

## 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](http://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.

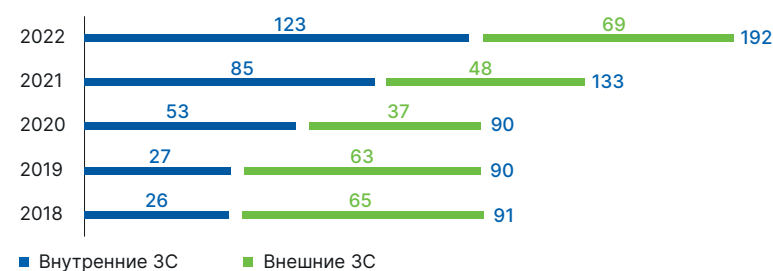
## Диалог с заинтересованными сторонами в процессе подготовки публичной нефинансовой отчетности

**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 годов<sup>1</sup> (человек)



<sup>1</sup> 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 документах<sup>1</sup>.

«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 комитетов<sup>2</sup>.



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

<sup>2</sup> 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 SO<sub>2</sub> 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

- 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

- 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

- 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

