

Зеленые инновации

➔ Новое применение палладия

Pd



Традиционно палладий используют в автомобильной и химической промышленности, а также в электронике. В последнее время к областям применения этого металла добавились зеленая энергетика, системы водоочистки и другие приоритетные сферы

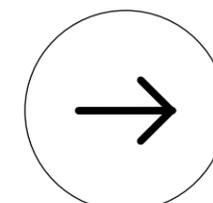
Разработки Центра палладиевых технологий «Норникеля» позволяют:

- повысить эффективность солнечных панелей — благодаря хорошей отражательной способности слой палладия помогает снизить потери света
- ускорить процесс окисления водорода и увеличить активность водородных топливных элементов
- снизить стоимость зеленого водорода и электропроводящих компонентов в электронных устройствах

В портфеле Компании уже более 25 проектов, к 2030 году «Норникель» планирует сформировать портфель из 100+ палладиевых продуктов

04. Устойчивое развитие

| | |
|--|-----|
| Стратегический подход | 112 |
| Персонал | 120 |
| Промышленная безопасность | 143 |
| Экология и климат | 152 |
| Социальная политика | 171 |
| Закупки и ответственная цепочка поставок | 180 |



Принципы устойчивого развития интегрированы в операционную деятельность и стратегическое планирование Компании, будучи закрепленными во внутренних нормативных документах «Норникеля».

В 2024 году Советом директоров «Норникеля» утверждена актуализированная Стратегия

в области экологии и изменения климата, а также Основные направления углеродной нейтральности, которые направлены на минимизацию воздействий на окружающую среду, управление климатическими рисками и движение в сторону углеродно-нейтрального производства. Для достижения поставленных целей разработаны программы,

которые включают более 150 конкретных мероприятий, с предполагаемыми затратами на период 2023–2031 годов, оцениваемыми на сумму более 500 млрд руб.

Одновременно была продолжена реализация Стратегии социально устойчивого развития, принятая в 2023 году. Компания придает особое значение сохранению

достойной оплаты труда, созданию комфортных условий для жизни и возможностей для самореализации и развития сотрудников. Кроме того, «Норникель» продолжает укреплять партнерство с коренными народами Таймыра и Кольского полуострова, поддерживая их культуру, традиции и образ жизни.

- Компания продолжает выпускать Отчет об устойчивом развитии и отчеты по правам человека, по климату и об ответственной цепочке поставок;
- разработаны и опубликованы планы взаимодействия с заинтересованными сторонами на уровне дивизионов за 2024 год;
- проведена оценка практик по устойчивому развитию выборки поставщиков «Норникеля», которую прошли в два раза больше поставщиков, чем в 2023 году¹;
- «Норникель» получил ряд наград в сфере устойчивого развития: три награды премии «Лидеры ответственного бизнеса», в конкурсе «Лучшие ESG-проекты России».

бизнеса и сообществ по улучшению городской среды с акцентом на ее экологическую составляющую. Мероприятие подчеркнуло приверженность «Норникеля» принципам устойчивого развития и его стремление к улучшению экологической обстановки в регионах присутствия.

В 2025 году «Норникель» продолжит реализацию мероприятий, направленных на гармонизацию деятельности в соответствии с национальными целями и требованиями ведущих международных стандартов и руководств, в том числе планируются дальнейшая интеграция ESG-принципов в процедуры стратегического планирования, риск-менеджмента и отчетности, и развитие и совершенствование системы должной осмотрительности в области прав человека.

Компания продолжает активно участвовать в российских и международных мероприятиях, посвященных устойчивому развитию. В 2024 году представители «Норникеля» выступили в ряде мероприятий, где представили инновационные проекты, экологические и социальные инициативы.

В 2024 году в Красноярске состоялся четвертый саммит устойчивого развития «Сибирская перспектива», организованный «Норникелем» при поддержке Национального совета по корпоративному волонтерству, Ассоциации менеджеров России и благотворительного фонда «Заповедное посольство». Главной темой саммита стала экология городов Сибири как ключевой аспект развития территорий и повышения качества жизни. Более 200 представителей бизнеса, органов власти, экспертов и волонтеров, включая поставщиков Компании, обсудили совместные усилия города,



Достижения и приоритеты

Экология и изменение климата

- Запуск второй технологической линии на НМЗ, подтверждение эффективности работы Серной программы
- Самый низкий уровень выбросов CO₂ (Score 1, 2) среди сопоставимых международных ГМК компаний
- Запуск системы мониторинга качества воздуха в Норильске
- Выпуск углеродных единиц в результате реализации климатического проекта Компании

Социальная ответственность

- Репутация социально ответственной Компании (ежегодный рост заработной платы, развитие талантов, привлечение молодежи, продление Коллективного договора до 2027 года)
- Всесторонняя поддержка регионов присутствия и национальных проектов
- Многолетний опыт поддержки коренного населения и внедрение процедуры по получению свободного, предварительного и осознанного согласия представителей коренных народов на реализацию проектов

Корпоративное управление

- Изменение модели управления для повышения эффективности
- Развитие системы управления рисками
- Включение целевых ESG-показателей в КПЭ менеджмента
- Сбалансированный состав и эффективная работа Совета директоров
- Повсеместное применение новейших технологий
- Соглашения о сотрудничестве с российскими ИТ-разработчиками

В 2024 году наибольшее финансирование получили следующие проекты устойчивого развития:

- Серная программа 2.0;
- комплекс мероприятий по охране труда и промышленной безопасности;
- программа «Сделано с заботой»;
- проекты благотворительной направленности;
- Реновация Норильска;
- проекты, направленные на энергосбережение и повышение энергоэффективности;
- «Чистый Норильск».

Более подробная информация о проектах представлена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2024 год.

Принципы устойчивого развития активно внедряются в корпоративную культуру Компании. Так, в 2024 году:

- «Норникель» рассчитал зону экологического воздействия своих предприятий и изучил виды растений и животных, обитающих в регионах присутствия — на Таймырском и Кольском полуостровах, а также в Забайкалье;
- курс по устойчивому развитию в «Академии «Норникель» прошли более 24 тыс. человек, запущены курсы по ответственной цепочке поставок и правам человека;

¹ Итоги оценки подробно раскрыты в Отчете об ответственной цепочке поставок за 2024 год.

Основные достижения

Стратегические приоритеты

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

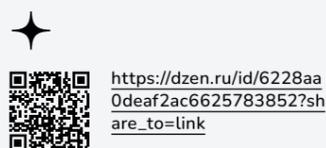
«Норникель» стремится к поддержанию постоянного диалога с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). Для этого посредством различных способов коммуникации Компания старается учитывать интересы и ожидания заинтересованных сторон, уделяя особое внимание обратной связи, а также следит за фактическим и потенциальным негативным воздействием своей деятельности, стараясь свести его к минимуму. Для всех заинтересованных сторон ежегодно публикуется отчетность в соответствии с международными и национальными стандартами и рекомендациями, проводится внешнее заверение Отчета об устойчивом развитии.

Каналы взаимодействия через социальные сети

📌 Официальные телеграм-каналы:



📌 «Работа в «Норникеле»:



С целью открытости и для осведомленности заинтересованных сторон «Норникель» активно использует различные каналы коммуникации для продвижения ESG-повестки, что позволяет охватить все целевые аудитории. Цифровые инструменты помогают определить уровень вовлеченности аудитории, выявить наиболее актуальные темы

и корректировать дальнейшие действия в продвижении ESG-тематики, а также получить обратную связь. Задействованы наиболее востребованные для заинтересованных сторон информационные каналы, такие как сайт Компании, телеграм-канал, группы в социальных сетях, местные, региональные и федеральные СМИ, корпоративная социальная сеть.

Ключевые группы заинтересованных сторон: сотрудники; государственные органы; рейтинговые агентства; акционеры, брокеры и аналитики; покупатели и поставщики; местные сообщества и НКО.

 Более подробно о взаимодействии с заинтересованными сторонами смотрите в [Отчете об устойчивом развитии за 2024 год](#).

Партнерство и сотрудничество

«Норникель» ежегодно инициирует масштабные научно-исследовательские экспедиции с привлечением российских ученых, краеведов и сотрудников заповедников. Результат этих исследований — комплексная оценка состояния окружающей среды арктических регионов. Эти исследования пополняют банки современных научных знаний о Российской Арктике, способствуют научным

открытиям и дают возможность опробовать новейшие научные методы исследования. В первом квартале 2024 года в парке «Зарядье» в Москве при поддержке «Норникеля» был реализован большой художественно-просветительский проект «Исследователь и художник: искусство в экспедиции». Проект был приурочен к завершению второго года Большой научной экспедиции — совместной работы СО РАН и «Норникеля». Он был посвящен исследованию российской Арктики и стал первой системной попыткой переосмыслить научные исследования Заполярья, где работают предприятия «Норникеля», через культурный контекст и художественные образы. Это совместный выставочный проект парка «Зарядье», Государственного Дарвиновского музея, РГХПУ им. С.Г. Строганова при поддержке «Норникеля». Проект дал возможность охватить широким взглядом многовековую историю региона, осознать значение климатических

изменений в Арктике и по-новому увидеть проблему сосуществования природы, человека и технологий.

Соглашение «Норникеля» и Госкорпорации «Росатом» о поставках радиоизотопных приборов нового поколения в марте 2024 года стало очередным шагом в развитии партнерских отношений (ранее компании договорились исследовать возможность строительства атомных станций малой мощности для энергоснабжения Норильска, а также работают над созданием крупнейшего в России производства лития в Мурманской области). Использование приборов нового поколения существенно повысит точность и скорость производственных процессов, а также позволит усилить контроль ключевых параметров операций, обеспечивая при этом высокую степень автоматизации и эффективности.

В целях углубления взаимовыгодного и долгосрочного партнерства Компании и региона в ноябре отчетного года «Норникель» заключил соглашение с Забайкальским краем. Оно рассчитано на срок до 2029 года и предусматривает объединение и координацию взаимных усилий для обеспечения устойчивого социально-экономического развития Забайкальского края и активов «Норникеля», работающих в регионе. В рамках данного соглашения Забайкальский край намерен продолжать работу по созданию благоприятного инвестиционного климата и поддержке инфраструктурных инвестиционных проектов, а «Норникель», в свою очередь, планирует активно развивать Забайкальский дивизион и рассматривает возможность расширения производства.



КПЭ менеджмента в области устойчивого развития



Стандарты ISO

| Стандарты | ISO 14001:2015 «Экологический менеджмент» | ISO 9001:2015 «Система менеджмента качества» | ISO 45001:2018 «Охрана труда и техника безопасности» | ISO/IEC 27001:2013 «Менеджмент информационной безопасности» |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
| Активы Группы, прошедшие сертификацию | <ul style="list-style-type: none"> • ПАО «ГМК «Норильский никель» • Кольская площадка • Зарубежная площадка • Забайкальский дивизион | <ul style="list-style-type: none"> • ПАО «ГМК «Норильский никель» • Кольская площадка • Зарубежная площадка • Научно-исследовательский институт | <ul style="list-style-type: none"> • ПАО «ГМК «Норильский никель» • Кольская площадка • Зарубежная площадка • Забайкальский дивизион | <ul style="list-style-type: none"> • Кольская площадка • Транспортный филиал в Мурманске • Надеждинский металлургический завод • Медный завод • Талнахская обогатительная фабрика |
| Доля сертификации | 51% | 49% | 53% | 18% |

Инициативы в области устойчивого развития

| Наименование | Статус |
|---|--|
| Инициатива «Вместе к устойчивому развитию» (TfS) | Компания соответствует требованиям инициативы по результатам проведенного follow-up-аудита в 2022 году |
| Ассоциация металлов платиновой группы (IPA) | Участник с 1999 года |
| Институт никеля | Участник с 2005 года |
| Глобальный договор ООН | Участник с 2016 года |
| Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA) | В Компании реализуется дорожная карта по соответствию требованиям инициативы ¹ |
| Принципы горнодобывающей промышленности (ICMM) | В Компании реализуется дорожная карта по соответствию требованиям инициативы ^{1,2} |
| Международный альянс производителей аккумуляторных батарей (GBA) | Участник с 2021 года |
| Лондонская биржа металлов (ЛБМ) | В 2024 году Лондонская биржа металлов приняла отчеты по пяти маркам металлов «Норникеля» |

ESG-рейтинги и оценки

| Наименование | Статус |
|----------------------------------|---|
| Эковадис ² | ESG-балл — 58 |
| Sustainalytics | Оценка ESG-риска — 44,0 (из 100), где 1 — низкий риск, 100 — высокий риск |
| Corporate Human Rights Benchmark | Балл — 21,0 (из 100,0) |
| АКРА | ESG-рейтинг — «AA», уровень ESG-2, что соответствует очень высокой оценке в области экологии, социальной ответственности и управления |
| RAEX | ESG-рейтинг — «AA», высокий уровень ESG |
| ESG индекс (от НКР и РБК) | ESG-уровень I (высокий) |
| Эксперт РА | ESG-рейтинг — «II (c)», очень высокий уровень соблюдения интересов в области устойчивого развития при принятии ключевых решений. Прогноз по рейтингу — «стабильный» |
| Журнал «Эксперт» | № 1, балл 192 |

¹ Сотрудничество с российскими компаниями приостановлено в 2022 году.

² Присвоение рейтинга российским компаниям приостановлено в феврале 2025 года.

Персонал

Вклад
в достижения
ЦУР ООН



Кадровая политика

Главная ценность «Норникеля» — его сотрудники. Компания рассматривает сотрудников как свой основной актив и инвестирует в их профессиональное и личностное развитие, обеспечивает им безопасные и комфортные условия труда, достойную заработную плату и социальный пакет, а также стремится повышать их эффективность и вовлеченность в решение рабочих задач.

Средняя
заработная плата
207
ТЫС. РУБ.

Среднесписочная
численность
78,7
ТЫС. СОТРУДНИКОВ

Доля сотрудников,
прошедших обучение
99%

Доля сотрудников,
охваченных коллективным
договором
94%



Создание толерантной среды

Компания стремится развивать толерантную рабочую среду, не допускающую каких-либо форм дискриминации. «Норникель» гарантирует равные возможности для всех при приеме на работу, продвижении по службе, обучении и вознаграждении независимо от этнической

принадлежности, национальности, религии, пола, возраста, сексуальной ориентации, семейного положения, наличия ограниченных возможностей или любых иных характеристик, выделяемых в рамках применимого законодательства.

Компания соблюдает все нормы, установленные действующим законодательством, связанные с трудоустройством сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Квоты по приему таких сотрудников в штат составляют 2% от среднесписочной численности. Для этой категории граждан «Норникель» обеспечивает необходимые условия труда, в том числе режим рабочего времени и отдыха, продолжительность ежегодного отпуска. Также сотрудники с ограниченными возможностями здоровья могут оформить дополнительный оплачиваемый отпуск (три календарных дня в течение года) и ежегодно получают материальную помощь от Компании в размере до 10 тыс. руб.

Условия труда

В Компании приняты правила трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзной организации и устанавливают режим рабочего времени сотрудников. Продолжительность рабочего времени установлена в соответствии с законодательством и составляет 40 часов в неделю. Для сотрудников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, продолжительность рабочей недели составляет не более 36 часов. При этом Компания ведет точный учет продолжительности работы каждого сотрудника.

Работа в выходные дни и сверхурочно оплачивается дополнительно и в соответствии с Трудовым кодексом. Сотрудникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера.

Сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

В Компании предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной (удаленной) работе.

Права человека и социальное партнерство

Права человека

Компания уважает права и свободы своих сотрудников, а также стейкхолдеров: партнеров, инвесторов, подрядчиков, местных сообществ, клиентов и потребителей.

«Норникель» поддерживает принципы международных деклараций: Глобального договора ООН, Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Компания соблюдает законодательство стран, в которых ведет деятельность.

«Норникель» реализует программы развития и социальной поддержки персонала, таким образом поддерживая права на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни.

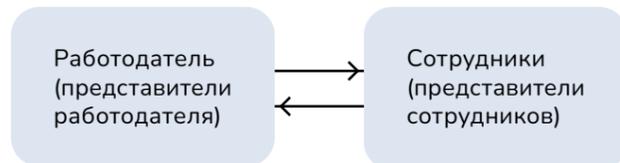
В отношении сотрудников Компания строго придерживается следующих принципов:

- не допускает использования детского, принудительного и рабского труда;
- не допускает применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- не допускает применения насилия и дискриминации;
- не допускает использования женского труда на работах с тяжелыми и опасными условиями;
- обеспечивает право на безопасные условия труда;
- предоставляет сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности и происхождения;
- предоставляет равные возможности для реализации своего потенциала. Оценка результатов проводится беспристрастно и справедливо, а трудоустройство и должностное продвижение сотрудников осуществляются исключительно на основе их профессиональных способностей, знаний и навыков;
- уважает право создавать профессиональные союзы и не препятствует вступлению в них сотрудников.

Возникшие вопросы по теме прав человека решаются комиссиями по трудовым спорам, комиссиями по предоставлению социальных программ, выплат и льгот, в состав которых входят представители сотрудников, а также комиссиями по этике.

Социальное партнерство в «Норникеле»

В Компании организована система социального партнерства, которая направлена на согласование интересов сотрудников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и реализации социальной политики.



Интересы сотрудников представляют профсоюзы и социально-трудовые советы. Интересы работодателя представляют руководители организации и (или) уполномоченные лица, объединения работодателей.

Схема социального партнерства



В Компании действуют 58 профсоюзных организаций, которые объединены в территориальные профсоюзы. Интересы сотрудников на локальном уровне представляют социально-трудовые советы. Профсоюзы и социально-трудовые советы могут инициировать обсуждение вопросов

по программам санаторно-курортного оздоровления, отдыха и досуга сотрудников, профилактики заболеваний, обеспечения средствами индивидуальной защиты, организации рабочего места, питания и других вопросов. Также профсоюзы на регулярной основе участвуют

в проверках качества питания в столовых и оценке условий труда сотрудников.

В Компании социально-трудовые отношения между сотрудниками и работодателем регулируются на локальном уровне в рамках коллективных договоров,

а на межрегиональном уровне — межрегионального межотраслевого соглашения.

В 2024 году действовало 22 коллективных договора, четыре из которых были продлены на три года. В текущем году прошли переговоры с профсоюзами по вопросу заключения Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса. Соглашение было подписано на 2025–2028 годы.

В отчетном году на предприятиях Группы условия коллективных договоров не нарушались, забастовки не проводились.



Каналы коммуникации с сотрудниками

У наших сотрудников есть доступ к многочисленным каналам коммуникации и обратной связи с Компанией, такие как:

- Служба корпоративного доверия;
- регулярные информационные встречи;
- корпоративный портал;
- мобильное приложение;
- информационные ящики для обращений;
- официальные аккаунты Компании в социальных сетях;
- приемные по производственным и социально-трудовым вопросам на территории Норильского промышленного района.

Большая часть сотрудников «Норникеля» (до 75%) в силу специфики профессии не имеет персональных компьютеров на рабочем месте. Чтобы обеспечить всех коллег удобным и современным доступом к цифровым сервисам, мы запустили мобильное приложение «Суперника».

Это первое подобное корпоративное приложение, не имеющее аналогов в России. Приложение не дублирует сайты и веб-ресурсы

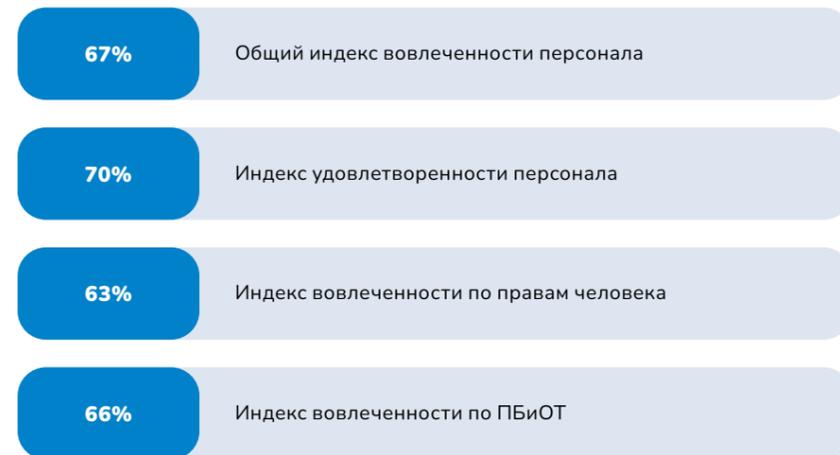
«Норникеля», а представляет единое информационное поле для огромной территориально разделенной компании с возможностью получения оперативной обратной связи от пользователей. Приложение уже объединило более 40 сервисов на одной платформе — от личного кабинета сотрудника до возможности записаться к врачу или пройти карьерную консультацию.

В приложении есть и инструменты для цифрового менеджмента. Управлять развитием команд, ставить КПЭ, оценивать результативность своих подчиненных — все это теперь можно сделать в любое удобное время с помощью смартфона.

В приложении зарегистрированы более 65 тыс. пользователей, что составляет 83% персонала. Сотрудники создали в приложении свыше 400 тыс. рабочих чатов. Скорость доставки сообщений по линии внутренних коммуникаций выросла более чем в пять раз.

Развивая производство и создавая новые рабочие места, «Норникель» ориентируется на принцип приоритета трудоустройства жителей региона. 99,8% сотрудников предприятий — персонал, нанятый из числа местного населения.

Исследование мнений персонала



«Норникель» регулярно проводит целевые опросы по уровню вовлеченности персонала в различные программы, а также уровню удовлетворенности персонала.

В 2024 году в исследовании вовлеченности приняли участие более 58 тыс. сотрудников Компании, что на 997 человек больше, чем в 2023 году. Уровень вовлеченности сотрудников в 2024 году составил 67%, что практически соответствует уровню прошлого года и отраслевому уровню. Тем не менее выросли почти все факторы вовлеченности, что отражает позитивные изменения в восприятии сотрудниками усилий Компании в данных областях.

Максимальный рост показателей вовлеченности в 2024 году отмечен по следующим направлениям: «Взаимодействие» (+5 п. п.), «Баланс между работой и личной жизнью» (+4 п. п.) и «Самостоятельность» (+4 п. п.).

Важным шагом вперед стало повышение удовлетворенности персонала факторами

вознаграждения и признания. Сотрудники позитивно оценивают систему премирования, наличие премий в честь профессиональных праздников, а также пересмотр заработной платы, что свидетельствует о стабильности Компании. В то же время «Норникель» осознает необходимость упрощения рабочих процессов и системы поощрения для более справедливого распределения и повышения конкурентоспособности заработной платы.

По результатам проведенного исследования было реализовано свыше 500 мероприятий, из которых 57% направлены на улучшение текущих условий и бизнес-процессов, а также на развитие сотрудников.

Особое внимание уделялось повышению объемов и качества внутренних коммуникаций, совершенствованию системы вознаграждений и премий, привлечению молодых специалистов, развитию талантов и социальному партнерству. В течение года предприятия получали дополнительную поддержку от Главного офиса,

включая совместные обсуждения итогов с генеральными директорами, встречи с сотрудниками подразделений и разработку планов действий на уровне линейных руководителей.

Отдельное внимание уделялось и реализации общественно значимых практик, таких как поддержка культурных и спортивных мероприятий, а также внедрению цифровых финансовых активов, которые укрепляют чувство сопричастности сотрудников к достижениям Компании.

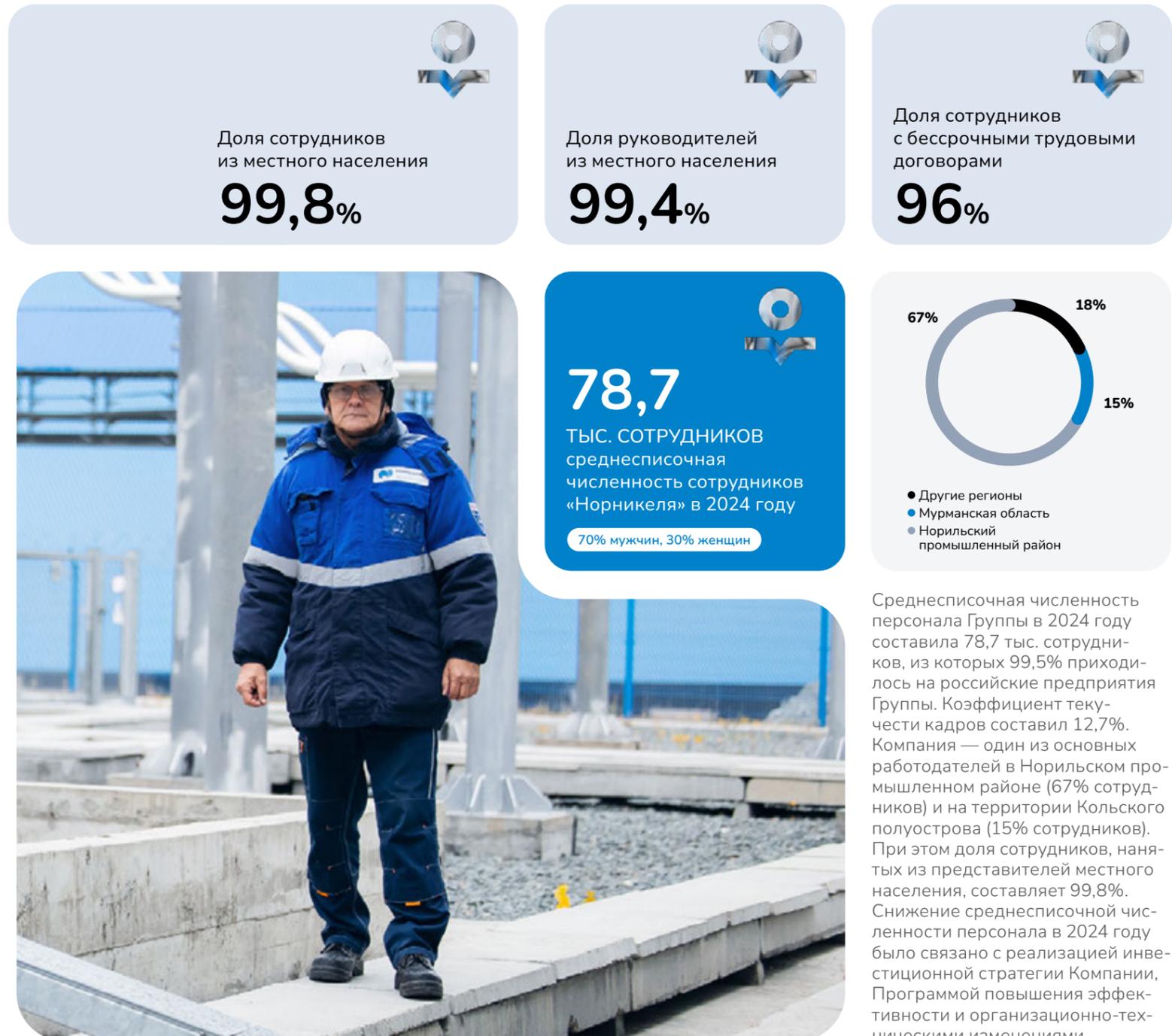
Для работы с подразделениями, находящимися в зоне риска, была разработана и передана методология проведения воркшопов на уровне подразделений (цеховых воркшопов), подготовлено 20 внутренних модераторов для проведения таких мероприятий.

По запросу руководства в сентябре — октябре на отдельных предприятиях организованы пульс-опросы по вовлеченности.

Продолжилась работа над улучшением кросс-функционального взаимодействия, что, согласно корреляционному анализу, связано с эффективностью рабочих процессов и восприятием высшего руководства. Это важный аспект в обеспечении комфортной атмосферы в коллективе и удержании сотрудников.

Таким образом, «Норникель» продолжает стремиться к улучшению условий труда и взаимодействию внутри Компании, что остается ключевым фактором устойчивого развития в динамично меняющейся бизнес-среде.

Кадровый состав



Среднесписочная численность персонала Группы в 2024 году составила 78,7 тыс. сотрудников, из которых 99,5% приходилось на российские предприятия Группы. Коэффициент текучести кадров составил 12,7%. Компания — один из основных работодателей в Норильском промышленном районе (67% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (15% сотрудников). При этом доля сотрудников, нанятых из представителей местного населения, составляет 99,8%. Снижение среднесписочной численности персонала в 2024 году было связано с реализацией инвестиционной стратегии Компании, Программой повышения эффективности и организационно-техническими изменениями.

Динамика среднесписочной численности (ЧЕЛОВЕК)

| Месторасположение | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Россия | 71 447 | 73 061 | 77 980 | 80 166 | 78 308 |
| Африка | 519 | 151 | 38 | 47 | 44 |
| Европа | 323 | 317 | 331 | 322 | 323 |
| Азия | 15 | 15 | 15 | 22 | 63 |
| США | 10 | 10 | 10 | 5 | 0 |
| Австралия | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Всего | 72 319 | 73 557 | 78 374 | 80 562 | 78 738 |

Структура персонала по возрасту и категориям (%)

| Показатель | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|------------------|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
| | М | Ж | Всего | М | Ж | Всего | М | Ж | Всего |
| Возраст | | | | | | | | | |
| До 30 лет | 11 | 4 | 15 | 11 | 4 | 15 | 10 | 4 | 14 |
| 30–50 лет | 46 | 20 | 66 | 46 | 20 | 66 | 45 | 20 | 65 |
| Старше 50 | 13 | 6 | 19 | 13 | 6 | 19 | 14 | 7 | 21 |
| Категории | | | | | | | | | |
| Руководители | 12 | 4 | 16 | 12 | 4 | 16 | 11 | 3 | 14 |
| Специалисты | 10 | 11 | 21 | 11 | 12 | 23 | 12 | 14 | 26 |
| Рабочие | 50 | 13 | 63 | 48 | 13 | 61 | 47 | 13 | 60 |

Структура персонала по образованию (%)

| Образование | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Высшее | 37 | 39 | 39 | 40 | 40 |
| Среднее профессиональное | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| Среднее общее | 26 | 23 | 23 | 23 | 22 |
| Прочее | 17 | 17 | 16 | 15 | 14 |



Равенство по полу

Компания готова предоставлять возможности для профессионального и карьерного роста всем сотрудникам независимо от пола. Учитывая то, что основная деятельность «Норникеля» связана с производством, в структуре персонала преобладает доля мужчин. Но в любом случае Компания стремится поддерживать гендерное разнообразие в производственном и административном блоках с учетом специфики своей деятельности.



Женщины, работающие в «Норникеле» пользуются следующими социальными преимуществами:

- не привлекаются к тяжелому труду;
- имеют право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- действует запрет на отправку во время беременности в служебные командировки, на привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни (исключение допускается

- с письменного согласия сотрудницы и при отсутствии медицинских противопоказаний);
- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации предприятия, а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 18 лет;
- сохраняется рабочее место после возвращения из отпуска по уходу за ребенком, в том числе действует программа адаптации после выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- сохраняется ДМС на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, возможность подключения членов семьи по корпоративному тарифу;

- действуют программы поддержки для будущих и действующих мам в рамках проекта «Мама на работе». Программа предлагает удобный сервис, где собраны все практики социальной поддержки для семей, имеющих детей;
- предоставляется возможность подключения к ДМС ребенка с корпоративной скидкой.

«Норникель» в 2021 году совместно с рядом компаний учредил ассоциацию «Талантливые женщины в современной индустрии», которая насчитывает уже более 6 тыс. участниц.

Ассоциация регулярно проводит вебинары, поддерживает менторскую программу, а также ежегодную премию «Талантливая женщина в современной индустрии», участники которой получают возможность заявить о себе, поделиться своими успехами.

Подбор персонала

Текучесть кадров



Компания комплексно подходит к подбору персонала и видит свою задачу в том, чтобы предоставить сотрудникам равные возможности при найме, привлечь специалистов со всей России и обучать их в соответствии с потребностями производства. В 2024 году доля новых сотрудников составила 17%. В Компании организован внутренний корпоративный университет, который предлагает большое количество программ по повышению квалификации и получению новых профессий. При этом предпочтение отдается внутренним кандидатам.

Все вакансии Компании публикуются в открытых источниках и на корпоративном портале. Кандидат может прислать резюме по электронной почте, позвонить в круглосуточный контакт-центр или посетить центры кадрового сопровождения в Норильске, Уфе, Орске, Иркутске. По итогам обращения обратную связь получает каждый кандидат.

Продолжает действовать программа повторного найма сотрудников, ранее покинувших Компанию. В 2024 году в рамках программы проведен обзвон

бывших сотрудников приоритетных востребованных специальностей, из которых 60 человек были повторно трудоустроены по итогам звонков. В целом за 2024 год в Компанию вернулись 890 человек.

В некоторых подразделениях Норильской площадки применяется вахтовый режим работы. В 2024 году вахтами работало 1,8 тыс. сотрудников — в основном машинисты кранов, электромонтеры, водители, слесари.

Обучение и карьера



Компания уделяет большое внимание повышению квалификации, профессиональному росту, развитию своих сотрудников, руководствуясь принципами доступности, инновационности и актуальности. В 2024 году Компания продолжила формировать культуру непрерывного обучения и расширять экосистему опережающего обучения, направленного на совершенствование профессионального мастерства, повышение и развитие управленческих, корпоративных и критических компетенций.

В 2024 году доля сотрудников, прошедших обучение, увеличилась на 5% и достигла 99% от общей численности. На развитие критических компетенций было направлено 59% сотрудников от общего объема обучения, а на развитие профессиональных компетенций — 38%.



Трудоустройство при закрытии актива

При закрытии актива для высвобождающихся сотрудников разработан комплекс мероприятий: как для тех, кто решил уволиться, так и для тех, кто принял решение перейти работать в другие подразделения Компании.

Для первых предоставляются поддерживающие выплаты, для вторых — целый пакет мероприятий: от поиска вакансий в Компании и обучения новым профессиям с сохранением заработной платы до компенсации

расходов на переезд и аренду жилья, если новое место работы находится в другом городе. Данная программа согласована с социально-трудовым советом и первичными профсоюзными организациями.

Статистика по обучению

| Показатель | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--------|--------|--------|
| Расходы на обучение персонала (млн руб.) | 1 447 | 1 277 | 1 270 |
| Расходы на обучение одного сотрудника (тыс. руб.) | 21,1 | 16,8 | 16,3 |
| Количество сотрудников, прошедших обучение (человек) | 68 500 | 75 971 | 77 820 |
| Доля сотрудников, прошедших обучение (%) | 87,4% | 94,3% | 99,8% |
| Время, затраченное на обучение одного сотрудника (ч/ год) | 85 | 88 | 126 |
| Сотрудники, получившие карьерный рост (человек) | н/д | 4 156 | 3 791 |
| Доля сотрудников, повысивших квалификацию (%) | н/д | 65% | 64% |

Основная учебная площадка Компании — Корпоративный университет — цифровая и физическая среда обучения для непрерывного развития сотрудников. Он обладает всей необходимой для этого инфраструктурой.

Обучение сотрудников в Норильске проходит в учебных классах, а также на подземном полигоне на базе технологических выработок шахты «Ангидрит» рудника «Кайерканский» и учебно-производственном объекте, где работает тренажерный комплекс для обучения безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте и в ограниченных замкнутых пространствах. Сотрудники Кольской площадки проходят обучение в филиале Корпоративного университета в Мончегорске.

Подготовка проводится по более чем 300 рабочим профессиям, а также реализуется порядка 90 программ дополнительного профессионального образования и 80 видов иных обучающих мероприятий. В 2024 году в Корпоративном университете прошли обучение свыше 73 тыс. сотрудников Компании.

Для сотрудников «Норникеля» стали привычными цифровые инструменты обучения, такие как платформа «Академия «Норникель». Здесь доступны обучающие курсы для развития профессиональных и управленческих компетенций, можно ознакомиться с современными трендами, инструментами и рекомендациями экспертов. В 2024 году сотрудники Компании прошли более 178 тыс. курсов, 75 тыс. из которых — самостоятельно.

Совместно с издательством «Альпина Паблишер» развивается электронный читальный зал: сейчас в нем бесплатно доступны более 10 тыс. книг. За чтением книг в 2024 году наши сотрудники провели более 760 тыс. часов.

В Компании поддерживают концепцию культуры непрерывного обучения и проводят большие обучающие мероприятия (Библионочь, День знаний и др.), открытые лекции и мастер-классы. Также существует проект P2P-обучения¹ «Трибуна», в котором экспертами выступают сотрудники Компании.

В Компании проводится работа по формированию резерва на руководящие позиции разного уровня: от линейных руководителей до топ-менеджмента. В 2024 году в кадровый резерв на позиции линейного менеджмента были включены 2 тыс. сотрудников. При формировании резерва использовался новый сервис «Самовыдвижение в резерв», через который собирались заявки желающих стать резервистами.

Резерв на позиции среднего и топ-менеджмента формируется через кадровые комитеты, и в 2024 году он составил почти 2,5 тыс. человек. Позиции топ-менеджеров на 90% замещаются внутренними кандидатами.

Развитие практических навыков

В фокусе особого внимания системы обучения персонала — получение практических умений и навыков для эффективной и безопасной работы с высокотехнологичным оборудованием.

В филиале Корпоративного университета в Мончегорске есть VR-класс, а в Норильске — целый комплекс высокотехнологичных площадок, позволяющих в безопасных условиях осваивать сложные навыки выполнения работ в опасных условиях. С помощью VR-тренажеров сотрудники учатся правильно использовать средства индивидуальной защиты и осваивают правила перемещения по горным выработкам. Тренажеры-симуляторы с 3D-эффектом за счет применения виртуальных технологий «погружения» позволяют визуализировать рудник и имитировать работу реальных подземных машин. В 2024 году обучение на тренажерах-симуляторах прошли около 350 человек.

На подземном полигоне на базе шахты «Ангидрит» рудника «Кайерканский», который входит в топ-15 предприятий промышленного туризма, также ежегодно проходят практическое обучение свыше 200 машинистов подземных самоходных машин. Уже сейчас ведется подготовка к внедрению технологий «безлюдного рудника», поэтому персонал также обучают управлять техникой и оборудованием с применением дистанционных технологий.

С 2023 года практические занятия по отработке навыков выполнения работ на высоте с применением различных средств безопасности проводятся на современном учебно-тренировочном комплексе, созданном специально для «Норникеля», по индивидуальному проекту, с учетом конкретных условий производства и требований Компании. В 2024 году на тренажере прошли обучение более 4 тыс. сотрудников, что почти в два раза больше, чем годом ранее.

Программа «Управление на 360°»

Уже пятый год в Компании реализуется программа развития для сотрудников, прошедших оценку по компетенциям 360°. В 2024 году программа «Управление на 360°» предусматривала как очное, так и онлайн-обучение, вовлечение внутренних и внешних тренеров, широкий спектр тем, направленных на развитие корпоративных и управленческих компетенций. Участники самостоятельно выбирали темы с учетом результатов оценки, диалога с руководителем и индивидуального плана развития.

В 2024 году в рамках программы было проведено 75 тренингов (+27% к 2023 году), в которых приняли участие более 1,7 тыс. сотрудников (+59% к 2023 году), и восемь мастер-классов онлайн, собравших 5,5 тыс. просмотров.

«Школа лидерства»

Компания продолжает уделять большое внимание развитию руководителей. В 2024 году для руководителей каждого уровня управления реализуется соответствующая уровневая программа развития.

Так, в 2024 году для среднего менеджмента продолжилась образовательная программа «Школа лидерства», позволяющая нарастить компетенции в управлении командой. Это интенсив, состоящий из четырех онлайн-модулей и одного очного трехдневного модуля «Практикум

лидерства», на котором участники на практике отрабатывают полученные знания. Программа фокусируется на изменении привычных подходов к мышлению, действию и взаимодействию с коллегами.

В 2024 году обучение в рамках программы прошли
582
РУКОВОДИТЕЛЯ

Одной из актуальных задач отчетного года стал старт программы развития для линейных руководителей и мастеров, направленной в первую очередь на формирование понимания их управленческой роли и развитие навыков менеджмента. В силу большого охвата (в «Норникеле» работает более 6,7 тыс. линейных руководителей и мастеров) было предложено инновационное решение — чат-бот с искусственным интеллектом, интегрированный в корпоративное приложение «Суперника». Он позволяет проходить обучение в любое удобное время независимо от местоположения. Кроме того, взаимодействие с искусственным интеллектом помогает сотрудникам осваивать современные цифровые технологии. В 2024 году обучение по данной программе прошли более 3,1 тыс. линейных руководителей и мастеров.

Менторство

В 2024 году в Компании продолжилось развитие культуры управленческого наставничества в формате менторства. Руководители уровня топ-100, получившие международную сертификацию CCE ICF, выступали в роли менторов для высокопотенциальных сотрудников.

Кроме того, в 2024 году передача управленческого опыта проходила также в виде диалога между управленческими уровнями — от вышестоящих руководителей она каскадировалась на средний менеджмент. Руководители среднего звена получили навыки тренерского мастерства на программе «Сила слова» и стали тренерами по лидерству. Тренеры по лидерству проводят практикумы регулярного менеджмента для линейных руководителей.

Среди руководителей среднего звена
40 ЧЕЛОВЕК
стали тренерами по лидерству

¹ Peer-to-peer, или P2P, — это способ обучения, при котором опытные ученики делятся знаниями с менее опытными.

Программа «Содействие»

Вследствие географической удаленности промышленных площадок Компания активно привлекает персонал из других регионов России. Для того чтобы помочь сотрудникам адаптироваться к новым условиям, запущена программа «Содействие», рассчитанная не только на высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и на молодых специалистов и сотрудников дефицитных профессий. Для всех сотрудников, приезжающих на Таймыр, создаются комфортные условия проживания, им компенсируют расходы на переезд и обустройство на новом месте жительства.

В 2024 году было принято решение о значительном расширении географии программы. С 2025 года она будет распространена на Мурманскую область, города Красноярского края и Новосибирскую область.

Программа релокации

Программа релокации сотрудников действует с начала 2022 года. Все сотрудники получают поддержку при переездах в другой регион, независимо от того, связано это с работой на текущем работодателе или переводом к другим работодателям Группы. Помимо стандартной компенсации расходов на проезд, провоз багажа, проживание, подъемное пособие и предоставления дополнительного отпуска на обустройство, при релокации сотруднику начисляется доплата за переезд — до 40% от заработной платы в зависимости от пункта назначения.

Переезд на новое место работы открывает сотрудникам возможности личного и профессионального роста, а Компания обеспечивает закрытие вакансий даже при отсутствии достаточно квалифицированных кандидатов в кадровом резерве и на рынке труда регионов присутствия.

Программа «В хорошей компании»

Молодежная программа «В хорошей компании» создана для объединения сотрудников в возрасте до 35 лет, стимуляции их профессионального и творческого роста в различных сферах и направлениях. Дополнительная задача программы — выявление талантливых студентов и молодых специалистов вне Компании, привлечение их на работу и обеспечение максимально быстрой и эффективной адаптации.

Концепция программы сформирована с учетом запросов молодых сотрудников по итогам 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 в рамках четырех различных треков: профессиональная практика, рост, социальная практика, творчество.

Реализация программы проходит циклами в рамках официальных корпоративных мероприятий, но не ограничивается ими: участники также самостоятельно иницируют и реализуют собственные проекты, зарабатывают баллы, которые обменивают на полезные товары.

В рамках данной программы разработано закрытое и безопасное онлайн-приложение в формате социальной сети с возможностью выбирать любое количество треков и активностей, развивать круг общения и интересов, взаимодействовать вне зависимости от должности, специальности и локации.

В 2024 году проведен кейс-чемпионат для молодых сотрудников Компании на тему «Безопасная безопасность», было получено 596 заявок от молодых сотрудников Компании. Участники объединились в 75 кросс-функциональных команд и предлагали идеи по решению реальных кейсов, которые стоят перед службой ПБиОТ Компании. По итогам кейс-чемпионата прошел завершающий эфир с презентацией самых интересных решений.

Профориентация

Компания уделяет значительное внимание профориентации школьников и молодежи как в городах присутствия, так и по всей России.

Для школьников была создана уникальная платформа-энциклопедия «Город профессий «Норникеля» — интерактивная карта с такими игровыми механиками, как квизы, квесты, общение с ботом-помощником. Карта включает описание 147 профессий и предлагает тест на профориентацию, позволяющий выделить сильные и слабые стороны «кандидата». На платформе также размещаются методические материалы для родителей, чтобы они могли помочь ребенку с выбором профессии. В 2024 году для школьников проводились профориентационные уроки «Арктические майнеры», «Добро пожаловать в Город профессий» и «Металлоискатели», в общей сложности было охвачено более 6 тыс. школьников из Норильска и 230 из Мончегорска.

Для студентов, обучающихся востребованным Компанией специальностям по всей стране, действует четырехнедельная образовательная онлайн-программа «Покорители Севера».

В 2024 году заявки на участие подали более 2,6 тыс. студентов, 841 прошел программу до конца, лучшие 100 участников были рекомендованы для прохождения стажировки в «Норникеле».

Стартовал четвертый поток программы «Первая Арктическая», направленной на формирование лидерского потенциала выпускников вузов. Оценку в рамках программы прошли 323 кандидата, 20 победителей были трудоустроены на работу.

На производственную и преддипломную практику в Главный офис, Норильск и Мончегорск был принят 821 студент, оплачиваемую практику по программе «Профстарт» и «Полярный колледж» прошли 574 студента, и 174 студента приехали в Норильск на временные работы в рамках строительных отрядов. Из числа участников программ «Профстарт» и «Полярный колледж» в Компанию в 2024 году трудоустроилось 132 выпускника. Общее количество студентов, прошедших практику и стажировку, в 2024 году составило 1 569 человек.

Кроме того, «Норникель» поддерживает федеральные программы по работе с молодежью, такие как олимпиада «Я — профессионал» и кейс-чемпионат Metal Cup.

Сегодня в программе участвуют почти **5** тыс. сотрудников «Норникеля», 1,3 тыс. из них впервые присоединились к Компании в 2024 году

Сегодня участниками программы являются **82** сотрудника «Норникеля», 11 из них присоединились в 2024 году

Компания расширила число категорий студентов, которые могут претендовать на стипендию, и в 2024 году стипендиатами стали **469** человек



Вознаграждение и система мотивации

Ключевые показатели эффективности

Система вознаграждения «Норникеля» основана на выполнении ключевых показателей эффективности (КПЭ), включая финансовые показатели, показатели социальной ответственности, безопасности труда, экологической безопасности, операционной эффективности и учитывает кросс-функциональные интересы. В 2024 году в оценке результативности по КПЭ участвовало более 17 тыс. сотрудников Группы.

Система КПЭ позволяет применять единый подход к оценке результативности сотрудников, выделять наиболее приоритетные цели для руководителей и подчиненных на текущий год в соответствии со Стратегией Компании, а также связать вознаграждение с результатами труда конкретного сотрудника.

В рамках годового премирования сотрудникам устанавливаются командные и индивидуальные КПЭ на период календарного года.

Результат деятельности Группы или отдельного предприятия находит отражение в карте КПЭ. Доли распределения между командными и индивидуальными КПЭ зависят от грейда и занимаемой должности. Таким образом, результаты деятельности Компании напрямую влияют на фактическую премию каждого сотрудника, находящегося на КПЭ.

В рамках долгосрочного премирования ключевым руководителям Группы устанавливаются единые КПЭ на трехлетний цикл.

Проектное премирование подразумевает вознаграждение за реализацию инвестиционных проектов капитального строительства, производится на основании выполнения ключевых параметров проекта

и нацелено на мотивацию и удержание ключевых сотрудников проекта до момента его завершения.

Кроме того, на 34 предприятиях Группы проводится автоматизированная оценка по компетенциям методом 360°, по результатам которой сотрудники получают обратную связь от своих руководителей, формируют направления и индивидуальный план развития на год. В 2024 году оценку прошли более 11 тыс. сотрудников всех уровней — от топ-менеджеров до специалистов.



Материальная мотивация сотрудников регламентируется компенсационной политикой Компании и включает оклад и социальный пакет. Оклад, в свою очередь, включает постоянную

и переменную части. Переменная часть зависит от результатов деятельности Компании и достижения КПЭ, а также реализации инвестиционных проектов. Переменная часть вознаграждения включает

разовые премии, которые выплачиваются за выполнение разовых задач, имеющих экономический эффект.

Структура компенсационного пакета сотрудников



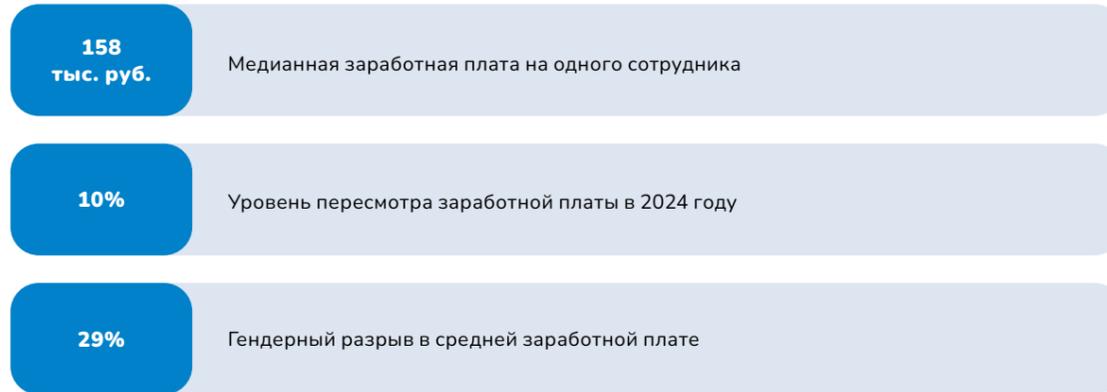
В «Норникеле» внедрена система грейдов, которая является важным инструментом разработки и внедрения различных HR-программ. Оценка должностных уровней проводится

по балльно-факторному методу, который учитывает знания и умения сотрудников, сложность решаемых вопросов и ответственность каждой должности. От грейда должности зависит

размер постоянной заработной платы и годового бонуса, категория программы ДМС и другие составляющие компенсационного пакета.

Оплата труда

Зарплата сотрудникам «Норникеля» устанавливается независимо от их пола, возраста, расы, национальности, происхождения и вероисповедания.



| Показатель | 2023 | | | 2024 | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | М | Ж | Всего | М | Ж | Всего |
| Среднемесячная заработная плата на одного сотрудника | 196 666 | 145 854 | 184 139 | 221 163 | 171 675 | 206 968 |
| Среднемесячная заработная плата руководителей | 376 054 | 328 216 | 392 510 | 463 055 | 421 055 | 454 091 |
| Среднемесячная заработная плата рабочих | 145 851 | 92 772 | 134 713 | 160 797 | 100 072 | 148 243 |

Пересмотр заработной платы

Компания регулярно анализирует размеры и динамику заработной платы и следит за уровнем инфляции. По результатам анализа проводится ежегодный пересмотр заработной платы в соответствии с региональным индексом потребительских цен. В 2024 году пересмотр проводился один раз — в среднем на 10%. Зарплата сотрудников Компании превышает МРОТ в регионах присутствия.

Программы для мотивации персонала

В «Норникеле» действует комплексная система мотивации персонала, направленная на повышение операционной эффективности и производительности труда, достижение высоких производственных результатов и удержание высококвалифицированного персонала.

«Цифровой инвестор»

В 2024 году продолжилась реализация уникальной для российского рынка программы «Цифровой инвестор», в рамках которой был запущен модуль «Стаж» второго цикла. Данная программа формирует новую модель взаимоотношений с сотрудниками. Компания на 100% спонсировала приобретение сотрудниками цифровых финансовых активов (ЦФА) — нового инвестиционного инструмента на основе технологий блокчейн. Выпуск и обращение ЦФА происходят на специальных платформах под надзором Банка России.

Зарплата по регионам присутствия и величина МРОТ (РУБ.)

| Регионы присутствия | Установленная величина МРОТ | Среднемесячная заработная плата в «Норникеле» |
|-------------------------------------|-----------------------------|---|
| Норильский промышленный район (НПР) | 50 029 | 206 328 |
| Мурманская область | 44 257 | 142 008 |
| Красноярский край (кроме НПР) | 34 636 | 111 888 |
| Забайкальский край | 28 863 | 180 366 |
| Москва и прочие регионы России | 20 000 | 366 512 |



ЦФА «Норникеля» называются Minetoken. Стоимость одного Minetoken приравнена к стоимости 100 акций Компании¹ в момент выпуска и погашения. Новый модуль программы нацелен на новых сотрудников

«Норникеля», ранее не принимавших участие ни в одном цикле. Количество представляемых сотруднику ЦФА определяется его стажем работы в Группе на 1 января 2024 года.

| Стаж, лет | Количество ЦФА |
|-----------|----------------|
| До 1 года | 0 |
| 1–4 | 2 |
| 5–9 | 4 |
| 10–14 | 6 |
| 15–19 | 8 |
| Более 20 | 10 |

По условиям программы владельцы могут продать Minetoken через год после получения инвесторам, зарегистрированным на специальной платформе. Через пять лет ЦФА будут погашены автоматически, а владельцы получают на свой счет сумму, эквивалентную стоимости соответствующего количества акций «Норникеля» на момент погашения. До момента погашения ЦФА владельцы Minetoken имеют право на получение периодических выплат, размер которых соответствует размеру дивидендов, объявленных по акциям «Норникеля».

Таким образом, вознаграждение владельцев ЦФА «Норникеля» напрямую зависит от капитализации Компании, а значит, они дополнительно мотивированы на эффективную работу и успех команды.

В связи с запуском модуля «Стаж» обновлена информационная кампания по разъяснению всех параметров инструмента (горячая линия, официальный сайт, памятки). Помимо этого, продолжается серия вебинаров с ведущими экспертами рынка на тему финансовой грамотности и инвестиций и специальная программа обучения, обновлен образовательный модуль, который сотрудники могут пройти онлайн. За два года действия программы было обучено более 250 специалистов кадровых служб, которые стали экспертами и амбассадорами программы на всех предприятиях «Норникеля», 45,6 тыс. сотрудников завершили обучение в «Цифроникеле» и в «Академии «Норникель».

В январе 2024 года были распределены периодические выплаты. 51,3 тыс. сотрудников получили

периодические выплаты в размере 796,33 руб. на один ЦФА (после налогообложения).

Таким образом, на конец 2024 года более 69,5 тыс. сотрудников Компании стали цифровыми инвесторами и получили Minetoken.

Согласно опросу, в котором приняли участие более 5 тыс. сотрудников, 82,3% респондентов считают, что участие в программе помогает ощутить связь результатов работы с целями Компании.

Награды сотрудников

В целях мотивации и обеспечения признания достижений персонала в Компании действует система наградений и поощрений, охватывающая различные категории и уровни наград: государственные награды, награды различных министерств и ведомств, награды субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, а также корпоративные поощрения Компании и внутренние поощрения.

Наградная политика «Норникеля» напрямую связана с ценностями и стратегическими приоритетами Компании. «Норникель» награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, за внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получение дополнительного экономического эффекта, любое значимое приращение эффективности конкретного предприятия Группы, за действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом.

Признание заслуг сотрудников перед Компанией традиционно реализуется путем награждения корпоративными поощрениями, которые сопровождаются выплатой единовременного вознаграждения. Почетный знак «Норникеля», являющийся наивысшей корпоративной наградой, помимо единовременной выплаты, дает право на получение ежемесячной пожизненной корпоративной пенсии. Также существуют внутренние поощрения, которые инициируются и вручаются сотрудникам от имени предприятия по месту их работы.



Всего в 2024 году были награждены

4 377

СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

В 2024 году стартовал новый вид нематериального поощрения сотрудников — Благодарственное письмо Вице-президента Компании. Новый инструмент позволяет оперативно отметить на высоком уровне заслуги сотрудника или целой команды, поблагодарить за продолжительную добросовестную работу, особые успехи в реализации рабочих задач, в том числе в связи с юбилейными датами или выходом сотрудников на пенсию.

¹ В 2024 году произошло дробление акций «Норникеля», в результате которого одна обыкновенная акция была конвертирована в 100 акций. Дробление акций отразилось и на ЦФА. Количество ЦФА в кошельке останется прежним, но теперь один ЦФА будет приравнен к 100 акциям Компании. В личном кабинете пользователя отображается актуальный эквивалент стоимости ЦФА в денежном выражении.

Социальные программы для персонала

В «Норникеле» действует система социальной поддержки сотрудников, которая включает в себя широкий перечень льгот и программ.

Расходы на социальные программы для персонала (млн руб.)

| Показатель | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Санаторно-курортное лечение ¹ | 2 481 | 2 499 | 2 495 |
| Оплата проезда | 3 386 | 3 691 | 3 643 |
| ДМС | 2 189 | 2 577 | 2 211 |
| Пенсионные программы | 1 188 | 1 238 | 1 446 |
| Жилищные программы | 1 065 | 813 | 1 117 |
| Льготы и гарантии | 978 | 1 377 | 1 314 |
| Помощь бывшим сотрудникам | 421 | 403 | 446 |
| Прочие | 3 546 | 3 845 | 3 806 |
| Итого | 15 254 | 16 443 | 16 478 |

Сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также членам их семей Компания предоставляет ежегодную (сверх текущих норм законодательства) оплату проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно.

Программы оздоровления

Программы санаторно-курортного лечения и оздоровления сотрудников и членов их семей — одно из наиболее востребованных направлений социальной политики «Норникеля» в регионах Крайнего Севера.

В 2024 году в ведомственном санатории «Заполярье» в Сочи прошли оздоровление

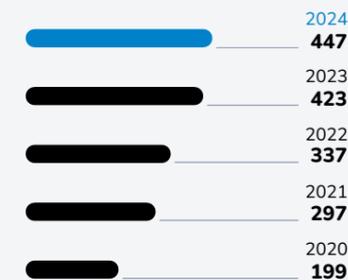
17,6 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях — 7 тыс. сотрудников, в том числе в детских оздоровительных учреждениях — более 1,6 тыс. детей сотрудников. Компания возмещает сотрудникам в среднем 86% от стоимости путевки.

¹ Расходы на санаторно-курортное лечение состоят из частичной компенсации стоимости путевок сотрудникам и членам их семей, а также оплаты проезда в детские оздоровительные учреждения. Стоимость путевок за рубеж включает также проезд от пункта перехода границы России до места отдыха и обратно.



Спортивные программы

Расходы на спортивные мероприятия (млн руб.)



Еще одна значимая программа социальной поддержки «Норникеля» — развитие корпоративного спорта и поддержка здорового образа жизни. Она направлена на повышение качества жизни,

привлекательности бренда работодателя и доступности спорта для сотрудников и жителей регионов присутствия.

«Норникель» регулярно проводит спортивные мероприятия и корпоративные соревнования, в том числе ежегодные спартакиады на территориях присутствия. Среди сотрудников особенно популярны такие виды спорта, как хоккей, мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные состязания. На протяжении многих лет сотрудники Компании принимают участия в турнирах Ночной хоккейной лиги, Лиги чемпионов бизнеса, а также в соревнованиях Ассоциации развития корпоративного спорта.

В 2024 году масштабный проект «Норникель на спорте» был транслирован на всю Группу. Для участников проекта разработано мобильное приложение, цель которого — помочь каждому сотруднику поддерживать физическую активность, правильно питаться, эффективно справляться со стрессом и чувствовать удовлетворение от жизни и работы. Общее количество участников составило более 4,8 тыс. человек.

По итогам года спортивно-оздоровительные мероприятия охватили 32,5 тыс. сотрудников Компании, прямые трансляции корпоративных соревнований собрали более 51 тыс. просмотров.

Программы страхования

ДМС

Родственники

- Сотрудник может застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу

Сотрудники Компании

- 100%-ная оплата за счет Компании
- Все сотрудники работающие по основному месту работы, в том числе находящиеся в декрете, принятые до декрета, работающие по срочным трудовым договорам

В Компании действует программа ДМС для всех сотрудников Группы. Кроме того, каждый сотрудник может застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу.

Сотрудники, проживающие в районах Крайнего Севера, могут получать медицинскую помощь по полису ДМС не только в этих регионах, но и за их пределами. При этом набор услуг для всех

программ страхования одинаков, в зависимости от категории персонала отличаются только уровень клиник и регионы покрытия.

В рамках программы ДМС Компания предоставляет сотрудникам уникальную возможность пройти тест по программе секвенирования генома человека. Тест позволяет получить максимально полную персонализированную информацию об особенностях организма и выявить риски значимых заболеваний. Используя эти данные, сотрудники могут предпринять шаги, чтобы свести вероятность проблем со здоровьем к минимуму. На конец 2024 года почти 22 тыс. сотрудников приняли участие в этой программе.

Страхование от несчастных случаев

Это программа личного страхования, которая действует на территории России и предусматривает денежную компенсацию застрахованному в случае причинения вреда жизни, здоровью и трудоспособности.

Страхование выезжающих за рубеж

Полис выезжающих за рубеж покрывает медицинские расходы застрахованных лиц в пределах установленной страховой суммы и предоставляется всем участникам корпоративной программы ДМС бесплатно.

Корпоративная медицина

Проект «Корпоративная медицина» — это развитие частного здравоохранения в дополнение к государственной системе здравоохранения в ключевых регионах присутствия — в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове. Основная цель — оказание высококачественной и доступной медицинской помощи сотрудникам и членам их семей. Совокупный бюджет — более 10 млрд руб. срок реализации — до 2030 года. В рамках реализации проекта будут проведены модернизация и переоснащение корпоративных здравпунктов и медицинских кабинетов, расположенных на объектах Компании, а также созданы новые медицинские центры в городах присутствия.

Первый корпоративный медицинский центр «Норникеля» открылся в Норильске в 2021 году и начал обслуживание пациентов по программе ДМС. Сегодня он предоставляет 237 видов медицинских услуг по 14 направлениям оказания первичной медико-санитарной помощи. Глубина записи к специалистам составляет от семи дней до одного месяца, что подтверждает востребованность квалифицированной медицинской помощи в регионе.

В 2024 году Компания продолжила расширять число медицинских объектов на Норильской и Кольской промышленных площадках. Были запущены цеховые медицинские отделения для профилактики заболеваний и оказания качественной медицинской помощи сотрудникам прямо на производстве.

С 2019 года (старт проекта) было введено в эксплуатацию 35 медицинских объектов. Запущена работа по открытию медицинских центров в Талнахе и в Кайеркане.

Кроме того, Компания запустила программу «Цифровая медицина», использующую инновационные ИТ-решения в области медицинских технологий. Программа работает в санатории «Заполярье» с 2021 года и в Норильске с 2022 года. Разработано и запущено мобильное приложение для сотрудников, которое позволяет просматривать медицинскую карту, записываться на прием к врачу и получать всю необходимую информацию о работе клиник. Продолжается работа по переводу наиболее важной медицинской документации в электронный вид, создаются комплексы самодиагностики и система анализа рисков развития заболеваний.

Пенсионные программы

«Норникель» предоставляет сотрудникам возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения. Программа «Накопительная долевая пенсия» формируется на основе паритетного плана, при котором финансирование пенсионных накоплений осуществляется сотрудником и Компанией совместно, на равных началах. Это позволяет Компании оказывать поддержку завершающим трудовую деятельность сотрудникам в процессе адаптации после увольнения на пенсию.

В Компании действует программа «Дополнительная корпоративная пенсия» — единовременная выплата сотруднику в возрасте 55–65 лет со стажем работы не менее 20 лет из средств Компании при его увольнении и переезде за пределы Норильского региона. Программа позволяет закрепить сотрудников на территории региона на определенный срок, а также поощрить завершающих трудовую деятельность сотрудников, которые имеют значительный стаж работы на предприятиях «Норникеля» и трудовые заслуги перед Компанией.

Динамика по пенсионным программам

| Показатель | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--------|--------|--------|--------|-------|
| Накопительная долевая пенсия | | | | | |
| Количество участников (человек) | 11 519 | 10 776 | 10 406 | 10 380 | 9 954 |
| Расходы (млн руб.) | 520 | 542 | 682 | 755 | 843 |
| Дополнительная корпоративная пенсия | | | | | |
| Количество участников (человек) | 511 | 455 | 421 | 445 | 494 |
| Расходы (млн руб.) | 411 | 411 | 442 | 482 | 543 |

Также для сотрудников Компании, награжденных Почетным знаком, действует программа

«Ежемесячная пожизненная корпоративная пенсия». С начала действия программы право на нее

предоставлено 237 сотрудникам Группы, из них на конец 2024 года получают выплаты 193 человека.

Жилищные программы

С начала запуска жилищных программ передано **6 358** КВАРТИР

Программой льготного кредитования воспользовались **1,9** ТЫС. СОТРУДНИКОВ

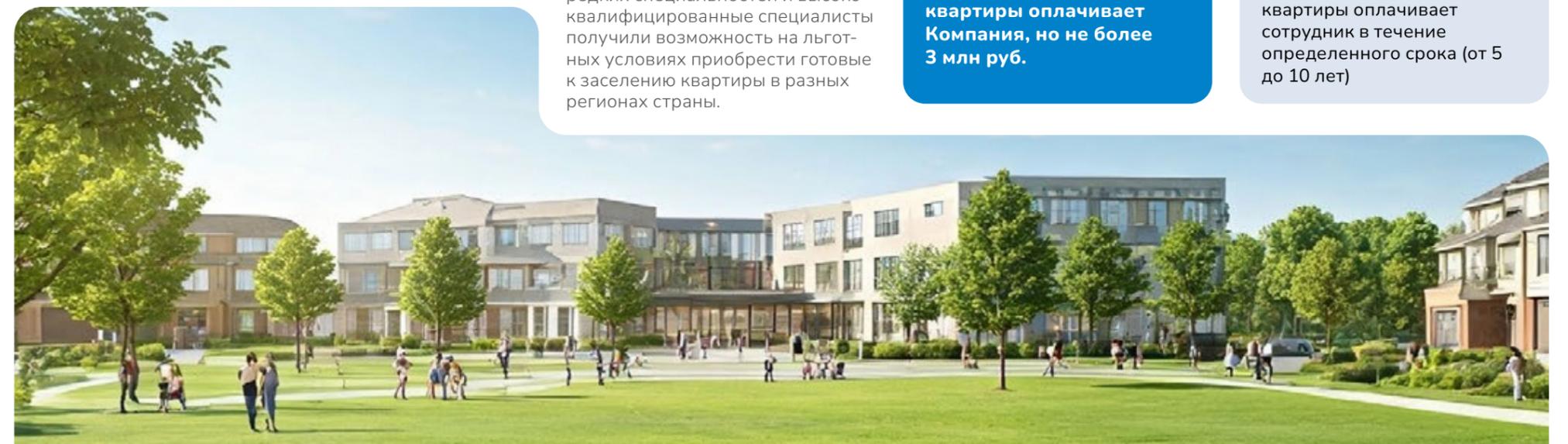
В 2024 году на жилищные программы было потрачено **1,1** МЛРД РУБ.

В отчетном году продолжалась реализация программ «Наш дом» / «Мой дом» и «Твой дом», в рамках которых сотрудники Компании редких специальностей и высококвалифицированные специалисты получили возможность на льготных условиях приобрести готовые к заселению квартиры в разных регионах страны.

В основе корпоративных жилищных программ – софинансирование

До 50% стоимости квартиры оплачивает Компания, но не более 3 млн руб.

Оставшуюся часть стоимости квартиры оплачивает сотрудник в течение определенного срока (от 5 до 10 лет)



«Норникель» самостоятельно приобретает жилье и передает его сотрудникам на условиях софинансирования: до половины стоимости, но не более 3 млн руб. (32 тыс. долл. США) оплачивает работодатель, остальную сумму вносит сотрудник в течение определенного срока работы в Компании (от пяти до десяти лет). Стоимость жилья остается неизменной весь срок участия сотрудника в программах.

В рамках программы «Наш дом» / «Мой дом» сотрудник может пользоваться жильем с момента его получения, но в собственность оно передается по завершении его участия в программе. В рамках программы «Твой дом» жилье передается в собственность сотрудника сразу, но с залоговым обременением. Обременение снимается после полного расчета сотрудника с продавцом.

В 2014–2024 годах квартиры для сотрудников приобретались в Московской и Тверской областях, Краснодарском крае и Ярославле. Для создания дополнительной инфраструктуры и комфортных условий проживания, а также для удобства обслуживания управляющей компанией «Норникель» приобрел для сотрудников компактно расположенные жилые помещения. Всего сотрудникам было передано 6 358 квартир.

Кроме того, в Компании действует социальная программа льготного кредитования, в рамках которой сотрудникам предоставляется беспроцентный заем на оплату

первоначального взноса и компенсация определенной доли банковских процентов по ипотечному кредиту. Льготным кредитованием уже воспользовались порядка 1,9 тыс. сотрудников.

В 2024 году стартовал пилотный проект «ЦФА в строительстве». Проект запущен для сотрудников Норильской площадки в качестве помощи в приобретении жилья с помощью ЦФА. Участники проекта получили возможность приобрести пакет ЦФА, стоимость которого привязана к льготной стоимости квадратных метров на этапе застройки жилья. После погашения таких ЦФА полученные денежные средства сотрудники могут использовать в качестве первоначального взноса на приобретение жилья.

Поддержка бывших сотрудников

Частью корпоративной социальной политики «Норникеля» является программа поддержки

бывших сотрудников «Ветераны компании», ориентированная на неработающих пенсионеров, постоянно проживающих в Норильске. Основным условием участия является стаж работы в Компании.

Фонд материальной помощи пенсионерам оказывает поддержку бывшим сотрудникам Компании, уволившимся до 10 июля 2001 года, имеющим стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет и постоянно проживающим за пределами Норильского промышленного района. Средства фонда формируются за счет ежемесячных добровольных отчислений сотрудников и благотворительного взноса Компании.

Компания также оказывает адресную помощь бывшим сотрудникам и членам их семей в трудных жизненных ситуациях, финансирует оздоровление и покупку медикаментов, а также оказание ритуальных услуг.



Промышленная безопасность

Вклад в достижения ЦУР ООН



Основные стратегические направления в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБиОТ) на 2023–2025 годы:

- достижение среднего показателя травматизма по отрасли;
- отсутствие смертельных случаев.

Стратегические цели



В прошедшем году Компания активно работала над совершенствованием системы безопасности производства на рудниках — был инициирован проект «Управление критическими рисками».

Система трех барьеров безопасности позволяет минимизировать риски, которые приводят к тяжелым и смертельным несчастным случаям. В настоящее время проводится пилотная отработка данной системы на всех рудниках

Компании. В дальнейшем барьеры безопасности будут интегрированы в систему по производственному контролю, повышение эффективности которого является серьезным вызовом для Компании на 2025 год.

В 2024 году было проведено большое исследование имиджа ПБиОТ среди сотрудников. На основе результатов разработали и реализовали мероприятия, лучшие из которых, такие

как «Поиск небезопасных операций» и «Стажировки сотрудников ПБиОТ на производстве» будут развивать и тиражировать в 2025 году.

Был запущен проект «Дело жизни. Атмосфера безопасности», в рамках которого была разработана единая коммуникационная система ПБиОТ с использованием телеграм-канала.

Система управления и КПЭ

Ключевые показатели эффективности

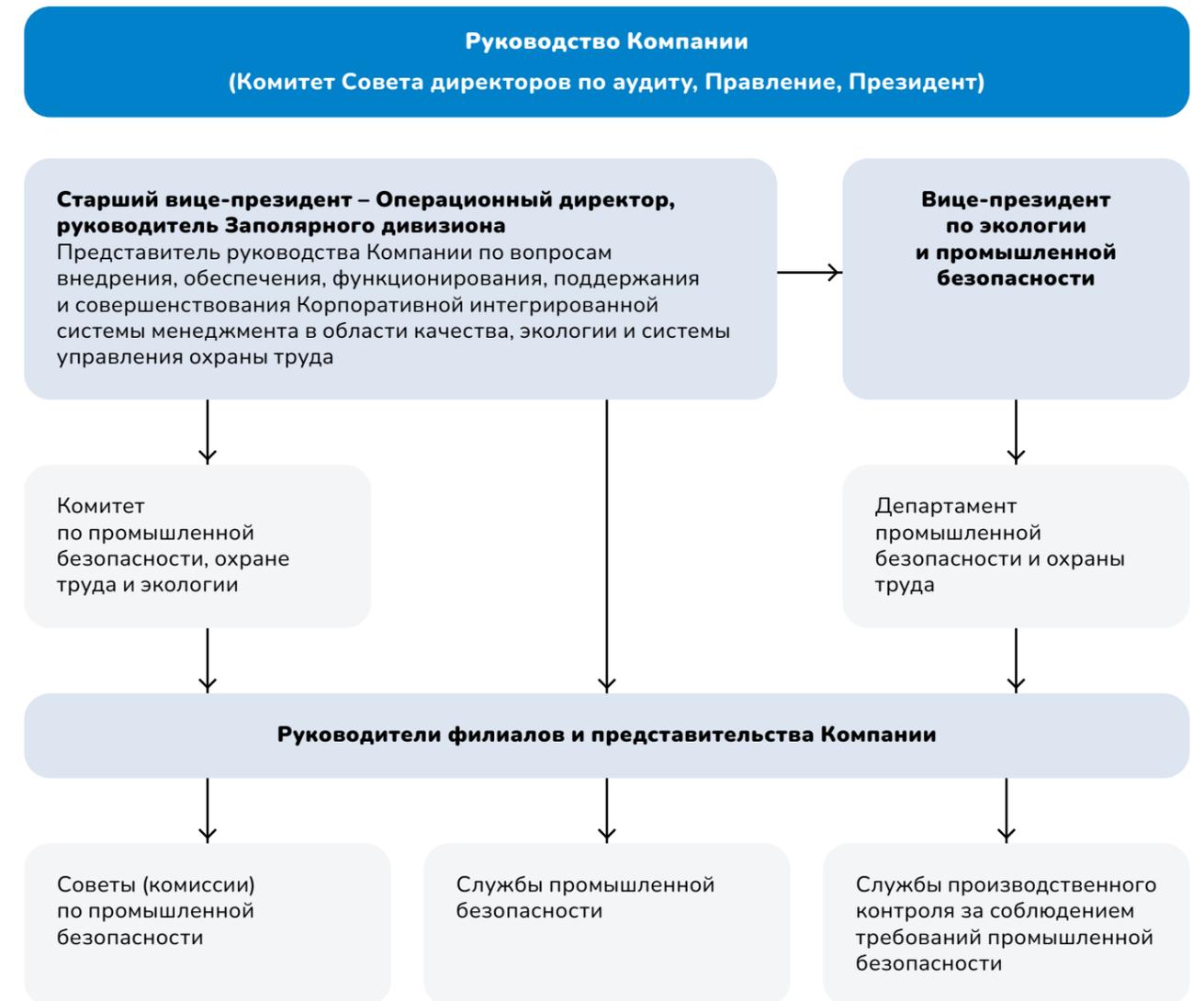


В командных КПЭ Группы 30% веса составляет выполнение плана инициатив, направленных на повышение культуры безопасности и снижение смертельных производственных случаев. Эти мероприятия курируются непосредственно топ-менеджментом Компании, включая членов Правления. При оценке выполнения данного КПЭ применяется корректирующий коэффициент в зависимости от уровня FIFR¹. В основе целеполагания лежит ежегодное снижение FIFR от уровня 2021 года: для 2024 года целевое значение — на 50% и более.

Руководители производственных площадок несут персональную ответственность за жизнь и здоровье каждого подчиненного сотрудника, до 40% веса их индивидуальных КПЭ составляют показатели травматизма и промышленной безопасности. В качестве целевого значения — 100% выполнение плана инициатив по промышленной безопасности и охране труда в установленные сроки.



Схема управления



Вопросы промышленной безопасности контролирует Комитет по аудиту при Совете директоров Компании. Комитет ежеквартально рассматривает отчеты менеджмента о результатах деятельности в этой области, заслушивает доклады о причинах несчастных случаев, принятых

мерах для предотвращения подобных ситуаций в дальнейшем и дисциплинарном воздействии на виновных.

Под руководством Старшего вице-президента — Операционного директора в Компании работает Комитет

по промышленной безопасности, охране труда и экологии. Его основные цели – повышение эффективности и ответственности в области промышленной безопасности и охраны труда. Заседания комитета проводятся ежеквартально на производственных площадках Группы.

¹ Fatal Injury Frequency Rate – количество смертей на 1 млн рабочих часов.

Аудит безопасности производства

Компания регулярно проводит аудиты системы менеджмента в области безопасности труда. В 2024 году «Норникель» успешно его прошел и обновил сертификат соответствия. Сертифицирующая организация Bureau Veritas Certification отметила высокий уровень зрелости и развития системы и признала корпоративные системы проверяемых предприятий «Норникеля» соответствующими требованиям стандарта. К числу сильных сторон Компании аудиторы отнесли реализуемый сейчас проект развития культуры безопасности, применение информационных технологий и инструментов риск-ориентированного подхода, работу

с подрядчиками и нацеленность на постоянное совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

На конец 2024 года 53%¹ компаний Группы были сертифицированы по вопросам охраны труда и промышленной безопасности в соответствии со стандартом ISO 45001:2018.

В 2024 году отработаны новые методики:

- аудит ремонтов, который позволяет оценить, насколько предприятие готово к проведению ремонтных работ и насколько эффективно организован

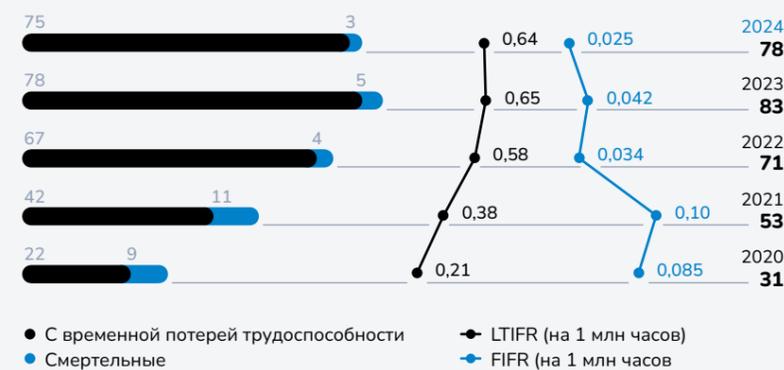
контроль за безопасностью непосредственно во время выполнения работ;

- комплексный аудит по ПБиОТ, который помогает выявить системные несоответствия в работе, определить коренные причины и мероприятия для их устранения;
- целевые аудиты на рудниках (горные работы) с учетом трех барьеров безопасности (технического, процедурного и поведенческого).

Производственные травмы

В 2024 году Компания продолжила реализацию проекта «Развитие рискориентированного мышления», цель которого — обновление процесса сообщения о происшествиях в области ПБиОТ для повышения прозрачности и качества их классификации. Благодаря этому Компания повысила скорость реагирования и расширила возможности дальнейшего анализа происшествий на производстве. Был также существенно изменен процесс расследования и поиска коренных причин происшествий, что открыло дополнительные возможности для их предотвращения в будущем.

Показатели травматизма по Группе (ЧЕЛОВЕК)



Коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR) по итогам 2024 года снизился до 0,64. Коэффициент частоты травм со смертельным исходом (FIFR) достиг исторического минимума — 0,025.

К сожалению, в 2024 году были зафиксированы три производственных смертельных случая. В каждом случае все обстоятельства происшествия были тщательно расследованы с предоставлением отчета Совету

директоров, подготовлены планы устранения причин происшествий. Компания продолжает повышать качество расследований и меняет формат коммуникаций с сотрудниками по вопросам безопасности производства.

Причины смертельных случаев

| Показатель | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|-----------|----------|----------|----------|
| Падение сотрудника | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Падение предметов | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Перемещение предметов / движущихся частей | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Обрушение горной массы | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Подземный транспорт | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Поражение энергией/электроэнергией | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Разрушение сооружений | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Взрыв | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Прочие | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| Итого | 9 | 11 | 4 | 5 | 3 |

По итогам расследования случая зажатия сотрудника погрузо-доставочной машиной (далее — ПДМ) принято решение оборудовать все ПДМ системой «Интерлок», которая позволяет включать стояночный тормоз при отсутствии воздействия на педали газа и тормоза более

трех секунд. Дополнительно кабины ПДМ были оборудованы видеорегистраторами для обеспечения контроля действий машинистов ПДМ. Определен перечень неисправностей, при которых запрещен выезд техники на линию и порядок приемки техники после ремонтов.

Для устранения причин происшествия с зажатием сотрудника между трубопроводом и горной выработкой доработан функционал системы позиционирования, обеспечивающий контроль отстоя самоходного дизельного оборудования в междусменные перемены. Обновлен типовый проект по креплению трубопроводов с детальным описанием способов их фиксации. Все места посадки/высадки пассажиров из транспортных средств приведены в соответствие с разработанными типовыми требованиями.

По результатам расследования наезда самосвала на трубопровод переработан процесс осуществления производственного контроля на всех уровнях управления рудника. Пересмотрены требования к планированию работ по монтажу/демонтажу технологических трубопроводов и контролю приемки качества проведенных работ.

¹ По среднесписочной численности.

Безопасность подрядных организаций

Показатели травматизма подрядчиков (ЧЕЛОВЕК)

| Показатель | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|-------|
| Производственные травмы, в том числе: | 18 | 30 | 46 | 32 | 31 |
| с временной потерей трудоспособности | 15 | 28 | 42 | 25 | 30 |
| смертельные | 3 | 2 | 4 | 7 | 1 |
| LTIFR | - | - | - | - | 0,52 |
| FIFR | - | - | - | - | 0,017 |

Нормативно-методические документы Компании в области промышленной безопасности — положения, политики, корпоративные стандарты, кардинальные правила безопасности — распространяются на сотрудников подрядных организаций.

При заключении договоров с подрядными организациями основной акцент в области охраны труда делается на исключении смертельных случаев и нарушений правил промышленной безопасности.

В 2024 году Компания организовала сбор статистики для расчета показателей травматизма, в частности LTIFR и FIFR по подрядным организациям.

Все работы, выполняемые подрядными организациями в условиях повышенной опасности,

проводятся в соответствии с требованиями корпоративных стандартов. При допуске обязательно содержатся требования по охране труда, которые должны соблюдаться при организации и выполнении работ. Контроль их соблюдения осуществляется каждую смену. Перед началом работ сотрудники подрядных организаций проходят вводный и целевой инструктажи по охране труда, в том числе в части мер безопасности.

На объектах «Норникеля» регулярно проводятся совместные проверки соблюдения требований безопасности и заседания комитетов по ПБиОТ с участием представителей подрядчика. При несоблюдении требований безопасности на подрядные организации накладываются штрафы.

С целью создания среды, где безопасность становится общей ценностью для всех участников процесса, ежегодно проводится сессия с крупными подрядными организациями с обсуждением кейсов и проблем, а также тренинги с привлечением внутренних тренеров Компании. Сессия позволила определить, что безопасность — это ответственность всех участников процесса, а не только заказчика.

Также для подрядных организаций на регулярной основе организовано проведение тренингов по темам «Динамическая оценка рисков» и «Поведенческий аудит безопасности».

Чтобы поддерживать высокий уровень осведомленности сотрудников о мерах безопасности, Компания регулярно разрабатывает и обновляет памятки, видеоролики, презентационные и другие визуальные материалы, акцентирующие внимание на самых важных сведениях, которыми необходимо руководствоваться в тех или иных ситуациях или при выполнении определенных работ для сохранения жизни и здоровья. Доступ к информации по охране труда обеспечен всем сотрудникам Компании.

Так в 2024 году «Норникель» выделил ключевые инициативы:

- изменение формата коммуникаций — акцент на простые и интересные примеры по ПБиОТ;
- внедрение собственных цифровых решений для предотвращения несчастных случаев;
- внедрение нового формата аудитов, нацеленного на выявление системных несоответствий;
- тиражирование извлеченных уроков по результатам расследований.

В Компании существует регламентированный порядок отказа от работы в условиях риска. Отказ не влечет каких-либо санкций по отношению к сотруднику. При наличии жалоб или предложений каждый сотрудник может анонимно обратиться в Службу корпоративного доверия. Кроме того, сотрудники могут задавать вопросы и получать обратную связь от руководителей разных уровней на рабочих собраниях, встречах и т. д.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

В соответствии с требованиями законодательства Компания поддерживает постоянную готовность своих подразделений к аварийным

ситуациям, а также к локализации и ликвидации последствий аварий, поскольку в структуру «Норникеля» входят более

300 опасных производственных объектов, применяющих в технологических процессах опасные вещества.

Процедуры готовности к аварийным ситуациям

На каждом предприятии разработаны планы мероприятий по ликвидации последствий аварий на объектах

Персонал проходит обучение действиям в случае чрезвычайных ситуаций, проводятся учебные тревоги для сотрудников

Заклучены договоры с профессиональными аварийно-спасательными службами

Создан резерв для ликвидации последствий аварий на опасных производственных объектах

Созданы горноспасательные команды, регулярно тренирующиеся в условиях, максимально приближенных к реальным

Установлены системы наблюдения, оповещения, связи и поддержки действий в случае аварии на объектах

Культура безопасности

Компания регулярно совершенствует элементы системы ПБиОТ. Изменения охватывают все производственные подразделения Компании — от добычи руды до производства металлов.

Расходы на ПБиОТ

| Показатель | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------|--------|--------|--------|--------|
| Расходы на ПБиОТ (млн руб.), в том числе: | 9 724 | 12 728 | 21 697 | 17 505 | 19 784 |
| Расходы на одного сотрудника (тыс. руб.) | 136 | 173 | 272 | 218 | 256 |

Мониторинг нарушений

В Компании создана и функционирует система мониторинга ПБиОТ, обеспечивающая многоступенчатый контроль. Проводятся целевые, оперативные и комплексные проверки состояния ПБиОТ. Используемая в Компании схема информирования об инцидентах, а также система классификации происшествий позволяет оперативно реагировать на них и расширяет возможности дальнейшего анализа.

В 2024 году был внедрен новый инструмент, который позволяет осуществлять централизованную регистрацию происшествий в единую базу данных, эффективный учет и отслеживание текущих статусов хода расследований происшествий, надежное хранение результатов расследований и более эффективный обмен информацией между подразделениями.

Кроме того, в Компании организованы поведенческие аудиты безопасности. По результатам контрольно-профилактической работы выявлено и привлечено к ответственности, в том числе с частичным или полным депремированием, более 8 тыс. нарушителей промышленной безопасности.

Обучение персонала

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

Обучение начинается сразу после приема сотрудника на работу с вводного инструктажа по безопасности труда и последующих инструктажей уже непосредственно на рабочем месте. В дальнейшем регулярно проводятся инструктажи и тренинги в соответствии с действующими программами и спецификой работы. Все сотрудники Группы регулярно проходят онлайн-обучение и итоговое тестирование по теме промышленной безопасности. Для обучения сотрудников основных профессий разработаны интерактивные курсы подготовки.

Статистика по обучению ПБиОТ

| Показатель | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 ¹ | 2024 |
|--|--------|--------|--------|-------------------|--------|
| Сотрудники, прошедшие обучение (человек) | 34 040 | 38 253 | 51 520 | 57 114 | 55 427 |
| Доля сотрудников, прошедших обучение (%) | 47 | 52 | 66 | 72 | 70 |
| Количество проведенных тренингов (шт.) | – | – | 707 | 4 262 | 4 045 |

Проект института внутренних тренеров по культуре безопасности начал работу с сентября 2022 года. Программы обучения актуализируются ежегодно. По итогам 2024 года в рамках проекта было проведено

4 045 тренингов, на которых обучено более 55 тыс. сотрудников. Также в рамках проекта силами тренеров обучено свыше 1 тыс. сотрудников подрядных организаций и 510 студентов.

¹ С 2023 года подсчет прошедших обучение ведется по программам, разрабатываемыми департаментом по ПБиОТ.

Защита от вредного воздействия

Компания обеспечивает защиту сотрудников от влияния негативных факторов производства, предоставляя коллективные и индивидуальные средства защиты, внедряет эффективные режимы труда и отдыха, улучшает социально-бытовые условия на производстве. Всем

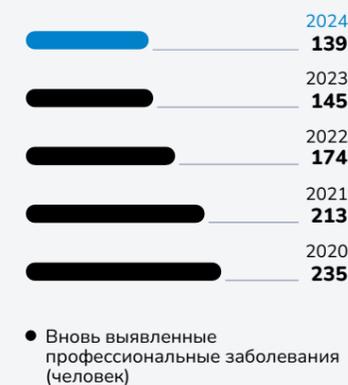
сотрудникам в течение рабочих смен обязательно предоставляется перерыв для питания.

Сотрудники, имеющие контакт с вредными веществами, направляются на специальное медицинское обследование в центры профессиональной патологии.

Персонал, занятый на работах, которые связаны с загрязнением, бесплатно обеспечивается средствами и обеззараживающими средствами. Сотрудники, работающие во вредных и в особо вредных условиях труда, бесплатно получают лечебно-профилактическое питание, молоко или равноценные пищевые продукты.

Профилактика профессиональных заболеваний

Статистика по профессиональным заболеваниям (ЧЕЛОВЕК)



Большинство сотрудников Компании живут в Норильском промышленном районе. Чтобы минимизировать риск возникновения профессиональных заболеваний, Компания реализует Серную программу, направленную на сокращение выбросов диоксида серы в атмосферу, внедряет эффективные меры охраны

здоровья с учетом как производственных, так и индивидуальных факторов риска, пропагандирует здоровый образ жизни.

Ключевым элементом профилактики профессиональных заболеваний является регулярный контроль здоровья персонала. Все сотрудники за счет Компании



проходят обязательные осмотры при поступлении на работу и затем регулярные медицинские осмотры в течение срока работы. На производственных предприятиях действуют здравпункты, где проводятся осмотры перед началом работы и прием сотрудников по обращениям.

Экология и климат

Вклад в достижения ЦУР ООН



Одним из стратегических приоритетов «Норникеля» остается сокращение воздействия на окружающую среду. Компания строго соблюдает требования природоохранного законодательства, идентифицирует экологические риски и управляет ими, регулярно проводит обучение сотрудников, совершенствует методы экологического контроля, оптимизирует технологические процессы и принимает меры для сохранения и восстановления биоразнообразия.

Стратегия

В 2024 году Компания обновила Стратегию в области экологии и изменения климата, расширив горизонт ее планирования до 2035 года и включив в нее новые инициативы по строительству и обновлению очистных сооружений, восстановлению биоразнообразия, замене старого оборудования для улавливания пыли, вводу в эксплуатацию мобильных установок для обезвреживания отходов. Обновленная стратегия подтверждает также приверженность «Норникеля» снижению

выбросов парниковых газов в регионах присутствия и достижению национальных климатических целей.

Также в документе скорректированы цели по восстановлению нарушенных земель и снижению выбросов диоксида серы. Если в 2024 году плановый показатель улавливания диоксида серы равнялся 377 тыс. тонн, то в 2025-м он удвоится и составит 736 тыс. тонн, а с 2026 года — 922 тыс. тонн.

Всего в стратегию включены **323** МЕРОПРИЯТИЯ



| Направления | Цели к 2031 году |
|---|--|
| Отсутствие чрезвычайных ситуаций межрегионального и федерального характера | |
| Воздух | Снижение выбросов SO ₂ на 90% ¹ , до 213 тыс. т / год |
| Вода | 100%-ное соблюдение нормативных требований к концентрации загрязняющих веществ в сточных водах |
| | 100%-ное соблюдение лимитов ² по забору свежей воды |
| Хвостохранилища и отходы | 100%-ное соблюдение нормативных требований к объектам размещения отходов |
| Почва | Восстановление 3 996 га нарушенных земель ³ |
| Биоразнообразие | Отсутствие чистых потерь биоразнообразия в ходе хозяйственной деятельности (Δ ИПСЭ) |

Экологический менеджмент

С 2005 года в Компании действует система экологического менеджмента как часть интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии. Благодаря этому все экологические вопросы координируются с другими сферами, что позволяет повысить эффективность деятельности Компании в области экологической безопасности.

Экологический аудит

Для подтверждения соответствия системы экологического менеджмента Компании требованиям международного стандарта ISO 14001:2015 аудиторы Bureau Veritas Certification Rus (BVC) ежегодно проводят надзорные аудиты и раз в три года — ресертификационные. АО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» работает в России под египетской аккредитацией EGAC, являющейся полноправным подписантом и участником IAF-MLA¹.

В 2023 году по итогам ресертификационного аудита Компания получила сертификат соответствия сроком до 12 января 2027 года. В 2024 году прошел первый надзорный аудит седьмого сертификационного периода, в ходе которого установлено полное соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001, действие сертификата подтверждено еще на один год.

На конец 2024 года 51% активов Группы² был сертифицирован по экологическому стандарту ISO 14001.

Сертификат ISO 14001:2015

| Сертифицированные активы | Статус |
|--|---|
| Главный офис и филиалы Кольская площадка Зарубежная площадка | <ul style="list-style-type: none"> Сертификационный орган: Bureau Veritas Certification Rus В 2024 году был проведен надзорный аудит |
| Забайкальский дивизион | <ul style="list-style-type: none"> Сертификационный орган: IRCLASS IRQS (Индия) Сертификация системы экологического менеджмента с 2023 года В 2024 году был проведен надзорный аудит |

¹ Многостороннее соглашение о признании Международного форума по аккредитации.
² От среднесписочной численности.
³ По отношению к базовому 2015 году.

¹ В соответствии с договором водопользования, учитывают мероприятия по установлению приборов учета.
² От базового 2022 года.

Воздух

Одно из основных воздействий Компании на окружающую среду — существенные выбросы диоксида серы при плавке сульфидных концентратов.

Серная программа

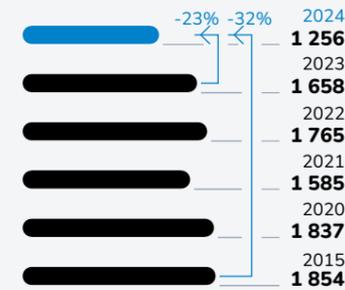
Стратегия развития предусматривает преобразование «Норникеля» в экологически безопасное предприятие, в том числе за счет реализации Серной программы на Кольской и Норильской производственных площадках. Серная программа — масштабный проект по утилизации диоксида серы из отходящих газов печей взвешенной плавки.

На Норильской площадке Серная программа реализуется на Надеждинском металлургическом заводе, которая предусматривает внедрение технологических решений, обеспечивающих утилизацию диоксида серы из отходящих газов печей взвешенной плавки путем производства серной кислоты и дальнейшей ее нейтрализации известняком, а полученная в процессе нейтрализации гипсовая пульпа размещается в специализированном гипсохранилище.

В 2024 году совокупные выбросы загрязняющих веществ по Группе составили **1,3** МЛН ТОНН — на 24% меньше, чем в прошлом году.

В октябре 2023 года был осуществлен запуск первой технологической линии и в ходе пусконаладочных работ до конца года было утилизировано 7,5 тыс. тонн диоксида серы. В сентябре 2024 года в комплексное опробование запущена вторая технологическая линия, и объем утилизации диоксида серы из газов составил порядка 390 тыс. тонн диоксида серы. Предварительные оценки примененных в проекте технологий показали, что эффективность утилизации диоксида серы превышает 99%, и эти показатели были

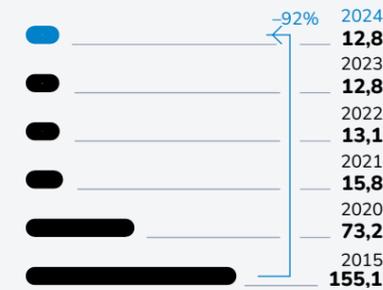
Выбросы диоксида серы на Норильской площадке (тыс. тонн)



подтверждены государственными органами в ходе проведенных контрольно-надзорных мероприятий.

На Кольской площадке благодаря Серной программе выбросы диоксида серы сократились более чем на 90% в сравнении с базовым 2015 годом, что выше установленного целевого показателя 85%, и в течение 2020–2024 годов за счет мероприятий по реконфигурации производства и перехода на наилучшие доступные технологии, остались практически на прежнем уровне.

Выбросы диоксида серы на Кольской площадке (тыс. тонн)



Выбросы загрязняющих веществ по Группе (тыс. тонн)

| Показатель | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Диоксид серы (SO ₂) | 1 911 | 1 601 | 1 778 | 1 671 | 1 269 |
| Оксид азота (NO _x) | 10 | 11 | 10 | 6 | 6 |
| Твердые вещества | 15 | 9 | 11 | 11 | 11 |
| Прочие вещества | 33 | 25 | 21 | 20 | 21 |
| Итого | 1 968 | 1 647 | 1 819 | 1 708 | 1 307 |



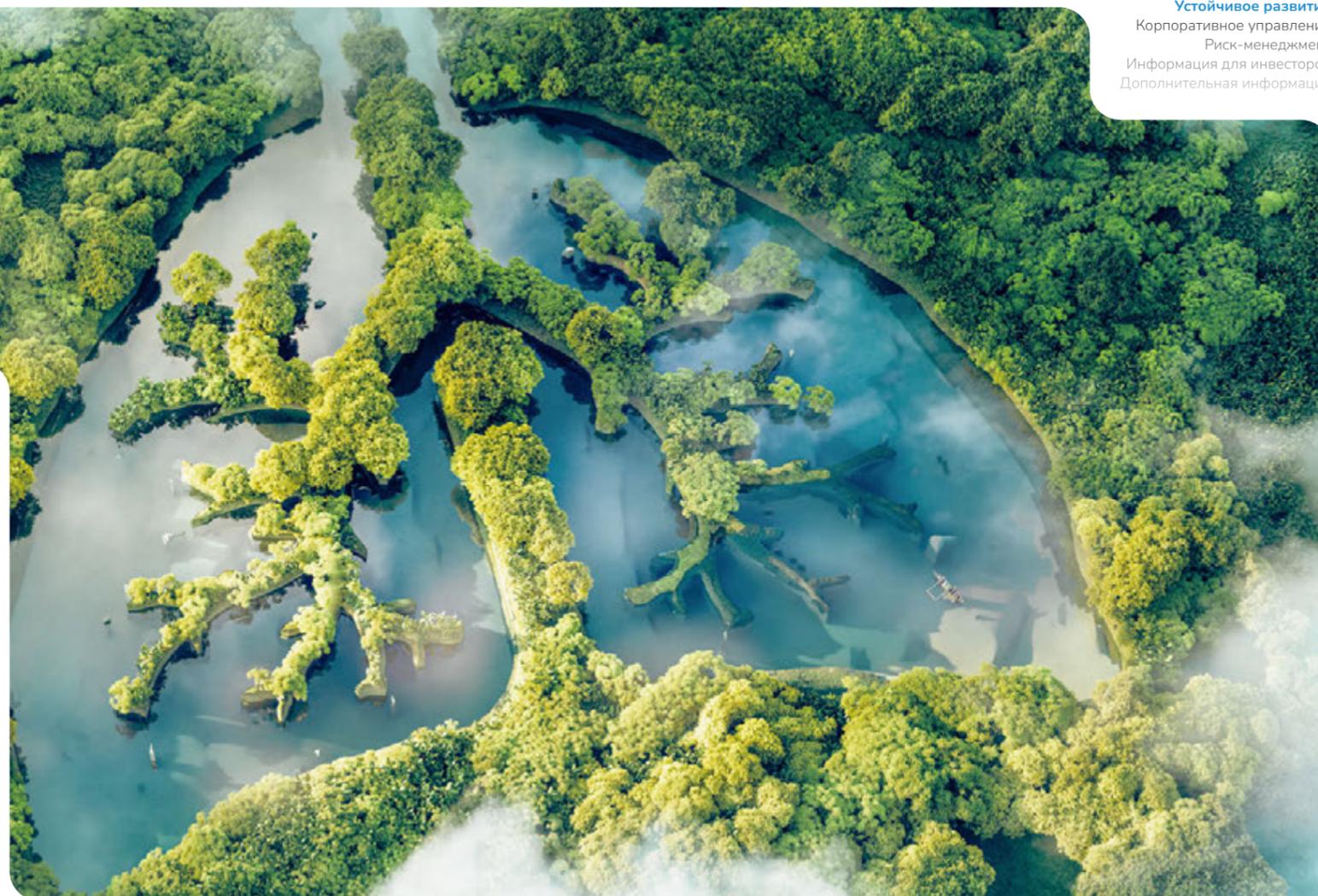
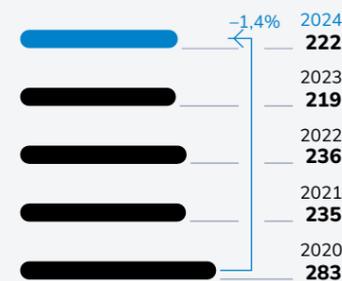
Вода

В 2024 году «Норникель» вошел в число лидеров в области рационального использования водных ресурсов, по данным агентства RAEX.



Объем забора свежей воды (млн м³)

для производственной деятельности за исключением шахтных вод



Предприятия Компании расположены в регионах с достаточным обеспечением водными ресурсами. В 2024 году дефицита водных ресурсов не отмечалось, предприятия и население были обеспечены водой в достаточном объеме.

Деятельность «Норникеля» связана со следующими рисками в области водных ресурсов:

- загрязнение водных объектов в результате разлива хвостов обогащения, нефтепродуктов;
- загрязнение водных объектов в связи с неэффективной работой очистных сооружений;
- истощение водных объектов в результате превышения лимитов забора воды.

Компания стремится ответственно и рационально использовать водные ресурсы и предотвращать загрязнение водных объектов. Для этого ведется регулярный мониторинг подземных вод на производственных объектах и проектирование системы сбора и очистки подтовальных вод. На всех объектах, где используется вода, ведутся наблюдения за водными объектами и их водоохранными зонами. «Норникель» не ведет забор воды из охраняемых природных объектов и строго соблюдает лимиты водозабора.

На ключевых производствах «Норникеля» создана система замкнутого водооборота.

В основном забор воды идет из поверхностных и подземных водных объектов, используются также сточные воды других организаций и естественный водоприток. Объем забранной в 2024 году воды увеличился по сравнению с прошлым годом на 6,2 млн м³, в том числе забор свежей воды — на 3,5 млн м³. На естественный водоприток в отчетном году пришлось около 16% забора воды.

Доля воды, используемой в оборотном и повторном водоснабжении, составила 81%. В том числе произведенные и шахтные воды используются для нейтрализации серной кислоты в рамках Серной программы.

Потребление и сброс воды в 2024 году

Забор

321 млн м³

- 218 млн м³ Поверхностные источники
- 26 млн м³ Подземные источники
- 17 млн м³ Сточные воды
- 50 млн м³ Естественный водоприток
- 10 млн м³ Прочие

Потребление

1 224 млн м³

= 232 (новая) + 992 (повторно и многократно используемая)

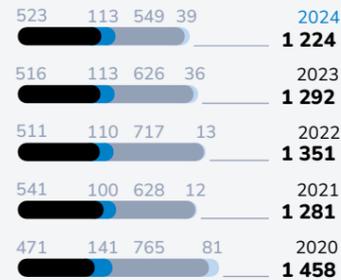
- 72 млн м³ Повторно используемая вода (6%)
- 920 млн м³ Многократно используемая вода (75%)

Сброс

224 млн м³

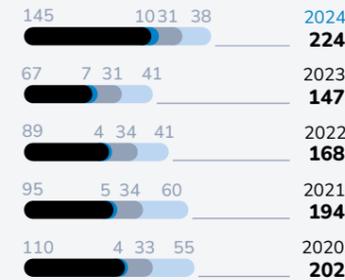
- 145 млн м³ Чистые
- 10 млн м³ Очищенные
- 31 млн м³ Недостаточно очищенные
- 38 млн м³ Загрязненные

Использование воды по площадкам (МЛН М³)



- Норильская площадка
- Кольская площадка
- Энергетический дивизион
- Прочие

Сброс сточных вод в водные объекты (МЛН М³)



- Чистые
- Очищенные
- Недостаточно очищенные
- Загрязненные



Воздействие водного транспорта

Компания принимает меры для снижения расхода топлива для водного транспорта и предотвращения загрязнения рек Дудинка и Енисей, а также организует выпуск мальков для сохранения биоразнообразия.

Сброс сточных вод в водные объекты преимущественно происходит в пределах лимитов и не оказывает существенного воздействия на биоразнообразие. В 2024 году объем сброса сточных вод увеличился на 52%, что вызвано сбросом нормативно-чистых вод от охлаждения ТЭЦ-1.

«Норникель» принимает все возможные меры для соответствия концентрации загрязняющих веществ в сточных водах нормативным требованиям. Все выпуски хозяйственно-бытовых сточных вод оборудованы сооружениями биологической либо физико-химической очистки. По итогам 2024 года объем неочищенных сточных вод сократился на 3,4 млн м³. Масса загрязняющих веществ в составе сточных вод снизилась на 43% и составила 89,9 тыс. тонн.

Компания регулярно инвестирует в повышение эффективности существующих систем водоочистки и строительство новых и регулярно оценивает свое воздействие на водные ресурсы. В том числе проводятся:

- инвентаризация сточных вод;
- оценка качества сточных вод в аккредитованных лабораториях в соответствии с периодичностью, установленной законодательством;
- контроль объемов сброса и качества сточных вод в местах сброса в водные объекты;
- наблюдение за поверхностными водными объектами в контрольных пунктах выше и ниже мест сброса сточных вод;
- контроль технологических процессов очистки сточных вод на очистных сооружениях и организационно-технические мероприятия для повышения эффективности очистки.

Отходы

99% отходов, образующихся в результате деятельности Компании, не представляют опасности. Это скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические

шлаки и железистый кек. Отходы от добычи рудных полезных ископаемых размещаются в отвалах и идут на закладку выработанного пространства рудников, засыпку карьеров, подсыпку автодорог

и укрепление дамб хвостохранилищ. В общей массе отходов на пустую породу приходится 80%, на хвосты — 18%.

На переработанные или повторно использованные отходы приходится 17%. Основными способами вовлечения отходов в собственное производство являются переработка в плавильных печах, регенерация масел, использование в качестве флюса, для приготовления закладочных печей и при строительстве.

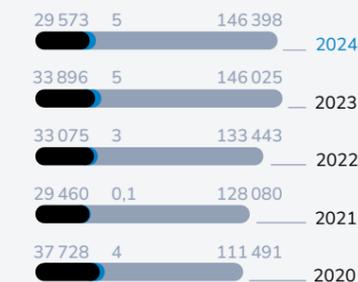
Объем образования отходов в 2024 году практически не изменился в сравнении с 2023 годом.

Образование отходов по классу опасности (ТЫС. ТОНН)



- IV-V классы (включая вскрышные породы и хвосты)
- I-III классы

Обращение с отходами (ТЫС. ТОНН)



- Утилизация
- Обезвреживание
- Размещение

Размещение отходов

На текущий момент в Компании действует шесть хвостохранилищ: четыре на Норильской площадке, одно на Кольской и одно в Забайкальском дивизионе.

Все они располагаются на значительном расстоянии от производственных объектов и населенных пунктов.

«Норникель» признает, что хвостохранилища являются объектами повышенного риска и потенциально способны существенно воздействовать на окружающую среду и качество жизни населения. В Компании разработана Политика в области управления хвостохранилищами, ведется регулярный мониторинг

состояния гидротехнических сооружений, мест сброса и прилегающих территорий.

Также в рамках Серной программы было построено гипсохранилище, которое находится на стадии пуска наладочных работ. Гипсохранилище предназначено для размещения гипсовой пульпы.

Земельные ресурсы и биоразнообразии

Почва

В области сохранения земельных ресурсов приоритетом Компании является снижение и по возможности предотвращение негативного воздействия, возникающего в ходе производственной деятельности.

Площадь нарушенных земель и рекультивация (га)

| Показатель | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--------|--------|--------|
| Площадь нарушенных земель, на начало периода | 16 694 | 16 906 | 17 225 |
| Площадь нарушенных земель в отчетном периоде | 317 | 297 | 199 |
| Рекультивация (по 2-ТП) | 75 | 15 | 71 |
| Площадь нарушенных земель на конец периода | 16 936 | 17 188 | 17 353 |

Площадь восстановленных земель (га)

| Показатель | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Восстановление земель, в том числе: | 498 | 245 | 235 |
| • озеленение | 12 | 5 | 9 |
| • санитарная очистка | 154 | 79 | 73 |
| • лесовосстановление | 284 | 112 | 87 |
| • рекультивация (по экостратегии) | 48 | 49 | 66 |

«Норникель» регулярно участвует в озеленении регионов присутствия. В Компании разработан план мероприятий по восстановлению нарушенных территорий, предусматривающий очистку и благоустройство муниципальных территорий, прилегающих к автодорогам, охрану водных объектов и водоохраных зон, благоустройство туристических баз отдыха. В организации и проведении мероприятий участвуют местные власти и волонтеры Компании.

Сохранение биоразнообразия

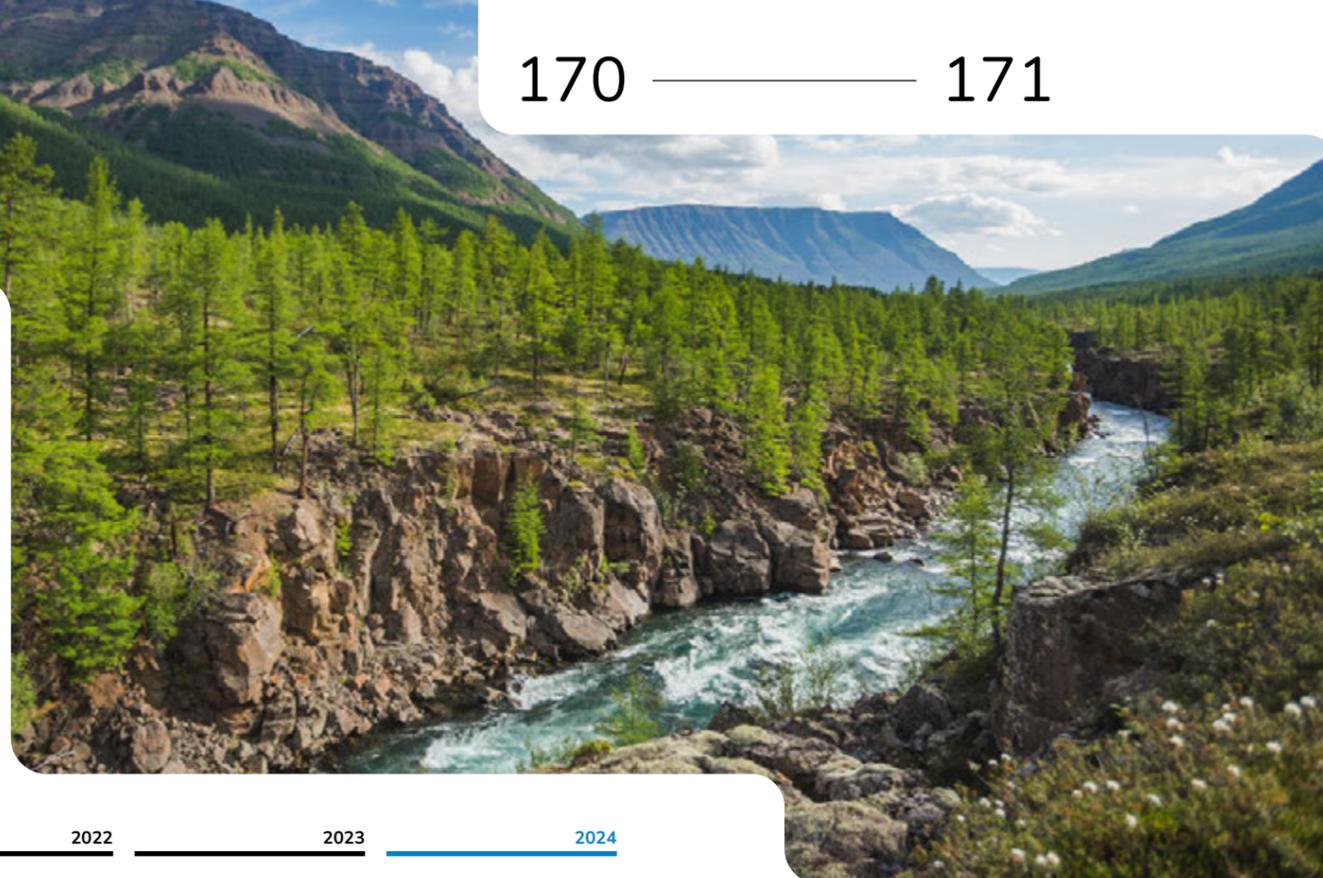
На протяжении многих лет «Норникель» поддерживает биоразнообразие и занимается сохранением биологических видов в регионах присутствия.

С 2022 года Компания совместно с учеными Российской академии наук (РАН) проводит работу по оценке биоразнообразия, организует экспедиции, в ходе которых

всесторонне изучает экосистемы районов деятельности добычных, производственных и энергетических объектов — это самые масштабные проекты изучения экосистем со времен Советского Союза. В данный момент изучены три региона: Забайкалье, Мурманская область и Таймыр.



С результатами исследований и описанием мер по сохранению биоразнообразия можно ознакомиться на специальном сайте о сохранении биоразнообразия life.nornickel.ru и на официальном сайте Компании в разделе «Биоразнообразие».



С 2022 года Кольская площадка совместно с Институтом биологии КНЦ РАН участвует в зарыблении водоемов. В районе Мончегорска установлены десятки гнезд-инкубаторов для развития икринок и молоди рыб. В 2024 году в инкубаторы поместили порядка 180 тыс. икринок. Перед зарыблением реки Мончи фонд биоразнообразия Кольского полуострова

«Мурманский лосось» очистил водоем и провел серию научных исследований.

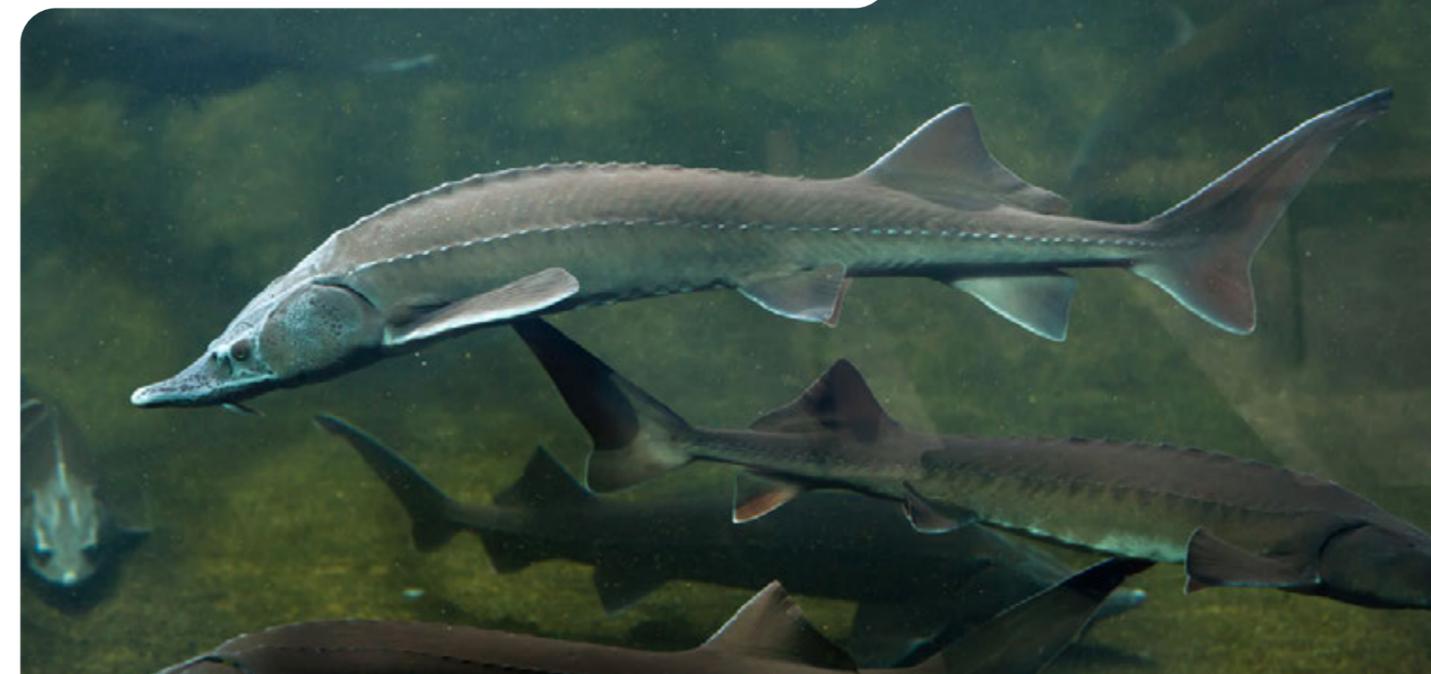
Забайкальский дивизион в течение 2024 года выпустил в озеро Шакша Ивано-Арахлейского природного парка почти 150 тыс. мальков сазана для восстановления его сокращающейся популяции.

С 2023 года Компания участвует в сохранении популяции кречета в рамках соглашения с Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации.

Компания на протяжении многих лет ведет работы, направленные на инкубацию и последующий выпуск молоди ценных пород рыб в водные объекты Красноярского края с целью их воспроизводства. Выращивание ценных пород рыб, в том числе занесенных в Красную книгу, осуществляется на производственных мощностях специализированных организаций с последующим выпуском молоди в водные объекты.

С 2023 года в рамках соглашения между Компанией, Росрыболовством и Всероссийским научно-исследовательским институтом рыбного хозяйства и океанографии группа ученых исследует озеро Пясино и реку Пясино, реки Амбарная, Норильская, Далдыкан, Агапа, Дудыпта. На основе мониторинга состояния водных биоресурсов и среды их обитания будут разработаны рекомендации

по восполнению запасов. Во время экспедиции в 2024 году в реке Пясино впервые с 1982 года поймали 16 особей сибирского осетра. Считалось, что этот вид на Таймыре утрачен.



Сотрудничество с заповедниками

«Норникель» поддерживает заповедники в регионах присутствия, не ведет производственную деятельность на особо охраняемых природных территориях или в непосредственной близости от них:

- В Мурманской области заповедники «Пасвик», «Лапландский» и «Кандалакшский» находятся в 10–90 км от производственных объектов Кольской площадки.
- В Красноярском крае буферная зона Путоранского заповедника начинается на расстоянии 80–100 км от производственных площадок.
- В Забайкальском крае государственный природный биосферный заповедник Даурский, находится на расстоянии 250 км от производственных объектов Забайкальского дивизиона.

Экологи «Норникеля», сотрудники Сибирского отделения Российской академии наук (СО РАН) и представители заповедников подвели итоги Большой научной экспедиции, по результатам которой:

- уточнены зоны воздействия объектов Компании и оценка биоразнообразия на территориях, прилегающих к промышленным объектам, в границах зоны их воздействия, а также на участках за пределами радиуса негативного воздействия с типичными для исследуемой территории сообществами растений и животных;

- определены основные факторы и степени негативного воздействия объектов Компании на состояние экосистем;
- определено видовое разнообразие растений, позвоночных и беспозвоночных животных, выполнен расчет интегрального показателя состояния экосистемы, позволяющего оценивать чистый прирост биоразнообразия;
- определены виды — индикаторы состояния экосистем.

В 2024 году Компания продолжала сотрудничать с заповедниками Таймыра. В рамках этого сотрудничества проводилось изучение эндемичного путоранского подвида снежного барана, занесенного в Красную книгу России, и разработка стратегии его сохранения.

В Мурманской области Компания сотрудничает с заповедником «Пасвик» и Лапландским заповедником. Чтобы привлечь внимание к сохранению популяции северного оленя в Лапландском заповеднике, «Норникель» участвует в проекте «Сохраним оленя вместе». При поддержке Компании в заповеднике созданы экотропы, построены гостевые дома и визит-центр, изданы книга об основателях заповедника и книга для детей «Тайны Лапландского заповедника».

В Печенгском округе Компания поддерживает уникальный проект заповедника «Пасвик» по созданию Центра реинтродукции жемчужницы. При этом восстановление популяций жемчужницы планируется и за пределами округа, в других муниципалитетах региона. На момент подготовки Отчета разрабатывалась дорожная карта проекта, изучаются подходящие места обитания в бассейнах рек Паз, Каскамайоки, Лауккуйоки, Нилийоки.

Компания планирует предложить заповеднику сотрудничество в области сохранения биоразнообразия с учетом опыта, накопленного за годы работы с другими заповедниками региона. В том числе планируется совместная реализация экологических научных волонтерских проектов.

В отчетном году Компания поддержала операцию по спасению раненого краснокнижного горбатого кита в акватории Баренцева моря. Животное запуталось в остатках сетей и не могло полностью открыть пасть, что неминуемо привело бы к его гибели. Его удалось спасти благодаря совместным усилиям Компании, Росприроднадзора и оперативного штаба Мурманской области.

В Забайкальском крае Компания содействовала бесперебойной работе инспекторских оперативных групп для охраны массовых скоплений и мест размножения редких видов и для проведения зимнего систематизированного учета дзерена (копытное животное рода дзеренов семейства полорогих) в биосферном заповеднике «Даурский». Кроме того, организована экологическая тропа на проектируемом памятнике природы «Красная Горка» — особо охраняемой природной территории регионального значения.



Климат

Наш подход

«Норникель» стремится к снижению выбросов парниковых газов в регионах своего присутствия и вносит вклад в достижение национальных целей климатической повестки России. Среди основных мероприятий по достижению углеродной нейтральности — модернизация производства, минерализация

пустой породы хвостохранилищ, повышение энергоэффективности, увеличение доли ВИЭ и низкоуглеродного топлива в энергетике и транспорте, реализация климатических проектов.

Компания продолжает интегрировать в свои бизнес-процессы систему управления рисками и риск-факторами, связанными

с изменением климата, в соответствии с рекомендациями TCFD и COSO.

Для оценки рисков и возможностей, возникающих в процессе глобального энергоперехода, «Норникель» разработал три собственных сценария развития мировой экономики и изменения климата на горизонте до 2060 года.



В качестве базового Компания использует сценарий «Устойчивый палладий», предполагающий сохранение роли традиционных отраслей наряду с развитием зеленой экономики. В частности, большая доля рынка останется у автомобилей с двигателями внутреннего сгорания, как результат, сохранится устойчивый долгосрочный спрос на палладий. Два других сценария Компания использует для стресс-тестирования рисков, связанных с изменением климата.

Парниковые газы

Начиная с 2020 года Компания осуществляет расчет прямых и косвенных выбросов парниковых газов (охваты 1 + 2) с учетом резерва выбросов под Серную программу. В связи с предстоящей реконструкцией Медного завода выбросы загрязняющих веществ будут снижены. В связи с этим Компания провела нормализацию выбросов парниковых газов, исключив из расчета

показателя объемы, которые приходились на резерв Серной программы для Медного завода и ранее учитывались в валовых выбросах Группы².

В 2024 году прямые и косвенные выбросы парниковых газов (охваты 1 + 2) от производственных процессов составили 7,5 млн тонн CO₂-экв.³, эффект прямой пустой породой хвостохранилищ составил 0,4 млн тонн CO₂-экв.

В целом по Группе на четырехлетнем горизонте наблюдается динамика снижения выбросов парниковых газов.



Более подробное описание рисков и возможностей, связанных с изменением климата, представлено в настоящем Отчете в разделе «Риск-менеджмент».

¹ Изменение температуры к 2050 году.

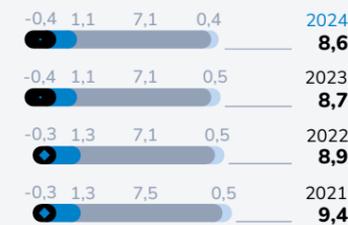
² Величина выбросов парниковых газов на Серной программе НМЗ подлежит актуализации после того, как проект будет выведен на проектную мощность.

³ Расчет выбросов ПГ охвата 2 производился региональным методом, также в валовые выбросы ПГ (охват 1+2) включен резерв выбросов под Серную программу на НМЗ и не учитываются выбросы парниковых газов, образованных от отпуски тепло- и электроэнергии населению.

В 2024 году объем выбросов парниковых газов по Группе снизился, что обусловлено следующими факторами:

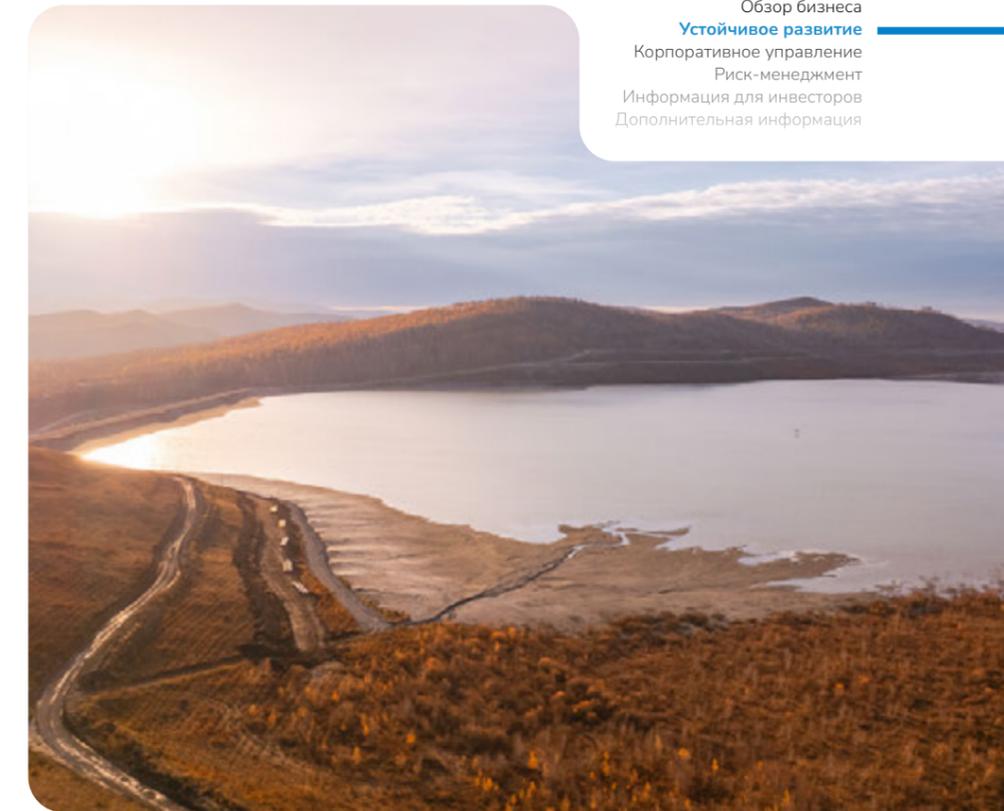
- уменьшением удельных расходов топлива на производство тепло- и электроэнергии в результате оптимизации режимов работы оборудования на ТЭЦ;
- снижением объемов генерации тепло- и электроэнергии в связи с более теплой зимой в Норильском промышленном районе;
- актуализацией региональных коэффициентов выбросов CO₂ при отпуске электроэнергии в энергосистемах Мурманской области и Забайкальского края.

Выбросы парниковых газов, охваты 1 + 2 (млн тонн CO₂-экв.)¹



- Поглощение парниковых газов
- Выбросы от населения и объектов инфраструктуры (охват 1)
- Выбросы от производственных объектов (охват 1)
- Выбросы от производственных объектов (охват 2)

Расчет косвенных энергетических выбросов (охват 2) производился региональным методом с учетом региональных коэффициентов. Обновлено региональные коэффициенты, которые учитывают вновь введенные объекты ВИЭ в регионах присутствия Компании.



Забайкальский дивизион и ПАО «РусГидро» заключили двухсторонний договор купли-продажи электрической энергии, произведенной гидроэлектростанциями ПАО «РусГидро», в объеме 124,9 млн кВт • ч., что позволило в 2024 году снизить выбросы парниковых газов по охвату 2 более чем на 126 тыс. тонн CO₂-экв.

В мире стремительно формируется и развивается глобальный рынок углеродных единиц, которые промышленные компании выпускают при реализации климатических проектов. «Норникель» является участником национального рынка углеродных единиц и планирует выйти на международный рынок. В 2024 году «Норникель» и ПАО «РусГидро» заключили самую крупную сделку купли-продажи углеродных единиц на национальном рынке, также Компания приступила к выпуску собственных углеродных единиц. На Кольской

площадке реализован климатический проект «Перевод на электрообогрев главных вентиляционных установок» на руднике «Северный». Планируется к выпуску 17 483 углеродных единиц (в обращении находится 14 193 углеродных единицы).

Также с целью снижения негативного воздействия на климат «Норникель» прорабатывает варианты реализации природно-климатических проектов в регионах присутствия.

Для снижения прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов Компания осуществляет мониторинг и управление выбросами, модернизирует производство. Во втором полугодии 2025 года планируется ввести в эксплуатацию собственный источник генерации — солнечную электростанцию в Забайкалье, также прорабатывается вопрос перевода карьерной техники на альтернативные виды топлива.

¹ Выбросы парниковых газов рассчитаны в соответствии с методологией GHG Protocol. При расчете выбросов парниковых газов по Группе учтены следующие парниковые газы: прямые выбросы диоксида углерода (CO₂), оксида азота (N₂O) и метана (CH₄), в большей своей части от подразделений транспортировки газа с учетом Серной программы на НМЗ и отпуски тепло- и электроэнергии населению.

Поглощение углекислого газа из атмосферы — одна из важнейших задач в борьбе с глобальным изменением климата, поэтому еще одно перспективное направление по снижению выбросов парниковых газов — минерализация пустой породы хвостохранилищ.

Среди перспективных методов секвестрации CO₂ — минерализация, которая предусматривает химические реакции между углекислым газом, водой и горными породами. В результате этих реакций образуются стабильные карбонатные минералы, такие как кальцит/арагонит, доломит, магнетит и сидерит. Они способны хранить углерод на протяжении тысячелетий. Метод обладает значительным потенциалом для долговременного хранения CO₂ в стабильной форме, что делает его привлекательным для широкомасштабного применения.

Хвостохранилища «Норникеля» обладают уникальной способностью поглощать выбросы парниковых газов, в том числе углекислый газ. Величина прямых поглощений парниковых газов зависит от количества пустой породы, которая будет образована за отчетный период и размещена на хвостохранилищах Группы. Компания валидировала Методику расчетов прямых поглощений парниковых газов пустой породой хвостохранилищ на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 14064-1-2021 «Газы парниковые. Часть 1. Требования и руководство по количественному определению и отчетности о выбросах и поглощениях парниковых газов на уровне организации», которую можно назвать уникальной в российской практике. Данные по фактическим поглощениям за 2021–2024 годы верифицированы международной независимой компанией.

«Норникель» планирует развивать данный проект, начав детальное изучение искусственной и активной минерализации хвостохранилищ уже с 2025 года. Эти направления обладают большим потенциалом поглощения выбросов парниковых газов, которые затем будут представлены как климатические проекты.



VERIFICATION STATEMENT



В соответствии с процедурами TÜV AUSTRIA Standards & Compliance настоящим подтверждается, что

ПАО «ГМК «Норильский никель»
1-й Красногвардейский проезд, д. 15, Москва, Россия, 123112

рассчитало поглощения парниковых газов в соответствии с требованиями

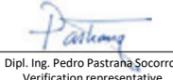
ГОСТ Р ИСО 14064-1-2021 Газы парниковые. Часть 1. Требования и руководство по количественному определению и отчетности о выбросах и поглощении парниковых газов на уровне организации со следующими проверенными и подтвержденными параметрами:

| Организационные границы | Операционный контроль | |
|---|---|----------|
| Отчетный период | Один календарный год | |
| Идентификация заявления о парниковых газах (ПГ) | Отчет о количественной оценке прямых поглощений парниковых газов пустой породой хвостохранилищ в Группе компаний «Норильский никель» за 2022-2023 годы, октябрь 2024 года | |
| Границы отчетности | Прямые поглощения ПГ (Категория 1) | |
| Временной период | 2022 год | 2023 год |
| Прямые поглощения ПГ, тCO ₂ -экв. | 343 408 | 357 284 |
| Уровень заверения | Ограниченный | |
| Уровень существенности | 5% | |

Настоящее заключение содержит дополнительные сведения в Приложении 1

Заключение № TASC-V-20241030001
Дата выпуска: 2024-10-30

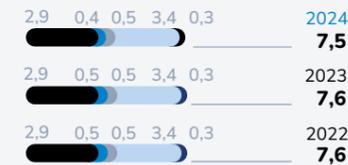




Верификация выполнена в соответствии с процедурами TÜV AUSTRIA Standards & Compliance и заверяет данные о поглощениях парниковых газов за указанный период, все последующие отчетные периоды подлежат дополнительной верификации

В 2024 году проект «Минерализация пустой породы — поглощение парниковых газов хвостохранилищами» победил в номинации «Борьба с изменением климата. Снижение выбросов парниковых газов» программы «Лучшие ESG-проекты России».

Производственные выбросы парниковых газов, охват 1 + 2
(млн тонн CO₂-экв.)



- Норильская площадка
- Кольская площадка
- Забайкальский дивизион
- Энергетический дивизион
- Прочие

Основные производственные объекты «Норникеля» расположены в Норильском промышленном районе, за Северным полярным кругом, где около восьми месяцев в году держится отрицательная температура воздуха. Район изолирован от федеральной энергетической инфраструктуры, поэтому «Норникель» в этом регионе производит электроэнергию и тепло на собственных генерирующих мощностях, находящихся в 100%-ной собственности Группы. В результате основные выбросы парниковых газов приходятся на топливно-энергетические активы Компании. Так как «Норникель» является единственным производителем электроэнергии и тепла в Норильском промышленном районе, Компания также полностью обеспечивает ими объекты социальной инфраструктуры и местное население. Доля выбросов парниковых газов, которая

приходится на объекты инфраструктуры и население регионов присутствия, составляет в среднем 12% от общего объема выбросов парниковых газов по охватам 1 и 2.

Охват 3

Компания ежегодно проводит количественную оценку косвенных парниковых выбросов охвата 3, которые возникают за пределами Группы и находятся вне ее контроля и влияния. Указанные выбросы подразделяются на выбросы от восходящих потоков в Компанию (upstream) и выбросы от нисходящих потоков от Компании (downstream).

В составе выбросов upstream основной объем связан с приобретением сырья и материалов у поставщиков, а также с потреблением энергии и топлива (в части, не включенной в охваты 1 и 2).

Выбросы downstream связаны с транспортировкой реализованной продукции

от производственных активов Компании до потребителей и ее дальнейшей переработкой в следующий законченный продукт. В 2024 году Компания актуализировала методику расчета выбросов downstream с учетом новых методологических документов¹. В область оценки за 2024 год вошли никель, медь, палладий, платина, медные и никелевые полупродукты, железорудный концентрат, реализованные за пределы Группы. Основной вклад в указанные выбросы вносят полупродукты, реализуемые за пределами Группы. Динамика изменения объемов выбросов определяется изменением объемов реализации, структуры продуктового и клиентского портфеля Группы, а также географической структуры реализации продукции.

Количественная оценка выбросов охвата 3 проводится в соответствии с рекомендациями GHG Protocol по всем категориям, релевантным для Группы, и с использованием Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК.

Выбросы парниковых газов, охват 3 (млн тонн CO₂-экв.)

| Выбросы по категориям | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Охват 3 (косвенные выбросы), итого | 5,4 | 5,3 | 6,4 | 6,7 |
| Восходящие потоки (upstream), в том числе: | 1,4 | 1,4 | 1,3 | 1,2 |
| • приобретенные товары и услуги | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,7 |
| • капитальные вложения | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| • энергия и топливо | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| • прочее | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Нисходящие потоки (downstream), в том числе: | 4,0 | 3,9 | 5,1 | 5,5 |
| • переработка проданной продукции | 3,8 | 3,7 | 4,9 | 5,3 |
| • транспортировка проданной продукции | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

¹ Руководство Международного совета по горному делу и металлам (ICMM) Scope 3 Emissions Accounting and Reporting Guidance (2023), стандарт ИСО 14083:2023 «Количественное определение и отчетность о выбросах парниковых газов в результате функционирования транспортной цепочки», рекомендации Глобального совета по выбросам в сфере логистики (GLEC), Руководство Института никеля Scope 3 GHG emissions in the nickel value chains. A guide to determine nickel-specific scope 3 GHG emissions, а также лучшие отраслевые практики.

Использование ВИЭ и энергоэффективность

Энергообеспечение производственных активов «Норникеля» осуществляется как от внешних объектов генерации, так и от собственного топливно-энергетического комплекса, в результате чего образуются прямые и косвенные выбросы парниковых газов (охват 1 + 2).

Собственные энергетические активы расположены в Норильском промышленном районе, источником для производства энергии для них является ископаемое топливо с низким углеродным следом — природный газ, а также ВИЭ — гидроэнергия. Дизельное топливо, мазут, бензин и авиационное топливо

используются в транспортных активах «Норникеля». Уголь применяется минимально, только в небольших объемах в некоторых производственных процессах.

Производственные активы Забайкальского дивизиона и Кольской площадки обеспечиваются теплом от собственных котельных, а электроэнергия закупается на оптовом рынке электрической энергии и мощности (ОРЭМ).

Основным источником ВИЭ для Компании является гидроэнергия, которая вырабатывается на Усть-Хантайской

и Курейской ГЭС, входящих в Группу. В 2024 году доля электроэнергии, полученной из ВИЭ, составила 54% по Группе и 58% — по Норильскому промышленному району. Доля ВИЭ в общем потреблении энергии по Группе составила 12%.

Использование других ВИЭ за северным полярным кругом, таких как солнечная и геотермальная энергия, невозможно из-за сложных климатических условий в тех регионах, где расположены основные производственные активы «Норникеля».

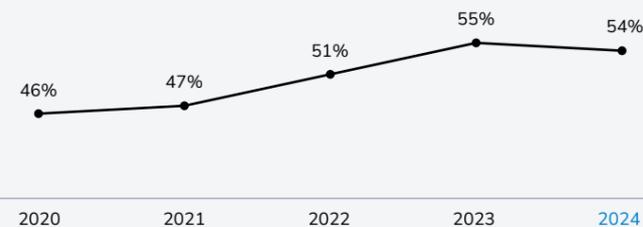
Солнечная энергия

- ~ 8 месяцев в году — отрицательная температура воздуха
- ~ 100 суток — продолжительность полярных и сумеречных ночей
- ~ 70 дней в году — солнечные дни

Геотермальная энергия

на глубине 300–500 метров — вечная мерзлота

Доля ВИЭ в потреблении электроэнергии (%)



Из-за сложных климатических условий не все ВИЭ доступны для использования за Северным полярным кругом.

«Норникель» придает большое значение повышению энергоэффективности строящихся и действующих производственных площадок. На модернизацию энергетической инфраструктуры в 2024 году было направлено более 350 млн долл. США. Инвестиции включают множество проектов по замене оборудования на тепловых и гидроэлектростанциях, модернизации хранилищ топливных баков, а также электросетевых и газопроводных систем.

Мониторинг вечной мерзлоты

Система мониторинга вечной мерзлоты и объектов на ней, разработанная «Норникелем», позволяет оценивать влияние деградации мерзлоты на устойчивость инженерных сооружений на территории присутствия и управлять этими рисками.

Изменение климата в Арктике создает проблемы глобального масштаба и представляет значительную угрозу безопасности полярной инфраструктуры.

В последние годы «Норникель» сосредоточился на выстраивании научно-практического базиса для управления эксплуатацией активов. В населенных пунктах Норильского промышленного района были пробурены глубокие наблюдательные скважины для изучения температурного режима многолетнемерзлых грунтов и оценки влияния глобального изменения климата. Скважина глубиной 200 метров в центре Норильска, где измерения температурного режима начались

еще в 1958 году, была восстановлена и оборудована термокосой. Данные оттуда дважды в сутки поступают в Центр мониторинга объектов Компании. В результате наблюдений было установлено, что в 1958 году мерзлота фиксировалась на глубине 150 м, а сейчас — 147,7 м. Также выявлено, что температура многолетнемерзлых грунтов на глубине 10 м с начала наблюдений повысилась на 4 °С. Это подтверждает устойчивый тренд глобального потепления.

Динамика температур в скважине



Чтобы снизить риск аварийных ситуаций, в Норильском промышленном районе ведется мониторинг технического состояния объектов, расположенных на вечной мерзлоте. На сегодняшний день на 223 объектах установлено более 1,8 тыс. автоматизированных датчиков. Данные с них помогают оценивать температурный режим грунтов и изменение положений отдельных элементов, оперативно контролировать температуру и влажность в технических подпольях,



реагировать на возможные аварии на системах тепло- и водоснабжения, контролировать относительную деформацию конструкций.

Специалисты Центра мониторинга проводят комплекс геотехнических исследований, включающий визуальные обследования, геодезический контроль, измерение уровня подземных вод и температурного режима грунтов оснований в ручном режиме. Все данные поступают в информационно-диагностическую систему

Норильской площадки в режиме реального времени, что позволяет специалистам обеспечивать контроль безопасной эксплуатации зданий и сооружений не только Норильской площадки, но и предприятий Энергетического дивизиона. Автоматическая система мониторинга дает возможность проводить анализ данных, в том числе фиксировать все отклонения, что снижает время реагирования на них, а также устанавливать тренды повышения температур грунтов

и воздуха в подполье и принимать проактивные действия для исключения неблагоприятных последствий. Кроме того, система является базой данных, где содержится вся информация о здании: инженерные изыскания, проектная документация, комплексные обследования и другие материалы. Взаимодействие с балансодержателями объектов осуществляется на базе данной системы, что позволяет выдавать и проверять исполнение рекомендаций, формировать отчеты по огромному набору метрик. В настоящее время информационно-диагностическая система используется на 17 предприятиях Компании, в ней работает более 600 сотрудников.

Для оценки влияния климатических изменений на устойчивость объектов Норильского промышленного района разработан новый подход на основе методов математического моделирования теплового и механического взаимодействия. Он опирается на прогноз изменения климата на территории присутствия Компании, подготовленный ведущими научными организациями. В настоящее время идет апробация данного подхода для наиболее значимых объектов Компании, где осуществляется автоматизированный мониторинг.

Фоновый мониторинг

«Норникель» стал первой коммерческой компанией в России, которая создала собственную региональную систему фонового мониторинга мерзлоты. Полученные данные могут использоваться для пополнения базы сведений о состоянии и динамике вечной мерзлоты в естественных условиях,

а также количественного прогноза изменения мерзлотных условий и оценки природных и техногенных воздействий на температурный режим грунтов.

Таким образом, сегодня в распоряжении Компании имеются данные геотехнического и фонового мониторинга, позволяющие принимать взвешенные и экономически обоснованные решения о дальнейшей эксплуатации активов.

На сегодняшний день изучена территория от Норильского промышленного района до Дудинки площадью около 8 тыс. км², выделены 11 полигонов, которые максимально характеризуют разнообразие ландшафтно-геокриологических условий. В 2023–2024 годах Компанией были пробурены 20 наблюдательных скважин глубиной от 10 до 20 м, три скважины глубиной 200 м для оценки характеристик многолетне-мерзлых грунтов и определения параметров глубинного теплопотока. Также пять скважин глубиной 200 м в населенных пунктах были пробурены «Норникелем» еще в 2022 году в рамках программы мониторинга мерзлоты. Пробуренные скважины оборудованы автоматизированным термометрическим оборудованием с передачей данных на центральный сервер сбора и обработки. На выбранных полигонах проводится не только мониторинг температурного состояния грунтов, но и мониторинг развития опасных криогенных процессов геофизическими и геодезическими методами. Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского использует оборудованные полигоны для проведения зимних и летних полевых школ по изучению вечной мерзлоты.

В 2023 году система фонового мониторинга мерзлоты получила Национальную экологическую премию им. В.И. Вернадского, а в 2024 году признана лучшей в климатическом конкурсе «Зеленая Евразия» и удостоена премии в области корпоративных инноваций в России — GenerationS Innovation Awards (GIA).



Социальная политика

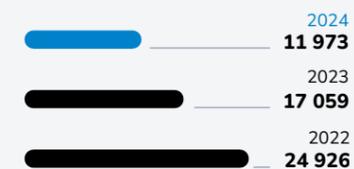
Вклад в достижения ЦУР ООН



Развитие регионов присутствия

- ✓ **Экологическое благополучие**
- ✓ **Развитие инфраструктуры**
- ✓ **Повышение уровня жизни местных сообществ**
- ✓ **Поддержка интересов коренных малочисленных народов**

Расходы социального характера по начислению (МЛН РУБ.)



Платежи по социальным программам (МЛН РУБ.)



В 2024 году расходы социального характера, согласно консолидированной финансовой отчетности, составили 12,0 млрд руб., из них расходы на благотворительность составили 14,0 млрд руб., начисления и изменения оценок обязательств по социальным программам – 4,2 млрд руб. (доход).

«Норникель» играет важную роль в экономике России и оказывает значительное влияние на социальную и экономическую жизнь регионов присутствия. Поскольку основная часть предприятий «Норникеля» расположена в моногородах, Компания заинтересована в поддержании

на их территории благоприятной социальной обстановки и создании комфортной городской среды, открывающей сотрудникам и членам их семей широкие возможности для самореализации.

Непростые климатические условия, в которых живут и работают сотрудники «Норникеля», географическая изолированность основных производственных комплексов, усиливающая конкуренция за трудовые ресурсы в отрасли — все это требует эффективной социальной политики, повышающей привлекательность Компании как работодателя.

«Норникель» выстраивает со всеми территориями присутствия партнерские отношения и активно участвует в разработке и реализации социальных программ.



Более подробно динамику расходов на благотворительность см. в текущем Отчете в разделе [«Благотворительность»](#).

Корпоративная медицина

Чтобы обеспечить сотрудникам наилучшие условия для отдыха и лечения, Компания улучшает их социально-бытовые условия и реализует проект «Корпоративная медицина».

Он ориентирован на развитие частного здравоохранения в дополнение к государственной медицине в ключевых регионах присутствия — Норильском районе и на Кольском полуострове — и обеспечивает доступ к высококачественной и доступной медицинской помощи сотрудникам Компании и членам их семей.

Система мониторинга воздуха

В конце 2024 года «Норникель» запустил в Норильске систему автоматического контроля за состоянием атмосферного воздуха. Это один из первых проектов в России, позволяющих в режиме онлайн отслеживать уровень загрязнения воздуха в городе.

В Норильском промышленном районе было установлено 16 станций экологического мониторинга, измеряющих содержание в воздухе диоксида серы (SO₂), сероводорода (H₂S), оксида углерода (CO), диоксида азота (NO₂) и пыли, а также температуру, давление и влажность. Информация с датчиков поступает на единую платформу, которая в круглосуточном режиме ведет мониторинг воздуха в разных районах «Большого Норильска»: Норильске, Талнахе, Кайеркане и Оганере. Информация обновляется каждые 20 минут.

В тестовом режиме мониторинг велся с конца 2022 года. В это время Компания дорабатывала систему, чтобы сделать ее удобной для всех пользователей, прежде всего жителей Норильска.

Сегодня данные мониторинга используются для расчета индекса качества воздуха, который размещается на сайте norilsk.ru и использует цветовую индикацию: зеленый цвет — загрязнение отсутствует, желтый — умеренное загрязнение, красный — высокое.

Реновация Норильска

Один из важнейших способов привлечения и удержания сотрудников — повышение качества жизни в Норильске и в регионе в целом.

В 2021 году «Норникель» подписал четырехстороннее соглашение с федеральными и региональными органами власти о реновации жилой и социальной инфраструктуры Норильска. Соглашение будет действовать до 2035 года, инвестиции в проект составят 120 млрд руб., из них 81 млрд руб. внесет Компания.

В рамках проекта был утвержден мастер-план развития Норильска, разработана программа социально-экономического развития города до 2035 года, запущена реновация жилищного фонда. Программа также включает строительство и капитальный ремонт объектов социальной инфраструктуры (поликлиники, детские сады, спорткомплекс, Арктический музей современного искусства, туристические объекты и инфраструктура и пр.), благоустройство (озеленение города, благоустройство территорий, прилегающих к городским паркам и базам отдыха), модернизацию объектов ЖКХ и транспортной инфраструктуры.



Подробнее ознакомиться с планами реновации можно на сайте [«Норильск 2035»](http://Norilsk2035.ru).

«Чистый Норильск»

В 2021 году Компания запустила программу «Чистый Норильск» для уборки и переработки промышленных отходов на территории Норильского промышленного района и рекультивации земель, которая предусматривает очистку и благоустройство общественных пространств, охрану водных объектов, обустройство туристических баз отдыха.

За десять лет действия программы планируется демонтировать 500 заброшенных зданий, убрать 600 тыс. тонн металлолома и 2 млн тонн отходов. В 2024 году было демонтировано 59 зданий, вывезено 148 тыс. тонн мусора и отправлено на переработку 14 тыс. тонн металлолома.

Поддержка коренных малочисленных народов

КМНС, проживающие на территории Таймыра



Основой взаимодействия «Норникеля» с коренными малочисленными народами севера (КМНС) является содействие их устойчивому развитию, повышению качества жизни и сохранению исконной среды обитания. На Таймырском полуострове это представители ненцев, долган, нганасан, эвенков и энцев, а в Мурманской области — саамы, ненцы и коми. «Норникель» соблюдает международные нормы и стандарты в отношении КМНС, признает их права на сохранение традиционного образа жизни, уклада хозяйственной деятельности, национальной культуры и исторического наследия.

Несмотря на то, что «Норникель» не является резидентом Арктической зоны, Компания добровольно придерживается Стандарта ответственности резидентов Арктической зоны России, выстраивая принципы взаимодействия с коренными малочисленными народами Таймыра на основе его положений.



В 2024 году Советом директоров утверждена новая **Политика в области взаимодействия с КМНС**. При ее подготовке использованы международные стандарты и опыт проектов и программ поддержки коренных малочисленных народов Таймыра. Документ разработан совместно с независимыми экспертами при непосредственном участии представителей общественных организаций и КМНС. Новая политика акцентирует внимание на соблюдении индивидуальных и коллективных прав КМНС, предусматривает дополнительные меры должной осмотрительности и основывается на следующих подходах:

- применение принципа свободного предварительного осознанного согласия (СПОС) КМНС согласно стандартам и рекомендациям Международного совета по горному делу и металлам;
- поддержка и развитие традиционных промыслов;

- приверженность принципу добросовестных консультаций;
- расширение действия на подрядчиков.

Согласно политике, предусмотрена реализация независимого механизма рассмотрения жалоб.

В целях системного диалога с представителями коренных народов Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района:

- на Норильской площадке создан отдел по работе с КМНС, в котором работают данные представители;
- по инициативе КМНС сформирован Координационный совет по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами КМНС в который вошли представители 58 родовых общин, проживающих на Таймыре.

Эффективность сотрудничества «Норникеля» с КМНС основывается на постоянном диалоге с представителями общин и семей, регулярном обсуждении возникающих вопросов, что способствует взаимопониманию и соблюдению принципов инклюзивного взаимодействия.

«Норникель» комплексно подходит к взаимодействию с КМНС и расширяет программы поддержки.

Основные направления программ поддержки:

- проведение мероприятий, способствующих развитию общин коренных народов Таймыра и традиционных видов хозяйственной деятельности;
- содействие обеспечению жильем и развитию социальной инфраструктуры в таймырских поселках;
- повышение доступности и качества медицинской помощи;
- развитие образования и культуры;
- поддержка спортивных проектов и создание условий для развития туризма.

В 2020 году Компания начала реализацию Программы оказания содействия социально-экономическому развитию Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края (далее — Программа) с бюджетом 2 млрд руб. Программа была разработана с учетом предложений представителей КМНС, населяющих Таймыр, и ассоциаций, представляющих интересы КМНС и завершилась в 2024 году. Условия Программы были закреплены в четырехстороннем соглашении о взаимодействии и сотрудничестве с ассоциациями КМНС.

Программа реализовалась в следующих форматах:

- экономическая поддержка традиционного уклада;
- грантовая программа «Мир Таймыра» (особенностью конкурса является участие в программе только представителей коренных народов Таймыра и некоммерческих организаций, реализующих проекты в интересах КМНС на территории Таймыра);
- инфраструктурные проекты;
- образовательные инициативы;
- культурные и языковые проекты;
- здравоохранение.

Реализация Программы способствовала социально-экономическому развитию Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, достижению нового качества жизни КМНС в Арктике:

- снизилось количество детей-сирот, нуждающихся в жилье;
- повысилось обеспечение жильем (обновлено более 20% жилищного фонда поселков Волочанка и Усть-Авам);
- повысилась доступность медицинской помощи (обеспеченность фельдшерско-акушерскими пунктами в поселках Таймыра выросла более чем на 25%);
- получили развитие традиционные отрасли хозяйствования КМНС;
- улучшились условия логистики и реализации продукции, добытой КМНС.



В 2024 году Компания направила на проекты поддержки КМНС

>495 МЛН РУБ.¹

¹ В рамках финансирования Программы.

В 2024 году дополнительно к финансированию мероприятий Программы на поддержку КМНС было выделено 100 млн руб. на развитие семейных (родовых) общин, укрепление их материально-технической базы, подготовку к охотничьему и рыболовному сезонам. На эти средства были приобретены снегоходы, лодочные моторы, спутниковые телефоны, квадроциклы, моторные резиновые лодки, плоты.

Кроме того, по благотворительным программам Компании семейными (родовыми) общинами КМНС был реализован ряд значимых проектов на территории Таймыра:

- создан центр пантотерапии, введены в эксплуатацию столлярные мастерские и павильон сувенирной продукции;
- выкуплены квоты на вылов водных биологических ресурсов и рыболовные участки для осуществления промышленного рыболовства;
- отремонтированы ледники на промысловых точках;
- разработаны офлайн-переводчики на языках КМНС;
- оказана помощь нуждающимся жителям поселков;
- поддержано домашнее оленеводство.

В рамках объявленного ООН международного десятилетия языков КМНС Компания профинансировала мероприятия на Таймыре, направленные на сохранение и популяризацию культуры КМНС: праздник «Этническое стойбище», молодежный форум, фольклорный фестиваль, проект по созданию языковых гнезд. Также был проведен литературный конкурс на языках коренных народов Таймыра «Голос Севера», разработано мобильное приложение по развитию этнотуризма, проведен Международный день коренных народов мира,

а также мастер-классы по хореографии и декоративно-прикладному искусству.

«Норникель» поддерживает совместный образовательный проект в рамках соглашения с Федеральным агентством по делам национальностей России и при участии МГИМО – «Школа общественной дипломатии»,

который содействует институциональному развитию КМНС, повышению их правовой грамотности, социальных компетенций, эффективности участия в принятии решений по вопросам их прав и законных интересов.

Компания содействует участию уполномоченных представителей КМНС из регионов

производственной деятельности Компании в работе общероссийских и международных органов по вопросам прав КМНС.



Подробнее об итогах реализации Программы читайте в [Отчете об устойчивом развитии](#).

Программы для молодежи

«Добавь городу красок»

На протяжении 12 лет Компания ежегодно проводит художественный конкурс «Добавь городу красок» для детей и молодежи Норильска и Мончегорска, цель которого — вовлечение молодежи в творческое преобразование городов, формирование сопричастности и идентификации себя с будущим города. Кроме того, конкурс создает условия для реализации творческих проектов, формирует ответственное отношение к экологии и разумному потреблению ресурсов.

Профориентация школьников

К началу учебного года «Норникель» дарит всем первоклассникам в городах присутствия Компании «Книгу о том, как металлы построили города». Издание рассказывает о горно-металлургических профессиях и технологических процессах, формирует у детей чувство гордости и причастности к деятельности Компании, популяризирует научные знания и повышает привлекательность науки.

Арт-фестиваль «Сияние»

В 2024 году в Печенгском районе при поддержке «Норникеля» прошел паблик-арт-фестиваль «Сияние», цель которого — показать, что окружающую среду можно и нужно менять в лучшую сторону, а экологическая повестка вписывается в формат летнего городского фестиваля. На фестивале были представлены такие формы публичного искусства, как стрит-арт, вокально-музыкальное творчество и танец. Для всех желающих проводились также мастер-классы по переработке и повторному использованию заранее собранного пластика.

>3 ТЫС. ЧЕЛОВЕК

приняли участие в работе творческих лабораторий, посетили мастер-классы и воркшопы, самые активные получили призы.



Благотворительные программы

Расходы на благотворительность (млн руб.)



«Мир новых возможностей»

Благотворительная программа «Норникеля» «Мир новых возможностей» способствует развитию социальных компетенций местных жителей, демонстрирует и помогает внедрять новые социальные технологии, поддерживает и стимулирует общественные инициативы и межсекторное партнерство.

В 2024 году в мероприятиях программы приняли участие **>30** ТЫС. ЧЕЛОВЕК



В числе целей программы — развитие сервисной экономики в регионах, улучшение бизнес-климата и содействие развитию малого и среднего бизнеса, в том числе социального предпринимательства. Компания ежегодно проводит для представителей бизнес-сообщества обучающие программы, предоставляет поддержку тренеров и менторов. Кроме того, в 2024 году возможность получить знания в области предпринимательства и материальную поддержку для открытия бизнеса получили старшеклассники и студенты образовательных учреждений Норильска.

В 2024 году в Норильске была реализована программа рефинансирования для субъектов МСП, получавших поддержку Компании в 2020–2023 годах. Предприятия также могли получить беспроцентные займы на расширение текущей деятельности и инициирование новых проектов при условии, что они раньше не допускали просрочек

по платежам. Этой мерой поддержки в Норильске воспользовались девять предпринимателей, общий объем беспроцентных займов составил 29,1 млн руб. В Мурманской области в 2024 году поддержку получили девять проектов предпринимателей на сумму 7,5 млн руб. Также АНО «Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа» поддержало три проекта на сумму более 15,9 млн руб.

В 2024 году «Норникель» запустил направление молодежного сообщества «Бизнес в хорошей компании», направленное на стимулирование интереса и позитивное отношение к предпринимательской деятельности среди молодых сотрудников Компании, формирование у сотрудников предпринимательских компетенций и создание условий для их внутрикорпоративной предпринимательской активности.

«Норникель» в 2024 году получил рейтинг «А+» по итогам оценки в рамках проекта «Лидеры корпоративной благотворительности» «Форума Доноров».



Более подробно направления программы «Мир новых возможностей» описаны в [Отчете об устойчивом развитии за 2024 год](#).

Конкурс социальных проектов

Конкурс социальных проектов в рамках программы «Мир новых возможностей» проводится с 2014 года. За 11 лет на конкурс поступило более 3,6 тыс. заявок,

поддержку на общую сумму более 1 млрд руб. получили свыше 950 проектов. При этом кураторы конкурса отмечают, что с каждым годом улучшается качество и проработанность заявок, увеличивается количество партнерских проектов, расширяется спектр социальных сервисов, которые предлагают участники конкурса.

В 2024 году на конкурс подал заявки 371 участник, 168 инициатив получили высокие оценки независимых экспертов и прошли в финал. Максимальное количество заявок традиционно поступило от Норильского промышленного района. Например, одна из заявок, поданных молодыми преподавателями, предусматривает оснащение норильских школ оборудованием для развития технических навыков учеников.

В Мурманской области самыми популярными номинациями конкурса стали «Полюс энергии» и «Полюс будущего», направленные на развитие спорта, поддержание здорового образа жизни, внедрение новых методик и технологий работы с детьми, подростками и молодежью. В Забайкалье одним из крупнейших проектов станет проект сохранения популяции зобатой антилопы. Также будет проведено благоустройство села Газимурский Завод.

Компания проводит с участниками конкурса системную работу, организует образовательные программы и тревел-гранты, вовлекает корпоративных волонтеров в разработку разнообразных проектов и способствует созданию партнерств с местными предприятиями для монетизации и масштабирования социальных проектов.

Ключевые направления программы в 2024 году

| Направление | Программы и проекты |
|-------------|--|
| «Развивай!» | <ul style="list-style-type: none"> Форум социальных технологий «Город — это мы!» Конкурс социальных проектов Конкурс проектов «Мир Таймыра» Конкурс тревел-грантов Пикник «Город — это мы!» Внедрение цифровой образовательной платформы «Мобильное электронное образование» в Мурманской области Образовательный проект «Перемена» |
| «Создавай!» | <ul style="list-style-type: none"> Инженерный марафон IMAKE Международный форум инноваторов IN'HUB |
| «Действуй!» | <ul style="list-style-type: none"> Акселератор для предпринимателей регионов и инвестиционная сессия |
| «Созидай!» | <ul style="list-style-type: none"> АНО «Агентство развития Норильска» АНО «Центр социальных проектов Печенгского района «Вторая школа» АНО «Агентство развития Мончегорска» |

Образовательный проект «Перемена»

В 2024 году продолжалась реализация проекта «Перемена», объединяющего всех участников образовательного процесса: детей, родителей и педагогов. В нем приняли участие более 2 тыс. человек из шести населенных пунктов.

В рамках проекта проводится ежегодная Академия «Перемена. urban». В августе 2024 года в Красноярске прошел очередной ее этап, в котором приняли участие школьники 8–10-х классов, сопровождающие педагоги и выпускники Академии.

Участники летней Академии участвовали в мастер-классах, посвященных публичным выступлениям, продюсированию, проектному подходу, социальному проектированию от идеи до реализации, урбанистике, ивент-менеджменту. Помимо занятий, для них были организованы экскурсии по Красноярску, порту и судоремонтному цеху, креативному коворкингу «Ядро», Институту гастрономии СФУ, заповеднику «Красноярские столбы».

Инженерный марафон ИМАКЕ

Инженерный марафон ИМАКЕ объединяет начинающих мейкеров, будущих инженеров, изобретателей и ученых. Проект позволяет Компании организовать систему научно-образовательных мероприятий, популяризирующих научное творчество в среде детей и подростков.

В 2023 году был разработан курс по упаковке идеи IMAKE. PRO, посвященный тому, как превратить идею в качественную заявку, определить необходимые ресурсы, посчитать бюджет и составить план реализации проекта. В 2024 году более 20 участников конкурса подали заявки на участие в различных конкурсах, в том числе четыре заявки были поданы в рамках программы «Мир новых возможностей».

С декабря 2023 по конец 2024 года школьники из Норильска, Мончегорска, Читы и п. г. т. Никель приняли участие в нескольких международных соревнованиях, в том числе в PowerTech 2024 / PowerTech STEAM-Star International (Overseas) Invitational Contest. За победу боролись четыре команды IMAKE. В результате золото досталось команде из Мончегорска, второе место заняла команда Норильска.

Кроме того, в 2024 году школьники заполярных городов продемонстрировали высокие результаты на Международной выставке юных изобретателей International Exhibition for Young Inventors IEYI 2024 и собрали полный комплект медалей.

Корпоративное волонтерство

Программа корпоративного волонтерства «Норникеля» существует с 2015 года, объединяет множество волонтерских и благотворительных проектов и действует во всех регионах присутствия «Норникеля». Программа поддерживает общественно полезные инициативы сотрудников, направленные на социальное развитие

территорий и улучшение качества жизни населения. С момента создания ее масштабы значительно выросли: от нескольких сотен до более чем 4 тыс. участников волонтерского сообщества. Волонтеры «Норникеля» ежегодно привлекают около 40 партнеров и проводят свыше 410 мероприятий, реализуют волонтерские проекты самой разной направленности — от образовательных до экологических.

Годовой бюджет корпоративных волонтерских программ в среднем составляет

156 МЛН РУБ.

Для привлечения сотрудников к решению значимых проблем местных сообществ действует программа личных пожертвований сотрудников на благотворительные и иные общепользные цели. В 2024 году в рамках таких сборов было собрано более 3 млн руб. Такую же сумму к сборам добавил «Норникель». В том числе Компания проводит сборы гуманитарной помощи на закупку предметов гигиены, одежды и обуви, канцелярских товаров для детей из школ-интернатов, многодетных и малоимущих семей. В 2024 году поддержку получили более 200 детей.

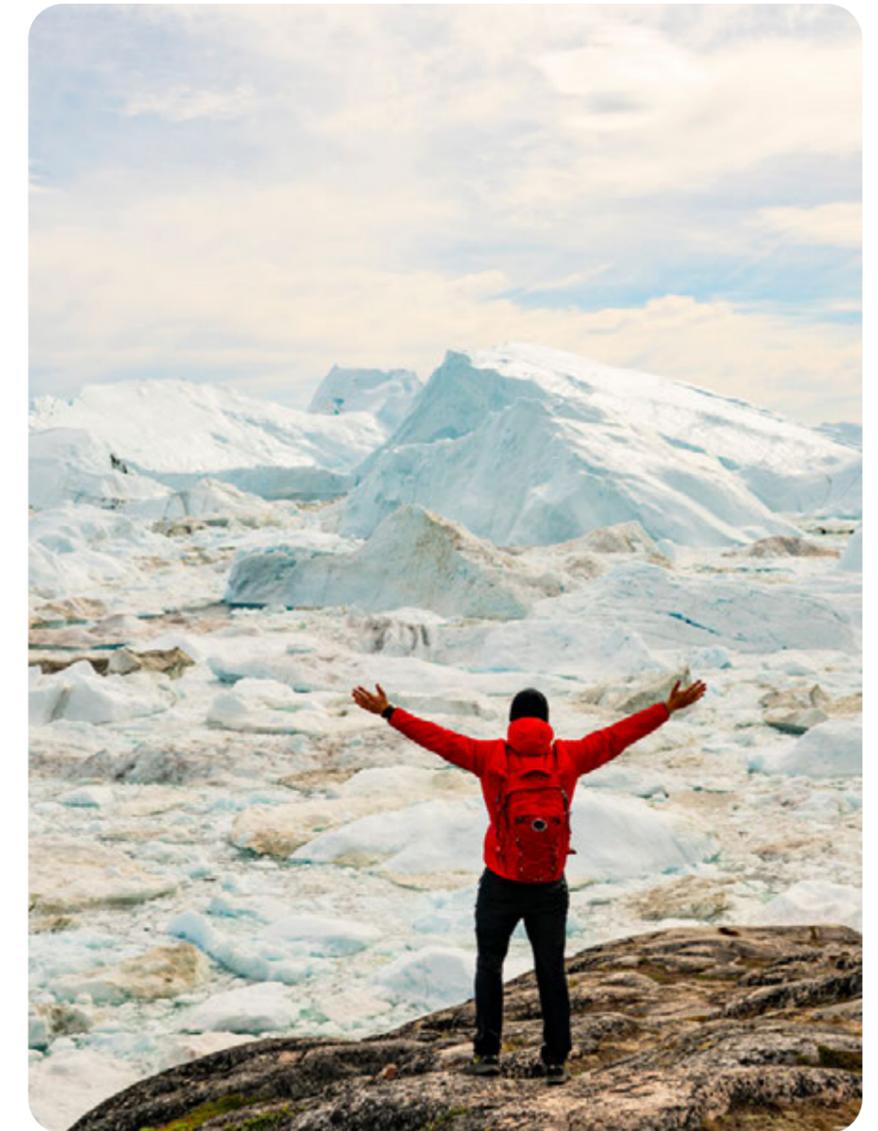
Более подробная информация о волонтерской деятельности приведена на сайте Компании и в Отчете об устойчивом развитии за 2024 год.

Туристические проекты

«Норникель» способствует развитию туризма в Арктической зоне в интересах социально-экономического развития регионов, обустройства качественных мест отдыха и популяризации уникальной природной территории, создания рабочих мест, в том числе для высвобождающегося после модернизации производств собственного персонала.

Так, в Норильском промышленном районе вблизи границ Путоранского заповедника создается туристический комплекс «Затундра». При этом учитываются нормы природоохранного законодательства и принципы бережного отношения к окружающей среде. В рамках проекта полностью модернизируется исторический дом «Лама», построенный в 1941 году для отдыха детей сотрудников Норильского комбината. Продолжается строительство четырехзвездочного парк-отеля «Нералах». Хотя проект еще не завершен, в 2024 году «Затундра» приняла более 350 гостей.

В Мурманской области на берегу Баренцева моря создается туристический комплекс «Валла-Тунтури». Под брендом «Китовый берег» уже работают 32 домика для гостей, ведется строительство дороги, организуются туристические тропы и маршруты. В 2024 году «Китовый берег» завоевал звание лучшего глэмпинга России.



Закупки и ответственная цепочка поставок

Подход к управлению

«Норникель» ответственно подходит к сотрудничеству с поставщиками и потребителями и взаимодействует с теми партнерами, которые соблюдают законы и нормы, создают безопасные условия труда для своих сотрудников, а также уделяют первостепенное внимание охране окружающей среды. Компания ожидает от своих контрагентов следования лучшим международным и российским практикам в области устойчивого развития и рационального использования природных ресурсов.

При управлении своей цепочкой поставок и закупок «Норникель» руководствуется следующими основными документами:

- Кодексом корпоративного поведения поставщика;
- Политикой по ответственному выбору поставщиков;
- Внутренними корпоративными стандартами по закупкам;
- Кодексом деловой этики;
- Политикой по правам человека.

С целью минимизации операционных и финансовых рисков и затрат, а также повышения надежности и ритмичности поставок в Компании для закупок применяются закупочные политики. На конец 2024 года действовало 50 закупочных политик по категориям, в том числе по четырем политикам проведены работы по актуализации.

Также в 2024 году в Компании была утверждена программа по повышению эффективности закупок, целью которой являются:

- оптимизация затрат на материально-технические ресурсы, работы и услуги («нулевая инфляция»);
- достижение показателей по оборотному капиталу в части снижения уровня запасов;
- повышение конкурентности в закупочных процедурах;
- повышение прозрачности и усиление контроля закупочных процедур.



Закупочная деятельность

«Норникель» выстраивает свои отношения с поставщиками на основе открытых тендерных процедур. Основная цель системы закупок — это своевременное и полное удовлетворение потребностей Компании в материалах и услугах надлежащего качества и по приемлемой цене.

Закупочный процесс

Закупочный процесс Компании сертифицирован и соответствует требованиям стандартов ISO 9001 и ISO 14001.

Компания закупает более 40 агрегированных закупочных категорий — от тяжелого промышленного оборудования до продуктов питания. При этом «Норникель» обеспечивает равные конкурентные возможности для крупных, средних и малых предприятий, основываясь на общепринятых нормах добросовестной конкуренции и принципах исключения конфликта интересов. Для обеспечения максимальной эффективности и прозрачности закупочных мероприятий большинство закупок осуществляется централизованно через Главный офис Компании с использованием автоматизированных систем и электронных торговых площадок.

В зависимости от плановой стоимости закупка может быть проведена в форме тендера, простой или упрощенной процедуры. При этом в зависимости от материальности и специфики закупаемой продукции результаты квалификационного отбора и выбор победителя закупочной процедуры утверждаются закупочным коллегиальным органом, в состав которого входят представители разных функциональных подразделений Компании. Договор с победителем заключается в соответствии с утвержденными результатами закупочной процедуры. Все централизованные закупки Группы публикуются на официальном сайте Компании.

По итогам 2024 года общая сумма закупок, проведенных в рамках компетенции закупочных коллегиальных органов Главного офиса (тендерный комитет, тендерные комиссии), составила около 94 млрд руб.

Компания заинтересована в сотрудничестве с надежными поставщиками, которые соблюдают свои обязательства по срокам поставок, объему и качеству поставляемой продукции, поэтому в ходе закупочных мероприятий поставщики проходят обязательный для всех квалификационный отбор по формализованным критериям и правилам.

С целью социальной поддержки регионов присутствия «Норникель» отдает предпочтение закупкам у местных поставщиков. Это позволяет сохранять рабочие места и поддерживать уникальные предприятия, от стабильной работы которых зависит не только благополучие их сотрудников, но и социальная составляющая региона присутствия в целом.

Количество компаний-поставщиков по централизованным закупкам (ЕД)



В «Норникеле» действует Служба корпоративного доверия, в которую могут обратиться любые заинтересованные стороны и сообщить обо всех нарушениях.

Взаимодействие с поставщиками

Для повышения эффективности и удобства взаимодействия с поставщиками в Компании используется система управления закупками SRM «Норникель», благодаря которой поставщики имеют постоянный доступ к информации о проводимых закупочных процедурах. В течение 2024 года в системе SRM «Норникель» было аккредитовано 1 632 поставщика. Всего на конец 2024 года аккредитовано более 13,7 тыс. поставщиков. Дополнительно ведется работа с прямыми изготовителями на предмет их аккредитации на данной электронной платформе.

Регистрация в системе управления закупками SRM «Норникель» бесплатная и не накладывает на пользователей дополнительных обязательств.

Для взаимодействия с поставщиками на сайте Компании представлен раздел «Поставщикам». Раздел содержит основную информацию о принципах и порядке организации закупок, плановой потребности, а также анонсы и приглашения принять участие в закупочных процедурах.

Специалисты в области закупочной деятельности «Норникеля» активно участвуют в деятельности профессионального сообщества по соответствующим закупочным категориям, посещают отраслевые выставки и участвуют в конференциях.

Одним из приоритетных направлений развития взаимодействия с поставщиками является формирование действенных механизмов обратной связи, которые также реализованы, развиваются и расширяются на базе личного кабинета

поставщика в SRM. Данная система предназначена для взаимодействия с контрагентами в процессе исполнения договоров, также она постоянно совершенствуется для оптимизации и улучшения работы всех пользователей. Для получения актуальной информации о проводимых в «Норникеле» закупочных процедурах и возможности принять в них участие поставщики могут общаться онлайн со специалистами по закупкам всех категорий закупаемой продукции в системе управления закупками SRM «Норникель».

В случае затруднений с регистрацией или работой в системе контрагент может обратиться за помощью и консультацией:

- по электронной почте suppliers@nornik.ru
- или по телефонам:
+7 (495) 783-00-45 (доб. 6) (для Москвы);
8 (800) 700-59-11 (доб. 6) (бесплатный федеральный номер).

В личном кабинете контрагенты имеют возможность управлять документооборотом, формирующимся в ходе исполнения договоров, отслеживать статусы этапов работ, обмениваться с кураторами договоров файлами и мгновенными сообщениями с целью уточнений и ускорения взаимодействия. Использование такого сервиса повышает информированность поставщика о ходе исполнения договоров и прозрачность

операций, а также значительно ускоряет ежедневные взаимодействия между сторонами. Условия работы поставщика прописываются в заключаемом договоре или соглашении с поставщиками.

Также через личный кабинет поставщика можно зарегистрироваться в других сервисах, таких как электронный документооборот, факторинг и динамическое дисконтирование, что расширяет сотрудничество.

Сотрудники «Норникеля» также работают над расширением и дополнением списка сервисов для развития взаимоотношений с контрагентами, консолидацией их в личном кабинете.

Дополнительно реализован и функционирует электронный документооборот с поставщиками, направленный на ускорение и прозрачность взаиморасчетов.

ESG-факторы в цепочке поставок



В отношениях с поставщиками «Норникель» стремится к формированию единого информационного пространства и набора ценностей. Компания разработала и применяет многоступенчатую систему оценки поставщиков. Критерии анализа, оценки и переоценки деятельности внешних поставщиков разработаны в том числе в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества». Особое внимание Компания уделяет тем поставщикам, продукция которых является уникальной и критически важной для стабильной работы производственных подразделов Компании.

В Компании действует Политика по ответственному выбору поставщиков, закрепляющая подход «Норникеля» к вопросам охраны окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления на протяжении всей цепочки поставок. Целью политики является определение подхода к взаимодействию с поставщиками по вопросам устойчивого развития, декларирование норм и принципов, которым должны следовать Компания и ее поставщики.

Наряду с Политикой действует Кодекс корпоративного поведения поставщика, мотивирующий Компанию и ее бизнес-партнеров внедрять принципы устойчивого развития во взаимодействии с поставщиками, выстраивая ответственную цепочку поставок в соответствии с ESG-требованиями «Норникеля».

Политика и кодекс включаются в договоры с поставщиками: пункт о необходимости соответствия требованиям по устойчивому развитию Компании, перечисленным в кодексе, добавлен в типовые формы соглашений и общие условия договоров. Данный пункт также информирует поставщиков о возможности обращения в Службу корпоративного доверия, которая является базовым механизмом Компании для работы с жалобами и обращениями.

Сотрудники, прошедшие обучение по ответственной цепочке поставок (ЧЕЛОВЕК)



Сотрудники «Норникеля», ответственные за реализацию и контроль соблюдения процедур управления ответственной цепочкой поставок, регулярно участвуют в углубленных обучающих мероприятиях, посвященных ответственной цепочке поставок. В отчетном периоде обучение по ответственной цепочке поставок прошли более 600 человек. Общее время обучения составило более 1,8 тыс. часов. В 2025 году Компания планирует вовлекать в обучение по ответственной цепочке поставок более широкий круг участников. В Компании действует система управления комплексной проверкой цепочки поставок металлосоодержащего минерального сырья (далее — система проверки). Внедрение системы проверки проходило поэтапно, и на текущий момент она действует во всех производственных активах. Система проверки ориентирована как на выявление потенциальных рисков, влияющих на устойчивость бизнес-процессов в цепочке поставок минерального сырья, так и на минимизацию рисков в сфере прав человека и рисков, связанных с отмыванием денежных средств, полученных преступным путем, мошенническими действиями и коррупционными проявлениями, а также рисков предоставления недостоверной информации о минеральном сырье. Методологической базой для разработки системы проверки послужили Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по комплексной проверке цепочек поставок полезных ископаемых

из районов, затронутых конфликтами, из районов, повышенного риска, а также пятиэтапная модель ОЭСР для проведения комплексной рискориентированной проверки цепочек поставок.

В основу системы проверки положены следующие требования и рекомендации:

- Политики по ответственному выбору поставщиков и Кодекса корпоративного поведения поставщика Компании;
- Лондонской биржи металлов по ответственному выбору поставщиков;
- стандартов и принципов ведущих отраслевых инициатив в области устойчивого развития: развития: JDDS¹, RCI², RMI³, IRMA⁴, ICMM⁵, CCCMC⁶;
- клиентов Компании.

В 2024 году Компания провела комплексные проверки 100% поставщиков минерального сырья⁷ на Норильской и Кольской площадках. По результатам проверок в цепочках поставок не было выявлено рисков.

Компания ежегодно проводит оценку поставщиков товаров, работ и услуг по различным критериям в области устойчивого развития. Оценка проводится в формате анкетирования и включает в себя проверку соответствия практик по устойчивому развитию требованиям кодекса. Результаты оценки помогают Компании выявить возможности для совершенствования деятельности поставщиков, связанной

с ответственной цепочкой поставок. Для оценки используется анкета самооценки поставщика (далее – Анкета), включающая разделы по экологическим, социальным вопросам и вопросам корпоративного управления. В 2024 году Компания по результатам анализа пилотного анкетирования, проведенного в 2023 году, а также согласно рекомендациям регуляторов, ожиданиям рейтинговых агентств и запросам заинтересованных сторон доработала Анкету.

В отчетном периоде «Норникель» более чем в два раза увеличил выборку поставщиков — ESG-анкетирование охватило около 35% всех закупок российских компаний Группы (14% в 2023 году). По итогам анкетирования средняя степень соответствия поставщиков требованиям анкеты самооценки составила 48%. Большинство поставщиков, прошедших анкетирование в отчетном периоде, являются непубличными компаниями, в связи с чем требования регуляторов и ожидания заинтересованных сторон в отношении их нефинансовой информации ниже по сравнению с публичными компаниями. Однако, несмотря на отсутствие обязательных требований, результаты анкетирования отражают достаточный уровень зрелости практик по устойчивому развитию поставщиков с учетом непубличного статуса компаний.

В 2025 году Компания планирует продолжить проект по оценке практик по устойчивому развитию поставщиков товаров, работ и услуг на степень соответствия Кодексу корпоративного поведения поставщика «Норникеля».

Результаты анкетирования 2023 и 2024 годов не являются полностью сопоставимыми, поскольку состав поставщиков в выборке меняется от года к году, а также с учетом того, что в 2024 году выборка была расширена более чем в два раза, а также были обновлены Анкета и методика оценки, что повлияло на динамику отдельных показателей.

В рамках анкетирования «Норникель» уделяет особое внимание повышению осведомленности поставщиков в области устойчивого развития и ответственной цепочки поставок, в том числе проводит обучающие встречи, разъясняет требования Компании и особенности

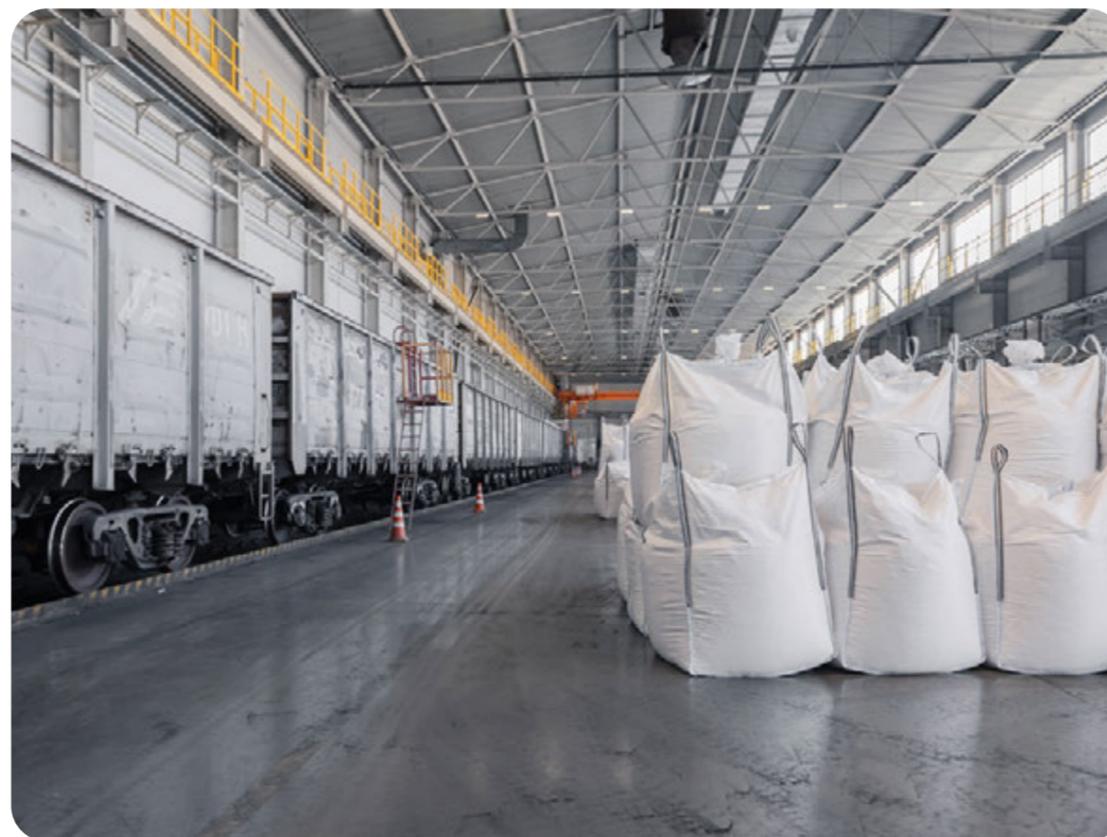
процедур комплексной проверки цепочки поставок минерального сырья и анкетирования по устойчивому развитию поставщиков товаров, работ и услуг, поддерживает поставщиков при прохождении проверок и анкетирования.

Подробные результаты работы и планы Компании по управлению ответственной цепочкой поставок раскрываются в [Отчете в области ответственной цепочки поставок](#), который публикуется ежегодно начиная с 2023 года.

Учитывая риск возможного негативного влияния на окружающую среду перевозимых грузов, отдельно в генеральном соглашении Компания формулирует требования к упаковке груза. Товар, предъявляемый к перевозке, должен быть подготовлен с учетом требований стандартов на груз, а также соответствовать требованиям ГОСТ 26653-2015 «Подготовка генеральных грузов к транспортированию» и ГОСТ 15846-2002 «Продукция, отправляемая в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. Упаковка, маркировка, транспортирование и хранение». Обязательными являются требования к транспортной таре и упаковке для продукции, которые должны обеспечивать сохранность груза при многократной перевалке и транспортировке в районы Крайнего Севера.

Воздействие на окружающую среду оценивается на всех этапах жизненного цикла закупаемой продукции: производство, транспортировка, хранение, использование и утилизация. «Норникель» требует от своих контрагентов наличия действующей системы экологического менеджмента, а также соответствия всех поставляемых услуг и продукции местному природоохранному законодательству.

Оценка зрелости поставщиков по ESG факторам (%)



¹ Стандарт комплексной проверки для производителей меди, свинца, молибдена, никеля и цинка.
² Инициатива по ответственной добыче кобальта.
³ Инициатива по ответственной добыче минералов.
⁴ Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых.
⁵ Международный совет по горному делу и металлам.
⁶ Китайская торговая палата импортеров и экспортеров металлов, минералов и химических веществ в отношении комплексной проверки участников ответственных цепочек поставок полезных ископаемых.
⁷ К поставщикам минерального сырья относятся поставщики добытого минерального сырья (сырья, прошедшего первичную обработку и не подвергшегося рафинированию) и поставщики, оказывающие услуги по транспортировке минерального сырья, его переработке и проведению погрузочно-разгрузочных работ. Под минеральным сырьем имеются в виду никель-, кобальт- и медьсодержащие полезные ископаемые.