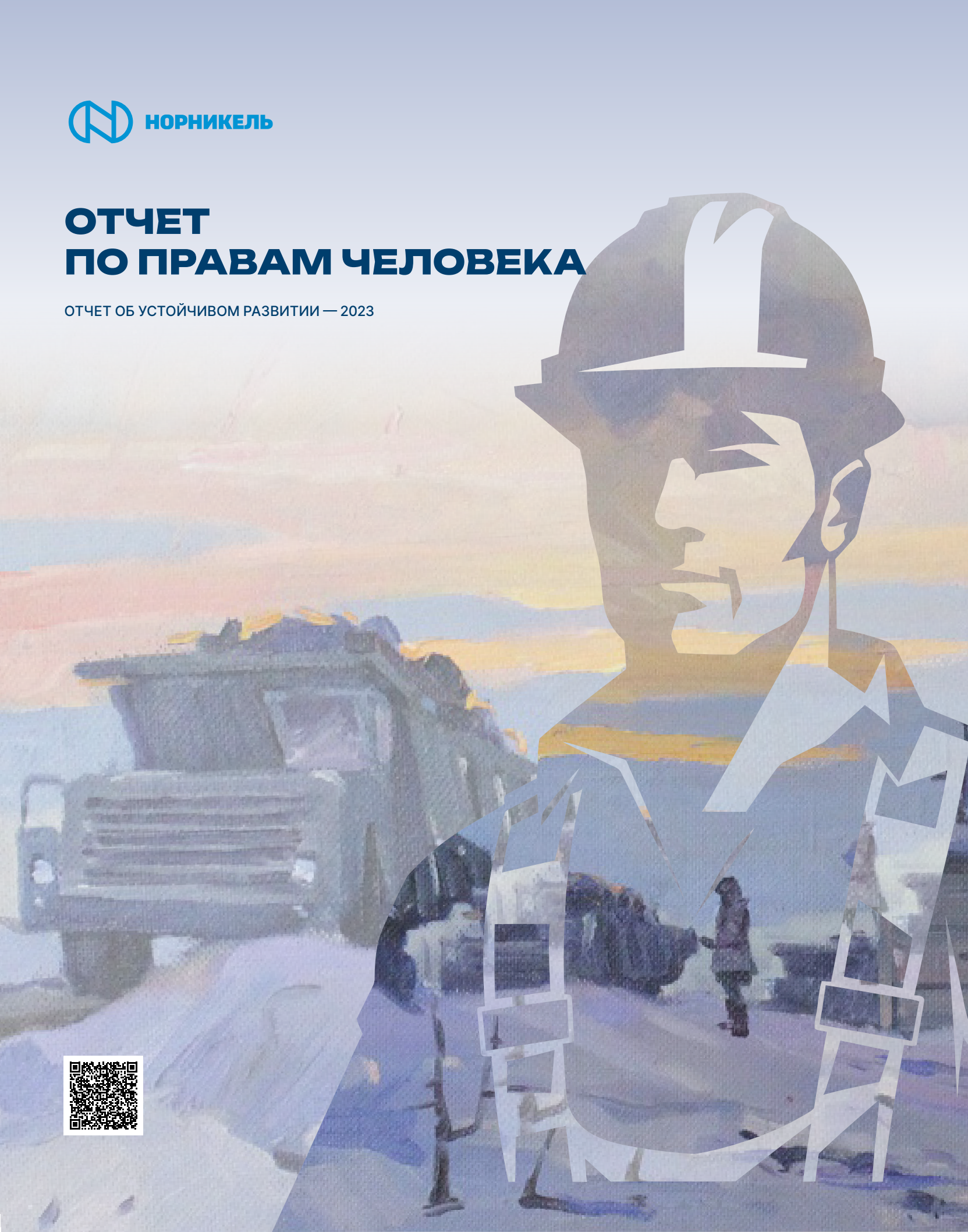




ОТЧЕТ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ — 2023



СОДЕРЖАНИЕ

Введение	1	Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2023 года	30
О Группе компаний «Норильский никель»	1		
Об Отчете	1	Сотрудники и права человека	30
		Сотрудники поставщиков и права человека	39
Ключевые цифры	2	Местные сообщества и права человека	40
		Коренные народы и права человека	43
Приверженность соблюдению прав человека	5		
Приоритетный перечень прав человека	7		
Политика по защите прав человека и Кодекс деловой этики	8	Контактная информация и источники информации об Отчете	45
Стратегия социально-устойчивого развития «Норникеля» до 2030 года	10	Список сокращений	46
Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека	11	Глоссарий	47
		Показатели соответствия Руководящим принципам ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UN Guiding Principles Reporting Framework)	48
Процедура должной осмотрительности в «Норникеле»	14		
Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека	15	Показатели Стандарта корпоративной ответственности в области прав человека (CHRB)	50
Управление рисками в области прав человека	18		
Мониторинг и контроль рисков в области прав человека	18	Ограничение ответственности	54
Обучение в «Норникеле»	19		
Обучение в области прав человека	19	УТВЕРЖДЕН Советом директоров ПАО «ГМК «Норильский никель» Протокол № ГМК/12-пр-сд от 22.05.2024	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	22		
		УТВЕРЖДЕН Комитетом по устойчивому развитию и изменению климата Совета директоров ПАО «ГМК «Норильский никель» Протокол №3 от 15.05.2024	
Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб	25		
Служба корпоративного доверия	25	УТВЕРЖДЕН Правлением ПАО «ГМК «Норильский никель» Протокол № ГМК/8-пр-п от 02.05.2024	
Механизм рассмотрения жалоб	27		
Работа с жалобами коренных народов	29		

ВВЕДЕНИЕ

О Группе компаний «Норильский никель»

Группа компаний «Норильский никель» (далее также — «Норникель», Группа, Группа «Норникель», Компания)¹ является одним из лидеров горно-металлургической промышленности России и крупнейшим в мире производителем палладия и металлического никеля, а также одним из ведущих производителей платины, меди, кобальта и других металлов. Компания является вертикально интегрированным холдингом, включающим полный цикл — от добычи руды до рафинировки, собственные

энергетические, транспортные и обеспечивающие активы, а также научно-исследовательскую базу.

Периметр Отчета по правам человека Группы компаний «Норильский никель» (далее — Отчет) включает ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерние компании, в том числе российские компании Норильского, Кольского, Забайкальского, Энергетического и Сбытового дивизионов и прочие предприятия Группы.

Активы расположены на Таймырском полуострове, в Мурманской области и Забайкальском крае. Производственный процесс каждого дивизиона подробно описан в [Годовом отчете](#) и [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2023 год](#), а также в тематических разделах на сайте Компании.

Об Отчете

Компания играет большую роль в социальной и экономической жизни регионов присутствия. Предприятия Группы «Норникель» имеют статус градообразующих. «Норникель» является крупным работодателем (среднесписочная численность персонала в 2023 году — 80 562 человека) и таким образом неизбежно оказывает влияние на права человека.

условиях, обеспечивают устойчивое развитие Компании, бесперебойную работу и реализацию масштабных проектов. «Норникель» высоко ценит и уважает права всех сотрудников, а также людей, связанных с Компанией по различным направлениям деятельности.

Компании в области соблюдения прав человека, а также то, как она интегрирована в бизнес-процессы и масштабные корпоративные инициативы в области устойчивого развития.

Отчет по правам человека за 2023 год — второй в истории «Норникеля». Он является дополнением к [Отчету об устойчивом развитии «Норникеля» за 2023 год](#) и более подробно описывает деятельность

Данный Отчет раскрывает информацию о соответствии Компании основным положениям международных стандартов в области прав человека: Руководящим принципам ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs) и Стандарту корпоративной ответственности в области прав человека (CHRB).

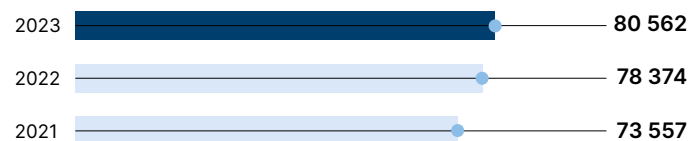
¹ Группа компаний «Норильский никель» — ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерние компании.



КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ

Среднесписочная численность сотрудников Группы «Норникель»

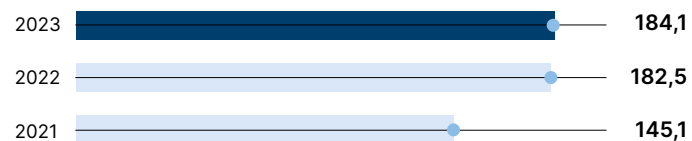
человек



>67 тыс. человек
работают за полярным кругом

Среднемесячная зарплата сотрудников (в целом по Группе)

тыс. руб.

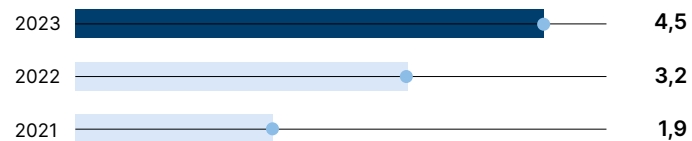


Среднемесячная зарплата сотрудников по итогам 2023 года

в 2,5 раза
превышает среднемесячную зарплату в России

Расходы на улучшение социально-бытовых условий труда для сотрудников

млрд руб.



На реализацию Программы улучшения социально-бытовых условий за все время ее действия (2003–2023 годы) направлено

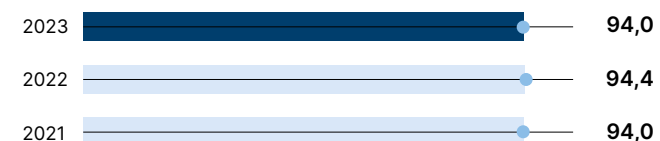
15,7 млрд руб.,
на 138 объектах проведены капитальные ремонты в 2023 году



Свобода ассоциаций

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами

%



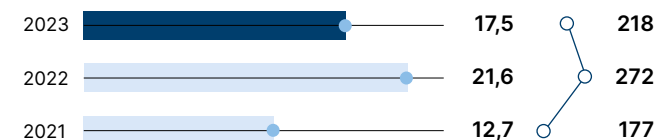
Соблюдение базовых прав человека

0 случаев
детского, принудительного, рабского труда

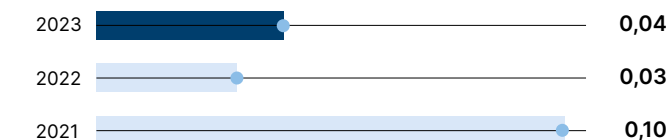
Промышленная безопасность и охрана труда

Расходы на охрану труда

млрд руб.



FIFR

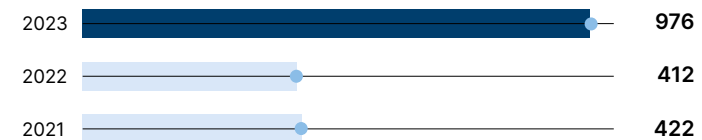


○ Расходы на одного сотрудника, тыс. руб.

Поддержка коренных народов

Объем финансирования проектов, направленных на поддержку коренных народов

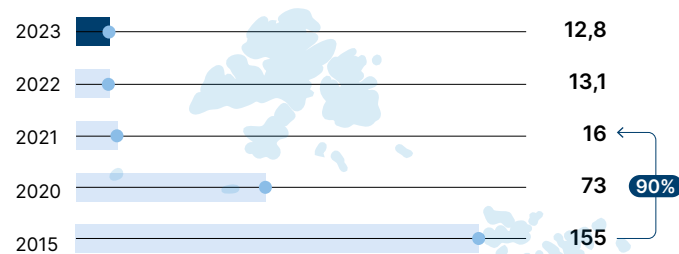
млн руб.



7 национальностей коренных народов Севера

проживает в регионах присутствия (саамы, долганы, ненцы, энцы, нганасаны, эвенки, коми)

Окружающая среда

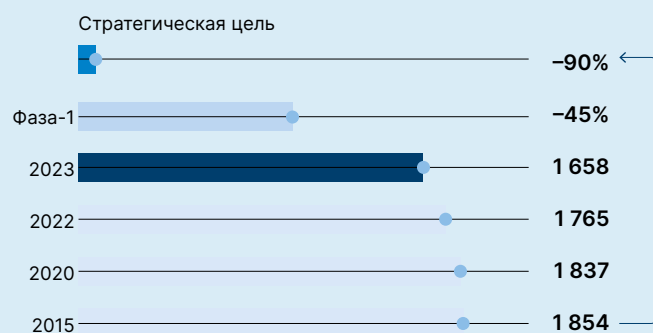


> 90%
сокращение выбросов SO₂
по сравнению с базовым
2015 годом



Кольский дивизион

Норильский дивизион



11%
сокращение выбросов SO₂
по сравнению с базовым
2015 годом

В октябре 2023 года произведен запуск в комплексное опробование первой линии утилизации диоксида серы из отходящих газов печей взвешенной плавки на Надеждинском металлургическом заводе.

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

UNGPs RF A1.1

Заявление Председателя Совета директоров

«Обеспечение справедливых, безопасных и комфортных условий труда наших сотрудников, сохранение и восстановление окружающей среды для людей, проживающих в регионах нашей деятельности, являются важными приоритетами деятельности «Норникеля», закрепленными в стратегических документах, принятых Советом директоров.

Достойная оплата труда, условия для комфортной жизни и возможности для личной самореализации людей

рассматриваются нами как базовые условия для устойчивого развития Компании. Инвестиции в человеческий капитал — это инвестиции в будущее «Норникеля».

Полностью разделяя общепризнанные мировые подходы к соблюдению прав и свобод человека, основными из которых являются Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, «Норникель» целенаправленно внедряет соответствующие практики в свои ежедневные процессы. Эта стратегия непосредственно курируется профильными комитетами Совета директоров.

Мы убеждены: каждый человек имеет право на достоинство, свободу и равные права вне зависимости от расы, пола, национальности, религии или социального статуса. При этом мы не ограничиваемся вниманием к собственным сотрудникам и непосредственным соседям в регионах присутствия. Мы поддерживаем партнерские отношения с коренными народами Таймыра и Кольского полуострова, чтобы сохранить их культуру и образ жизни как настоящих хранителей традиций Русского Севера. Кроме того, мы отслеживаем соблюдение прав человека со стороны своих контрагентов, выстраивая свою цепочку поставок с учетом принципов ответственности и деловой этики.



А.Е. Бугров,
Председатель Совета директоров

UNGPs RF A1.3

В области соблюдения прав человека «Норникель» руководствуется признанными международными нормами и требованиями российского законодательства, а также передовым опытом в корпоративном секторе.

С 2022 года в Компании развивается система должной осмотрительности в области прав человека.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Процедура должной осмотрительности в «Норникеле»».

«Норникель» несет ответственность за создание справедливой и безопасной среды для всех, кто связан с деятельностью Компании. Соблюдение прав человека — это не только этическое обязательство, но и ключевой фактор устойчивого развития бизнеса.

Позиция «Норникеля» в области соблюдения прав человека

CHRB A.1.3.b

«Норникель» не допускает каких-либо форм дискриминации и не использует принудительный и детский труд, предоставляет каждому сотруднику равные возможности для реализации своих трудовых прав

вне зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

«Норникель» не осуществляет деятельность в районах, затронутых конфликтами, и районах повышенного риска и не закупает минеральное сырье из таких районов. «Норникель» ожидает соблюдения прав человека от своих поставщиков и подрядных организаций¹.

Основные инициативы и декларации в области прав человека, которые соблюдает «Норникель»

Общепринятые международные и российские декларации, руководства и инициативы	Всеобщая декларация прав человека ООН
	Глобальный договор ООН
	Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда
	Конвенции Международной организации труда
	Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий
Законодательство Российской Федерации	Социальная хартия российского бизнеса
	Конституция Российской Федерации
	Трудовой кодекс Российской Федерации Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 30 апреля 1999 года № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации» и иные применимые федеральные законы
Практические рекомендации	Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (UNGPs)
	Руководство по внедрению прав человека в практику управления бизнеса Глобального договора ООН
	Стандарт деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC)
	Добровольные принципы по безопасности и правам человека (VPSHR)
	Стандарты отчетности в области устойчивого развития GRI
Отраслевые инициативы	Инициатива по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности IRMA
	Принципы Международного совета по горному делу и металлам ICMM

¹ Подход подробно описан в [Отчете в области ответственной цепочки поставок](#).

Приоритетный перечень прав человека

UNGPs RF A1.2, UNGPs RF A2.2, UNGPs RF B1, UNGPs RF B2

На основе применяемых международных норм и отраслевых практик, с учетом специфики собственной деятельности Компания определила приоритетный перечень прав человека,

которым она уделяет особое внимание. Соблюдение прав осуществляется в разрезе сотрудников, местных сообществ и поставщиков. Конкретные инициативы и мероприятия приведены

в разделе [«Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2023 года»](#).

Типы прав человека, соблюдению которых «Норникель» уделяет особое внимание

Заинтересованные стороны	Сотрудники	Местные сообщества	Поставщики
Категории и перечень приоритетных прав	<p>Базовые права:</p> <ul style="list-style-type: none"> право на жизнь; право на свободу; право на неприкосновенность личности и частной жизни; право на свободу передвижения; право на благоприятную окружающую среду 	<p>Трудовые права:</p> <ul style="list-style-type: none"> право на труд; право на справедливое и достойное вознаграждение; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на социальное обеспечение; право на разумное ограничение рабочего дня; право на оплачиваемый периодический отпуск; запрет на использование принудительного труда <p>Право на безопасность и охрану труда</p> <p>Права на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров</p> <p>Права в области защиты семьи, материнства и детства</p> <p>Права сотрудников и внешних заинтересованных сторон на благоприятную окружающую среду</p>	<p>Права местных сообществ и коренных народов</p> <p>Требования к поставщикам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок</p>

Политика по защите прав человека и Кодекс деловой этики

CHRB A.1.1, CHRB A.1.2.a, CHRB A.1.2.b, UNGPs RF A2.4, UNGPs RF C1.1

Деятельность «Норникеля» в области соблюдения прав человека регламентирована внутрикорпоративными документами, базовым из которых является Политика по защите прав человека.

Политика по защите прав человека

В 2021 году Совет директоров ПАО «ГМК «Норильский никель» утвердил обновленную редакцию Политики ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека (далее — Политика).

Цель Политики —

предотвратить и минимизировать любые нарушения прав человека как на предприятиях Компании, так и в ее цепочке поставок.

Охват Политики

Политика доводится до сведения всех заинтересованных сторон и применяется на всех этапах производственной деятельности — от разведки и добычи до плавки, рафинирования, производства готовой продукции, маркетинга, продажи и транспортировки цветных и драгоценных металлов.

Ключевые положения Политики

Обязательна для всех сотрудников ПАО «ГМК «Норильский никель»

Включает ожидание для подрядчиков и поставщиков ПАО «ГМК «Норильский никель» по соблюдению принципов и положений Политики, аналогичные требования содержатся в Кодексе корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель»

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

Соблюдает права и свободы человека согласно признанным стандартам, принципам, инициативам и нормам международного права и ведет деятельность в соответствии с нормативно-правовыми требованиями, установленными в Российской Федерации

Группа привержена принципам и требованиям Всеобщей декларации прав человека, деклараций Организации Объединенных Наций, конвенций Международной организации труда, а также Целям устойчивого

развития ООН, Стандартам деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной финансовой корпорации (IFC), Руководящим принципам предпринимательской деятельности

в аспекте прав человека ООН (UNGPs), Руководящим принципам Организации экономического сотрудничества и развития, стандартам отчетности GRI, Добровольным принципам по безопасности и правам человека (VPSHR).

Группа взаимодействует с заинтересованными сторонами, соблюдая рекомендации международных стандартов ISO 26000:2010 и AA1000SES, 2015.

Политику ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека дополняют кодексы, программы и политики, покрывающие своими положениями широкий круг прав всех категорий заинтересованных сторон:

- Кодекс деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель»;

- Кадровая программа равных возможностей;
- Политика по условиям труда;
- Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в области свободы объединений;
- Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами;
- Политика ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов¹.

Кодекс деловой этики

Кодекс деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее — Кодекс) описывает моральные принципы, профессиональные и деловые ценности и нормы, обязательные для всех сотрудников «Норникеля», а также формулирует обязательства Компании перед обществом. Кроме того, Кодекс формулирует и поясняет ценности «Норникеля».

Ценности «Норникеля»



Для того чтобы сотрудники «Норникеля» лучше понимали положения Кодекса, в Компании разработана специальная «Белая книга» — документ о важных смыслах, ценностях и о том, что связывает и делает команду «Норникеля» единой.

В 2023 году Компания провела масштабное внутреннее исследование с целью анализа текущего состояния и изменений корпоративной культуры, а также прогресса, достигнутого за счет реализации мероприятий

по ее развитию в 2016–2023 годах. По результатам исследования было установлено, что:

- общая оценка корпоративной культуры Компании указывает на ее укрепление и однородность;
- действия Компании стали более согласованными, адаптированными к внешним изменениям и задачам;
- фокус на социальную направленность, безопасность, развитие сотрудничества и стимулирование инноваций играет важную роль в корпоративной культуре;

- повышается вовлеченность сотрудников, развиваются диалог и вертикальные коммуникации;
- приоритетными базовыми принципами становятся забота о людях, сотрудничество, эффективность, безопасность, прогресс, инициатива.

Трансформация внешнего контекста и бизнес-приоритетов, а также смена поколений стали факторами, требующими переосмысления идеологии и элементов корпоративной культуры «Норникеля».

¹ Внутрикорпоративные документы представлены на официальном сайте Компании и доступны широкому кругу заинтересованных сторон: <https://www.nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/>.

Стратегия социально-устойчивого развития «Норникеля» до 2030 года

В поддержку принципов, изложенных в Политике по защите прав человека и Кодексе деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель», в 2023 году Совет директоров утвердил Стратегию социально-устойчивого развития Компании до 2030 года (далее — Стратегия). Стратегия базируется на четырех приоритетах:

- безопасность и охрана труда;
- управление талантами и корпоративная культура;
- развитие технологий и продуктов, способствующих технологическому и социальному прогрессу;
- участие в жизни местного населения и общества.

Соблюдение и защита прав человека являются основными принципами реализации целей Стратегии.

Цели Стратегии социально-устойчивого развития¹



Достижение нулевой смертности, снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний



Привлечение молодых и опытных специалистов и сокращение уровня текучести кадров



Соответствие бытовых условий труда запросам сотрудников



Минимизация социальных рисков деятельности Компании



Поддержка устойчивого социально-экономического развития регионов присутствия



Вклад в общественное благополучие на национальном и международном уровнях



Развитие технологий и продуктов, способствующих технологическому и социальному прогрессу



Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека

CHRB A.2.4

Выстроенная в Компании структура управления гарантирует, что вопросы прав человека не остаются без внимания руководства. Информация о корпоративных рисках, связанных с нарушением прав человека, включена в ежегодную отчетность, подлежащую мониторингу со стороны Совета директоров и Правления ПАО «ГМК «Норильский никель».

В Совете директоров контроль за реализацией Стратегии социально-устойчивого развития Компании до 2030 года и Политики по правам человека «Норникеля» осуществляют два комитета. Комитет Совета директоров по устойчивому развитию и изменению климата рассматривает

проекты политик, стандартов и инициатив, направленных на эффективное и качественное внедрение принципов, которые связаны с правами человека. Комитет Совета директоров по аудиту рассматривает отчетность об обращениях в Службу корпоративного доверия.

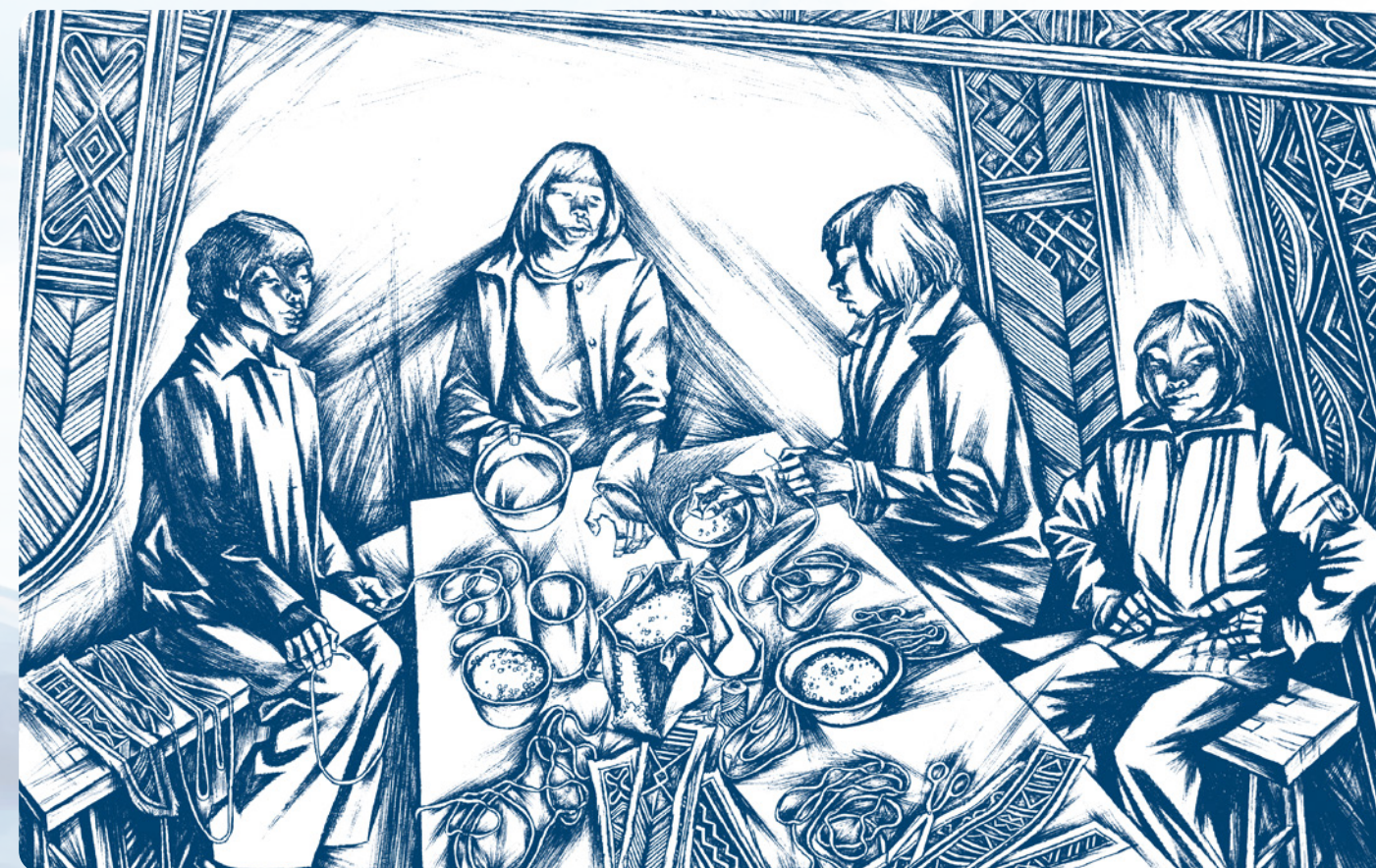
CHRB A.2.3, B.1.2

Вовлечение высшего исполнительного руководства Компании в вопросы соблюдения прав человека стимулируется командными годовыми КПЭ, куда включен показатель по охране труда и промышленной безопасности с удельным весом от 25 до 30%. Это интегральный показатель выполнения плана инициатив по исключению несчастных случаев

со смертельным исходом на активах Компании с применением блока-фактора коэффициента смертельного травматизма (FIFR). Соблюдение и защита прав на жизнь и безопасный труд — безусловные приоритеты «Норникеля».

Помимо этого, Компания предоставляет сотрудникам стимулы, связанные с выполнением обязательств или достижением целей Компании в области соблюдения прав человека: например, с 2023 года выплачивается вознаграждение за выявление рисков на производстве.

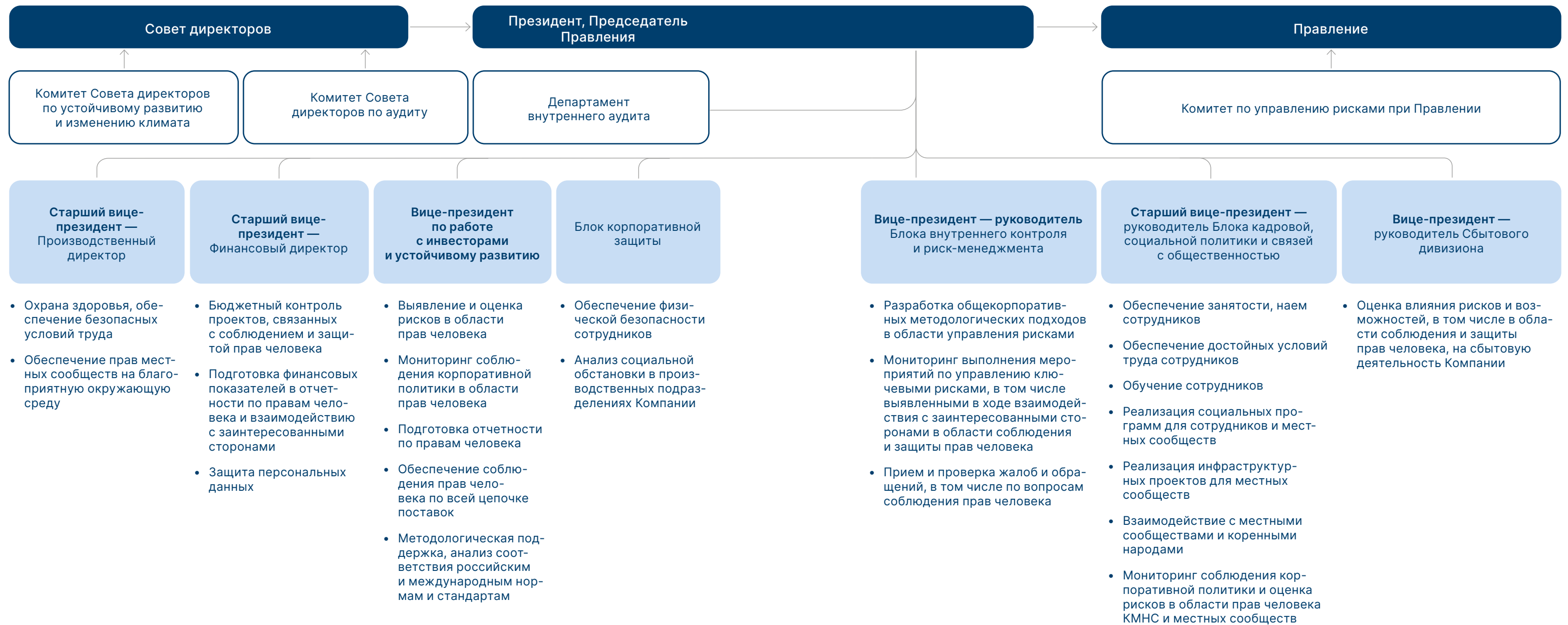
➔ Более подробная информация приведена в разделе «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека».



¹ Полный перечень целей Стратегии социально-устойчивого развития представлен в [Отчете об устойчивом развитии за 2023 год](#).

Структура управления, ответственности и контроля за соблюдением прав человека¹

CHRB A.2.1, CHRB A.2.2, CHRB B.1.1

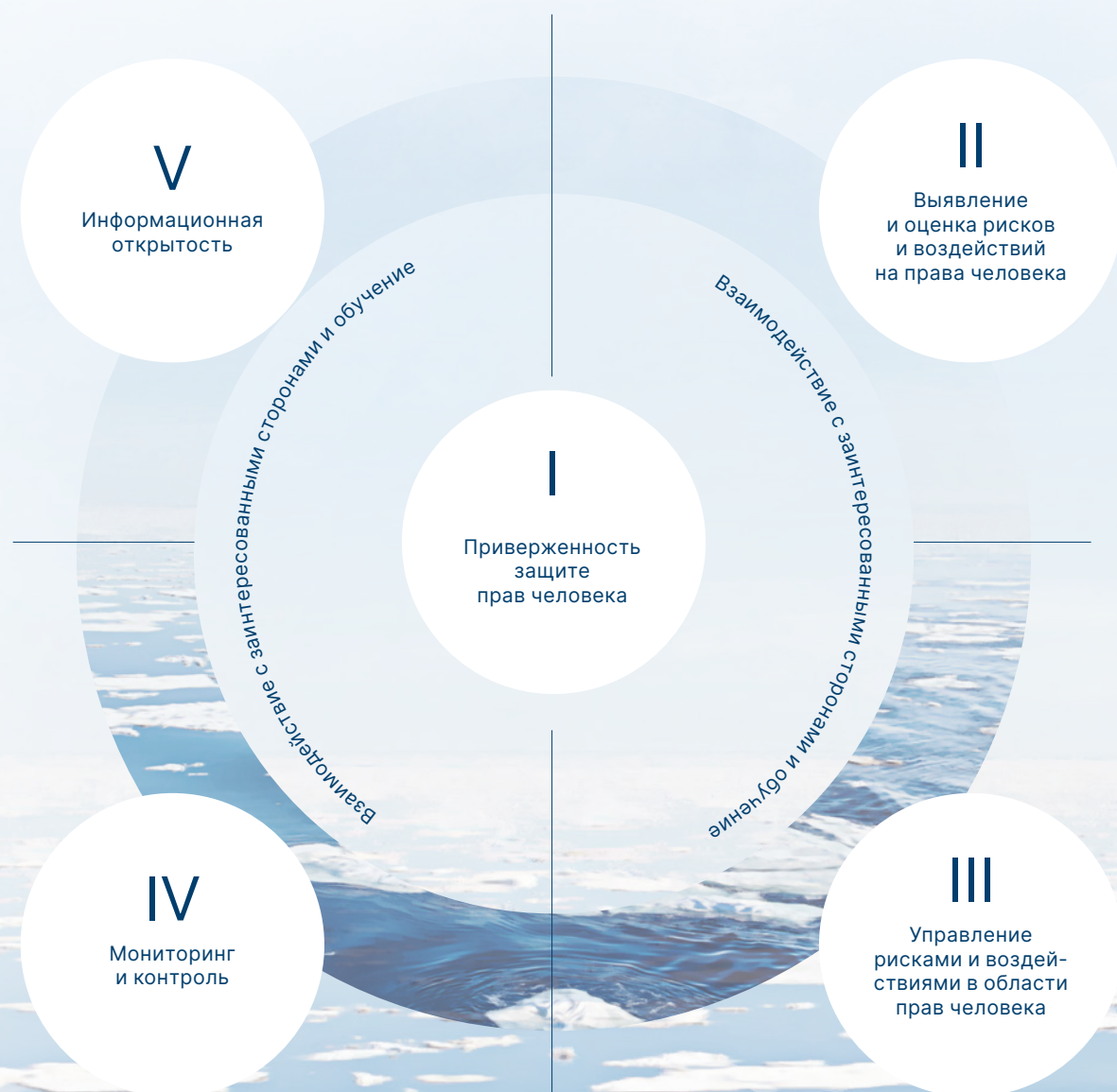


¹ Ключевые функциональные обязанности субъектов управления Компании раскрыты в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, которая доступна на официальном сайте Компании по адресу: https://www.nornickel.ru/upload/iblock/db4/PJSC_MMC_Norilsk_Nickel_Human_Rights_Policy_rus.pdf.

ПРОЦЕДУРА ДОЛЖНОЙ ОСМОТРИТЕЛЬНОСТИ В «НОРНИКЕЛЕ»

С 2022 года в Компании развивается Система должной осмотрительности в области прав человека (далее — СДО), основанная на Руководящих принципах ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs).

Приверженность защите прав человека



СДО включает комплекс мероприятий по выявлению и оценке рисков нарушения прав человека, управлению и их мониторингу с целью предотвращения, смягчения и устранения неблагоприятных воздействий на права человека.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами и их обучение в области соблюдения и защиты прав человека интегрированы в процесс СДО.

В 2023 году в целях совершенствования СДО в области прав человека были реализованы следующие инициативы:

- выявление рисков нарушения прав человека на основании полученных жалоб и обращений в Службу корпоративного доверия;
- оценка рисков нарушения прав человека в разрезе ключевых производственных предприятий Группы;
- анализ результатов масштабного исследования вовлеченности «Услышать каждого. Что думаешь ты?» и их обсуждение с фокус-группами с целью разработки коммуникационных планов по повышению

удовлетворенности и лояльности сотрудников в разрезе наиболее волнующих их вопросов (система оплаты труда, премий, культура безопасности и прочее);

- мониторинг эффективности проводимых мероприятий управления рисками нарушения прав человека на уровне отдельных производственных предприятий Группы.

На 2024 год запланировано дальнейшее развитие СДО в области прав человека для функциональных подразделений и российских организаций Группы «Норникель».

Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека

CHRB V.1.3

В 2023 году «Норникель» продолжил работу по выявлению и оценке рисков и воздействий на права человека. После предварительной оценки, выполненной в 2022 году¹, Компания провела углубленный анализ рисков

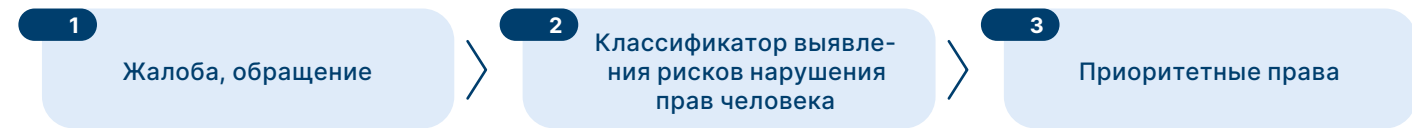
и воздействий в области прав человека на основании полученных жалоб и обращений в Службу корпоративного доверия. Оценка проводилась в соответствии с рекомендуемой IRMA методологией Датского института по правам человека².

Общий подход по выявлению рисков включал рассмотрение тем полученных обращений и жалоб, их систематизацию и идентификацию нарушенных прав.

¹ Более подробная информация о предварительной оценке, проведенной в 2022 году, представлена в Отчете по правам человека Группы компаний «Норильский никель» за 2022 год.

² Более подробная информация о Датском институте по правам человека приведена на официальном сайте по адресу: <https://www.humanrights.dk/>.

Подход к выявлению рисков нарушения прав человека



Для унификации подхода к анализу жалоб и обращений в 2023 году было разработано Руководство по работе с классификатором выявления рисков нарушения прав человека. Руководство содержит описание прав человека и определяет для каждого права перечень категорий и подкатегорий событий, которые включают в себя признаки нарушения прав человека. Информация, получаемая по результатам систематизации обращений, используется в целях выявления, оценки и управления рисками в области прав человека.

CHRB B.2.1, B.2.2

По результатам выявления и оценки рисков был определен периметр приоритетных прав человека в рамках внутреннего контура¹ в разрезе производственных подразделений: право на охрану здоровья, право на безопасный труд, право не подвергаться принудительному труду, право на справедливое и достойное вознаграждение.

Риски нарушения прав человека в цепочке поставок минерального сырья выявляются в процессе комплексных проверок поставщиков в рамках функционирования Системы управления комплексной проверкой

цепочки поставок минерального сырья Группы. В отчетном периоде по результатам проведенных комплексных проверок не было выявлено рисков в цепочках поставок. Подход «Норникеля» к выстраиванию ответственной цепочки поставок [подробно описан в Отчете в области ответственной цепочки поставок](#).

В перечень ключевых рисков Компании включены риски, связанные с нарушением прав человека. В целях их предотвращения Компания постоянно мониторит и контролирует процесс соблюдения прав человека на каждом этапе своей операционной деятельности.

Риски, связанные с правами человека, включенные в корпоративную систему управления рисками

Право	Связанные риски	Оценка воздействия на достижение целей Компании в случае реализации риска
Права сотрудников на безопасность и охрану труда	Групповой несчастный случай со смертельным исходом	Крайне высокое
	Обострение социально-трудовых отношений	Среднее
Требования к поставщикам по соблюдению прав человека в рамках обеспечения ответственной цепочки поставок	Несоответствие требованиям ведущих стандартов и ассоциаций в области ESG	Высокое
Права сотрудников и внешних заинтересованных сторон на благоприятную окружающую среду	Нанесение ущерба окружающей среде в результате чрезвычайных ситуаций	Крайне высокое
Права местных сообществ и коренных народов	Риск неблагоприятных воздействий Компании на права местных сообществ и коренных народов	Низкое

¹ Сотрудники «Норникеля».

Оценка рисков и воздействий нарушения прав человека, мониторинг и контроль процесса соблюдения прав человека основаны на следующих рекомендациях и наилучших практиках:

- на Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, ООН, 2011¹;

- Руководстве по интерпретации, ПРООН, Корпоративной ответственности по уважению прав человека, 2012 (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights An Interpretive Guide, UNPD, 2012)²;
- Руководстве и наборах инструментов для оценки воздействия на права человека Датского

института по правам человека (Danish Institute for Human Rights), 2020³.

➔ Более подробная информация о системе управления рисками в Компании приведена в [Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2023 год \(раздел «Внутренний контроль и система управления рисками»\)](#).

Проект «Трансформация культуры безопасности»

С 2022 года сотрудники Компании привлекаются к выявлению рисков, связанных с безопасностью

и охраной труда на производстве. В 2023 году «Норникель» ввел систему поощрения за выявление

таких рисков. Размер поощрения зависит от степени участия в процессе.

5 тыс. руб. за выявление риска и информирование о нем вышестоящего руководителя

7,5 тыс. руб. за разработку предложения по минимизации риска

10 тыс. руб. за участие в реализации предложения

В ходе реализации данной инициативы в отчетном году 455 сотрудников получили денежные вознаграждения в общем размере

3,4 млн руб.



¹ <https://rspp.ru/document/1/c/e/ce0cd7062a40ecd0e1613a9acba6137d.pdf>.

² [The Corporate Responsibility to Respect Human Rights | United Nations iLibrary \(un-ilibrary.org\)](https://www.un-ilibrary.org/law-and-justice/corporate-responsibility-to-respect-human-rights).

³ https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/DIHR%20HRIA%20Toolbox_Welcome_and_Introduction_ENG_2020.pdf.

Управление рисками в области прав человека

CHRB B.2.3, UNGPs RF C4.1, 4.2

В «Норникеле» функционирует единая Корпоративная система управления рисками, которая интегрирована в ключевые бизнес-процессы Компании и позволяет принимать рискориентированные управленческие решения на различных уровнях организации для достижения стратегических и операционных целей.

Служба риск-менеджмента играет основную методологическую роль в процессе интеграции управления рисками в бизнес-процессы Компании, в то время как владельцы рисков несут ответственность за управление рисками.

Структура управления рисками включает Совет директоров, Комитет Совета директоров по аудиту,

Правление, Комитет по управлению рисками при Правлении и обеспечивает концептуальные и нормативно-методологические рамки, организационные меры и информационную инфраструктуру, необходимые для управления рисками на основе автоматизированной системы класса GRC (Governance, Risk and Compliance).

Корпоративная система управления рисками также включает подразделение по внутреннему аудиту, которое ежегодно осуществляет оценку эффективности управления рисками, а также подразделение внутреннего контроля, которое предоставляет методологическую поддержку и участвует в оценке рисков бизнес-процессов.

Компания применяет последовательный и системный подход к идентификации, анализу, оценке и приоритизации рисков их владельцами в структурных подразделениях, планированию и выполнению планов реагирования на риски, реализации мер по снижению рисков до приемлемого уровня (в том числе митигации в соответствии с метриками риск-аппетита Компании), подготовке отчетности о рисках, а также мониторингу изменений.

Мероприятия, направленные на снижение рисков и увеличение положительных воздействий, представлены в разделе «Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2023 года».

Мониторинг и контроль рисков в области прав человека

CHRB B.2.4

Инструментами мониторинга и контроля рисков в области прав человека являются изучение и анализ отчетности Службы корпоративного доверия и Механизма рассмотрения жалоб.

➔ Более подробная информация приведена в разделе «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб».

Дополнительным инструментом является оценка вовлеченности сотрудников «Услышать каждого. Что думаешь ты?». «Норникель» на регулярной основе проводит такую оценку в форме анкетирования. В 2023 году аудитория исследования составила 57 145 сотрудников, прибавив 13% к уровню прошлого года. Индекс вовлеченности в «Норникеле» составил 68% (+5 п. п. к 2022 году).

По результатам анкетирования вовлеченности сотрудников «Норникель» организует дискуссии и изучает мнение заинтересованных сторон на фокус-группах. Результаты работы фокус-групп включаются в мероприятия по повышению вовлеченности и коммуникационные кампании.

Отдельным направлением в 2023 году стало исследование индексов вовлеченности по охране труда и промышленной безопасности и по правам человека на основе выделения и анализа вопросов из анкеты по соответствующим темам.

По результатам анализа установлено, что наиболее высоко сотрудники «Норникеля» оценивают такие аспекты соблюдения прав человека в Компании, как чувство социальной

защищенности благодаря предоставляемому социальному пакету, уважение в коллективе, безопасность рабочего места, а также возможность свободного и открытого обсуждения рисков в области промышленной безопасности.

63%

индекс вовлеченности по правам человека

66%

индекс вовлеченности по охране труда и промышленной безопасности

ОБУЧЕНИЕ В «НОРНИКЕЛЕ»

CHRB B.1.5

«Норникель» строит экосистему обучения на принципах актуальности, доступности и инновационности, которая предполагает гибкое, персонализированное обучение на протяжении всего цикла трудоустройства сотрудника в Компании.

Компания создает все условия для реализации сотрудниками их права на образование и реализует Стратегию обучения 2022–2025 годов. Более подробная информация о ее реализации представлена в [Отчете об устойчивом развитии за 2023 год](#).



Сотрудники «Норникеля» отмечают, что Компания помогает определить направления дальнейшего обучения и развития — за семь лет

на **24** п. п.

(с 33 до 57%) вырос показатель удовлетворенности по данному вопросу.

По результатам анкетирования «Услышать каждого. Что думаешь ты?» 2018–2024 годов



Обучение в области прав человека

Обучение сотрудников является сквозным элементом системы должной осмотрительности в области прав человека и важным инструментом наращивания профессиональных компетенций сотрудников.

Тематика соблюдения прав человека интегрирована в обучающие мероприятия по критическим компетенциям,

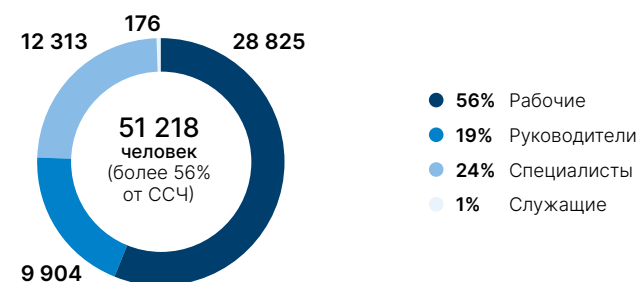
к которым относятся цифровые навыки, промышленная безопасность и охрана труда (ПБиОТ), устойчивое развитие (ESG). По итогам 2023 года они занимали 50% от общего объема обучения персонала в Компании¹. В соответствии со Стратегией обучения обучающими программами по развитию критических компетенций охвачены все категории персонала.

В отчетном году такое обучение, которое затрагивает темы, непосредственно влияющие на обеспечение соблюдения прав человека, прошли более 51 тыс. сотрудников.

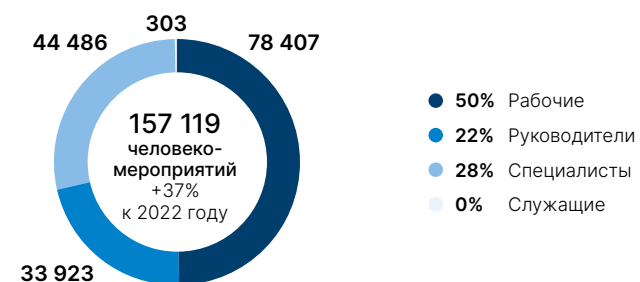
¹ В человеко-часах. К критическим для Компании компетенциям относятся промышленная безопасность и охрана труда, ESG, цифровые компетенции / цифровая грамотность.

Показатели по обучению критическим компетенциям в 2023 году

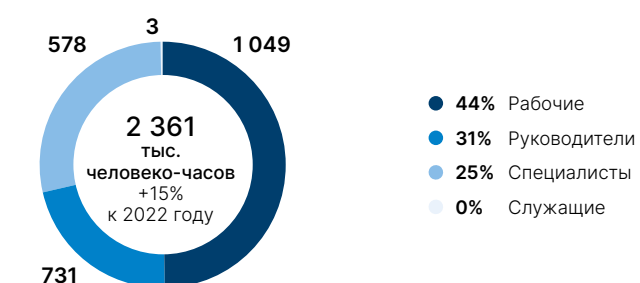
Количество сотрудников, прошедших обучение по развитию критических компетенций человек



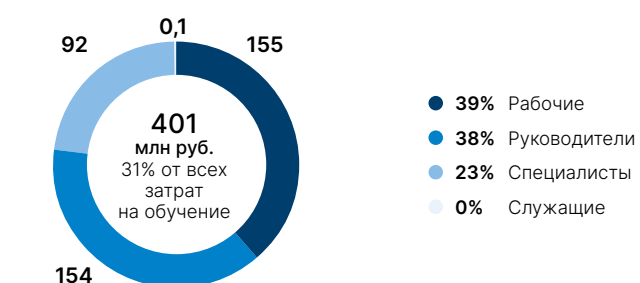
Количество сотрудников, прошедших обучение по развитию критических компетенций человеко-мероприятий



Объем обучения по критическим компетенциям тыс. человеко-часов



Затраты на обучение по развитию критических компетенций млн руб.



В условиях повсеместной цифровизации Компания развивает соответствующие навыки сотрудников, проводя вебинары, семинары и иные обучающие мероприятия, использующие различное программное обеспечение и современные технологии.

По тематике устойчивого развития в «Норникеле» реализуются как общие ESG-курсы, так и специализированные: по климату, корпоративному управлению и так далее. В целях экологического просвещения в 2023 году была

разработана платформа «Сохраняя экосистемы»¹ — интерактивный инструмент, созданный для обучения и вовлечения сотрудников и иных заинтересованных сторон в вопросы биоразнообразия и экосистем регионов присутствия Компании. Сайт предоставляет доступ к актуальным данным и образовательным материалам, структурированным по девяти разделам.

По теме промышленной безопасности и охраны труда проводятся инструктажи и обучающие курсы,

включающие специальные комплексные программные модули, учитывающие специфику производства и осуществления работ. Важным инструментом обучения в области ПБиОТ в Компании является Институт внутренних тренеров, функционирование которого способствует совершенствованию более безопасной производственной среды и модели поведения сотрудников и в конечном итоге соблюдению права на жизнь, безопасность и охрану труда.

Институт внутренних тренеров в области охраны труда и промышленной безопасности

В 2022 году Компания запустила проект в области повышения культуры безопасности — Институт внутренних тренеров по охране труда. Проект включает в себя два основных направления: «Динамическая оценка рисков» и «Поведенческий аудит безопасности».

В процессе обучения сотрудники получают навыки по идентификации рисков с учетом динамической оценки на рабочем месте, руководители получают компетенции в области коммуникации с помощью поведенческого аудита по вопросам охраны труда. Для обучения «Норникель» привлекает внешних преподавателей. Данный подход к процессу обучения — включение всех заинтересованных сторон — направлен на снижение травматизма.

В 2023 году было проведено:



3 111 тренингов для 45 тыс. участников по направлению «Динамическая оценка рисков»

1 151 тренинг для 13 тыс. участников по направлению «Поведенческий аудит безопасности»

Обучение сотрудников охранных организаций в области прав человека

CHRB D.3.7

Для обеспечения безопасности и физической охраны предприятий Группы компаний «Норильский никель» ежедневно задействовано 1,4 тыс. сотрудников охранных предприятий (всего более 5 тыс. человек). Предприятия Группы пользуются услугами 20 крупных поставщиков охранных услуг.

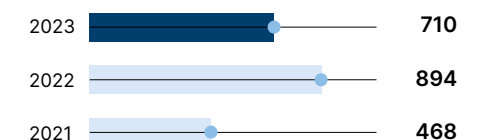
В Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека отражены вопросы контроля применения силы и огнестрельного оружия.

Все сотрудники частных охранных организаций для получения правового статуса частного охранника проходят профессиональное обучение и сдают квалификационный экзамен. Порядок сдачи квалификационного экзамена устанавливается Правительством Российской Федерации. В типовые тематические планы обучения частных охранников включены такие темы, как «Защита жизни и здоровья граждан», «Оказание первой помощи пострадавшим», «Соблюдение установленных правил и мер безопасности при обращении с оружием». В дальнейшем на ежегодной основе сотрудники охранных организаций проходят периодические проверки — экзамены на подтверждение своей квалификации.

На постоянной основе проводятся выезды на объекты филиалов и организаций корпоративной структуры, в ходе которых осуществляются проверки деятельности охранных организаций. В ходе указанных проверок в 2023 году нарушений прав человека со стороны сотрудников таких организаций не было выявлено. Информирование о всех возникающих инцидентах осуществляется в рамках работы развернутой системы ситуационно-аналитических центров безопасности.

Сотрудники подразделений безопасности «Норникеля» организуют тренировки и учения охранных, в том числе с привлечением правоохранительных органов, проводят тестирование по вопросам законодательства, регулирующего частную охранную деятельность и оборот оружия.

Количество проведенных тренировок сотрудников охранных организаций



¹ Более подробная информация представлена по адресу: <https://life.nornickel.ru/>.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

CHRB B.1.8, CHRB B.1.4.a, UNGPs RF A2.1, UNGPs RF C2.2

«Норникель» строит долгосрочные отношения с заинтересованными сторонами, основанные на уважении, доверии и учете взаимных интересов, соблюдая рекомендации международных стандартов ISO 26000:2010 и AA1000SES, 2015.

Этические основы, принципы и процедуры взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами описаны в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по взаимодействию с заинтересованными сторонами, Кодексе деловой этики ПАО «ГМК «Норильский никель», Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека, Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по работе с местными сообществами и других внутрикорпоративных документах¹.

Качественное взаимодействие с заинтересованными сторонами позволяет ПАО «ГМК «Норильский никель» эффективно управлять рисками и учитывать принципы устойчивого развития при реализации стратегии.

CHRB B.2.5, UNGPs RF A2.3

Компания использует различные форматы взаимодействия, включая консультации при подготовке материалов и документов, обучение, организацию и проведение личных встреч, общественных обсуждений и публичное раскрытие информации (официальный сайт, СМИ).

По итогам проводимых мероприятий Компания регулярно собирает формальную и неформальную обратную

связь, которая в целом свидетельствует о том, что представители заинтересованных сторон положительно оценивают качество диалога и считают, что он проходит на уважительной основе и с учетом интересов всех сторон.

В Отчете по правам человека представляется информация по взаимодействию с заинтересованными сторонами, в отношении которых были выявлены риски нарушения прав человека.

➔ Более подробная информация о взаимодействии с другими заинтересованными сторонами представлена в аналогичном разделе [Отчета об устойчивом развитии за 2023 год](#).

В целях повышения информированности, уровня доверия и вовлеченности персонала в 2023 году:

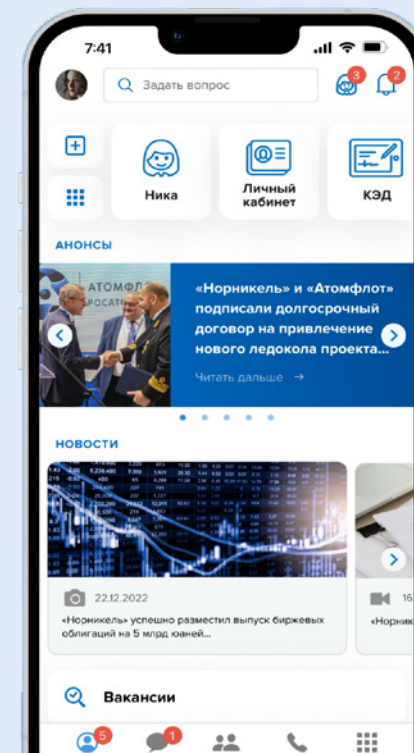
- были расширены и усовершенствованы каналы взаимодействия (запущены новая корпоративная рассылка Nornickel ESG Insights и корпоративное приложение «Суперника»);
- проведены прямая линия «Норникель Live» с вице-президентами и дивизиональные прямые линии (аудитория которых составила более 25 тыс. зрителей);
- проведены корпоративные диалоги с участием генеральных директоров предприятий и ключевых руководителей (около 3 тыс. участников);
- проведено семь информационных кампаний по темам системы оплаты труда, премий, социальной поддержки и культуры безопасности.

Корпоративное приложение «Суперника»

«Суперника» — это единая цифровая среда для каждого сотрудника, которая включает доступную и безопасную коммуникацию (чаты, аудио- и видеозвонки, обмен файлами и документами), корпоративные сервисы (личный кабинет, корпоративные программы, сервисы развития карьеры), цифровые медиасервисы (новости предприятий и проектов, конкурсы), сервисы карьерного консультирования.

Аудитория приложения насчитывает более

50 тыс. пользователей



UNGPs RF C2.3

Взаимодействие с сотрудниками

Интересы	Механизмы взаимодействия
<ul style="list-style-type: none"> • Достойный уровень заработной платы; • благоприятные, безопасные условия труда; • социальные льготы и гарантии; • стабильность Компании как работодателя; • перспективы личного развития и профессионального роста 	<ul style="list-style-type: none"> • Совместные комиссии, комитеты, рабочие группы, консультации с профсоюзами и советами трудовых коллективов, корпоративные сообщества; • приемные по производственным и социально-трудовым вопросам, Служба корпоративного доверия; • целевые опросы, исследования уровня вовлеченности, эффективности социальных программ; • корпоративные СМИ, брошюры, информационные экраны, стенды, интернет-портал, мобильное приложение

Взаимодействие с местными сообществами и коренными народами

Интересы	Механизмы взаимодействия
<ul style="list-style-type: none"> • Повышение качества жизни местных сообществ; • обеспечение занятости в регионах присутствия; • поддержка малого и среднего предпринимательства; • подготовка высококвалифицированных специалистов; • охрана окружающей среды 	<ul style="list-style-type: none"> • Рабочие и экспертные группы, комиссии, комитеты, советы; • прямые переговоры, рабочие встречи; • форумы, конференции, выставки, круглые столы

¹ Все внутренние документы Компании представлены на официальном сайте Компании по адресу: <https://www.nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/#corporate-codes-and-policies>.

«Норникель» осуществляет непрерывное взаимодействие с местными сообществами в регионах присутствия и стремится оказывать положительное влияние на качество их жизни. Для этого Компания создает условия и возможности для свободного развития, а также повышает привлекательность социальной среды. Приоритетным направлением деятельности в этой сфере является поддержка местных социальных инициатив, стимулирование людей к сотрудничеству и наращивание

социального капитала. При поддержке «Норникеля» реализуется значительное количество инициатив и мероприятий институтов территориального развития — Агентства развития Норильска, Агентства развития Мончегорска и Центра социальных проектов Печенгского района «Вторая школа».

➔ Более подробная информация представлена в [Отчете об устойчивом развитии за 2023 год](#) и в разделе «Местные сообщества и права человека».

Одной из важных процедур защиты прав коренных народов является получение свободного, предварительного и осознанного согласия (СПОС). «Норникель» первым в России провел процедуру СПОС в Арктической зоне в отношении переселения поселка Тухард в полном соответствии с международными стандартами и планирует в дальнейшем распространять данный опыт.

➔ Более подробная информация представлена в разделе «Коренные народы и права человека».

Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками

Интересы

- Оптимизация закупочных процедур в части сроков и порядка участия;
- доступность участия в закупочных процедурах;
- участие в проектах Компании

Механизмы взаимодействия

- Встречи, конференции, выставки, проведение очных переговоров, а также в онлайн-режиме;
- заключение долгосрочных соглашений (контрактов, договоров);
- проведение оценки и анкетирования поставщиков в рамках функционирования Системы управления комплексной проверкой цепочки поставок минерального сырья;
- взаимодействие на Портале уведомлений поставщиков и Портале SAP SRM

Выстраивание ответственной цепочки поставок позволяет Компании вовлекать своих поставщиков в повестку устойчивого развития и стимулировать их соответствие корпоративным стандартам в этой области. В «Норникеле» с 2021 года функционирует система управления комплексной проверкой цепочки поставок минерального сырья, в рамках которой Компания оценивает поставщиков минерального сырья на соответствие требованиям Руководства ОЭСР¹. В 2023 году «Норникель» провел пилотную оценку ESG-практик поставщиков товаров, работ и услуг на соответствие требованиям Кодекса корпоративного поведения поставщика Компании.

➔ Более подробная информация представлена в [Отчете в области ответственной цепочки поставок за 2023 год](#).



¹ Руководство ОЭСР — Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтами, и районов повышенного риска.

СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Служба корпоративного доверия

Прием и рассмотрение жалоб и обращений

CHRB A.1.4, CHRB A.1.5, CHRB C.5, UNGPs RF C6.1

Служба корпоративного доверия

CHRB C.1

Базовым механизмом работы с жалобами и обращениями является действующая в Компании с 2010 года Служба корпоративного доверия.

CHRB C.4, UNGPs RF C6.2

Подать обращение в Службу может любое заинтересованное лицо через бесплатные круглосуточные

каналы — по телефону, при помощи электронной почты, онлайн-формы на сайте Компании, а также направив письмо в адрес Службы. Обращения принимаются по широкому кругу вопросов нарушения процедур и положений внутренних документов Компании, в том числе в области прав человека, трудовых, производственных, социальных отношений и т. д.

- 123100, Россия, Москва, 1-й Красногвардейский проезд, д. 15, Служба корпоративного доверия ПАО «ГМК «Норильский никель».

Компания не применяет какие-либо наказания, дисциплинарные взыскания, исключается дискриминация или возмездие в отношении любых лиц, сообщивших о своих опасениях.

UNGPs RF C6.3

В 2023 году был разработан и утвержден новый Порядок функционирования Службы корпоративного доверия ПАО «ГМК «Норильский никель».

Контакты Службы корпоративного доверия:

- skd@nornik.ru;
- +7 (800) 700-19-41;
- +7 (800) 700-19-45;
- <https://www.nornickel.ru/sustainability/corporate-hotline/>;

Возможности, которые предусматривает обновленный Порядок функционирования Службы корпоративного доверия ПАО «ГМК «Норильский никель»

- 1 Предоставление заявителю подтверждения о регистрации жалобы/обращения (включая сроки рассмотрения)¹
- 2 Привлечение независимых экспертов для рассмотрения обращения и разработки корректирующих мероприятий
- 3 Возможность опроса заявителей и сотрудников, в отношении которых поступила жалоба¹
- 4 Предоставление заявителю информации (ответа) о принятом решении¹
- 5 Заполнение формы отзыва о процессе рассмотрения и урегулирования жалобы (оценка удовлетворенности заявителя)
- 6 Возможность публикации обезличенной информации о тематике жалоб и результатах их рассмотрения

¹ При наличии согласия / контактных данных.

Регламентные сроки от регистрации обращения оператором Службы до рассмотрения результатов проверки поступившей информации руководителем Службы и последующей оценки результатов работы с обращением составляют 21 рабочий день. Иной порядок предусмотрен для обращений, требующих немедленного реагирования либо дополнительной проверки. Если сообщение признается

обоснованным, по нему проводятся контрольные мероприятия, при выявлении нарушения — мероприятия по исправлению ситуации, устранению негативных последствий, а также информированию заинтересованных подразделений и должностных лиц.

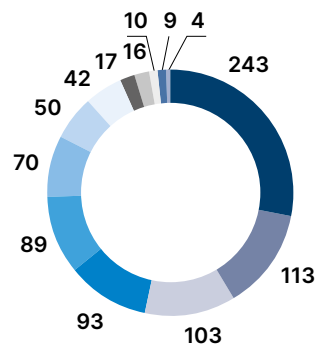
Статистика по обращениям в разрезе предприятий Группы направляется в ответственные подразделения

Компании. Эффективность работы Службы оценивается Вице-президентом — руководителем Блока внутреннего контроля и риск-менеджмента, Комитетом Совета директоров по аудиту и сотрудниками. Вопросы об эффективности работы Службы корпоративного доверия включены в анкеты вовлеченности сотрудников.

CHRB C.8, UNGPs RF A2.5, UNGPs RF C6.4

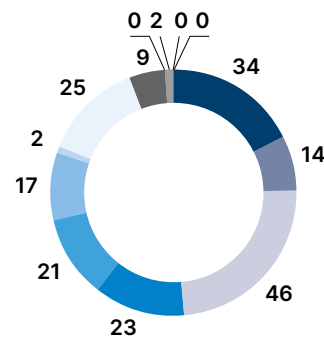
Структура принятых к работе и подтвержденных обращений, шт.

Структура принятых к работе обращений 2023 года



- Трудовые отношения
- Ответственный выбор поставщиков
- Технология производства, требования ПБиОТ
- Расчеты с персоналом по оплате труда
- Этические нормы и принципы
- Производственные отношения
- Социальные вопросы

Структура подтвержденных обращений 2023 года



- Коммерческая и договорная деятельность
- Конфликт интересов (предконфликтная ситуация)
- Хищения
- Корпоративное мошенничество
- Права и свободы человека
- Коррупционные действия

Количество принятых к работе обращений в 2023 году

859 шт.

Количество подтвержденных обращений

193 шт.

По итогам анкетирования 2023 года

60%

сотрудников отмечают, что Служба корпоративного доверия своевременно и объективно рассматривает каждое обращение, независимо от статуса сотрудника, в отношении которого поступило обращение (+13 п. п. к 2021 году).

По результатам анкетирования «Услышать каждого. Что думаешь ты?» 2021–2024 годов

Механизм рассмотрения жалоб

CHRB C.2, CHRB C.7, CHRB B.1.6

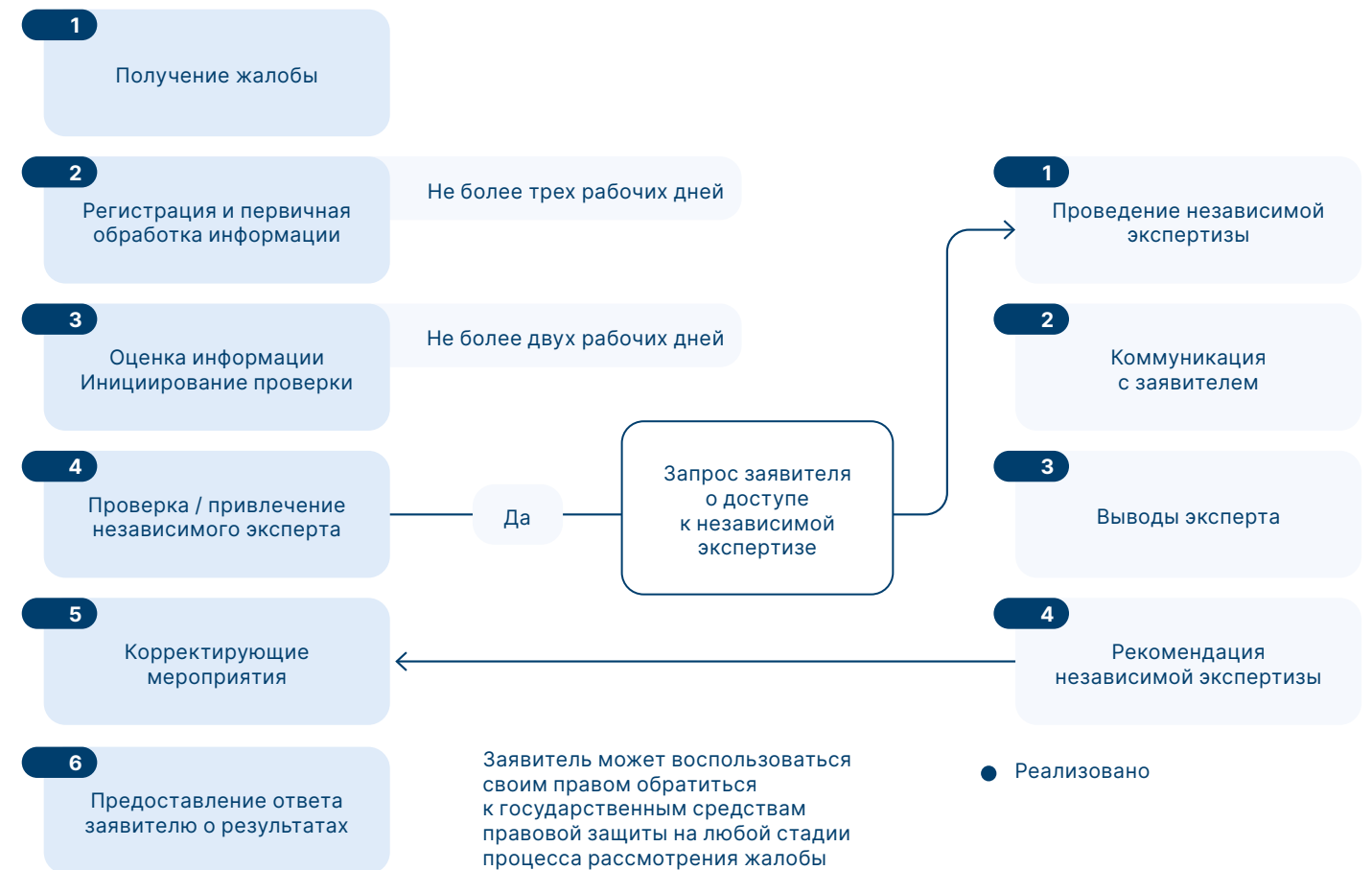
Механизм рассмотрения жалоб — корпоративная процедура, ориентированная как на внешние заинтересованные стороны (население регионов присутствия,

сотрудники поставщиков или подрядчиков, общины коренных народов и др.), так и на сотрудников.

Основной целью Механизма рассмотрения жалоб является эффективная работа с жалобами и обращениями,

поступившими в Службу корпоративного доверия или по иным каналам, а также раннее предупреждение, выявление и урегулирование рисков в области прав человека.

Функционирование Механизма рассмотрения жалоб



Отдельные механизмы предусмотрены для процедур СПОС на строительство нового поселка Тухард и разработку Колмозерского месторождения лития (подробнее — в разделе «Работа с жалобами коренных народов»).

CHRB C.6

Механизм ориентирован на досудебный порядок урегулирования споров на основе диалога и медиации — альтернативного урегулирования споров через поиск взаимоприемлемого решения при посредничестве третьей нейтральной стороны (независимого

эксперта). Он не заменяет ни один из существующих государственных и корпоративных механизмов защиты прав. Использование механизма не является обязательным, не ограничивает право граждан и организаций использовать государственные средства правовой защиты.

CHRB C.4

Этапы Механизма рассмотрения жалоб

1

Получение жалобы по одному из каналов

Подача жалобы осуществляется посредством телефонной связи, электронной почты, онлайн-формы Службы корпоративного доверия, через приемные по производственным и социально-трудовым вопросам, руководителей Компании. Жалоба может быть подана инициатором самостоятельно или при помощи представителей, независимых экспертов, омбудсмена

2

Регистрация жалобы, первичная обработка информации, уведомление инициатора о получении и сроке рассмотрения

Стандартный срок рассмотрения жалобы составляет 21 рабочий день по каналу Службы корпоративного доверия и 30 календарных дней по иным каналам

3

Оценка информации, инициирование проверки

В ходе первичной оценки полученной от заявителя информации определяется, какому руководителю структурного подразделения Компании необходимо направить жалобу на рассмотрение, требуется ли получение дополнительной информации и расследование, должна ли данная жалоба рассматриваться независимой экспертной группой или перенаправляться в государственные органы. С 2023 года к рассмотрению жалоб/обращений, в том числе по запросу заявителя, могут привлекаться независимые эксперты

4

Проверка / привлечение независимого эксперта

Проведение независимой экспертизы может быть запрошено заявителем.

Ответственность за ведение базы данных независимых экспертов и контакты с ними закреплена за Департаментом устойчивого развития Главного офиса ПАО «ГМК «Норильский никель»

5

Направление ответа / осуществление корректирующих действий / восстановление прав

Внутренние процедуры рассмотрения жалоб реализуются в соответствии с внутрикорпоративными документами Компании. Корректирующие действия и восстановление прав заинтересованных сторон осуществляются Главным офисом и (или) одной из организаций, входящих в Группу

6

Мониторинг результатов, эффективности и уровня удовлетворенности

Мониторинг эффективности работы механизма осуществляется путем направления заявителю уведомления о результатах получения обратной связи от инициаторов жалоб, оценки уровня удовлетворенности на постоянной основе, а также ежегодно — путем анализа обратной связи, полученной в ходе консультаций с заинтересованными сторонами в регионах присутствия Компании и на уровне Главного офиса

CHRB C.3

В 2024 году Компания планирует продолжить совершенствование работы Механизма рассмотрения жалоб при помощи роботизации и автоматизации процесса.

Работа с жалобами коренных народов

В соответствии с [Политикой ПАО «ГМК «Норильский никель» в отношении прав коренных народов](#) Компания обеспечивает обсуждение и взаимодействие по вопросам, затрагивающим интересы коренных народов в регионах деятельности. Информация о нарушении прав коренных народов также подается в Службу корпоративного доверия «Норникеля».

Для процедуры СПОС коренных народов на строительство нового поселка Тухард на Таймыре и разработку Колмозерского месторождения лития в Мурманской области были реализованы отдельные, независимые от Компании механизмы рассмотрения жалоб с привлечением независимой правозащитной организации КМНСОЮЗ¹.

0 случаев нарушения прав коренных народов было зафиксировано в 2023 году

КМНСОЮЗ

1. Получение жалобы/обращения
2. Регистрация и первичная обработка информации
3. Оценка информации, инициирование проверки
8. Отчет перед коренными народами

«Норникель»

4. Проверка информации от заявителя, установление фактов
5. Обсуждение с заявителем
6. Разработка корректирующих мероприятий (при необходимости)
7. Отчет

¹ Межрегиональная общественная организация «Объединение коренных малочисленных народов «Союз».






РЕЗУЛЬТАТЫ «НОРНИКЕЛЯ» В ОБЛАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПО ИТОГАМ 2023 ГОДА

Сотрудники и права человека

UNGP's RF C4.3, UNGP's RF C6.5

Цели Стратегии социально-устойчивого развития «Норникеля» до 2030 года

 <p>Удержание сотрудников и обеспечение их профессионального роста и развития</p>	 <p>Достижение нулевой смертности, снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний</p>	 <p>Поддержка устойчивого социально-экономического развития регионов присутствия</p>
 <p>Совершенствование системы адаптации для новых и повышение вовлеченности опытных сотрудников</p>	 <p>Минимизация социальных рисков деятельности Компании</p>	 <p>Вклад в общественное благополучие на национальном и международном уровне</p>
 <p>Соответствие бытовых условий труда запросам сотрудников</p>	 <p>Привлечение молодых и опытных специалистов и сокращение уровня текучести кадров</p>	

Компания предоставляет каждому сотруднику равные возможности для реализации своих базовых и трудовых прав, планомерно решает социально значимые задачи на всех территориях деятельности Компании.

Условия труда

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [Политикой по условиям труда](#) Компания гарантирует:

- продолжительность рабочей недели не более 40 часов¹ и непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов;
- продолжительность рабочего времени сотрудников, занятых на производстве, по общему правилу не более восьми часов в сутки¹;
- сокращение продолжительности рабочего дня на один час без последующей отработки для сотрудников, занятых на полную ставку и работающих в период между 22:00 и 06:00;
- перерыв для отдыха продолжительностью не менее 30 мин. в течение каждого рабочего дня;
- специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда;
- возможность работать по совместительству в свободное от основной работы время.

Сотрудники «Норникеля» имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого

составляет 28 календарных дней, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также в других случаях. Сотрудники имеют право на перенос отпуска на другой срок, а также на разделение отпуска на части.

Сотрудникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также членам их семей Компания ежегодно компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно.

Для повышения комфорта и обеспечения благоприятных и безопасных условий труда в Компании реализуется специализированная программа — «Сделано с заботой». Основные инициативы включают обновление, ремонт, строительство социально значимых объектов для сотрудников, таких как раздевалки, душевые, санузлы, комнаты приема пищи и другие.

На конец 2023 года на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» эксплуатируются более

3,5 тыс. объектов санитарно-бытового и спортивно-оздоровительного назначения, предприятий общественного питания, здравоохранения, а также рекреационных зон общей площадью свыше 370 тыс. м². По итогам отчетного года были завершены комплексные капитальные ремонты на 138 социально-бытовых объектах общей площадью 21 тыс. м², таким образом социально-бытовые условия были улучшены для 8 598 сотрудников.

Мероприятия, реализуемые в ходе программы «Сделано с заботой», в частности ремонты объектов, были отмечены международными наградами WOW!HR и Green Property Awards.

¹ За исключением случаев установления суммированного учета рабочего времени, ненормированного рабочего дня и иных случаев, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, когда сотрудники могут привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Коллективный договор

CHRB D.3.3

Компания и российские организации, входящие в Группу, гарантируют своим сотрудникам право создавать и вступать в профессиональные союзы по их выбору и без принуждения, с уважением относятся к праву сотрудников на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров. Сотрудники могут осуществлять указанное право без предварительного разрешения, не опасаясь давления, запугивания или репрессий.

22
коллективных договора заключено в организациях Группы

94%
охват сотрудников «Норникеля» коллективными договорами

7,3%
доля сотрудников от общей численности Компании, состоящих в профсоюзах

76,5%
доля сотрудников, представленных в социально-трудовых советах

Адаптация сотрудников

Релокация

С учетом местонахождения производственных активов в суровых климатических условиях многие сотрудники нуждаются в адаптации при трудоустройстве на новом месте. Одним из основных инструментов адаптации сотрудников является программа «Релокация», предусматривающая выплату компенсационного пакета новым сотрудникам, устраивающимся на работу в регионы присутствия. Компания предоставляет подъемное пособие, берет на себя оплату стоимости проезда к месту работы сотрудника и членов его семьи и провоза багажа, оплату временного проживания в гостинице и аренды жилья. В соответствии с программой «Норникель» выплачивает доплату за релокацию и максимальный размер надбавки за работу в районах Крайнего Севера с даты трудоустройства в соответствии с коллективным договором, а также предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск на обустройство в течение первого года работы. На конец 2023 года в программе участвует 61 сотрудник «Норникеля», включая 27 человек, которые присоединились к релокации в отчетном году.

Содействие при обустройстве на новом месте жительства

«Норникель» также оказывает содействие при переезде к месту работы в г. Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район из других регионов России вновь принятым сотрудникам, членам их семей и ученикам (кандидатам), с которыми Компания заключила договоры на профессиональное обучение. Компания выплачивает компенсацию стоимости проезда и провоза багажа, найма жилья (в течение трех лет) и предоставляет единовременную выплату для обустройства на новом месте жительства. Новыми участниками программы содействия

сотрудникам в обустройстве на новом месте жительства в 2023 году стали 1,9 тыс. человек, а всего в программе участвуют более 4,6 тыс. сотрудников Компании.

Другие инструменты адаптации новых сотрудников на рабочем месте включают:

- регулярные приветственные завтраки;
- автоматизированную систему «Адаптация персонала» для управления HR-процессом, доступную в личном кабинете нового сотрудника (17,1 тыс. сотрудников использовали платформу в 2023 году);
- курс «Наши ценности» в Академии «Норникель»;
- памятки, инструкции и видеоролики о работе в Компании, собранные в курс «Процесс адаптации от А до Я» в Академии «Норникель».

При помощи этих инструментов новые сотрудники узнают о направлениях бизнеса, географии и стратегических приоритетах Компании, осознают вклад своего подразделения в достижение общих результатов и изучают корпоративную культуру и ценности. В 2023 году более 3,5 тыс. руководителей и более 1 тыс. кураторов участвовали в адаптации новых сотрудников, оказывая им различного рода поддержку и содействие.

Кроме того, в Компании функционирует программа наставничества, которая помогает осваивать профессиональные навыки и интегрироваться в корпоративную культуру. Наставниками становятся опытные сотрудники «Норникеля».

Также реализуется проект «В хорошей компании», направленный на содействие творческому и профессиональному развитию и созданию сообщества молодых лидеров до 35 лет. Для программы разработано мобильное приложение, в котором на конец 2023 года было зарегистрировано более 6,6 тыс. сотрудников. Программа помогает получать новый опыт молодым сотрудникам, создавая сообщество единомышленников, где каждый может найти поддержку и помощь.

Компания предлагает наиболее интересные карьерные возможности для сотрудников, показывающих высокие результаты. Показатель удовлетворенности вырос по данному вопросу

на **27** п. п. за семь лет — с 29 до 56%.

По результатам анкетирования «Услышать каждого. Что думаешь ты?» 2018–2024 годов.

Развитие персонала и карьера

Для развития и возможности карьерного роста всех сотрудников, учета их мнений и предложений «Норникель» использует оценку «360 градусов», предоставляя индивидуальный план развития для всех сотрудников.

Для сотрудников всех уровней, прошедших оценку «360 градусов», доступна программа развития корпоративных и управленческих компетенций «Управление на 360». Участники



Книга нового сотрудника

Для «Норникеля» важно, чтобы каждый новый сотрудник почувствовал себя частью Компании и ощутил поддержку коллег. Разработанная книга-навигатор помогает адаптироваться на новом месте. Она информирует о работе в Компании, особенностях производства «Норникеля», корпоративных регламентах и смыслах, которые каждый вкладывает в свою работу.

самостоятельно выбирали темы обучения с учетом результатов оценки, диалога с руководителем и сформированного индивидуального плана развития. Особенностью программы является ее формат: интерактивные тренинги, деловые игры, проработка реальных управленческих ситуаций. В 2023 году было проведено 59 очных тренингов (в Москве, Норильске и Мончегорске), в которых принял участие 1 081 сотрудник. Помимо участников программы, для всех сотрудников было проведено онлайн девять мастер-классов — практикумов по развитию конкретных навыков, которые собрали более 3,5 тыс. просмотров.

Поддержка материнства и детства

CHRB D.3.9

«Норникель» поддерживает своих сотрудников в их стремлении вести счастливую семейную жизнь, находящуюся в балансе с профессиональными обязанностями. Компания обеспечивает необходимые условия для выхода в отпуск по рождению и уходу за ребенком и реализует проекты, направленные на поддержку и развитие детей своих сотрудников, что подтверждает соблюдение Компанией прав сотрудников в области защиты семьи, материнства и детства.

Условия предоставления материальной помощи и единовременных выплат

Вид помощи	Условия	Периодичность	Размер выплаты, тыс. руб.
Сотруднику при предоставлении отпуска по беременности и родам	При наступлении события	Единовременно	Доплата до уровня постоянной заработной платы / среднего заработка
Сотруднику при рождении или усыновлении ребенка (детей)	Выплачивается на каждого ребенка одному из родителей	Единовременно	20–30 в зависимости от региона
Сотруднику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет	Выплачивается на каждого ребенка в указанной возрастной категории	Ежемесячно	3,5–5 в зависимости от региона
Сотруднику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Выплачивается на каждого ребенка-инвалида	Ежеквартально	10–15 в зависимости от региона

«Норникель» обеспечивает отдых детям сотрудников в возрасте от 6 до 16 лет, предоставляя путевки на льготных условиях. Программа направлена на создание условий для оздоровления без присутствия родителей в детских оздоровительных учреждениях, расположенных в благоприятных климатических условиях. В 2023 году 1 592 ребенка сотрудников Компании провели летние каникулы в оздоровительном лагере в Анапе, а также был организован отдых детской группы спортивного направления на базе Деревни Универсиады в Казани.

Вознаграждение и социальные льготы

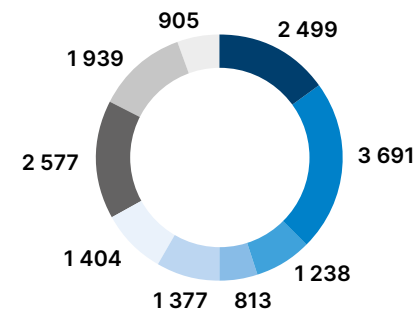
CHRB D.3.1

«Норникель» заботится о своих сотрудниках, обеспечивая им справедливую и достойную оплату труда, что подтверждает средняя заработная плата в размере 184,1 тыс. руб., которая почти в 2,5 раза превышает средний уровень по стране. В 2023 году заработная плата была индексирована на 6,1%, а за период 2018–2023 годов средняя зарплата выросла на 62%, что было значительно выше уровня инфляции в России.

«Норникель» также расширяет перечень социальных льгот и пособий с целью всесторонней поддержки сотрудников.

Расходы на социальные программы и льготы в 2023 году

млн руб.



- Санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и членов их семей
- Оплата сотрудникам и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно
- Пенсионные программы
- Жилищные программы
- Содействие в обустройстве на новом месте жительства вновь принятым сотрудникам
- Проекты социальной направленности для сотрудников (развитие целевых групп, спортивные и праздничные мероприятия)
- Добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев
- Выплаты социального характера
- Прочие социальные расходы

В 2023 году расходы на социальные программы и льготы составили

16,4 млрд руб.,

что на 7,8% выше показателя прошлого года. Наибольшую долю в структуре заняли расходы на оплату проезда и провоза багажа, ДМС и санаторно-курортное лечение

Сотрудники «Норникеля» высоко ценят социальные программы и льготы — за семь лет

на **26** п. п.

(с 51 до 77%) вырос показатель вовлеченности по вопросу социальной защищенности благодаря предоставляемому социальному пакету.

По результатам анкетирования «Услышать каждого. Что думаешь ты?» 2018–2024 годов

Цифровой инвестор

В 2023 году «Норникель» запустил долгосрочную программу мотивации сотрудников — «Цифровой инвестор». Цифровой финансовый актив (майн-токен) привязан к рыночной стоимости акции «Норникеля» на Московской бирже. Это первая в России программа, которая дает возможность сотрудникам использовать новый финансовый инструмент и стать инвестором. Такие активы обеспечивают сотрудникам дополнительный доход в виде выплат, равных дивидендным по акциям «Норникеля», а также разовый доход при продаже или автоматическом погашении по окончании программы (через пять лет).

В программе могут принять участие все сотрудники «Норникеля», стаж работы которых более одного года.

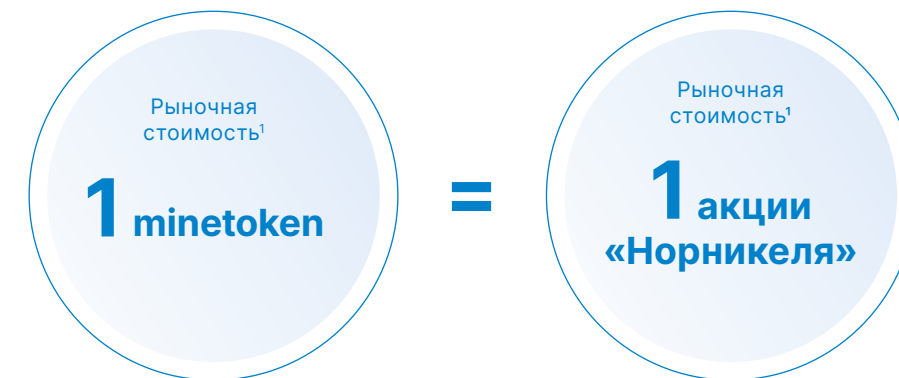
Инструмент выпускается на следующих условиях.

1. Стопроцентное финансирование инвестиций со стороны «Норникеля».
2. Возможность самостоятельно покупать, продавать цифровой финансовый актив через один год с начала владения активом.
3. Доход складывается из периодических выплат и получения прибыли через пять лет при продаже цифрового финансового актива эмитенту в сумме, равной рыночной стоимости акций Компании на дату продажи.

Создавая и развивая такие инструменты, как «Цифровой инвестор», Компания поддерживает свою социальную ответственность и реализует программу по развитию человеческого капитала. Благодаря использованию инструмента «Норникель» повышает чувство ответственности у сотрудников за общий результат. Чем эффективнее работа и выше заинтересованность в результате, тем лучше результаты Компании, соответственно, и выше цена акций, от стоимости которых зависит доход от цифрового финансового актива.

Более того, «Норникель» обучает основам цифровой и финансовой грамотности, предоставляет сотрудникам возможность разобраться в механике современных цифровых инвестиций, формируя новую

модель взаимоотношений с сотрудниками, которая строится по принципу «из наемных сотрудников — в партнеров бизнеса». В 2023 году к программе присоединилось более 51,3 тыс. участников.



¹ При эмиссии и погашении.

Культура безопасности

CHRB D.3.4

В Компании на регулярной основе разрабатываются новые проекты и продолжается реализация программ,

направленных на повышение культуры безопасности, предупреждение профессиональных заболеваний, предотвращение и профилактику несчастных случаев.

56%

сотрудников по итогам анкетирования 2023 года отметили, что Компания не ставит персонал в ситуацию небезопасного труда (+21 п. п. за семь лет).

По результатам анкетирования «Услышать каждого. Что думаешь ты?» 2018–2024 годов



Показатели производственного травматизма

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023
FIFR	0,08	0,08	0,10	0,03	0,04
LTIFR	0,32	0,21	0,38	0,58	0,65
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации	44	31	53	71	83
Количество несчастных случаев, связанных с производством, со смертельным исходом	9	9	11	4	5
Число выявленных профессиональных заболеваний	290	235	213	174	145

Рост показателей общего травматизма (LTIFR) и зафиксированных несчастных случаев в 2023 году был связан с изменением подхода к обеспечению охраны труда, направленного на пресечение сокрытия информации о несчастных случаях.

Высшее руководство Компании заинтересовано в развитии новых проектов и инициатив, реализуемых с целью обеспечения безопасных условий труда. Вице-президент по экологии и промышленной безопасности С.С. Селезнёв лично принимает участие в обучающих мероприятиях: в 2023 году он провел тренинги по поведенческому аудиту безопасности для руководителей филиалов и российских организаций корпоративной структуры и членов Правления «Норникеля» в полном составе.

Забота о здоровье

«Норникель» предпринимает активные усилия, направленные на поддержку здоровья сотрудников, профилактику заболеваний и продвигает здоровый образ жизни, соблюдая базовые и трудовые права человека (на жизнь, безопасность и охрану труда и здоровья).

С 2019 года «Норникель» реализует проект по развитию корпоративной медицины. Программа включает в себя строительство сети корпоративных медицинских клиник в Норильском промышленном районе, модернизацию



Система управления безопасностью дорожного движения в ПАО «ГМК «Норильский никель»

С учетом повышенных рисков производственной безопасности эксплуатации транспортных средств в апреле 2023 года Компания установила единые требования к организации работы по обеспечению безопасности дорожного движения при осуществлении производственной деятельности, разработав соответствующий внутренний стандарт. Положения стандарта направлены на укрепление трудовой дисциплины и повышение культуры безопасного вождения среди сотрудников Компании.

В целях улучшения водительской дисциплины и повышения культуры вождения обучено 2 855 сотрудников «Норникеля», включая 100% водителей с высоким уровнем риска (1 318 человек), и 287 сотрудников подрядных организаций. 18 вице-президентов и директоров Группы компаний «Норильский никель» также прошли курсы по защитному вождению.

действующих и создание новых производственных здравпунктов, а также создание в них врачебных кабинетов. Первый корпоративный медицинский центр открылся в Норильске в 2021 году. В планах Компании — открытие медцентров в Талнахе и Кайеркане.

Цеховая медицинская служба

В Компании функционирует цеховая медицинская служба, которая решает экстренные проблемы сотрудников, занимается профилактикой и контролем за состоянием

здоровья, а также проводит работу по выявлению и оценке риска от воздействия опасных для здоровья факторов, возникающих на рабочем месте, наблюдение за состоянием здоровья сотрудников, анализ факторов профессиональной заболеваемости и мероприятия по их снижению.



Новый корпоративный медицинский центр в Дудинке

В июне 2023 года «Норникель» открыл второй корпоративный медицинский центр в Заполярье. Привлеченные Компанией профессиональные специалисты и новейшее диагностическое оборудование позволяют повысить уровень медицинской помощи в Дудинке, где работают несколько тысяч сотрудников предприятий Группы «Норникель».

Центр оснащен современным диагностическим оборудованием, что дает возможность использовать новейшие методы выявления заболеваний и их лечения. Новый центр вошел в единую цифровую систему, которая собирает информацию из всех корпоративных медицинских учреждений «Норникеля», включая клиники и санаторий «Заполярье».

>13 тыс.
пациентов в год

22 специалиста
в штате клиники

6 врачей
на постоянной основе

9 направлений
оказания первичной
медико-санитарной помощи

90 посещений
в смену

Анализ динамического (диспансерного) наблюдения за 2023 год

7 688
сотрудников,
в том числе

1 512
направлены на узкое
обследование

333
под динамическим
наблюдением

28
с профессиональными
заболеваниями

Программа «Здоровое сердце»

«Норникель» приступил к реализации Программы «Здоровое сердце» в 2023 году.

Основными целями Программы являются снижение числа госпитализаций, минимизация осложнений, повышение качества и продолжительности жизни сотрудников.

Основными направлениями Программы являются:

- скрининг — определение групп здоровья, контроль группы, профилактика и рекомендации;
- динамическое наблюдение — формирование списков лиц, подлежащих наблюдению, их квартальное распределение, информирование о необходимости явки на прием;

- обучение — поддержка фельдшеров при получении навыков самоконтроля и освоение алгоритмов действия в случае развития жизнеугрожающих состояний.

Программа «Школа диабета»

«Норникель» уделяет особое внимание диагностике и профилактике пациентов с диагнозом «сахарный диабет», знаниям и навыкам, необходимым для его самостоятельного контроля и изменения образа жизни. Компания обучает методам самоконтроля, адаптации и проводимого лечения к конкретным условиям жизни, профилактике острых и хронических осложнений заболевания.

«Норникель» приступил к реализации данной программы в 2023 году. Она разработана в соответствии с клиническими рекомендациями, рекомендациями Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и основывается на принципе структуризации обучения пациентов. В долгосрочной перспективе ожидается повышение приверженности пациентов к диспансерному наблюдению и лечению и, как следствие, увеличение продолжительности жизни и трудоспособности. Программа направлена на повышение качества жизни пациентов, что влечет за собой повышение качества исполнения трудовых функций. Более того, ожидается снижение количества инцидентов, связанных с неконтролируемым сахарным диабетом на промышленных площадках.

ИТ-проекты в области здоровья

С 2023 года реализуется ИТ-проект, направленный на сбережение здоровья сотрудников — «Медицинские комплексы самодиагностики». Программно-аппаратные комплексы предназначены для быстрой оценки показателей здоровья с целью повышения эффективности терапевтического плана. Они дают возможность заочно оценить состояние здоровья пациента, что экономит время врачей и позволяет управлять нагрузкой узких специалистов.

Основная целевая аудитория — офисные сотрудники, редко сталкивающиеся с медицинскими осмотрами.

Примером другого высокотехнологичного проекта в области корпоративной медицины является «Система анализа рисков развития заболеваний», предназначенная для прогнозирования и снижения рисков развития болезней сердца

и сосудов, диабета и других хронических заболеваний, а также информирования пациента о неблагоприятных факторах, которые могут влиять на его жизнь, а также формирования привычки у сотрудников следить за своим здоровьем.

В 2023 году реализация проекта позволила проводить анализ медицинских данных, собранных по результатам проведения периодических медицинских осмотров, и с помощью терминалов, установленных на предприятиях, осуществлять автоматическую риск-стратификацию сотрудников по группам риска по шкале SCORE¹ и проводить мониторинг связи распространенности факторов риска развития сердечно-сосудистых заболеваний и обусловленного ими популяционного риска развития ишемической болезни сердца.

Телемедицина — сервис для заботы о здоровье

Сервис «Телемедицина», предоставляющий возможность в любой момент связаться с врачом онлайн без очередей и длительного ожидания, не выходя из дома, входит в пакет ДМС каждого сотрудника и делает доступ к услугам здравоохранения комфортнее.

Программа позволяет получить консультацию терапевтов и врачей-специалистов. Консультации доступны в срочном и плановом режимах. При наличии тяжелого диагноза можно получить альтернативное медицинское мнение у медицинских экспертов.

Запись и общение с врачом происходят через личный кабинет застрахованного лица, где сохраняются вся история обращений и медицинские заключения.

Программа секвенирования генома

Секвенирование генома входит в комплексную программу здоровья наряду с санаторно-курортным лечением, программами ДМС и корпоративного спорта. Это современный и высокотехнологичный метод исследования ДНК, позволяющий получить персонализированную информацию о здоровье сотрудника, рисках развития многофакторных заболеваний, онкологических рисках, получить рекомендации по профилактике заболеваний, диете, оптимальной физической активности, подбору лекарственных препаратов.

За 2020–2023 годы в программе секвенирования приняли участие 18,5 тыс. сотрудников. На 2024 год запланировано участие 3,5 тыс. человек.

Дистанционные консультации по юридическим, психологическим и финансовым вопросам

Ментальное здоровье не менее важно для благополучия и развития персонала. Если сотруднику необходимо получить консультацию или поддержку по юридическим, психологическим и финансовым вопросам, это можно сделать дистанционно (по телефону или видеосвязи) в рамках программы «Норникель поддержит». В зависимости от ситуации в сервисе можно выбрать консультацию квалифицированного эксперта. Каждый обратившийся получает личный кабинет с защищенным доступом, где хранится история консультаций.

Сотрудники поставщиков и права человека

CHRB B.1.4.b, B.1.7

Цели Стратегии социально-устойчивого развития «Норникеля» до 2030 года



Обеспечение прозрачной цепочки поставок с учетом социальных критериев



Вклад в общественное благополучие на национальном и международном уровне

В Компании действует Кодекс корпоративного поведения поставщика ПАО «ГМК «Норильский никель», в котором отражены требования в области прав человека «Норникеля» к поставщикам.

1

Предотвращать нарушения прав человека в своей деятельности и в своих цепочках поставок

2

Внедрять процессы исправления серьезных нарушений, произошедших в результате их деятельности или при их участии

3

Применять эффективные и надлежащие политики, демонстрирующие их обязательства уважать права человека и регулирующие проведение комплексной проверки их соблюдения

4

Проводить необходимое обучение с целью устранения серьезных нарушений прав человека в результате деятельности и в отношении местного населения

5

Внедрять механизм подачи и рассмотрения жалоб, позволяющий заинтересованным лицам конфиденциально и при необходимости анонимно сообщать о фактах нарушения прав человека

6

Следить за тем, чтобы продолжительность ежедневной работы для сотрудников младше 18 лет не превышала нормы, установленной законодательством

7

Обеспечивать сотрудников безопасными и исправными материальными средствами, водой и всеми удобствами в соответствии с местным законодательством

8

Предотвращать любое физическое насилие, словесное оскорбление и сексуальное домогательство, соответствующие угрозы и все прочие формы преследования

¹ Шкала SCORE (Systematic COronary Risk Evaluation) позволяет оценить риск смерти человека от сердечно-сосудистых заболеваний в течение ближайших 10 лет.

«Норникель» ожидает от своих поставщиков соблюдения принципов устойчивого развития и ответственного отношения к правам человека. Требования Компании изложены в Кодексе корпоративного поведения поставщика, учтены в договорах с поставщиками и включают следующие положения:

- запрет на детский труд, принудительный труд и дискриминацию;
- обеспечение безопасных условий труда;
- соблюдение права на свободу объединений и ведение коллективных переговоров.

Компания активно работает с поставщиками, чтобы повысить их осведомленность и готовность к комплексным проверкам. «Норникель» проводит обучение и консультации по вопросам ответственной цепочки поставок, а также предоставляет информационные материалы.

UNGPs RF A2.3

Также поставщики проинформированы о возможности обращения в Службу корпоративного доверия «Норникеля», которая является базовым механизмом

Компании для работы с жалобами и обращениями ([раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассматривания жалоб»](#)).

➔ Более подробно с деятельностью «Норникеля» по управлению ответственной цепочкой поставок можно ознакомиться в [Отчете в области ответственной цепочки поставок](#).

Местные сообщества и права человека

Цели Стратегии социально-устойчивого развития «Норникеля» до 2030 года



Привлечение молодых и опытных специалистов, в том числе в регионы Крайнего Севера



Совершенствование системы адаптации для новых и повышение вовлеченности опытных сотрудников



Минимизация воздействия деятельности Компании на местные сообщества



Поддержка устойчивого социально-экономического развития регионов присутствия



Вклад в общественное благополучие на национальном и международном уровне

Благоприятная окружающая среда

Компания уважает право всех людей на благоприятную окружающую среду и стремится снижать негативное воздействие на экологическую

обстановку в регионах присутствия, а также реализовывать природоохранные инициативы.

В октябре 2023 года была запущена Серная программа на Надеждинском металлургическом заводе. Выход

проекта на технологические показатели позволит выполнить требования законодательства по снижению в 2024 году совокупного объема выбросов загрязняющих веществ в Норильске не менее чем на 20%.

В течение 2025 года выбросы диоксида серы снизятся на 45% от уровня базового 2015 года.

Реализация программы позволит радикально сократить выбросы диоксида серы и сделать воздух в городе чистым, что окажет положительное влияние на здоровье населения.

Также в 2023 году были проведены масштабные исследования биоразнообразия на территориях присутствия Компании, продолжена реализация Программы очистки территорий от отходов и рекультивации земель в Норильске и прочие инициативы по охране окружающей среды.

➔ Более подробная информация приведена в [Отчете об устойчивом развитии за 2023 год](#).

Сотрудники «Норникеля» отмечают, что Компания заботится об экологии в регионах присутствия — за семь лет

на **30** п. п.

(с 30 до 60%) вырос показатель удовлетворенности по данному вопросу.

По результатам анкетирования «Услышать каждого. Что думаешь ты?» 2018–2024 годов

Благоприятная социальная среда

«Норникель» соблюдает права местных сообществ и реализует ряд программ, направленных на улучшение качества их жизни.

«Мир новых возможностей» — флагманская программа Компании, реализуемая с 2015 года, направлена на улучшение качества жизни людей в Заполярье. В 2023 году более 15 тыс. жителей регионов присутствия Компании приняли участие в мероприятиях программы.

Ключевые направления программы «Мир новых возможностей» в 2023 году

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

Значимым для Компании направлением является формирование молодежной экосистемы как эффективного инструмента для привлечения, развития и удержания молодых талантов. В настоящее время фокус сосредоточен на развитии инженерного потенциала для модернизации производства.

В 2023 году с этой целью Компания запустила проект «Настоящее для будущего: развиваем инженерный потенциал отрасли и компании», который направлен на формирование устойчивого интереса к инженерным профессиям и возможностям работы в отрасли.

Компания в рамках одной образовательной экосистемы создает комплексные программы, рассчитанные на самые разные аудитории — от 5 до 35 лет.

Проекты молодежной экосистемы «Норникеля» по возрастам

Дети (5–17 лет) и их родители

- Уроки Компании;
- экскурсии на предприятия Группы;
- «Перемена»;
- SVET ON;
- LIGA IMAKE;
- «Город профессий»;
- «Цифроникель Junior»

Студенты (18 лет – 24 года)

- Практико-ориентированные образовательные программы с учебными заведениями;
- «Покорители Севера»;
- «Профессиональный старт»;
- Полярный колледж;
- «Поколение БЫСТРЫХ»

Молодые сотрудники (до 35 лет)

- «В хорошей компании»;
- «Первая Арктическая»;
- «Кому не все равно»;
- «Комбинат добра»



➔ Более подробная информация о программе «Мир новых возможностей» приведена в [Отчете об устойчивом развитии за 2023 год](#).

Коренные народы и права человека

CHRB A.1.3.a.EX; D.3.5

Стратегические цели



Минимизация воздействия деятельности Компании на местные сообщества



Поддержка интересов коренных народов Севера



Поддержка устойчивого социально-экономического развития регионов присутствия



Вклад в общественное благополучие на национальном и международном уровне

«Норникель» уважает права коренных народов. Компания признает и реализует право коренных народов на СПОС, создает платформы для равноправного диалога, в которые вовлечены как представители коренных народов, так и представители Компании, включая руководство Группы, а также реализует проекты устойчивого развития коренных народов: поддержку экономики традиционного природопользования, повышение качества жизни в поселках, поддержку традиций и культуры коренных народов.

В 2021 году в Компании при Старшем вице-президенте — руководителе Норильского дивизиона был создан Координационный совет по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами коренных малочисленных народов Севера. В состав Координационного совета входят 57 общин, занимающихся традиционной хозяйственной деятельностью на территории Таймыра.

Программа поддержки коренных народов

С 2020 года «Норникель» реализует одну из крупнейших по объему финансирования программ поддержки и развития коренных народов — более

2 млрд руб. на пять лет. Дополнительно в 2021–2023 годах по линии Координационного совета по взаимодействию с семейными (родовыми) общинами коренных малочисленных народов Севера на поддержку коренных народов и развитие традиционных видов хозяйственной деятельности было направлено 300 млн руб. (ежегодно по 100 млн руб.).

Компания финансирует расходы по вывозу сельскохозяйственной продукции (мясо оленя, рыбы северных пород) из поселков, промысловых точек, расположенных на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в городах Дудинке, Норильске для дальнейшей реализации в торговые сети. Кроме того, при поддержке «Норникеля» были организованы научно-исследовательские работы по оценке запасов водных биологических ресурсов в водных объектах бассейнов рек Енисей, Хатанги для увеличения квот коренным народам.

В 2023 году в поселках Волочанка, Усть-Авам было построено семь домов; введено в эксплуатацию три фельдшерско-акушерских пункта (Волочанка, Усть-Авам, Усть-Порт). Для детей-сирот приобретено пять квартир в Дудинке.

Реализация программы переселения представителей коренных народов, проживающих на территории п. Тухард

«Норникель» стал первой компанией в Российской Арктике, которая получила СПОС на Программу переселения и развития поселка Тухард в соответствии со Стандартом ответственности резидентов Арктической зоны Российской Федерации, международными требованиями (Декларацией ООН о правах коренных народов, Руководством 5 («Переселение») и Руководством 7 («Коренные народы») Международной финансовой корпорации).

В процессе процедуры предоставления СПОС, которая длилась пять месяцев и включала в себя три раунда консультаций, жители поселка приняли решение о предоставлении согласия на перемещение, определили приоритеты развития, выбрали место расположения нового места жительства, избрали совет представителей и определили условия взаимодействия с Компанией в процессе проектирования и строительства.

Соглашение также учитывает интересы оленеводов, живущих в тухардской тундре и сохраняющих тесные социальные, семейные, хозяйственные и культурные связи с поселком.

Компания планирует завершить строительство согласованной с жителями инфраструктуры и домов нового поселка, а также покупку квартир в Дудинке в среднесрочной перспективе.

Диалог с представителями коренных народов на Кольском полуострове

Опыт Тухарда Компания использовала при ведении диалога с саамами, ненцами и коми в связи с планируемой разработкой литиевого месторождения Колмозерского в рамках партнерского проекта.

«Норникель» провел предварительные консультации с представителями коренных народов в п. Ловозеро и п. Краснощелье Мурманской области с целью информирования о готовящемся промышленном проекте и предложил процедуру СПОС. По инициативе коренных народов

была создана рабочая группа саамских общественных и оленеводческих организаций, в состав которой входят Ассоциация кольских саамов, Общественная организация саамов Мурманской области, Совет коренных народов при правительстве Мурманской области, а также руководители крупнейших оленеводческих хозяйств.

В ноябре 2023 года Компания провела этнологическую экспертизу проекта освоения Колмозерского месторождения, включающую экологические, социологические, этнологические и исторические исследования, оценку потенциального воздействия проекта на оленеводство, культуру и промыслы саамов, а также рекомендации по снижению воздействия проекта на коренные и оленеводческие народы Мурманской области и предлагаемые меры устойчивого развития.

Развитие молодежи и повышение потенциала коренных народов

Компания уделяет особое внимание молодежи из числа коренных народов. В Тухарде по итогам переписи

населения в 2023 году доля молодежи составила 40%. Работа с молодым поколением реализуется в рамках нескольких направлений. По целевой программе «Студенты Таймыра» в Заполярном государственном университете обучаются 56 студентов из числа коренных народов. В 11 сельских образовательных организациях внедрен дополнительный интернет-ресурс, установлены комплекты спутникового оборудования и оргтехники.

Одним из важных проектов повышения потенциала коренных народов является Школа общественной дипломатии коренных народов, которая реализуется при поддержке Группы компаний совместно с Московским государственным институтом международных отношений (МГИМО). Участники Школы общественной дипломатии в будущем станут лидерами своих народов, способными на высоком, качественном уровне вести диалог с государством и деловым сообществом, представлять позицию коренных народов России на международных площадках. Компания также поддерживает семинары о правах коренных народов, которые проводит Межрегиональная общественная организация «Объединение коренных малочисленных народов «Союз».



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ ОБ ОТЧЕТЕ

Центральный офис

123100, Российская Федерация, Москва, 1-й Красногвардейский проезд, д. 15

Телефон: +7 (495) 787-76-67

Email: gmk@nornik.ru

Департамент общественных связей

Смирнова Татьяна Борисовна

Директор Департамента общественных связей

Телефон: +7 (495) 785-58-00

Email: pr@nornik.ru

Департамент устойчивого развития

Ивченко Светлана Владимировна

Директор Департамента устойчивого развития

Телефон: +7 (495) 797-82-50

Email: social_report@nornik.ru

«Норникель» в социальных сетях

vk.com/nornickel_official

youtube.com/user/NornikOfficial

Корпоративный сайт

<https://www.nornickel.ru/>

Права человека в «Норникеле»

<https://www.nornickel.ru/sustainability/social-responsibility/human-rights/>

Внутрикорпоративные документы «Норникеля»

<https://www.nornickel.ru/investors/disclosure/corporate-documents/#corporate-codes-and-policies>

Отчет об устойчивом развитии «Норникеля» за 2023 год



Отчет в области ответственной цепочки поставок «Норникеля» за 2023 год



СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ДМС	Добровольное медицинское страхование
Кольская ГМК	АО «Кольская ГМК»
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
MOT	Международная организация труда
ООН	Организация Объединенных Наций
ПБиОТ	Промышленная безопасность и охрана труда
п. г. т.	Поселок городского типа
п. п.	Процентный пункт
СПОС	Свободное, предварительное и осознанное согласие
CHRB	Corporate Human Rights Benchmark (Стандарт корпоративной ответственности в области прав человека)
ESG	Environmental, Social and Governance (защита окружающей среды, социальная ответственность и корпоративное управление)
FIFR	Fatal-Injury Frequency Rate (частота несчастных случаев со смертельным исходом)
ICMM	International Council on Mining and Metal (Международный совет по горному делу и металлам)
IRMA	Initiative for Responsible Mining Assurance (Инициатива по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности)
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate (частота травм, влекущих за собой потерю трудоспособности)
SO₂	Диоксид серы
SRM	Supplier relationship management (управление взаимоотношениями с поставщиками)
UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (Руководящие принципы ООН в области предпринимательской деятельности в аспекте прав человека)
VPSHR	Voluntary Principles on Security and Human Rights (Добровольные принципы по безопасности и правам человека)

ГЛОССАРИЙ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Деятельность Компании с целью выявления ожиданий и опасений заинтересованных сторон и вовлечения их в процесс принятия решений
Группа компаний «Норильский никель»	ПАО «ГМК «Норильский никель» и его дочерние компании
Жалоба/обращение	Сообщение, содержащее информацию об актуальной или потенциальной проблеме, связанной с деятельностью Компании и вызывающей законную обеспокоенность, о неблагоприятном воздействии на заинтересованные стороны и сотрудников Компании, нарушении прав человека, а также по вопросам сохранности активов, защиты корпоративных интересов, предотвращения злоупотреблений, хищений и иных нарушений в структурных подразделениях Компании
Заинтересованные стороны	Физические или юридические лица, группы и ассоциации, а также другие организации, интересы которых могут быть затронуты деятельностью Компании, а также стороны, которые могут оказывать влияние на нее
Майнтокен	Цифровой финансовый актив, привязанный по стоимости к акции ПАО «ГМК «Норильский никель»
Медиация	Метод альтернативного урегулирования споров на основе поиска взаимоприемлемого решения при посредничестве третьей нейтральной стороны (независимого эксперта)
Механизм рассмотрения жалоб	Дополнительная корпоративная процедура, доступная для внешних заинтересованных сторон, таких как население регионов присутствия, поставщики или подрядчики, общины коренных народов и др.
Организации корпоративной структуры	Дочерние организации ПАО «ГМК «Норильский никель»
Права человека	Права, которыми наделены все люди на планете независимо от их происхождения, пола, этнической принадлежности, религии, языка и статуса
Процедура должной осмотрительности в области прав человека	Комплекс мер, включающий оценку воздействия и рисков в цепочке создания стоимости и ответственное ведение деятельности с целью предотвращения, смягчения и наделения ответственностью за нарушения прав человека, к которым бизнес может быть причастен в результате осуществления собственной деятельности и построения деловых отношений
Риск	Влияние неопределенности на достижение поставленных целей
Риск нарушения права человека	Потенциальное неблагоприятное воздействие на правообладателей в части нарушения или ограничения их прав, возникающие непреднамеренно в результате деятельности Компании и (или) нарушения политик и кодексов Компании ее сотрудниками

ПОКАЗАТЕЛИ СООТВЕТСТВИЯ РУКОВОДЯЩИМ ПРИНЦИПАМ ООН В ОБЛАСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА (UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING FRAMEWORK)

Критерий	Раздел/комментарий	Страница
A — Управление соблюдением прав человека		
A1.1	Раздел «Приверженность соблюдению прав человека»	5
A1.2	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	7
A1.3	Раздел «Приверженность соблюдению прав человека»	5
A2 — Обеспечение уважения прав человека		
A2.1	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	22
A2.2	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	7
A2.3	Разделы «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», «Сотрудники поставщиков и права человека»	22
A2.4	Раздел «Политика по защите прав человека и Кодекс деловой этики»	8
A2.5	Раздел «Служба корпоративного доверия»	26
B — Определение основных направлений отчетности		
B1	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	7
B2	Раздел «Приоритетный перечень прав человека для «Норникеля»	7
B3	«Норникель» определяет приоритетные права человека для всех территорий присутствия Компании	–
B4	Компания отражает все приоритетные права. Отсутствуют права, оставшиеся без внимания	–

Критерий	Раздел/комментарий	Страница
C — Управление основными вопросами прав человека		
C1 — Конкретные политики и стратегии		
C1.1	Раздел «Политика по защите прав человека и Кодекс деловой этики»	8
C2 — Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
C2.1	Компания выделяет 16 групп заинтересованных сторон. Более подробно информация о подходе к взаимодействию заинтересованных сторон отражена в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год	–
C2.2	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	22
C2.3	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	22
C3 — Оценка воздействий		
C3.1	Социальные аспекты, в том числе соблюдение прав человека, находятся в фокусе внимания заинтересованных сторон, что установлено по результатам ежегодных диалогов с ними в соответствии с Международными стандартами отчетности GRI Standards (более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2023 год). Проведенный анализ анкет вовлеченности сотрудников свидетельствует об их высокой приверженности в первую очередь за счет таких факторов, как «социальная защищенность благодаря предоставляемому социальному пакету», «уважение в коллективе», «безопасность рабочего места», «возможность свободного и открытого обсуждения рисков в области безопасности»	–
C3.2	Перечень приоритетных прав не изменился в 2023 году	–
C4 — Интеграция выводов и принятие мер		
C4.1	Раздел «Управление рисками в области прав человека»	18
C4.2	Раздел «Управление рисками в области прав человека»	18
C4.3	Все действия Компании представлены в разделе «Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2023 года»	–
C5 — Отслеживание эффективности		
C5.1	Соблюдение прав человека является приоритетным направлением в Компании	–
C6 — Устранение последствий		
C6.1	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	25
C6.2	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	25
C6.3	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	25
C6.4	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	26
C6.5	Все действия Компании по решению проблем, заявленных в Службу корпоративного доверия, представлены в разделе «Результаты «Норникеля» в области соблюдения прав человека по итогам 2023 года»	–

ПОКАЗАТЕЛИ СТАНДАРТА КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА (CHRV)

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
A: Обязательства в области управления и политики		
A.1 Обязательства в области прав человека		
A.1.1 Обязательство уважать права человека	Раздел «Политика по защите прав человека и Кодекс деловой этики»	8
A.1.2.a Обязательство уважать права человека по отношению к сотрудникам: Декларация MOT об основополагающих принципах и правах в сфере труда	Раздел «Политика по защите прав человека и Кодекс деловой этики». Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека	8
A.1.2.b Обязательство уважать права человека по отношению к сотрудникам: охрана труда, техника безопасности и рабочее время	Раздел «Политика по защите прав человека и Кодекс деловой этики». Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека	8
A.1.3.a Обязательство уважать права человека, в частности относящиеся к горнодобывающему сектору: земля, природные ресурсы и права коренных народов	Раздел «Коренные народы и права человека». Более подробная информация приведена в Политике ПАО «ГМК «Норильский никель» по защите прав человека	43
A.1.3.b Обязательство уважать права человека, в частности относящиеся к горнодобывающему сектору: безопасность	Раздел «Приверженность соблюдению прав человека»	6
A.1.4 Обязательство по устранению нарушений	Раздел «Служба корпоративного доверия»	25
A.1.5 Обязательство уважать права сторонников защиты прав	Разделы «Служба корпоративного доверия», «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	25
A.2 Подотчетность в области прав человека		
A.2.1 Обязательство высшего руководства	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	12
A.2.2 Ответственность Правления	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	12
A.2.3 Стимулы и управление служебной деятельностью	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	11
A.2.4 Стратегия бизнес-модели и риски	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	11

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
B: Обеспечение уважения и должной осмотрительности в области прав человека		
V.1 Внедрение уважения прав человека в корпоративную культуру и систему управления		
V.1.1 Ответственность и ресурсы для повседневных функций в области прав человека	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	12
V.1.2 Стимулы и управление служебной деятельностью	Раздел «Структура управления, ответственности и контроля в области прав человека»	11
V.1.3 Интеграция с корпоративным управлением рисками	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	15
V.1.4.a Сообщение / распространение обязательств: сотрудники и внешние заинтересованные стороны	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	22
V.1.4.b Коммуникация / распространение обязательств: деловые отношения	Раздел «Сотрудники поставщиков и права человека»	39
V.1.5 Обучение по вопросам прав человека	Раздел «Обучение в области прав человека»	19
V.1.6 Мониторинг и корректирующие действия	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	27
V.1.7 Установление и прекращение деловых отношений	Раздел «Сотрудники поставщиков и права человека»	39
V.1.8 Подход к взаимодействию с затронутыми заинтересованными сторонами	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	22
B.2 Должная осмотрительность в области прав человека		
B.2.1 Определение рисков и последствий в области прав человека	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	16
B.2.2 Оценка рисков и последствий в области прав человека	Раздел «Выявление и оценка рисков и воздействий на права человека»	16
B.2.3 Интеграция рисков и оценок воздействия на права человека и принятие соответствующих мер	Раздел «Управление рисками в области прав человека»	18
B.2.4 Мониторинг эффективности действий по реагированию на риски и воздействия в области прав человека	Раздел «Мониторинг и контроль рисков в области прав человека»	18
B.2.5 Информирование о воздействии на права человека	Раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	22
C: Средства защиты и механизмы рассмотрения жалоб		
C.1 Механизм рассмотрения жалоб для сотрудников	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	25
C.2 Механизм рассмотрения жалоб для внешних заинтересованных лиц	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	27

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
C.3 Участие заинтересованных сторон в разработке и функционировании механизма рассмотрения жалоб	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	28
C.4 Процедуры, связанные с механизмом рассмотрения жалоб, являются справедливыми, общедоступными и разъясненными	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	25
C.5 Запрет мести за высказывание жалоб или обеспокоенности	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	25
C.6 Участие компании в государственных судебных и внесудебных механизмах рассмотрения жалоб	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	27
C.7 Устранение неблагоприятных воздействий	Раздел «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб»	27
C.8 Сообщение об эффективности механизма рассмотрения жалоб и учете извлеченных уроков	Раздел «Служба корпоративного доверия»	26
D: Практика компании в области прав человека		
D.3.1 Прожиточный минимум ¹	Раздел «Сотрудники и права человека», подраздел «Вознаграждение и социальные льготы»	34
D.3.2 Прозрачность и подотчетность ¹	Компания публикует на корпоративном сайте производственные показатели, бухгалтерскую отчетность, подготовленную в соответствии с РСБУ и МСФО	–
D.3.3 Свобода ассоциации и коллективных переговоров ¹	Раздел «Сотрудники и права человека», подраздел «Коллективный договор»	32
D.3.4 Охрана труда: смертельные случаи, потерянные дни, травмы, показатели профессиональных заболеваний ¹	Раздел «Сотрудники и права человека», подраздел «Культура безопасности»	35
D.3.5 Права коренных народов и свободное предварительное и осознанное согласие ¹	Раздел «Коренные народы и права человека»	43
D.3.6 Права на землю: приобретение земли ¹	Компания арендует, приобретает земельные участки для размещения производственных и административных зданий, осуществления своей операционной деятельности в целом. «Норникель» осуществляет поступательную рекультивацию земель, затронутых строительством, отработкой месторождений и выбросами, вызванными деятельностью Компании, и регулярно рассматривает и при необходимости обновляет планы по закрытию заводов и шахт (более подробная информация приведена в Отчете об устойчивом развитии «Норникеля» за 2023 год)	–
D.3.7 Безопасность ¹	Раздел «Обучение в «Норникеле»	21

¹ В процессе добывающих операций.

Показатель	Раздел/комментарий	Страница
D.3.8 Водоснабжение и санитария ¹	В 2023 году не выявлено существенного воздействия «Норникеля» на водные объекты, забор воды находился в пределах установленных лимитов. В Компании установлены цели в области управления водными ресурсами на перспективу (например, удерживать уровень рециркуляции и повторного использования воды на уровне выше 80%). Для снижения воздействия на окружающую среду Компания реализует природоохранные мероприятия и программы (например, содержание и эксплуатация вспомогательного флота, предназначенного для предотвращения попадания загрязнений в водные объекты)	–
D.3.9 Права женщин ¹	Раздел «Сотрудники и права человека», подраздел «Поддержка материнства»	33
E: Реакция на серьезные обвинения		
E.1 Компания публично отреагировала на обвинения	В отчетном году серьезные обвинения в отношении Компании отсутствовали	–
E.2 Компания провела расследование и предприняла соответствующие действия		
E.3 Компания взаимодействовала с пострадавшими заинтересованными сторонами для обеспечения или сотрудничества в ходе правовой защиты		

ОГРАНИЧЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Представленная в настоящем документе информация подготовлена на основе данных, имеющих в распоряжении ПАО «ГМК «Норильский никель» на дату подготовки Отчета по правам человека за 2023 год.

С момента подготовки Отчета на деятельность Компании на содержащиеся в документе прогнозы и описания «текущей ситуации» могли оказать влияние внешние или иные факторы, в том числе эскалация геополитического конфликта на Украине, санкции, введенные США, Евросоюзом, Великобританией и другими государствами в отношении Российской Федерации, российских физических и юридических лиц, меры, принятые Российской Федерацией в ответ на санкции, экономические и иные меры, введенные для поддержания экономической и финансовой стабильности Российской Федерации, а также иные факторы, которые находятся вне зоны влияния Компании.

Отчет содержит информацию о целях и планах Компании на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу. Все планы и намерения, приведенные в Отчете, носят прогнозный характер, и их осуществимость зависит в том числе от ряда экономических,

политических и правовых факторов, включая факторы, указанные выше, находящихся вне зоны влияния Компании. Прогнозные заявления предполагают риски и неопределенность, поскольку они относятся к событиям и зависят от обстоятельств, которые могут как наступить, так и не наступить в будущем. Прогнозные заявления не являются гарантией будущих операционных и финансовых результатов Компании, и фактические результаты операционной деятельности Компании, ее финансовое состояние, ликвидность, перспективы, рост, стратегия, а также развитие отрасли, в которой Компания ведет свою деятельность, могут существенно отличаться от описываемых или предполагаемых в прогнозных заявлениях, содержащихся в Отчете. Компания настоящим отказывается от ответственности за любые убытки, вызванные использованием содержания Отчета, а также не принимает на себя никаких обязательств по обновлению прогнозных заявлений, представленных в нем.

Утверждения, касающиеся отрасли, в которой ПАО «ГМК «Норильский никель» ведет свою деятельность, а также позиция Компании

по отношению к конкурентам основаны на общедоступной информации, опубликованной другими металлургическими и горнодобывающими компаниями или полученной от торговых и бизнес-организаций и ассоциаций. Такие данные и утверждения не проверялись независимыми экспертами, а показатели финансовой и операционной деятельности конкурентов Компании, используемые для оценки и сравнения позиций, могли быть рассчитаны способом, отличным от того, который использовался ПАО «ГМК «Норильский никель».

Отчет не является частью рекламной документации по ценным бумагам, предложением или приглашением к продаже, выпуску или предложению оферты на продажу или подписку на акции и какие-либо иные ценные бумаги ПАО «ГМК «Норильский никель».

Любые логотипы и товарные знаки, используемые в Отчете, являются собственностью их непосредственных владельцев, и их использование в настоящем документе не должно толковаться как продвижение или реклама товаров и услуг данных владельцев.