицинского оборудования. В 2022 году были выделены дополнительные средства для обеспечения медицинских работников учреждений здравоохранения транспортом частной формы собственности для выезда к пациентам на дом;
- развитие МУП «НПОПАТ» — сохранение и развитие в г. Норильске действующей сети регулярных пассажирских перевозок;
- реализация обращения Главы г. Норильска по выдаче сертификатов на продукты питания малоимущим гражданам муниципалитета;
- приобретение оборудования (техники) и мебели для пищеблока КГКУ «Норильский детский дом»;
- проведение ремонтных работ и оснащения жилого помещения, находящегося в распоряжении ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»;
- выполнение ремонтных работ и оснащение помещения столовой Политехнического

колледжа ФГБОУ ВО «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»;

- развитие материально-технической и учебно-методической базы образовательных учреждений г. Норильска;
- благоустройство дворовой территории по адресу: Ленинский проспект, д. 10, являющейся памятником архитектуры;
- модернизация хоккейной площадки МБУ «ДС «Арктика», оснащение хоккейных команд спортивной формой и экипировкой;
- формирование и обеспечение деятельности трудовых отрядов школьников в летний период 2022 года и подготовительных мероприятий в летний период 2023 года;
- ремонт, модернизация и (или) строительство объектов жилищно-коммунального хозяйства муниципального образования г. Норильск, определенных муниципальной программой «Реформирование и модернизация жилищно-коммунального хозяйства и повышение энергетической эффективности»;
- проектирование реконструкции аварийного магистрального коллектора по ул. Озерной жилого образования Оганер г. Норильска для обеспечения жизнедеятельности всех планируемых к строительству объектов;
- проекты и программы, осуществляемые в партнерстве с некоммерческими, общественными, религиозными организациями г. Норильска, а также по направлению «Безопасный город»;
- проекты и программы, осуществляемые в партнерстве с Администрацией г. Дудинки, бюджетными учреждениями регионального и федерального уровня подчинения, ведущими

свою деятельность на Таймыре, и НКО, поддержка Тазовского и Туруханского районов, в том числе:

- строительство быстровозводимого здания в г. Дудинке для аварийно-спасательных формирований, а также приобретение оборудования и других товарно-материальных ценностей для нужд Дудинского арктического поисково-спасательного отряда,

- подготовка и проведение мероприятий по организации занятости несовершеннолетних жителей Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в летний период,
- организация и подготовка международных соревнований по керлингу в г. Дудинке,
- организация проведения праздничных мероприятий, посвященных 85-летию Таймырского краеведческого музея и 85-летию Дудинского порта,

- проведение работ по ремонту обелиска в честь 50-летия советской власти и памятника В.И. Ленину, расположенных на Набережной площади г. Дудинки,
- приобретение спортивного инвентаря и технической аппаратуры для ТМК ОУ «Носковская средняя школа — интернат».



Красноярск

В целях развития культуры и искусства, популяризации здорового образа жизни на территории г. Красноярска при поддержке Компании в 2022 году осуществлены следующие мероприятия:

- конкурс для профессиональных архитекторов и компаний-проектировщиков, предполагающий разработку концепции реконструкции Красноярского театра оперы и балета и пространственного развития прилегающих к зданию территорий. «Норникель» выступил финансовым партнером конкурса, представители Компании участвовали в работе жюри;

- обновление парка инструментов симфонического оркестра Красноярской краевой филармонии. На эти цели в 2021–2022 годах Компанией направлено 210 млн руб., что позволило полностью обновить парк главного оркестра края;
- строительство экологического парка «Юдинская долина» в г. Красноярске — новой рекреационной зоны в пригороде краевого центра, на территории

- естественного лесного массива. Экопарк полностью создается за счет благотворительных пожертвований Компании;
- разработка стратегического мастер-плана Красноярской агломерации до 2035 года. Мастер-план затрагивает территорию краевого центра, пригородных районов и городов-спутников.

Мурманская область



В отчетном году продолжилась реализация заключенного между Правительством Мурманской области и «Норникелем» Соглашения о сотрудничестве, направленного на развитие региона, повышение его инвестиционной и туристической привлекательности. Основным механизмом взаимодействия стала реализация проектов государственно-частного и муниципально-частного партнерства.

В рамках Соглашения «Норникель» поддерживает сферы здравоохранения, культуры, образования и спорта, а также мероприятия по улучшению городской среды в г. Мончегорске, г. Заполярном и п. г. т. Никеле.

В целях повышения качества жизни людей и обеспечения устойчивого развития территории при участии «Норникеля»

разработана Программа социально-экономического развития Печенгского муниципального округа до 2025 года, которая включает 50 мероприятий и четыре основных раздела: формирование новой экономики, развитие социальной сферы, модернизация жилья и инфраструктуры, создание комфортной городской среды.

Мероприятия Программы социально-экономического развития Печенгского муниципального округа 2022 года (при поддержке АНО «Центр социальных проектов «Вторая школа»)

Мероприятия	Объем средств (млн руб.)
Заклучение договора на разработку проектно-сметной документации реконструкции водовода в п. г. т. Никель	15
Создание туристско-информационного центра Печенгского муниципального округа	2
Разработка программы реализации мастер-плана п. г. т. Никель в части модернизации жилой застройки	7
Разработка программы модернизации и развития системы здравоохранения Печенгского муниципального округа	15

Группа компаний «Норникель» активно участвует в жизни муниципалитетов на территориях операционной деятельности в Мурманской области, реализуя социальные, культурные, жилищные и прочие проекты развития. В 2022 году осуществлены следующие мероприятия:

- реализация проектов в сфере благоустройства общественных пространств в г. Мончегорск — 144,5 млн руб.;
- разработка проектно-сметной документации для строительства объектов здравоохранения в Мурманской области — 70 млн руб.;
- реновация спортивных объектов в г. Мончегорске — 35 млн руб.;
- реализация социальных проектов в муниципалитетах Печенгского округа — 15 млн руб.

Забайкальский край



ООО «ГРК «Быстринское» вносит существенный вклад в развитие региона, реализуя социальные программы и проекты, которые способствуют устойчивому росту территорий операционной деятельности.

В 2022 году продолжилась реализация Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве между Правительством Забайкальского края и ПАО «ГМК «Норильский никель».

Мероприятия, реализованные на основании Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве в 2022 году:

- реализация приоритетных проектов и мероприятий в области культуры, образования, сферы ЖКХ Газимуро-Заводского района;
- проведение IX Забайкальского международного кинофестиваля, чемпионата России по боксу, джазового фестиваля О. Лундстрема, посвященного 100-летию российского

- джаза (совместное финансирование с Правительством Забайкальского края);
- разработка научно-проектной документации по реставрации Церкви Успения Пресвятой Богородицы в с. Калинино Нерчинского района, которая признана в 2022 году культурным объектом федерального значения;

- поддержка и развитие детского и юношеского спорта, направленные на достижение нового качественного уровня спортивного мастерства:
 - финансирование деятельности Федерации регби Забайкалья,
 - проведение соревнований по хоккею, закуп инвентаря, защитной амуниции,

- приобретение напольного покрытия для спортивного зала «Бойцовский клуб «БайРус»,
- ремонтные работы в спортивном летнем оздоровительном лагере «Молоковка»,
- создание новых многофункциональных спортивных площадок в Забайкальском педагогическом колледже, торгово-кулинарном училище и Читинском центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, им. В.Н. Подгорбунского;
- доленое финансирование деятельности клуба «Юный геолог», направленной на популяризацию профессии геолога среди детей и подростков.

Объем социальных инвестиций в регион составил 490 млн руб. В том числе Комитетом по благотворительности было поддержано 33 обращения и предоставлена адресная благотворительная помощь на сумму 15 млн руб.

Взаимодействие с коренными малочисленными народами

GRI 203-1, 411-1, SASB EM-MM-210a.3, EM-MM-210b.1

Ключевые результаты 2022 года

- Не зафиксировано ни одного случая нарушения прав коренных малочисленных народов;
- Проведена первая в истории Компании процедура получения свободного предварительного осознанного согласия (СПОС) представителей коренных малочисленных народов в п. Тухард;
- Продолжена реализация программы, основными целями которой являются поддержка и развитие традиционных видов хозяйственной деятельности, развитие жилой, социальной и медицинской инфраструктур поселков, развитие образования, культуры, спорта.

412 млн руб.

Компания направила на проекты поддержки КМНС в 2022 году

«Норникель» уважительно относится к правам коренных малочисленных народов, основанным на их политических, экономических и социальных структурах, а также на их культуре, духовных традициях, истории и философии, особое внимание уделяется соблюдению прав на земли, территории и ресурсы. Компания направляет свои усилия на укрепление и развитие дружественных отношений с коренными малочисленными народами в регионах присутствия:

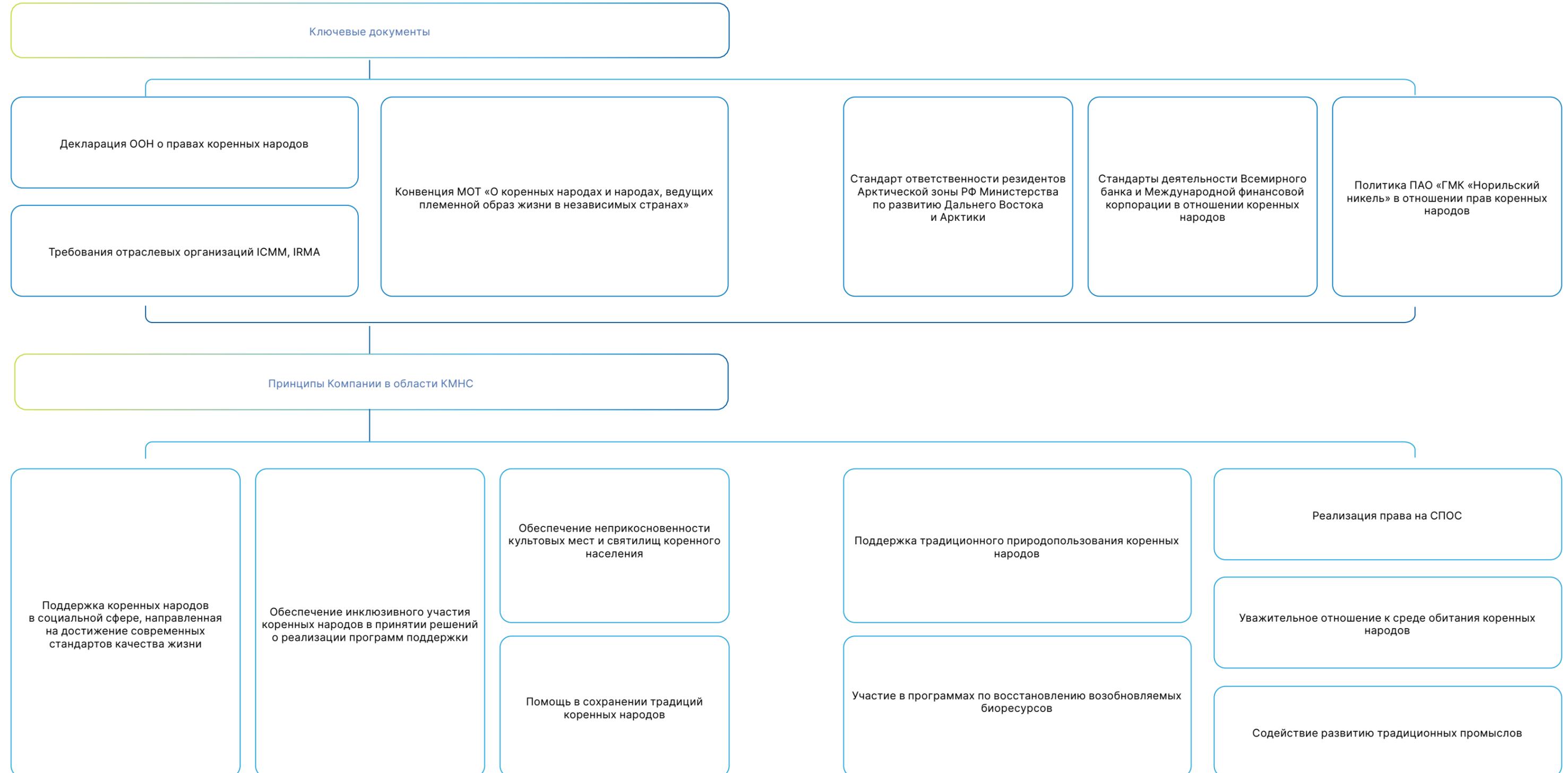
- на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Компания взаимодействует с представителями всех коренных малочисленных народов: ненцев, долган, нганасан, энцев и эвенков, — выстроены взаимоотношения с созданными ими ассоциациями на Таймыре;

- на Кольском полуострове «Норникель» осуществляет взаимодействие с Ассоциацией кольских саамов.

В Компании принята Политика в отношении прав коренных малочисленных народов, определяющая ключевые обязательства «Норникеля» в данном направлении, основанная на нормах и принципах международного права, Конвенции, федеральных законов и международных договоров Российской Федерации.

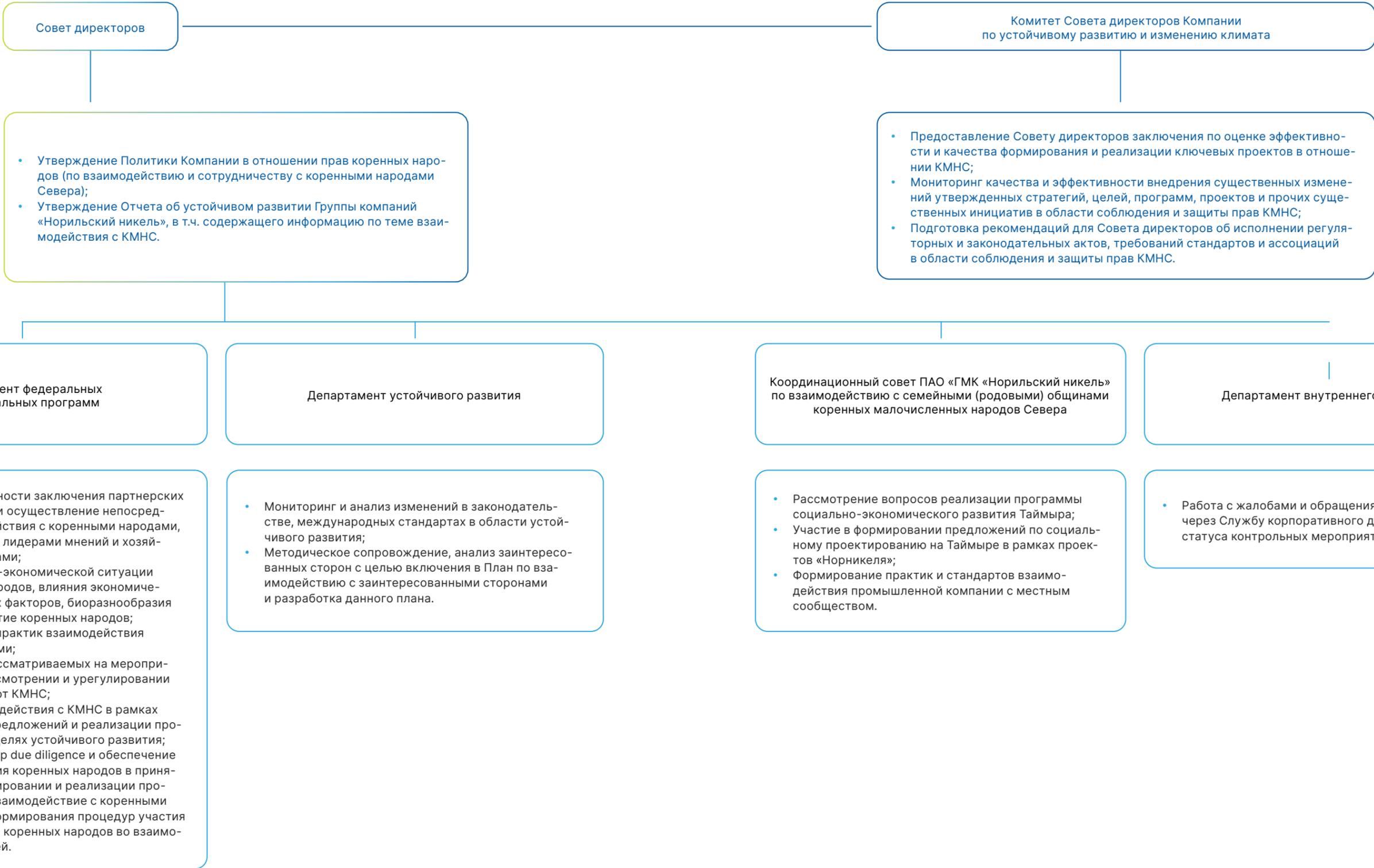


Ключевые принципы, стандарты и нормативные документы



Распределение ответственности по вопросам взаимодействия с КМНС

(GRI 2-9, 2-12, 2-13)



Общественные обсуждения проектов с представителями КМНС

В соответствии с международными и российскими законодательными требованиями для принятия решений по реализации проекта намечаемой деятельности необходимо выявить и учесть мнения заинтересованных сторон (в том числе представителей КМНС,

чьи интересы могут быть затронуты). Для этих целей проводится оценка воздействия на окружающую среду¹, которая способствует предотвращению или смягчению воздействий на окружающую среду и связанных с ней социальных, экономических и иных последствий.

Материалы оценки воздействия на окружающую среду, в том числе информация об учете поступивших замечаний и предложений, включаются в состав документов, передаваемых на обязательную в Российской Федерации государственную экологическую экспертизу, необходимую для получения разрешения государственных органов на реализацию проекта.

Схема проведения общественных обсуждений по проекту



¹ Приказ Минприроды России от 1 декабря 2020 года № 999 «Об утверждении требований к материалам оценки воздействия на окружающую среду».

Деятельность Координационного совета ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами коренных малочисленных народов Севера

GRI 2-26

В целях организации эффективного взаимодействия с коренными малочисленными народами Таймыра, проведения конструктивного диалога, построенного на взаимном уважении сторон, оказания адресной помощи коренным народам Компания создала и поддерживает деятельность Координационного совета по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами коренных малочисленных народов Севера, ведущих традиционную хозяйственную деятельность на территории Таймыра, в состав которого в настоящее время входят 53 общины.

Координационный совет обеспечивает взаимодействие общин с Компанией, в том числе в контексте реализуемой «Норникелем» Программы мероприятий по оказанию содействия социально-экономическому развитию Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района на 2020–2024 годы. Программа создана при прямом и непосредственном участии представителей

общин и охватывает социальные, хозяйственные, культурные, языковые аспекты жизни коренных малочисленных народов, учитывает потребности и запросы, ценности и взгляды, национальные традиции и культуру коренных малочисленных народов Таймыра. Программа включает более 40 мероприятий и охватывает такие направления, как поддержка традиционных видов хозяйственной деятельности КМНС, строительство жилья и социальных объектов в таймырских поселках, повышение доступности оказания медицинской помощи, развитие образования, культуры, спорта и туризма. Общее финансирование Программы составляет 2 млрд руб.

Прямой конструктивный диалог Компании с общинами КМНС в новом формате значительно расширил возможности взаимодействия и создал условия их устойчивого развития: совершенствование инфраструктуры поселков; улучшение экономики общин КМНС путем

создания новых производств на базе традиционного природопользования, обеспечивающих переработку сельскохозяйственной продукции и более высокую добавочную стоимость; сохранение исторически сложившихся традиций и культурного наследия.

Так, в 2022 году Компания дополнительно выделила более 100 млн руб. на развитие общин. По запросам семейных (родовых) общин Таймыра «Норникель» летом 2022 года приобрел и передал пользователям квадроциклы, катера, лодки «Орионбот» и надувной плот. Семейная (родовая) община КМНС в п. Волочанка получила оборудование для деревообработки. Также запущен большой проект по продвижению интернет-образования в 11 таймырских школах, завершаются разработка проектно-сметной документации и выбор подрядчика для строительства трех сельских домов культуры.

Процедура получения свободного, предварительного и осознанного согласия

Совершенствуя форматы взаимодействия с коренными малочисленными народами, Компания первой в российской Арктике осуществила процедуру получения свободного, предварительного и осознанного согласия (СПОС) на участие в программе переселения жителей п. Тухарда и его дальнейшего развития. В целях улучшения жилищных условий в п. Тухарде Компанией было предложено рассмотреть вопрос строительства нового поселка и переселения в него жителей. Несмотря на то что процедура СПОС напрямую не включена

в национальное законодательство Российской Федерации, «Норникель» предложил решить проблему переселения в соответствии с международными стандартами, закрепленными в Декларации ООН о правах коренных малочисленных народов. Жители п. Тухарда дали согласие на участие в процедуре получения СПОС на определенных ими условиях — принятии решения о переселении, выборе места расположения нового поселка, определении его социальной инфраструктуры, выборе лучших архитектурных

проектов с помощью архитектурного конкурса, а также участия во всех этапах реализации программы переселения посредством избранного Совета представителей жителей поселка.

Компания планирует распространить этот опыт и получить СПОС представителей коренных малочисленных народов в Ловозерском районе Мурманской области при разработке Колмозерского литиевого месторождения.

Ключевые проекты по поддержке КМНС Таймыра в 2022 году

Все проекты, реализуемые «Норникелем» в интересах коренных малочисленных народов, — это совместные мероприятия, выполнять которые эффективно можно только в постоянном взаимодействии, контакте с общинами и семьями коренных малочисленных народов, при наличии общего понимания и регулярном совместном обсуждении, обеспечении принципа инклюзивного участия.

В 2022 году на реализацию Программы мероприятий по оказанию содействия социально-экономическому развитию Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района на 2020–2024 годы Компанией было направлено 196 млн руб., на эти средства реализованы следующие мероприятия:

- приобретено пять квартир для детей-сирот из числа КМНС;
- построено восемь жилых домов в поселках Волочанка и Усть-Авам;
- приобретены быстровозводимые здания фельдшерско-акушерских пунктов в поселках Волочанка, Усть-Авам и Усть-Порт (строительство планируется завершить в 2023 году);
- разработка проектно-сметная документация строительства дома культуры в п. Носок (строительство начнется в 2023 году);
- финансирование мероприятий по заключению договоров аренды земельных участков с поселковыми

- администрациями для последующей безвозмездной передачи желающим улучшить жилищные условия;
- авиадоставка сельскохозяйственной продукции (рыба северных пород, мясо оленя) из поселков в торговые сети г. Норильска;
- мероприятия по продвижению на Таймыре интернет-образования и созданию некоего новостного канала в одном из мессенджеров с новостями и видеосоюжетами;
- мероприятия по включению поселков Волочанка, Усть-Авам и Хантайское Озеро в проект развития экотуризма, создание визит-центра в п. Усть-Аваме, обучение некоего новостного канала по программе гостеприимства;
- создание в п. Новая сельское поселения Хатанга нгансанского языкового гнезда, организация выпуска ряда лингвистических и литературных изданий, в частности издано 400 комплектов книг «Сохраняя уроки предков», а также разработка познавательных маршрутов по истории, культуре и традициям КМНС;
- участие представителей коренных малочисленных народов Севера в конгрессе, форумах, фестивалях в рамках Международного десятилетия языков коренных малочисленных народов.

Компания не только последовательно выполняет обязательства по поддержке и развитию коренных малочисленных народов Таймыра, принятые в составе пятилетней Программы поддержки, но оказывает

дополнительную помощь, которая была направлена на следующие мероприятия:

- укрепление материально-технической базы общин КМНС и их подготовка к осенне-зимнему охотничьему, рыболовному сезону;
- выполнение вертолетных авиарейсов для перевозки пассажиров и грузов в поселки Таймыра;
- поддержка наиболее социально значимых для КМНС праздников — Дня оленевода и Дня рыбака, что способствует сохранению их национальных традиций и культуры;
- проведение проектных и изыскательских работ в КГБУЗ «Таймырская межрайонная больница» (по запросу Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района);
- приобретение компьютеров и ноутбуков для дополнительного образования с применением дистанционных образовательных технологий для детей из малоимущих семей;
- частичный ремонт спортивного зала дома физкультуры в г. Дудинке, замена вентиляции в кино-досуговом центре «Арктика».

В 2022 году продолжилась реализация целевой программы «Студенты Таймыра», запущенная Компанией в 2020 году. Программа направлена на организацию обучения представителей коренных малочисленных народов, проживающих на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, в Заполяром государственном университете

им. Н.М. Федоровского. В настоящее время по данной целевой программе в вузе обучаются 40 студентов из числа коренных малочисленных народов. За счет средств Компании покрываются расходы на оплату обучения, проживание в г. Норильске в период обучения, проезд к месту обучения и обратно, выплату стипендии в размере 20 тыс. руб. (студентам, обучающимся очно, — ежемесячно,

очно-заочно — в периоды сессий, требующих очного присутствия в г. Норильске).

Конкурс проектов «Мир Таймыра»

В 2021–2022 годах «Норникель» провел специальный конкурс проектов «Мир Таймыра», который нацелен на поддержку

социально значимых проектов и создание условий для устойчивого развития территорий традиционного проживания коренных малочисленных народов, населяющих полуостров. Особенностью конкурса является грантовая система финансирования, участие в которой могут принять только представители коренных малочисленных народов Таймыра и НКО, реализующие проект в их интересах.

Номинация	Цель	Сумма гранта (млн руб.)	Количество поддержанных заявок в 2021–2022 годах	Запрашиваемая сумма в 2021–2022 годах (млн руб.)
Идеи Таймыра	Сохранение и возрождение культуры и языков КМН Таймыра, развитие новых методик и технологий работы с детьми, профориентация подростков и молодежи, сохранение и развитие национальных видов спорта, формирование экологической культуры	Не более 2 млн руб.	17	15,6
Развитие Таймыра	Создание общественных пространств и объектов социальной инфраструктуры, создание условий для развития дистанционного обучения, развитие и продвижение альтернативных источников энергии и топлива	Не более 6,5 млн руб.	6	18,3
Возможности Таймыра	Поддержка и развитие традиционных видов хозяйственной деятельности, создание, реализация и продвижение собственной, локальной продукции, создание условий для развития внутреннего туризма, создание рабочих (сезонных и постоянных) мест из числа представителей КМН Таймыра	Не более 6,5 млн руб.	3	9,2
Продвижение Таймыра	Обмен успешным опытом между представителями КМН Таймыра и КМН, проживающими в Арктической зоне Российской Федерации, повышение квалификации и развитие профессиональных компетенций педагогов	Не более 2,5 млн руб.	2	3,0
Итого			28	46,1

Победители приступили к реализации проектов в июне 2021 года и реализовывали их до ноября 2022 года. Всего было профинансировано 28 социальных проектов на общую сумму 46,1 млн руб. Успехи первого конкурса проектов 2021–2022 годов показывают востребованность и актуальность этой инициативы.

➔ [Более подробная информация представлена в подразделе «Благотворительная программа «Мир новых возможностей»».](#)

Взаимодействие с коренными малочисленными народами в Мурманской области

«Норникель» провел предварительные консультации с представителями коренных малочисленных народов в п. Ловозеро и п. Краснощелье Мурманской области с целью построения двухстороннего диалога между Компанией и коренными малочисленными народами, информирования представителей местных сообществ о готовящемся проекте по освоению литиевого месторождения Колмозерское в Мурманской области и дальнейшей переработке литиевого сырья. В диалоге участвовали саамы, ненцы и коми, а также

представители оленеводческих хозяйств и независимые эксперты в области прав коренных малочисленных народов.

Стороны обсудили основные подходы к проведению этнографических и социологических исследований, поскольку Компания подтвердила намерение в ближайшее время собрать и верифицировать всю возможную информацию о субъектах, характере и масштабах традиционных промыслов, сакральных местах и погребениях, выявить круг лиц, потенциально затрагиваемых воздействием проекта, сделать подробные карты территории. Исследования будут выполняться



с привлечением ведущих научных институтов и в сотрудничестве с коренными малочисленными народами.

Планируемый подход Компании к работе с КМНС позволит защитить права и приоритизировать интересы коренных малочисленных народов в регионе. Предстоит большая работа по обсуждению проекта и достижению соглашения с саамами, оленеводами ненцами и коми, на которых потенциально может повлиять проект. Для Компании важно учесть и минимизировать все возможные негативные последствия для коренных малочисленных народов региона. У «Норникеля» есть богатый опыт поддержки оленеводства на Таймыре, и эти знания и компетенции будут применимы и в Мурманской области при реализации проекта освоения литиевого месторождения.

На текущий момент в Мурманской области на площадках Кольского дивизиона и АО «Кольская ГМК» выстраивается система по взаимодействию с КМНС, в частности заключено Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между общественной организацией Мурманской

области «Ассоциация кольских саамов» и ПАО «ГМК «Норильский никель». В 2022 году Компания на основании соглашения о сотрудничестве с Ассоциацией кольских саамов оказывала поддержку саамам, в том числе в развитии культуры и сохранении традиционного образа жизни, взяв на вооружение самые передовые практики, отработанные на Таймыре. В частности, «Норникель» профинансировал работы по созданию единого саамского алфавита и издание пособий для дошкольного образования по саамскому языку, в г. Мурманске был создан саамский музей под открытым небом. Важным элементом поддержки КМНС также является **благотворительная программа «Мир новых возможностей»**, которая направлена на реализацию общественных проектов и инициатив, развитие социальных компетенций местных сообществ.

GRI 203-1, 203-2



Обеспечение транспортной доступности в отдаленных регионах

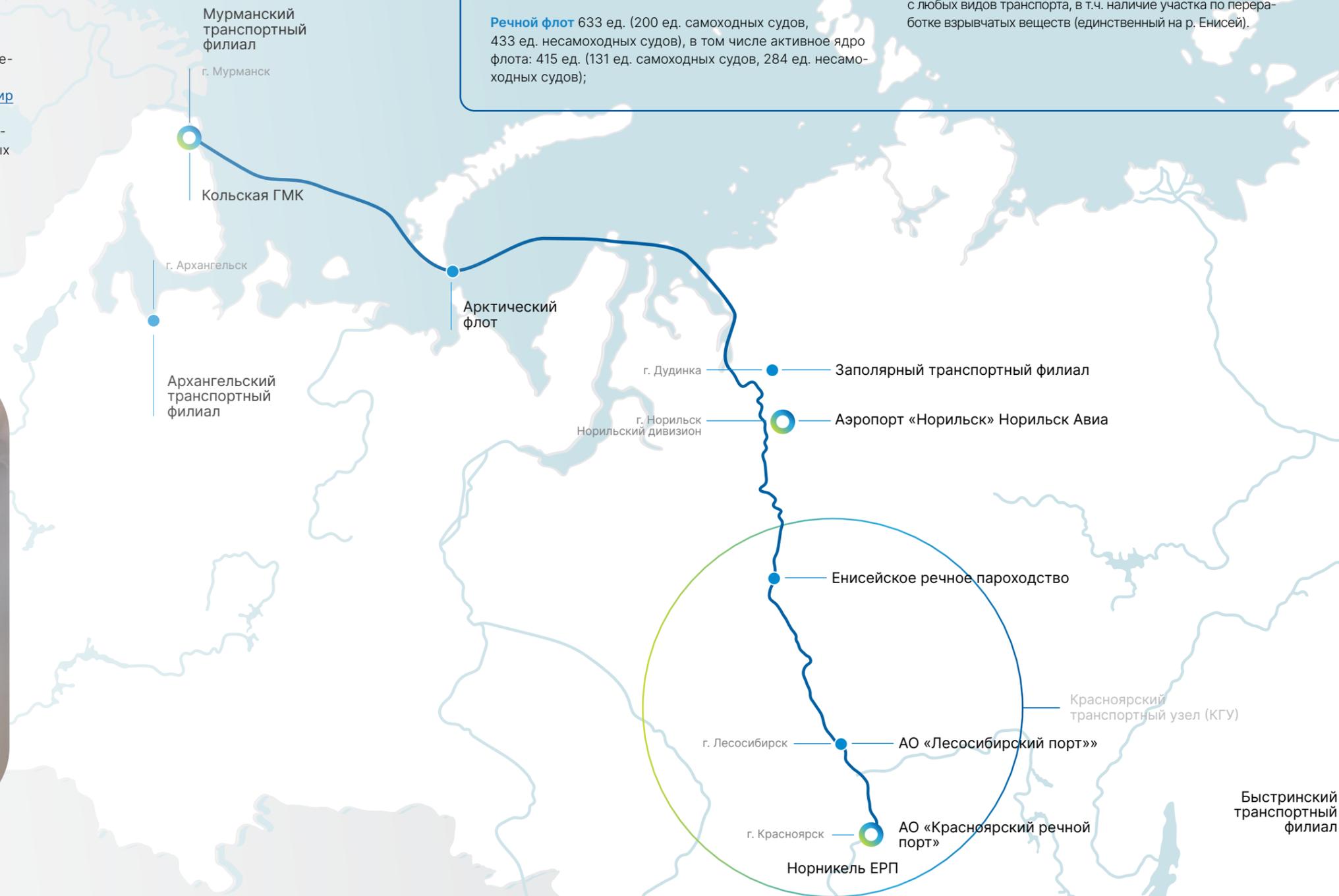
Краткая информация по активам:

Арктический флот ледового класса Arc7 (5 сухогрузов и 1 танкер), 2 портовых ледокола («Дудинка» и «Авраамий Завенягин»);

Речной флот 633 ед. (200 ед. самоходных судов, 433 ед. несамоходных судов), в том числе активное ядро флота: 415 ед. (131 ед. самоходных судов, 284 ед. несамоходных судов);

Железнодорожный парк: 117 фитинговых платформ, 2 маневровых локомотива, 1 маневровый локотрактор;

Портовая инфраструктура, способная принимать к перевалке любые виды грузов (в том числе насыпные и тяжеловесные) с любых видов транспорта, в т.ч. наличие участка по переработке взрывчатых веществ (единственный на р. Енисей).



Быстринский транспортный филиал

Вклад «Норникеля» в национальный проект «Комплексный план расширения и модернизации магистральной инфраструктуры»

Релевантные ЦУР ООН



Связанные федеральные проекты

- «Морские порты России»;
- «Северный морской путь»;
- «Железнодорожный транспорт и транзит»;
- «Развитие региональных аэропортов и маршрутов»;
- «Внутренние водные пути».

Ключевые инициативы и направления деятельности

- Обеспечение круглогодичного сообщения между морскими портами, а также перевоза и обработки грузов в Арктическом регионе;
- содержание и обслуживание железнодорожной инфраструктуры, обеспечение транспортной доступности в отдаленных районах;
- содействие развитию пассажирских перевозок в регионах присутствия.



Основой стабильной работы предприятий и жизни населения в регионах присутствия является надежная и современная транспортная инфраструктура Компании, которая обеспечивает решение самых сложных задач грузовой логистики.

За круглогодичное сообщение между морскими портами Дудинка, Мурманск и Архангельск отвечает сухогрузный флот Компании, который также выполняет коммерческие рейсы в других

направлениях, перевозит социально значимые для Норильского промышленного региона грузы. Сухогрузные перевозки флотом Компании и привлеченным Компанией флотом в 2022 году составили 1,9 млн тонн, что на 19% превышает объемы 2021 года.

Танкер «Енисей» обеспечивает завоз на Таймыр нефтепродуктов и вывоз на экспорт газового конденсата — побочного продукта добычи газа на разрабатываемом Компанией Пеляткинском

месторождении. Таким образом Компания способствует улучшению экологической обстановки региона, сокращая загрязнение окружающей среды побочными продуктами газодобычи.

Помимо выполнения морских перевозок собственным флотом высокого ледового класса ARC-7, Компания привлекает флот класса ARC-4/5 для перевозок дополнительных объемов грузов, необходимых для реализации на Таймыре крупных инвестиционных проектов («инвестиционных

грузов»). Морским судам ледового класса ARC-4/5 в Енисее, Енисейском заливе и Карском море в период с ноября по май требуется ледокольная проводка, для обеспечения которой привлечены три ледокола (горизонт привлечения — минимум 5–7 лет). Для судов ледового класса ARC-7 на регулярной основе достаточно привлечения на стратегическую перспективу одного ледокола, задействованного на прокладке и поддержании ледовых каналов в Енисее и Енисейском заливе, что позволяет поддерживать коммерческую скорость судов.

В целях гарантированного покрытия стратегической потребности Компании в ледокольном обеспечении «Норникель» в 2022 году подписал долгосрочный (до 2041 года с возможностью пролонгации до 2051 года) договор на привлечение серийного атомного ледокола проекта 22220 мощностью порядка 60 МВт «на валу». У Компании имеется положительный опыт привлечения ледоколов данного проекта в 2022 году на условиях краткосрочного договора.

После планового вывода из эксплуатации по выработке ресурса других привлекаемых Компанией ледоколов (до 2027–2029 годов) законтрактованный ледокол проекта 22220 будет являться

гарантией стабильного ледокольного обеспечения судов Компании и стабильной перевозки грузов Компании.

Обработка грузов в портах Дудинка, Мурманск, Лесосибирск и Красноярск осуществляется силами филиалов Компании и компаний Группы.

Порт в г. Дудинке (Заполярный транспортный филиал) является единственным в мире ежегодно затопляемым во время половодья портом, который принимает как морские, так и речные суда.

Дудинский порт является основными грузовыми воротами Таймыра, не имеющими доступной альтернативы. В 2022 году грузооборот Заполярного транспортного филиала более чем на четверть превысил среднегодовой показатель последних лет (3,5 млн тонн), а в условиях реализации на территории Норильского промышленного района крупных инвестиционных проектов прогнозируется дальнейшее увеличение грузооборота, что потребует расширения порта Дудинка. За последние четыре года в обновление и расширение портовых мощностей инвестировано более 6 млрд руб.

АО «ЕРП» принимает активное участие в обеспечении муниципальных районов Красноярского края социально-значимыми грузами. Пароходство в короткий период весеннего половодья завозит горюче-смазочные материалы, продовольственные и прочие грузы в пункты с ограниченной транспортной доступностью на реках Подкаменная Тунгуска, Нижняя Тунгуска, других направлениях, в том числе в самый северный населенный пункт России — п. г. т. Диксон. Кроме того, АО «ЕРП», располагая собственным аварийно-спасательным флотом, участвует в ликвидации чрезвычайных ситуаций, возникающих на внутренних водных путях Енисейского бассейна.

Местные перевозки в низовьях реки Енисей, севернее порта Дудинка, осуществляются Мурманским транспортным филиалом. В порт Дудинка завозится сельскохозяйственная продукция, из порта вывозятся социально значимые грузы для местного населения, в том числе для КМНС, грузы МЧС, перевозятся жители прибрежных труднодоступных поселков.

Авиaperезовки

В марте 2022 года закрыта сделка по продаже 100% акций АО «Авиакомпания «НордСтар» менеджменту авиакомпании, которая ранее являлась дочерним обществом ПАО «ГМК «Норильский никель», что обусловлено решением Компании сосредоточиться на своей основной деятельности. В целях сохранения надежного бесперебойного авиасообщения с Норильским промышленным районом главным условием сделки являлось обеспечение бесперебойного авиасообщения с г. Норильском, выполнение летной программы на 100%, а также условий соглашения о базовом перевозчике аэропорта Норильск.

ЖД-перевозки

Быстринский транспортный филиал отвечает за весь грузопоток с концентратами, выпускаемыми обогащательной фабрикой, и текущее содержание объектов железнодорожной инфраструктуры на участке «Нарын (Борзя) — Газимурский завод» в Забайкальском крае протяженностью 227 км. В мае 2022 года на участке установили рекорд по объему перевозок — более 300 тыс. тонн. По решению «Норникеля» филиал вошел в состав Забайкальского дивизиона, в перспективе планируется увеличивать объем перевозок и закончить строительство железнодорожной ветки, примыкающей к путям станции Борзя, что позволит снизить время отправки составов.



Повышение качества жизни местных сообществ

Вклад «Норникеля» в национальные проекты России

Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства»

Связанные федеральные проекты

- «Развитие туристической инфраструктуры»;
- «Повышение доступности туристических продуктов».

Ключевые направления деятельности «Норникеля»

- 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;
- проекты Агентства развития Норильска, Агентства развития Мончегорска и Центра «Вторая Школа» в части продвижения проектов в области туризма и рекреации.
- ➔ Более подробная информация представлена в разделе [«Социальная политика»](#)

Национальный проект «Культура»

Связанные федеральные проекты

- «Культурная среда»;
- «Творческие люди»

Ключевые направления деятельности «Норникеля»

- Строительство и реконструкция культурно-развлекательных объектов;
- поддержка и развитие социокультурных проектов;
- содействие сохранению национальных традиций и культуры коренных малочисленных народов Севера;
- грантовый конкурс «Мир Таймыра»;
- поддержка профессионального спорта.

Деятельность Компании в области повышения качества жизни представителей местных сообществ направлена на развитие человеческого потенциала, удовлетворение материальных, социальных и духовных потребностей населения регионов присутствия, создания комфортных условий жизни. Компания проводит исследования среди местных сообществ, изучает обратную связь, а при осуществлении деятельности в регионах присутствия учитывает интересы, взгляды и предпочтения, а также историю, культуру, традиции, образ жизни и историческое наследие населения.

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

- благотворительная программа «Мир новых возможностей»;
- программа корпоративного волонтерства «Комбинат добра»;
- ➔ Более подробная информация представлена в разделе [«Корпоративное волонтерство»](#)

- программы поддержки спорта и физической культуры.
- ➔ Более подробная информация представлена в подразделах [«Спонсорская поддержка спорта»](#), [«Программа спортивно-массовых мероприятий»](#).

Благотворительная программа «Мир новых возможностей»

GRI 203-1, 203-2

В целях создания благоприятных условий и возможностей для устойчивого развития регионов присутствия «Норникель» реализует благотворительную программу «Мир новых возможностей», которая ориентирована на поддержку и стимулирование общественных

инициатив, развитие социального партнерства, новых социальных технологий и социальных компетенций местного сообщества.

В 2022 году мероприятия программы проводились в онлайн-, офлайн- и фиджитал-форматах с использованием

мобильного приложения «Мир новых возможностей», онлайн-платформ и иных инструментов. Онлайн-пространство позволяет оперативно информировать участников о мероприятиях, принимать участие в интерактивах (викторины, опросы), выстраивать коммуникацию в сообществе.

В 2022 году в мероприятиях программы «Мир новых возможностей» приняли участие около 40 тыс. жителей регионов присутствия Компании. На реализацию мероприятий программы «Мир новых возможностей» выделено 382,6 млн руб.

Ключевые направления программы «Мир новых возможностей» в 2022 г.

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

Направление «РАЗВИВАЙ!»

Реализация проектов и мероприятий осуществляется через экосистему взаимосвязанных компонентов: обучение — экспертное сообщество — поддержка инициатив. Системный подход в работе с местным сообществом позволяет гарантировать устойчивость результатов: повышение уровня компетенций, продвижение новых социальных технологий, поддержка общественных инициатив, а также тиражирование опыта на экспертных площадках российского и регионального масштаба. Эксперты и сотрудники Компании отмечают позитивные результаты созданной экосистемы.

Форум социальных технологий «Город — это мы!»

Городское мероприятие объединяет заинтересованные стороны для обсуждения механизмов решения социальных проблем в регионах присутствия, знакомства с тенденциями и лучшими практиками в сфере благотворительности и добровольчества, демонстрации успешных историй решения проблем.

Ключевая тема VIII форума в 2022 году — «Устойчивые города в условиях турбулентности». На мероприятиях форума (ток-шоу, футуристический хакатон «Норильск на карте мира» и пр.) эксперты и участники обсуждали перспективы, тренды и тенденции развития регионов и Компании, профессиональные и личные стратегии, новые технологии, представляли проекты развития территории (продвижение беспилотных технологий, навигации и пит-стопов в транспортной логистике на Таймыре, строительство заводов по переработке отходов и др.), обменивались опытом.

Форум посетило более 500 активных горожан.

Конкурс социальных проектов

С целью поддержки общественных инициатив по созданию условий для устойчивого развития регионов деятельности Компанией ежегодно проводится конкурс социальных проектов.

За все время реализации на конкурс поступило 2 885 заявок, из которых было поддержано 749 проектов на сумму 822,5 млн руб.

В декабре 2022 года Компания анонсировала поддержку 106 общественно полезных инициатив из г. Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого района Красноярского края, г. Мончегорска и Печенгского района Мурманской

области, г. Читы и Газимуро-Заводского района Забайкальского края. Грантовый фонд составил 154 млн руб. Проекты будут реализованы в 2023–2024 годах.

Инициативы победителей конкурса охватывают разнообразные проявления общественной жизни в регионах: открытие интерактивного детского скалодрома, создание современного центра экологического просвещения и туризма, проведение олимпиады по робототехнике для детей, профориентационные клубы и помощь в выборе профессионального пути, проекты и мероприятия по сбору и переработке отходов и мусора в тундре.

Социально-конструкторское бюро «Город — это мы!»

Бюро предлагает участникам пройти трехдневный обучающий курс, позволяющий освоить весь цикл от зарождения идеи до ее воплощения в виде проекта. Главный импульс этого мероприятия заключается в том, чтобы продемонстрировать, что от действий отдельного человека зависит качество окружающей среды и качество жизни местного сообщества.

В 2022 году в программу впервые был включен модуль «Цели устойчивого развития и местное сообщество», который

дал возможность погрузить участников в Повестку-2030. Эксперты сфокусировали внимание участников на трех ключевых составляющих устойчивого развития: экономика, экология, социум.

В социально-конструкторском бюро «Город — это мы!»:

- в п. Хатанга приняли участие 46 человек из п. Хатанга и соседних поселков, более 200 жителей подключились к проведению акции, а главным итогом стала сформированная команда лидеров изменений;
- в г. Мончегорске приняли участие 25 человек, более 300 жителей подключились к проведению акций.

Конкурс проектов «Мир Таймыра»

В 2020 году Компанией впервые был организован конкурс проектов «Мир Таймыра» с двухгодичным циклом, который нацелен на поддержку локальных инициатив и создание условий для устойчивого развития территорий традиционного проживания коренных малочисленных народов Таймыра.

Номинации Конкурса охватывают разные сферы жизни — развитие традиционных видов хозяйственной деятельности, создание условий для продвижения

онлайн-образования, сохранение и возрождение культурного и языкового наследия, выявление и поддержка одаренных детей и др.

На конкурс поступило 84 заявки, поддержано 28 проектов на общую сумму 46,1 млн руб. Победителями стали шесть проектов семейных (родовых) общин, два проекта НКО и 20 проектов муниципальных и бюджетных учреждений.

Примерами ярких, уникальных по содержанию и воздействию на целевую группу проектов можно назвать следующие проекты: «Школа дронрейсинга N72», «Легенды Авамской тундры. Усть-Авам. Волочанка», «Миссия: «Чистые берега» и др.

В декабре 2022 года анонсирован новый старт конкурса проектов «Мир Таймыра» с реализацией проектов на 2023–2024 годы.

Пикник «Город — это мы!»

Главная идея пикника «Город — это мы!» — создание площадки для общения и единения горожан, популяризации здорового образа жизни, презентации социальных проектов и инициатив, нацеленных на формирование ответственного потребления, решения экологических вопросов в городах Норильске, Мончегорске, Заполярном, Чите.

В 2022 году более 15 тыс. горожан стали участниками проекта. В рамках Пикника были организованы различные активности: спортивные площадки, творческие мастерские, флешмобы и др. В челлендже «Шагай с пользой» приняли участие 415 человек, собрано и сдано

в переработку 4,5 тонны вторсырья, а в г. Чите участники проекта организовали марафон и пробежали в общей сложности 396 км.

Конкурс тревел-грантов

Конкурс направлен на привлечение в регионы деятельности Компании новых социальных технологий и практик, реализацию общественных инициатив, тиражирование успешного опыта, повышение профессиональных компетенций, укрепление социального партнерства и межрегиональных связей.

По результатам конкурса 81 человек из г. Норильска, Таймыра и Мурманской области получил поддержку на общую сумму 9,4 млн руб.

Педагоги, школьники, спортсмены, общественные деятели, предприниматели получили возможность пройти стажировки и курсы повышения квалификации в городах Москве, Санкт-Петербурге, Красноярске, Новосибирске, Сочи, Пензе, Ханты-Мансийске.

Образовательный проект «Перемена»

Проект «Перемена» направлен на объединение всех сторон, участвующих в образовательном процессе: детей, родителей и педагогов. В 2022 году в «Перемене» приняли участие 2 142 человека из 13 населенных пунктов, были проведены следующие мероприятия:

- серия образовательных очных модулей для педагогов и школьников отдаленных территорий (п. Потапово, п. Усть-Порт, п. Хатанга и г. Дудинка);
- работа с выпускниками вузов, молодыми специалистами с целью информирования и профориентации. Мероприятия способствовали интеграции школы как полноценного элемента в образовательный кластер «Школа — вуз — предприятие»;
- марафон «Перемена.Urban», нацеленный на погружение школьников в практики социального проектирования и изменения городской среды. В течение 88 дней 27 школьных команд разрабатывали проектные идеи, посещали НКО, знакомились с корпоративными волонтерами и сотрудниками Компании. Лучшие команды марафона получили возможность принять участие в летней академии;

- летняя образовательная академия «Перемена.Urban»: на протяжении 10 дней 50 школьников погружались в мир урбанистики, социального проектирования и создания мероприятий для местных сообществ. Участниками был организован арт-фестиваль для жителей города «У моих мыслей тоже есть лицо» при поддержке Городской детской библиотеки. Мероприятие посетило более 200 жителей г. Мончегорска, которые имели возможность поучаствовать в работе более 10 творческих площадок;
- выездная стажировка для 25 активных и мотивированных педагогов. Участники посетили образовательные учреждения, познакомились с лучшими образовательными практиками в регионах в целях интеграции нового опыта в свою деятельность и разработки методических кейсов. Проект «Перемена» получил признание на конкурсе Graduate Award в номинации «Лучшая программа по работе со школьниками» и вошел в сборник лучших практик по результатам открытого конкурса ООН.

Образовательная платформа «Мобильное электронное образование» в Мурманской области

В 2022 году 15 образовательных учреждений г. Мончегорска и Печенгского округа при поддержке Компании были подключены к проекту по развертыванию цифровой образовательной платформы «Мобильное электронное образование», которая нацелена на углубленное изучение отдельных предметов и подготовку к экзаменам и олимпиадам. На основании соглашений с администрациями г. Мончегорска и Печенгского округа 35,5 млн руб. были направлены на приобретение оргтехники и комплектующих (компьютерные классы), а также лицензии для обучения детей и учителей. Педагоги отмечают положительные моменты работы цифровой платформы: повышение интереса школьников к образованию за счет нового метода, упрощение образовательного процесса за счет автоматизации проверки заданий и упрощение подготовки к урокам, индивидуализация обучения.



Направление «СОЗДАВАЙ!»**Инженерный марафон IMAKE**

Ключевая идея проведения марафона IMAKE заключается в создании условий для поддержки и продвижения инженерных разработок и проектов, развитии научно-творческого потенциала и креативности детей и подростков, а также формировании сообщества начинающих инженеров и ученых. Проект позволяет сформировать систему вовлечения детей в процесс исследования и изобретательства, стимулировать их интерес и мотивацию для развития в этом направлении.

В 2022 году участники марафона презентовали свои научные и инженерные изобретения на различных встречах и онлайн-мероприятиях. В отчетном периоде были проведены смена IMAKE CAMP в г. Владивостоке, инженерный марафон IMAKE (интенсивы и семинары в городах присутствия Компании, консультации, онлайн-защиты изобретений и прототипов), IMAKE.Маевка (семейное изобретательство), изобретательские форумы и фестивали. Участниками были предложены такие проекты как «Устройство для переплавки пластика», «Куртка

с генератором электроэнергии», «Оборудование для баланса сухого и влажного воздуха Airrin» и др.

В мероприятиях проекта приняли участие более 3,5 тыс. школьников из регионов присутствия Компании.

Международный салон инноваторов IN'HUB

Международный салон инноваторов IN'HUB — цикл мероприятий для изобретателей и рационализаторов (сотрудников промышленных компаний, студентов и аспирантов, школьников и подростков), который предоставляет возможность межотраслевого взаимодействия изобретателей, промышленных компаний и инвесторов для совместного развития технологий будущего.

Организаторами являются Министерство промышленности и торговли Российской Федерации, Правительство Новосибирской области и ПАО «ГМК «Норильский никель» при поддержке международных и российских партнеров — Международной федерации ассоциаций изобретателей IFIA (International Federation of Inventors' Association), Центра международного промышленного сотрудничества ЮНИДО

в Российской Федерации, юридической фирмы в области интеллектуальной собственности «Городисский и Партнеры» и др.

В 2022 году в контуре проекта IN'HUB проведены следующие мероприятия:

- конкурс изобретательских проектов, который позволяет опытным и начинающим изобретателям с прорывными идеями презентовать инновационный проект потенциальным инвесторам, получить рекомендации и консультации от экспертного жюри, принять участие в выставке мирового уровня, получить признание и поддержку. В 2022 году победу одержали такие проекты как «Система интервального регулирования движения поездов», «Гибридный 5D-принтер «Стереотек», «Система промышленного охлаждения воздуха BIO» и др.;
- Международный форум инноваторов IN'HUB-2022 — трехдневная международная выставка, внутри которой проводится финал конкурса изобретательских проектов с участием международного жюри, осуществляется демонстрация проектов финалистов, проходит деловая и дискуссионная программа, организованы зоны мастер-классов, открытых лекций и активностей, популяризирующих изобретательство. Участниками

форума являются индивидуальные фирмы в области интеллектуальной собственности, национальные и региональные инновационные ассоциации, представители малого, среднего и крупного бизнеса, венчурные фонды, международные общественные организации.

Для подачи заявки на конкурс изобретательских проектов функционирует портал www.in-hub.ru, который также оказывает помощь изобретателям в вопросах патентования, предоставляет доступ к образовательным программам (вебинары, лекции). С 2022 года функционирует маркетплейс IN'HUB – виртуальный каталог проектов финалистов Конкурса изобретательских проектов. Данный сервис предоставляет возможность быстрого контакта и организации деловых встреч с авторами инноваций. В 2022 году подано 1,3 тыс. заявок на конкурс, из которых 490 прошли формальную экспертизу, 204 - представлены на Форуме и размещены на маркетплейсе. На Международном форуме IN'HUB проекты представили 30 иностранных изобретателей из Швейцарии, Австрии, Израиля, Египта, Ирана, Индонезии, Казахстана и Белоруссии. Российские изобретения и разработки представили жители 42 регионов Российской Федерации.

Фестиваль научных открытий и изобретений Arctic Wave

Фестиваль ArcticWave, организатором которого является «Норникель» при поддержке администраций г. Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого района, г. Мончегорска и Мурманской области, нацелен пробудить интерес к науке и технике среди молодежи, поддержать креативные инженерные идеи и инновационную активность школьников, показать перспективы развития отечественной и мировой науки и технологий.

Впервые Фестиваль состоялся в 2015 году в г. Норильске и г. Мончегорске, после нескольких лет перерыва он появился в 2022 году в новом формате: мероприятие охватило пять городов присутствия Компании — Фестиваль стартовал в г. Норильске, затем переместился в г. Дудинку, побывал в п. г. т. Никеле и г. Заполярном и завершился в г. Мончегорске. В общей сложности мероприятие продлилось 20 дней.

В 2022 году Фестиваль объединил более 4 тыс. человек на различных образовательных мероприятиях — шоу, квестах, лекциях и инженерных мастер-классах, спикерами которых стали именитые ученые и современные исследователи. Школьники и студенты имели возможность:

- пройти обучение в Образовательном хабе (более 1 тыс. школьников и студентов г. Норильска и г. Мончегорска получили новые знания и навыки);
- посетить иммерсивные научно-образовательные квесты «Исследователи Арктики», которые были посвящены истории великих первооткрывателей Арктики, базовым инструкциям по подготовке к арктической экспедиции, освоению навыков «Исследователя Арктики» получили более 1,2 тыс. школьников от восьми до 14 лет, программа прошла 40 раз за время Фестиваля);
- поучаствовать в специальной программе для будущих инженеров: более 50 младших легионеров IMAKE, не попавшие по возрасту на IMAKE Science Camp в г. Владивостоке, получили возможность пройти экспресс-курс по развитию изобретательских навыков в Лаборатории IMAKE в г. Норильске и г. Мончегорске;
- посетить вечерний лекторий (небольшие научно-популярные лекции и дискуссии, советы ученых по избавлению от последствий COVID-19 и обсуждение новейших технологий будущего);
- побывать на научном шоу в интерактивной форме (химические и физические эксперименты), на масштабной церемонии открытия и закрытия фестиваля (выставка уникальных технических изобретений, лекции, мультимедийное и лазерное шоу).

Сохранение экологии в Арктике и размышления о «Великой арктической мечте» (покорить, изучить, освоить) стали главными темами Фестиваля. Специально созданные тематические ролики рассказали об особенностях освоения исследователями этой необычной территории, о непростом настоящем Арктики и удивительном будущем, которое может быть создано учеными и инноваторами, которые разрабатывают новые решения для региона.

Направление «ДЕЙСТВУЙ!»

Мероприятия и проекты направления «ДЕЙСТВУЙ!» сосредоточены на развитии сервисной экономики, улучшении бизнес-климата и создании возможностей для развития малого и среднего бизнеса, в том числе социального предпринимательства (социальные инвестиции в малый и средний бизнес для решения локальных социальных проблем).

С 2014 года «Норникель» профинансировал 34 бизнес-проекта на общую сумму 110,1 млн руб. В результате было создано более 156 новых рабочих мест. Более 32 бизнес-проектов стартовали самостоятельно после обучения на курсе «Социальное предпринимательство» и прохождения интенсивной программы «Акселератор бизнес-проектов». На постоянной основе функционируют клубы социальных предпринимателей в г. Норильске и г. Мончегорске.

Акселератор бизнес-проектов

Акселерационная программа для малого бизнеса, организуемая ПАО «ГМК «Норильский никель» в партнерстве с АНО «Центр регионального развития и бизнес-технологий Российского союза промышленников и предпринимателей» в регионах присутствия, направлена на стимулирование предпринимательской инициативы, ускоренное развитие компаний малого бизнеса и проектов, в свою очередь направленных на решение социальных и экологических проблем.

Участие в акселераторе позволяет повысить стабильность финансовых потоков, увеличить количественные и качественные показатели бизнеса, вовлечь наиболее мотивированных сотрудников в разработку новых продуктов, эффективнее использовать имеющиеся ресурсы, выйти на новые рынки, улучшить имидж предприятия малого бизнеса и НКО.

Акселерационная программа стартовала в ноябре 2021 года. На первоначальном этапе был проведен стартовый интенсив, включающий образовательную часть по следующим направлениям: анализ рынка и разработка продукта, маркетинг и продвижение продукта, экономика и финансы компании, личная эффективность предпринимателя, построение эффективной команды, специфика малого бизнеса в условиях Крайнего Севера. В течение всего



времени акселерационной программы предполагается прохождение тематических вебинаров (например, тренинг по подготовке презентации к демо-дню и инвестиционной сессии).

Самостоятельная работа участников предполагает отработку полученных знаний и навыков, а также рекомендаций со стороны наставников по итогам первого месяца акселерационной программы. Следующий активный трекинг предполагает корректирование развития проекта исходя из полученного опыта.

В апреле 2022 года состоялась ежегодная инвестиционная сессия — итоговая презентация бизнес-проектов от участников Акселерационной программы. Инвестиционная сессия объединила предпринимателей и приглашенных экспертов двух территорий — г. Норильска

и Мурманской области. Во время инвестиционной сессии было представлено восемь бизнес-проектов, претендующих на финансирование от «Норникеля», семь проектов получили поддержку в виде беспроцентных возвратных ссуд сроком на два года на уровне 17,4 млн рублей.

Средства Компании будут направлены на развитие бизнеса «Экошоурум Shandy Sandy» в г. Норильске, приобретение учебных автомобилей для организации «Автокурсы № 1», строительство «Путорана-глэмп «Медведица». Также получили поддержку уже известные в городе проекты «Кофе-Друг» и школа хореографии DANCE PLACE. В г. Заполярном появится семейный банно-оздоровительный комплекс «ПарОК», а также откроется новое помещение самого северного барбершопа.

Проекты участников за период обучения в программе «Акселератор бизнес-проектов» показали качественный прирост: увеличение количества клиентов в 1,2 раза, выручки — в 1,3 раза прибыли — в 1,4 раза, а также прирост прибыли всех проектов-участников составил 2 млн руб. в абсолютном выражении. Запланированные ключевые показатели эффективности за время реализации акселератора были достигнуты.

Всего в сессиях «Акселератора бизнес-проектов» приняли участие 74 предпринимателя, образовательный курс успешно завершили 35 человек из г. Норильска, г. Дудинки, г. Мончегорска, г. Заполярного и п.г.т. Никель. Нововведением 2022 года стало участие в программе «Акселератор бизнес-проектов» руководителей стартап-проектов и представителей некоммерческого сектора.

Леонид Каушан,
автор проекта «Путорана-глэмп «Медведица»

Это быстровозводимые конструкции, которые можно демонтировать на зиму. Что собираюсь предлагать норильчанам, гостям города, путешественникам, блогерам и туристам? Индивидуальные туры стоимостью около 200 тыс. руб. Программы отдыха выходного дня».

Сергей Сербин,
автор проекта «Кофе-Друг»

объем продаж примерно на 500 граммов в месяц, а на заем, который надеемся получить от компании, планируем приобрести упаковочное оборудование».

Лилия Якупова,
автор проекта «Школа хореографии DANCE PLACE»

еще одного зала. Мы предлагаем проводить комплексные занятия, куда входят ритмика, игротанец, ОФП, партерная гимнастика».

Отзывы участников

«Мой проект предусматривает организацию отдыха в комфортабельных условиях проживания на территории уникальной локации плато Путорана, не используемой для массового туризма. Для этого я планирую закупить стационарные средства размещения — в частности летние глэмпы или юрты.

«За время участия в «Акселераторе» мы убедились в том, что нужно выходить в торговые сети, с которыми у нас уже заключены предварительные договоренности. В дальнейшем хотим увеличивать

«По результатам «Акселератора» мы набрали дополнительно две группы детей. Выручка и прибыль увеличились на 29%. Деньги нам нужны на ремонт

Направление «СОЗИДАЙ!»

Деятельность направления СОЗИДАЙ! сфокусирована на создании инфраструктуры для опережающего развития сервисной экономики, повышении качества жизни в регионах присутствия Компании, продвижении локальных продуктов и услуг на внешние рынки. Мероприятия реализуются институтами территориального развития, к которым относятся АНО «Агентство развития Норильска», АНО «Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа» и АНО «Агентство развития Мончегорска».

АНО «Агентство развития Норильска»

С 2017 года АНО «Агентство развития Норильска», учрежденное муниципальным образованием г. Норильск, ПАО «ГМК «Норильский никель» и НБО «Благотворительный фонд В. Потанина», содействует созданию благоприятных условий для устойчивого социально-экономического развития города, формированию благоприятного инвестиционного климата, реализации проектов экономической диверсификации и преобразования городского пространства.

Деятельность Агентства развития Норильска осуществляется во взаимодействии с представителями местных сообществ и

градообразующей организации по следующим направлениям:

- инвестиции и развитие бизнес-среды;
- развитие туризма;
- развитие городской среды;
- социокультурные и образовательные программы.

В 2022 году в совокупности по всем направлениям были проведены 42 очные встречи в которых приняли участие 4,2 тыс. человек — представители сообществ, бизнеса, Компании и эксперты. За пять лет работы силами Агентства и при его участии реализовано более 160 проектов, направленных на повышение качества жизни жителей г. Норильска.

Направление

Проекты

Инвестиции

- Создание Концепции устойчивого обращения с отходами (включающей технологии производства замкнутого цикла в экотехнопарке);
- индустриальный парк с кластером производства строительных материалов;
- сопровождение инвестиционных проектов сервисной экономики.

Развитие бизнес-среды

- Обучающие тренинги и мастер-классы.

Развитие туризма

- Развитие туристско-рекреационного кластера «Арктический»;
- развитие туристско-рекреационной зоны МБУ «Лыжная база «Оль-Гуль»;
- проект «Таймырское гостеприимство»;
- проведение спортивных мероприятий — этап чемпионата мира по плаванию на открытой воде X-WATERS Plateau Putorana, трейловый забег Norilsk Trail;
- участие во всероссийских и международных выставках туризма.

Развитие городской среды

- Открытый международный конкурс по созданию архитектурно-планировочной концепции реновации г. Норильска до 2035 года;
- проект по разработке архитектурно-планировочной концепции развития и благоустройства общественных территорий набережной озера Долгое;
- масштабный общегородской субботник на территории водоема;
- работы по улучшению городской иллюминации, новый и современный дизайн внешнего оформления норильского городского транспорта;
- сравнительный анализ существующих на рынке кровельных материалов для различных видов крыш.

Социокультурные и образовательные проекты

- Фестиваль «Большой Аргиш — 2022»;
- проект «Академия креативных индустрий»;
- курс «Школа городской модерации»;
- трансформация Заполярного государственного университета им. Н.М. Федоровского;
- концепция лицея им. И.В. Долгих.

Инвестиции

По состоянию на конец 2022 года в Агентстве развития Норильска на сопровождении находятся

64 инвестиционных проекта, 22 из которых имеют статус резидентов Арктической зоны Российской Федерации. В периметр проектов входят строительство Арктического центра

обработки данных, создание детского развлекательного центра, открытие кондитерского цеха, производство резиновых покрытий и другие.

Показатели по проектам со статусом Арктической зоны Российской Федерации по состоянию на 2022 года

Показатель	Значение
Общий объем инвестиций (млрд руб.)	2,3
Заявленные налоговые отчисления (за 10 лет) (млрд руб.)	7,6
Новые рабочие места (шт.)	502
Фактически созданные новые рабочие места к 2022 году (шт.)	52
Объем субсидий на компенсацию затрат по социальным отчислениям резидентов Арктической зоны Российской Федерации ¹ (млн руб.)	2

В 2022 году Агентство развития Норильска выступило организатором стратегической сессии «Проекты циклической экономики города», в рамках которой обсуждались вопросы создания Индустриального парка с кластером производства строительных материалов и экотехнопарка в Норильском промышленном районе, что является примером координации инвесторов с учетом приоритетных направлений развития г. Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

создания соответствующей мотивации, возможностей и условий для ведения предпринимательской деятельности, расширения возможностей для самореализации населения региона, формирования культуры управления и делового климата, создания системы поддержки с активным использованием информационных технологий.

В целях поддержки предпринимательской деятельности в 2022 году в Норильске проведены следующие мероприятия:

- публичные обсуждения вопросов развития малого и среднего бизнеса, в которых очно приняли участие 675 человек (в том числе 52 человека — представители Компании);

- обучающие тренинги и мастер-классы для 257 предпринимателей города.

Развитие туризма

Работа направления нацелена на комплексное развитие туризма и увеличение туристического потока на территории г. Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

Развитие бизнес-среды

Развитие малого и среднего предпринимательства осуществляется в интересах общеэкономического и социального укрепления позиции г. Норильска,

¹ Получают четыре предпринимателя (22 рабочих места).

Проекты развития туризма в 2022 году

Задача	Направления деятельности и проекты в 2022 году
Создание и развитие туристической инфраструктуры	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие туристско-рекреационного кластера «Арктический» (в кластер входит более 80 предпринимателей, общая численность туристического сообщества, включая НКО и экспертов, — более 300 человек). Туристический поток в 2022 году превысил 12 тыс. человек (в 2019 году — 2,9 тыс. человек); • развитие туристско-рекреационной зоны МБУ «Лыжная база «Оль-Гуль» (построен малый круг лыжно-пешеходных дорожек); • разработка и утверждение Концепции развития туристско-рекреационной зоны в районе горы Шмидта. Запланировано строительство самой длинной туристической лестницы в России (5,6 км) с тремя крытыми смотровыми площадками и познавательными интеграциями.
Содействие появлению новых видов туризма и локальных продуктов	<ul style="list-style-type: none"> • Регистрация двух новых туроператоров, создание трех этностойбищ, формирование 19 новых туристических маршрутов, регистрация в качестве самозанятых 70 человек, реализующих проекты в сфере туризма; • участие восьми норильских и таймырских производителей во всероссийском конкурсе «Арктический сувенир» в поддержку арктических промыслов и туристических сувениров; • участие девяти норильских предприятий во Всероссийском акселераторе по промышленному туризму «Открытая промышленность», планируются к запуску 16 комплексных туров с посещением промышленных объектов.
Оказание содействия в повышении качества предоставления услуг сферы туризма и гостеприимства	<ul style="list-style-type: none"> • По проекту «Таймырское гостеприимство» проведено 36 мероприятий; обучено и аттестовано 180 гидов-экскурсоводов и инструкторов-проводников, сертифицировано 11 туристических маршрутов. • обучение представителей туристической отрасли по направлениям. На обучение членов кластера привлечено 800 тыс. руб. финансирования из регионального бюджета, обучение прошли 28 инструкторов-проводников и гидов-экскурсоводов.
Популяризация и продвижение туристических объектов и продуктов, в том числе с применением цифровых сервисов	<ul style="list-style-type: none"> • Этап чемпионата мира по плаванию на открытой воде X-WATERS Plateau Putorana. Участниками заплыва стали 27 пловцов из разных городов России, установлен рекорд России по самому массовому холодовому заплыву; • трейловый забег Norilsk Trail — первый в истории Таймыра забег по пересеченной местности. Участниками стали около 40 человек; • Международная туристическая выставка MITT-2022 — участие семи туроператоров кластера «Арктический», экскурсионных бюро и производителей локальных продуктов. По итогам выставки стенд кластера удостоен Гран-при как самый креативный стенд, за три дня работы его посетило более 9 тыс. человек; • «Грани туризма» — проект, посвященный туристическим возможностям территории. В 2022 году выпущено 19 серий; • продвижение территории на мероприятиях Всероссийская премия «Маршрут года», Международный фестиваль «Берингов пролив» (г. Анадырь, Чукотка), II Российский туристический форум «Путешествуй!» (г. Москва) и др.

В отчетном году проведены публичные обсуждения вопросов развития туризма, мероприятия с горожанами, в которых очно приняло участие 791 человек (в том числе представители Компании — 212 человек).

Развитие городской среды

В 2022 году Агентством развития Норильска совместно с Администрацией г. Норильска, представителями Компании

и Международной урбанистической лабораторией ООО «ЦЕНТР ЛАБ» проведен Открытый международный конкурс по созданию архитектурно-планировочной концепции реновации г. Норильска до 2035 года. На конкурс было зарегистрировано 27 заявок из 13 стран.

В финал конкурса вышли три консорциума в составе российских и зарубежных архитектурных организаций — НИУ ВШЭ, ГАУ «НИ и ПИ Градплан города Москвы»,

АО «Территориальный градостроительный институт «Красноярскгражданпроект». Каждый финалист предложил свои решения по повышению привлекательности города для жизни, учебы и работы, улучшению общественной активности городских территорий, благоустройству и развитию транспортной и инженерной инфраструктуры. По итогам конкурса г. Норильск получил сразу три варианта архитектурной концепции.



Помимо этого, в 2022 году в целях формирования комфортного открытого городского пространства были проведены следующие мероприятия:

- реализован проект по разработке архитектурно-планировочной концепции развития и благоустройства общественных территорий набережной озера Долгое;
- проведен первый масштабный общегородской субботник на территории водоема, в котором приняли участие представители структурных подразделений Администрации «Норникеля», спортивных сообществ, предприниматели и активные горожане (всего — более 130 человек);
- проведены работы по улучшению городской иллюминации, разработан новый и современный дизайн внешнего оформления норильского городского транспорта;
- проведен сравнительный анализ существующих на рынке кровельных материалов для различных видов крыш, материалы переданы для дальнейшего использования в ходе ремонтных работ на муниципальных объектах.

В 2022 году проведены публичные обсуждения вопросов развития городского хозяйства (в том числе соучастное проектирование) в г. Норильске, в которых очно приняли участие 729 человек (в том числе представители Компании — 189 человек).

Социокультурные и образовательные проекты

Агентство развития Норильска при поддержке «Норникеля», а также администраций г. Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого района выступило организатором фестиваля «Большой

Аргиш — 2022». Главный этнический фестиваль Таймыра в 2022 году посвящен не только кочевому, но и поселковому образу жизни коренных малочисленных народов полуострова. О жизни в поселках на просторах бескрайней таймырской тундры рассказали в г. Норильске и г. Дудинке участники нескольких исследовательских поездок и сами нганасаны, эвенки, долганы, энцы и ненцы. Более 10,5 тыс. гостей имели возможность погрузиться в культуру и быт таймырских этносов, проникнуться их философией. Для участников были установлены 10 чумов, два санных поезда с балками, организовано креативное пространство с большой фестивальной программой, где прошли лекции, мастер-классы и выступления.

Для представителей медиасообщества и лидеров общественного мнения в 2022 году был разработан и проведен курс «Школа городской модерации»: 17 инициативных жителей г. Норильска, пожелавших освоить технологию городской модерации, были обучены грамотно запускать и вести городской диалог. Участников ждала трехмесячная практика: под кураторством автора курса (в онлайн-формате) они попробовали модерировать встречи, воркшопы, дискуссии и другие события (в том числе пять общегородских мероприятий).

В сфере образования продолжена работа по трансформации Заполярного государственного университета им. Н.М. Федоровского. По проекту нового кампуса разработаны архитектурно-планировочные решения, для управленцев и сотрудников университета (22 человека) проведена серия образовательных мероприятий. Также была

разработана и утверждена концепция лица им. И.В. Долгих. Для членов команды проекта проведена серия образовательных мероприятий.

Всего мероприятия социокультурного направления в 2022 году очно посетили 1 783 человека.

Центр «Вторая школа»

В целях поддержки социально-экономического развития Печенгского района после остановки плавильного производства в п. г. т. Никель Компанией совместно с представителями местного сообщества, а также Фонда моногородов России были разработаны ключевые направления стратегии развития региона, включающие создание новых производств на основе готовых моделей бизнеса, открытие универсального индустриального парка, развитие сервисной экономики и туризма, трансформацию социокультурного пространства.

На базе общественного пространства был создан интегратор реализации и сопровождения Программы социально-экономического развития Печенгского муниципального округа 2021–2025 годов и Концепции социально-экономического развития Печенгского района — АНО «Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа».

Помимо трансформации социокультурного пространства Центр выступает интегратором разработки проектов для диверсификации экономики: развития бизнеса, городской среды, туризма, а также повышения социальной активности населения и формирование нового образа п. г. т. Никель и всего региона.

Проекты Центра «Вторая школа» в 2022 году

Направление	Ключевые проекты и результаты 2022 года
Туризм	<ul style="list-style-type: none"> • Фестиваль GastroIndustry Fest (программу с индустриальными и гастрономическими шоу, технологическими мастер-классами, арт-объектами, музыкальным сопровождением посетили 2 229 гостей, 15 рестораторов, 12 Industry-участников); • создание туристско-информационного центра (произведены строительно-ремонтные работы в помещении, разработан онлайн-каталог Печенгского округа); • проект «Эколого-индустриальный маршрут «Шпиль 555» (разработан и благоустроен новый эколого-индустриальный маршрут, включающий две смотровые площадки, одно место для отдыха, одно место для лагеря, два арт-объекта).
Инвестиции	<ul style="list-style-type: none"> • Создание Парка активного отдыха и экстремальных видов спорта в п. г. т. Никель (проведены маркетинговое исследование рынка и целевой аудитории, топографическая съемка и разработано экономическое обоснование проекта); • разработка стратегии развития Печенгского политехнического техникума (разработано техническое задание на разработку стратегии).
Бизнес	<ul style="list-style-type: none"> • Проект «Бизнес-резиденция» (проведены ярмарки, встречи для предпринимателей с экспертами, мастер-классы, организован клуб «Женщина Севера»); • проект «Бизнес в школу» (в Печенгском округе проведены семинары по теме формирования лидерских и коммуникативных качеств у старшеклассников, обучение учителей актуальным методикам использования современных устройств в обучении, обучающий онлайн-курс по освоению специальности в сфере ИТ); • конкурс на предоставление беспроцентных займов для реализации бизнес-проектов (всего в 2020–2022 годах выделено 212 млн руб., трудоустроено 60 человек из числа местных жителей на таких проектах, как пекарня-кондитерская BROD, сервисный комплекс «Атлас» и др. В 2023 году планируется открытие гостиничного комплекса «Полярия» и экотурбазы в Печенгском районе).
Культура и образование	<ul style="list-style-type: none"> • Проект «Nikel2Art» (спроектированы и установлены арт-объекты, размещены выставки картин, арт-объектов); • проект «Nickel-Tourism-2025» (проведена программа профессиональной переподготовки «Управление арктическими дестинациями и формирование турпродуктов в Арктике»); • проект «Лагерь волонтеров «Camp «WorldTree» (проведены работы по очистке русла реки Колосйоки, обустройству территории в зоне пешеходного моста и др., всего было собрано и подготовлено к вывозу 208 тонн отходов); • проект «Волонтеры Северного гостеприимства» (проведены теоретические и практические сессии для подростков Печенгского округа, 20 волонтеров приняли участие в фестивалях «Северный ветер» и GastroIndustry Fest).
Городская среда	<ul style="list-style-type: none"> • Проект «Снос аварийных зданий в п. г. т. Никель» (работы по сносу зданий, которые 20 лет находились в аварийном состоянии, закончены в 2022 году); • проект «Фестивальная площадь» (подключены коммуникации, установлены объекты, трибуны, сцена, завершение работ запланировано на 2023 году); • проект «Разработка программы реализации мастер-плана п. г. т. Никель в части модернизации жилой застройки» (проведены осмотры жилых домов, определена прочность конструкций, разработано обоснование перспективной численности населения п. г. т. Никель); • проект «Реконструкция Дворца культуры «Октябрь» в г. Заполярный» (завершены проработка технических условий, планировочная организация земельного участка, архитектурные и технические решения, проведены инженерные изыскания и обследования); • проект «Реконструкция системы водоснабжения и канализационных очистных сооружений п. г. т. Никель» (начата разработка проектно-сметной документации проекта по водоводу); • проект «Разработка дизайн-проекта торгово-пешеходной зоны в п. г. т. Никель» (два дизайн-проекта разработаны и выдвинуты на голосование для включения в госпрограмму «Формирование комфортной городской среды» на 2023 год. Почти 3 тыс. человек приняли участие в голосовании).

Агентство развития Мончегорска

АНО «Агентство развития Мончегорска» — единый центр развития территории, учредителем которого являются ПАО «ГМК «Норильский никель» и Администрация г. Мончегорска.

Миссией Агентства является создание условий для роста экономики г. Мончегорска с целью снижения ее зависимости от градообразующего предприятия, а также для улучшения качества жизни людей и формирования комфортной городской среды.

С 2021 года Агентство ведет целенаправленную деятельность по пяти ключевым направлениям: туризм, городская среда, социально-культурная сфера, бизнес и инвестиции, брендинг.

Туризм**Туристско-рекреационный кластер «Имандра»**

По инициативе Агентства развития Мончегорска реализуется инициатива по формированию туристско-рекреационного кластера «Имандра», который позволит раскрыть туристический потенциал территории, обеспечить узнаваемость г. Мончегорска и окрестностей, увеличить турпоток, вывести турбизнес на новый уровень, улучшить качество жизни на территории.

По состоянию на конец 2022 года:

- разработан и утвержден мастер-план ТРК «Имандра»;
- проведены четыре встречи с турсообществом (65 постоянных участников);
- заключено 50 соглашений о сотрудничестве (соорганизация мероприятий Imandra Fest, их маркетинговая поддержка и др.);
- налажены каналы коммуникации (регулярный онлайн-канал коммуникации — Телеграм-канал ТРК «Имандра», регулярные офлайн-встречи — один раз в квартал).

Imandra Fest

Imandra Fest — это масштабный фестиваль, организованный Агентством развития Мончегорска, который длится целый год. Регулярно в г. Мончегорске и на окружающей его территории проходят мероприятия, объединяющие природу, спорт и активный отдых.

В 2022 году совместно с партнерами проекта организовано и проведено девять мероприятий — X-WATERS Imandra (международная плавательная серия в открытой воде), Imandra Viking Fest (международный семейный фестиваль нордической культуры в формате походного лагеря викингов), квест «Тайна 1 000 озер» (автомобильный командный квест), Moncha Night Trail (ночной забег под северным сиянием по пересеченной местности на Кольском полуострове), фестиваль «гАражане» (формирование единого сообщества владельцев гаражей, развитие культуры потребления у собственников гаражей и горожан) и др.

Маркетинг территории

Созданы каналы регулярной коммуникации с туристами: сайт Визит.Имандра, группы в социальных сетях (VK, Telegram и др.). Общий информационный охват составил 2,7 млн человек.

Школа туристического оператора

В 2022 году проведено обучение основам туроператорской деятельности (восемь модулей, 33 теоретических занятия). Гиды, туроператоры, активисты и предприниматели г. Мончегорска и Мурманской области в ходе проекта бесплатно научились создавать и продвигать востребованные турпродукты.

Результатом обучения стали 10 презентаций, которые описывают турпродукты территории. Карточки турпродуктов размещены на туристическом сайте visit-imandra.ru.

Всего на обучение было подано 49 заявок, четыре турпродукта вышли в финал, было создано три новых рабочих места в Мончегорском округе.

Городская среда**Школа горожанина в г. Мончегорске**

В «Школе горожанина» жителям рассказывают о том, как и с помощью каких инструментов они смогут воплощать свои идеи по созданию и обновлению общественных и дворовых пространств в г. Мончегорске. Эксперты также делятся трендами и успешными кейсами в благоустройстве и развитии малых городов России. Кроме того, участников учат правильно и эффективно пользоваться государственными и грантовыми программами, которые помогают реализовывать городские проекты.

В 2022 году проведено 15 образовательных лекций о развитии территорий.

По итогам курса 2022 года две инициативы получили финансовую поддержку от партнеров для реализации.

Благоустройство площади Революции в г. Мончегорске

В 2022 году сформирована концепция благоустройства площади Революции в г. Мончегорске.

Подготовлены комплект чертежей (генеральный план, транспортная схема, план покрытий, планы озеленения и освещения и др.) и графических визуализаций, наглядно представляющих проектные решения, и транспортная модель движения автотранспорта и пешеходов согласно выбранному варианту планировочного решения — круговое (кольцевое) движение.

Социально-культурная сфера**Разработка стратегии развития Мончегорского политехнического колледжа**

Разработка стратегии и подготовка управленческих команд колледжа направлены на обеспечение качества подготовки профессиональных кадров для приоритетных секторов экономического развития муниципального округа г. Мончегорск с подведомственной территорией и Мурманской области в соответствии с прогнозами технологического развития данных секторов и спросом на квалификации.

Команды вырабатывают новые базовые принципы и требования к организации работы колледжа в меняющихся условиях, проектируют флагманские образовательные программы, проводят встречи с партнерами. На 2023 год запланирован ряд стратегических сессий в целях реализации разработанной стратегии.

Управленческая стратегия развития школы № 5 в г. Мончегорске

Проект нацелен на развитие в г. Мончегорске современной образовательной среды на базе существующих школ на фоне ожидаемого снижения числа учеников. Стратегия носит модельный характер и может лечь в основу проектов развития других школ города для роста удовлетворенности населения качеством школ, ситуацией в городе в целом, способствует росту эффективности использования школьных зданий.

Арт-резиденция «АртАрктика»

Проект предусматривает формирование публичного атмосферного пространства с притяжением и концентрацией творческих людей для развития креативной индустрии в г. Мончегорске.

В 2022 году проведено шесть образовательных мастер-классов резидентов с участием жителей г. Мончегорска, разработано мобильное приложение — первый в Мурманской области «Парк АртАрктика в AR» с шестью уникальными арт-объектами, отражающими природные и культурные особенности территории.

Социальным эффектом проекта является соучастие и вовлечение жителей в создание точек притяжения на территории постоянного проживания.

Социально-культурная сфера

Концепция развития креативного кластера в г. Мончегорске

В проекте реализованы мероприятия, направленные на развитие в г. Мончегорске творческих индустрий — производства различных товаров и услуг с высокой добавленной стоимостью, основанных на результатах интеллектуальной деятельности.

По итогам 2022 года сформировано сообщество потенциальных резидентов кластера, в Телеграм-канале «Креативный кластер» состоят 300 участников; заявки на резидентство подали предприниматели из городов Москвы, Ярославля, Санкт-Петербурга, Прибалтики, Краснодарского края и Алтая.

Бизнес и инвестиции

Арктический стартап

В 2021 году успешно стартовал «Молодежный стартап», благодаря которому в городе реализовалось несколько новых бизнес-идей. В 2022 году было принято решение продолжить проект, но с небольшими изменениями: участниками обучения могут стать не только молодые предприниматели, но и более взрослые и опытные, готовые запустить бизнес на территории г. Мончегорска.

Участники посещают образовательные встречи по мотивации, маркетингу, продвижению, поиску ниши и финансированию, общаются с менторами, разрабатывают бизнес-планы, представляют свои идеи экспертам и потенциальным инвесторам, получают обратную связь о жизнеспособности своих проектов.

В рамках проекта разработаны и поданы 36 заявок на получение мер поддержки, из них 11 проектных заявок получили поддержку в институтах развития на сумму 25,2 млн руб.

Также на реализацию своих инвестиционных проектов в г. Мончегорске бизнесмены могут получить льготный заем от 50 млн руб. по программе «Арктический инвестор». В 2022 году заключено пять инвестиционных соглашений с объемом привлеченных средств 151,6 млн руб.

Инвестиционный портфель г. Мончегорска

В 2022 году предпринимателям со всей России были представлены перспективные лоты для инвестиций в г. Мончегорске в целях выведения экономики города на новый уровень.

В составе инвест-портфеля предложено 16 проектов в сфере туризма, сервиса и небольших производств: фудтрак, глэмпинг, хаусбот, порт викингов, хладокомбинат, фабрика мороженого и др.

Каждый из предложенных проектов будет востребован на территории г. Мончегорска, проведено масштабное исследование целевой аудитории и ее потребностей.

Со стороны Агентства развития Мончегорска оказывается административная, организационная, информационная поддержка.

Школа молодого предпринимателя «Бизнес Хаус»

В 2022 году запущено бизнес-реалити-шоу для молодых людей из Мурманской области от 16 до 25 лет, которым интересно предпринимательство. Подано 130 заявок, 21 кандидат принял участие в шоу, 20 экспертов выступили в роли наставников. В качестве основного приза победитель проекта выбрал обучение в кулинарной школе и школе ресторанного менеджмента Novikov School.

Бизнес и инвестиции

Ярмарка франшиз

Целью проекта является знакомство начинающих и опытных предпринимателей с возможностями развития бизнеса по модели франчайзинга, включая субсидии, кредиты, антикризисный опыт и т. д.

В 2022 году ярмарка проведена во второй раз, помимо презентаций франшиз из разных регионов, в программе появились образовательные блоки, тематические семинары и дискуссии. Также перед «Ярмаркой 2.0» проведено социологическое исследование.

Брендинг

Коммуникационная стратегия бренда г. Мончегорска

В 2021 году запущен глобальный проект по разработке бренд-стратегии, графического стиля, уникальной карты и дизайн-кода г. Мончегорска.

Анкетирование, работа в фокус-группах, глубинные интервью — все это помогло ближе познакомиться с горожанами, выявить уникальные особенности г. Мончегорска, а также исследовать исторический контекст, что легло в основу разработки брендинговой стратегии региона.

По состоянию на конец 2022 года:

- составлена коммуникационная стратегия;
- разработан сайт (база знаний, инструкция) по использованию бренда города monchebrand.ru (сайт наполняется по мере работы над новыми городскими проектами);
- проведена серия лекций и консультаций по брендингу.

Мультимедийный проект «Озера вокруг нас» и интерактивная карта озер

Мончегорск — край живописных северных озер. «Озерный» бренд города призван раскрыть потенциал местной природы и подчеркнуть ее уникальность.

Его задача — сместить акцент с индустриального моногорода на природный, современный, рассказать о жизни горожан через их связь с озерами, объединить городские проекты в едином визуальном и смысловом контексте. Для этого в 2022 году вместе с жителями разработаны карты озер, запущен проект по съемке видеороликов о личных историях горожан, связанных с озерами (режиссер — Филатов Н.). С музыкальной группой Summer Garden запущен авторский проект «Так звучит Мончегорск».

Академия АРМ

Одним из самых первых проектов Агентства развития Мончегорска является Академия АРМ — программа обучающих сессий, которая направлена на повышение уже имеющихся или приобретение новых компетенций горожанами по пяти направлениям.

Академия нацелена на вовлечение жителей в проекты, развивающие город, повышение компетенций, объединение жителей в сообщество, рост качества услуг в бизнесе и сервисной экономике. В Академии АРМ экспертами и ведущими тренерами проводятся тренинги, мастер-классы и лекции. По окончании занятий формируется видеоархив с записями, с которыми могут ознакомиться все желающие в социальных сетях.

На конец 2022 года реализовано свыше 40 образовательных мероприятий, участниками которых стали более 1 тыс. жителей. Во многом благодаря Академии АРМ в г. Мончегорске появляются новые предприниматели и самозанятые.

Спонсорская поддержка спорта

«Норникель» имеет давние традиции и большой опыт в реализации спонсорских программ, которые являются важным вектором позиционирования Компании как во внешней, так и во внутренней среде.

География и подходы к реализации спонсорских программ взаимосвязаны со стратегией Компании в области устойчивого развития, направленной на позитивные изменения и повышение качества жизни сотрудников и населения регионов присутствия.

Ключевые принципы управления спонсорскими программами:

- использование спонсорских возможностей от партнерства для повышения качества реализации

внутрикорпоративных проектов и событий в области спорта и здорового образа жизни;

- положительные изменения образа Компании за счет синергии брендов спонсора и спонсируемого и формирование долгосрочной ассоциативной связи между спонсором и реализуемыми спонсорскими проектами;
- получение высокого социального эффекта от действующих партнерств при фокусе на географию ответственности Компании в реализации спонсорских проектов.

«Норникель» системно подходит к вопросам развития спорта в регионах присутствия и в стране в целом, реализуя комплексные программы и проекты, направленные на популяризацию спорта и продвижение здорового образа жизни

среди населения, что способствует устойчивому развитию территории, продвижению социальных и экологических инноваций.

Компания на протяжении нескольких лет выступает партнером Российского футбольного союза, Ассоциации мини-футбола России, Федерации хоккея России, Ночной хоккейной лиги, Федерации керлинга России, Федерации шахмат России и других ассоциаций и объединений. Кроме того, «Норникель» владеет профессиональным баскетбольным клубом ЦСКА и мини-футбольным клубом «Норильский никель».

В 2022 году Компания продолжала развивать спонсорские проекты в партнерстве с ведущими спортивными федерациями и ассоциациями.

Профессиональный баскетбольный клуб ЦСКА

«Норникель» на протяжении многих лет является владельцем и генеральным спонсором баскетбольного клуба ЦСКА — абсолютного чемпиона Евролиги и Лиги ВТБ в сезоне 2018/2019 и одного из самых сильных спортивных брендов России. При поддержке Компании «красно-синяя» команда начиная с сезона 2002/2003 17 раз из 18 возможных выиграла в Финал четырех Евролиги и четырежды его выиграла.

Во взаимодействии с профессиональным баскетбольным клубом ЦСКА реализуется проект «ЦСКА Джуниор», включающий в себя как спортивные, так и образовательные элементы для юных баскетболистов.

В 2023 году флагман отечественного баскетбола отметит 100-летие. Юбилейные мероприятия с участием болельщиков и спортсменов пройдут при активной поддержке «Норникеля».

Федерация хоккея России

Соглашение о сотрудничестве между «Норникелем» и Федерацией хоккея России, заключенное в 2018 году на четырехлетний период, было продлено на сезон 2022/2023. Согласно новому этапу сотрудничества Компания становится официальным партнером федерации и генеральным партнером национальной программы развития хоккея «Красная машина».

Начиная с сезона 2022/2023 «Норникель» выступает официальным партнером сборной молодых звезд U25, в которую входят хоккеисты до 25 лет, выступающие в России. Проект направлен на увеличение популярности хоккея в стране, привлечение дополнительного внимания к системе сборных команд России — молодежной и юниорских сборных.

Другим важным направлением партнерства стала социально-спортивная программа «Хоккей в Заполярье» на территориях, где расположены производственные активы «Норникеля». Программа включает поддержку спортшкол, подготовку и повышение квалификации тренеров и судей, проведение детско-юношеских турниров и мастер-классов для юных хоккеистов.



За все время сотрудничества по программе «Хоккей в Заполярье» прошло порядка 20 совместных мероприятий, в том числе четыре детских тренировочных сбора в Мурманской области, восемь модулей для тренеров и судей из г. Норильска, г. Дудинки и Печенгского района, два юношеских турнира «Кубок «Норникеля», три спортивно-образовательные смены в образовательном центре «Сириус».

По итогам проведенных мероприятий более 30 тренеров и судей из г. Норильска и Печенгского района прошли обучение и повысили свою профессиональную квалификацию. В регионах увеличилось число детей, занимающихся хоккеем: в г. Норильске — на 28%, в Печенгском округе — на 55%. Детские команды регионов присутствия Компании усовершенствовали свои игровые навыки, завоевали призовые места на региональных соревнованиях в сезоне 2021/2022. Для экипировки спортивных школ направлено более 100 комплектов спортивной формы, игрового инвентаря, тренировочного снаряжения.

В 2022 году Компания совместно с Федерацией хоккея России продолжила реализацию совместных программ и проектов, в частности:

спортивно-оздоровительные сборы в г. Волгограде, интенсивную спортивную программу «Хоккей» в образовательном центре «Сириус», обучающий семинар для тренеров и судей в г. Норильске, юношеский турнир «Кубок «Норникеля» для игроков до 13 лет, детский тренировочный сбор в г. Заполярном.

Ночная хоккейная лига

Компания является генеральным партнером Ночной хоккейной лиги и совместно реализует ряд масштабных проектов, направленных на развитие и популяризацию любительского хоккея. Ночная лига объединяет тысячи любителей хоккея из разных регионов и является самым масштабным проектом любительского спорта в стране и в мире. Лига способствует развитию спортивной инфраструктуры: в городах, где играют победители Всероссийского фестиваля команд Ночной хоккейной лиги, каждый год строятся новые ледовые площадки.

Отдельным элементом сотрудничества «Норникеля» и Ночной хоккейной лиги являются ежегодные благотворительные хоккейные матчи в г. Норильске с участием звезд мирового хоккея, сбор

средств от которых «Норникель» удваивает и направляет на развитие детских спортивных школ регионов. За все время проведения благотворительных матчей было собрано свыше 16 млн руб.

В сезоне 2021/2022 Ночной лиги побит рекорд по количеству участников за всю свою историю: 21 467 игроков, 1 151 команда, 75 регионов.

Сотрудничество с Ночной хоккейной лигой дает импульс к поступательному развитию местных хоккейных команд, выступающих в ее текущем турнире.

Российский футбольный союз

«Норникель» выступает партнером программ развития Российского футбольного союза — на 2021–2023 годы заключено Соглашение о сотрудничестве. Одним из ключевых проектов по взаимодействию стала программа подготовки резерва «Наша смена», которая ориентирована на повышение профессионализма и поддержку детских тренеров в регионах, поиск и развитие талантов среди детей, что является стратегической задачей для российского футбола.

В 2022 году в партнерстве с Российским футбольным союзом были проведены следующие мероприятия:

- в г. Мончегорске организован футбольный фестиваль и проведены селекционные сборы для юных спортсменов. Легенды футбола — амбассадоры Российского футбольного союза провели серию мастер-классов для юных футболистов, встретились в формате открытой беседы с фанатами и провели футбольный марафон, в котором приняли участие свыше 350 юных спортсменов;
- более 200 тренеров со всей России приняли участие в конференции, организованной Российским футбольным союзом. Цель конференции — повышение уровня подготовки, развитие профессиональных навыков и компетенций тренерских кадров в российском детско-юношеском футболе. Участники конференции обсудили обновленную систему тренерского образования, подходы и проблематику идентификации талантов,

взаимодействие с родителями, особенности физической подготовки, принципы работы со смешанными командами.

Мини-футбольный клуб «Норильский никель»

«Норникель» является владельцем и спонсором мини-футбольного клуба «Норильский никель» — единственного профессионального спортивного клуба в г. Норильске и единственного профессионального мини-футбольного клуба в Красноярском крае.

Команда неоднократно становилась победителем и призером сильнейшей лиги страны, завоевывала Кубок России.

В 2022 году появилась дублирующая команда, собранная из выпускников спортивной школы. Таким образом, клуб завершил создание модели подготовки собственных кадров: детская секция → спортивная школа → юношеские команды → дублирующая команда → основной состав.

При финансовой поддержке Компании была построена домашняя арена клуба — физкультурно-оздоровительный комплекс «Айка», который является одной из лучших площадок в российском мини-футболе и готов принимать матчи самого высокого уровня, проходящие под эгидой УЕФА. С момента открытия спортхолла «Айка» в 2020 году «Норникель» провел на площадке сооружения свыше 40 официальных матчей чемпионата и Кубка России, в том числе 20 игр по итогам сезона 2021/2022, в котором клуб завоевал бронзовые медали Суперлиги.

Ассоциация мини-футбола России

Компания на протяжении восьми лет выступает одним из основных партнеров Ассоциации мини-футбола России, под чьей эгидой проходят чемпионат и первенство страны среди профессиональных клубов. Ассоциация также поддерживает детские и молодежные турниры.

Важным элементом партнерства Компании и Ассоциации является общероссийский проект «Мини-футбол в школу. Регион Заполярья», который объединяет 129 школ и более 11 тыс. участников из Красноярского и Забайкальского края, а также Мурманской области. Проект предусматривает комплексную систему проведения соревнований по мини-футболу среди учащихся школ путем включения его в систему внеклассной физкультурно-оздоровительной работы образовательных организаций. Помимо проведения соревнований проект направлен на обеспечение участников материально-технической базой и проведение курсов по повышению квалификации преподавателей физической культуры.

Поддержка развития керлинга в Заполярье

В 2022 году при поддержке «Норникеля» и участии Федерации керлинга России прошел очередной этап мирового тура по керлингу Nornickel Curling Cup с участием победителей и призеров чемпионатов мира и Олимпийских игр.

Внутри соревновательного уикенда прошли мастер-классы для учеников школы керлинга, различные мероприятия на территории ледовой арены «Таймыр» с элементами национальной культуры народов Севера, а также яркие церемонии открытия и закрытия, над которыми работают лучшие постановщики мира.

Важными социальными эффектами от реализации партнерства с Федерацией керлинга России стали успешное выступление местной команды по керлингу на региональных турнирах и рост числа занимающихся керлингом среди местных жителей. Керлинг является широкодоступным видом спорта, в него могут играть представители разных социальных групп — молодежь, пенсионеры, коренное население.

