

# 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».

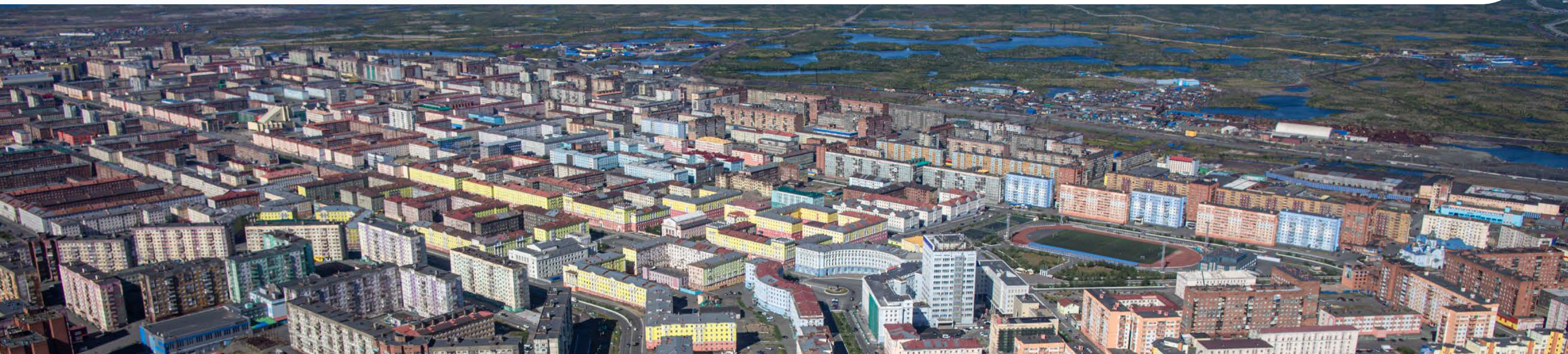
➔ [Более подробная информация представлена в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность»](#)

#### GRI 403-6

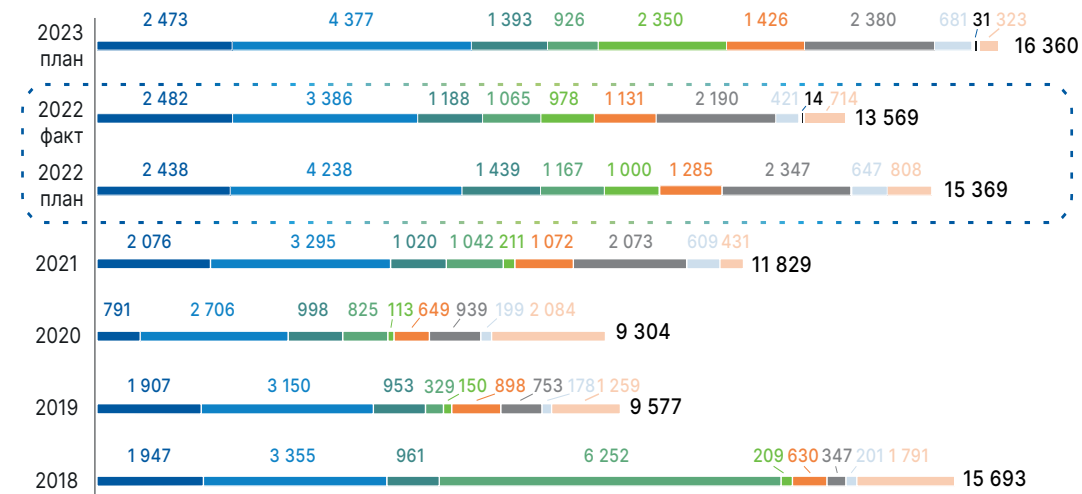
В целях привлечения и удержания квалифицированных сотрудников, повышения их лояльности и вовлеченности «Норникель» на регулярной основе предоставляет своим сотрудникам во всех регионах присутствия широкий перечень льгот и программ социальной поддержки.

#### 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%).

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.

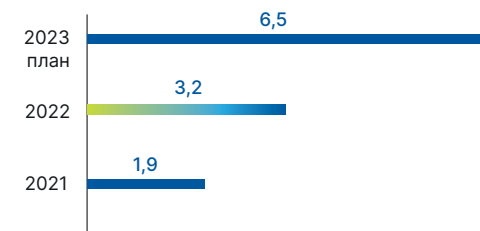
Результаты 2022 года

- 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.

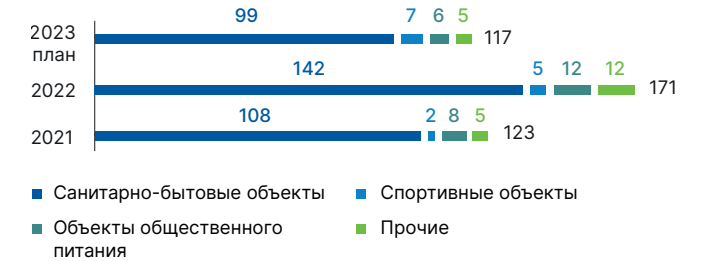
Планы на 2023 год

- 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)
<b>Санаторий «Заполярье» (г. Сочи)</b>	<b>10 779</b>	<b>16 592</b>	<b>17 852</b>	<b>17 060</b>
Комбинированная программа: санаторий «Роза Спрингс» (7 дней) + санаторий «Заполярье» (14 дней)	2 241	3 650	3 650	3 650
<b>Санаторий-профилакторий «Кольский» (г. Мончегорск)</b>	<b>1 038</b>	<b>1 564</b>	<b>2 004</b>	<b>1 693</b>
<b>Отдых во вневедомственных санаториях</b>	<b>1 240</b>	<b>1 988</b>	<b>4 190</b>	<b>2 902</b>
• 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
<b>Детский отдых (г. Анапа)</b>	<b>0</b>	<b>1 330</b>	<b>1 527</b>	<b>1 575</b>
<b>Программа зарубежного корпоративного отдыха (Болгария)</b>	<b>0</b>	<b>3 041</b>	<b>14</b>	<b>1 120</b>
<b>Общее число участников</b>	<b>13 057</b>	<b>24 515</b>	<b>25 587</b>	<b>24 350</b>

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
<b>Всего участников</b>	<b>12 304</b>	<b>11 519</b>	<b>10 776</b>	<b>12 593</b>	<b>10 406</b>	<b>10 941</b>
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
<b>Сумма затрат Компании (млн руб.)</b>	<b>681,9</b>
<b>Индивидуальный взнос участника</b>	
Размер среднего взноса одного участника (% от заработной платы)	3,7
Размер среднемесячного взноса одного участника (тыс. руб.)	6,2
<b>Взнос компании по «Паритетному» плану</b>	
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»<sup>1</sup> 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](http://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.

<sup>1</sup> 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).

Достиженные 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 РСОО «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 РСОО «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 приняло 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

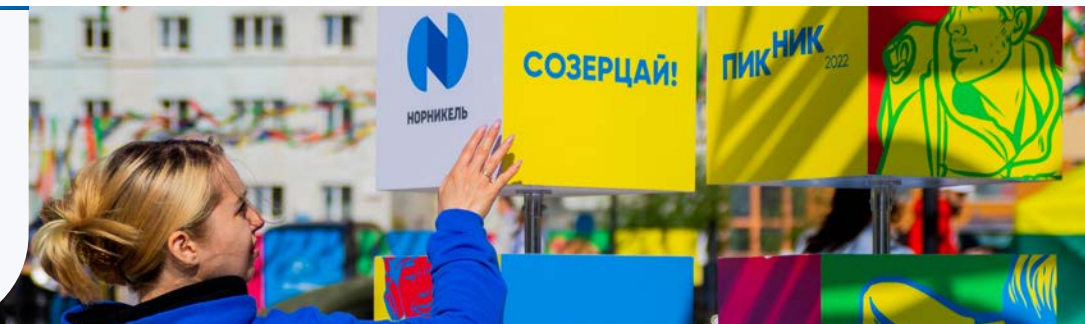
> 60 тыс. просмотров составил охват трансляций



# 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

