

Глоссарий

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Благотворительная деятельность — добровольная деятельность Компании по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бесплатному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами — деятельность Компании с целью выявления ожиданий и опасений заинтересованных сторон и вовлечения их в процесс принятия решений.

Высшие руководители — для Главного офиса — Президент, Вице-президенты, руководители департаментов, для предприятий на территории Норильского промышленного района и Кольского полуострова — генеральные директора и их заместители.

Глобальная инициатива по отчетности GRI — независимая организация — разработчик руководства и стандартов по отчетности в области устойчивого развития.

Группа компаний «Норильский никель» — под Группой компаний «Норникель» в Отчете об устойчивом развитии за 2022 год следует понимать ПАО «ГМК «Норильский никель» и совокупность организаций корпоративной структуры, входящих в Группу компаний «Норникель». Если не оговорено особо либо иное не следует из контекста, под терминами «Компания», «Группа», «Норникель», «предприятия Группы» понимается Группа компаний «Норникель».

Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) — физические и юридические лица или группы лиц, формирующие систему ожиданий по отношению к Компании либо находящиеся под воздействием ее деятельности, влияющие на принятие управленческих решений Компании, будучи, в свою очередь, подвержены воздействию этих решений. К заинтересованным сторонам относятся акционеры Компании, инвесторы, сотрудники, поставщики, подрядчики, потребители, профсоюзы и другие общественные организации, органы государственной власти и местного самоуправления, СМИ, жители той местности, где работает Компания, и др.

Кадровая политика — совокупность норм, правил, целей и представлений, определяющих содержание работы с персоналом (планирование и учет персонала, поиск и отбор, адаптация, обучение и развитие, организация труда, оплата труда и мотивация, аттестация, социальное обеспечение и другое) в соответствии со стратегией развития Компании.

Комплаенс — соответствие деятельности организации требованиям государственных органов, нормам законодательства, применимым правилам, рекомендациям и стандартам, в том числе внутренним корпоративным политикам и процедурам, а также этическим нормам ведения бизнеса.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый сотрудниками и работодателем в лице их представителей.

Корпоративная культура — сочетание норм, ценностей и убеждений, которые определяют способ решения организацией проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, направляют

и стимулируют ежедневное поведение людей, а также сами преобразуются под его воздействием.

Корпоративная социальная ответственность — философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности, направленной на удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон в целях устойчивого развития.

Медиация — метод альтернативного урегулирования споров на основе поиска взаимоприемлемого решения при посредничестве третьей нейтральной стороны (независимого эксперта).

Местные сообщества — представители населения, имеющие гражданство Российской Федерации.

Миссия — смысл существования, предназначение организации, которое отличает ее от других подобных организаций.

Молодые специалисты — выпускники высших и средних специальных учебных заведений, стаж работы которых после завершения образования не превышает трех лет.

Мотивация — механизм влияния на рост результативности и эффективности труда, процесс стимулирования сотрудника или группы сотрудников к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Норильский промышленный район — территория муниципальных образований, включающая г. Норильск, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район, Туруханский район.

Отчет об устойчивом развитии (нефинансовый отчет) — доступное, достоверное, сбалансированное описание основных аспектов деятельности Компании и ее достижений, связанных с ценностями, целями, политической устойчивого развития по вопросам, представляющим наибольший интерес для ключевых заинтересованных сторон. Это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных сторон о том, как и какими темпами Компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья сотрудников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Политика управления персоналом — сквозная интегрированная система управления персоналом, включающая все этапы взаимодействия сотрудников и Компании — с привлечения и оформления в Компанию до выхода сотрудника на пенсию и последующей поддержки.

Природоохранная деятельность и ресурсосбережение — направление программ Компании, которые осуществляются по ее инициативе с целью сокращения воздействия на окружающую среду.

Профессиональное заболевание — заболевание, которое возникло и развилось у работающих под влиянием систематического и длительного воздействия производственных факторов, свойственных

данной профессии, либо совокупности условий труда, характерных лишь для того или иного производства.

Процедура должной осмотрительности в области прав человека — комплекс мер, включающий оценку воздействия и рисков в цепочке создания стоимости и ответственное ведение деятельности с целью предотвращения, смягчения и наделяния ответственностью за нарушения прав человека, к которым бизнес может быть причастен в результате осуществления собственной деятельности и построения деловых отношений.

Развитие персонала — комплекс мероприятий, реализуемых Компанией с целью привлечения, адаптации, удержания сотрудников и способствующих максимальной реализации их профессионального и творческого потенциала.

Растепление грунта — процесс, при котором породе передано количество тепла, достаточное не только для ее нагрева от естественной отрицательной температуры до 0 °С, но и для перехода содержащегося в породе льда-цемента в жидкое состояние.

Риск — негативное воздействие на цели Компании, которое потенциально может произойти в результате текущих процессов или будущих событий.

Руководители высшего ранга — Президент, Старшие вице-президенты, Вице-президенты, члены Правления и руководители департаментов ПАО «ГМК «Норильский никель»; директора филиалов ПАО «ГМК «Норильский никель» и их заместители; единоличные исполнительные органы (директора, генеральные директора) компаний Группы и их заместители.

Серная программа — крупнейшая и наиболее важная экологическая инициатива «Норникеля», предусматривающая поэтапное сокращение выбросов диоксида серы в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове, а также формирование экологически чистого производства.

Сертификация — подтверждение соответствия качественных характеристик тому уровню, который требуется стандартом качества.

Социальное партнерство — система взаимоотношений между сотрудниками (представителями сотрудников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

Социальные программы — добровольно осуществляемая Компанией деятельность по развитию и стимулированию персонала, созданию благоприятных условий труда, развитию корпоративной культуры, а также поддержке местного сообщества и благотворительности; носит системный характер, связана со стратегией бизнеса и направлена на удовлетворение сбалансированных запросов различных заинтересованных в ее деятельности сторон. С управленческой точки зрения социальная программа — это увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс мероприятий, обеспечивающий эффективное решение внутренних или внешних корпоративных социальных задач.

Социальный пакет — набор льгот, компенсаций, доплат, услуг (законодательно установленных и дополнительных), которые предоставляет работодатель сотрудникам, помимо заработной платы.

Стандарт — нормативно-методический документ, устанавливающий требования к объектам направления деятельности.

Структурное подразделение Главного офиса Компании — департамент, управление, другое подразделение, включенное в организационную структуру Главного офиса Компании, утвержденную приказом Президента ПАО «ГМК «Норильский никель» и (или) действующее на основании утвержденного Старшим вице-президентом — руководителем Блока кадровой, социальной политики и связей с общественностью штатного расписания.

Существенные регионы деятельности — регионы Российской Федерации, в которых сосредоточено основное производство Компании и расположены ключевые активы с точки зрения численности персонала (списочная численность 1000 и более человек): Норильский промышленный район, Красноярский край (кроме НПП), промышленный район Кольского полуострова (Мурманская область), Забайкальский край, Москва и прочие регионы России.

Устойчивое развитие — концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Концепция развития мирового сообщества, в которой предусматривается учет интересов не только ныне живущих поколений людей, но и будущих.

Фонд оплаты труда — суммарные средства на оплату труда сотрудников (фонд заработной платы) и выплаты социального характера.

Хвостохранилище — комплекс специальных сооружений и оборудования, предназначенный для хранения или захоронения радиоактивных, токсичных и других отвалных отходов обогащения полезных ископаемых.

Южный кластер — перспективный проект «Норникеля» по освоению запасов северной части месторождения Норильск-1.

System Analysis and Program Development Governance, Risk and Compliance (SAP GRC) — информационная система на базе программы SAP, которая объединила в себе три основных компонента: корпоративное управление, управление рисками и соблюдение требований.

Протокол диалога с заинтересованными сторонами

«Норникель» традиционно организует диалоги с заинтересованными сторонами в процессе подготовки отчетов об устойчивом развитии Группы. 15 декабря 2022 года был проведен диалог-форсайт «Кому нужно устойчивое развитие»¹.

Протокол диалога-форсайта с заинтересованными сторонами

Дата и время проведения: 15.12.2022, 10:00–12:00

Формат проведения: онлайн-конференция

Программа:

Вопрос № 1. Доклад по теме «Вклад «Норникеля» в сохранение биоразнообразия экосистем на территориях присутствия. Трансформация культуры безопасности»

Вопрос № 2. Доклад по теме «Социальная стратегия «Норникеля»: цели, задачи и бизнес-приоритеты Компании»

Вопрос № 3. Доклад по теме «Прогресс «Норникеля» в области борьбы с изменением климата: актуальность вопросов для стейкхолдеров Компании»

Вопрос № 4. Доклад по теме «Результаты анкетирования и определение существенных тем Отчета об устойчивом развитии «Норникеля» за 2022 год»

Вопрос № 5. Оценка раскрытия существенных тем в Отчете об устойчивом развитии — 2021.

¹ Подробнее см. пресс-релиз на официальном [сайте](#) Компании. Информация об учете предложений стейкхолдеров представлена в разделах «[Определение существенных тем](#)» и «[Рекомендации заинтересованных сторон](#)».