

Оглавление

Обращение Генерального директора «ГМК «Норильский никель»	002
О компании «Норильский никель»	004
Рамки и принципы Отчета	008
1 Политика социальной ответственности и прозрачности	012
Социальная миссия и ответственность компании	012
Политика информационной открытости	014
Корпоративное управление в области устойчивого развития	018
2 Развитие диалога с заинтересованными сторонами	030
3 Экономическая эффективность и модернизация производства	044
Экономическая результативность	
Показатели экономической деятельности	044
Основные направления инвестиционной политики	046
Модернизация и повышение эффективности производства	048
Сбытовая политика	054
Управление качеством и ответственность за продукцию	056
Транспортная независимость	061
Энергосбережение и альтернативные источники энергии	064
Реализация Экологической политики	
Показатели экологической результативности	070
Сохранение биоразнообразия	080
4 Социальная результативность	084
Управление персоналом и социальная политика	
Основные принципы и подходы	084
Характеристики и движение персонала	088
Подбор и развитие персонала	092
Социальное партнерство	102
Система вознаграждения персонала	104
Социальные программы для работников	106
Безопасность и охрана труда персонала	113
Вклад в устойчивое развитие территорий присутствия	
Налоговые платежи	121
Занятость населения территорий присутствия	121
Развитие социальной инфраструктуры территорий присутствия	124
Благотворительные программы	125
5 Развитие зарубежных предприятий	130
Стратегия развития и корпоративное управление	130
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	133
Экономические показатели деятельности	134
Охрана окружающей среды	136
Управление промышленной безопасностью и охраной труда	139
Политика в отношении персонала	142
Социально-благотворительные проекты	150
Выполнение задач за 2012 год и задачи на 2013 год	154
Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о КСО группы компаний «Норильский никель» за 2012 год с целью общественного заверения	160
Приложение 1. Таблица соответствия Отчета Руководству GRI (версия 3.1), Базовым индикаторам результативности (РСПП) и Стандарту ISO 26000	164
Приложение 2. Основные показатели деятельности	176
Приложение 3. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов	180
Приложение 4. Основные подразделения группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития	184
Приложение 5. Участники круглого стола «Ответственная деловая практика и социальные инвестиции ОАО «ГМК «Норильский никель» в развитие Мурманской области»	186
Глоссарий	188
Список сокращений, используемых в Отчете	191
Контактная информация	192
Обратная связь	193

Обращение Генерального директора ГМК «Норильский никель»

**Уважаемые читатели!
Дорогие коллеги!**

Ежегодный Отчет о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» служит наглядным подтверждением тому, что наша компания является одним из лидеров российского бизнеса в области открытости и информационной прозрачности. В своей практике «Норильский никель» руководствуется принципами социальной ответственности, неуклонно соблюдает принципы и нормы делового партнерства, реализует программы технологической модернизации и экологической безопасности.

Прошедший год выдался непростым для мировой экономики в целом и металлургии в частности. Падение глобального спроса на металлы, нестабильные цены на сырье и другие объективные факторы стали теми вызовами, с которыми пришлось столкнуться менеджменту компании в 2012 году. Тем не менее, даже в этих непростых условиях «Норильский никель» добился высоких производственных показателей, полностью выполнив годовой план по основным металлам, сохранив лидирующие позиции в мировой металлургической отрасли.

Высокая конкуренция ставит перед мировыми производителями все новые задачи, побуждая нас становиться сильнее. Одним из важнейших критериев силы и лидерства компании является способность эффективно управлять издержками, снижать себестоимость, сохраняя при этом достигнутые объемы производства. И мы обязаны сберечь и приумножить эти конкурентные преимущества.

У нас должна развиваться культура здоровой конкуренции за ресурс, чтобы для первоочередных инвестиций отбирались лучшие, наиболее эффективные проекты и, наряду с сохранением социальных обязательств и социальной стабильности, мы справедливо поощряли тех, кто вносит наибольший вклад в работу, кто своим трудом обеспечивает прорывное усиление компании.

Стоящие перед нами высокие цели невозможно достичь без высокого уровня корпоративного управления, повышения эффективности работы и личной ответственности. В данной области позитивные изменения должны быть постоянными. Только те компании,

которые правильно адаптируют базовые принципы корпоративного управления к собственной бизнес-модели, получают солидное конкурентное преимущество, могут правильно оценивать возникающие риски, определять конфликты интересов и выбирать верную стратегию развития.

Корпоративное управление должно и будет развиваться в сторону совершенствования управления рисками. Полагаю, главные усилия должны быть направлены на изучение и внедрение производственных и управленческих механизмов, которые позволят компании своевременно выявлять возникающие риски, правильно регулировать и, в конечном итоге, минимизировать их.

В 2012 году в «Норильском никеле» принят «Кодекс деловой этики» – единый свод четких и понятных этических, нравственных ориентиров для всех сотрудников компании. Он определяет универсальные индивидуальные и коллективные стандарты поведения, приемлемые во всех странах, где расположены наши предприятия.

Традиционно в центре внимания компании находятся вопросы экологии. Суммарные затраты «Норильского никеля» в этой сфере в 2012 году составили около 19 миллиардов рублей, что является рекордной суммой за последние 7 лет. При этом компания продолжает активно инвестировать средства не только во внедрение новых современных технологий, но и в проекты по минимизации воздействия на окружающую среду действующих производственных комплексов.

«Норильский никель» заинтересован в максимальной открытости и оперативной многосторонней связи с инвестиционным сообществом. В декабре 2012 года ком-



Генеральный директор –
Председатель Правления

В. О. Потанин

пания одной из первых в России организовала роуд-шоу, посвященное вопросам устойчивого развития, в рамках которого с крупнейшими европейскими институциональными инвесторами обсуждались вопросы корпоративной социальной ответственности и охраны окружающей среды в контексте планов развития «Норильского никеля».

Вместе с этим, совершенно очевидно, что эффективность деятельности компании определяется не только экономическими показателями и сухими цифрами финансовых отчетов. Крайне важна определенная социальная атмосфера, ощущение стабильности, безопасные условия труда и, разумеется, достойное вознаграждение за хорошо выполненную работу. Мы заинтересованы в том, чтобы оплата труда соответствовала уровню профессионализма всех без исключения работников «Норильского никеля». Это позволяет привлекать квалифицированную рабочую силу и, соответственно, решать еще более сложные задачи.

Значимым итогом 2012 года стало заключение нового Коллективного договора, который закрепляет социальные гарантии и льготы членам трудового коллектива компании, дополнительно к установленным законодательством Российской Федерации. В частности, предусмотрен расширенный социальный пакет для работников предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера, и членов их семей, включающий оплату ежегодного проезда к месту отдыха и обратно, а также реализацию компанией уникальных жилищных программ «Наш дом» и «Мой дом», способствующих закреплению молодых и высококвалифицированных кадров.

Компании крайне важно сохранить действующие социальные стандарты, но в прямой взаимосвязи вознаграждения работников с качеством и производительностью труда. Конечный результат всегда зависит от каждого из нас.

В завершение хочу поблагодарить весь коллектив «Норильского никеля» за профессиональную, слаженную, активную работу. Именно этот фактор лучше всего демонстрирует уникальный потенциал, которым обладает компания и который, уверен, будет в полной мере раскрыт благодаря нашим дальнейшим совместным усилиям.

О компании «Норильский никель»



Основными видами деятельности ГМК «Норильский никель» являются поиск, разведка, добыча, обогащение и переработка полезных ископаемых, производство, маркетинг и реализация цветных и драгоценных металлов.

ГМК «Норильский никель» является крупнейшим в мире производителем никеля и палладия, одним из крупнейших производителей платины и меди. Помимо этого, компания производит кобальт, родий, серебро, золото, иридий, рутений, селен, теллур, серу и серную кислоту.

Производственные подразделения группы расположены на трех континентах в пяти странах мира – России, Австралии, Ботсване, Финляндии и ЮАР. Ключевые производственные подразделения группы находятся в России и являются вертикально-интегрированными.

Производственные подразделения

РОССИЯ

Две основные производственные площадки в РФ включают в себя:

- Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – «Заполярный филиал» или «ЗФ»);
- ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» (далее – ОАО «Кольская ГМК», «Кольская ГМК» или «КГМК»), 100% дочерняя компания ОАО «ГМК «Норильский никель».

Заполярный филиал компании находится на Таймырском полуострове, являющемся частью Красноярского края, за Полярным кругом. Транспортное сообщение филиала с другими регионами страны осуществляется по реке Енисей и Северному морскому пути, а также посредством воздушного сообщения.

Кольская ГМК, расположенная на Кольском полуострове, является ведущим производственным комплексом Мурманской области и интегрирована в транспортную инфраструктуру Северо-Западного федерального округа.



АВСТРАЛИЯ

В Австралии ГМК «Норильский никель» владеет:

- предприятиями Cawse и Avalon по добыче и выщелачиванию латеритных никелевых руд;
- предприятиями Black Swan, Lake Johnston и Waterloo по добыче сульфидных никелевых руд и производству никелевого концентрата;
- крупным проектом на ранней стадии развития Honeymoon Well по добыче сульфидных никелевых руд.

БОТСВАНА

ГМК «Норильский никель» принадлежит 85 % акций предприятия по добыче сульфидного никеля Tati Nickel Mining Company (далее – Tati Nickel), находящегося в Ботсване. Производственный комплекс Tati Nickel включает в себя никелевый рудник открытого типа Phoenix, подземный никелевый рудник Selkirk, а также обогатительную фабрику мощностью переработки до 12 млн тонн руды в год по технологии DMS¹ и традиционной флотации.

ФИНЛЯНДИЯ

Завод Norilsk Nickel Harjavalta Oy (далее – NN Harjavalta), входящий в состав компании, является единственным никелерафинировочным заводом в Финляндии. NN Harjavalta перерабатывает сырье австралийских и африканских подразделений группы, а также никелесодержащие полупродукты сторонних поставщиков.

ЮАР

ГМК «Норильский никель» владеет 50-процентной долей в совместном предприятии по добыче никеля Nkomati JV (далее – Nkomati) в ЮАР, разрабатываемого совместно с компанией African Rainbow Minerals. Предприятие Nkomati является единственным в ЮАР производителем металлов, специализирующимся на добыче никеля. Попутно добывается медь, металлы платиновой группы и хром.

¹ ОБОГАЩЕНИЕ В ТЯЖЕЛЫХ СРЕДАХ.



В группу также входит научно-исследовательский институт ООО «Институт Гипроникель», расположенный в Санкт-Петербурге, с отделениями в городах Норильск и Мончегорск.

ГМК «Норильский никель» имеет собственную глобальную сеть представительских и сбытовых офисов в России, Великобритании, Китае, США и Швейцарии.

Среднесписочная численность предприятий группы компаний «Норильский никель» в 2012 году составила 84,1 тыс. человек, включая 2,1 тыс. работников зарубежных активов (табл. 1).

ТАБЛИЦА 1. Динамика среднесписочной численности персонала по группе компаний «Норильский никель», 2010-2012 годы (человек)

Страна	2010	2011	2012
РФ	80 417	78 866	81 973 ²
США	9	9	9
Европа	315	303	315
Азия	17	17	19 ³
Австралия	24	84	106
Африка, в том числе:	1 942	1 797	1 660
ЮАР	842	877	862
Ботсвана	1 094	915	798
Бурунди	6	5	—
ВСЕГО	82 724	81 076	84 082

² данные по российским предприятиям группы в соответствии с Приложением 4, а также ОАО «КОМБИНАТ «СЕВЕРНИКЕЛЬ», ОАО «ГМК «ПЕЧЕНГАНИКЕЛЬ», НОРИЛЬСКЭНЕРГО — ФИЛИАЛ, ОАО «КРАСНОЯРСКИЙ СУДОРЕМЗАВОД», ООО «НОРИЛЬСК-ТАВС», ООО «ЗАПОЛЯРНЫЙ ТОРГОВЫЙ АЛЬЯНС», ООО «ШИРИНСКОЕ», ООО «ИНТЕРГЕОПРОЕКТ», ОАО «РАО «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ», ООО «ИНВЕСТ-ЮГ», УК «ЗАПОЛЯРНАЯ СТОЛИЦА», ООО «ПОЛИГОН-ТЕХНОГЕН», ООО «ЛЕГИОН ТП», ОАО «НОРИЛЬСКИЙ КОМБИНАТ», АДМИНИСТРАТОР ФОНДОВ.

³ NORILSK NICKEL MANAGEMENT INDONESIA (NNM I) — ФАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА С АПРЕЛЯ 2012 ГОДА, ВЫПОЛНЯЕТ ФУНКЦИИ ПОДДЕРЖКИ И РАСШИРЕНИЯ БИЗНЕСА, ПОИСКА ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПРОЕКТОВ В ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ.

ВЫСОКИЕ КРЕДИТНЫЕ РЕЙТИНГИ

Компания имеет инвестиционные кредитные рейтинги на уровне BBB-/ruAA+ от Standard&Poor's, BB+ от Fitch Ratings и Baa2 от Moody's Investors Service.

ГМК «Норильский никель» вошла в список ста ведущих компаний – претендентов на глобальное лидерство (100 Global Challengers), составленный The Boston Consulting Group.

НАГРАДЫ КОМПАНИИ

ГМК «Норильский никель» стала победителем ежегодной национальной премии «Компания года 2012», проводимой Группой компаний РБК, в номинации «Металлургия».

Интернет-сайт ГМК «Норильский никель» признан лучшим корпоративным сайтом среди предприятий отрасли.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ГМК «Норильский никель» получила премию в номинации «За программы поддержки семьи, материнства и детства» всероссийского конкурса «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность-2012», проводимого Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Отчет о КСО ГМК «Норильский никель» за 2011 год был удостоен первого места в номинации Российского союза промышленников и предпринимателей – «Лучший отчет по корпоративной социальной ответственности Компании» XV Ежегодного конкурса годовых отчетов, проводимого ОАО «Московская Биржа».

Отчет о КСО компании и Годовой отчет за 2011 год были признаны победителями Конкурса в специальной номинации Bloomberg «Лучший годовой отчет для аналитиков» за высокий уровень раскрытия информации в области устойчивого развития в соответствии с международным стандартом GRI.

ГМК «Норильский никель» была награждена благодарственным письмом от Ассоциации менеджеров России за содействие в ликвидации последствий наводнения в г. Крымске в июле 2012 года.

НАГРАДЫ ФИЛИАЛОВ И РОКС НН⁴

Норильский филиал НПФ «Норильский никель» награжден золотой медалью отборочного этапа Межрегионального конкурса «Лучшие товары и услуги Сибири – ГЕММА – 2012», организованного при поддержке полномочного представителя



Президента России в Сибирском федеральном округе и под патронажем Межрегиональной ассоциации экономического взаимодействия субъектов РФ «Сибирское соглашение».

ОАО «Енисейское речное пароходство» заняло 1 место в разделе «Деятельность внутреннего водного грузового транспорта» отраслевого экономического рейтинга «Всероссийский бизнес-рейтинг» и получило национальный сертификат «Лидер отрасли – 2012».

Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» стал победителем в номинации «Организация Красноярского края высокой социальной эффективности и лучших достижений в сфере развития социального партнерства» среди промышленных предприятий ежегодного краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2012 года.

НАГРАДЫ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ КОМПАНИИ

Указом Президента РФ заместитель Генерального директора ГМК «Норильский никель» В. Н. Полтавцев награжден Орденом Почета за большой вклад в развитие металлургической промышленности и многолетний добросовестный труд.

⁴ РОССИЙСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРУКТУРЫ, ВХОДЯЩИЕ В ГРУППУ КОМПАНИЙ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ».

Рамки и принципы Отчета



ГМК «Норильский никель»⁵ (далее – «группа», «компания», «Норильский никель») продолжает практику публикации ежегодных Отчетов о корпоративной социальной ответственности с целью информирования широкого круга общественности о принципах, целях, практических результатах и перспективах корпоративной социальной политики и деятельности компании в областях, являющихся основой ее устойчивого развития.

Настоящий Отчет о корпоративной социальной ответственности (далее – «Отчет о КСО»)⁶ подготовлен на основе международных стандартов⁷. При написании Отчета о КСО использовалась версия 3.1. Руководства по отчетности в области устойчивого развития, разработанного международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI) на уровне применения А. При подготовке Отчета о КСО был проведен мониторинг соответствия информации и данных Руководству по социальной ответственности – ISO 26000 (Приложение 1), а также

учитывались рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей (далее – «РСПП») по использованию базовых индикаторов результативности в практике нефинансовой отчетности.

При подготовке Отчета о КСО за 2012 год компания ориентировалась на лучшие образцы российской и международной практики и опиралась на свой опыт сбора, консолидации и анализа информации в области устойчивого развития, стремилась к повышению информационной прозрачности по сравнению с пре-

⁵ для целей настоящего отчета под ГМК «Норильский никель» следует понимать ОАО «ГМК «Норильский никель» и совокупность организаций корпоративной структуры, входящих в группу компаний «Норильский никель». ОАО «ГМК «Норильский никель» включает Заполярный филиал, Красноярский транспортный филиал, Мурманский транспортный филиал, Архангельский транспортный филиал, «Норильскэнерго» – филиал компании, Заполярный транспортный филиал, Красноярское представительство, а также главный офис компании. Если не оговорено особо и употребляются термины «компания», «группа», «Норильский никель», то речь идет о представлении информации или данных по группе компаний «Норильский никель». Количественные показатели в определенных областях устойчивого развития относятся к подразделениям группы в соответствии с Приложением 4.

⁶ Социальные отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003-2004, 2005, 2006, 2007 гг. и отчеты о КСО ГМК «Норильский никель» за 2008, 2009, 2010, 2011 годы (в версиях на русском и английском языках) размещены на корпоративном сайте www.nornik.ru.

⁷ отчеты о КСО компании за 2008, 2009, 2010, 2011 годы внесены в национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов (РСНП).

дыдущим годом. Компания разделяет и использует следующие принципы социальной отчетности: достоверность и прозрачность; актуальность, полнота и существенность; обратная связь и учет мнений заинтересованных сторон; объективность и сопоставимость; контекст устойчивого развития⁸.

Отчет о КСО группы компаний «Норильский никель» за 2012 год отражает результаты деятельности с 1 января 2012 года по 31 декабря 2012 года.

Производственные показатели и показатели в области финансово-экономической деятельности, содержащиеся в Отчете о КСО, представлены в формате Международных стандартов финансовой отчетности (далее – МСФО) и относятся (если иное не указано особо) в целом к группе. Показатели и информация об экологической деятельности, а также охране труда и ответственности за продукцию, обучении персонала и реализации социальных программ представлены по отношению ко всем основным предприятиям группы, включая зарубежные, что позволяет в большинстве случаев сопоставить информацию в области устойчивого развития с отчетностью по МСФО⁹.

Публикуя Отчет о КСО, ГМК «Норильский никель» ожидает продолжения и расширения конструктивного диалога по проблематике социальной ответственности бизнеса и приветствует рекомендации всех заин-

тересованных сторон по совершенствованию своей деятельности в области устойчивого развития.

В рамках подготовки Отчета о КСО за 2012 год в ноябре 2012 года был проведен круглый стол по КСО в г. Мурманске в рамках Первой международной экономической недели, в декабре отчетного года – роудшоу по устойчивому развитию (см. раздел 2. «Развитие диалога с заинтересованными сторонами»). Рекомендации участников круглого стола и аналитиков западного инвестиционного сообщества были учтены при подготовке Отчета о КСО за 2012 год.

Информация и данные во всех областях устойчивого развития, освещенных в Отчете о КСО, собираются как в рамках корпоративной системы отчетности, так и по специальным запросам в соответствии со стандартом GRI раз в год. Сначала собирается первичная информация от подразделений компании, далее данные уточняются и консолидируются.

Отчет о КСО за 2012 год проходил процедуру общественного заверения Советом РСПП по нефинансовой отчетности.

ТАБЛИЦА 2. Показатели результативности GRI и их использование

Показатели (по областям)	GRI Index	Основные показатели			Дополнительные показатели		
		GRI	NN	Доля (%)	GRI	NN	Доля (%)
Экономика	EC	7	7	100	2	2	100
Экология	EN	17	17	100	13	12	92
Результативность труда	LA	10	10	100	5	4	80
Права человека	HR	9	9	100	2	1	50
Взаимодействие с обществом	SO	8	8	100	2	Не применимы	–
Ответственность за продукцию	PR	4	4	100	5	4	80
ИТОГО		55	55	100	29	23	79

⁸ СМ. РАЗДЕЛ «РАМКИ И ПРИНЦИПЫ ОТЧЕТА» ОТЧЕТА О КСО ЗА 2011 ГОД.

⁹ КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ АКТИВАХ ПРЕДСТАВЛЕНА В ОТДЕЛЬНОЙ ГЛАВЕ 5. «РАЗВИТИЕ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ».





УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ОТВЕТСТВЕННОГО ПРОИЗВОДИТЕЛЯ



Заключен **Коллективный договор** ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2012-2015 годы

>30

**интервью и
выступлений**

топ-менеджеров
компании опубликовано
в федеральных СМИ

301

сообщение

было принято службой
корпоративного
доверия

9

ИТ-проектов
для повышения
сохранности и
доступности
информации

1. Политика социальной ответственности и прозрачности

Социальная миссия и ответственность компании



Социальная миссия

Социальная миссия «Норильского никеля» – производство необходимой обществу продукции – цветных и драгоценных металлов – наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе для содействия социальному прогрессу, росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

Принципы корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» по отношению к обществу в целом:

- производство необходимой обществу и соответствующей требованиям безопасности конкурентоспособной продукции в объемах, качестве и ассортименте, отвечающих потребностям современного рынка;
- осуществление производства наиболее эффективным, с учетом интересов бизнеса и общества, способом с использованием ресурсосберегающих технологий;
- безусловное соблюдение законодательств стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;

- соблюдение международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;

по отношению к местным сообществам:

- предоставление рабочих мест населению территорий присутствия;
- уплата налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- проведение социально ответственной реструктуризации приемлемым для местных сообществ способом;
- обеспечение экологической и промышленной безопасности производства, участие в региональных проектах по охране окружающей среды;
- реализация проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий;
- поддержка социально незащищенных категорий граждан;

по отношению к персоналу:

- предоставление рабочих мест с конкурентоспособным уровнем оплаты труда и социальных льгот;

- безусловное соблюдение установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействие всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

Стратегия в области корпоративной социальной ответственности

Стратегия устойчивого развития ГМК «Норильский никель» связана с долгосрочным видением основных направлений деятельности компании, которые зафиксированы в следующих основополагающих корпоративных документах:

Стратегия производственно-технического развития компании на период до 2025 года определяет основные направления развития производства на долгосрочную перспективу и направлена на достижение следующих целей:

- сохранение мирового лидерства в производстве никеля и платиновых металлов за счет наращивания мощности действующих добывающих и перерабатывающих предприятий и ввода в эксплуатацию новых объектов в России и за рубежом;
- сохранение отраслевого лидерства в эффективности производства за счет наращивания мощности оборудования и вывода из эксплуатации морально и физически устаревших производственных участков, внедрения наиболее современных технологий обогащения руд и рафинирования металлов, увеличения доли попутно производимых металлов в структуре товарной продукции;
- обеспечение экологической безопасности производства;
- дальнейшее развитие географической диверсификации производства;
- глобальная оптимизация работы предприятий группы компаний «Норильский никель» за счет максимальной загрузки производственных мощностей собственным сырьем.

Концепция корпоративного риск-менеджмента – направлена на достижение стратегических целей и запланированных результатов, повышение инвестиционной привлекательности и акционерной стоимости компании.

Политика в области качества¹⁰ – имеет своей целью постоянное улучшение деятельности по управлению качеством продукции и услуг в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001.

Экологическая политика¹¹ – определяет приоритетные направления деятельности компании по охране окружающей среды.

Политика в области промышленной безопасности и охраны труда¹² – определяет цели, задачи и обязательства компании в области промышленной безопасности и охраны труда.

Стратегия управления персоналом компании до 2020 года – определяет главные направления и развитие механизмов управления персоналом на средне- и долгосрочную перспективу:

- обеспечение компании и ее предприятий персоналом, численностью и профессионально-квалификационными характеристиками, соответствующими потребностям производства, определяемыми Стратегией развития компании;
- мотивация персонала на достижение стратегических и текущих целей;
- обеспечение социальной стабильности в коллективах предприятий группы и регионах присутствия.

В 2011 году началась работа над **Стратегией управления персоналом группы компаний «Норильский никель» до 2025 года**, в основе которой лежат цели, определенные в Стратегии производственно-технического развития компании на период до 2025 года.

Кодекс деловой этики – определяет правила корпоративного поведения, моральные и нравственные нормы, приемлемые при осуществлении взаимодействий как внутри компании, так и с внешними заинтересованными сторонами.

¹⁰ «ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА» РАЗМЕЩЕНА НА КОРПОРАТИВНОМ САЙТЕ WWW.NORNIK.RU.

¹¹ «ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА» РАЗМЕЩЕНА НА КОРПОРАТИВНОМ САЙТЕ WWW.NORNIK.RU.

¹² «ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА» РАЗМЕЩЕНА НА КОРПОРАТИВНОМ САЙТЕ WWW.NORNIK.RU.

Политика информационной открытости



В ГК «Норильский никель» действует «Положение об информационной политике», основной целью которого является предоставление заинтересованным лицам возможности реализовать право на получение существенной для принятия инвестиционных и управленческих решений информации. Основные принципы данной политики: регулярность, оперативность, доступность, достоверность, полнота, сбалансированность, объективность, равноправие.

Наряду с размещением информации, обязательной в соответствии с требованиями российского законодательства, ГК «Норильский никель» в добровольном порядке стремится к максимальной информационной открытости. Российским и зарубежным СМИ предоставляются сведения о текущей производственной, финансовой, сбытовой деятельности компании, планах и перспективах развития, о культурных и социальных мероприятиях на территориях своего присутствия.

При взаимодействии со СМИ используются такие формы и методы коммуникаций, как распространение пресс-релизов по всем существенным событиям, публикация информации на официальном сайте и на

корпоративных страницах социальных интернет-сетей, проведение пресс-конференций и брифингов, организация интервью, публичных выступлений, обращений и комментариев и т. д.

Информационное взаимодействие с заинтересованными сторонами в регионах осуществляется с помощью принадлежащих компании СМИ – двух газет, издающихся в Норильске и Мончегорске; четырех радиостанций – в Красноярске, Норильске, Мончегорске, Заполярном; четырех телеканалов – в Красноярске, Норильске, Мурманске, Заполярном; трех информационных агентств – в Красноярске, Норильске, Мурманске.

Материалы о компании регулярно публикуют федеральные информационные агентства: Интерфакс, РБК, ИТАР-ТАСС, ПРАЙМ, интернет-порталы Полит.ру, LEXPRO, газеты «Ведомости», «Известия», «Коммерсантъ», «Российская газета», «РБК daily», «Московский комсомолец», «Комсомольская правда», телеканалы «Россия-24», РБК-ТВ, Euronews, National Geographic, радио «Бизнес-FM», зарубежные приложения к «Российской газете»: Daily Telegraph, The Washington Post, Sueddeutsche Zeitung, South China Morning Post, а также

зарубежные агентства Reuters, Bloomberg Dow Jones, Metal Bulletin.

В отчетном году в федеральных СМИ опубликовано свыше 30 интервью и выступлений топ-менеджеров компании.

Примерами информационной прозрачности компании стали события и мероприятия 2012 года, широко освещавшиеся в СМИ всех уровней.

Среди публикаций **производственной тематики** значительный интерес у СМИ вызвала информация о новом инвестиционном проекте компании – создании собственного кобальтового производства, что позволит Кольской ГМК вывести на мировой рынок новый высококачественный конкурентоспособный продукт – электролитный кобальт высших марок.

Для населения Таймыра особенно значимыми стали публикации о разработке «Концепции развития единого газового комплекса Норильского промышленного района до 2030 года». Это комплексная программа по обеспечению надежного газоснабжения потребителей.

Одним из главных приоритетов компании в настоящее время является масштабная модернизация производственных мощностей. В течение года в федеральных и региональных СМИ регулярно публиковались соответствующие тематические пресс-релизы и новостные материалы о развитии горного, обоганительного и металлургического производства группы.

Особый интерес у заинтересованных сторон вызвало сообщение об открытии рабочего движения на участке железной дороги Нарын-1 (Борзя) – Газимурский Завод. Отдаленные районы юго-востока Забайкальского края теперь соединены с сетью российских железных дорог, что для компании является важным этапом в реализации Читинского проекта – освоения Быстринского и Бугдаинского месторождений.

Сообщение о повышении эффективности перевозок грузов компании, модернизации флота, улучшении эксплуатационных характеристик судов, сокращении времени их обработки стало значимым в период начала навигации.

Регулярно публиковались сообщения о промышленной безопасности и охране труда, о приоритетности для

ГМК «Норильский никель» жизни и здоровья работников, реализации большого количества мероприятий по улучшению условий труда и снижению воздействия вредных производственных факторов.

Традиционно компания сообщает о рационализаторской активности сотрудников в области совершенствования технологических процессов, лидерах формирования системы новаторских предложений, существенном экономическом эффекте от их внедрения.

Большой общественный резонанс в отчетном году вызвали публикации СМИ на экологические темы. Главной темой в этой области стал проект по существенному снижению выбросов диоксида серы. В июне ГМК «Норильский никель» подписала контракты на выполнение проекта с компанией «Techint Compagnia Tecnica Internazionale S.p.A.», выбранной по итогам международного тендера.

В СМИ публикуются материалы о взаимодействии и оказании шефской помощи государственным природным биосферным заповедникам на Таймыре и Кольском полуострове, мониторинге популяции белого медведя и др.

Ежегодно в День охраны окружающей среды компания подводит итоги своей природоохранной деятельности: публикует данные о работах по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, сбросов со сточными водами, реализации мероприятий по проектированию и строительству очистных сооружений, по уменьшению объемов образования отходов, системе наблюдений за качеством атмосферного воздуха в Заполярном филиале компании.

Большой общественный резонанс получили организованные в Москве и Красноярске по инициативе ГМК «Норильский никель» первые публичные обсуждения практики Заполярного филиала по снижению выбросов в атмосферный воздух. Интерес СМИ вызвала и III Международная экологическая конференция «Охрана окружающей среды и промышленная деятельность на Севере», состоявшаяся в Норильске в сентябре 2012 года.

В регионах присутствия особое значение имеет освещение вопросов **социального характера**. Одной из самых важных тем в региональной медиа-среде стало участие компании в долгосрочной целевой программе Красноярского края **по переселению жителей г. Норильска**

и г. Дудинки в благоприятные для проживания регионы страны, строительство детских садов, спортивных объектов в г. Норильске и г. Дудинке.

Отдельное внимание СМИ привлекают темы организации летнего отдыха сотрудников компании и их семей¹³, корпоративного спорта, массовых спортивных мероприятий, соревнований и праздников.

Для жителей НПр и г. Дудинки важное значение имеет стабильность авиасообщения с «материком». Общественность регулярно информируется о ходе реализации проекта по развитию региональных и межрегиональных перевозок авиакомпанией «Таймыр» (торговая марка NordStar) – расширении географии полетов, закупках новых турбовинтовых самолетов марки ATR, доработанных для условий Крайнего Севера, и т. д.

ОПЫТ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ОАО «ГМК «Норильский никель» является одним из лидеров в области открытости и информационной прозрачности, на практике реализует принципы корпоративной социальной ответственности. Одним из самых значимых проектов 2012 года стало подписание нового Коллективного договора, который предусматривает дополнительные социальные гарантии и льготы по сравнению с установленными законодательством РФ.

В федеральных и региональных СМИ активно обсуждалась тема круглого стола по вопросам корпоративной социальной ответственности, состоявшегося в Мурманске. Заметный резонанс вызвало роуд-шоу по устойчивому развитию, организованное компанией для западного инвестиционного сообщества. В частности, СМИ активно цитировали мнение независимого члена Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» Э. Банды: «Сложившаяся в ГМК «Норильский никель» практика корпоративного управления в области устойчивого развития достаточно развита и в целом соответствует международным стандартам» (см. раздел 2. «Развитие диалога с заинтересованными сторонами»).

В 2012 году ГМК «Норильский никель» вновь активно поддержала телеканал «ТВ-21» – организатора V Между-



народного фестиваля телевизионных программ и фильмов «Северный характер» о жизни и работе на Крайнем Севере, о производстве и экологии. На V Форум было заявлено 100 конкурсных работ авторов из Норвегии, Швеции, Финляндии, Канады и Эстонии. Россию представили тележурналисты из 38-ми регионов, состоялись 24 общественных показа. Правительство Мурманской области также поддерживает фестиваль и считает его одной из визитных карточек региона.

При поддержке Заполярного филиала «Медиакомпаний «Северный город» проведен ряд оригинальных мероприятий, вызвавших активный отклик жителей Норильска: социальные акции «Папа, подумай обо мне, подумай о ТБ» (техника безопасности на производстве), «Зебра – друг человека!» (безопасность на дорогах), этнофестиваль «Большой Аргиш» и экологическая акция «Посевная». По многочисленным отзывам жителей Норильска, эти акции могут претендовать на звание «главных городских событий 2012 года».

¹³ ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» В ТЕЧЕНИЕ МНОГИХ ЛЕТ РЕАЛИЗУЕТ СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ КАК В РОССИИ, ТАК И ЗА РУБЕЖОМ.

Награды корпоративных СМИ

По итогам 2012 года ряд корпоративных СМИ были признаны победителями в различных профессиональных конкурсах.

ТЕЛЕКОМПАНИЯ «ТВ-21» (г. МУРМАНСК)

Дипломы:

- Победителя областного конкурса «На мурманском рубеже». Номинация «Неизвестные страницы Великой Отечественной войны в Заполярье, публикации о ветеранах».
- Международного конкурса краеведческой тематики «Моя малая Родина» – документальный фильм «В ледяном плену».
- Международного фестиваля «Северный характер» – программа «Дальние Зеленцы. Встречаем утро на краю земли» и репортаж «Кольская»: жизнь после жизни».

Благодарность:

От губернатора Мурманской области за большой вклад в развитие заполярной журналистики, регулярное и тематическое освещение в СМИ деятельности исполнительных органов государственной власти.

ТЕЛЕКОМПАНИЯ «СЕДЬМОЙ КАНАЛ» (г. КРАСНОЯРСК)

Дипломы:

- Победителя 5-го юбилейного конкурса «Созвездие РЕН ТВ-2012» в номинации «Лучшая информационная программа».
- Международного фестиваля «Северный характер» – за серию сюжетов «На дне».
- Главный приз в номинации «За лучший ТВ-сюжет о российско-латвийском сотрудничестве», премия «Янтарные перья» – проект «20 лет врозь».

Благодарность:

Правительства края за вклад в реализацию мероприятий «Молодежный форум «Территория инициативной молодежи» «Бирюса-2012». Администрации Красноярск за профессиональное освещение городских культурных событий.

МЕДИАКОМПАНИЯ «СЕВЕРНЫЙ ГОРОД» (г. НОРИЛЬСК)

- Первое место в номинации «Лучший проект в области социальных коммуникаций и благотворительности».
- Национальная премия в области развития общественных связей «Серебряный лучник».
- Народная экологическая акция «Посевная».

Корпоративный журнал ГМК «Норильский никель» стал победителем в номинации «Лучший корпоративный журнал» конкурса «Лучшее корпоративное СМИ в металлургической отрасли России и стран СНГ – 2012», проводимого ведущим отраслевым изданием «Металлоснабжение и сбыт».

Также корпоративный журнал ГМК «Норильский никель» вошел в топ 10 ежегодного рейтинга корпоративных изданий России, составляемого деловым порталом «Управление производством» (восьмое место в общем рейтинге), став лучшим среди корпоративных изданий компаний цветной металлургии.

Корпоративное управление в области устойчивого развития



Совершенствование системы управления компании направлено на повышение ее эффективности и соответствие лучшим мировым практикам.

ОБЩЕЕ РУКОВОДСТВО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Общее руководство деятельностью ОАО «ГМК «Норильский никель» в области устойчивого развития осуществляют органы управления компании.

В соответствии с Уставом ОАО «ГМК «Норильский никель» органами управления компании являются:

- Общее собрание акционеров – высший орган управления компании;
- Совет директоров – осуществляет общее руководство деятельностью компании, за исключением решения вопросов, отнесенных Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом компании к компетенции Общего собрания акционеров;
- Правление и Генеральный директор – коллегиальный и единоличный исполнительные органы компании, осуществляют руководство текущей деятельностью компании.

В начале 2012 года Совет директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» работал в следующем составе: Председатель Совета директоров – Бугров А. Е.; члены Совета директоров – Банда Э. Н., Барбашев С. В., Волошин А. С., Дофин К., Захарова М. А., Зелькова Л. Г., Миллс Б. А., Мошири А., Стржалковский В. И., Дерипаска О. В., Бебчук Л. Э., Соков М. М.

На годовом Общем собрании акционеров ГМК «Норильский никель», состоявшемся 29 июня 2012 года, был избран состав Совета директоров компании, в который вошли: Принслоо Г., Волошин А. С., Дерипаска О. В., Соков М. М., Дофин К., Бугров А. Е., Захарова М. А., Зелькова Л. Г., Барбашев С. В., Стржалковский В. И., Банда Э. Н., Миллс Б. А., Мишаков С. С.

Председателем Совета директоров компании на первом заседании Совета директоров в новом составе снова был избран Бугров А. Е., заместитель Генерального директора, член Правления ЗАО «Холдинговая компания ИНТЕРПРОС».

В соответствии с мировой практикой корпоративного управления и рекомендациями Федеральной службы по финансовым рынкам Российской Федерации, в Совет директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» избираются независимые

директора. Для определения независимости членов Совета директоров компании, в соответствии с п. 8.15. Устава компании, используются наиболее консервативные критерии, по сравнению с критериями, определенными положениями Кодекса корпоративного поведения¹⁴.

После избрания нового состава Совета директоров компании на годовом Общем собрании акционеров 29 июня 2012 года в Совете директоров начали работу 5 независимых директоров: Баңда Э. Н., Дофин К., Волошин А. С., Миллс Б. А., Принслоо Г.

В 2012 году было проведено 62 заседания Совета директоров компании: 9 заседаний в очной форме; 53 – в заочной форме.

В отчетном году продолжили работу следующие Комитеты Совета директоров: Комитет по аудиту, Комитет по стратегии, Комитет по бюджету, Комитет по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

Основной задачей Комитета по аудиту¹⁵ является содействие Совету директоров в осуществлении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью посредством предварительного рассмотрения и подготовки рекомендаций по таким вопросам, как взаимодействие с аудиторами, рассмотрение финансовой отчетности компании, оценка эффективных процедур внутреннего контроля и содействие их эффективной работе, взаимодействие внешнего аудита и внутреннего контроля компании. В 2012 году было проведено 7 заседаний Комитета Совета директоров по аудиту.

К компетенции Комитета по стратегии¹⁶ относится выработка рекомендаций Совету директоров по вопросам корректировки существующих приоритетных направлений деятельности компании, стратегических целей и задач, долгосрочной и среднесрочной стратегии развития компании, подготовки предложений по сбытовой стратегии компании, контроля реализации утвержденных инвестиционных проектов и программ, совершенствования политики взаимодействия с инвесторами. В отчетном году было проведено 3 заседания Комитета Совета директоров по стратегии.

Основными задачами Комитета по бюджету¹⁷ являются предварительное рассмотрение и выработка рекомендаций Совету директоров по вопросам бюджетирования и бизнес-планирования, дивидендной политики, использования резервов компании, контроля за исполнением утвержденных Советом директоров бюджетов и бизнес-планов. В 2012 году было проведено 2 заседания.

К компетенции Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям¹⁸ относится консультирование членов Совета директоров по вопросам корпоративного управления, выработка политики компании в области подбора, вознаграждения и оценки деятельности топ-менеджмента, рассмотрение и одобрение кадровой политики компании, в том числе по вопросам заработной платы. В 2012 году было проведено 10 заседаний.

В состав коллегиального исполнительного органа управления компании – Правления компании – входит 7 человек. В 2012 году было проведено 51 заседание Правления компании, из них 11 – в очной форме.

Должность единоличного исполнительного органа компании – Генерального директора, Председателя Правления компании в период с 9 августа 2008 года по 17 декабря 2012 года занимал Стржалковский В. И. Решением Совета директоров компании¹⁹ были прекращены полномочия Стржалковского В. И., на должность Генерального директора – Председателя Правления компании был избран Потанин В. О.

УПРАВЛЕНИЕ ОПЕРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБЛАСТИ КСО

Руководство оперативной деятельностью в области корпоративной социальной ответственности осуществляется профильными подразделениями компании в рамках их функциональной ответственности посредством выработки, принятия и реализации управленческих решений.

¹⁴ кодекс корпоративного поведения рекомендован к применению федеральной комиссией по рынку ценных бумаг (распоряжение фкцб РФ от 04.04.2002 г. № 421/Р «О рекомендации к применению кодекса корпоративного поведения»).

¹⁵ действующая редакция положения о комитете совета директоров оао «ГМК «Норильский никель» по аудиту утверждена решением совета директоров 8 сентября 2009 года.

¹⁶ действующая редакция положения о комитете совета директоров оао «ГМК «Норильский никель» по стратегии утверждена решением совета директоров 26 февраля 2009 года.

¹⁷ действующая редакция положения о комитете совета директоров оао «ГМК «Норильский никель» по бюджету утверждена решением совета директоров 3 августа 2010 года.

¹⁸ положение о комитете совета директоров оао «ГМК «Норильский никель» по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям утверждено решением совета директоров от 26 февраля 2009 года. решением совета директоров от 10 августа 2009 года в положение внесены изменения.

¹⁹ протокол № ГМК/60-пр-сд от 17 декабря 2012 года.

Координация деятельности в области КСО возложена на заместителя Генерального директора – руководителя Блока по взаимодействию с органами власти и социальной политики.

К основным подразделениям компании, осуществляющим руководство оперативной деятельностью в области КСО и участвующим в подготовке Отчета о КСО, относятся: Департамент по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти, Департамент по работе с кадрами, Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда, Департамент инвестиционной политики, Департамент общественных связей, Департамент зарубежных производственных активов, Департамент по работе с инвесторами, Департамент внутреннего контроля, а также Управление организации труда и мотивации персонала, Управление социальных программ и корпоративных мероприятий, Управление подготовки международной финансовой отчетности, Управление научно-технического развития²⁰.

Управление в области устойчивого развития возложено на все функциональные подразделения компании в рамках их компетенции. Координацию деятельности по отдельным направлениям осуществляют комиссии и комитеты – Бюджетный комитет, Экспертный комитет, Комитет по благотворительности²¹, Комитет по профилактике производственного травматизма.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Деятельность ОАО «ГМК «Норильский никель» связана с рядом рисков, которые при определенных обстоятельствах могут оказать существенное влияние на производственные и финансовые результаты компании и, как следствие, влияние на темпы ее развития, рост благосостояния работников, вклад компании в социально-экономическое развитие регионов присутствия.

Для снижения негативного воздействия потенциальных опасностей в компании создана и эффективно действует система управления рисками, направленная на обеспечение непрерывности финансово-хо-

зяйственной деятельности, которая постоянно совершенствуется и все в большей мере приводится в соответствие с лучшими мировыми практиками и стандартами в области управления рисками.

Ключевые элементы²² системы управления рисками компании:

Выявление рисков

Осуществляется сбор и анализ информации, характеризующей внешние и внутренние факторы, способные негативно воздействовать на достижение целей компании.

Оценка рисков

Определяется уровень возможного влияния неблагоприятных событий на финансово-производственные результаты и достижение стратегических целей компании с использованием современных подходов и методов оценки рисков (количественные, качественные, математическое моделирование).

Приоритизация рисков

Устанавливаются допустимые уровни рисков и осуществляется их распределение по категориям значимости.

Регулирование рисков

Принимаются решения по регулированию рисков в соответствии с их приоритетностью, а также контролируется реализация мероприятий по регулированию рисков.

Корпоративная система риск-менеджмента учитывает широкий спектр нефинансовых рисков:

- природно-техногенные риски;
- репутационные;
- регуляторные риски;
- экологические риски;
- риски в области качества производимой продукции;
- риски в области охраны труда и промышленной безопасности;
- риски в области персонала;
- социальные риски;
- риски, связанные с международными активами²³.

²⁰ СТРУКТУРУ УПРАВЛЕНИЯ ОПЕРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБЛАСТИ КСО СМ. В ОТЧЕТЕ О КСО ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЗА 2011 ГОД.

²¹ ОПИСАНИЕ ФУНКЦИЙ КОМИТЕТА СМ. ПОДРОБНЕЕ В СОЦИАЛЬНОМ ОТЧЕТЕ ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЗА 2007 ГОД.

²² БОЛЕЕ ПОДРОБНО СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ (ВКЛЮЧАЯ ФИНАНСОВЫЕ РИСКИ) ОПИСАНА В ГОДОВОМ ОТЧЕТЕ «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЗА 2012 ГОД.

²³ ДАННАЯ ГРУППА РИСКОВ ОПИСАНА В РАЗДЕЛЕ 5. «РАЗВИТИЕ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ».

ТАБЛИЦА 1.1. Риски (нефинансовые), рассматриваемые компанией, в соответствии с концепцией корпоративного риск-менеджмента

Наименование рисков	Причины рисков и их последствия	Меры, принимаемые компанией по снижению рисков	Подразделения, участвующие в процессе выявления, оценки и регулирования рисков
Природно-техногенные (техническо-производственные)	Техническо-производственные риски для компании – это возможные негативные события техниче-ско-производственного и природно-естественно-го характера, способные привести к снижению объемов выпуска продукции, необходимости восстановления поврежденных технических объектов, компенсации ущерба, причиненного третьим лицам и окружающей среде. Высокая актуальность таких рисков для компании вызвана еще и тем, что ее основные производственные площадки находятся в районах Крайнего Севера, и производственная деятельность подвержена неблагоприятным климатическим условиям и природным факторам (экстремально низкие температуры, «черная пурга», снижение судоходных глубин на реке Енисей).	В целях снижения вероятности реализации негативных событий (рисков) на производственных объектах и объектах, обеспечивающих основное производство компании, на регулярной основе проводится анализ риска внеплановых остановок технологических процессов. В плановом порядке ежегодно разрабатываются и реализуются организационные и технические мероприятия по предупреждению причин возникновения и снижению возможных последствий аварий и инцидентов, а также планы продолжения производства. Для недопущения возникновения обстоятельств, способствующих реализации рисков, в компании разработаны и постоянно совершенствуются внутренние нормативно-технические документы, регламентирующие производственную деятельность (в том числе техническое обслуживание), которые зачастую строже по предъявляемым требованиям к техническому обслуживанию и ремонтам оборудования, чем нормативные правовые акты РФ. Разработана комплексная программа страхования, направленная на покрытие рисков, связанных с производственной деятельностью компании.	Производственные подразделения компании, включая предприятия топливно-энергетического отраслевого комплекса и товарно-транспортной логистики; Обеспечивающие, снабжающие предприятия; Департамент внутреннего контроля ГО; Департамент страхования.
Репутационные	Репутационный риск для компании – потенциальная угроза деловой репутации, возможность нанесения ущерба ее корпоративному имиджу в глазах всех заинтересованных сторон. Владельцами этого риска являются подразделения компании, осуществляющие взаимодействие с внешней средой в силу своей производственной деятельности.	В целях снижения вероятности появления репутационных рисков в компании действуют нормативно-технические документы: – Положение об информационной политике ОАО «ГМК «Норильский никель»; – Положение об инсайдерской информации ОАО «ГМК «Норильский никель»; – Регламент взаимодействия должностных лиц ОАО «ГМК «Норильский никель» с российскими и зарубежными средствами массовой информации, который определяет перечень должностных лиц компании, уполномоченных осуществлять взаимодействие со СМИ в части предоставления данных о текущей производственной, финансовой и сбытовой деятельности компании, планах и перспективах развития; – Кодекс деловой этики ОАО «ГМК «Норильский никель». Компания ответственно подходит к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике. Поэтому компания работает с деловыми партнерами, занимающимися только законной деятельностью. В отношениях со своими контрагентами компания выступает как надежный и честный партнер, строго придерживающийся своих обязательств.	Департамент общественных связей.
Регуляторные	Риск несоблюдения различных требований законодательных актов, стандартов, инструкций в различных областях, в которых компания ведет свою деятельность, таких как добыча сырья и производство продукции, охрана окружающей среды, внешнеэкономическая деятельность, налоговое регулирование, трудовые отношения. Территориальное распределение подразделений компании на международном масштабе приводит к необходимости соблюдения всех норм и требований национальных законодательств государств, в которых осуществляется хозяйственная деятельность. Также на деятельность компании, ее подразделений и РОКС НН отрицательно могут влиять различные изменения в региональном законодательстве, правовые решения территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Это касается вопросов природопользования, землепользования, установления ставок арендной платы и других.	Для предотвращения негативного воздействия в случае вступления в силу новых законов и внесения изменений в нормативных правовых актах на стабильность бизнеса и выполнение своих обязательств перед заинтересованными сторонами компания осуществляет постоянный мониторинг законодательства во всех областях деятельности, что позволяет своевременно реагировать на его изменения и, в случае необходимости, корректировать порядок осуществления хозяйственных операций. Компания представляет свои предложения при разработке и рассмотрении законопроектов в рамках работы Открытого Правительства и процедуры оценки регулирующего воздействия. Это обеспечивает баланс интересов между органами власти, гражданским обществом и бизнесом на территориях присутствия. Участие представителей компании в экспертных структурах Государственной Думы, министерств и ведомств, Торгово-промышленной палаты Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей по наиболее актуальным направлениям деятельности компании (социально-трудовые отношения, охрана окружающей среды, промышленная безопасность, техническое регулирование и стандартизация, совершенствование контрольно-надзорной деятельности и устранение административных барьеров, налоговая политика, антимонопольная политика и т. д.).	Департамент по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти ГО; Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда ГО; Подразделения Главного офиса компании в соответствии с их функционалом.

ТАБЛИЦА 1.1. Риски (нефинансовые), рассматриваемые компанией, в соответствии с концепцией корпоративного риск-менеджмента (продолжение)

Наименование рисков	Причины рисков и их последствия	Меры, принимаемые компанией по снижению рисков	Подразделения, участвующие в процессе выявления, оценки и регулирования рисков
Экологические	Риски увеличения техногенной нагрузки на окружающую среду в местах расположения основных производственных активов. Риск увеличения платы за негативное воздействие на окружающую среду, необходимость разработки новых документов, получение дополнительных разрешительных документов, наложение каких-либо новых законодательных ограничений на производственную деятельность компании и т. д. в результате внесения изменений в законодательные, нормативные правовые акты или иные документы в части требований, относящихся к экологическим аспектам деятельности Компании, либо появление новых законодательных или нормативных правовых актов. Риск несоблюдения требований международного стандарта ISO 14001:2004, что приведет к аннулированию сертификата соответствия требованиям ISO 14001.	С целью снижения рисков компания планирует и реализует комплекс научно-исследовательских, проектно-исследовательских и строительно-монтажных работ, для реализации в полном объеме инвестиционных проектов и мероприятий, предусмотренных соответствующими планами. Анализ изменений законодательных требований в целях снижения рисков вероятности наступления негативных событий (рисков). Возможность таких изменений учтена в деятельности филиалов и РОКС НН и дополнительно оценивается во время проведения экологических проверок, внутренних и внешних аудитов и иных мероприятий по оценке соответствия установленным требованиям, относящимся к экологическим аспектам и производственной деятельности компании в целом. Выполнение оценки проектов законодательных и нормативных правовых актов с целью формирования позиции Компании; проведение антикоррупционной экспертизы указанных проектов, направление экспертных заключений в государственные органы власти. В целях недопущения аннулирования сертификата проводятся работы по поддержанию функционирования системы экологического менеджмента в рабочем состоянии. В рамках выполнения требований стандарта ISO 14001:2004 осуществляются мероприятия по экологическому мониторингу, снижению техногенной нагрузки на окружающую среду. Проводятся внутренние аудиты, также определена процедура подготовки к надзорному аудиту, в котором принимают участие представители компании. Надзорный аудит, проведенный международным органом по сертификации «Bureau Veritas Certification» (2012 год), подтвердил соответствие системы экологического менеджмента установленным требованиям.	Руководство Заполярного филиала и ОАО «Кольская ГМК»; Управление реализации стратегических проектов ГО; Департамент инвестиционной политики ГО; Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда ГО; Управление научно-технического развития ГО. Правовой департамент ГО; Департамент по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти ГО; Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда ГО; Природоохранные структурные подразделения филиалов и РОКС; Производственные подразделения ЗФ, ЗТФ, МТФ, задействованные в функционировании системы экологического менеджмента; Структурные подразделения ГО.
Риск в области качества производимой продукции	Риск потенциальных негативных последствий несоблюдения требований, предъявляемых к качеству производимой продукции. Риск несоблюдения требований международного стандарта ISO 9001:2008 приведет к аннулированию сертификата соответствия требованиям ISO 9001:2008.	Информация об установленных потребительских качествах продукции, в том числе о безопасных/опасных качествах, содержится в нормативно-технической и договорной документации на конкретные виды продукции. Подтверждение соответствия установленным требованиям осуществляется посредством контроля качества произведенной продукции с оформлением необходимых документов. В целях недопущения аннулирования сертификата проводятся работы по поддержанию функционирования системы менеджмента в области качества в рабочем состоянии.	Производственные подразделения ЗФ, ЗТФ, МТФ и др.; Департамент операционного управления производством ГО.
Риски в области охраны труда и промышленной безопасности	Риск высокого уровня травматизма, временного приостановления производственного процесса и имущественного ущерба из-за несоблюдения работниками установленных правил в области охраны труда и промышленной безопасности в производственных подразделениях компании и РОКС НН.	Реализуются мероприятия по совершенствованию Системы управления охраной труда и промышленной безопасности, снижению уровня производственного травматизма, выявлению опасных и вредных производственных факторов. Осуществляется контроль за повышением ответственности работников компании за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности. Проводится контрольно-профилактическая работа и обучение в области промышленной безопасности и охраны труда. Работники проходят предвзрывные и периодические медицинские осмотры, обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием. Организована аттестация рабочих мест по условиям труда, с разработкой мероприятий по ее результатам, с последующей их реализацией. Выполняется комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.	Функциональные подразделения филиалов и РОКС НН; Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда ГО; Внешние эксперты и организации.

ТАБЛИЦА 1.1. Риски (нефинансовые), рассматриваемые компанией, в соответствии с концепцией корпоративного риск-менеджмента (продолжение)

Наименование рисков	Причины рисков и их последствия	Меры, принимаемые компанией по снижению рисков	Подразделения, участвующие в процессе выявления, оценки и регулирования рисков
		В рамках выполнения требований стандарта OHSAS 18001 утверждается «Сводный перечень значительных промышленных рисков ОАО «Кольская ГМК», в котором установлены условия возникновения и значения рисков, определены меры управления ими и мероприятия, направленные на снижение значительности рисков, ответственные подразделения и сроки выполнения мероприятий. В соответствии с Планом мероприятий по внедрению требований международного стандарта OHSAS 18001:2007 в ЗФ на 2011-2013 годы заключен договор со специализированной организацией и начата работа по проведению диагностического аудита и обучению групп внутренних аудиторов и руководителей управления ЗФ и производственных подразделений, входящих в область применения стандарта.	
Риски в области персонала	Риски в области привлечения и удержания персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками в условиях сокращения трудовых ресурсов в РФ, увеличения спроса на персонал рабочих специальностей в связи с ростом экономики, несоответствием уровня подготовки молодых специалистов в вузах и ПТУ требованиям производства, которые в современных условиях приобретают особое значение. Актуальность рисков в области привлечения персонала повышает невысокая привлекательность работы в производственных подразделениях компании в связи с тяжелыми и опасными условиями труда, а также экологическая ситуация в регионе и суровые климатические условия на территориях расположения основных производственных площадок компании. Риск увеличения расходов на персонал, связанных с необходимостью поддержания конкурентоспособного уровня оплаты труда и необходимостью увеличения численности персонала для выполнения производственно-технической Стратегии развития компании.	Наличие в компании системы мер по управлению персоналом, направленных на решение кадровых и социальных вопросов, привлечение и удержание персонала необходимого уровня квалификации, мониторинг ситуации на местных рынках труда, социально-демографической ситуации и миграционных процессов на территориях присутствия позволяет минимизировать риск дефицита квалифицированных кадров. В компании реализуются программы профессиональной подготовки персонала, целевого обучения студентов и учащихся в учреждениях профессионального образования по востребованным профессиям и специальностям, программы привлечения и адаптации квалифицированных рабочих и специалистов из других регионов РФ для поддержания высокого квалификационного уровня персонала. Оптимизация расходов на персонал за счет разработки и реализации комплекса мер по повышению производительности труда. Анализ уровня заработной платы. Предоставление сотрудникам льгот, гарантий и компенсаций дополнительно к предусмотренным законодательством РФ (в том числе по Коллективному договору). Развитие системы корпоративного пенсионного обеспечения, жилищных программ и т. д. повышает уверенность работников в обеспеченном будущем и является дополнительным фактором привлечения и удержания квалифицированных кадров в компании. Компания регулярно проводит социологические исследования, результаты которых служат основанием для разработки и принятия управленческих решений в области управления персоналом (оплата дороги, активизация работы с вузами).	Службы персонала филиалов и РОКС НН; Департамент по работе с кадрами ГО; Управление организации труда и мотивации персонала ГО; Управление социальных программ и корпоративных мероприятий ГО; Отдел сопровождения программ переселения ГО.
Социальные риски	Эффективность деятельности компании зависит от сохранения стабильной и благоприятной социально-экономической обстановки на территориях ее присутствия. Риск ухудшения обстановки может привести к росту социальной напряженности в регионах и негативным образом сказаться как на производственных процессах, так и на имидже компании.	Для минимизации рисков компания: – активно взаимодействует с региональными органами власти, органами местного самоуправления и институтами гражданского общества; – выполняет целый ряд мероприятий, в основном социальной направленности, в рамках долгосрочных соглашений государственно-частного партнерства; – оказывает значимую шефскую и благотворительную помощь различным организациям на территориях своего присутствия, уделяя особое внимание КМНС; – проводит опросы населения в НПР по вопросам уровня жизни, занятости, миграционных установок и социального самочувствия.	Департамент по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти ГО; Красноярское представительство компании.

Внутренняя и внешняя оценка эффективности риск-менеджмента

В соответствии с Концепцией корпоративного риск-менеджмента, ежегодно результаты выявления и оценки рисков, а также меры по их снижению рассматриваются Генеральным директором, Правлением и утверждаются Советом директоров ОАО «ГМК «Норильский никель». В 2012 году вопрос оценки существующей системы риск-менеджмента был вынесен на обсуждение Комитета по аудиту при Совете директоров. По итогам рассмотрения система риск-менеджмента была признана эффективной, всеохватывающей, актуальной и управляемой профессиональными риск-менеджерами.

В течение последних трех лет компания привлекает зарубежных инженеров-сюрвейеров для оценки инженерных рисков (риски повреждения имущества, выхода из строя производственного оборудования, перерыва в производственной деятельности) на основных производственных площадках компании. По итогам сюрвейерских обследований года риски повреждения имущества, выхода из строя производственного оборудования, перерыва в производственной деятельности признаны ниже общемирового уровня²⁴.

В 2012 году зарубежным инженером-сюрвейером отмечен значительный прогресс в исполнении рекомендаций по снижению рисков ОАО «Кольская ГМК»: 80 % рекомендаций присвоен статус «выполнено», «в процессе выполнения» или «запланировано», из которых 36 % полностью выполнены или закрыты. Аналогичная работа по исполнению выданных рекомендаций проводится и на других производственных подразделениях и предприятиях Топливо-энергетического комплекса компании.

Профилактика коррупционных явлений

В 2012 году в компании был утвержден Кодекс деловой этики, который является сводом понятных и четких нравственных и этических ориентиров для всех без исключения работников компании – от рабочих до топ-менеджмента и определяет принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Отдельный раздел Кодекса посвящен вопросам коррупции.

Цель ОАО «ГМК «Норильский никель» – исключить возможность возникновения коррупционной составляющей в деятельности компании. Абсолютно недопустимо проявление любых форм коррупции не только в связи с перспективой появления корпоратив-

ных репутационных издержек, но и с точки зрения отрицательного воздействия данного явления на деловую среду в целом.

С этой целью в группе компаний созданы и постоянно совершенствуются многоуровневые системы учета и внутреннего контроля для предотвращения хищений и злоупотребления служебным положением.

Одной из таких систем является созданная и успешно функционирующая в рамках компании и РОКС НН «Служба корпоративного доверия». Цель Службы корпоративного доверия – обеспечение оперативного реагирования руководства компании на нарушения злоупотребления/хищения в компании и РОКС НН. В 2012 году Службой корпоративного доверия принято 301 сообщение, из которых подтверждены или находятся в стадии проверки 171 сообщение (57 %).

Компания осознает, что коррупция может иметь и скрытые формы (спонсорская и благотворительная помощь, подарки, услуги, оплата развлечений и прочих расходов), и предупреждает своих работников от совершения поступков, которые в этом отношении могут быть истолкованы неоднозначно. Любое физическое или юридическое лицо, имеющее деловые отношения с компанией или стремящееся к таким отношениям, должно разделять нашу принципиальную позицию неприятия коррупции: **МЫ НЕ БЕРЕМ И НЕ ДАЕМ ВЗЯТКИ**.

Поскольку коррупция является предикатным преступлением для легализации денежных средств, полученных преступным путем, компания уделяет повышенное внимание данному виду преступления. Во исполнение требований Федерального закона «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» и в целях противодействия легализации таких доходов, в компании разработаны «Правила внутреннего контроля ОАО «ГМК «Норильский никель» (2012 год). В соответствии с этими правилами компания реализует мероприятия по идентификации контрагентов юридических лиц и выявлению среди физических лиц, заключающих с компанией гражданско-правовые договоры, публичных должностных лиц Российской Федерации, иностранных публичных должностных лиц, должностных лиц публичных международных организаций.

В компании принимаются обоснованные и доступные меры по определению источников происхождения денежных средств или иного имущества иностранного публичного должностного лица, уделяется повышенное внимание операциям, осуществляемым иностранными публичными должностными лицами, и ежегодно обновляется имеющаяся о них информация.

²⁴ по оценке одного из признанных лидеров рынка страхования всех видов промышленного производства, включая горнодобывающую промышленность, – это приемлемый результат.

Развитие информационных технологий

В условиях ускоряющегося научно-технического прогресса и высокой динамичности рынка, для эффективного функционирования всех бизнес-процессов, Компания использует новейшие технологии и инновации в управлении. Разработан ряд документов, формирующих единую ИТ-стратегию. Одним из основных направлений реализации данной стратегии в области информационных технологий является внедрение и развитие информационных систем, как корпоративных, так и отраслевых, систем промышленной автоматизации, а также внедрение инноваций на предприятиях группы.

Последние несколько лет в группе компаний «Норильский никель» ведется активная работа по оптимизации управленческих и производственных бизнес-процессов с целью сокращения издержек посредством внедрения информационных систем на самых передовых платформах (производства SAP, Oracle, IBM, 1C, Mincom, STARLIMS и т. д.).

В 2012 году были реализованы 9 корпоративных проектов (4 – в Главном офисе, 3 – в филиалах и РОКС НН, 2 – в ЗФ), которые были направлены на повышение сохранности, доступности и защищенности информации, а также эффективности операционной и производственной деятельности, за счет сокращения времени на ввод, обработку и получение информации (в том числе отчетности) и, как следствие, снижения трудовых затрат.

В отчетном году были подготовлены к запуску в опытную и промышленную эксплуатацию 5 проектов, нацеленных на сохранение стратегически важной информации, автоматизацию бюджетирования блока ИТ группы компаний «Норильский никель» и визуализацию объектов земельно-имущественного комплекса. Выполнено техническое проектирование 4-х проектов в рамках автоматизации управления транспортно-логистическим комплексом в группе, системы управления складами и закупками. Проведены предпроектная и преддоговорная работы по 9-ти проектам, затрагивающим процессы консолидации финансовых показателей по группе, управление инвестиционной деятельностью, создание аналитической отчетности для производственного управления Заполярного филиала, автоматизацию сбора технологической и производственной информации, автоматизацию подготовки управленческой отчетности и управление производством и производственными фондами. В рамках проведенных подготовительных работ согласовано техническое задание на проект «Автоматизированная система диспетчерского управления» для шахты «Скалистая» Заполярного филиала.

В связи с необходимостью дальнейшего совершенствования системы защиты от промышленного шпионажа, в 2011-2012 годы Департамент информационных технологий совместно с Департаментом безопасности предпринял ряд профильных мер, среди которых – круглосуточный мониторинг работоспособности ИТ-инфраструктуры Компании, защита печати электронных документов на бумажных носителях, архивация исходящей электронной почты и другие. В отчетном году также была организована совместная работа с компанией, специализирующейся на расследовании преступлений в сфере высоких технологий. Благодаря предпринятым мерам, была предотвращена попытка хищения средств в ООО «Норильскгеология».

На уровне группы компаний организована качественная техническая поддержка систем, запущенных в промышленную эксплуатацию, а также предоставление услуг и сервиса по обслуживанию компьютерного оборудования. Служба круглосуточного мониторинга позволяет оперативно реагировать на возникающие, в том числе – в нерабочее время, инциденты, связанные с работоспособностью основных ИТ-систем.

Автоматизация рабочих мест сотрудников Компании выполнена в соответствии с самыми новейшими технологиями и позволяет максимально эффективно решать поставленные задачи, организовано качественное и своевременное обслуживание компьютерной техники, замена устаревшего оборудования.

Ежегодно в группе компаний «Норильский никель» проводятся корпоративные семинары для сотрудников и руководителей ИТ-подразделений с целью обсуждения и решения открытых вопросов и транслирования новаций в РОКС НН и филиалы. В качестве информационно-коммуникационных технологий в Компании также используются совещания по видео-конференц-связи. В 2012 году был проведен третий ежегодный корпоративный ИТ-семинар, в котором приняли участие около 100 человек – руководители и специалисты по информационным технологиям, информационной безопасности, промышленной автоматизации из разных филиалов и РОКС НН. В рамках семинара участники познакомились с процессами координации и улучшения взаимодействия, объединяющими ИТ-подразделения группы компаний в единую корпоративную структуру. Отдельный блок докладов был посвящен новейшим технологиям и ИТ-решениям ведущих мировых производителей в сфере информационных технологий (Microsoft, IBM, Oracle, Cisco, HP, Xerox, Symantec, Avaya и т. д.). Участники семинара имели возможность содержательно обсудить с представителями этих компаний важные для производственной деятельности вопросы.



Развитие корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии

Внедрение требований международных стандартов ISO 9001:2008 и ISO 14001:2004 реализовано в рамках Корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии (далее – КИСМ). КИСМ включает процессы и виды деятельности Главного офиса (г. Москва), Заполярного филиала (г. Норильск), Заполярного транспортного филиала (г. Дудинка), Мурманского транспортного филиала (г. Мурманск).

КИСМ сертифицирована в области «Производство, управление проектами, хранение, поставки, в том числе морским транспортом, и продажи продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)» независимым органом по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) с аккредитацией UKAS (Великобритания) и ANAB (США). Впервые сертификаты соответствия интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель» требованиям ISO 9001 и ISO 14001 были получены в 2005 году.

Сертифицированная система менеджмента является для потребителей гарантией того, что компания способна про-

изводить необходимую обществу и отвечающую установленным требованиям и пожеланиям потребителей продукцию наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе.

Деятельность компании в области управления качеством продукции/услуг и экологическими аспектами осуществляется в соответствии с Политикой в области качества²⁵ и Экологической политикой²⁶, отвечающими стратегическим задачам ОАО «ГМК «Норильский никель» и создающими основу для установления целей и задач в области качества и экологии, а также анализа и улучшения менеджмента.

В производственных структурах компании и группы компаний «Норильский никель» действуют локальные сертифицированные системы менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, играющие важную роль в реализации стратегических целей ком-

²⁵ СМ. РАЗДЕЛ «УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ».

²⁶ СМ. РАЗДЕЛ «РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ».

пании. Объединенные общим брендом, предприятия группы осуществляют согласованные взаимодополняющие действия в вопросах обеспечения качества продукции/услуг, управления экологическими воздействиями, а также рисками, связанными с профессиональным здоровьем и безопасностью.

В ОАО «Кольская ГМК» система менеджмента качества (СМК) сертифицирована в 2002 году на соответствие требованиям ISO 9001, система экологического менеджмента (СЭМ) – в 2004 году на соответствие требованиям ISO 14001, система управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ) – в 2007 году на соответствие требованиям OHSAS 18001. С 2010 года международным органом по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) сертифицирована интегрированная система менеджмента (ИСМ), включающая в себя СМК, СЭМ и СУОТиПБ с областью сертификации – «Производство никеля, меди, кобальта и их соединений, концентратов драгоценных металлов, серной кислоты». В 2012 году «КГМК» в ходе второго надзорного аудита ИСМ подтвердила соответствие требованиям международных стандартов.

В ООО «Институт Гипроникель» внедрена и сертифицирована по ISO 9001 система менеджмента качества в области «Научно-исследовательские, проектные, инженеринговые, изыскательские и природоохранные работы, а также управление проектами в области горной добычи, обогащения, металлургии. Разработка стандартов на продукцию цветной металлургии и методы ее контроля. Разработка стандартных образцов продукции цветной металлургии» Швейцарским органом по сертификации SGS.

В 2012 году Центр разработки стандартных образцов ООО «Институт Гипроникель» сертифицирован на соответствие требованиям международного стандарта качества «Руководство ИСО 34:2009. Общие требования к компетентности производителей стандартных образцов» (ISO Guide 34:2009). Область сертификации СМК применительно к производству стандартных образцов распространяется на стандартные образцы состава оксидов кобальта, меди и никеля.

В Заполярном филиале функционирует система управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБиОТ), которая обеспечивает реализацию требований Федеральных законов и нормативно-правовых





актов. Одновременно проводятся работы по сближению требований действующей СУПБиОТ и требований международного стандарта OHSAS 18001:2011.

Результативность систем менеджмента компании в области качества и экологии, охраны труда и профессионального здоровья подтверждается внешними аудиторами, ежегодным анализом работы систем менеджмента высшим руководством, а также регулярным анализом удовлетворенности потребителей, отражающим стабильность их высоких оценок по всем видам продукции и показателям качества.



ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ – ПОВЫШЕНИЕ ПРОЗРАЧНОСТИ КОМПАНИИ



ГМК «Норильский никель» **первой из российских компаний** провела роуд-шоу для западного инвестиционного сообщества, посвященное устойчивому развитию

>280
встреч

проведено с
акционерами,
инвесторами и
аналитиками

Круглый стол
«Ответственная
деловая практика и
социальные инвестиции
ГМК «Норильский
никель» в развитие
Мурманской
области»

**Кодекс деловой
этики** принят решением
Совета директоров
ОАО «ГМК «Норильский
никель»

2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами



Наиболее значимыми заинтересованными сторонами²⁷ ГМК «Норильский никель» являются работники компании, акционеры и инвесторы, партнеры по бизнесу, органы государственной власти, органы местного самоуправления и институты гражданского общества, осуществляющие деятельность на территориях присутствия компании, заинтересованные стороны федерального уровня и международные организации.

Во взаимоотношениях с заинтересованными сторонами компания придерживается следующих основополагающих принципов:

- уважение и учет интересов, мнений и предпочтений, включая уважение истории, культуры, традиций, образа жизни и наследия жителей территорий хозяйствования;
- открытость и прозрачность;
- безусловное соблюдение законодательства, учет российских и международных стандартов;
- ответственное выполнение принятых обязательств.

В 2012 году Советом директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» был утвержден «Кодекс деловой этики», который направлен на развитие корпоративной культуры и определяет этические основы (принципы) деловой этики и процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Согласование интересов компании и стейкхолдеров по отдельным конкретным вопросам осуществляется в рамках прямого диалога с представителями заинтересованных сторон посредством проведения переговоров, создания и организации деятельности совместных рабочих групп и постоянно действующих комиссий, организации и проведения конференций и форумов, различного рода собраний, совещаний и встреч.

В отчетном году в рамках подготовки Отчета о КСО за 2012 год было уделено большое внимание расширению диалога с представителями заинтересованных сторон: проведены общественные обсуждения по вопросам экологии, круглый стол по КСО, роуд-шоу по устойчивому развитию.

ОАО «ГМК «Норильский никель» проводит политику информационной открытости, направленную на предоставление заинтересованным сторонам достоверной и полной информации об основных направлениях своей деятельности. В рамках взаимо-

²⁷ ПОМИМО ТЕРМИНА «ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ» В СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ ТЕРМИН «СТЕЙКХОЛДЕРЫ».

РИСУНОК 2.1. Заинтересованные стороны

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

Заинтересованные стороны на международном уровне:

- Международные межгосударственные организации
- Межправительственные структуры
- Международные НКО

Партнеры по бизнесу:

- Поставщики на конкурсной основе
- Потребители продукции компании
- Подрядные организации

Внутренние стейкхолдеры:

- Менеджмент среднего и высшего звена
- Работники компании и их представительные органы

СМИ:

- Федеральные СМИ
- Региональные и местные издания
- Прочие сетевые СМИ и информагентства
- Краевое и местное телевидение

Заинтересованные стороны на региональном и муниципальном уровнях:

- Региональные органы государственной власти
- Территориальные структуры федеральных органов исполнительной власти
- Органы местного самоуправления
- Учреждения профессионального образования территорий присутствия
- Институты гражданского общества, население территорий присутствия

Заинтересованные стороны на федеральном уровне:

- Совет Федерации РФ, Государственная Дума РФ
- Федеральные министерства и ведомства
- РТК
- Торгово-промышленная палата РФ
- Общественные организации (РСПП, АМР и др.)

Акционеры и инвесторы:

- Акционеры
- Инвесторы
- Аналитические и рейтинговые агентства

действия с заинтересованными сторонами компания использует различные формы и методы информирования и обратной связи и применяет наиболее эффективные средства коммуникаций (см. раздел «Политика информационной открытости»).

Социальный диалог с работниками

Одной из основных заинтересованных сторон ГМК «Норильский никель», развитию взаимоотношений с которой в компании уделяется первостепенное значение, являются работники предприятий филиалов и РОКС НН.

На всех крупных предприятиях компании действуют социально-трудовые советы, профсоюзные организации, которые ведут открытый диалог с работодателем в целях совершенствования социально-трудовых отношений на предприятиях компании. В филиалах и РОКС НН работает единая система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам (см. раздел «Социальное партнерство»).

Компания проводит исследования удовлетворенности работников ключевыми условиями занятости: организационно-технические условия и безопасность труда, оплата труда, возможности для профессионального развития и

роста, информирование по важным вопросам, внимание к предложениям и жалобам работников, общий климат отношений на рабочем месте и др. (см. раздел «Основные принципы и подходы»).

Взаимодействие с акционерами и инвесторами

Взаимоотношения ОАО «ГМК «Норильский никель» с акционерами и инвесторами строятся на принципах прямого конструктивного диалога в соответствии с действующим законодательством и общепринятой мировой практикой. Компания стремится к максимальной прозрачности своей деятельности и обеспечивает равный и своевременный доступ акционеров и инвесторов к информации о компании.

Основным направлением взаимодействия с акционерами и инвесторами является обеспечение раскрытия информации о деятельности компании. Данная функция возложена на Департамент по работе с инвесторами.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в части, касающейся соблюдения прав и законных интересов акционеров и инвесторов, компания обеспечивает подготовку и раскрытие информации в формах

Годового отчета, ежеквартальных отчетов эмитента ценных бумаг и сообщений о существенных фактах и других формах.

Департамент по работе с инвесторами также выполняет функцию посредника между инвесторами и руководством компании. С одной стороны, сотрудники Департамента доводят до сведения инвесторов и акционеров информацию о текущих операционных и финансовых показателях компании, ее стратегии, видении основных рынков металлов, корпоративных событиях и других вопросах, которые являются определяющими для принятия инвестиционных решений. С другой стороны, руководству компании предоставляется информация о мнении инвесторов по тем или иным аспектам деятельности ГМК «Норильский никель», их основных опасениях и ожиданиях.

В 2012 году в рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного сообщества к деятельности компании:

- проведено более 80 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в Главном офисе компании, более 200 встреч – в рамках зарубежных поездок;
- организованы публичные выступления представителей менеджмента о деятельности компании на 17 российских и международных инвестиционных конференциях;
- подготовлено более 120 письменных ответов на обращения акционеров и инвесторов.

Компания постоянно совершенствует методы работы с институциональными инвесторами, применяя передовой опыт ведущих публичных компаний мира.

Компания обеспечивает поддержание обращения акций на объединенной российской торговой площадке ММВБ Московской биржи посредством регулярного раскрытия информации и предоставления документов в соответствии с требованиями листинга биржи. Ввиду соответствия высоким стандартам, акции компании включены в котировальный лист A2. Кроме того, обеспечивается поддержание обращения американских депозитарных расписок 1 уровня на акции компании на зарубежных торговых площадках: IOB, London Stock Exchange – Лондон, Великобритания и внебиржевом рынке (OTC market) – Нью-Йорк, США.

Согласно дивидендной политике ОАО «ГМК «Норильский никель», утвержденной Советом директоров в 2002 году,

компания стремится направлять на выплату дивидендов не менее 25 % чистой прибыли за год, рассчитанной по МСФО. Сильные финансовые результаты позволили компании выплатить высокие дивиденды по итогам работы в 2011 году как в абсолютном выражении – 1,2 млрд долларов, так и в относительном – более 30 % от чистой прибыли по МСФО.

Развитие диалога с западным инвестиционным сообществом

В 2011-2012 годы в компанию поступали многочисленные запросы от представителей инвестиционного сообщества по вопросам устойчивого развития, в частности о политиках компании в сфере экологии, промышленной безопасности, реализации проектов в социальной сфере и на территориях присутствия.

В связи с интересом инвестиционного сообщества, в декабре 2012 года ГМК «Норильский никель» первой из российских компаний организовала роуд-шоу, посвященное вопросам устойчивого развития, в рамках которого с инвесторами обсуждались вопросы корпоративной социальной ответственности и охраны окружающей среды (www.nornik.ru/press/news/3678). В рамках роуд-шоу были проведены встречи с основными институциональными инвесторами в европейских городах (Хельсинки, Стокгольм, Амстердам, Цюрих, Лондон).

Крупные институциональные инвесторы, традиционно лояльные к менеджменту компании (Swedbank Robur, East Capital, F&C, APG Asset Management, Robeco Asset Management, HERMES и др.), признают, что за последние годы компанией были предприняты заметные шаги на пути значительного сокращения выбросов диоксида серы. Вместе с тем, инвесторы выражают озабоченность текущей экологической ситуацией в регионах расположения предприятий и интересуются перспективами решения экологических проблем.

Со стороны компании в роуд-шоу приняли участие: независимый директор Совета директоров Банда Э. Н., сотрудники Департамента по работе с инвесторами, Департамента охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда, Управления организации труда и мотивации персонала и Заместитель генерального директора – технический директор ОАО «Кольская ГМК»



Толстых А. Н. По результатам встреч было получено много положительных отзывов от представителей инвестиционного сообщества, которые приветствуют раскрытие компаний нефинансовых показателей деятельности, в частности в области охраны окружающей среды, промышленной безопасности и социальной ответственности.

В отчетном году менеджеры компании приняли участие в Мировом Лилльском форуме по ответственной экономике (World Forum Lille www.worldforum-lille.org), проводимом во Франции уже шестой год подряд²⁸. Компания представила свой передовой опыт в области управления устойчивым развитием.

²⁸ В мероприятии приняли участие более 5,2 тыс. представителей бизнеса, некоммерческого сектора, экспертного и академического сообществ, а также заинтересованные политики.



Круглый стол по корпоративной социальной ответственности

В рамках подготовки Отчета о КСО группы компаний «Норильский никель» за 2012 год по рекомендации РСПП в Мурманске 22 ноября был проведен круглый стол «Ответственная деловая практика и социальные инвестиции ГМК «Норильский никель» в развитие Мурманской области».

В работе круглого стола приняли участие представители федеральных и региональных органов власти и местного самоуправления, бизнес-сообщества, образовательных учреждений, консалтинговых и общественных организаций, ГМК «Норильский никель» и Кольской ГМК²⁹.

Данное мероприятие, проведенное в рамках I Мурманской международной деловой недели, компания рассматривает, в том числе, как возможность выработки совместных решений с региональными органами власти и определения эффективных направлений развития городов, где расположены ее производственные мощности.

Основными вопросами обсуждения стали: интеграция принципов социальной ответственности в бизнес-процессы и взаимодействие с властью и обществом; определение приоритетов региональных властей в области социально-экономического развития региона; выявление областей развития партнерства между бизнесом и властью. Участники мероприятия отметили положительный опыт компании в области корпоративной социальной ответственности и выстраивании конструктивного диалога с заинтересованными сторонами, а также вклад ОАО «Кольская ГМК» в социально-экономическое развитие Мурманской области.

По итогам круглого стола была принята резолюция. Основные положения резолюции: проведение общественных обсуждений по теме КСО в регионах присутствия на ежегодной основе, развитие внутри-региональных связей между промышленными предприятиями на территории Мурманской области, расширение взаимодействия с региональными органами власти – профильными министерствами и ведомствами – по вопросам социально-трудовых отношений в регионе, а также развитие диалога ОАО «Кольская ГМК» с Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области.

²⁹ СПИСОК УЧАСТНИКОВ МЕРОПРИЯТИЯ СМ. ПРИЛОЖЕНИЕ 5.



ГРИВНЯК А. И.
Заместитель Губернатора
Мурманской области

«Норильский никель» в разных формах участвует в развитии городов и поселков, где расположены производственные мощности компании. Связь между муниципальными образованиями и деятельностью компании неразрывна. Что касается социальных проектов, которые ведет «Норильский никель», – сегодня они одни из самых крупных на территории области».



ЧЕРНЫШЕНКО И. К.
Заместитель Председателя
Мурманской областной Думы

«Вся жизнь в Мурманской области связана с деятельностью нескольких крупнейших предприятий: они формируют основную часть бюджета, на них занята большая часть населения. И КГМК среди них – бесспорный флагман. Не случайно именно она впервые проводит круглый стол по столь важной проблеме – корпоративной социальной ответственности. Столь крупное предприятие, в зоне ответственности которого находятся муниципальные образования, десятки тысяч жителей, сегодня не может быть в стороне и от решения многих важнейших социально-политических задач. Речь идет как о повышении заработной платы и улучшении условий труда сотрудников компании, так и о решении ряда задач для улучшения жизни населения в целом. И КГМК в этом может быть примером. Мне доводилось бывать во многих северных регионах, и мне есть с чем сравнивать. «Норникель» везде заботится о решении насущных социальных проблем».



САХАУТДИНОВА З. Б.
Директор по социальной
политике ЗАО «ФосАгро АГ»

«Круглый стол был организован на высоком международном уровне. Понравилось, что были приглашены представители большей части стейкхолдеров: органов региональной власти и местного самоуправления, представителей подрядчиков, партнеров, работников предприятия. Все они были вовлечены в диалоги и принимали участие в докладах, дискуссиях, обсуждениях и выработке общей резолюции мероприятия».

Представленные на круглом столе доклады позволили не только ознакомиться с итогами прошедшего периода деятельности, но и оценить перспективы развития компании. Из докладов стало очевидно, что у Кольской ГМК большие планы, решение которых проработано и рассчитано на долгий период. Компания не забывает о людях, об их благополучии и создании нормальных условий труда, также большое внимание уделяется вопросам экологии и сохранения биоразнообразия в регионах присутствия компании».



КОРОТЕЦКИЙ И. В.
Руководитель Группы
корпоративного управления и
устойчивого развития ЗАО «КПМГ»
в России

«Учет интересов местных жителей в регионе деятельности компании выражается через взаимодействие с местными жителями, заинтересованными сторонами, в том числе через проведение круглых столов. Это пример того, как компания «Норильский никель» пытается узнать интересы местных жителей, до конца понять проблемы регионов, чтобы соответствующим образом скорректировать свою деятельность, активизировать свои программы».



Взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления и НКО

ОАО «ГМК «Норильский никель» работает в нескольких регионах России и является крупнейшим работодателем в Красноярском крае и Мурманской области. Компания регулярно информирует государственные органы о прогнозах и перспективах своего развития, о возможных изменениях в сфере занятости.

Компания оказывает ключевое воздействие на социально-экономическое развитие территорий присутствия на местном уровне и существенное – на региональном. ОАО «ГМК «Норильский никель» выстраивает отношения с органами власти, местного самоуправления и гражданским обществом на основе сотрудничества, учета взаимных интересов, строгого соблюдения законодательства Российской Федерации и нормативных актов органов местного самоуправления, а также неукоснительного соблюдения принципа социальной ответственности.

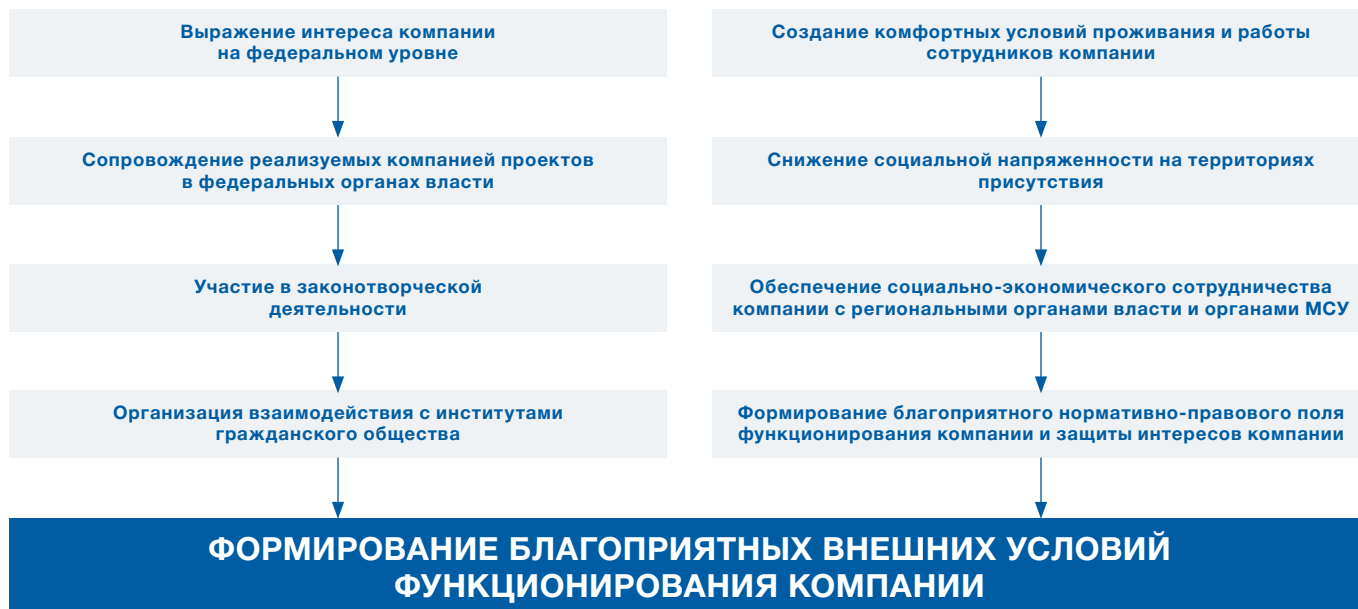
В процессе взаимодействия с органами власти компания придерживается приоритета обеспечения баланса интересов бизнеса, работников, населения территорий присутствия и общества в целом. Благодаря взаимодействию с органами государственной власти, местного самоуправления и институтами гражданского общества становится возможным

обеспечение потребностей компании в высококвалифицированном персонале, а также создание для них комфортных условий проживания и работы на территориях присутствия.

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, обеспечивая представительство и выражение своих интересов в комитетах, комиссиях, экспертных и рабочих группах, создаваемых органами государственной власти с участием бизнес-сообщества, содействуя при этом реализации общественно значимых проектов. Представители компании принимают участие в парламентских слушаниях и работе круглых столов, организуемых Советом Федерации и Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации.

Разработанные механизмы взаимодействия с федеральными и региональными органами власти показали свою своевременность и эффективность. Взаимодействие осуществляется в формах:

- прямых консультаций представителей компании с Правительством РФ, Советом Федерации, депутатами Государственной Думы, профильными комитетами министерств и ведомств РФ, руководством регионов и муниципалитетов;

РИСУНОК 2.2. Основные направления взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления

- участия представителей компании в комитетах, межведомственных комиссиях, консультативных советах, рабочих и экспертных группах органов власти и местного самоуправления;
- мониторинга существующей социально-экономической ситуации, организованного совместно как службами администраций территорий, так и подразделениями компании, что позволяет своевременно фиксировать и оперативно реагировать на возникающие проблемы.

Механизмы взаимодействия с органами власти подвергаются корректировке при изменении социально-экономической обстановки, в том числе на территориях присутствия, возникновении новых целей и задач, которые ставит руководство страны, региона и компании. Такой подход позволяет системно определять приоритетные вопросы и направления совместной работы органов власти и компании.

Компания является действительным членом Российского союза промышленников и предпринимателей и Торгово-промышленной палаты Российской Федерации. Генеральный директор ОАО «ГМК «Норильский никель» В. О. Потанин является членом коллегиального органа управления Союза – Правления РСПП.

В 2012 году одним из основных направлений взаимодействия с федеральными органами власти стало участие в процедуре

оценки регулирующего воздействия действующих и разрабатываемых нормативно-правовых актов, целью которой является снижение избыточных административных барьеров, повышение инвестиционной привлекательности страны, повышение доверия к принимаемым решениям.

Продолжена работа в экспертной деятельности рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации с целью продвижения решений, учитывающих интересы работодателей и работников, занятых на производствах, расположенных на северных территориях страны.

В рамках Соглашения с Росприроднадзором о взаимодействии по сопровождению плана мероприятий по снижению негативного воздействия выбросов загрязняющих веществ в атмосферу Норильска в 2012 году был подписан план, конкретизирующий обязательства сторон. По итогам реализации данного плана Росприроднадзор подготовил отчет, который направлен в Правительство Российской Федерации.

Компания руководствуется принципами государственно-частного партнерства (далее – ГЧП) при разработке значимых программ. В рамках ГЧП продолжается реализация инвестиционного проекта «Создание транспортной инфраструктуры для освоения минерально-сырьевых ресурсов

юго-востока Забайкальского края», которым предусмотрено, в том числе, строительство Бугдаинского и Быстринского горно-обогатительных комплексов.

Компания участвует в деятельности негосударственных некоммерческих организаций (некоммерческих партнерств), представляющих интересы предприятий металлургической и горнорудной промышленности, водного транспорта, торговли (см. подраздел «Международное сотрудничество»).

К основным направлениям сотрудничества **с региональными органами власти и органами местного самоуправления** относятся:

- предоставление информации и консультирование органов власти и органов местного самоуправления при планировании социально-экономического развития муниципалитетов и регионов;
- обсуждение и проведение экспертизы инвестиционных проектов;
- реализация как инфраструктурных, так и социальных проектов ГЧП;
- оказание помощи в устранении негативных последствий внезапно возникающих проблем, и, в первую очередь, в области поддержания социальной инфраструктуры;
- совместное решение накопившихся и долгосрочных проблем.

Взаимодействие ОАО «ГМК «Норильский никель» с органами власти и местного самоуправления **в отношении персонала** осуществляется по вопросам:

- обеспечения занятости жителей территорий присутствия;
- привлечения граждан для трудоустройства на предприятия компании;
- представления работников компании к государственным, ведомственным, региональным и муниципальным наградам;
- пенсионного обеспечения работников и бывших работников;
- передачи в муниципальную собственность объектов непроизводственной сферы, находящихся в собственности компании;
- разработки, планирования и реализации специальных спонсорских, благотворительных и иных программ, проектов компании и акций отдельных предприятий, направленных на развитие позитивного имиджа компании;
- участия компании в программах и проектах, осуществляемых в рамках ГЧП под контролем и (или) с участием государства и пользующихся его поддержкой.



Красноярский край

Как активный участник процесса социально-экономического развития территорий присутствия, компания взаимодействует с государственными органами власти и местного самоуправления по следующим направлениям:

- реализация программ государственно-частного партнерства;
- развитие кооперационных связей с предприятиями Красноярского края;
- реализация шефской и благотворительной деятельности компании, решение других социальных вопросов.

Данные направления взаимодействия реализуются в формате четырехсторонних Соглашений³⁰, для выполнения которых разработаны соответствующие Планы и Программы.

Большое социальное значение для жителей северных городов имеет Соглашение по переселению граждан, проживающих в г. Норильске и г. Дудинке, в районы с благоприятными природно-климатическими условиями на территории РФ на 2011-2020 годы, в финансировании которого компания принимает участие. В результате реализации Соглашения предполагается в течение 10 лет переселить 11 265 семей, стоящих на регистрационном учете в г. Норильске и г. Дудинке и имеющих право на переезд к новому месту жительства по государственным программам.

Всего в 2012 году на выполнение Программы переселения было потрачено 1,869 млрд рублей, из них финансирование со стороны компании составило 830 млн рублей. На эти средства для приобретения жилья на «материке» свидетельства на получение социальной выплаты выданы 1,1 тыс. семей. К концу отчетного

³⁰ РЕЧЬ ИДЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ СОГЛАШЕНИЙ, ПОДПИСАННЫХ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ, РЕГИОНАЛЬНЫМИ И МЕСТНЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ, А ТАКЖЕ КОМПАНИЕЙ В ПЕРИОД ВИЗИТА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ В. В. ПУТИНА В НОРИЛЬСК В АВГУСТЕ 2010 ГОДА.



года 616 семей оформили договоры купли-продажи жилых помещений и выехали из г. Норильска и г. Дудинки. Основными регионами переселения стали Москва, Красноярский край и Санкт-Петербург.

Для тех, кто продолжает жить и работать в Норильске, важнейшую роль играют состояние городского хозяйства и развитие социальной инфраструктуры. Компания ежегодно выделяет средства и участвует в реализации ряда значимых государственно-частных проектов по строительству и капитальному ремонту объектов социального значения Норильска. В 2012 году за счет средств компании были выполнены работы по строительству/реконструкции на общую сумму около 860 млн рублей.

Мурманская область

ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» на проектной основе активно взаимодействует с Правительством Мурманской области, муниципалитетами городов и поселков, в которых расположены ее предприятия.

Взаимодействие осуществляется по следующим основным направлениям:

- подготовка проектов Соглашений и Меморандумов о социально-экономическом сотрудничестве компании и КГМК с региональными органами государственной власти, органами местного самоуправления Мурманской области, обеспечение мероприятий по их сопровождению;
- участие представителей компании в межведомственных комиссиях, рабочих и экспертных группах, к работе в которых государством привлекаются деловые структуры, а также в публичных мероприятиях, планируемых, разрабатываемых и проводимых органами власти различных ветвей и уровней.

В 2012 году компания направила свыше 3 млн рублей на укрепление материальной базы учебных заведений на территориях присутствия в рамках реализации подпункта 1.1. генерального Соглашения между Министерством образования и науки Мурманской области и ОАО «Кольская ГМК».

С целью обеспечения перспективных потребностей компании в трудовых ресурсах и профориентационной работы КГМК подписаны Меморандумы с Управлениями образования Администраций г. Мончегорска и Печенгского района.

ОАО «Кольская ГМК» сотрудничает с Правительством области по реализации Программы реформирования жилищно-коммунальной сферы г. Мончегорска и Печенгского района. С этой целью компания передала ряд объектов коммунальной инфраструктуры, социальной сферы и жилищного фонда в г. п. Заполярный и г. п. Никель в муниципальную собственность.

В целях развития инновационной деятельности в Мурманской области продолжают работы по реализации проекта «Создание индустриального парка в городе Мончегорске». В 2012 году были выполнены мероприятия по инженерно-геологическим изысканиям, разработана проектная документация объекта и оформлена заявка в Министерство экономического развития РФ на участие в конкурсном отборе по предоставлению субсидий на реализацию проекта.

В 2012 году в рамках решения проблем экономического развития монопрофильных городов ОАО «Кольская ГМК» приняло участие в реализации следующих проектов:

- проведение в г. п. Никель Дней Российско-Норвежского Приграничного сотрудничества. В мероприятии приняли участие представители Генерального Консульства Королевства Норвегия в Мурманске, Генерального Консульства Российской Федерации в Киркенесе, муниципалитетов Печенгский район и Сер-Варангер;
- разработка проекта комплексного инвестиционного плана развития г. п. Никель. В перечень основных мероприятий плана входят, в том числе, и инвестиционные проекты КГМК. В настоящее время комплексный инвестиционный план развития г. п. Никель проходит процедуру утверждения в Министерстве регионального развития Российской Федерации.

Диалог с заинтересованными сторонами в экологической сфере



Публичные обсуждения мероприятий по снижению выбросов в атмосферный воздух, реализуемых в Заполярном филиале

Одним из основных приоритетов действующей Экологической политики ОАО «ГМК «Норильский никель» является сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, прежде всего диоксида серы и твердых веществ. Компания планирует поэтапно снизить техногенное воздействие на окружающую среду до предельно допустимых нормативов путем модернизации производства и реализации комплексных мероприятий по снижению выбросов.

В соответствии с рекомендациями расширенного заседания Общественного Совета при Федеральной службе по надзору в сфере природопользования, в октябре 2012 года в Москве состоялись публичные обсуждения мероприятий по снижению выбросов в атмосферный воздух с целью достижения нормативов предельно допустимых выбросов (далее – ПДВ), реализуемых в Заполярном филиале ОАО «ГМК «Норильский никель».

В публичных обсуждениях приняли участие представители Государственной Думы, администрации Норильска, феде-

ральных органов исполнительной власти, природоохран-ных органов, руководители и специалисты в области охраны атмосферного воздуха предприятий, государственных учреждений, научных организаций, проектных институтов, консалтинговых и общественных организаций и объединений, представители общественных экологических движений, ведущие эксперты и независимые специалисты.

В ходе публичных обсуждений были подробно освещены вопросы соблюдения требований законодательства в области охраны атмосферного воздуха в ЗФ; перечень и содержание, сроки выполнения и экологический эффект реализуемых в ЗФ мероприятий по снижению выбросов в атмосферный воздух. Кроме того, обсуждались вопросы мониторинга качества атмосферного воздуха и информирования жителей Норильска о его состоянии, а также механизмы информационного взаимодействия ОАО «ГМК «Норильский никель» с уполномоченным государственным надзорным органом – Федеральной службой по надзору в сфере природопользования.

По итогам публичных обсуждений участники в целом одобрили и признали удовлетворительной проработанность предлагаемых компанией мероприятий по снижению выбросов в атмосферный воздух с точки зрения возможности их технической осуществимости в условиях Крайнего Севера и достижимости заявленного экологического эффекта. Экспертами было отмечено, что планируемые сроки выполнения заявленных мероприятий соответствуют средним срокам реализации инвестиционных проектов, принятых для предприятий цветной металлургии в российской и мировой практике.

В отчетном году были проведены две международные конференции в природоохранной сфере (см. раздел «Реализация экологической политики»).

Представители ОАО «ГМК «Норильский никель» и ОАО «Кольская ГМК» активно участвуют в работе Смешанной Российско-Норвежской комиссии по охране окружающей среды, регулярно информируя заинтересованные стороны об экологических проектах, реализуемых на площадках Кольской ГМК, расположенных на приграничных территориях.

Взаимодействие с партнерами по бизнесу

Взаимодействие компании с партнерами по бизнесу – поставщиками и потребителями (покупателями) – на принципах прозрачности, справедливости и беспристрастности, соблюдения моральных норм бизнеса. Компания реализует ответственный подход к выбору поставщиков и потребителей.

Поиск потенциальных партнеров осуществляется на основе изучения конъюнктуры рынка с учетом общественной репутации компаний и декларируемых ими принципов корпоративного управления и социальной ответственности. Компания проводит предварительную квалификацию претендентов на поставку товаров и услуг, уделяя особое внимание деловой этике поставщиков.

Компания осуществляет закупку основных потребляемых ресурсов на тендерной основе, ориентируясь на принципы открытости процедур закупок:

- раскрывает способы обеспечения своих обязательств победителям тендеров на этапе объявления результатов конкурсов;

- осуществляет вскрытие предложений участников конкурса в присутствии участников конкурса или уполномоченных ими представителей;
- распределяет лот на поставку товаров или услуг при наличии возможности и целесообразности его разделения в равных долях, в случае если несколькими участниками конкурса предлагаются одинаковые условия поставки.

Круг покупателей своей продукции компания определяет по критериям отбора, учитывающим рейтинг надежности компаний-покупателей и их авторитет на мировом рынке. Отношения с покупателями компания развивает на основе корпоративных стандартов в области сбыта продукции. Компания стремится обеспечивать поставки продукции, соответствующие установленным требованиям и в наиболее полной мере отвечающие пожеланиям потребителей.

Компания считает приоритетным заключение долгосрочных контрактов с потребителями металлопродукции. Долгосрочные отношения компания выстраивает, прежде всего, с конечными потребителями – теми, кто занимается переработкой никеля в сталь, сплавы и иную товарную продукцию. Ценообразование при этом строится в соответствии с общемировой практикой. Компания обеспечивает своим клиентам высокую надежность поставок и широкий спектр сервисных услуг.

Компания проводит ежегодные опросы всех клиентов на внутреннем и внешнем рынках с целью выявления их мнения об условиях поставки, качестве продукции, ее упаковке; а также оценки степени удовлетворенности потребителей качеством продукции и поставок (см. раздел «Мониторинг удовлетворенности потребителей»).

В интересах европейских потребителей компания успешно прошла процедуру регистрации своей продукции, поставки которой регламентируются законодательством Евросоюза, в частности директивами REACH и CLP. Регистрация продукции позволила выполнить контрактные обязательства в полном объеме и подтвердить статус надежного поставщика, предоставляющего клиенту сервис высокого уровня.

Международное сотрудничество

Компания является одной из крупнейших горно-металлургических корпораций в мире и реализует большую часть своей продукции на зарубежных рынках. В связи с этим особое внимание уделяется сотрудничеству с международными неправительственными организациями в целях взаимовыгодного обмена передовым опытом в производственной, экологической, социальной и других сферах деятельности.

Менеджеры ГМК «Норильский никель» участвуют в работе ряда международных некоммерческих организаций, включая Институт никеля (Nickel Institute), Американо-Российский Деловой Совет (U.S. – Russia Business Council, USRBC), Международную ассоциацию металлов платиновой группы (International Platinum Group Metals Association), Общественную организацию «Международный союз металлургов».

Во взаимодействии с ведущими зарубежными добывающими и перерабатывающими компаниями – членами Международной ассоциации металлов платиновой группы – компания с 2002 года осуществляет отраслевую программу борьбы с хищениями и незаконным оборотом драгосодержащих материалов российского и зарубежного производства.

Компания сотрудничает с Форумом Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС), реализуя проекты в интересах Российской Федерации, в частности, участвуя в Спецгруппе по горнодобывающей промышленности и металлургии (далее – «Спецгруппа») (APEC Mining Task Force). Участие компании в заседаниях Спецгруппы является дополнительной возможностью реализации интересов компании в Азиатско-Тихоокеанском регионе через проекты, реализуемые Спецгруппой.

В рамках Делового саммита АТЭС во Владивостоке была организована встреча Генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель» В. И. Стржалковского с Президентом Республики Индонезия С. Б. Юдойоно. На встрече обсуждались вопросы, касающиеся реализации проектов компании в Индонезии. Было подписано Соглашение «Об основах технического сотрудничества в реализации инвестиционных проектов в металлургической отрасли».

Представители компании принимали участие в деятельности рабочих групп Арктического совета. Так, в отчетном году в августе в Норильске прошла Международная научно-практическая конференция «Проблемы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и создание комплексных аварийно-спасательных центров в Арктике». В конференции наряду с руководящими работниками МИД России, МЧС России, Минтранса России, Ростехнадзора и Красноярского края принимали участие представители рабочей группы Арктического совета по предотвращению чрезвычайных ситуаций, готовности к ЧС и реагированию на ЧС (EPPR), сотрудники Министерства внутренних дел Финляндии, Министерства обороны Дании (Командование Гренландии), Береговой охраны США, Береговой администрации Норвегии.

Компания взаимодействует с Международной организацией труда, в том числе по обмену опытом в сфере социальной ответственности бизнеса.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА



75,3 млрд рублей – сумма капитальных вложений по российским предприятиям группы

6,2 млрд рублей – расходы по основным инвестиционным проектам социальной направленности

№ 1

в мире

по производству
никеля и палладия

11,1

**млрд долларов
США**

выручка от реализации
металлов

8,7 %

в объемах
металлургического
производства РФ

3. Экономическая эффективность и модернизация производства

Экономическая результативность



Показатели экономической деятельности

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ГМК «Норильский никель» является крупнейшей горно-металлургической компанией России. Доля группы в валовом внутреннем продукте Российской Федерации по итогам 2012 года составляет 0,6 %, в объемах промышленного производства РФ – 2,7 %, в российском экспорте – 2,1 %, в объемах металлургического производства РФ – 8,7 %.

В отчетном году на предприятиях группы выпуск товарного никеля составил 300,3 тыс. тонн (рост на 1,8 % по сравнению с 2011 годом), производство меди – 363,8 тыс. тонн (сокращение на 3,7 % соответственно). За отчетный период Компания произвела 2 733 тыс. унций палладия и 683 тыс. унций платины (табл. 3.1).

ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Выручка от реализации металлов в 2012 году составила 11 061 млн долларов США, прибыль/(убыток) – 2 143 млн долларов США, активы – 20 974 млн долларов США (табл. 3.2).

ГМК «Норильский никель» является крупнейшим в мире производителем никеля и палладия и входит в группу основных мировых производителей меди и платины (рис. 3.1).

³¹ В 2012 году австралийские предприятия произвели 8 975 тонн никелевого концентрата, предназначенного для переработки на никелерафинировочном заводе NORILSK NICKEL HAJVALTA (учитывается в результатах деятельности этого предприятия).

³² Объемы производства рафинированного никеля предприятием NORILSK NICKEL HAJVALTA.

³³ В 2012 году весь концентрат нкомат поставлялся для переработки на завод NORILSK NICKEL HAJVALTA (9 624 тонны никеля в концентрате, 4 594 тонны меди в концентрате, 32 тысячи тройских унций палладия в концентрате и 12 тысяч тройских унций платины в концентрате).

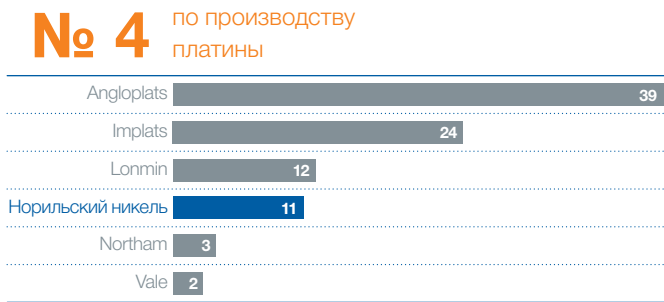
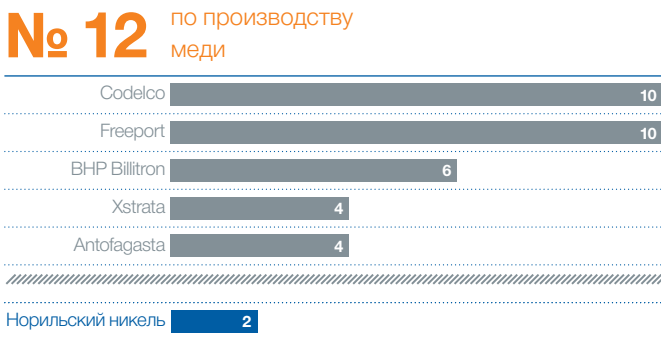
ТАБЛИЦА 3.1. Производство товарных металлов по группе, 2012 год (тонны или как указано)

	Никель	Медь	Палладий, тысяч унций	Платина, тысяч унций
Россия	233 632	352 465	2 628	660
Австралия	— ³¹	—	—	—
Ботсвана	12 215	10 292	84	14
Финляндия	45 518 ³²	1 006	21	9
ЮАР ³³	—	—	—	—
ИТОГО ГРУППА	300 340	363 763	2 733	683

ТАБЛИЦА 3.2. Выручка от реализации, 2011-2012 годы (млн долларов США)

	2011	2012	Изменение (%)
Выручка от реализации металлов	13 297	11 061	−16,8
в том числе:			
никель	6 715	5 223	−22,2
медь	3 258	2 871	−11,9
палладий	1 985	1 722	−13,2
платина	1 145	1 028	−10,2
золото	194	217	11,9
Выручка от прочей реализации	825	1004	21,7
ИТОГО ВЫРУЧКА	14 122	12 065	−14,6

РИСУНОК 3.1. Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов, 2012 год (доля в мировом производстве, %)





Основные направления инвестиционной политики

ОСНОВНЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ

Приоритетным направлением деятельности группы компаний «Норильский никель» в 2012 году стало сохранение объемов текущего производства на достигнутом уровне, а также повышение эффективности деятельности по всем направлениям работы компании, обеспечение ритмичной работы основных переделов ее подразделениями и РОКС НН инфраструктуры. Одна из основных задач в достижении данных целей – реализация масштабной инвестиционной программы по основному производству и инфраструктуре с целью увеличения добычи руды и сохранения текущего уровня производства большинства металлов на уровне предыдущего года, а также снижения производственных рисков, обеспечения стабильности работы оборудования и оптимизации затрат. Приоритетными направлениями инвестиционной политики компании являлись реконструкция действующих предприятий, техническое перевооружение, поддержание действующих и восполнение выбывающих мощностей, а также замена оборудования.

Сумма капитальных вложений группы по предприятиям, расположенным на территории России, в отчетном году составила 75,3 млрд рублей³⁴ (на 22 % больше по сравнению с 2011 годом). Общий объем инвестиций по ЗФ составил более 38 млрд рублей, по КГМК – около 5 млрд рублей. Все инвестиционные проекты реализовывались с учетом самых современных требований по безопасности труда и охране окружающей среды.

В инвестиционный план капитальных вложений группы в промышленные объекты на территории России в 2012 году были включены следующие мероприятия, признанные приоритетными:

– Продолжение строительства объектов минерально-сырьевой базы добывающих предприятий Заполярного филиала и Кольской ГМК с целью вскрытия и отработки новых рудных участков шахтных полей, увеличения добычи руды, восполнения выбывающих мощностей, применения новых горных технологий:

- 1) рудник «Октябрьский» – по развитию добычи медистой и вкрапленной руды и восполнению выбывающих мощностей по добыче богатой руды;
- 2) рудник «Таймырский» – по увеличению добычи богатой руды и восполнению выбывающих мощностей;

³⁴ ДАННЫЕ ПРИВЕДЕНЫ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ, БЕЗ УЧЕТА НДС.

- 3) рудник «Комсомольский» – по добыче фланговых запасов медистых руд, вскрытию юго-восточного участка залежи С-2 богатых руд и развитию добычи медистых и вкрапленных руд;
- 4) рудник «Скалистый» – по вскрытию запасов и отработке залежей богатых руд «Талнахского» и «Октябрьского» месторождений;
- 5) рудник «Маяк» – по проектам вскрытия, подготовки и отработки запасов богатых и вкрапленных руд месторождения «Талнахское» в границах поля рудника «Маяк»;
- 6) рудник «Северный-Глубокий» – по вскрытию и добыче вкрапленных руд месторождения «Ждановское».
- Частно-государственное партнерство. Продолжение реализации инвестиционного проекта по освоению полиметаллических месторождений Забайкальского края (Быстринское месторождение меди, золота, серебра и железа, Бугдаинское молибденовое месторождение).
- Модернизация и техническое перевооружение мощностей, связанных с процессом обогащения руд и переделов металлургии Заполярного филиала и Кольской ГМК:
 - 1) продолжение реализации проекта, направленного на увеличение мощности пирометаллургического производства Надеждинского металлургического завода;
 - 2) завершение реконструкции цеха электролиза никеля в г. Мончегорск с целью увеличения производства катодного никеля до 120 тысяч тонн в год и снижения эксплуатационных расходов, объема незавершенного производства и потерь металлов.
- Осуществление природоохранных мероприятий, в том числе внедрение новых технологий, направленных на снижение выбросов и улучшение окружающей среды.
- Продолжение реализации проектов по разработке и обустройству газоконденсатного месторождения «Пеляткинское» и строительству трубопроводов для транспортировки газа и конденсата от месторождения до г. Дудинка.
- Реализация проектов, направленных на развитие предприятий Блока товарно-транспортной логистики с целью решения задач обеспечения экономической безопасности компании в области перевозки собственных грузов (см. раздел «Транспортная независимость»).

ОБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

В 2012 году продолжена реализация проектов социальной направленности и начата реализация ряда новых инвестиционных программ. Расходы по основным инвестиционным

проектам социальной направленности в отчетном году составили около 6,2 млрд рублей (рост на 40 % по сравнению с 2011 годом), в том числе:

- 1,4 млрд рублей – строительство Спортивно-развлекательного комплекса (СРК) «Арена-Норильск» с целью создания современного комплекса, включающего спортивно-оздоровительную и досугово-развлекательную составляющие, а также объекты торговли;
- 2 млрд рублей – реализация социальных программ «Наш дом»/«Мой дом» с целью оказания содействия квалифицированным, инициативным и ответственным работникам компании (включая РОКС НН) в приобретении жилья на материке на льготных условиях;
- 0,8 млрд рублей – строительство детского оздоровительного лагеря в Геленджике, с. Архипо-Осиповка, с целью профилактики заболеваемости детей, проживающих в регионах присутствия компании;
- 1,2 млрд рублей – перепрофилирование офисного центра по адресу: г. Москва, ул. Большая Татарская, д. 11 для размещения сотрудников Главного офиса компании;
- 443,2 млн рублей – реконструкция санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье», Сочи с целью повышения качества предоставляемых сотрудникам компании услуг проживания, питания, лечения, физкультурного оздоровления и организации досуга на уровне международных стандартов;
- 126,1 млн рублей – мероприятия по организации централизованного обеспечения населения НПР продовольственными товарами и товарами первой необходимости, реализация которых позволит компании обеспечить потребность населения НПР в продовольственных товарах первой необходимости по доступным ценам;
- 142,8 млн рублей – окончание реконструкции санатория-профилактория в г. Мончегорске с целью создания современного лечебно-оздоровительного комплекса для оказания профилактических и лечебных услуг сотрудникам Кольской ГМК, а так же другим группам населения;
- 9,7 млн рублей – реконструкция горнолыжной базы «Лопарьстан» на горе Нюд в г. Мончегорске;
- 5,1 млн рублей – г. п. Заполярный, реконструкция здания по ул. Ленина, 8 под служебное общежитие, является одним из мероприятий по строительству и реконструкции жилья для создания комфортных условий проживания работникам, привлекаемым из других субъектов Российской Федерации с целью обеспечения потребности предприятий в трудовых ресурсах;
- 105,9 млн рублей – реализация программы по улучшению социально-бытовых условий работников ОАО «ГМК «Норильский никель».



Модернизация и повышение эффективности производства

РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Стратегия устойчивого развития ГМК «Норильский никель» основана на долгосрочном видении основных направлений деятельности компании, которые зафиксированы в «Стратегии производственно-технического развития компании на период до 2025 года» (далее – «Стратегия развития компании» или «Стратегия»).

ЦЕЛИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Компания стремится развивать свою ведущую позицию в мировой горно-металлургической отрасли, а также роль ответственного производителя и поставщика цветных и драгоценных металлов, основывая свою деятельность на следующих принципах:

- рациональное использование уникальной минерально-сырьевой базы и устойчивость операционных затрат;
- реализация потенциала роста путем поиска, разведки и эффективной разработки месторождений минеральных ресурсов мирового класса в России и за рубежом;
- социально-ответственный подход к управлению существующими и новыми проектами, содействие стабиль-

ному развитию регионов хозяйствования предприятий компании;

- реализация общественно-эффективных проектов в природоохранной сфере на региональном, национальном и международном уровне.

Назначение Стратегии развития компании – дать ясное понимание технической, финансово-экономической и инвестиционной политики компании на долгосрочную перспективу, а также создать прочную основу для разработки кадровой, социальной, региональной политики, стратегий развития смежных отраслевых комплексов, оптимизации корпоративного управления.

Реализация утвержденной Стратегии развития компании позволит:

- войти в число крупнейших мировых компаний и обеспечить свое присутствие во всех перспективных регионах мира;
- обеспечить государственные интересы в рациональном использовании минерально-сырьевых ресурсов, внедрении инновационных технологий, создании благоприятных условий труда;
- создать благоприятные условия для устойчивого развития компании за горизонтом 2025 года.

Реализация Стратегии позволит к 2025 году добиться существенного улучшения ее экономических показателей как по увеличению производства готовой продукции, так и генерированию дополнительных значительных денежных средств (табл. 3.3).

МОДЕРНИЗАЦИЯ И ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

В соответствии с утвержденной Стратегией развития компании, ОАО «ГМК «Норильский никель» основное внимание уделяет модернизации и инновационному развитию базовых предприятий компании, расположенных в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове. Предусматривается рост объемов производства на действующих российских и зарубежных предприятиях, запуск новых проектов. Стратегией предусмотрено развитие обогатительного и металлургического производства, модернизация основных фондов, снижение воздействия на окружающую среду, развитие объектов инфраструктуры. Проекты, реализованные в рамках Стратегии развития компании в 2012 году:

Стратегия производственно-технического развития компании

В рамках работ по реализации и актуализации Стратегии развития компании выполнены «ТЭР выбора оптимального варианта развития медерафинировочного производства ОАО «ГМК «Норильский никель» и «ТЭР оптимизация обогатительных, плавильных и рафинировочных мощностей зарубежных активов компании». Определены основные стратегические направления научно-технического развития и технологической интеграции зарубежных предприятий компании.



Проекты, реализованные в рамках Стратегии развития компании в 2012 году

ГОРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО	ОБОГАТИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО	МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО	ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
 Выполнен комплекс научно-исследовательских работ, обеспечивающих необходимый объем добычи руд при безопасном ведении работ в горном производстве ЗФ, проведены исследования и разработаны рекомендации по безопасному ведению очистных и проходческих работ в тектонически напряженных зонах Талнахского рудного узла. Обеспечено научное сопровождение и корректировка текущих технических решений по безопасной и эффективной отработке сульфидных медно-никелевых руд рудников «Скалистый», «Таймырский», «Комсомольский» и «Октябрьский». Завершена подготовка проектной документации на строительство Быстринского ГОКа в Забайкальском крае.	 Проведены исследования по изучению возможности предобогащения руд, перерабатываемых на предприятиях «Lake Johnston» и «Tati Nickel» радиорезонансным методом, разработке комбинированной технологии обогащения вкрапленных руд месторождений НПР, откорректирован Технологический регламент на реконструкцию Талнахской обогатительной фабрики, проведены исследования по разработке технологии предобогащения кондиционных и забалансовых руд Ждановского месторождения.	 Разработаны технологические регламенты на проектирование технологии непрерывного конвертирования штейнов в печах Ванюкова на Медном заводе ЗФ (далее – МЗ). Выполнены исследования по переработке медно-никелевого сырья ОАО «Кольская ГМК» по схеме «обжиг в печах КС – плавка огарка в электропечах – конвертирование». Определены режимные параметры процесса электролитического рафинирования меди, обеспечивающие производство медных катодов в соответствии с требованиями Лондонской биржи металлов.	 Выполнены исследования по оптимизации технологического процесса производства серы на Медном заводе и разработке более эффективных каталитических способов очистки отходящих газов печей Ванюкова и печей взвешенной плавки от диоксида серы с получением элементарной серы.



ЗАПОЛЯРНЫЙ ФИЛИАЛ

Наиболее ценные запасы богатых, медистых и вкрапленных руд, обеспечивающие стабильную работу предприятия на несколько десятилетий вперед, сосредоточены в Заполярном филиале компании. По мере отработки месторождений содержание ценных металлов в рудах снижается, необходимо вводить в эксплуатацию новые рудники и увеличивать объемы добычи на существующих рудниках.

Для обеспечения переработки возрастающего количества руды реализуются проекты реконструкции Талнахской и Норильской обогатительных фабрик с внедрением новых технологий обогащения руд. Пирометаллургическое производство ЗФ характеризуется сочетанием современных автогенных технологических процессов (взвешенная плавка и процесс Ванюкова) и традиционных процессов (рудно-термическая плавка и конвертирование). Одним из преимуществ автогенных процессов является возможность получения высококонцентрированных газов, утилизация диоксида серы из которых является менее затратной по сравнению с утилизацией бедных газов традиционных процессов. Переработка концентратов с получением медно-никелевых штейнов медного производства ЗФ полностью переведена на технологический процесс в печах Ванюкова³⁵. Переработка файнштейна в ЗФ осуществляется по технологии флотационного разделения исходного материала на медный и никелевый концентраты с последующей переработкой каждого из них по комбинированной схеме, включающей обжиг, анодную плавку и электролиз с растворением анодов³⁶. Никелерафинеровочный передел ЗФ конкурентоспособен по операционным затратам, но уступает западным производителям, использующим



гидрометаллургические процессы при извлечении металлов в товарную продукцию. В соответствии с проведенными расчетами, для ЗФ перспективным является вариант перехода на технологию сернокислотного выщелачивания, которая обеспечивает высокое извлечение металлов платиновой группы и по аппаратному оформлению наиболее близка к существующему гидрометаллургическому переделу НМЗ, что позволяет значительно снизить капитальные затраты.

ОАО «КОЛЬСКАЯ ГМК»

Переработка медно-никелевого концентрата на ОАО «Кольская ГМК» осуществляется по традиционной технологии рудно-термической плавки, обеспечивающей высокое извлечение ценных металлов из относительно низкокачественных концентратов и возможность переработки максимально широкой номенклатуры сырья. В настоящее время завершается реализация проекта производства упрочненных брикетов, что позволит закрыть обжиговой передел и значительно сократить выбросы диоксида серы³⁷. Переработку брикетов планируется осуществить в двух модернизированных рудно-термических печах и горизонтальных конвертерах с получением файнштейна или по схеме «обжиг в печах КС – плавка огарка в электропечах – конвертирование». Для реконструкции никелерафинеровочного производства рекомендована технология хлорного выщелачивания с получением катодного никеля, катодного кобальта и медного кека. Переработка медного кека планируется по технологии «обжиг – выщелачивание – электроэкстракция» с получением товарных медных катодов.

³⁵ В ПЕРСПЕКТИВЕ ПЛАНИРУЕТСЯ ПЕРЕРАБОТКУ НИКЕЛЕВЫХ КОНЦЕНТРАТОВ И ПИРОТИНОВОГО КОНЦЕНТРАТА ОСУЩЕСТВИТЬ НА ОДНОМ ПРЕДПРИЯТИИ – НАДЕЖДИНСКОМ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ ЗАВОДЕ С ПОЛУЧЕНИЕМ ФАЙНШТЕЙНА. АГЛОМЕРАЦИОННЫЙ И ПЛАВИЛЬНЫЙ ЦЕХА НИКЕЛЕВОГО ЗАВОДА ВЫВОДЯТСЯ ИЗ ЭКСПЛУАТАЦИИ.

³⁶ ВСЕ ЗАРУБЕЖНЫЕ НИКЕЛРАФИНИРОВОЧНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЗАВОД NORILSK NICKEL HARJAVALTA, ИСПОЛЗУЮТ РАЗЛИЧНЫЕ ВАРИАНТЫ ГИДРОМЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПЕРЕРАБОТКИ ФАЙНШТЕЙНА: СУЛЬФАТНОЕ, ХЛОРНОЕ И АММИАЧНОЕ ВЫЩЕЛАЧИВАНИЕ.

³⁷ ОСНОВНОЙ ПРОБЛЕМОЙ ГМКМ ЯВЛЯЕТСЯ НАЛИЧИЕ ПЕРЕДЕЛОВ ОБЖИГА И ПЛАВКИ НИКЕЛЕВОГО КОНЦЕНТРАТА, РАСПОЛОЖЕННЫХ НЕДАЛЕКО ОТ ГРАНИЦЫ С НОРВЕГИЕЙ И СОЗДАЮЩИХ РИСК ТРАНСГРАНИЧНОГО ПЕРЕНОСА ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ.



Повышение экологической эффективности производства

Одним из основных приоритетов экологической политики ОАО «ГМК «Норильский никель» является снижение выбросов диоксида серы в атмосферу от металлургических предприятий компании. Данная проблема является комплексной и решается на всех стадиях обогатительно-металлургического производства. Проведенные технико-экономические исследования показали, что для условий Норильска, удаленного от экономически развитых районов страны, наиболее оптимальным способом утилизации диоксида серы из газов (с учетом развития вспомогательного производства, складского хозяйства и логистики) является получение элементарной серы.

Для достижения установленных нормативов предельно допустимых выбросов в атмосферу Заполярному филиалу необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить при обогащении оптимально возможный вывод серы в отвальные хвосты без увеличения потерь цветных металлов и без снижения качества концентрата;
- минимизировать количество источников образования серосодержащих газов;

- максимально возможно увеличить содержание диоксида серы в отходящих газах металлургических агрегатов, направляемых на утилизацию серы;
- утилизировать серу в пригодном для перевозки и/или долгосрочного хранения виде без возникновения вторичных экологических рисков.

Стратегия развития компании предлагает следующие основные способы решения указанных задач: проведение реконструкции плавильного передела Надеждинского металлургического завода (далее – НМЗ), внедрение новой технологии рафинирования фاینштейна и изменение конфигурации производства, что позволит закрыть переделы Никелевого завода (далее – НЗ) и снизить выбросы с этой производственной площадки до уровня ПДВ; реализация проектов реконструкции сероутилизационных производств на Медном заводе и НМЗ суммарной мощностью до 950 тыс. тонн/год элементарной серы с достижением извлечения серы из отходящих газов не менее 95 %.

В 2011 году был объявлен международный тендер по выбору подрядчика для реализации на условиях «под

ключ» проектов реконструкции серных цехов МЗ и НМЗ. По условиям тендера предложения участников должны обеспечивать утилизацию не менее 95 % диоксида серы из отходящих газов металлургических агрегатов. Совместно с уже реализуемым в настоящее время проектом увеличения мощности НМЗ, планируемым закрытием агломерационного и плавильного переделов НЗ, организация производства товарной серы снизит объем выбросов диоксида серы в атмосферу по ЗФ **примерно в 4 раза, до уровня предельно допустимых выбросов.**

В тендере приняли участие более двадцати участников³⁸. Победителем тендера определена компания «Techint Compagnia Tecnica Internazionale S.p.A.» (Италия)³⁹. В июне 2012 года были подписаны контракты на разработку проектной документации (до 2014 года) и получение положительного заключения Государственной экспертизы по проектам реконструкции производства серы на МЗ и НМЗ в ЗФ. Подписанные контракты являются первым этапом создания в ЗФ мощностей для утилизации серы из отходящих газов металлургических агрегатов, позволяющим добиться снижения выбросов диоксида серы в атмосферу до нормативного уровня, обеспечивающего не превышение предельно-допустимых концентраций на границе жилой зоны. В соответствии с условиями контрактов, в рамках первого этапа Подрядчик должен выполнить инженерно-геологическое обследование площадки строительства, разработать проектную документацию и получить положительное заключение Главгосэкспертизы. В этот же период он также должен провести исследования на лабораторных и пилотных установках с целью уточнения технологических параметров процесса и характеристик оборудования. На втором этапе (2014–2019 годы) планируется создать в ЗФ два производственных комплекса по получению элементарной серы: на МЗ мощностью 350 тыс. тонн в год и на НМЗ мощностью 600 тыс. тонн⁴⁰.

ОАО «Кольская ГМК» решает проблему сокращения уровня выбросов диоксида серы, последовательно



реализуя целый комплекс мероприятий, направленных на модернизацию производства, внедрение новых, более эффективных и экологически безопасных технологических процессов. В настоящее время продолжается реализация Программы модернизации металлургического производства. Отказ от устаревшей технологии окомкования и обжига, переход на брикетирование медно-никелевого концентрата позволит снизить выбросы сернистых газов в атмосферу на промплощадке Заполярный с 40,0 тыс. тонн до уровня менее 1 тыс. тонн в год. Указанная Программа предусматривает также проведение масштабной реконструкции плавильных мощностей ОАО «Кольская ГМК».

³⁸ В качестве основных критериев оценки технико-коммерческих предложений участников тендера были определены следующие: надежность предлагаемых технических решений в части достижения требуемых технических показателей и безопасности работы персонала, сроки реализации проектов, гарантии, стоимость, дополнительные затраты компании по смежным проектам для обеспечения вновь создаваемого производства энергоресурсами.

³⁹ В качестве субподрядчиков и лицензиаров основных технических решений в реализации проектов в Норильске планируют участвовать компании «FORNER» (Австрия), «LE GAZ INTEGRAL» (Франция), MECS (Бельгия), входящие в концерн «DU PONT» (США), «ENERSUL» (Канада), а также ведущие российские проектно-конструкторские организации.

⁴⁰ Предусмотренная в проектах возможность как долгосрочного складирования серы, так и грануляции и отгрузки потребителям годового объема производства серы обеспечивает гибкое реагирование на конъюнктуру рынка. Конкретное решение будет приниматься с учетом текущей цены на серу, затрат на транспортировку и затрат на долгосрочное складирование. Основными потребителями серы являются сернокислотное производство и производство минеральных удобрений.

Сбытовая политика



Компания рассматривает сбыт как одну из основных сфер своей деятельности. Целью деятельности ОАО «ГМК «Норильский никель» в области сбыта является повышение средних за весь период деятельности компании значений ее капитализации и общей прибыли путем развития мирового спроса на стратегическую продукцию, а также получение максимальной прибыли на этапе реализации всей производимой из собственного сырья продукции и целевой прибыли от операций с приобретаемыми полупродуктами и металлами.

Компания заинтересована в получении максимального дохода за весь период своей деятельности, а не только за ограниченный его отрезок. Это возможно только в случае обеспечения стабильного спроса на ее продукцию на мировых рынках сбыта. Компания заинтересована в стабильности и прозрачности рынка, и в этом интересы компании полностью совпадают с интересами потребителей ее продукции.

В мировом потреблении никеля и металлов платиновой группы, по которым компания является крупнейшим поставщиком, доля покупателей ее продукции составляет свыше 60 %.

Ключевым условием достижения целей сбыта является наличие высокоэффективной системы сбыта. Эта система включает в себя уникальные передовые управленческие технологии, квалифицированных и мотивированных сотрудников, а также долгосрочные стратегические отношения с основными участниками рынка. Более 10 лет компания развивает собственную систему сбыта, неотъемлемой частью которой являются прямые устойчивые отношения с покупателями. Общее количество покупателей только по основной продукции составляет свыше 500, их подавляющее большинство является промышленными потребителями. Компания поставляет свою продукцию на все значимые рынки, географический охват по итогам 2012 года составил 35 стран.

Компания имеет развитую сбытовую сеть⁴¹. Сбытовые подразделения компании расположены на всех основных рынках сбыта, включая Европу, Азию и Америку. Компания постоянно развивает управленческие технологии сбыта, позволяющие успешно решать задачи сбыта в условиях острой конкуренции со стороны ведущих мировых промышленных и торговых компаний.

В целях повышения скорости принятия коммерческих решений в условиях динамично меняющейся конъюнктуры рынков, в 2012 году функция управления деятельностью сбытовой сети ОАО «ГМК «Норильский никель» была передана в ЗАО «НОРМЕТИМПЭКС». Передача функций организации планирования, реализации продукции и ее контроля центру управления сбытом в лице ЗАО «НОРМЕТИМПЭКС» объясняется тем, что действия компаний сбытовой сети напрямую формируют результат и риски компании в целом. Планированию подлежат также ресурсы компаний, необходимые для решения ими задач реализации продукции, в том числе структура, финансовая ликвидность, персонал. Управление деятельностью компаний сбытовой сети осуществляется в тесном взаимодействии с подразделениями Главного офиса, в том числе Корпоративным, Правовым департаментами, Блоком экономики и финансов и другими функциональными подразделениями.

За время работы на рынке компания заслужила репутацию одного из самых надежных поставщиков металлопродукции. ГМК «Норильский никель» является, возможно, единственной компанией в отрасли, которая за всю свою историю не допустила ни одного случая срыва обязательств по поставке потребителям. Также компания предоставляет своим покупателям высококачественный сервис, в том числе полный набор логистических и финансовых услуг.

ГМК «Норильский никель» является лидером отрасли по степени открытости информации о своей системе сбыта для участников рынка. Информация публикуется в отчетах компании и в специальном разделе корпоративного сайта, посвященном системе сбыта.

Компанией осуществляется активная деятельность по развитию и защите рынков своей стратегической про-

дукции – никеля и палладия. В этих целях компания принимает активное участие в деятельности международных отраслевых объединений, включая Институт никеля и Международную ассоциацию металлов платиновой группы.

Компания проводит постоянный подробный анализ текущей и перспективной ситуации на рынке потребления производимой продукции. В основу этой работы положены данные, поступающие от участников рынка. С учетом географического охвата и доли наших клиентов в общемировом потреблении полученная информация



позволяет значительно повышать эффективность принимаемых решений, включая решения о географической и отраслевой диверсификации продаж.

В 2012 году весь объем производства был реализован по ценам выше средних годовых значений мировых ценовых индексов. За отчетный год на потребителей и региональных дистрибьюторов пришлось 88 % реализации никеля, по палладию этот показатель составил 99 %.

⁴¹ БЛАГОДАря НАЛИЧИЮ СОБСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ СБЫТА БЫЛИ УСПЕШНО РЕШЕНЫ ЗАДАЧИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ В КРИЗИСНЫЙ ДЛЯ МИРОВОГО РЫНКА ПЕРИОД 2008–2009 ГОДОВ. КОМПАНИЯ НЕ ТОЛЬКО НЕ ПОТЕРЯЛА СВОИХ ПОКУПАТЕЛЕЙ, НО И ПРИОБРЕЛА НОВЫХ, ДОКАЗАВ, ЧТО РАБОТАТЬ С «НОРИЛЬСКИМ НИКЕЛЕМ» НАДЕЖНЕЕ И КОМФОРТНЕЕ, ЧЕМ С ДРУГИМИ КОМПАНИЯМИ, КОТОРЫЕ НЕ ТАК УСПЕШНО ПРОШЛИ ЭТОТ ПЕРИОД.

Управление качеством и ответственность за продукцию



ОАО «ГМК «Норильский никель» осуществляет производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным способом в соответствующих рыночному спросу объемах, качестве и ассортименте⁴² при безусловном соблюдении законодательных требований территорий расположения предприятий и обеспечении экологической и промышленной безопасности и охраны труда.

Управление качеством и безопасностью продукции осуществляется в компании на основе требований международных стандартов к системам менеджмента, требований и положений ЕС, ВТО, ЛБМ, требований рынка, других заинтересованных сторон (потребителей, акционеров, государства, общества, работников) и направлено, в конечном счете, на усиление рыночных позиций компании, устойчивый рост ее акционерной стоимости и финансовых показателей.

Основной целью работ по внедрению и исполнению требований международных стандартов в области менеджмента качества и экологии⁴³ является обеспечение доказательной базы и требуемого уровня гарантий безопасности производства и уверенности потребителя в качестве и надежности поставок производимой продукции.

Политика в области качества является частью общей политики компании и направлена на постоянный рост эффективности производства цветных и драгоценных металлов на устойчивой долгосрочной основе с учетом интересов бизнеса и общества. В работе с потребителями компания гарантирует поставки продукции, соответствующей установленным потребностям и ожиданиям потребителей.

В целях реализации Политики в области качества компания руководствуется следующими принципами: ориентации на потребителя; процессного и системного подходов к менеджменту; постоянного улучшения деятельности компании; принятия эффективных решений, основанных на фактах; взаимовыгодных отношений с поставщиками.

Система обеспечения обязательных требований к безопасности продукции/услуг

С целью обеспечения требуемого как российским, так и международным законодательством уровня защиты здоровья человека и окружающей среды и установления обязательных требований к безопасности продукции/услуг все стадии их жизненного цикла проходят процедуру оценки риска потенциальных негативных последствий производства.

Требования к безопасной реализации производственных процессов по изготовлению, транспортировке, продаже продукции и оказанию услуг формализованы в компании в соответствующей нормативно-технической документации – от технических заданий на проектирование до действующих технологических инструкций/карт режимных параметров для конкретных процессов и операций, включая документы разрешительного характера (лицензии, паспорта безопасности, заключения экспертиз и т. п.).

Информация об установленных потребительских качествах продукции, в том числе о безопасных/опасных качествах, содержится в нормативно-технической и договорной документации на конкретные виды продукции. Подтверждение соответствия установленным требованиям осуществляется посредством контроля качества произведенной продукции с оформлением необходимых документов.

Товарная металлопродукция: никель электролитический в виде нерезаных и необрезанных катодов марок Н-1у, Н-1, Н-2; никель первичный марок Н-1у, Н-1, Н-2; катоды медные марки

М00к; кобальт металлический марок К1Ау, К1А, К1, К2 – сертифицирована в Системе сертификации ГОСТ Р на соответствие требованиям нормативных документов на продукцию. По результатам сертификации металлопродукции, проведенной в отчетном году, подтверждено ее соответствие требованиям нормативных документов и получены сертификаты на период 2012-2015 годы. По состоянию на 31.12.2012 на продукцию компании действует 10 сертификатов соответствия.

Никель марок Н-1у, Н-1 и кобальт марок К1Ау, К1А зарегистрированы на Лондонской Бирже Металлов.

Оценка соответствия законодательным требованиям в области качества продукции осуществляется путем исполнения требований нормативно-технической и разрешительной документации в сфере производства и обращения товарной продукции.

Подтверждено соответствие никелевой продукции биржевых марок «Norilsk Combine Н-1У» и «Norilsk Combine Н-1», медных катодов марки М00к европейским законодательным нормам, регламентирующим предельно допустимые концентрации химических веществ согласно директивам по ограничению использования опасных веществ – RoHS (Directive 2002/95/EC) и по окончании жизни транспортных средств – ELV (Directive 2000/53/EC).

Производство продукции осуществляется в соответствии с установленными требованиями к безопасности ведения соответствующих технологических операций (табл. 3.4).

ТАБЛИЦА 3.4. Стадии жизненного цикла, на которых устанавливаются обязательные требования к безопасности продукции/услуг и оцениваются возможные воздействия на здоровье потребителя с целью последующего их улучшения

Стадии жизненного цикла	Да	Нет
Разработка концепции продукции/услуги	+	
Исследования и разработка	+	
Сертификация	+	
Производство	+	
Маркетинг и продвижение	+	
Хранение, распределение и снабжение	+	
Использование и обслуживание*		+
Утилизация, повторное использование или вторичная переработка*		+

* компания не осуществляет использование, обслуживание, утилизацию собственной продукции.

⁴² ПРОДУКЦИЯ КОМПАНИИ ОТНОСИТСЯ К КАТЕГОРИИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩЕЙСЯ ПРАКТИЧЕСКИ ПОЛНЫМ ИЗМЕНЕНИЕМ СВОЙСТВ И ХАРАКТЕРИСТИК ПРИ ЦЕЛЕВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ: НИКЕЛЬ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ В ВИДЕ СПЛАВОВ; МЕДЬ ПРИМЕНЯЕТСЯ В ОСНОВНОМ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ И В ПРОИЗВОДСТВЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИХ И ЭЛЕКТРОННЫХ ПРИБОРОВ; ПЛАТИНА И ПАЛЛАДИЙ В ВИДЕ СОЕДИНЕНИЙ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО В ПРОИЗВОДСТВЕ АВТОКАТАЛИЗАТОРОВ; СОЛИ НИКЕЛЯ ПРИМЕНЯЮТСЯ В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.

⁴³ СМ. РАЗДЕЛ «РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА И ЭКОЛОГИИ».

Соответствие требованиям безопасности деятельности, связанной с производством продукции и оказанием инжиниринговых услуг в области металлургии, подтверждено наличием государственных лицензий, патентов.

Информация о воздействии продукции на здоровье человека, требования к маркировке продукции с целью информирования об уровне опасности приведены в нормативных документах на продукцию (национальные стандарты, технические условия).

Оценка безопасности продукции и предоставление информации по установленным требованиям осуще-

ствляется производственными структурами ЗФ и КГМК для всех значимых видов продукции компании (табл. 3.5). Результаты оценки фиксируются в соответствующих видах документации: информационные карты потенциально опасного химического и биологического вещества; паспорта безопасности продукции; информация о грузе и т. п. Поставки продукции сопровождаются документами MSDS (Material Safety Data Sheet), обязательными в странах ЕЭС (eSDS), США и др., в которых указываются меры безопасности при обращении с продуктом. Задача MSDS – доведение информации по безопасности продукта, не исключая возможных опасных⁴⁴ аспектов.

ТАБЛИЦА 3.5. Виды информации о безопасных свойствах продукции

Виды информации	Да	Нет
Источники компонентов продукции	+	
Состав	+	
Безопасное использование продукции	+	
Утилизация* продукции и воздействие на окружающую среду/общество		+

* КОМПАНИЯ НЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УТИЛИЗАЦИЮ СОБСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ.

Требования к маркировке продукции компании регламентированы соответствующими нормативными документами (ГОСТы, стандарты организации (СТО, СТП), технические условия на продукцию) и по требованию потребителя конкретизируются и дополняются при выработке контрактных условий поставки.

Высоко оценивая потенциал рынка ЕС для реализации своей продукции, компания одной из первых среди российских металлургических предприятий приступила к подготовке и реализации требований REACH: своевременно прошла предварительную регистрацию, в установленный срок завершила регистрацию многотоннажной продукции.

В 2012 году компания успешно продолжила работы по подготовке к регистрации своей продукции (объемом поставок на рынки ЕС до 1000 т/год) в соответствии с требованиями Регламента REACH, принятого в Евросоюзе в 2006 году. Регламент устанавливает новую систему обращения веществ на территории ЕС, предусматривающую регистрацию, отслеживание

оборота и оценку их опасности с введением ограничений на использование опасных химических веществ. Требования REACH распространяются на продукцию производства ГМК «Норильский никель» и «Кольская ГМК», поставляемую на европейский рынок. Переход на новую систему учета веществ, представленных в настоящее время на рынке ЕС, осуществляется с 2007 по 2018 годы.

Обеспечение выполнения требований к качеству и безопасности продукции поддерживается также на основе постоянно действующей системы обучения персонала по вопросам качества, экологии и промышленной безопасности и охраны труда. В 2012 году целевое обучение прошли около 7 тыс. сотрудников.

⁴⁴ ПОД ОПАСНОСТЬЮ ПОНИМАЕТСЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ВРЕД И ВОЗМОЖНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ ЗАМЕЧЕНЫ ПРИ ОБРАЩЕНИИ С ПРОДУКТОМ ИЛИ ВО ВРЕМЯ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ, А ТАКЖЕ ДРУГИЕ ОПАСНОСТИ, ВКЛЮЧАЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ СЛУЧАЙНЫЙ КОНТАКТ, ПОЖАР, УТЕЧКУ В ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ.



Мониторинг удовлетворенности потребителей

Политика компании в области качества направлена на максимальное удовлетворение пожеланий потребителя. В соответствии с установленными в компании требованиями изучение и оценка пожеланий и удовлетворенности потребителей производится с применением широкого спектра методов и способов, в том числе:

- **подготовительная работа по заключению контрактов на поставку продукции;**
- **анализ исполнения контрактных обязательств;**
- **ежегодное анкетирование потребителей продукции;**
- **анализ и оценка удовлетворенности потребителей;**
- **разработка, внедрение и оценка результативности мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности потребителей.**

На различных стадиях движения продукции от производителя к потребителю осуществляется необходимый контроль обеспечения выполнения требований потребителей, связанных с упаковкой, сроками поставки, оформлением требуемой документации и т. п. Анализ поступающих замечаний выполняется в соответствии с документами, регламентирующими порядок ведения работы с потребителями с последующим проведением корректирующих и предупреждающих действий в рамках КИСМ компании и локальных систем менеджмента качества филиалов и РОКС НН.

Одним из методов реализации принципа «ориентации на потребителя» является поддержание обратной связи с потребителями произведенной продукции и мониторинг их удовлетворенности качеством продукции ОАО «ГМК «Норильский никель». Сбытовым комплексом компании на внутреннем и внешнем рынках проводится ежегодное анкетирование потребителей с целью определения их пожеланий к качеству продукции и услуг компании. Потребители оценивают продукцию по следующим факторам: химический состав (включая примеси), геометрические размеры, состояние поверхности, упаковка и маркировка, срок поставки и информационное сопровождение.

Уровень удовлетворенности потребителей в 2012 году по сравнению с 2011 годом практически не изменился. Основной положительный вклад в общую оценку удовлетворенности внесли потребители электролитического никеля (+2,8 %) и металлов платиновой группы (МПГ) (+1,6 %).

В отчетном году поступило 9 претензий потребителей к качеству готовой продукции компании, которые были успешно урегулированы с учетом интересов потребителей (из них 1 была отклонена за необоснованность).

РИСУНОК 3.2. Оценки удовлетворенности потребителей по критериям (целевой уровень – не менее 2,5 балла), 2011-2012 годы

Химсостав (базовый элемент)

2012	2,77
2011	2,80

Геометрические размеры

2012	2,71
2011	2,69

Упаковка и маркировка

2012	2,61
2011	2,64

Информационное сопровождение

2012	2,74
2011	2,73

Химсостав (примеси)

2012	2,64
2011	2,68

Состояние поверхности

2012	2,59
2011	2,58

Срок поставки

2012	2,62
2011	2,64

В 2012 году был предпринят ряд мер по повышению удовлетворенности потребителей, включающий технические и организационные мероприятия, а также действия по обеспечению выполнения контрактных условий, являющихся более жесткими, чем регламентируемые научно-технической документацией.

Транспортная независимость



Транспортно-логистический комплекс⁴⁵ компании обеспечивает перевозку всех ее грузов водным, железнодорожным, автомобильным и авиационным видами транспорта. Основная задача транспортно-логистического комплекса – осуществление перевозок всех грузов в согласованных объемах и в установленные сроки с обеспечением должной сохранности и безопасности груза наиболее экономически эффективным образом.

Структурные подразделения, РОКС НН транспортно-логистической инфраструктуры компании осуществляют регулярные перевозки грузов морским и речным флотом, выполняют погрузо-разгрузочные работы в морских и речных портах перевалки, аэропортовое обслуживание пассажиров и грузов, организацию и контроль таможенного оформления экспортно-импортных грузов.

⁴⁵ В состав транспортно-логистического комплекса компании входят Заполярный, Мурманский, Архангельский и Красноярский транспортные филиалы, а также ОАО «Архангельский морской торговый порт», ОАО «Енисейское речное пароходство», ОАО «Красноярский речной порт», ОАО «Лесосибирский порт», ООО «Аэропорт «Норильск», а также логистическое подразделение в Европе NORILSK NICKEL LOGISTICS B.V.



Развитие собственного флота компании

В 2012 году общий водный грузооборот порта Дудинка (Заполярный транспортный филиал, далее – «ЗТФ») составил 3,1 млн тонн (рост на 11 % по сравнению с 2011 годом), из которых 1,2 млн тонн приходится на перевозки по Северному морскому пути и более 1,9 млн тонн – по реке Енисей.

Компания владеет уникальным арктическим транспортным флотом, состоящим из пяти контейнеровозов типа «Норильский никель» и танкера «Енисей» усиленного ледового класса (ARC 7 по классификации РМРС). Технические возможности судов позволяют преодолевать арктические льды толщиной до 1,5 метра без сопровождения ледоколов.

Сухогрузный флот компании обеспечивает круглогодичное сообщение между морскими портами Дудинка, Мурманск, Архангельск, Роттердам и Гамбург. В 2012 году судами-контейнеровозами компании выполнено 60 рейсов и перевезено 1,1 млн тонн грузов, в том числе с экспортной металлопродукцией – 4 прямых рейса в порты Европы.

Танкер «Енисей» обеспечивает круглогодичное и надежное снабжение Норильского промышленного района нефтепродуктами и вывоз на экспорт в порты Европы газового конденсата с разрабатываемого Пеляткинского газоконденсатного месторождения. В отчетном году танкер «Енисей» выполнил 5 каботажных рейсов по маршрутам Мурманск/Архангельск – Дудинка, 6 рейсов из Дудинки в Наантали (Финляндия) и 7 рейсов между портами Европы. В отчетном году было перевезено 133,5 тыс. тонн грузов РОКС НН (газовый конденсат и нефтепродукты) и 84,7 тыс. тонн сторонних грузов.



Развитие транспортно-логистической инфраструктуры

В 2012 году Дудинский морской порт приобрел статус международного морского порта. Так, в августе отчетного года в Дудинском морском порту состоялось официальное открытие постоянного пункта пропуска через государственную границу РФ. Благодаря этому морские суда, выходящие в международные рейсы, могут оформлять все пограничные и таможенные документы непосредственно в г. Дудинке.

В рамках развития Дудинского морского порта продолжены работы по реконструкции четырех речных причалов, обеспечивающих переработку свыше 50 % поступающих по реке Енисей грузов⁴⁶. В 2012 году в Дудинский морской порт были поставлены два новых порталных крана фирмы «Liebherr».

⁴⁶ ЗАПЛАНИРОВАННЫЙ СРОК ОКОНЧАНИЯ РЕКОНСТРУКЦИИ – 2014 ГОД.



Инвестиционное развитие

Инвестиционная программа компании по модернизации портового флота ЗТФ предусматривает строительство двух речных и двух морских буксиров, а также одного бункеровщика жидким топливом. В 2012 году приняты в эксплуатацию последние из запланированных буксиров – речной «Портовый» и морской «Путораны».

В соответствии с бизнес-планом «Реализация проекта строительства собственного перегрузочного терминала ОАО «ГМК «Норильский никель» в г. Мурманске» в 2012 году осуществлялось строительство перегрузочного терминала (объем инвестиций – 338,4 млн рублей). За год было обработано 22 судна, переработано около 93 тыс. тонн грузов.

В отчетном году была проведена модернизация контейнеровоза «Талнах» – установлены два современных судовых крана «Liebherr» грузоподъемностью 40 тонн каждый, увеличена общая контейнеровместимость судна с возможностью дополнительного подключения рефрижераторных контейнеров⁴⁷. Наличие у компании трех судов-контейнеровозов с бортовыми грузовыми кранами позволит увеличить интенсивность погрузо-разгрузочных работ в рейдовых условиях во время ежегодного паводка на реке Енисей, не дожидаясь открытия причалов порта Дудинка.

В 2012 году компания завершила **формирование собственного ж/д** парка подвижного состава для нужд

железнодорожного подразделения Мурманского транспортного филиала. В отчетном году приобретен магистральный электровоз, 64 единицы 40-футовых ж/д платформ. В настоящее время собственный парк ж/д вагонов состоит из 109 единиц 40-футовых и 9 единиц 60-футовых платформ.

В рамках **контейнеризации перевозок грузов** компании в отчетном году было введено в эксплуатацию 1,2 тыс. единиц новых контейнеров ИСО 1СХ, предназначенных для перевозок основной номенклатуры грузов компании на собственных судах. Транспортировка грузов в данных контейнерах повышает эффективность морских перевозок за счет более полного использования внутренних объемов судов и обеспечения их максимальной загрузки. В 2012 году компания ввела 696 единиц новых контейнеров СК-3-30Д. Контейнеры специально предназначены для перевозки файнштейна производства Заполярного филиала для переработки на производственных мощностях ОАО «Кольская ГМК».

В 2012 году продолжена **автоматизация процессов** организации перевозок и управления транспортно-логистической инфраструктурой компании на базе современных отраслевых ИТ-решений, что в результате позволит повысить качество планирования, организации, управления и контроля за перевозками грузов компании.

⁴⁷ В 2011 году аналогичную модернизацию по установке бортовых кранов «LIEBHERR» и увеличению контейнеровместимости прошел контейнеровоз «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ». КОНТЕЙНЕРОВОЗ «НАДЕЖДА» БЫЛ ПРИНЯТ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ В НАЧАЛЕ 2010 ГОДА УЖЕ С УСТАНОВЛЕННЫМИ БОРТОВЫМИ КРАНАМИ «LIEBHERR».



Энергосбережение и альтернативные источники энергии

С целью обеспечения устойчивого и эффективного развития существующей производственной базы, сокращения затрат на приобретение топливно-энергетических ресурсов, повышения надежности и экономичности энергетического оборудования в ГМК «Норильский никель» уделяется большое внимание инициативам по внедрению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг.

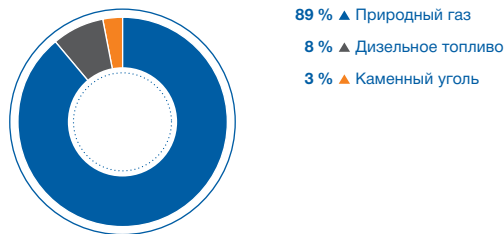
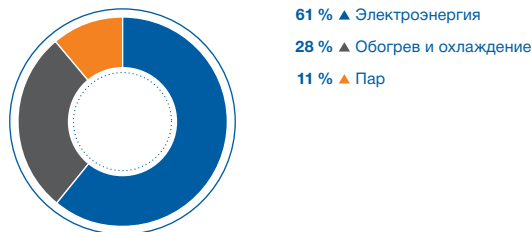
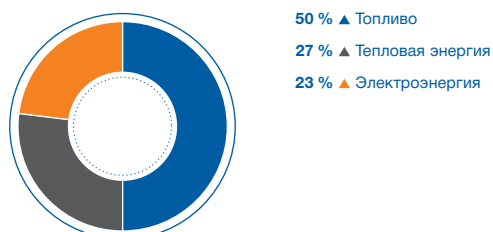
Энергопотребление – одна из основных статей расходов для промышленных предприятий. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности, заметно снижает издержки компании. В 2012 году на российских предприятиях⁴⁸ группы в целом наблюдалось некоторое увеличение суммарного потребления энергии на 6 001 ТДж (рост на 2,7 % к уровню 2011 года) в результате неблагоприятных погодных условий в северных регионах присутствия в отчетном году.

Структура прямого использования энергии из невозобновляемых источников в отчетном году не изменилась по сравнению с 2011 годом (Приложение 3, рис. 3.3). Объемы использования прямой энергии в 2012 году были увеличены по группе на 2 % (3 250 ТДж) по отношению к уровню 2011 года, при этом потребление газа увеличилось на 2,3 %, дизельного топлива и угля – выросло на 1,3 % соответственно.

В 2012 году объем использования косвенной энергии возрос на 3,5 % (2 751 ТДж) по сравнению с 2011 годом, при этом потребление покупной электроэнергии увеличилось на 0,7 %, потребление энергии в тепле на обогрев и в виде пара – на 9,2 % и 5,3 % соответственно. Структура косвенного использования энергии⁴⁹ в отчетном году практически не изменилась по сравнению с 2011 годом (Приложение 3, рис. 3.4). Заметим, что значительная часть энергии вырабатывается предприятиями группы компаний «Норильский никель».

⁴⁸ В соответствии с Приложением 4.

⁴⁹ Приведенные данные по косвенному использованию энергии, в частности по строке «Всего по группе», получены суммированием составляющих и не учитывают взаимосвязи внутри группы (взаимопоставки), то есть в строгом смысле не являются «балансом по группе».

РИСУНОК 3.3. Прямое использование энергии в 2012 году**РИСУНОК 3.4. Косвенное использование энергии в 2012 году****РИСУНОК 3.5. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий в разрезе упреждающих усилий в 2012 году****РИСУНОК 3.6. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления в 2012 году**

Объем использования энергии⁵⁰ из возобновляемых источников в 2012 году увеличился на 2,4 % по отношению к 2011 году, что обусловлено высокими уровнями воды в водохранилищах ГЭС на начало отчетного года. Доля возобновляемых источников составляет 33 % от всего косвенного потребления электрической энергии группой предприятий.

В 2012 году на российских предприятиях группы, в результате внедрения мероприятий, компания сэкономила 3 628 ТДж (1,6 % от суммарного или 4,4 % косвенного потребления энергии).

Энергия, сэкономленная в результате мероприятий в разрезе упреждающих усилий в 2012 году, учитывает экономию в результате: модернизации производственного процесса; переналадки или замены оборудования; изменений в поведении персонала.

В 2012 году экономия энергии в целом по группе составила 1,6 % от суммарного потребления. Наибольший вклад в экономию энергоресурсов и повышение энергоэффективности внесли мероприятия наиболее энергоемких подразделений группы: ЗФ – 1 680 ТДж, ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» – 1 660 ТДж и ОАО «Кольская ГМК» – 169 ТДж, которые в сумме сэкономили 3 509 ТДж (или 96,7 % от общей экономии по группе).

⁵⁰ В ЕДИНИЦАХ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ ЭНЕРГИИ.

Реализация Экологической политики



Экологическая политика

Осознавая масштаб и сложность стоящих перед компанией экологических проблем, ОАО «ГМК «Норильский никель» намерено последовательно снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе производственной деятельности.

Руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» рассматривает деятельность по охране окружающей среды как неотъемлемую часть бизнеса. Свой вклад в устойчивое развитие России компания стремится обеспечить соблюдением требований природоохранного законодательства, рациональным использованием природных ресурсов и постоянным улучшением природоохранной деятельности, решением вопросов биоразнообразия.

В ОАО «ГМК «Норильский никель» реализуется Экологическая политика, приоритетными направлениями которой являются:

- поэтапное сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, прежде всего диоксида серы и твердых веществ;
- последовательное снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты;
- обустройство мест размещения отходов с целью снижения техногенной нагрузки на окружающую среду;
- обеспечение предотвращения загрязнения при перевозке грузов морем и эксплуатации судов.

В целях реализации обязательств Экологической политики компания следует принципам и требованиям международного стандарта ISO 14001:2004.

Развитие системы экологического менеджмента

Функционирование Системы экологического менеджмента осуществляется в рамках Корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии. Экологический менеджмент стал для компании важным, последовательно развивающимся направлением деятельности, способствующим получению ряда положительных результатов, к основным из которых относятся:

- приоритетное выполнение мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- повышение уровня экологического образования работников компании;
- повышение конкурентоспособности компании как на внутреннем, так и на внешнем рынках;
- повышение инвестиционной привлекательности компании;
- демонстрация клиентам и другим заинтересованным сторонам соответствия компании принципам международных стандартов в области экологии и, как следствие, повышение доверия тех из них, для которых важно наличие СЭМ у поставщика;
- получение дополнительных возможностей признания на международном уровне и мировых рынках.

В соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001:2004, в октябре 2012 года аудиторами международного органа по сертификации «Bureau Veritas Certification» («BVC») был проведен надзорный аудит КИСМ. Аудит проводился в Главном офисе компании и на производственных площадках Заполярного филиала (ЗФ), Заполярного транспортного филиала (ЗТФ) и Мурманского транспортного филиала (МТФ). Надзорный аудит подтвердил соответствие КИСМ компании требованиям международных стандартов ISO 9001:2008 и 14001:2004 (Сертификат № RU228136QE-U от 08.12.2011).

По результатам аудита специалистами BVC были даны рекомендации по возможным направлениям деятельности для улучшения и отмечены общие сильные стороны компании, такие как: направленность деятельности высшего руководства на предотвращение загрязнения окружающей среды и его приверженность принципу постоянного совершенствования КИСМ; правовое сопро-

вождение деятельности компании, в том числе в вопросах качества продукции и экологии; открытость перед заинтересованными сторонами в вопросах функционирования КИСМ; высокая степень информирования персонала; продемонстрированное соответствие применимым законодательным требованиям по вопросам СЭМ; управление операциями, связанными с существенными экологическими аспектами, и мониторинг ключевых характеристик операций.

В ОАО «Кольская ГМК» внедрена и успешно функционирует СЭМ⁵¹, направленная на минимизацию и предотвращение негативных экологических воздействий, а также на восстановление нарушенных ранее, прилегающих к территории компании земель. С 2009 года СЭМ функционирует в рамках Интегрированной Системы Менеджмента КГМК. Функционирование СЭМ осуществляется в соответствии с требованиями международного стандарта ИСО 14001 и внутренних нормативных документов компании, что подтверждено соответствующим сертификатом. В 2012 году состоялся второй надзорный аудит ИСМ, включающей систему менеджмента качества, систему экологического менеджмента и систему охраны труда и промышленной безопасности, по итогам которого компания рекомендована к продлению сертификации по международным стандартам ИСО 14001, ИСО 9001 и OHSAS 18001.

В компании введена единая система отчетности о природоохранной деятельности предприятий группы компаний «Норильский никель», посредством которой осуществляется мониторинг выполнения экологических задач.

В рамках совершенствования КИСМ в 2012 году актуализирован ряд действующих документов КИСМ (СЭМ), в том числе:

- РЭМ 44577806-1 «Руководство по системе экологического менеджмента»;
- реестр законодательных и иных требований для идентифицированных экологических аспектов ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»;
- реестры не прямых экологических аспектов для 25 СП ЗФ;
- перечни НТД и ОРД для 21 СП ЗФ;
- СТП ИСМ ВД12-42-01 «Организация проведения идентификации и оценка значимости экологических аспектов»;
- СТП ИСМ ВД5-42-01 «Идентификация законодательных и иных экологических требований».

⁵¹ с 2004 года.



Природоохранное законодательство

В компании на постоянной основе осуществляется мониторинг действующего и разрабатываемого природоохранного законодательства и информирование заинтересованных подразделений ГО, филиалов и РОКС НН посредством размещенного в электронной базе данных «Реестра законодательных и иных требований». Реестр обновляется по мере поступления информации не реже 1 раза в месяц.

Оценка выполнения законодательных требований в области охраны окружающей среды осуществляется в ходе повседневной производственной деятельности структурных подразделений компании, а также при внутренних экологических проверках филиалов и РОКС НН в соответствии с Регламентом Р ГМК – НН 120-001 «Проведение экологических проверок на объектах ОАО «ГМК «Норильский никель». В ходе внутренних экологических проверок проводится анализ внешних запросов и сообщений от государственных органов контроля и надзора.

В целом деятельность компании осуществляется в рамках установленных и согласованных с государственными надзорными органами нормативов в области охраны окружающей среды, предусмотренных требованиями природоохранного законодательства.

В 2012 году в Москве прошли публичные обсуждения мероприятий по снижению выбросов в атмосферный воздух, реализуемых в Заполярном филиале компании (см. раздел 2. «Развитие диалога с заинтересованными сторонами»).

Развитие системы внутренних аудитов

В отчетном году в рамках функционирования КИСМ осуществлялось проведение внутренних аудитов. В соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2008 и ISO 14001:2004 и внутренних документов компании к проведению внутренних аудитов привлекался компетентный персонал, прошедший специальную подготовку. В 2012 году в подразделениях ГО, ЗФ, ЗТФ и МТФ проведено 73 внутренних аудита.

В компании сформирован и поддерживается в актуальном состоянии Реестр Корпоративных и внутренних аудиторов.

Экологическое обучение персонала

Обеспечение компетентности и развития персонала компании в области экологического менеджмента в целом и внутренних аудиторов КИСМ в частности осуществляется в рамках проведения единой политики в области профессионального развития персонала предприятий группы компаний «Норильский никель», повышения профессионально-квалификационного потенциала работников. Ежегодно устанавливаются потребности в обучении персонала и дальнейшем повышении квалификации в области экологии. В 2012 году обучение и повышение квалификации персонала осуществлялось как с привлечением сторонних организаций, так и силами самой компании. В части постоянного улучшения результативности функционирования КИСМ организовано обучение специалистов компании по различным направлениям.

Международная экологическая конференция в Норильске

В рамках реализации Соглашения о взаимодействии между Росприроднадзором и ГМК «Норильский никель» в сентябре 2012 года в Норильске была проведена III Международная экологическая конференция «Охрана окружающей среды и промышленная деятельность на Севере». В конференции приняли участие представители региональных и

муниципальных органов власти, российской науки, специалисты из Германии, США, Канады, Италии, Финляндии, Нидерландов, Австралии, Франции.

Участники конференции отметили позитивный опыт ГМК «Норильский никель», которая в целях защиты окружающей среды осуществляет программы по модернизации производства, внедряет новые технологии, реализует проекты в природоохранной сфере. В отчетном году в НГР реализовывались предложения, рассмотренные на подобной конференции, проведенной в Норильске в 2011 году. Так, началась реализация программы по озеленению и восстановлению городских ландшафтов. Вместе с заповедником «Большой Арктический» и Администрацией Норильска завезено и высажено более 1 тыс. деревьев северных пород, высеяны многолетние травы. Стартовала общегородская акция озеленения Норильска «Посевная», в которой приняли активное участие жители города.

В 2011 году в рамках подготовки подобной конференции проводилось заседание Общественного совета при Росприроднадзоре, на котором оценивалась система мониторинга воздействия предприятий на окружающую среду. В течение 2012 года независимые лаборатории Сибирского федерального округа проводили экспертизу системы мониторинга. Итогом работы независимых экспертов стал вывод о том, что их оценка полностью совпадает с результатами, предоставляемыми компанией в надзорные органы. Таким образом, было подтверждено, что ГМК «Норильский никель» располагает передовой целостной системой мониторинга, которая позволяет, в том числе, получать оперативную информацию об экологической ситуации в городе любому жителю.

Международная экологическая конференция в заповеднике «Пасвик»

В 2012 году Кольская ГМК выступила одним из организаторов международной конференции трансграничных парков Европы⁵². Конференция стартовала в Финляндии, в Инари, далее переехали в Сванвик (Норвегия), следующий этап прошел в России, в «Пасвике». В течение трех дней в заповеднике «Пасвик» работала международная группа, в составе которой были директора наиболее известных национальных парков, заповедников и заказников из Испании, Италии, Германии, Голландии, Словении, Чехии, Австрии и других стран.



Участники знакомились с заповедником «Пасвик», с его флорой и фауной, изучали возможности международного сотрудничества и развития туризма. По результатам конференции был организован круглый стол. Международным экологам представили короткий фильм о «Визит-центре» «Пасвик», который намечено открыть в г. п. Никель в 2015 году.

Ученые-экологи Европы отметили тенденцию к улучшению состояния окружающей среды вокруг комбината, а также заметили, что заповедник «Пасвик» проявляет себя с лучшей стороны во многих аспектах своей деятельности, но прежде всего – в области экологического просвещения. Этому во многом содействует Кольская ГМК. С ее помощью стала выходить газета «Пасвик», которая распространяется через библиотечную сеть и по заповедникам. При поддержке компании создан сайт Пасвика, выпускаются брошюры о сохранении природного и культурного наследия.

В ноябре отчетного года в компании был проведен ежегодный корпоративный семинар «Проблемы охраны окружающей среды в металлургической промышленности». В работе семинара приняли участие 45 руководителей и сотрудников природоохранных служб ГО, филиалов и РОКС НН.

В отчетном году 246 специалистов компании, в том числе ЗФ, ЗТФ, МТФ, приняли участие в различных семинарах и конференциях, в том числе: в сфере деятельности по обращению с отходами – 144; на специализированных курсах и семинарах по вопросам охраны окружающей среды – 31, атмосферного воздуха – 6, водных ресурсов – 1 и экологического менеджмента – 48.

Специалисты компании приняли участие в работе Международного водного форума «ЭКВАТЭК-2012», Всероссийской конференции «АТМОСФЕРА-2012», Международной научно-практической конференции «ПЫЛЕГАЗООЧИСТКА-2012» и других мероприятиях экологической направленности.

⁵² ПОДОБНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ ПРОВОДЯТСЯ НА ПРОТЯЖЕНИИ ПОСЛЕДНИХ ПЯТИ ЛЕТ.



Показатели экологической результативности

В соответствии с положениями Экологической политики компании и принципами международного стандарта ISO 14001:2004 экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов деятельности предприятий группы компаний «Норильский никель».

ЗАТРАТЫ НА ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды в 2012 году в целом по группе составили 19 млрд рублей (на 7,5 % больше, чем в 2011 году). В том числе текущие затраты на охрану окружающей среды – 13,8 млрд рублей (рост на 4,6 % по сравнению с 2011 годом), включая текущие затраты Заполярного филиала – 12,9 млрд рублей, ОАО «Кольская ГМК» – 621,9 млн рублей.

Затраты на выполнение природоохранных мероприятий в целом по группе составили 5,2 млрд рублей (на 16 % больше, чем в 2011 году), в том числе у Заполярного филиала – 4,8 млрд рублей, ОАО «Кольская ГМК» – 319,4 млн рублей.

ИНИЦИАТИВЫ ПО СМЯГЧЕНИЮ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

ОАО «ГМК «Норильский никель» проводит работы, направленные на смягчение воздействия своей производственной деятельности на окружающую среду.

В 2012 году в рамках реализации комплексного проекта по переносу пирометаллургического производства на более удаленное расстояние от жилой зоны Норильска с переработкой всего никельсодержащего сырья на Надеждинском металлургическом заводе в Заполярном филиале была завершена реконструкция системы газоочистки обеднительной электропечи № 2 (ОЭП-2), в составе которой выполнена замена газоочистного оборудования УОГ-2 на более эффективное.

На клинкерной линии цементного производства реализовано мероприятие по замене электрофильтра колосникового холодильника (АТУ-3) на более современный и эффективный рукавный фильтр с импульсной очисткой фильтрующих элементов.

Были продолжены работы по регулированию выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в периоды неблагоприят-

ных метеоусловий (далее – НМУ) с целью снижения приземных концентраций загрязняющих веществ в жилых зонах города.

В рамках выполнения «Плана снижения сбросов загрязняющих веществ в окружающую среду (водные объекты) со сточными водами ОАО «ГМК «Норильский никель» в Заполярном филиале в 2012 году на территории МО город Норильск и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района»:

- завершено строительство ряда локальных очистных сооружений хозяйственно-бытовых сточных вод Никелевого завода, Надеждинского металлургического завода, рудника «Октябрьский», Норильской обогатительной фабрики;
- введены в эксплуатацию 6 септиков-отстойников рудника «Комсомольский»;
- завершена реконструкция сетей канализации станции «Кайеркан» Норильской железной дороги (далее – НЖД);
- продолжено проектирование и строительство локальных очистных сооружений рудника «Маяк»; станций «Голиково» и «ТЭЦ» Норильской железной дороги; АТО «ЦАТК»;
- выполнялись мероприятия по внедрению сорбционной технологии очистки стока карбонатного передела Никелевого завода от ионов цветных металлов;
- реализовано мероприятие по замене поверхностного охлаждения металлургических агрегатов на кессонное охлаждение на НМЗ.

В 2012 году ОАО «Кольская ГМК» выполнила следующие мероприятия, направленные на снижение воздействий производства на окружающую среду:

- продолжена реализация мероприятий в плавильном цехе по достижению нормативов ПДВ (сбор неорганизованных газов в единый поток, оптимизация газовых потоков, реконструкция системы загрузки электропечей шихтой);
- выполнены пуско-наладочные работы на участке брикетирования на пл. Заполярный;
- на обогатительной фабрике увеличен объем использования в технологическом процессе оборотной воды и продолжено использование «хвостов» для создания намывных дамб;
- продолжены работы по разработке технических решений по очистке шахтной воды рудника «Северный» по договору с ООО «НИИ ВОДГЕО»;
- проводились испытания по применению сорбентов и коагулянтов для очистки шахтной воды рудника «Северный»;
- осуществлялись инженерно-геодезические и инженерно-геологические изыскания для строительства третьего прудка – отстойника для сточных вод на промышленной площадке Никель;
- на промышленной пл. Заполярный ликвидирован выпуск сточных вод – водоотлив карьера Западный в ручей Пильгу-йоки;

- проводились работы по очистке технологического отстойника на пл. Мончегорск.

В отчетном году ОАО «Кольская ГМК» продолжила реализацию двух крупных проектов по очистке:

- солевого стока никелевого рафинирования на пл. Мончегорск – в результате реализации проекта будут достигнуты нормативы допустимых сбросов по сульфатам, сухому остатку, натрию, бору, сокращен сброс хлоридов, тяжелых металлов;
- водоотлива рудника «Северный-Глубокий» – после реализации проекта концентрации загрязняющих веществ в сточных водах не превысят значений ПДК для рыбохозяйственных водоемов.

В 2012 году в целях предотвращения сверхнормативных выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух Мурманским транспортным филиалом проводились планово-предупредительные осмотры и ремонты морского и берегового транспорта. Судовое топливо закупалось у поставщиков, имеющих необходимую документацию, подтверждающую его качество. Соответствие качества топлива установленным требованиям проверялось независимой лабораторией.

В целях предотвращения загрязнения и засорения водных объектов, морской среды были проведены освидетельствования судовых установок для обработки сточных вод, нефтесодержащие воды с судов передавались специализированным организациям; осуществлялся контроль за водоохранной зоной водного объекта, а также мониторинг состояния вод и донных отложений. В целях предотвращения биологического загрязнения морских вод одно судно оснащено оборудованием для очистки балластных вод.

В целях предотвращения негативного воздействия отходов на окружающую среду производилась своевременная сдача отходов специализированным организациям на использование или обезвреживание, либо осуществлялась передача отходов на захоронение. На судах компании осуществлялось обезвреживание пищевых отходов и сухого мусора.

В отчетном году Заполярным транспортным филиалом ОАО «ГМК «Норильский никель» в целях снижения негативного воздействия на окружающую среду была продолжена эксплуатация модульных локальных очистных сооружений для очистки хозяйственных сточных вод с ультрафиолетовым обеззараживанием для предотвращения сброса неочищенных сточных вод в водные объекты. Также были проведены ме-

роприятия по подготовке к весеннему паводку, послепаводковые мероприятия, дноуглубительные работы и мероприятия по предотвращению аварийных ситуаций, загрязнения и засорения водоемов.

Красноярским транспортным филиалом ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2012 году приобретены и установлены пеллетные отопительные котлы взамен экологически неэффективных угольных котлов.

Предприятия, входящие в группу компаний «Норильский никель», в 2012 году также проводили мероприятия по снижению негативного воздействия на окружающую среду (табл. 3.6).

Также в отчетном году предприятиями группы были осуществлены работы по совершенствованию учета образования отходов, объемов их размещения и использования при заключении договоров со сторонними организациями на передачу отходов и в результате инвентаризации отходов при разработке нормативов образования отходов и утверждения лимитов на их размещение.



ТАБЛИЦА 3.6. Мероприятия по снижению негативного воздействия на окружающую среду

Наименование РОКС НН	Осуществляемые мероприятия
ООО «Заполярная строительная компания» ЗАО «Таймырская топливная компания»	Строительство (реконструкция) локальных очистных сооружений; выполнение плана мероприятий по поэтапному достижению НДС загрязняющих веществ в водные объекты со сточными водами.
Енисейское речное пароходство	Обеспечение возможности экологически чистой работы своего транспортного флота с помощью природоохранного флота пароходства (сборщики с судов сточных, нефтесодержащих подсланевых вод и мусора, нефтесодержащий комплекс); очистка и обеззараживание хозяйственно-бытовых сточных вод с судов на установках «СТОК».
ООО «Аэропорт Норильск»	Продолжение работы на канализационных очистных сооружениях по поиску решения проблемы повышения эффективности очистки стоков; организация нейтрализации электролита в собственном аккумуляторном участке.
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	Соблюдение экологических требований, предъявляемых к местам сбора отходов, своевременная сдача отходов на утилизацию.
ОАО «Таймыргаз»	Установка запретов на ряд мероприятий, связанных с негативным воздействием на окружающую среду, при строительстве промплощадок и линейных объектов в целях предотвращения гибели объектов животного мира.
ООО «Норильскникельремонт»	Уменьшение расхода воды, используемой для производственно-хозяйственной деятельности, что в свою очередь позволяет снизить объем сбрасываемых сточных вод в водные объекты.
ООО «Норильскгеология»	Применение щадящих режимов промывки, специальных буровых растворов, крепление скважин обсадными трубами и ликвидационный тампонаж скважин; применение наиболее рациональных схем движения транспорта с целью максимальной сохранности почвенно-растительного слоя; сооружение поддонов, исключающих попадание ГСМ на почвенно-растительный покров, и очистка производственных площадок от бытовых и производственных отходов.
ООО «Нортранс-Норильск»	Использование автомобилей, соответствующих требованиям ЕВРО-4, что способствует существенному снижению выбросов в атмосферный воздух.
ООО «Завод по переработке металлолома»	Переработка металлолома для ОАО «ГМК «Норильский никель», общая масса собранного лома металлов составила 3,7 тыс. тонн.

ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ

Одним из наиболее значимых экологических аспектов компании является высокий уровень выбросов диоксида серы в атмосферу, генерируемых на металлургических заводах компании в ходе применения пирометаллургических технологий вследствие наличия в исходном сульфидном сырье большого количества серы. Имеющиеся возможности компании по снижению выбросов диоксида серы путем утилизации серы из отходящих газов ограничены мощностями действующих серноокислотных цехов на Кольской ГМК и ЗФ, а также участка по производству элементарной серы из отходящих газов Медного завода ЗФ.

По итогам 2012 года выбросы загрязняющих веществ в атмосферу не превысили нормативов, установленных разрешениями для филиалов и РОКС НН.

Общее снижение выбросов в целом по российским предприятиям группы компаний «Норильский никель» в 2012 году составило 0,3 %, при этом заметно были снижены выбросы твердых веществ – на 9,3 % по сравнению с 2011 годом.

По Заполярному филиалу суммарные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу в 2012 году были ниже уровня 2011 года на 7,7 тыс. тонн (0,4 %), в основном за счет снижения выбросов диоксида серы на 3,7 тыс. тонн (0,2 %), оксида углерода, оксидов азота и твердых загрязняющих веществ. Снижение выбросов диоксида серы связано с уменьшением поступления в переработку серосодержащего сырья на Медном заводе.

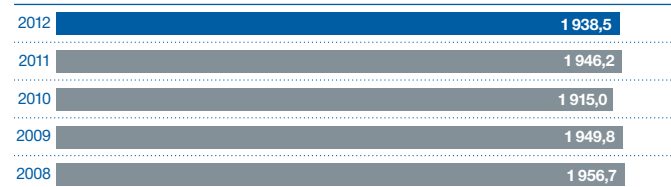
Уменьшение выбросов оксида углерода на 2,1 тыс. тонн (на 28,4 %) и оксидов азота (в пересчете на NO₂) на 218,7 тонны (на 13,3 %) в отчетном году произошло в результате выполнения организационно-технических мероприятий по стабилизации процесса сжигания природного газа на вращающейся печи Цементного завода, а также уменьшения коэффициента использования основного оборудования цеха обжига клинкера.

Существенное снижение выбросов твердых загрязняющих веществ ЗФ на 1,7 тыс. тонн (на 16,0 %) было обеспечено за счет ввода в эксплуатацию на Цементном заводе современного рукавного фильтра с импульсной очисткой фильтрующих элементов для очистки выбросов пыли от колосникового холодильника, а также установки современных рукавных фильтров при проведении реконструкции объединительных электропечей на НМЗ.



РИСУНОК 3.7. Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, 2008-2012 годы (тыс. тонн)

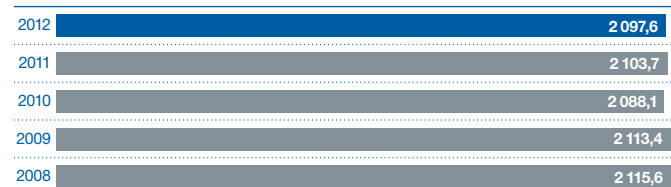
Заполярный филиал



ОАО «Кольская ГМК»



Группа компаний «Норильский никель»



В рамках подготовки разрешительной документации в области охраны атмосферного воздуха был разработан новый проект нормативов предельно допустимых выбросов для основных производств ЗФ на 2013-2017 годы, на основании которого государственными органами в конце 2012 года были утверждены нормативы выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, а также план мероприятий по снижению выбросов, основной частью которого являются проекты реконструкции производства серы на Медном заводе и Надеждинском металлургическом заводе, реализация которых позволит достичь уровня ПДВ по диоксиду серы.

В Заполярном филиале продолжает действовать система регулярных круглосуточных наблюдений за качеством атмосферного воздуха на трех маршрутных постах в Норильске, которые выполняются аккредитованной лабораторией Центра радиационно-экологического контроля ЗФ, имеющей лицензию Росгидромета на определение уровня загрязнения атмосферного воздуха. Наблюдения проводятся в целях принятия заблаговременных мер по введению особых режимов работы оборудования на металлургических заводах ЗФ при наступлении неблагоприятных метеоусловий, способствующих резкому росту концентрации примесей в приземном слое атмосферы. В зависимости от вводимых режимов работы металлургических агрегатов, снижение выбросов диоксида серы заводами может составить от 15 до 70 %. В течение 2012 года мероприятия по снижению выбросов диоксида серы в периоды НМУ вводились на металлургических заводах 165 раз, из них 66,7 % – на Медном заводе, 15,8 % – на Никелевом заводе, 17,5 % – на НМЗ.

В 2012 году была завершена разработка проекта обоснования расчетных размеров санитарно-защитных зон (далее – СЗЗ) для трех площадок предприятия «Единое складское хозяйство» ЗФ, а также продолжены ранее начатые работы по проектированию и согласованию расчетных размеров СЗЗ и санитарных разрывов для объектов НЖД.

Незначительное увеличение выбросов диоксида серы по ОАО «Кольская ГМК» на 1,3 % и суммарных выбросов в атмосферу на 0,82 % связано с увеличением выбросов от технологических процессов на пл. Мончегорск, тогда как снижение выбросов твердых веществ на 2,9 % произошло в основном за счет пл. Заполярный – как результат проведения работ по запуску участка брикетирования концентрата взамен технологии обжига.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

В компании разработан и выполняется комплекс мероприятий по рациональному использованию водных ресурсов и их охране от загрязнения.

Предприятия группы компаний «Норильский никель» производят забор воды из поверхностных и подземных источников⁵³ на нужды населения, для целей хозяйственно-питьевого, производственного и технологического водоснабжения предприятий, а также на нужды населения и судоходства. Водозабор проводится в соответствии с установленными в договорах на пользование водными объектами показателями и лимитами и не оказывает существенного воздействия на водные объекты. Часть предприятий группы не забирает воду из водных объектов, а использует для водоснабжения воду из сетей других организаций, в том числе ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания».

В отчетном году в целом по группе объем используемой воды был уменьшен на 21 млн м³ (1,6 %) по сравнению с 2011 годом. Снижение водопотребления предприятиями группы связано с внедрением мероприятий по рациональному использованию воды. **Объем повторно и многократно используемой воды составляет около 90 %.**

Увеличение объема забора воды ОАО «НТЭК» из поверхностных водных источников на 18,9 млн м³ (на 9 %) по сравнению с водозабором 2011 года связано с увеличением выработки электроэнергии по ТЭЦ-2 в 2012 году по отношению к 2011 году и вследствие этого увеличением объемов прямочного водопотребления (водохранилище Хараелах).

В Заполярном филиале общее количество поступившей воды в 2012 году увеличилось по сравнению с 2011 годом на 483 тыс. м³, что в основном связано с многолетними колебаниями объемов шахтного и карьерного водопритока, обусловленных количеством выпавших осадков.

В результате **установки приборов учета водопотребления**, а также передачи ряда зданий сторонним органи-

⁵³ ЗАБОР ВОДЫ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ИЗ ПОВЕРХНОСТНЫХ ВОДНЫХ ОБЪЕКТОВ БАССЕЙНА КАРСКОГО МОРЯ (РЕКИ НОРИЛЬСКАЯ, ДУДИНКА, БОЛЬШАЯ ХЕТТА, ВАРКУТА-ЯХА, ВОДОХРАНИЛИЩЕ ХАРАЕЛАХ, ХАНТАЙСКОЕ ВОДОХРАНИЛИЩЕ, КУРЕЙСКОЕ ВОДОХРАНИЛИЩЕ, ОЗЕРА ПОДКАМЕННОЕ, САМСОНКИНО, МИШКИНО, АЛЫКЕЛЬ и др.) и БАССЕЙНА БАРЕНЦЕВА МОРЯ (ОЗЕРА СОПЧЬЯВ, СЕЛИАККА-ЯРВИ, КУЭТС-ЯРВИ, ОЗЕРА БАССЕЙНА РЕКИ СЕВЕРНАЯ ДВИНА и др.), а также из подземных источников (ТАЛНАХСКОЕ, АМБАРНИНСКОЕ, ЕРГАЛАХСКОЕ МЕСТОРОЖДЕНИЯ ПОДЗЕМНЫХ ВОД).

зациям в 2012 году был уменьшен объем использования воды на хозяйственно-бытовые нужды на 542 тыс. м³ по сравнению с 2011 годом.

Увеличение использования воды на производственные нужды в отчетном году по сравнению с 2011 годом связано с увеличением объемов добычи горной массы на шахте «Скалистая» на 12,1 % и увеличением объемов потребления кислорода на НМЗ на 2,4 %, объемов переработки пирротинового концентрата – на 7,0 %.

В ОАО «Кольская ГМК» уменьшение общего количества забираемой воды на 1 млн м³ (2,8 %) в 2012 году в основном обусловлено сокращением объемов естественного водопритока на 1,2 млн м³ (8,8 %) и уменьшением количества забираемой воды из муниципальных систем водоснабжения на 562,67 тыс. м³ (6,6 %) для использования на хозяйственно-бытовые нужды.

Причинами увеличения объемов забора воды из поверхностных источников в 2012 году в сравнении с 2011 годом на 764,82 тыс. м³ (5,6 %) являются ввод в эксплуатацию участка брикетирования медно-никелевого концентрата на пл. Заполярный и увеличение потребления производственной воды в цехе электролиза никеля в Мончегорске. Увеличение объема оборотного водоснабжения ОАО «Кольская ГМК» в 2012 году на 1,1 млн м³ связано в основном с увеличением использования оборотной воды в сернокислотном отделении рафинировочного цеха на площадке Мончегорск.

В ЗТФ увеличение объема забираемой воды из поверхностных водных объектов связано с большим количеством часов работы судов в навигационный период и использованием воды на охлаждение судовых механизмов флота. Уменьшение объема забираемой воды ООО «Норильский промышленный транспорт» в 2012 году на 1,4 % связано с вводом в автоколоннах новых узлов учета водопотребления.

Объем водопотребления ЗАО «Таймырская топливная компания» также снизился (на 29 %) в связи с установкой средств измерения. В ООО «Заполярная строительная компания» водопотребление возросло в связи с вводом в эксплуатацию системы водоснабжения базы отдыха трудящихся в г. Дудинка.



РИСУНОК 3.8. Общее количество забираемой воды, 2008-2012 годы (млн м³)

Заполярный филиал и филиал «Норильский никель»

2012	88,77
2011	88,73
2010	79,70
2009	75,80
2008	74,60

ОАО «Кольская ГМК»

2012	35,48
2011	36,49
2010	37,92
2009	37,10
2008	41,10

ОАО «НТЭК»

2012	252,96
2011	237,30
2010	263,88
2009	275,90
2008	276,00

Группа компаний «Норильский никель»

2012	332,40
2011	317,64
2010	339,37
2009	346,70
2008	350,30

СБРОС СТОЧНЫХ ВОД

В 2012 году компанией продолжена работа по оптимизации водопользования и сокращению объемов сброса сточных вод в поверхностные водные объекты.

Сброс сточных вод предприятий, расположенных в Красноярском крае, осуществляется в водные объекты бассейна Карского моря, в том числе бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы. Сброс сточных вод ОАО «Кольская ГМК» осуществляется в водные объекты бассейна Баренцева моря, сброс ОАО «Архангельский морской торговый порт» – в р. Северная Двина.

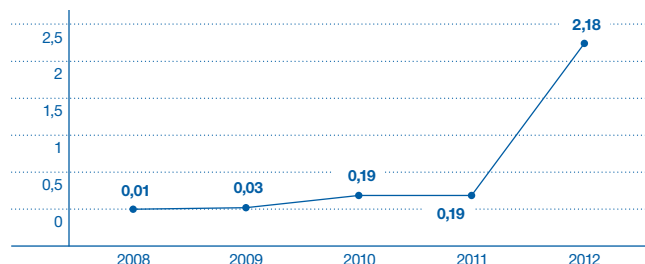
В связи с вводом в эксплуатацию локальных очистных сооружений на ряде выпусков сточных вод в 2012 году **в 4,6 раза увеличен сброс вод, нормативно очищенных на очистных сооружениях** (на 1,9 млн м³).

Часть предприятий группы (ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Завод по переработке металлолома», ООО «Норильскгеология», ООО «Востокгеология», Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», Архангельский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», Красноярский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», ООО «Институт Гипроникель» и др.) не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты, а передает сточные воды в канализационные сети других организаций.

В 2012 году общий объем сброса сточных вод в целом по предприятиям группы увеличился по сравнению с 2011 годом на 5,4 % (7,5 млн м³), в основном за счет сброса нормативно-чистых вод ОАО «НТЭК», в то время как общий объем загрязненных без очистки сточных вод снизился на 4 млн м³ (10,5 %), что связано с колебанием объемов шахтного водопритока. В Заполярном филиале увеличение объема недостаточно очищенных сточных вод на 1,3 млн м³ связано с увеличением объема сброса шахты «Ангидрит» рудника «Кайерканский» в пределах разрешенного объема сброса.

Снижение объема загрязненных без очистки сточных вод и увеличение объема нормативно очищенных вод связано с ликвидацией одного выпуска сточных вод в 2011 году, а также вводом в эксплуатацию **семи локальных очистных сооружений**.

РИСУНОК 3.9. Объем сброса нормативно очищенных сточных вод ОАО «ГМК «Норильский никель», 2008-2012 годы (млн м³)



Уменьшение общего объема сброса сточных вод ОАО «Кольская ГМК» на 1,13 млн м³ связано с уменьшением объема сброса карьерных и шахтных вод и уменьшением объема сброса с компрессорной станции ЦЭиЭС в связи с выводом из эксплуатации поршневых компрессоров.

Несмотря на снижение потребления реагентов для производства продукции и небольшое снижение сброса загрязняющих веществ через производственную канализацию, произошло некоторое увеличение сброса отдельных загрязняющих веществ в сточной воде, что обусловлено смывами с территории и вымыванием из грунта природными водами ранее образовавшихся техногенных загрязнений на пл. Мончегорск.

Снижение объема сброса сточных вод ООО «Норильск-никельремонт», а также массы сброса загрязняющих веществ в 2012 году связано с установкой приборов учета объемов сбросов. В ООО «Таймыргаз» в отчетном году уменьшилась масса сбрасываемых загрязняющих веществ с хозяйственными сточными водами, что объясняется налаженной работой очистных сооружений биологической очистки.

ОБОРОТНОЕ И ПОВТОРНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДЫ

В целом объем воды в оборотном и повторном водоснабжении предприятий группы «Норильский никель» составляет более одного миллиарда кубических метров.

В Заполярном филиале внедрена система технологического водооборота горно-обогатительно-металлургического комплекса предприятий.

Шахтные и технологические воды горных предприятий Талнахского промышленного района частично повторно используются для приготовления закладочной смеси, часть воды направляется на очистные сооружения шахтных вод. После очистки часть воды возвращается на рудники, где вновь используется для технологических целей (бурение, пылеподавление и др.), остальная вода передается на Талнахскую обогатительную фабрику для использования в процессе обогащения руд.

Значительная часть воды, используемой на обогатительных фабриках, находится в оборотном водоснабжении.

Обогатительные фабрики обеспечиваются осветленной водой из бассейнов оборотного водоснабжения хвостохранилища «Лебяжье», а также из отстойников никелевого концентрата. Оборотная вода используется в различных технологических процессах фабрик: на охлаждение оборудования, приготовление реагентов, гидротранспорт. Кроме того, система оборотного водоснабжения предназначена для транспортировки осветленной воды на технологические переделы Никелевого и Медного заводов.

На Никелевом и Надеждинском металлургических заводах имеются отдельные системы оборотного водоснабжения, предназначенные для охлаждения оборудования плавильного, обжигового, агломерационного цехов, цеха электролиза никеля, центральной компрессорной станции НЗ, пирометаллургического оборудования первой и второй очередей НМЗ. ОАО «НТЭК» использует системы оборотного водоснабжения для охлаждения оборудования ТЭЦ.

В ОАО «Кольская ГМК» шахтная и технологическая вода применяется повторно для закладки выработанного пространства рудника «Северный», для мытья вагонеток – на руднике «Каула-Котсельваара». Очищенная на очистных сооружениях шахтная вода используется вместо технической воды на руднике, на обогатительной фабрике – для флотации, в цехе энерго- и электроснабжения – для охлаждения компрессоров. Кроме того, оборотные системы применяются для охлаждения оборудования цехов, для грануляции и гидротранспорта металлургического шлака.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Одной из целей компании в области обращения с отходами является **минимизация техногенной нагрузки отходов производства на окружающую среду.**

В соответствии с требованиями природоохранного законодательства предприятия компании проводят работу по разработке проектов нормативов образования отходов и лимитов на их размещение и получению разрешительной документации. Предприятиями компании оформлены разрешительные документы в области обращения с отходами, а также ведутся работы по получению разрешительных документов в связи с истечением срока действия на следующий период.

В 2012 году ОАО «ГМК «Норильский никель» получена бессрочная лицензия на осуществление деятельности по обезвреживанию и размещению отходов I-IV классов опасности в соответствии с действующим законодательством.

Объем образования отходов в целом по группе компаний «Норильский никель» в 2012 году увеличился на 2,6 млн тонн по сравнению с 2011 годом (6,3 %), что обусловлено ростом объемов образования вскрышных пород в связи с возобновлением разработки рудников открытым способом. В собственном производстве в отчетном году было использовано на 5,3 млн тонн отходов больше, чем в 2011 году (33,8 %), от общей массы образованных отходов по группе.

За последние 5 лет (2008-2012 годы) процент использования отходов от общей массы образования отходов в ЗФ, на КГМК и в целом по компании остается стабильным и составляет около 50 %.

Более 90 % отходов производства, образующихся на предприятиях компании, относятся к 5 классу опасности (практически неопасные отходы для окружающей среды). К ним относятся скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические шлаки, и которые используются на объектах компании для засыпки отработанных карьеров, для строительства и укрепления дамб хвостохранилищ, для приготовления закладочных смесей, насыпи железнодорожного полотна и подсыпки автодорог и т. п.

РАЗМЕЩЕНИЕ ОТХОДОВ

Объем размещения отходов на собственных объектах размещения отходов уменьшился на 2,6 млн тонн (10,2 %), в основном за счет увеличения использования отходов.

Количество отходов, передаваемых сторонним организациям для использования и обезвреживания, увеличено в 2012 году на 5,0 тыс. тонн (9,2 %) по сравнению с 2011 годом в основном за счет увеличения объемов металлолома, направленного ЗФ на использование, а также отходов грунта, образованных при проведении строительных работ МТФ (грунт).

Количество отходов, переданных на размещение сторонним организациям в отчетном году, увеличилось на 14,5 тыс. тонн (24,9 %) за счет строительных отходов МТФ, а также отходов, образованных при проведении строительно-монтажных работ ЗФ в районе Талнах, где единственным объектом размещения промышленных отходов является ООО «Байкал-2000». При этом объем отходов, переданных специализированным предприятиям на размещение, снижен на следующих предприятиях группы: ООО «Завод по переработке металлолома», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс».

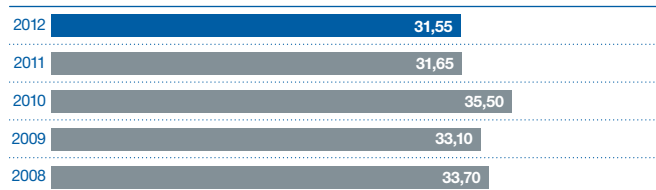
ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПЕРЕВОЗОК ПРОДУКЦИИ И ДРУГИХ ТОВАРОВ И МАТЕРИАЛОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, И ПЕРЕВОЗОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Для предотвращения сверхлимитных выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на предприятиях группы регулярно проводятся технические осмотры автомобилей и другой техники, ежеквартально осуществляется замер количества загрязняющих веществ в выхлопных газах. Регулярно проводятся внутренние и внешние проверки (аудиты) с целью оценки соответствия применяемых мер законодательству Российской Федерации. В соответствии с их требованиями все существующие воздействия от транспортировки грузов и персонала находятся в границах допустимого.

Ежегодно все транспортные средства ОАО «Архангельский морской торговый порт» проходят проверку соответствия выбросов техническим нормативам в порядке, определенном Правительством РФ. Мойка транспортных средств ОАО «Архангельский морской торговый порт» осуществляется на специальном участке мойки подвижного состава. Превышения технических нормативов не зафиксировано.

РИСУНОК 3.10. Общее количество образующихся отходов, 2008-2012 годы (млн тонн)

Заполярный филиал



ОАО «Кольская ГМК»



Группа компаний «Норильский никель»

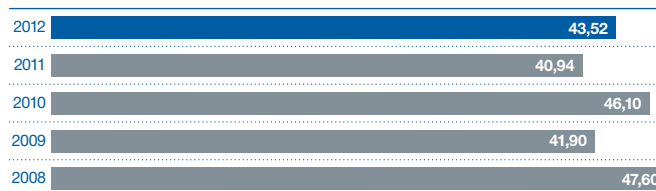
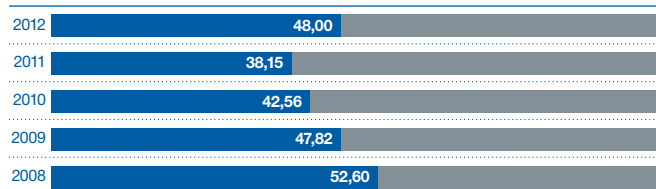


РИСУНОК 3.11. Процент использования отходов в целом по ОАО «ГМК «Норильский никель», 2008-2012 годы (%)



▲ Процент использования отходов

При перевозках грузов автомобильным транспортом ООО «Востокгеология» значимое воздействие на окружающую среду заключается в пылении на дорогах, выбросе загрязняющих веществ в атмосферу при работе двигателей, шуме, утечках ГСМ.

Деятельность ОАО «Енисейское речное пароходство» осуществляется в Енисейском водном бассейне. Природоохранный флот пароходства (20 единиц) – сборщики с судов сточных, нефтесодержащих (подсланных) вод и мусора – обеспечивает эксплуатацию флота без сброса загрязняющих веществ в водные объекты. Нефтезачистной комплекс (НЗК) выполняет зачистку машинных отделений судов и нефтеналивных судов. Собранные с судов и НЗК нефтесодержащие воды очищаются на двух плавучих очистных станциях ОС-1 и ОС-3. Хозяйственно-бытовые сточные воды с судов собираются судами-сборщиками, очищаются и обеззараживаются на установках «СТОК». Принимаемые пароходством природоохранные меры позволяют минимизировать воздействие речного флота на водные биоресурсы рек Енисейского бассейна.

Заполярный транспортный филиал при перевозках продукции значимого воздействия на окружающую среду не оказывает, так как почти вся продукция перевозится в закрытых контейнерах. Выбросы в атмосферу от передвижных источников осуществляются в рамках предельно допустимых выбросов. Красноярский транспортный филиал компании в отчетном году осуществил замену седельных тягачей производства МАЗ на грузовые автомобили производства Scania, отвечающие международным нормам по выхлопным газам.

Воздействия на окружающую среду, связанные с перевозкой продукции, товаров и материалов, а также перевозкой персонала ОАО «Кольская ГМК», не идентифицированы как значимые экологические аспекты деятельности.

Воздействие транспорта ООО «Норильскгеология» на окружающую среду связано с транспортировкой грузов, оборудования и рабочего персонала в районы ведения геолого-разведочных работ. Основной вид воздействия – нарушение почвенно-растительного покрова. В целях минимизации последствий воздействия перевозки осуществлялись в соответствии с требованием постановления Администрации ТМР «О порядке передвижения транспортных средств по межселенным

территориям Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа» от 01.12.2003 № 450.

Транспорт продукции ОАО «Таймыргаз» (газ и газовый конденсат) осуществляется по магистральным трубопроводам (газопровод и конденсатопровод) Пеляткинское ГКМ – г. Дудинка – г. Норильск, что снижает негативное воздействие на окружающую среду транспортных систем, связанных с перевозками продукции.



Сохранение биоразнообразия

Предприятия группы компаний «Норильский никель», наряду с решением экологических проблем, уделяют большое внимание вопросам сохранения природных экосистем и биоразнообразия в районах своего присутствия.

В 2012 году в рамках сотрудничества Заполярного филиала и Федерального государственного учреждения «Государственный природный заповедник «Большой Арктический» реализован масштабный совместный проект по подсчету популяции белого медведя в акватории Карского моря. В рамках реализации проекта для приобретения утепленной экипировки участникам, экспедиционного, специального стрелкового и пиротехнического оборудования, продуктов питания, а также для организации и обеспечения его полетной части были выделены 7,4 млн рублей. Также в 2012 году с целью разработки научных основ для изучения современного состояния и сохранения карско-баренцевоморской популяции белого медведя на территории Российской Арктики был осуществлен проект по изучению миграции белого медведя.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО ВОССТАНОВЛЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ, ПРОВЕДЕНИЮ БИОРЕКУЛЬТИВАЦИИ И ПОДДЕРЖКЕ ПРИРОДНЫХ ЗАПОВЕДНИКОВ

Заполярный филиал на протяжении ряда лет оказывает финансовую помощь Норильскому рыболоводно-инкубационному заводу. Основной задачей завода является выращивание жизнестойкой молоди ценных пород рыб (голец, сиг, хариус) с последующим выпуском их в водоемы Норило-Пясинской водной системы, включая бассейн реки Пясины, озеро Пясино и его притоки, которые относятся к водным объектам рыбохозяйственного назначения и являются одними из основных сред обитания северной ихтиофауны, в том числе арктических пород рыб (арктический голец, сиг, нельма, таймень и др.). В 2012 году был осуществлен выпуск молоди хариуса в Норило-Пясинскую озерно-речную систему, в зачет компенсации суммы ущерба, наносимого в результате производства работ по добыче песка на месторождении острова Середыш⁵⁴.

⁵⁴ В РАМКАХ ДОГОВОРА С ФГБУ «ЕНИСЕЙСКОЕ БАСЕЙНОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО РЫБОЛОВСТВУ И СОХРАНЕНИЮ ВОДНЫХ БИОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ» ОТ 14.12.2012 № 88-3032/12 НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ РАБОТ ПО ВЫРАЩИВАНИЮ И РАЗВЕДЕНИЮ МОЛОДИ РЫБ.

В отчетном году для государственного природного заповедника «Большой Арктический» был приобретен аэроглиссер «Анаконда – 3Д 800 СУ» (1,9 млн рублей).

Федеральное государственное учреждение «Государственный природный биосферный заповедник «Таймырский» (далее – заповедник «Таймырский») и Федеральное государственное учреждение «Государственный природный заповедник «Путоранский» (далее – заповедник «Путоранский») на постоянной основе включены в программу оказания шефской помощи ЗФ на территории ТМР.

В рамках реализации благотворительных мероприятий в 2012 году для оснащения материально-технической базы заповедника «Таймырский» приобретены: компьютер, мотопомпа Robin PTG-110, двигатель для снегохода «Буран», GPS-навигатор, комплектующие и расходные материалы к оргтехнике (160 тыс. рублей). В рамках помощи заповеднику «Путоранский» приобретены предметы офисной мебели, бытовой и организационной техники, оказано содействие в финансировании транспорта для доставки грузов (618 тыс. рублей).

В 2012 году в рамках сотрудничества Заполярного филиала и Федерального государственного учреждения «Государственный природный заповедник «Большой Арктический» осуществлялись работы по поэтапному биологическому восстановлению техногенно-нарушенных территорий, прилегающих к хвостохранилищу «Лебяжье», а также были продолжены работы по созданию (поддержанию) растительного покрова из многолетних трав и деревьев с целью обустройства мест массового кратковременного отдыха на территории, прилегающей к озеру Долгое в районе памятника «Девушка-геолог».

ОАО «Кольская ГМК» поддерживает сотрудничество с государственными заповедниками, расположенными на территории Мурманской области. Государственный природный заповедник «Пасвик»⁵⁵ находится на расстоянии 15 км от промышленной пл. Никель. Лапландский государственный природный биосферный



заповедник⁵⁶ расположен на расстоянии 10 км от промышленной пл. Мончегорск.

Ежегодно, начиная с 2006 года, по договору с ОАО «Кольская ГМК» сотрудники заповедника «Пасвик» выполняют научно-исследовательские работы по экологической оценке природной среды в районе расположения комбината Печенганикель, в том числе на территории заповедника. В 2012 году заповедник «Пасвик» выполнил работу по договору на сумму 2,0 млн рублей.

В 2012 году ОАО «Кольская ГМК» оказала материальную помощь заповеднику «Пасвик»: для организации международной встречи Трансграничных природных парков в рамках Федерации Европарк (250 тыс. рублей); строительства визит-центра – 5,0 млн рублей (см. раздел 2. «Развитие диалога с заинтересованными сторонами»).

В отчетном году компания оказала содействие Палеонтологическому институту им А. А. Борисяка РАН в организации экспедиционных работ по извлечению и транспортировке уникальной находки на Таймыре – туши мамонта с сохранившимися мягкими тканями.

В соответствии с договором с ОАО «Кольская ГМК» сотрудниками Лапландского заповедника ведется научно-исследовательская работа по мониторингу состояния природных комплексов в зоне многолетнего воздействия аэротехногенных выбросов комбината Североникель и мониторинг территории Мончегорского района (территории, прилегающей к промышленной

⁵⁵ Государственный природный заповедник «Пасвик» (www.pasvik.org.ru) создан 16 июля 1992 года, включен в перспективный список водно-болотных угодий международного значения (Рамсарская конвенция) под названием «Фьярванн – полигон сконнинга». Общая площадь заповедника составляет 14 727 га. На территории заповедника обитает 15 видов, занесенных в Красную книгу России, из них: 7 – редких, 3 – уязвимых, 4 – поддерживаемых, 1 – исчезающий. В Красный список международного союза охраны природы (МСОП) включено 9 видов, из них: 8 – редких (NT), 1 – уязвимый (VU) (информация ГПЗ «Пасвик»).

⁵⁶ Созданный 17 января 1930 года Лапландский государственный природный биосферный заповедник (www.lapland.ru) является территорией федерального значения, включенной по решению ЮНЕСКО в 1985 году во всемирную сеть биосферных резерватов. Общая площадь заповедника составляет 278 435 га. В Красную книгу России включено 16 редких видов, из них: 11 – редкие, 5 – уязвимые. В Красный список МСОП включено 2 вида, из них: 1 – редкий, 1 – уязвимый (информация ФГУ «Лапландский государственный природный биосферный заповедник»).

площадке Мончегорск) и территории Лапландского заповедника. В 2012 году Лапландский заповедник выполнил работу по договору на сумму 2,5 млн рублей.

Также у ОАО «Кольская ГМК» заключен договор с Лапландским заповедником (с 2002 года) на разработку способов восстановления нарушенных природных комплексов в зоне многолетнего воздействия аэротехногенных выбросов комбината Североникель. Данные, полученные в ходе научных исследований, составили основу дальнейших работ по рекультивации нарушенных земель и санитарно-противопожарному благоустройству земель лесного фонда, выполняемых на договорной основе.

Главными стратегическими направлениями по уменьшению воздействия на биоразнообразие являются переход на технологию холодного брикетирования на участке окомкования и обжига плавильного цеха (промплощадка Заполярный) со снижением выбросов диоксида серы.

В целях восстановления окружающей природной среды в районах деятельности предприятий ОАО «Кольская ГМК» в 2012 году проведены:

- работы по рекультивации и озеленению территории нарушенных промышленными выбросами земель Мончегорского района на площади 1,5 га (2,2 млн рублей);
- завоз органического удобрения на территорию, планируемую для дальнейшей рекультивации (пл. Мончегорск – 3,1 тыс. тонн, пл. Заполярный и Никель – 2,5 тыс. тонн) (5,7 млн рублей);
- завоз и посадка на территории Мончегорского и Печенгского районов 1,6 тыс. шт. кустов розы-Ругозы.

На протяжении последних трех лет экспедицией МГУ (г. Москва) проводится обследование состояния озелененных участков на промплощадке Мончегорск с закладкой контрольных участков⁵⁷. Работа направлена на выявление динамики и сравнение состояния «рабочих» участков с контрольными, с последующей выдачей рекомендаций. Стоимость выполненных в 2012 году работ составила 1,7 млн рублей.

Кольский геологический информационно-лабораторный центр (КГИЛЦ), в рамках договора с ОАО «Кольская ГМК» (с 2005 года), проводит комплексный мони-



торинг состояния окружающей среды на Мончегорском полигоне. Мониторинг проводится на 5 локальных водосборах, выбранных во время проведения рекогносцировочных маршрутов в 2001 году. Мониторинг включает комплексное опробование различных компонентов окружающей среды, таких как почва, растительный покров, грунтовые и поверхностные воды, атмосферные осадки. В 2012 году КГИЛЦ выполнил работу по договору на сумму 1,1 млн рублей.

При проведении геологоразведочных работ ООО «Востокгеология» максимально использует имеющиеся зимники и ранее существующие грунтовые дороги при строительстве подъездных путей. В процессе бурения не допускается захламление, загрязнение ГСМ буровых площадок. На участках геологоразведочных работ заправка техники осуществляется с бензовозов, оборудованных специальными резиновыми ковриками и поддонами, полностью исключающими загрязнение почвы горюче-смазочными материалами. Буровые установки оснащены оборудованием, исключающим утечку топлива и масел на землю. При приготовлении промывочной жидкости для бурения применяются реагенты, разрешенные Минздравом России.

⁵⁷ ПРОЕКТ РАССЧИТАН НА ПЕРИОД С 2010 ПО 2013 ГОД.



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОПРЕДЕЛЯЮТ ЕЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



Введена **ежегодная оплата** проезда и провоза багажа работникам и членам их семей к месту использования отпуска

69

тыс. рублей

средняя заработная
плата работников
российских
предприятий группы

>90%

**работников
предприятий группы**
являются участниками
коллективных
договоров

на **47,6%**

снизился уровень
тяжелого травматизма
на российских
предприятиях группы

49

тыс. работников

предприятий группы
(59%) прошли профес-
сиональную подготовку,
переподготовку и повы-
шение квалификации

4. Социальная результативность

Управление персоналом и социальная политика



Основные принципы и подходы

Человеческие ресурсы являются основной ценностью и одним из главных факторов успешного развития компании. Осознавая это, руководители группы компаний «Норильский никель» стремятся создать условия, способствующие повышению эффективности деятельности персонала и его вовлеченности в реализацию корпоративных задач, а также обеспечивают прозрачность подходов к управлению персоналом.

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

Стремление компании придерживаться самых высоких стандартов цивилизованного ведения бизнеса обусловлено осознанием степени своей ответственности как перед деловыми партнерами, так и перед обществом в целом. Около 10 лет в компании действовал Этический Кодекс, принятый в 2003 году, основанный на принципах приверженности общечеловеческим ценностям, уважения к личности, направленный на создание атмосферы взаимопомощи и доверия в трудовых коллективах. В ходе развития компании возникла потребность в актуализации

указанного кодекса – разработке и внедрении внутреннего свода правил и принципов, гарантирующих соблюдение единых ценностей и этических стандартов в деловой практике нового поколения.

В 2012 году решением Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» принят **Кодекс деловой этики**, содержащий свод важнейших правил корпоративного поведения.

⁵⁸ КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ ЯВЛЯЕТСЯ ЛОГИЧНЫМ ДОПОЛНЕНИЕМ К ДЕЙСТВУЮЩЕМУ С 2003 ГОДА ЭТИЧЕСКОМУ КОДЕКСУ, ОПРЕДЕЛЯЮЩЕМУ НРАВСТВЕННЫЕ И ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ, КОТОРЫМИ НАДЛЕЖИТ РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ РАБОТНИКАМ КОМПАНИИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ.

ния, моральных и нравственных норм, приемлемых при осуществлении взаимодействий как внутри компании, так и с внешними заинтересованными сторонами⁵⁸.

В Кодексе деловой этики провозглашен приоритет следования принципам международной практики корпоративного управления, которые были разработаны Организацией экономического сотрудничества и развития и закреплены в Кодексе корпоративного поведения⁵⁹.

Кодекс деловой этики направлен на решение следующих задач:

- установление единых критериев приемлемого поведения работников внутри компании и во взаимоотношениях с деловыми партнерами, государственными органами и общественными организациями;
- формирование и поддержание в коллективе атмосферы взаимного уважения, доверия и открытости;
- укрепление репутации компании как честного, ответственного члена мирового бизнес-сообщества;
- повышение инвестиционной привлекательности компании через поддержание имиджа эффективного, надежного и социально ответственного делового партнера;
- определение единых, прозрачных и четких принципов при разрешении возможных конфликтных ситуаций;
- развитие единой корпоративной культуры, приемлемой на всех территориях присутствия компании.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

В основе деятельности руководителей ГМК «Норильский никель» лежит глубокое уважение к каждому работнику. Компания ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в соблюдении **прав человека** в соответствии с Конституцией РФ, стандартами Международной организации труда и действующим законодательством территорий присутствия.

Компания строго придерживается принципов недопущения любых форм дискриминации, предоставляя каждому работнику равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Все работники имеют равные возможности для реа-

лизации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов; подбор и должностное продвижение работников осуществляется исключительно на основе их профессиональных способностей, знаний и навыков.

Реализуя на практике принцип социальной ответственности, компания разрабатывает программы социальной поддержки и развития персонала, чем способствует реализации социально-экономических прав своих работников: на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни. В компании соблюдается защита права работников на объединения в организации по своему выбору, что является неотъемлемым элементом реализации права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров.

Неукоснительно соблюдаются все требования Трудового кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также соблюдаются нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности.

Руководствуясь положениями деклараций и конвенций международных организаций, Конституции РФ, компания полностью исключает возможность использования детского труда.

Основные производственные активы компании в России расположены за Полярным кругом. Все работники, работающие на территориях Крайнего Севера, своевременно и в полном объеме получают гарантии и компенсации, предусмотренные в соответствии с российским законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате 1,8 (статья 316 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК); информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Министерства труда и социального развития РФ от 09.06.2003 № 1199-16);
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах (статья 317 ТК РФ). По решению руководства компании процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях лицам в возрасте до 30 лет составляет 80 % с первого дня работы (вне зависимости от стажа проживания в указанных условиях);
- отпуск продолжительностью 52 календарных дня (статья 321 ТК РФ);

⁵⁸ ПРИНЯТ ФЕДЕРАЛЬНОЙ КОМИССИЕЙ ПО РЫНКУ ЦЕННЫХ БУМАГ 04.04.2002, РАСПОРЯЖЕНИЕ № 421/Р «О РЕКОМЕНДАЦИЯХ К ПРИМЕНЕНИЮ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ».



- работающие в районах Крайнего Севера, а также члены их семей, имеют право на оплачиваемый 1 раз в 2 года⁶⁰ за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ, а также на стоимость провоза багажа весом до 30 кг (статья 325 ТК РФ);
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ);
- работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня (привлекаемым к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени), предоставляется ежегодный дополнительный (помимо 52 календарных дней) оплачиваемый отпуск (статья 119 ТК РФ);
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный (помимо 52 календарных дней) оплачиваемый отпуск (статья 117 ТК РФ);
- работники, занятые на работах с особо вредными условиями труда, обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, кефиром, соком (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 № 45н).

Почти треть персонала российских предприятий группы, работающего на постоянной основе, составляют женщины – 25,2 тыс. человек (31 %). Из них 15,1 тыс. – рабочие, 6,7 тыс. – специалисты, 2,9 тыс. – руководители, 511 –

служащие. Неравномерность соотношения численности женщин по категориям работников связана с ограничением применения труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах.

В отношении женщин – работников российских предприятий группы, занятых на рабочих специальностях, строго соблюдаются:

- нормы о недопущении использования труда женщин на работах, предусмотренных перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (Постановление Правительства РФ № 162 от 25.02.2000 г.);
- меры предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (соответствующее постановление Совета Министров Правительства РФ № 105 от 06.02.1993 г.);
- санитарные правила и нормы (СанПиН) 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».

Компания строго соблюдает права женщин-матерей. В отчетном году 886 женщин находились в отпуске по беременности и родам, из них 4 человека уволилось по окончании отпуска по беременности и родам; 1,8 тыс. женщин находились в отпуске по уходу за ребенком, из них 366 человек досрочно вышли из отпуска, 30 – вышли на работу на условиях неполного рабочего времени или работали на дому, 47 – уволились по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

В целях эффективного обеспечения соблюдения прав работников в компании проводится систематическая работа с обращениями по различным вопросам, а также по обращениям профсоюзных организаций, Федеральной службы по труду и занятости. В 2012 году получено 6 жалоб работников в области нарушения прав работников, по 5 из них были приняты управленческие решения.

ИССЛЕДОВАНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

В целях минимизации социальных рисков на предприятиях группы проводятся обследования персонала, в том числе по вопросам их удовлетворенности ключевыми условиями занятости: организационно-технические условия и безопасность труда, оплата труда, возможности профессио-

⁶⁰ ПРИКАЗОМ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА КОМПАНИИ ОТ 13.12.2011 Г. ВВЕДЕНА ЕЖЕГОДНАЯ ОПЛАТА ПРОЕЗДА И ПРОВОЗА БАГАЖА РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО.



нального развития и роста, информирование по важным вопросам, внимание к предложениям и жалобам работников, психологический климат в трудовом коллективе, отношение к своей работе, приверженность предприятию, социальное самочувствие разных групп работников.

Так, в 2012 году был проведен опрос работников филиалов и РОКС НН, расположенных в Норильске, в котором приняли участие 1,8 тыс. человек. Опрос зафиксировал рост показателей общей удовлетворенности работой (82 % работников полностью или в основном удовлетворены своей работой), приверженности большинства работников своему предприятию, компании в целом. Две трети опрошенных работников указали на то, что стабильность и устойчивость компании является одним из ее основных преимуществ перед другими.

По сравнению с результатами аналогичного исследования 2010 года, зафиксирована позитивная динамика в оценках ряда организационно-технических условий труда: техническое состояние оборудования, обеспечение инструментами, материалами, безопасность и санитарно-гигиенические условия труда, возможности для повышения квалификации. Повысилась удовлетворенность работников гарантиями занятости, лояльностью менеджменту всех уровней. Выросли оценки технических компетенций непо-

средственного руководителя и компетенций, связанных с управлением коллективом, более позитивно работники оценили общую заботу менеджмента о благополучии работников, внимание руководства к предложениям и жалобам работников.

На уровне 2010 года остались оценки укомплектованности, уровня квалификации персонала, организации работ, материального положения. В условиях увеличения спроса на трудовые ресурсы особое внимание было уделено анализу показателей стабильности персонала, его миграционных настроений. Зафиксирован рост потребности персонала в улучшении жилищных условий, особенно это касается вновь принятых работников. В целом риск оттока персонала сохраняется на уровне 2010 года. Результаты исследований рассматриваются руководством компании и РОКС НН, используются для выработки решений по социально-трудовым вопросам.

Помимо исследований удовлетворенности работников, в компании проводятся регулярные опросы, обеспечивающие информационную базу планируемым управленческим решениям (вопросы адаптации молодых работников на предприятиях, эффективность корпоративных программ, в том числе санаторно-курортного лечения и детского отдыха, вопросы обеспечения спецодеждой, производственного быта и др.).

Характеристики и движение персонала



Среднесписочная численность работников российских предприятий группы компаний «Норильский никель» в 2012 году составила 81 973 человека.

Основная часть работников российских предприятий группы (70,3 %) трудится на территории Норильска и ТМР. На Кольском полуострове и в Северо-Западном районе – 18,5 % работников (рис. 4.1). Профессиональный состав персонала российских предприятий группы охватывает более 600 различных профессий.

Средний возраст работников российских предприятий группы⁶¹ составляет 40 лет, при этом 22,2 % персонала находится в возрасте 50 лет и старше (рис. 4.2).

Распределение персонала по основным категориям работников на российских предприятиях⁶² характеризуется высокой долей рабочих – 72,3 % (рис. 4.3).

В структуре численности работников российских предприятий группы по полу доля мужчин составляет 69 % (рис. 4.4). Для отдельных категорий персонала структура численности работников по полу характеризуется преобладанием женщин. Так, доля женщин среди специалистов и служащих предприятий группы составляет 59 %.

Треть работников российских предприятий группы⁶³ (32,6 %) не имеют профессионального образования и получили профессию на производстве (рис. 4.5), четверть (25,9 %) – имеют высшее профессиональное образование, выпускники средних и начальных профессиональных учебных заведений составляют 20,1 % и 20,8 % соответственно.

⁶¹ данные по российским предприятиям группы в соответствии с Приложением 4, за исключением ОАО «Таймырэнерго», ЗАО «Норметимпекс», ООО «Нортранс», ООО «С Джи М», ООО «Спортивный комплекс».

⁶² данные по российским предприятиям группы в соответствии с Приложением 4, за исключением ОАО «Таймырэнерго», «Мурманский транспортный филиал», ООО «С Джи М», ООО «Спортивный комплекс».

⁶³ данные по российским предприятиям группы в соответствии с Приложением 4, за исключением ООО «Арктик-энерго», ОАО «Таймырэнерго», ЗАО «Норметимпекс», ООО «Нортранс», ООО «С Джи М», ООО «Спортивный комплекс».

РИСУНОК 4.1. Распределение численности работников российских предприятий группы, 2012 год (%)

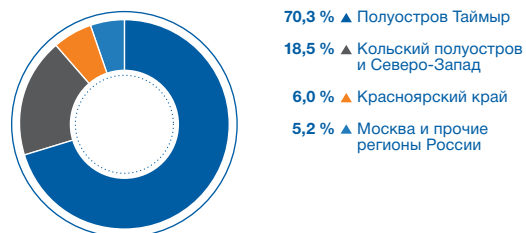


РИСУНОК 4.2. Возрастная структура персонала российских предприятий группы, 2012 год (%)

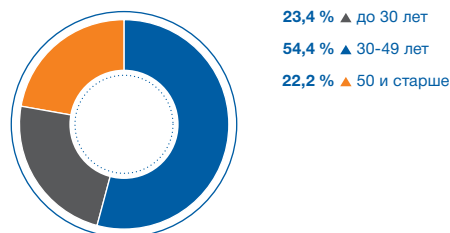


РИСУНОК 4.3. Распределение работников российских предприятий группы по категориям, 2012 год (%)

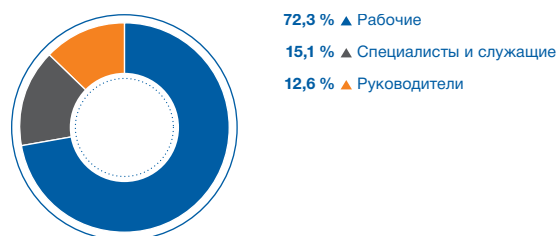


РИСУНОК 4.5. Распределение работников российских предприятий группы по уровню образования, 2012 год (%)

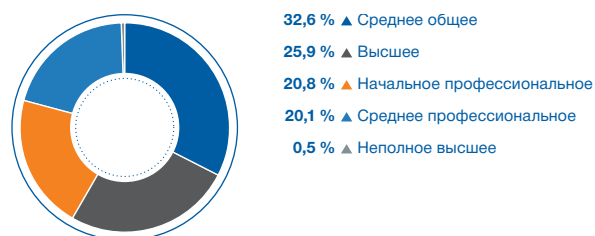
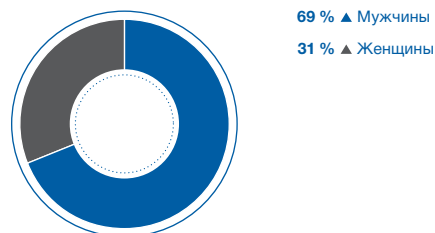
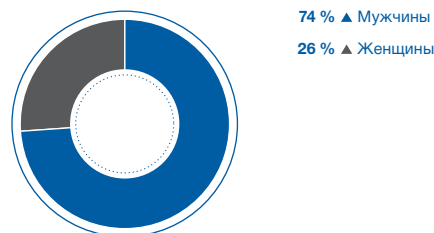


РИСУНОК 4.4. Распределение работников российских предприятий группы по категориям и по полу, 2012 год (%)

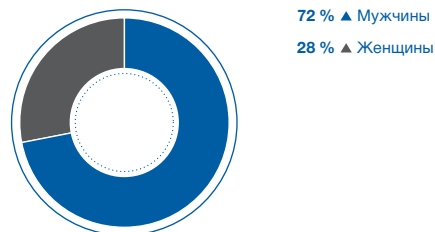
Все работники



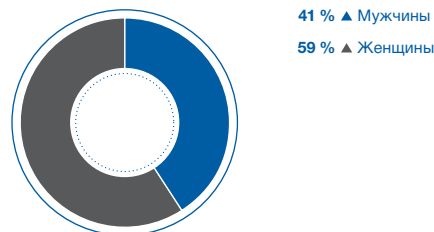
Рабочие



Руководители



Специалисты и служащие



Движение персонала на предприятиях группы, расположенных в НПР

В 2012 году отобраны и приняты на постоянную работу на российские предприятия группы компаний «Норильский никель» более 10,7 тыс. работников⁶⁴, в том числе 5,4 тыс. молодых работников в возрасте до 30 лет⁶⁵. Доля вновь принятых работников на постоянные рабочие места в отчетном году составила 13 % от среднесписочной численности персонала⁶⁶.

На предприятия группы, расположенные на территории НПР⁶⁷, в 2012 году **на постоянную работу было принято 7,2 тыс. человек** (67 % от общего числа вновь принятых работников). Анализ источников комплектации персонала данных предприятий показывает, что основной источник – трудовые ресурсы НПР. Так, работники сторонних предприятий, расположенных на территории НПР (подрядные организации, бюджетный сектор и др.), составляют около трети (32,6 %) от вновь принятых, 21,5 % составили уволенные с других предприятий группы (оборот внутри

группы), почти каждый десятый (11,5 %) трудоустроился после окончания программ «Рабочая смена» и «Стажер» (рис. 4.6).

За последние пять лет доля прибывших на территорию НПР из других регионов России и стран СНГ среди вновь принятых работников увеличилась в два с половиной раза⁶⁸ (с 8,9 % до 22,7 %). Внешние трудовые ресурсы стали играть более значимую роль среди источников комплектации персонала предприятий группы, расположенных в НПР.

Данная тенденция обусловлена истощением рынков труда регионов присутствия. Дефицит персонала необходимой квалификации в регионах основных производственных мощностей компании объясняется следующими причинами: снижение количества выпускников образовательных учреждений в НПР вследствие «демографиче-

РИСУНОК 4.6. Источники комплектации персоналом российских предприятий группы, расположенных в НПР, 2012 год (%)

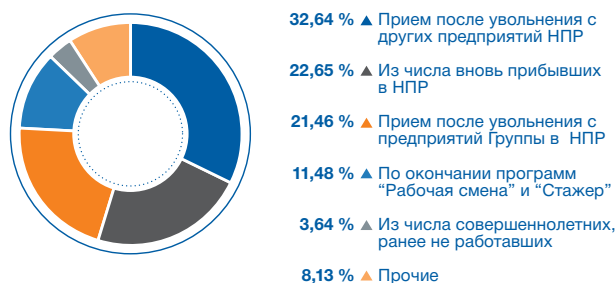


РИСУНОК 4.7. Структура уволенных с постоянных рабочих мест из основных предприятий группы, расположенных на территории НПР, по причинам увольнения, 2012 год (%)



⁶⁴ данные по российским предприятиям группы в соответствии с приложением 4.

⁶⁵ данные по российским предприятиям группы в соответствии с приложением 4, за исключением ООО «АРКТИК-ЭНЕРГО», ОАО «ТАЙМЫРЭНЕРГО», ООО «ЗПМ», ООО «ГРК «БЫСТРИНСКОЕ», ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС», ОАО «ТОРГИНВЕСТ», ООО «НОРТРАНС», КРАСНОЯРСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО – ФИЛИАЛ, ООО «С ДЖИ М», ООО «НОРИЛЬСКИЙ МОЛОЧНЫЙ ЗАВОД», ООО «СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС».

⁶⁶ данные по предприятиям группы согласно ссылке 65.

⁶⁷ данные по российским предприятиям группы в соответствии с приложением 4, за исключением ОАО «КОЛЬСКАЯ ГМК», ОАО «ПЕЧЕНГАСТРОЙ», ООО «АРКТИК-ЭНЕРГО», ОАО «КОЛАБЫТ», ООО «ИНФОРМОЛАСЕРВИС», ООО «КОЛЬСКАЯ ЛОГИСТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ», ООО «КОЛЬСКОЕ ПЛЖТ», ОАО «ТАЙМЫРЭНЕРГО», ОАО «ЕНИСЕЙСКОЕ РЕЧНОЕ ПАРОХОДСТВО», ОАО «КРАСНОЯРСКИЙ РЕЧНОЙ ПОРТ», ОАО «ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПОРТ», ОАО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ МОРСКОЙ ТОРГОВЫЙ ПОРТ», МФ ОАО «АВИАКОМПАНИЯ «ТАЙМЫР», МУРМАНСКИЙ ТРАНСПОРТНЫЙ ФИЛИАЛ, АРХАНГЕЛЬСКИЙ ТРАНСПОРТНЫЙ ФИЛИАЛ, КРАСНОЯРСКИЙ ТРАНСПОРТНЫЙ ФИЛИАЛ, ООО «ЗПМ», ООО «ЛОГИСТИК-ЦЕНТР», ООО «ИНСТИТУТ «ГИПРОНИКЕЛЬ», ООО «ГРК «БЫСТРИНСКОЕ», ООО «ВОСТОКГЕОЛОГИЯ», ООО «ПЕЧЕНГАГЕОЛОГИЯ», ООО «ГЕОКОМП», ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС», ГЛАВНЫЙ (МОСКОВСКИЙ) ОФИС, ОАО «ТОРГИНВЕСТ», ООО «САНАТОРИЙ ЗАПОЛЯРЬЕ», ООО «НОРТРАНС», ГРУППА КОМПАНИЙ «МЕДИА ПЛАТФОРМА», ЗАО СОК «ФИТНЕС-ЦЕНТР ЭКСЕЛЕНТ», КРАСНОЯРСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО – ФИЛИАЛ, ООО «С ДЖИ М», ООО «НОРИЛЬСКИЙ МОЛОЧНЫЙ ЗАВОД», ООО «СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС», А ТАКЖЕ НОРИЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ ООО «ИНСТИТУТ «ГИПРОНИКЕЛЬ», ООО «ЛОГИСТИК-ЦЕНТР» (НОРИЛЬСКИЙ СКЛАДСКОЙ КОМПЛЕКС), ООО «МК «СЕВЕРНЫЙ ГОРОД» (ГРУППА КОМПАНИЙ «МЕДИА ПЛАТФОРМА»).

⁶⁸ во внешней миграции на территорию НПР основную долю составили мигранты из регионов РФ – 80 % (СИБИРСКИЙ ФО – 34,7 %, ЮЖНЫЙ ФО – 26,2 %, ПРИВОЛЖСКИЙ ФО – 18,5 %, ЦЕНТРАЛЬНЫЙ – 11,6 % и др.), в международной миграции доля стран СНГ и Балтии составляет 98,9 % – данные за 2011 год.



ской ямы» начала 90-х годов, высокий миграционный отток в молодых (18-24 года), средних (30-39 лет) и старших (55-59) возрастных группах, снижение привлекательности работы на Крайнем Севере на фоне позитивной динамики уровня и качества жизни населения в других регионах России, что обуславливает рост увольнений работников по собственному желанию в трудоспособном возрасте.

Доля других источников комплектации менее значима и составляет 11,8 %, в том числе выпускники учебных заведений НПР – 2,6 % (выпускники вузов, техникумов, ПТУ, школ), 3,6 % из числа совершеннолетних, ранее не работавших, и прочие (5,5 %).

В 2012 году **число уволенных** (с постоянных рабочих мест) из предприятий группы⁶⁹ составило 11,1 тыс. человек, в том числе на предприятиях, расположенных на территории НПР – 7,1 тыс. человек (64 % от общего числа уволенных). Три четверти уволенных работников (77,3 %) уволились по собственному желанию, 7,6 % были уволены по отрицательным мотивам (наруше-

ния дисциплины и др.), 4,3 % случаев увольнений произошли по причине ухудшения здоровья или смерти работника (рис. 4.7).

Текущая текучесть персонала (собственное желание и отрицательные мотивы) на российских предприятиях группы⁷⁰ в отчетном году составила 11,8 %, в том числе на предприятиях, расположенных в НПР, – 11 %. Более половины работников (60,4 %) от числа уволившихся по собственному желанию – в возрасте до 45 лет.

Учитывая то, что уровень доходов работников предприятий группы на территории НПР в большинстве случаев выше, чем на других предприятиях и организациях региона, то увольнения по собственному желанию из предприятий группы чаще всего могут означать: последующее трудоустройство на другие предприятия группы или выезд за пределы НПР⁷¹.

⁶⁹ ДАННЫЕ ПО РОССИЙСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4.

⁷⁰ ДАННЫЕ ПО РОССИЙСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ООО «АРКТИК-ЭНЕРГО», ОАО «ТАЙМЫРЭНЕРГО», ООО «ЗПМ», ООО «ГРК «БЫСТРИНСКОЕ», ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС», ОАО «ТОРГИНВЕСТ», ООО «НОРТРАНС», КРАСНОЯРСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО – ФИЛИАЛ, ООО «С ДЖИ М», ООО «НОРИЛЬСКИЙ МОЛОЧНЫЙ ЗАВОД», ООО «СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС».

⁷¹ ДОБРОВОЛЬНЫЕ ВЫБЫТИЯ ДЛЯ ПОСЛЕДУЮЩЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В ПОДРЯДНЫХ И БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЯВЛЯЮТСЯ СКОРЕЕ ИСКЛЮЧЕНИЕМ.

Подбор и развитие персонала



Программы подбора персонала

Работники группы компаний «Норильский никель» – это основная ценность и основополагающий фактор успешного развития компании. Менеджмент стремится создать для работников такие условия, при которых они могут с уверенностью смотреть в будущее, строить долгосрочные планы профессионального и карьерного роста, связывать с компанией свои жизненные цели.

Для достижения среднесрочных и долгосрочных целей развития в компании разрабатывается Стратегия управления персоналом группы компаний «Норильский никель», направленная на формирование конкурентоспособного, высокопрофессионального, ответственного и сплоченного трудового коллектива. Кадровая политика компании формируется и реализуется на системной основе.

В отчетном году для удовлетворения потребности в персонале были отобраны и приняты на работу на предприятия группы компаний «Норильский никель»⁷² более 15,2 тыс. работников, из них более 10,7 тыс. человек были трудоустроены на постоянные рабочие места, в том числе 5,4 тыс. молодых работников в возрасте до 30 лет⁷³ (50,5 %).

За последние 4 года наблюдается устойчивый рост доли персонала, подобранного посредством электронных средств коммуникации. Данная тенденция во многом обусловлена увеличением доступности интернета среди потенциальных соискателей, а также ростом межрегиональной мобильности населения. Почти треть от общего числа трудоустроившихся в отчетном году кандидатов была найдена и подобрана посредством коммуникационных технологий.

⁷² ДАННЫЕ ПО РОССИЙСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4.

⁷³ ДАННЫЕ ПО РОССИЙСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ООО «АРКТИК-ЭНЕРГО», ОАО «ТАЙМЫРЭНЕРГО», ООО «ЗПМ», ООО «ГРК «БЫСТРИНСКОЕ», ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС», ОАО «ТОРГИНВЕСТ», ООО «НОРТРАНС», КРАСНОЯРСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО – ФИЛИАЛ, ООО «С ДЖИ М», ООО «НОРИЛЬСКИЙ МОЛОЧНЫЙ ЗАВОД», ООО «СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС».

На долю корпоративных источников привлечения персонала (корпоративные программы привлечения молодежи и прием уволенных с других предприятий группы) приходится около четверти принятых, кадровые агентства и центры занятости обеспечивают прием 11 % трудоустроившихся, другие источники (в том числе ярмарки вакансий и др.) привлекают более трети персонала.

Действующая на предприятиях группы компаний «Норильский никель» система привлечения персонала позволяет удовлетворять не только текущую потребность в кадрах, но и обеспечить приток востребованных работников на перспективу.

РИСУНОК 4.8. Система перспективного подбора персонала



ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

Большое внимание уделяется привлечению молодежи. На предприятиях группы компаний «Норильский никель» реализуются программы «Рабочая смена», «Профессиональный старт» и «Стажер».

Программа «Рабочая смена» реализуется в целях организации профессиональной подготовки, адаптации и закрепления молодых рабочих, успешно прошедших предварительный отбор и профессиональную подготовку на временных рабочих местах. В отчетном году участниками программы стали 686 человек, 411 (60 %) из которых трудоустроены на предприятия компании, 161 – продолжают участие в программе в следующем году, 114 – выбыло из программы по собственному желанию или по иным причинам.

Программа «Стажер» ориентирована на выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования без определенного опыта работы в возрасте до 30 лет, которых компания отбирает на конкурсной основе. Пройдя отбор, выпускник становится стажером

под руководством опытного наставника, а после этого, в случае успешно пройденной аттестации, получает возможность трудоустройства на предприятия компании. В 2012 году участниками программы «Стажер» стали 234 человека. По результатам аттестаций из общего количества участников 102 человека (44 %) были трудоустроены, 113 участников продолжают стажировку в следующем году, 19 человек выбыло из программы по собственному желанию или по иным причинам.

Программа «Профессиональный старт» направлена на работу со студентами и привлечение выпускников вузов в условиях дефицита молодых специалистов востребованных профессий на местных рынках труда. Студентам старших курсов ведущих российских вузов, которые стали участниками программы, предоставляется возможность пройти производственную и преддипломную практику в структурных подразделениях компании, познакомиться с реальными технологическими процессами, соотнести теоретические знания с реалиями и приобрести свой первый профессиональный опыт. Для более эффективной профессиональной и социальной адаптации, а также в целях выявления и закрепления та-

лантливой молодежи, участники программы задействованы в различных мероприятиях, в ходе которых у них есть возможность не только познакомиться с историей, традициями компании и регионами ее присутствия, но и раскрыть свой творческий потенциал.

Реализовывать социально значимые проекты в рамках деловой игры, продолжительность которой составляет около полутора месяцев, студентам помогают активисты движения молодых специалистов. В отчетном году на предприятиях, расположенных на территории Норильского промышленного района, в программе «Профессиональный старт» участвовало 428 человек. Более чем с половиной из них (247 студентов, или 58 %) по результатам аттестаций были заключены договоры о целевой подготовке и трудоустройстве в компанию после окончания вуза, а 96 человек из числа профстартеров прошлых лет стали работниками «Норильского никеля». Для программы «Профессиональный старт», реализуемой на Кольском полуострове, аналогичные показатели составляют 152, 32 и 11 студентов соответственно.

В 2012 году размер корпоративной стипендии был увеличен до 4,1 тыс. рублей в месяц (3,5 тыс. рублей – в 2011 году), также выросло количество стипендиатов. В отчетном году кандидатом на получение стипендии мог стать каждый шестой участник данной программы, по результатам проведенных отборов стипендию получили 80 человек.

В рамках **взаимодействия с учебными заведениями** компания сотрудничает с 27 вузами России из 6 федеральных округов. Взаимодействие компании с Норильским индустриальным институтом осуществляется на основе договорных отношений и долгосрочных целевых программ. Почти треть среди принятых в компанию выпускников были из Норильского индустриального института. Значимую роль играют также высшие учебные заведения Красноярска, Иркутска, Томска и других городов Сибирского федерального округа, на долю которых приходится более половины (58 %) трудоустроившихся в компанию выпускников.

СОГЛАШЕНИЕ О СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПАРТНЕРСТВЕ

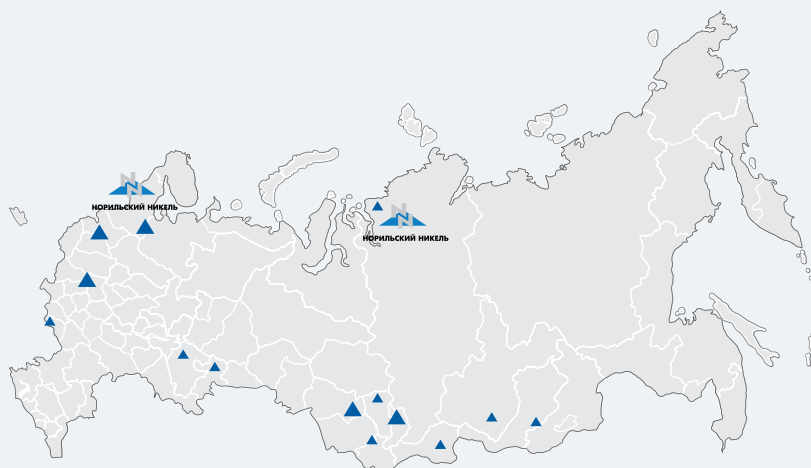
В целях реализации Соглашения о стратегическом партнерстве между компанией и Сибирским федеральным университетом (далее – СФУ) в 2012 году была

подписана целевая программа «Организация эффективного взаимодействия Сибирского федерального университета и ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2012-2015 годы». Основные направления сотрудничества: профориентационная работа со школьниками, целевая подготовка кадров, востребованных для компании, трудоустройство выпускников, подготовка работников компании и РОКС НН по программам дополнительного образования.

Одним из важных направлений развития взаимоотношений компании с СФУ в отчетном году стало открытие на средства ОАО «ГМК «Норильский никель» лаборатории компьютерного моделирования, проектирования и планирования горных работ в Институте горного дела, геологии и геотехнологий СФУ. Благодаря предоставленному компанией оборудованию для 3D-моделирования у вуза появилась возможность решать актуальные вопросы реального горного производства, искать оптимальные варианты отработки месторождений, рассчитывая доходность работ, а у студентов – получать расширенные знания по направлениям своей подготовки.

В рамках корпоративной программы «Профессиональный старт» на базе СФУ в 2012 году был реализован пилотный проект. При отборе студентов для участия в программе была проведена деловая игра, направленная на выявление студентов, наиболее мотивированных к дальнейшей работе в компании. По итогам деловой игры из 125 ее участников, по рекомендации команды психологов, были отобраны 76 студентов, которые прибыли на производственную практику.

Активная работа проводится с учреждениями профессионального образования в регионах присутствия компании. Для получения практических навыков по профессии/специальности, закреплению теоретических знаний на практике, освоению технологических процессов и адаптации учащихся к реальным производственным условиям компания предоставляет возможность обучающимся по востребованным в компании профессиям/специальностям пройти практику на предприятиях группы компаний «Норильский никель» без предоставления оплачиваемого рабочего места. В отчетном году организована практика более 1,2 тыс. учащихся и студентов учреждений профессионального образования.

РИСУНОК 4.9. География высших учебных заведений, сотрудничающих с компанией**Сибирский федеральный округ:**

- Норильский индустриальный институт;
- Сибирский федеральный университет (в т. ч. Саяно-Шушенский филиал);
- Сибирская государственная геодезическая академия;
- Сибирский государственный индустриальный университет;
- Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения;
- Новосибирская государственная академия водного транспорта;
- Новосибирский национальный исследовательский государственный университет;
- Национальный исследовательский Томский государственный университет;
- Иркутский государственный технический университет;
- Кузбасский государственный технический университет;
- Забайкальский государственный университет;
- Юргинский технологический институт, филиал Национального исследовательского Томского политехнического университета;
- Тайгинский филиал Омского государственного университета путей сообщения.

Уральский федеральный округ:

- Уральский государственный горный университет.

Приволжский федеральный округ:

- Пермский национальный исследовательский политехнический университет.

Северо-Западный федеральный округ:

- Мурманский государственный технический университет;
- Кольский филиал Петрозаводского государственного университета;
- Апатитский филиал Мурманского государственного технического университета;
- Национальный минерально-сырьевой университет «Горный»;
- Институт холода и биотехнологий;
- Санкт-Петербургский государственный политехнический институт;
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики.

Центральный федеральный округ:

- Московский институт стали и сплавов;
- Московский государственный университет тонкой химической технологии им. М. В. Ломоносова;
- Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе;
- Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова.

Северо-Кавказский федеральный округ:

- Северо-Кавказский горно-металлургический институт.

РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Осуществляя поиск и отбор квалифицированных работников, компания использует современные коммуникационные технологии. Основным инструментом во взаимодействии с потенциальными кандидатами в онлайн-среде является корпоративный портал «Работа и карьера» www.hr.nornik.ru.⁷⁴

Данный интернет-ресурс способствует достижению следующих целей:

- поиск и отбор персонала на вакантные рабочие места предприятий компании;
- привлечение студентов и выпускников вузов РФ для прохождения производственной практики и участия в Программах привлечения персонала;
- формирование внешнего кадрового резерва из числа интересных кандидатов, для которых в настоящий момент нет вакантных должностей;
- формирование положительного имиджа компании как работодателя;
- эффективное взаимодействие с кадровыми агентствами и учебными центрами.

В дополнение к работе корпоративного сайта в компании функционирует бесплатная телефонная «горячая линия» по вопросам трудоустройства (8-800-700-1943), которая позволяет в полуавтоматическом режиме соединять соискателя с подразделением, по профилю которого он хотел бы трудоустроиться. В 2012 году была внедрена возможность фиксировать подробную статистику по звонкам (в том числе регион звонившего, продолжительность разговора, количество звонков в компанию с одного номера), а также записывать разговоры с целью контроля качества взаимодействия специалистов по работе с персоналом подразделений с потенциальными соискателями.

В процессе подбора персонала компания также использует сторонние рекрутинговые интернет-порталы (www.superjob.ru, www.hh.ru), взаимодействует с региональными центрами занятости, кадровыми агентствами, доводит информацию о своих вакансиях потенциальным кандидатам через СМИ, контекстную и баннерную рекламу, участвует в ярмарках вакансий и других кадровых мероприятиях.

ПРОГРАММЫ ОБУСТРОЙСТВА РАБОТНИКОВ НА НОВОМ МЕСТЕ

Для работников, привлекаемых по приглашению компании из других регионов РФ и стран СНГ, разработан ряд стимулирующих механизмов для их закрепления на предприятиях группы. Так, в рамках программы «Содействие в обустройстве вновь принятым работникам ОАО «ГМК «Норильский никель» на новом месте жительства» данной группе работников обеспечиваются комфортные бытовые условия и компенсируются расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства. Размер единовременной выплаты на обустройство составляет до 50 тыс. рублей, а ежемесячной выплаты для оплаты за найм жилья в течение трех лет – до 15 тыс. рублей.

В условиях сложившегося дефицита квалифицированного персонала на локальном рынке труда программа обретает особую актуальность. Данная программа, предоставляющая льготы и компенсации при обустройстве работникам, имеющим дефицитные для местного рынка труда профессии и специальности, охватывает до 10 % молодых специалистов и работников высокой квалификации, которые привлекаются в компанию.

За пять лет с момента начала реализации программы количество ее участников заметно выросло. Так, для работы на 16 предприятиях группы, расположенных на территории НПР, по приглашению компании из других регионов были привлечены 1,1 тыс. квалифицированных работников, из них большая часть персонала – молодые работники в возрасте до 30 лет, имеющие высшее или среднее профессиональное образование.

Механизм реализации программы постоянно совершенствуется, вносятся изменения в условия ее реализации. Так, были внесены изменения в условия программы в части порядка предоставления компенсационных выплат участникам программы, дополнения в части обеспечения участников программы жилыми помещениями на территории НПР. С 2012 года участниками программы могут стать граждане Республики Беларусь.

⁷⁴ В 2012 году был проведен редизайн сайта.

Развитие персонала

РИСУНОК 4.10. Структура подготовки персонала

Обучение рабочих	Обучение руководителей и специалистов	Работа с резервом
Переподготовка	Профессиональная подготовка и переподготовка	Подготовка кадрового резерва руководителей начального, среднего и высшего уровней управления
Обучение вторым (совмещенным) профессиям	Стажировка	
Повышение квалификации	Курсы целевого назначения	Работа с целевыми группами компании

В 2012 году профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации прошли более 48,7 тыс. работников предприятий группы (59 %), из которых более 17 тыс. человек (35 %) составляет молодежь в возрасте до 30 лет. В целом за 2012 год было обучено более 28,6 тыс. работников рабочих профессий.

Около 33 тыс. работников (68 % от общего количества обученного персонала) прошли обучение на базе корпоративных учебных центров. Наличие собственной учебной базы является важным конкурентным преимуществом компании, так как позволяет максимально учитывать специфику производства, оптимизировать программы обучения и тем самым обеспечивать потребность предприятий группы в высококвалифицированном персонале.

Корпоративный университет ведет образовательную деятельность по 40 направлениям и 300 профессиям. В Корпоративном университете компании созданы все условия для успешного ведения учебного процесса благодаря высокой квалификации и многолетнему производственному опыту преподавательского состава, современной материально-технической базе.

В отчетном году НОУ «Корпоративный университет «Норильский никель» отметил 5-летие с момента образования. В рамках празднования юбилея Корпоративным университетом была проведена конференция «Современные подходы к профессиональному обучению», посвященная инновациям в системе подготовки персонала. В конференции приняли участие работники служб персонала из подразде-

лений группы компаний «Норильский никель», представители учебных заведений, центров занятости и др. Участники обсудили пути повышения эффективности и перспективы развития системы профессионального обучения. Результатом конференции стал обмен опытом по внедрению инновационных форм подготовки персонала.

Особое внимание в компании уделяется качественной профессиональной подготовке рабочих в соответствии с растущими требованиями производства и долгосрочными планами развития компании. В отчетном году в этих целях на базе Заполярного филиала был открыт подземный учебный полигон для обучения специалистов горных профессий вне действующего производства, но в условиях, максимально приближенных к реальным. Обучаться здесь будут машинисты погрузочно-доставочных машин и самоходных буровых установок. Площадь полигона составляет около 5 тыс. квадратных метров, где основное место занимают площадки для практических занятий на горной технике. Кроме того, в реализации учебного процесса задействованы специализированные компьютерные тренажеры-симуляторы самоходных буровых установок, позволяющие создавать практически реальную имитацию условий производства. Программы подготовки горняков составлены таким образом, чтобы за время обучения учащиеся могли ознакомиться с технологическим оборудованием, изучить практические приемы ремонта, эксплуатации и обслуживания оборудования. В среднем за год на данном полигоне смогут обучаться около 300 рабочих. Аналогичный учебный полигон был открыт в 2009 году на базе ОАО «Кольская ГМК».



Другим важным направлением развития персонала в компании является **подготовка внутреннего кадрового резерва** для замещения вакантных должностей руководителей начального, среднего и высшего уровня управления. В 2012 году общая численность резервистов по группе компаний «Норильский никель» составила более 1,9 тыс. человек (в возрасте до 30 лет – 16,6 %), из них около половины (более 1 тыс. человек) прошли комплексную подготовку, направленную на развитие управленческих навыков и компетенций.

С 2012 года в Корпоративном университете компании начал работу Центр оценки персонала, созданный для проведения всесторонней оценки потенциальных возможностей резервистов начального и среднего уровня управления, необходимых для эффективной реализации управленческой деятельности. Для формирования согласованных компетенций руководителей и специалистов, обмена опытом в компании регулярно проводятся общекорпоративные семинары-совещания и другие обучающие мероприятия. Менеджеры предприятий группы участвуют в российских и международных конференциях и форумах.

В процессе образовательно-просветительской деятельности компания максимально стремится использовать

современные технологии передачи информации. В 2012 году было выпущено мультимедийное учебное пособие «Норильский никель»: от руды до продукции», где в доступной форме представлена информация об основных переделах компании, исторических этапах ее создания и становления, географии и регионах присутствия главных производственных подразделений, экологической и производственной политике компании. Настоящий курс является инновационным продуктом, по сравнению с учебными пособиями, выпускавшимися в компании ранее. В нем объединены различные визуальные компоненты (видео- и фотоматериалы, виртуальные туры и инфографика), которые позволяют с разной степенью детализации рассказать и показать, как устроен производственный процесс, какие машины и механизмы в нем задействованы, благодаря чему руда превращается в товарный продукт, как он попадает к конечным потребителям и что в итоге из него получают.

РАЗВИТИЕ ЦЕЛЕВЫХ ГРУПП ПЕРСОНАЛА

Деятельность целевых групп персонала, охватывающая более 28,5 тыс. человек, направлена на развитие и укрепление корпоративной культуры, внутренних коммуникаций на предприятиях группы компаний «Норильский никель», содействие решению производственных и социальных задач.

ДВИЖЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «ЛИДЕР»

Проект направлен на активизацию творческого потенциала, лидерских качеств и управленческих навыков молодежи для решения задач повышения эффективности производств. Деятельность молодежи предприятий активно поддерживается руководством. В отчетном году около 13 тыс. человек стали участниками мероприятий проекта «Движение молодых специалистов «Лидер».

Молодые специалисты ДМС «Лидер» решают задачи по организации прямого диалога и неформальных коммуникаций в молодежной среде, направленных на решение производственных и социальных задач, содействие в профориентации и адаптации молодежи на производстве, реализацию в интересах компании профессионального, инновационного и творческого потенциала. В течение года молодые специалисты компании обмениваются опытом работы с молодежными городскими общественными организациями по развитию молодежной политики на территории. Молодые специалисты – активные участники различных семинаров, направленных на развитие коммуникационных навыков и личного потенциала на предприятиях компании. В рамках ежегодного конкурса «Лидер года-2012», объединяющего все направления деятельности корпоративного проекта ДМС «Лидер», реализуются мероприятия по пяти номинациям: спортивный проект «НОРМА NN», интеллектуальный клуб «НИКОNN», «Творчество», «Адаптация и профориентация», «Инициативы».

«УНИВЕРСИТЕТ МАСТЕРА»

Основная цель проекта «Университет мастера» – повышение эффективности управленческих коммуникаций, ответственности линейных руководителей начального уровня управления, повышение компетентности в области менеджмента, статуса линейных руководителей в трудовых коллективах. Основные направления деятельности проекта: организация обучения линейных руководителей; реализация производственно-технического потенциала мастеров; проведение мероприятий, направленных на повышение социального статуса мастеров. В отчетном году около 3,4 тыс. человек стали участниками мероприятий проекта «Университет мастера». Самым значимым мероприятием проекта является конкурс «Мастер года». В 2012 году в 30 трудовых коллективах предприятий группы были проведены отборочные туры, в которых определены 57 лучших мастеров производства в своей отрасли. Все номинанты конкурса были отмечены ценными подарками, 10 победителей конкурса награждены специальным символом проекта – «Золотые руки мастера» и денежной премией.

В отчетном году было проведено 10 интеллектуальных турниров среди мастеров различных отраслей производства (металлургии, транспортники, ремонтники, газоспасатели, пожарные и финальный межотраслевой турнир между горняками). За год в турнирах приняли участие около 500 мастеров из 18 предприятий группы компаний «Норильский никель». По программе повышения управленческой компетентности 228 линейных руководителей предприятий группы были направлены на обучение.

«ЖЕНСКИЙ ВЗГЛЯД «НОРИЛЬСКОГО НИКЕЛЯ»

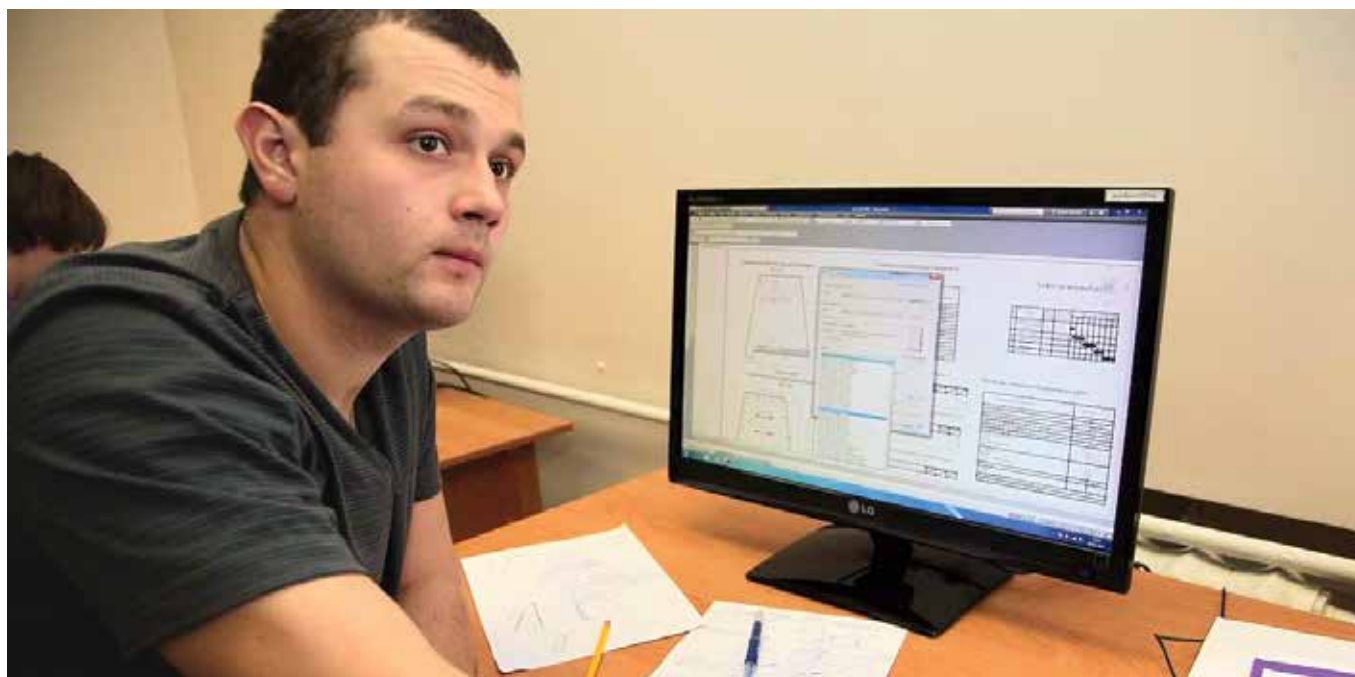
«Женский взгляд» – самодеятельное общественное объединение женщин, работающих в компании, деятельность которого базируется на принципах корпоративной солидарности и направлена на создание позитивного психологического климата и социальной стабильности в трудовых коллективах. Около 9 тыс. работников стали участниками мероприятий проекта «Женский взгляд «Норильского никеля» в 2012 году.

В отчетном году в рамках реализации программ проекта руководством компании и Заполярного филиала поощрены работники 39 коллективов бригад, участков и предприятий группы компаний «Норильский никель». Денежные выплаты получили, в том числе, 72 мастера, 120 наставников, 34 многодетные семьи, 43 ветерана производства, 55 молодых семей, 36 коллективов – победителей конкурсов по охране труда и промышленной безопасности, 320 воинов-интернационалистов, 19 участников корпоративных социальных программ, 63 участника молодежных проектов. Было вручено 38 дипломов за особый вклад в развитие корпоративной культуры и укрепление имиджа компании.

«АКАДЕМИЯ НАСТАВНИКОВ»

Проект направлен на содействие передачи знаний и опыта между поколениями работников и формирование у молодых работников корпоративных ценностей, принципов делового поведения. Основной формой поддержания деятельности проекта являются конкурсы профессионального мастерства среди работников предприятий группы, организация обучения и подготовка наставников.

В отчетном году на предприятиях группы проведено 10 конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший наставник по профессии», организовано обучение и подготовка 224 наставников. Общее число участников мероприятий проекта «Академия наставников» в 2012 году составило более 3 тыс. человек.



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

Взросшие требования современного высокотехнологичного производства к уровню профессиональной подготовки кадров актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи. В рамках подготовки будущих работников компания выстраивает работу по цепочке «школа – вуз/ПТУ – компания». Центр профессиональной работы с учащимися – средняя общеобразовательная школа, которая призвана растить, обучать, воспитывать молодое поколение с максимальным учетом тех общественных условий, в которых они будут жить и работать.

КЛУБ «ПРОФНАВИГАТОР»

Основная цель проекта – профориентационная работа с учащейся и незанятой молодежью, популяризация профессий компании, ориентация выпускников муниципальных образовательных учреждений на построение модели своей будущей профессиональной карьеры в компании «Норильский никель». Проект реализуется во взаимодействии со всеми образовательными учреждениями г. Норильска и г. Дудинки (школы Норильска, учреждения начального и среднего профессионального образования, Норильский индустриальный институт,

филиалы российских вузов, расположенных на территории НГР) по следующим направлениям:

- ознакомление обучающихся образовательных учреждений со структурой, историей, перспективами развития, профессиями компании;
- организация профориентационных и творческих конкурсов;
- организация летней занятости старшеклассников, временное трудоустройство на предприятия группы компаний «Норильский никель»;
- оказание поддержки образовательным учреждениям в материально-техническом и информационно-методическом оснащении профориентационного процесса.

В отчетном году проведено более 100 экскурсий в подразделения Заполярного филиала и РОКС НН для 2,2 тыс. учащихся. Агитбригада Клуба «Профнавигатор» из молодых активных специалистов знакомит школьников 1-11 классов 30 образовательных учреждений с компанией. В отчетном году в мероприятиях приняли участие более 2,7 тыс. человек. В рамках конкурса «Наш навигатор – профориентатор», объединяющего различные направления и формы профессионального ориентирования детей и молодежи в образовательных учреждениях города, проведены конкурс кабинетов профориентации; конкурс профориентационных мероприятий; конкурс профориентационных страниц на сайтах образовательных учреждений. Для участия в конкурсе было заявлено 23 образовательных учреждения. Профориента-

торы школ Норильска подготовили 20 специализированных мероприятий. В конкурсах приняли участие более 2 тыс. человек. Все финалисты и победители получили ценные подарки.

В целях популяризации рабочих профессий и повышения престижа начального и среднего профессионального образования, в ноябре 2012 года стартовал конкурс «Я б в рабочие пошел!». В конкурсе принимают участие молодые специалисты компании, участники Движения молодых специалистов «Лидер».

ПРОЕКТ «НОРНИКЕЛЬ-КЛАСС»

В рамках системы формирования кадрового потенциала ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2011 году стартовал профориентационный проект «НорНикель-класс», основной целью которого является создание качественных условий для профильной подготовки учащихся старших классов общеобразовательных учреждений к поступлению в вузы на специальности, востребованные в компании, и дальнейшее их трудоустройство на предприятия группы.

В 2012-2013 учебном году был открыт новый «НорНикель-класс» в пос. Емельяново. На сентябрь 2012 года в Красноярском крае действовали 17 «НорНикель-классов» на базе 9 школ. Общее число учащихся всех «НорНикель-классов» составило 380 человек. Открытые в 2011 году на территории Красноярского края 11 «НорНикель-классов» продолжили свою работу в 2012 году: 6 классов на территории Норильска, 5 классов в других городах Красноярского края. В течение учебного года учащиеся «НорНикель-классов» Норильска получали интенсивную подготовку по профильным предметам, изучали спецкурс «Норильский никель – стабильность, надежность, уверенность» в ФГБОУ ВПО «Норильский индустриальный институт». В июне отчетного года состоялся первый выпуск одиннадцатиклассников (43 ученика) трех школ в Норильске, входящих в состав проекта. Около половины выпускников выбрали для обучения технические специальности, востребованные на предприятиях группы.

В 2012 году в Заполярном филиале впервые были организованы два новых по форме и содержанию профориентационных мероприятия. Так, в марте для 11 лучших по рейтингу десятиклассников «НорНикель-классов» была организована профориентационная экскурсия в Норильск. У старшеклассников была возможность узнать историю города, компании, а также познакомиться с основной технологической производственной цепочкой: добыча – обогащение – получение металла. В целях повышения качества развития проекта в сентябре 2012 года ЗФ провел профориентационный семинар для педагогических

работников – кураторов проекта в МБОУ, где функционируют «НорНикель-классы», и преподавателей СФУ, которые ведут специальный курс для учащихся «НорНикель-классов».

В 2012 году было оказано содействие базовым школам компании, реализующим проект на территории Красноярского края, в создании условий, направленных на повышение качества реализации профильных предметов. Для всех учреждений закуплены современные ноутбуки Lenovo с программным обеспечением AutoCAD; в учреждения Норильска были поставлены лабораторные комплекты по физике и химии, МФУ, медиапроекторы, интерактивные доски, буклетницы. В профориентационные кабинеты поставлены современные информационные стенды, позволяющие освещать историю Норильска, развитие компании, производственную технологическую цепочку на предприятиях группы компаний «Норильский никель». Аналогичные стенды, МФУ, медиапроекторы в рамках профориентационной работы были поставлены во все профориентационные кабинеты школ Норильска. В отчетном году более 22,5 тыс. человек стали участниками профориентационных мероприятий, которые провела компания.

Неотъемлемой частью профориентационной работы является организация летней занятости старшеклассников школ с целью оказания материальной поддержки подросткам, не имеющим возможности выехать на отдых в период летних школьных каникул, прививания им трудовых навыков. В летний период 2012 года около 800 человек были приняты на работу, не требующую высокой квалификации, на предприятия группы по профессии «Подсобный рабочий». ТОШевцы принимают участие в разнообразной культурно-массовой и досуговой программе: посещение кинотеатров и дискотек, участие в спортивных соревнованиях в рамках спартакиады, мероприятия на базах отдыха, творческие конкурсы. Все участники ТОШ обеспечены формой, спортивным инвентарем.

Корпоративный сайт www.nicelcka.ru является информационной платформой проекта «Клуб «Профнавигатор», также сайт используется для поддержки проекта «НорНикель-класс». В отчетном году 30 детей работников «КГМК» приняли участие в пилотном корпоративном проекте ОАО «Кольская ГМК» – каникулярный отдых. В дни осенних школьных каникул для старшеклассников была организована профориентационная поездка в Санкт-Петербург с целью посещения не только наиболее значимых исторических и культурных мест, но и профильных высших учебных заведений города, которые готовят специалистов по востребованным в компании специальностям. Расходы по организации каникулярного отдыха старшеклассников взяла на себя компания.



Социальное партнерство

В 2012 году для обеспечения деятельности представительных органов работников группы компаний «Норильский никель» были созданы необходимые условия, в том числе путем выполнения обязательств работодателя в рамках Трудового кодекса РФ, Коллективных договоров и совместных решений. На всех крупных предприятиях компании действуют профсоюзные организации и социально-трудовые советы, которые представляют интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Социально-трудовые советы, профсоюзные организации ведут открытый диалог с работодателем в целях совершенствования социально-трудовых отношений на предприятиях компании по следующим направлениям:

- усиление роли и развитие в компании социально-трудовых советов, поддержание единой системы регулирования социально-трудовых отношений, выработка единых принципов взаимодействия работодателей и работников на предприятиях и РОКС НН;
- развитие партнерских отношений с профсоюзными организациями, в том числе в рамках повышения уровня безопасности на предприятиях компании;
- поддержание стабильной социальной обстановки в трудовых коллективах посредством развития целевых и референтных групп, мониторинга социальной обстановки;
- анализ коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в РОКС НН в сравнении с уровнем социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором компании;
- совершенствование коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в компании и РОКС НН.

С целью выработки единых подходов и стандартов в социально-трудовой сфере осуществляет свою деятельность

Корпоративный социально-трудовой совет группы компаний «Норильский никель», расположенных на территории Норильска и ТМР. В настоящее время своей деятельностью совет объединяет более 60 тыс. работников предприятий группы.

В Заполярном филиале советы трудовых коллективов действуют в каждом подразделении, а председатели данных советов объединены в единый представительный орган – Социально-трудовой совет компании, который представляет интересы всех работников и имеет возможность решать возникающие социально-трудовые вопросы с руководством компании.

В каждом структурном подразделении ОАО «Кольская ГМК» действуют социально-трудовые советы, объединяющие 77,3 % работников. Представители от каждого социально-трудового совета входят в Социально-трудовой совет ОАО «Кольская ГМК», представляющий, наряду с профсоюзами, интересы работников при коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.

Все первичные профсоюзные организации, объединяющие работников Заполярного филиала и других предприятий группы, расположенных в НПР (всего 42 первичные профсоюзные организации), в качестве членских организаций входят в состав профсоюзной организации – Профсоюз «Норильский никель». Около 5,2 тыс. работников (8,3 %) предприятий группы компаний «Норильский никель» являются членами профсоюза, в Заполярном филиале – 1,9 тыс. работников (7,8 %).

Профсоюзное движение в ОАО «Кольская ГМК» представлено двумя профсоюзными организациями: Первичная профсоюзная организация ОАО «Кольская ГМК» и Первичная профсоюзная организация работников комбината Североникель ОАО «Кольская ГМК» и ее дочерних предприятий, в которых состоят 22,6 % работников.

Все профсоюзные организации компании объединяет **Межрегиональная общественная организация – профсоюз работников ОАО «ГМК «Норильский никель»**.

Для регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях компании действуют коллективные договоры, локальные акты, Комиссии по коллективному договору, социальным выплатам. Основным документом социального партнерства, направленным на укрепление социально-правовой защищенности работников компании, является коллективный договор, реализация которого направлена на соединение интересов работников и работодателей и создание правового

климата для существования социально-партнерских отношений, предотвращения угрозы социального конфликта.

Более 90 % работников предприятий группы являются участниками коллективных договоров.

На VIII ежегодном Корпоративном форуме, который проходил в феврале 2012 года в Норильске, были подведены итоги производственной деятельности компании и развития социально-трудовых отношений. В форуме приняли участие руководство компании и работники предприятий группы. В апреле 2012 года прошла ежегодная конференция трудового коллектива ОАО «Кольская ГМК», на которой работа по исполнению Коллективного договора в 2011 году была признана положительной, а действие Коллективного договора продлено на 3 года.

По решению Конференции работников ОАО «ГМК «Норильский никель» (октябрь 2012 года) были инициированы коллективные переговоры с руководством компании по заключению коллективного договора на очередной трехлетний период. Результатом переговоров стало заключение 21 ноября отчетного года Коллективного договора ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2012-2015 годы, подписанного сторонами в лице Генерального директора компании, председателей Социально-трудового совета компании и Профсоюза «Норильский никель».

В Коллективном договоре прописаны взаимные обязательства сторон в социальном партнерстве, принципы и формы взаимодействия, а также установлены дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы и преимущества для работников и членов их семей, обеспечение социально-бытовых и производственных условий труда, соответствующих высоким стандартам, осуществление природоохранных мероприятий, обеспечивающих улучшение условий жизни на территориях присутствия подразделений компании. Постоянно действующим органом социального партнерства является Комиссия по Коллективному договору ОАО «ГМК «Норильский никель», которая формируется на паритетной основе из представителей работников и работодателя. Комиссии в соответствии с Коллективным договором предоставлено право вносить в Коллективный договор изменения и дополнения.

Комиссией по Коллективному договору ОАО «Кольская ГМК» было принято 17 решений по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор: увеличение действующих тарифных ставок и окладов на 13 % с 1 апреля 2012 года, ежегодная оплата проезда к месту отдыха и обратно для работников компании и их семей и т. д.

Кроме Комиссий по Коллективному договору в рамках социального партнерства созданы и действуют Совместная комиссия по охране труда и Единая комиссия по социальным выплатам в ОАО «ГМК «Норильский никель», Комиссия по трудовым спорам и Комитет по социальным льготам в ОАО «Кольская ГМК».

В филиалах и РОКС НН в НПР работает единая система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам (всего в настоящее время действует 23 приемные), в подразделениях «ОАО «Кольская ГМК» работают специалисты по социальным вопросам. В отчетном году Центральной приемной, приемными подразделениями ЗФ и других предприятий компании в НПР было принято к рассмотрению более 34 тыс. обращений, на 6 тыс. обращений больше, чем в 2011 году. В отчетном году специалистам по социальным вопросам «ОАО «Кольская ГМК» поступило 14,9 тыс. обращений, в том числе 8,5 тыс. – по социальным программам, 1,9 тыс. – социально-бытовые вопросы, 4,1 тыс. – вопросы личного характера.

В компании реализуется широкий спектр корпоративных социальных программ. Наибольшее количество обращений, в первую очередь, отмечается по вопросам реализации данных программ, оказания материальной помощи бывшим работникам, реализации санаторно-курортного лечения работников, оплаты проезда и провоза багажа.

В отчетном году наблюдался рост обращений (НПР) по вопросу улучшения жилищных условий, что связано с заинтересованностью работников принять участие в программах «Наш дом», «Мой дом», «Льготное кредитование». На уровне 2011 года сохраняется количество обращений по вопросам, связанным с подготовкой справок бывшим работникам для оформления пенсий (более 5,5 тыс. обращений). В 2012 году отмечено снижение количества обращений по вопросам устройства детей в детские сады, трудоустройства, оплаты труда. Данный факт обусловлен грамотно спланированной социальной политикой и квалифицированной работой специалистов всех служб, задействованных в реализации программных мероприятий компании.

В рамках действующей системы социального партнерства компании представители работников имеют возможность открыто рассматривать и обсуждать производственные и социальные программы, реализуемые на предприятиях, обсуждать основные направления развития предприятий, делиться положительным опытом работы в рамках социального партнерства, выработанными механизмами и принципами работы представителей работников, налаженным конструктивным диалогом с работодателем.

Система вознаграждения персонала

Основными целями системы управления персоналом для компании являются обеспечение предприятий группы высокоэффективным и социально-стабильным персоналом при оптимальном уровне затрат, своевременное и качественное выполнение задач, определенных Стратегией производственно-технического развития компании на период до 2025 года.

На реализацию данных целей направлена система мотивации, основными элементами которой являются компенсационный пакет и нематериальное поощрение.

КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ

Основными принципами компании в отношении мотивации и оплаты труда являются:

- единый подход к оплате труда всех работников компании;
- мотивация работников на достижение поставленных задач и целей путем повышения эффективности индивидуальной работы, деятельности подразделений и группы в целом;
- конкурентоспособность компенсационного пакета на рынке труда;
- укрепление имиджа компании как ответственного и надежного работодателя.

Поддержание достойного уровня компенсационного пакета персонала является основой для экономической эффективности компании в целом.

Компенсационный пакет включает в себя:

- вознаграждение за труд (зарботная плата);
- социальный пакет.

В структуре компенсационного пакета заработная плата работников российских предприятий группы составляет в среднем около 91,6 % от общей величины, социальный пакет – 8,4 %.

Основная доля фонда оплаты труда работников российских предприятий группы приходится на предприятия, расположенные на территории Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, и составляет более 71 % (рис. 4.11).

РИСУНОК 4.11. Распределение ФОТ работников российских предприятий группы по регионам присутствия, 2012 год (%)

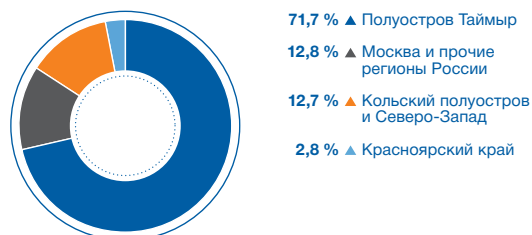


РИСУНОК 4.12. Структура заработной платы по российским предприятиям группы, 2012 год (%)

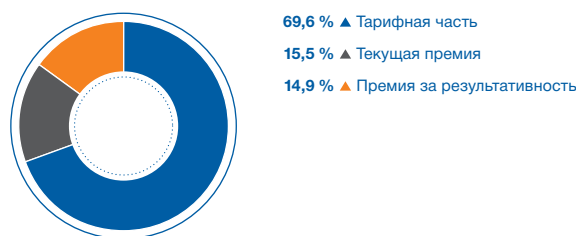


РИСУНОК 4.13. Средняя заработная плата работников российских предприятий группы, 2008-2012 годы (в рублях)

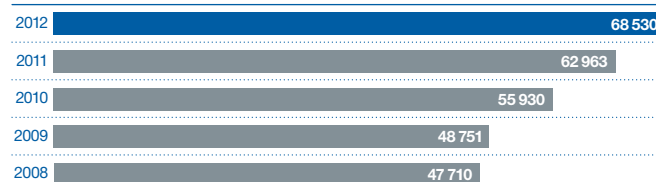
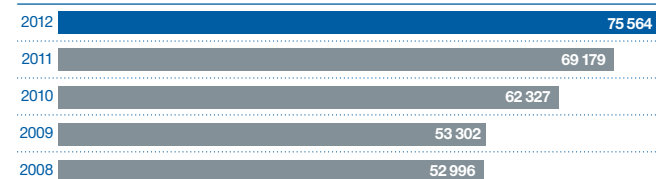


РИСУНОК 4.14. Компенсационный пакет работников российских предприятий группы, 2008-2012 годы (в рублях)



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Система оплаты труда направлена на:

- стимулирование каждого работника к реализации целей и задач компании на основе оценки индивидуальных и коллективных результатов труда;
- обеспечение сбалансированной и справедливой оплаты труда работника в зависимости от его квалификации, сложности, ответственности выполняемой работы, степени добросовестности исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, условий, количества, качества, производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы.

Оплата труда работников предприятий группы основывается на тарифной системе, направленной на дифференциацию и сбалансированность заработной платы в зависимости от уровня квалификации, степени ответственности работников и сложности труда.

Основная (базовая) часть заработной платы состоит из тарифной части, включающей доплаты и надбавки компенсирующего и стимулирующего характера, и выплачивается в соответствии с отработанным временем, выполнением объемов, независимо от результатов работы предприятия и группы в целом. В структуре заработной платы основная (базовая) часть составляет около 70 % (рис. 4.12).

Переменная (премиальная) часть заработной платы зависит от достижения установленных работодателем показателей деятельности работника и в целом предприятия (выполнение производственных планов и программ с учетом соблюдения требований технологических норм и нормативов, обеспечение требуемого качества выполняемой работы, рост производительности труда, обоснованная экономия затрат, соблюдение норм корпоративной культуры).

Средняя заработная плата работников российских предприятий группы в 2012 году составила 68 530 рублей, что выше уровня 2011 года на 8,8 %. Средняя заработная плата работников Заполярного филиала в отчетном году составила 74,8 тыс. рублей, превысив аналогичный показатель за предыдущий год на 6,4 %.

Средняя заработная плата работников российских предприятий группы в 2012 году в 2,6 раза превышала среднюю заработную плату в РФ, в 2,2 – в российской металлургической отрасли.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Социальный пакет – это расходы, связанные с компенсациями и льготами, предусмотренными российским законодательством и коллективными договорами предприятий, а также дополнительные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам в рамках корпоративных социальных, пенсионных и других программ.

В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- оплата работникам северных предприятий и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно;
- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам их семей;
- дополнительное пенсионное обеспечение работников и прочие виды социальных гарантий в рамках действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Расходы компании на социальный пакет в 2012 году составили более 6,2 млрд рублей или 8,4 % от всего компенсационного пакета. Расширив социальные гарантии для своих работников, с 2012 года компания ежегодно компенсирует работникам и членам их семей, проживающим в районах Крайнего Севера, расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно (до 2012 года компания оплачивала проезд один раз в два года). Расходы ГМК «Норильский никель» на эти цели в отчетном году составили 2,7 млрд рублей.

Средний размер социального пакета в расчете на одного работника российских предприятий группы в отчетном году составил более 76 тыс. рублей в год, рост – на 25 % по сравнению с 2011 годом.

С учетом социального пакета среднемесячный компенсационный пакет работника в 2012 году составил 75,6 тыс. рублей, что на 9,2 % выше сопоставимого показателя за 2011 год (рис. 4.14).

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ

В 2012 году за высокие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд было награждено около 5 тыс. работников предприятий группы, в том числе: 32 человека – государственными наградами; 360 человек – наградами различных министерств и ведомств; 884 человека – наградами региональных и муниципальных органов власти; 190 человек – корпоративными наградами компании и более 3,5 тыс. человек – наградами предприятий группы.

Социальные программы для работников

РИСУНОК 4.15. Корпоративные социальные программы



Следуя стратегии ведения социально ответственного бизнеса, группа компаний «Норильский никель» проводит работу по решению социально-значимых задач, реализуя ряд целевых социальных программ, направленных на повышение эффективности бизнеса, создание условий для его устойчивого развития.

В компании сложилась и функционирует система социальных программ⁷⁵, которые ориентированы на закрепление, стимулирование и поддержание работоспособности работников путем предоставления социальных услуг и выплат целевого назначения (рис. 4.15). Действующие социальные программы направлены на обеспечение социально приемлемых способов решения задач в области управления персоналом, таких как повышение профессиональной мобильности и квалификационного уровня персонала, оптимизация структуры и численности персонала, поддержание социальной стабильности в трудовых коллективах. Для комфортного труда работников в условиях Крайнего Севера в компании реализуются социальные программы, расходы на которые ежегодно составляют более 5 млрд рублей⁷⁶.

ПРОГРАММЫ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

Жизнь в сложных климатических условиях Крайнего Севера, а также специфика труда на предприятиях группы требует особой заботы о здоровье работников. Программы по оздоровлению персонала относятся к приоритетным⁷⁷ в рамках социальной политики компании и направлены на создание условий для полноценного отдыха и, как следствие, повышение работоспособности работников. Общий объем финансирования программ санаторно-курортного лечения и отдыха работников в 2012 году составил 1,6 млрд рублей, всего по программам отдохнуло более 27,8 тыс. человек.

В соответствии с условиями Коллективного договора на 2012-2015 годы, работникам предприятий группы предоставляется возможность участвовать в различных оздоровительных программах, в количестве не менее одной трети за год от общей численности работников компании.

Одним из приоритетных мест отдыха работников предприятий группы компаний «Норильский никель» и членов их семей является санаторий «Заполярье». В последние годы отдых в нем пользуется повышенным спросом. В 2012 году в санатории отдохнуло 14,2 тыс. человек. В отчетном году был реализован комплекс мер по улучшению качества санатор-

⁷⁵ данные приводятся по российским предприятиям группы в соответствии с Приложением 4.
⁷⁶ включая расходы по инвестиционным проектам - жилищным программам «Наш дом», «Мой дом».
⁷⁷ корпоративные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей реализуются в компании и РОКС нн на протяжении более 10 лет.

но-медицинского обслуживания и предоставляемых услуг, велось строительство нового медицинского корпуса.

Во вневедомственных санаторно-оздоровительных учреждениях, расположенных на территории Алтайского края («Россия»), Кавказских Минеральных Вод («Центросоюз»), Новгородской области («Старая Русса»), в 2012 году отдохнули и поправили здоровье около 1 тыс. человек. В рамках данной программы также было выделено 35 подарочных сертификатов на туристические услуги, которыми были награждены лучшие работники, получившие грамоты Генерального директора компании в честь празднования Дня металлурга и Дня шахтера.

В отчетном году получила дальнейшее развитие программа зарубежного корпоративного туризма. В 2012 году в летне-осенний период работники отдыхали в Болгарии, Испании, а также впервые в осенне-зимний период – в Таиланде (о. Пхукет). Всего по данной программе в отчетном году отдохнуло более 9,5 тыс. работников предприятий группы и членов их семей.

Для работников предприятий, расположенных на территории Кольского полуострова, в 2012 году был организован отдых на территории санатория-профилактория «Кольский», в котором отдохнули и поправили здоровье более 1,2 тыс. человек.

ДЕТСКИЙ ОТДЫХ

Программы оздоровления направлены на сохранение и укрепление здоровья детей работников, профилактику детской заболеваемости, создание условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период. В целях наиболее эффективного оздоровления, учитывая неблагоприятные климатические условия проживания на Крайнем Севере, дети проводят в оздоровительных лагерях по две смены, общая продолжительность каждой смены – 42 дня.

Компанией организовано оздоровление детей по трем направлениям: оздоровительное, санаторно-оздоровительное и спортивно-оздоровительное. Всего по данной программе в 2012 году отдохнуло около 1,6 тыс. детей. В отчетном году отдых детей работников компании в период летних школьных каникул (июнь – август) был организован в трех оздоровительных учреждениях: санаторно-оздоровительный лагерь на базе детского санатория «Вита» (г. Анапа); оздоровительный лагерь на базе ВДЦ «Орленок»; спортивно-оздоровительный лагерь на базе спортивного лагеря «Спорткэмп» в Греции⁷⁸.

Информация (статьи, отзывы, фотографии и т. д.) об отдыхе размещалась на детском корпоративном сайте www.nickelca.ru, где также был организован форум, посредством которого ребята, отдыхающие в оздоровительных лагерях, могли онлайн пообщаться со своими родителями и друзьями.

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ

Пропаганда здорового образа жизни и повышение уровня физической подготовки работников является одним из приоритетных направлений развития работников в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера. В целях формирования здорового и активного образа жизни работников и членов их семей на предприятиях группы реализуются мероприятия спортивно-массовой направленности. Совет по развитию физкультуры и спорта осуществляет в компании работу в целях координации ее политики в области развития спорта на предприятиях группы.

Компания проводит ежегодные спортивно-массовые мероприятия в районах присутствия, а также организует корпоративные спортивные праздники и соревнования. Всего в 2012 году в них приняли участие более 28 тыс. работников. Проведение корпоративных спортивно-массовых мероприятий объективно способствует популяризации здорового образа жизни и сплочению трудовых коллективов предприятий группы.

В отчетном году проведены спортивные праздники и соревнования: «Лыжня «Норильского никеля» в Норильске, легкоатлетический пробег «Дудинка – Алыкель – Норильск», проводимый в День Металлурга на территории НПП, семейные старты «Папа, мама, я – спортивная семья!» в Сочи, командные турниры по мини-футболу, волейболу, баскетболу, корпоративные соревнования по плаванию, которые пользуются большой популярностью не только у работников компании, но и у населения территорий присутствия.

ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

Следуя принципам социальной ответственности, «Норильский никель» последовательно реализует корпоративные пенсионные программы для своих работников, способствуя их долгосрочной деятельности на предприятиях группы и повышению уровня их пенсионного обеспечения после окончания трудовой деятельности. Развитие корпоративно-

⁷⁸ КАЖДОМУ РЕБЕНКУ, ОТДЫХАВШЕМУ В ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ, ВРУЧАЕТСЯ КОМПЛЕКТ ФОРМЫ С КОРПОРАТИВНОЙ СИМВОЛИКОЙ КОМПАНИИ.



го пенсионного обеспечения является значимым направлением социальной политики компании. Корпоративная пенсия включена в социальный пакет работника и соответствует основным направлениям Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ, утвержденной в 2012 году Правительством РФ.

Возможность сформировать негосударственную пенсию дополнительно к трудовой пенсии предоставляется каждому работнику в рамках программы «Накопительная долевая пенсия».⁷⁹ В 2012 году Программа «Накопительная долевая пенсия» реализовывалась в рамках утвержденного в 2011 году нового Положения «О реализации Программы «Накопительная долевая пенсия». Программа включает в себя два основных пенсионных плана: «Паритетный» и «Корпоративный». В рамках «Паритетного» плана предельная сумма пенсионных отчислений компании в пользу всех участников программы увеличена до 7 % от размера заработной платы (в месяц) вне зависимости от возраста работника. В отчетном году были внесены и другие изменения, сделавшие программу более привлекательной для работника. «Корпоративный» план включает в себя планы: «Наше будущее», «Пенсионный бонус», «Заслуженные работники».

В механизм реализации программы заложен принцип совместного (долевого) участия работника и компании в формировании пенсионных накоплений за счет их совместных взносов в рамках «Паритетного» плана и взносов компании в рамках «Корпоративного» плана, когда компания за счет собственных средств организует негосударственное пенсионное обеспечение отдельных категорий работников, а также за счет инвестиционного дохода, начисляемого на эти взносы в негосударственном пенсионном фонде «Норильский никель».

В отчетном году более 1,4 тыс. человек стали участниками программы «Накопительная долевая пенсия», в том числе работники 14 предприятий группы, расположенных в НПР, 7 предприятий, расположенных на Кольском полуострове (ОАО «Кольская ГМК» и дочерние общества), и работники Главного офиса (Москва).

В условиях существующего дефицита высококвалифицированных кадров особую актуальность приобретает план «Наше будущее», который предусматривает возможность внесения компанией единовременного пенсионного взноса на счета высококвалифицированных работников и работников остродефицитных профессий и специальностей с целью их мотивации к эффективному труду и закреплению их на предприятиях группы на долгосрочный период на условиях вестинга (определенный период времени, который

⁷⁹ ПРОГРАММА РЕАЛИЗУЕТСЯ С 2007 ГОДА.

участник должен отработать в компании). С момента запуска программы (2011 год) право на участие по плану «Наше будущее» было предоставлено 194 высококвалифицированным работникам подразделений Заполярного филиала и предприятий группы, расположенных в НПР, из них 143 работника оформили вестинг на 5 лет.

Около 25 тыс. работников предприятий группы являются участниками программы «Накопительная долевая пенсия». По итогам реализации данной программы около 3 тыс. человек (31.12.2012 г.) получают накопительную долевую пенсию. Затраты компании в рамках данной программы составили в 2012 году более 770 млн рублей.

В целях создания благоприятных условий для дополнительного пенсионного обеспечения работников список предприятий группы, участвующих в этой программе, планируется расширить. В качестве меры поощрения за высокие производственные достижения в рамках данной программы компания также перечислила в 2012 году пенсионный бонус в пользу 1,6 тыс. лучших работников в размере 100 тыс. рублей каждому, приурочив его к профессиональному празднику День металлурга.

В рамках реализации плана «Заслуженные работники», по завершении своей трудовой деятельности 110 человек получили дополнительный пенсионный взнос из средств компании за многолетний добросовестный труд и высокий профессиональный уровень.

На предприятиях группы действуют программы, направленные на поддержание оптимального возрастного состава и обеспечение ротации кадров. Данные программы предусматривают единовременную выплату при увольнении работника старшей возрастной группы за счет средств компании с учетом его трудового вклада. В отчетном году единовременную выплату при увольнении по таким программам получили 933 работника предприятий группы, расположенных на территории НПР и на Кольском полуострове.

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО СОФИНАНСИРОВАНИЯ НАКОПИТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ ПЕНСИИ

Программа «Государственное софинансирование накопительной части пенсии» разработана Правительством Российской Федерации в целях стимулирования формирования пенсионных накоплений и повышения уровня пенсионного обеспечения граждан путем увеличения накопительной

части трудовой пенсии. С момента начала действия Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» у работников предприятий группы появилась возможность увеличить свою будущую пенсию при получении финансовой поддержки государства. Число участников программы на конец 2012 года составило около 4,4 тыс. работников предприятий группы.



СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

Одним из значимых условий для работника при трудоустройстве, особенно для прибывающих из других регионов России, является возможность приобретения собственного жилья или его строительство. В рамках решения этой задачи было утверждено Положение о корпоративной системе льготного кредитования для работников предприятий группы (2011 год). В соответствии с данным Положением, в целях закрепления высококвалифицированного персонала на долгосрочную работу на предприятиях группы, молодым перспективным работникам профильных, дефицитных профессий предоставляется возможность получения кредита на льготных условиях для приобретения жилья на территории НПР. Размер процентной ставки кредитования составляет 7,5 %.

В компании внедрена корпоративная система льготного кредитования, которая реализуется в сотрудничестве с ОАО АКБ «Росбанк» (2004 год). В рамках ее реализации решается задача закрепления профильного персонала на предприятиях группы компаний «Норильский никель». Право получения льготного кредита с процентной ставкой 7,5 % (в рублях) предоставляется молодым высококвалифицированным работникам профильных и дефи-

цитных специальностей. Работникам – участникам данной программы могут предоставляться два вида кредитов – потребительский кредит или кредит на приобретение недвижимости на территории г. Норильска и ТМР. В отчетном году 139 работников получили льготные кредиты на общую сумму 174 млн рублей.

Компания также выделяет безвозмездные жилищные субсидии, в том числе на оплату первоначального взноса по ипотечному кредитованию. В 2012 году их получили 28 семей работников предприятий группы.

В целях обеспечения социальной защищенности персонала и членов их семей компания стремится оказывать адресную поддержку работникам в трудных жизненных ситуациях, материальную помощь на лечение, социальную поддержку семьям с детьми. В соответствии с коллективным договором на ряде предприятий группы предоставляются льготы в рамках соответствующих социальных программ.

ПРОГРАММЫ «НАШ ДОМ» И «МОЙ ДОМ»

В 2012 году продолжена реализация корпоративных социальных программ «Наш дом» (2010 год) и «Мой дом» (2011 год). Обе программы направлены на решение проблемы дефицита стратегически значимого ключевого персонала и создание стабильного кадрового ядра на предприятиях группы компаний «Норильский никель», расположенных на территориях Крайнего Севера.

Программа «Наш дом» распространяется на работников Заполярного филиала и Заполярного транспортного филиала, а также ОАО «Кольская ГМК». Программа «Мой дом» предназначена для работников РОКС НН, функционирующих на территории ТМР и Кольского полуострова.

Отбор кандидатов проводится в специально созданных комиссиях предприятий, в работе которых наряду с руководством участвуют представители Советов трудовых коллективов. Итоговые списки потенциальных участников программ рассматриваются и утверждаются Центральными комиссиями (в ЗФ/ЗТФ и КГМК) и Объединенной комиссией (для РОКС ЗФ/ЗТФ), в работе которых участвуют представители руководства всех предприятий, включенных в реализуемые программы. Программы достаточно широко рекламируются на предприятиях и в

трудовых коллективах, регулярно освещаются в федеральных, региональных и корпоративных СМИ. Желание принять в них участие подают заявление по месту работы.

Программы призваны формировать интерес наиболее квалифицированных, инициативных, ответственных и эффективно работающих работников к долгосрочной трудовой деятельности на Севере. Работникам предоставляется возможность приобрести собственное жилье на «материке», а также своевременно выехать в благоприятные для проживания регионы страны по завершении трудовой деятельности на Севере.

Компания приобретает жилые помещения в благоприятных для проживания регионах России: города Московской области (Раменское, Ногинск, Ступино, Щелково, Люберцы) и Краснодарского края (Краснодар, Анапа). Квартиры участникам программ предоставляются на условиях софинансирования: до половины стоимости квартиры оплачивает компания, остальную часть – работник в течение определенного срока работы (от 5 до 10 лет) на предприятии. Жилье оформляется в собственность работника по завершении его участия в программе, однако пользоваться квартирой работник может с момента ее получения – проживать в ней во время отпуска, предоставлять для проживания своим детям, сдавать ее в поднаем и т. д. Стоимость жилого помещения в течение всего срока участия работника в программе не меняется.

Средний возраст участников программ составляет 38 лет (на дату вступления), средний стаж работы – 16 лет. Для подавляющего большинства участников срок участия в программах составляет 10 лет. Участниками программ стали 810 работников Заполярного филиала и Заполярного транспортного филиала, 219 работников ОАО «Кольская ГМК» и 71 работник РОКС НН.

Совокупный бюджет программ за три года с момента начала их реализации составил около 7 млрд рублей, в том числе расходы на программы в отчетном году – 2,0 млрд рублей.⁸⁰ С момента начала реализации программ закуплено 1,2 тыс. готовых жилых помещений, в том числе 396 квартир – в 2012 году.

⁸⁰ ЧАСТЬ ЭТИХ СРЕДСТВ ИЗРАСХОДОВАНА НА ПРИОБРЕТЕНИЕ ГОТОВЫХ К ПРОЖИВАНИЮ ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ЧАСТЬ ВЛОЖЕНА В СТРОИТЕЛЬСТВО (СОЗДАНИЕ) ОБЪЕКТОВ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ.

В связи с высокой востребованностью данных программ со стороны работников и заинтересованностью в их реализации со стороны менеджмента принято решение о продолжении реализации программ в долгосрочной перспективе. В соответствии с новым Коллективным договором компании на 2012-2015 годы общие расходы на программы будут ежегодно увеличиваться на 2,0-2,4 млрд рублей.

АВИАПЕРЕВОЗКИ РАБОТНИКОВ

В отчетном году авиакомпания «Таймыр», прежде всего торговая марка NordStar, перевезла более 1 млн пассажиров. Общий пассажиропоток в 2012 году составил более 1,2 млн человек (рост на 51 % по сравнению с 2011 годом), пассажирооборот – 3 015 574 тыс. пкм (рост на 35 %).⁸¹

В 2012 году авиакомпания NordStar выполняла прямые регулярные рейсы по более чем 30 направлениям из Красноярска и более чем 10 направлениям из Норильска.⁸² В маршрутной сети в 2012 году, кроме традиционных направлений – Москва, Красноярск, Сочи, Санкт-Петербург, появились новые рейсы из Норильска в Абакан, Екатеринбург, Минеральные Воды, Нижний Новгород, Белгород, Новосибирск, Краснодар, Самару, Ростов-на-Дону, Уфу, Анапу, Баку. Благодаря расширению географии полетов работники компании получили возможность воспользоваться корпоративными тарифами по всем предложенным направлениям.

ПРОГРАММЫ КУЛЬТУРНО-МАССОВЫХ И ПРАЗДНИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

В целях формирования и сохранения традиций и ценностей компании, а также развития корпоративной культуры реализуется программа праздничных мероприятий. В программу входят как внутренние корпоративные праздники, посвященные профессиональным и юбилейным датам, так и государственные праздники. В 2012 году на предприятиях группы организован и проведен ряд мероприятий, посвященных профессиональным праздникам: День геолога, День работников морского и речного флота, День компании, День металлурга, День железнодорожника, День строителя, День шахтера, День работников автомобильного транспорта, День энергетика, а также другим праздникам (День защитника Отечества, Международный

женский день, Новый год). Отмечаются юбилейные даты различных предприятий компании. Проведен ежегодный творческий конкурс среди молодых специалистов KBNN с финалом в санатории «Заполярье» и др.

«ДОРОГА В ЗАВТРА»

В рамках популяризации корпоративной культуры на предприятиях группы компаний «Норильский никель» ежегодно проводится конкурс детского творчества «Дорога в завтра». Основными целями проведения конкурса являются: формирование интереса детей к профессиям родителей – работников компании, формирование активной жизненной позиции, осмысление ими общественной значимости развития своих способностей и др. Корпоративный конкурс детского творчества «Дорога в завтра» пользуется большой популярностью среди детей работников компании.

В отчетном году в конкурсе приняли участие около 3 тыс. детей в возрасте от 4 до 17 лет. Победители были отмечены специальными призами и ценными подарками жюри, а победители в возрасте от 10 до 17 лет награждены культурно-познавательной поездкой.

Программы поддержки бывших работников компании реализуются Заполярным филиалом более 10 лет. Компания оказывает поддержку своим ветеранам, как проживающим на территории Норильска и ТМР, так и за ее пределами. На поддержку пенсионеров – ветеранов компании ежегодно направляется около 25 млн рублей. Так, ко Дню компании каждому пенсионеру выплачивается по 3,5 тыс. рублей. В 2012 году в программе участвовали около 5 тыс. человек. В отчетном году из Фонда материальной помощи более 6 тыс. пенсионеров, проживающих на «материке», ежеквартально получали дополнительно к трудовой пенсии в среднем по 620 рублей за счет благотворительного взноса компании в Фонд социальной защиты Норильска.

В целях повышения социальной защищенности пенсионеров – бывших работников предприятий группы, расположенных на территории Кольского полуострова, реализуется программа по оказанию поддержки ветеранов ОАО «Кольская ГМК», имеющих многолетний (не менее 15 лет) стаж работы в подразделениях компании. В соответствии с протоколами Совета ветеранов, в отчетном году выплаты в размере 1,5 тыс. рублей получили 4,3 тыс. человек.

⁸¹ по итогам работы в отчетном году авиакомпания NordStar вошла в число крупнейших авиакомпаний России с пассажиропотоком более 1 млн человек и, по данным Росавиации, занимает 12 место в списке российских авиакомпаний.

⁸² Норильчанам дополнительно были предоставлены возможности стыковочных перелетов через аэропорт «Емельяново» в города Красноярского края, а также в соседние регионы.



Предоставление адресной материальной помощи, направленной на улучшение условий жизни бывших работников – неработающих пенсионеров, осуществляет также около 10 предприятий группы (ОАО «Енисейское речное пароходство», ОАО «Лесосибирский порт», санаторий «Заполярье»,

ОАО «АМТП», институт «Гипроникель» и др.). Неработающим пенсионерам перечисляется ежеквартальная материальная помощь, выплачивается помощь к профессиональному празднику, ко Дню пожилого человека, ко Дню Победы, в трудных жизненных ситуациях.

ТАБЛИЦА 4.1. Расходы на социальные программы, 2010-2012 годы (млн рублей)

	2010	2011	2012
Пенсионные программы, в том числе:	900	1 041	1 125
Взносы компании по программе «Накопительная долевая пенсия»	533	734	774
Взносы компании по программе «Солидарная корпоративная пенсия»	51	–	–
Программы санаторно-курортного лечения и отдыха работников, в том числе:	1 500	1 528	1 501
Отдых в санатории «Заполярье»	798	785	629
Программа зарубежного корпоративного туризма	171	255	473
Детский отдых	149	157	172
Отдых во вневедомственных санаториях	58	62	42
Отдых в санатории «Кольский»	–	–	42
Оплата проезда в санатории	324	269	143
Социальные программы	274	391	291
Проекты социальной направленности	221	267	333
Жилищные программы, в том числе:	4 000	955	2 174
«Наш дом»/«Мой дом»	4 000	950	2 000
Жилищные субсидии	–	5	–
Льготные кредиты для работников	–	–	174
ВСЕГО	6 895	4 182	5 424

Безопасность и охрана труда персонала

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Производственные процессы, осуществляемые на предприятиях группы компаний «Норильский никель», связаны с добычей, обогащением, переработкой полезных ископаемых и являются потенциально опасными для жизни и здоровья работников. В компании действует «Политика ОАО «ГМК «Норильский никель» в области промышленной безопасности и охраны труда», которая провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и декларирует заинтересованность компании в создании здоровых и безопасных условий труда для всех ее работников и формировании у них устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ТРУДА

В целях совершенствования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в 2012 году на большинстве российских предприятий группы велась активная работа по данным направлениям, в том числе по профилактике производственного травматизма, на основе проводимых анализов обстоятельств и причин несчастных случаев, имеющих опасных производственных факторов, а также:

- осуществление надзора за опасными действиями работников и управления поведенческими рисками;
- функционирование системы контроля с закреплением за конкретными руководителями и специалистами производственных и функциональных подразделений территориальных и (или) структурных единиц (блоков), с соответствующей оценкой эффективности действующей системы;
- личное участие руководителей структурных и внутриструктурных подразделений в проверках состояния охраны труда и промышленной безопасности, в проведении предсменных планерок.

Комитет по профилактике производственного травматизма (далее – Комитет) в отчетном году на регулярной основе анализировал вопросы состояния производственного травматизма на предприятиях группы, функционирования и совершенствования действующих систем управления промышленной безопасностью и охраной труда (далее – СУПБиОТ), эффективности мероприятий, направленных на снижение

уровня травматизма. Проведена видеоконференция с руководителями производственных площадок филиалов компании и РОКС НН по вопросам промышленной безопасности и охраны труда, на которой были заслушаны отчеты руководителей подразделений группы о деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда и принимаемых мерах, направленных на снижение уровня травматизма. По решению Комитета, профильными подразделениями ГО компании ведется постоянный контроль мероприятий по совершенствованию существующей СУПБиОТ.

В 2012 году проведено 7 проверок (аудитов) деятельности предприятий группы в области охраны труда и промышленной безопасности, по результатам которых руководителям данных предприятий предложено выполнить ряд мероприятий, направленных на совершенствование действующих СУПБиОТ.

В отчетном году организованы и проведены совместные проверки (взаимоаудиты) под руководством представителей Комитета и с участием представителей Заполярного филиала компании и ОАО «Кольская ГМК» в горных и металлургических внутриструктурных производственных подразделениях. Результаты были рассмотрены на совещаниях с участием руководителей ЗФ и ОАО «Кольская ГМК» и на заседаниях Комитета.

В 2012 году разработан и утвержден корпоративный стандарт «Контрольно-профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда в ОАО «ГМК «Норильский никель» СТО КИСМ 120-206-2012. Данным стандартом определен порядок осуществления надзора за возможными опасными действиями работников; контроля опасных ситуаций; оперативных, целевых и многоступенчатых проверок состояния ПБиОТ.

В отчетном году пересмотрены и утверждены в новой редакции положения о Системах управления промышленной безопасностью и охраной труда в ОАО «Кольская ГМК», ООО «Кольская логистическая компания», ООО «ИнформКолаСервис», ОАО «Таймыргаз», ООО «Востокгеология» и ООО «Ренонс».

ВНЕДРЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА OHSAS 18001

В Заполярном филиале в составе Управления промышленной безопасности и охраны труда сформировано бюро по внедрению требований международных

систем. В соответствии с «Планом мероприятий по внедрению требований международного стандарта OHSAS 18001:2007 в ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2011-2013 гг.» в отчетном году заключен договор со специализированной организацией и начаты работы по проведению диагностического аудита и дальнейшему обучению групп внутренних аудиторов и руководителей управления ЗФ и производственных подразделений, входящих в область применения стандарта.

В ОАО «Кольская ГМК» в отчетном году проведен 2-й надзорный аудит интегрированной системы менеджмента на соответствие требований международным стандартам, в том числе OHSAS 18001. В соответствии с рекомендациями, полученными в ходе проведения аудита, приняты меры по дальнейшему совершенствованию системы управления охраной труда и промышленной безопасностью.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

В отчетном году на предприятиях группы реализовано около 2,2 тыс. мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда. Затраты на реализацию данных мероприятий составили по группе **более 6,3 млрд рублей**, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» – **более 4,6 млрд рублей**. Затраты на мероприятия по охране труда в пересчете **на 1 работника** в 2012 году составили по группе **около 79 тыс. рублей**, по ОАО «ГМК «Норильский никель» – **более 170 тыс. рублей**.

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА И ОЦЕНКА РИСКОВ

В 2012 году в Заполярном филиале, Мурманском транспортном филиале компании, ОАО «Кольская ГМК», ОАО «НТЭК» и ряде других предприятий группы проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда.

Общее количество аттестованных рабочих мест на предприятиях группы составило **более 7,5 тыс.**; количество работающих на этих местах – **более 18 тыс. работников**. Затраты на проведение аттестации составили 17,5 млн рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» – 8,9 млн рублей. Также проведен корпоративный семинар «Подготовка специалистов по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда» в Норильске.



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПО ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА

В 2012 году предаттестационную подготовку, обучение и аттестацию прошли более 18 тыс. работников группы компаний «Норильский никель», в том числе 11,5 тыс. руководителей и специалистов и более 300 уполномоченных лиц по охране труда предприятий группы. В ОАО «ГМК «Норильский никель» прошли обучение 3,4 тыс. работников, в том числе 106 уполномоченных лиц. Затраты на обучение по группе компаний «Норильский никель» составили 28 млн рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» – более 5 млн рублей. Затраты на обучение одного работающего составили 0,35 тыс. рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» – 0,19 тыс. рублей.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ К УПРАВЛЕНИЮ ОХРАНОЙ ТРУДА

В целях привлечения персонала к управлению охраной труда и материального стимулирования коллективов и отдельных работников в Заполярном филиале компании, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Норильскгеология», ОАО «Печенгастрой» на постоянной основе проводятся смотры подразделений по снижению производственного травматизма и аварийности, улучшению условий труда.

В Заполярном филиале, Заполярном транспортном филиале компании и на ряде других предприятий группы предусмотрено использование денежных средств, не выплаченных нарушителям норм охраны труда, для поощрения работников, активно участвующих



щих в профилактической работе по предупреждению травматизма.

В 2012 году по итогам смотров по снижению уровня производственного травматизма и за счет возврата денежных средств, не выплаченных нарушителям норм охраны труда, на предприятиях группы компаний «Норильский никель» было поощрено более 10 тыс. человек на общую сумму более 40 млн рублей, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» 4,5 тыс. человек на общую сумму более 24 млн рублей.

В каждом структурном подразделении Заполярного филиала, в Заполярном транспортном филиале, а также на многих предприятиях группы компаний «Норильский никель» созданы и работают совместные комиссии (комитеты, советы) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и работников. В 2012 году на заседаниях совместных комиссий (комитетов, советов) заслушано более 6,5 тыс. работников, допустивших нарушения требований охраны труда и промышленной безопасности.

В подразделениях ОАО «ГМК «Норильский никель» и других предприятиях группы избраны и участвуют в управлении охраной труда уполномоченные лица трудового коллектива/профсоюзной организации по охране труда. В соответствии с Коллективными договорами уполномоченным лицам по охране труда предоставляется время (с сохранением среднего заработка) для участия в проведении профилактической работы по предупреждению травматизма и улучшению условий труда. В 2012 году 1,5 тысячи уполномоченных лиц по охране труда провели более 23 тысяч проверок и подали около 9 тысяч предложений, направленных на улучшение состояния охраны труда, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» 764 уполномоченных провели более 8 тысяч проверок и подали порядка 6 тысяч предложений.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СПЕЦОДЕЖДОЙ, СПЕЦОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ), ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ

Все работники предприятий группы компаний «Норильский никель» в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и условиями труда своевременно и в полном объеме обеспечиваются качественными спецодеждой, спецобувью и другими сертифицированными СИЗ, а также смывающими и обеззараживающими средствами, обеспечивающими необходимую защиту работников от вредных и опасных производственных факторов.

В 2012 году на приобретение спецодежды и СИЗ российскими предприятиями группы израсходовано более 1,2 млрд рублей, что в пересчете на одного работника составило 17,0 тыс. рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» – 588,1 млн рублей и 24 тыс. рублей соответственно.

С участием организаций – производителей СИЗ были организованы и проведены корпоративные семинары в Норильске и Архангельске для руководителей и специалистов служб ПБиОТ предприятий группы:

- на базе Заполярного филиала и ООО «Норильскникель-ремонт» по теме: «Об изменениях в нормативном регулировании обеспечения работников предприятий горно-добывающей и металлургической промышленности средствами индивидуальной защиты»;
- на базе ОАО «Архангельский морской торговый порт» по теме: «Совершенствование системы обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в том числе на предприятиях морского и речного транспорта».

В целях обеспечения работников наиболее эффективными и комфортабельными СИЗ в подразделениях ОАО «ГМК «Норильский никель» и промышленных предприятиях группы организовано проведение предварительного опробования и испытания СИЗ, разработанных ведущими компаниями-производителями СИЗ.

По результатам проведенных испытаний на 98 видов/моделей СИЗ подготовлены заключения, переданные компаниям, предоставившим образцы СИЗ, а также в Управление материально-технического снабжения ЗФ.

На основании положительных результатов испытаний произведен закуп новых моделей СИЗ – костюмов для защиты от кислот и щелочей из «дышащей» ткани, костюмов для защиты от пониженных температур, утепленных вкладных чулок и др.

В 2012 году продолжалась работа по внедрению в подразделениях Заполярного филиала системы автоматизированного формирования и ведения электронных личных карточек учета выдачи СИЗ. На основании выявленных в подразделениях пилотной группы (МЦ-1, ЦЗ, р-к «Заполярный») замечаний производится доработка системы с целью ее последующего тиражирования на подразделениях первой очереди (МЗ, НМЗ, НЖД).

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), связанных с движением транспорта, проходят за счет средств работодателя обязательные **предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования)** для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

При наличии подозрения на профзаболевание проводится реабилитация и перевод на другие работы, не связанные с воздействием вредных производственных факторов, при этом организуется обучение работников вторым профессиям. Затраты на проведение медосмотров работников группы компаний «Норильский никель» составили около 277 млн рублей, или 3,4 тыс. рублей на одного работника, по ОАО «ГМК «Норильский никель» – около 113 млн рублей и 4,2 тыс. рублей соответственно.

При утрате трудоспособности вследствие несчастного случая или профессионального заболевания работникам ОАО «ГМК «Норильский никель» и ряда предприятий группы осуществляются материальные выплаты, в том числе – в соответствии с Коллективными договорами. В 2012 году на указанные цели по группе выплачено около 55 млн рублей.

На постоянной основе проводятся **профилактические мероприятия по вопросам организации оказания первой медицинской помощи**. В том числе по обеспечению деятельности фельдшерских здравпунктов (своевременность оказания помощи, состояние помещений,

обеспеченность продукцией медицинского назначения, соблюдение порядка и учета ее расхода, участие в обучении работников предприятий методам оказания первой доврачебной помощи и т. д.).

Работники предприятий группы компаний «Норильский никель» **обеспечиваются необходимыми медикаментами, витаминами, а также аптечками для оказания доврачебной помощи**. Затраты предприятий группы на указанные цели в 2012 году составили около 28 млн рублей, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» – более 12 млн рублей.

По инициативе Администрации г. Норильска компания ежегодно участвует в общегородских мероприятиях, направленных на проведение сезонной иммунизации населения против гриппа. В 2012 году на вакцинацию работников предприятий группы против гриппа из бюджета ЗФ было выделено 4,8 млн рублей, что позволило сделать прививки около 18 тыс. работников (в соответствии с реальной потребностью персонала в данной услуге).

Кроме того, работники компании, занятые во вредных условиях труда, получают лечебно-профилактическое питание. В 2003 году, несмотря на изменение российского законодательства (Постановление Министерства труда РФ № 14 от 31.03.2003 г.) в части предоставления работникам, занятым во вредных условиях труда, лечебно-профилактического питания, когда представители многих профессий утратили такое право, руководство компании за счет собственных средств приняло решение его сохранить. На сегодняшний день многие работники предприятий группы получают лечебно-профилактическое питание по решению работодателя.

ПРОФИЛАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

На российских предприятиях группы компаний «Норильский никель» создана и функционирует многоступенчатая система мониторинга и контроля состояния охраны труда и промышленной безопасности. На первом уровне объектом контроля является организация рабочего места, контроль осуществляется линейным руководителем (мастером) с участием уполномоченных лиц по охране труда. На втором и более высоких уровнях контроль осуществляется создаваемыми в цехах и на уровне отдельных предприятий специальными комиссиями по промышленной безопасности и охране труда, с участием в них представителей администрации и работников.



В 2012 году на предприятиях группы комиссии по промышленной безопасности и охране труда провели 28 тыс. проверок, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» – 3,7 тыс. Количество целевых проверок состояния ПБиОТ, проведенных руководителями, главными специалистами, а также комиссиями предприятий и их подразделений, составило в целом по группе 18 тыс., по ОАО «ГМК «Норильский никель» – 5,6 тыс. проверок. В 2012 году на предприятиях группы было проведено 22 тыс. оперативных проверок, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» – около 2 тыс. Комплексных проверок состояния ПБиОТ, оценки функционирования систем управления промышленной безопасностью и охраной труда, технического состояния эксплуатируемого оборудования, безопасного ведения работ и других вопросов промышленной безопасности и охраны труда в отчетном году было проведено в целом по группе 71, в том числе в ОАО «ГМК «Норильский никель» – 18 проверок.

На основных предприятиях группы и в филиалах ОАО «ГМК «Норильский никель» в целях повышения личной ответственности каждого работника за соблюдение требований охраны труда действует «Книжка об ответственности работника за нарушение требований охраны труда при выполнении трудовых обязанностей» с отрывными талонами, выдаваемая на руки каждому

работнику. За нарушение норм и требований охраны труда и промышленной безопасности предусмотрено изъятие из Книжки одного из талонов, что влечет за собой привлечение допустившего нарушение работника к дисциплинарной ответственности и снижение показателей премирования. В 2012 году у нарушителей требований охраны труда на предприятиях группы компаний «Норильский никель» было изъято 4,1 тыс. талонов, в том числе на предприятиях ОАО «ГМК «Норильский никель» – 949 талонов.

К дисциплинарной ответственности за нарушение норм и требований промышленной безопасности и охраны труда в 2012 году на предприятиях группы компаний «Норильский никель» были привлечены 7 тыс. работников, снижены показатели премирования более 14 тыс. работникам, в том числе по ОАО «ГМК «Норильский никель» – более 1,2 тыс. и более 4,2 тыс. работникам соответственно.

С целью профилактики производственного травматизма в подразделениях Заполярного филиала дважды в 2012 году были организованы и проводились месячники промышленной безопасности и охраны труда, в ходе которых осуществлялся постоянный контроль соблюдения работниками требований охраны труда и промышленной безопасности.

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2012 году на опасных производственных объектах предприятий группы аварий и инцидентов не допущено.⁸³

В 2012 году на российских предприятиях группы компаний «Норильский никель» уровень **общего производственного травматизма** снизился на 12,8 % (со 109 до 95 несчастных случаев) по сравнению с 2011 годом. В ОАО «ГМК «Норильский никель» уровень общего травматизма снизился на 23,9 % (с 46 до 35 несчастных случаев), в том числе в Заполярном филиале – на 19,5 % (с 41 до 33 несчастных случаев). В ОАО «Кольская ГМК» уровень общего травматизма не изменился и остался на уровне 2011 года (14 несчастных случаев).

В отчетном году на российских предприятиях группы компаний «Норильский никель» уровень **тяжелого травматизма** снизился на 47,6 % (с 21 до 11 несчастных случаев) по отношению к 2011 году. В ОАО «ГМК «Норильский никель» уровень тяжелого травматизма снизился на 33,3 % (с 12 до 8 несчастных случаев), в Заполярном филиале – на 27,3 % (с 11 до 8 несчастных случаев). В ОАО «Кольская ГМК» уровень тяжелого травматизма снизился на 50 % (с 2 до 1 несчастного случая).

РИСУНОК 4.16. Производственный травматизм (общий) на российских предприятиях группы, 2011–2012 годы

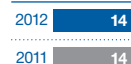
ОАО «ГМК «Норильский никель»



Заполярный филиал



ОАО «Кольская ГМК»



Группа компаний «Норильский никель»



РИСУНОК 4.17. Коэффициент частоты производственного травматизма (общий) на российских предприятиях группы, 2011–2012 годы

ОАО «ГМК «Норильский никель»



ОАО «Кольская ГМК»



Российская Федерация



Заполярный филиал



Группа компаний «Норильский никель»



Цветная металлургия



⁸³ В 2011 году была допущена одна авария (Заполярный филиал) и 8 инцидентов.

РИСУНОК 4.18. Количество тяжелых несчастных случаев на российских предприятиях группы, 2011–2012 годы

ОАО «ГМК «Норильский никель»



Заполярный филиал



ОАО «Кольская ГМК»



Группа компаний «Норильский никель»



Коэффициент частоты травматизма (количество пострадавших при несчастных случаях на 1000 работников) по российским предприятиям группы в отчетном году снизился на 15,7 % (с 1,40 до 1,18) по сравнению с 2011 годом, по ОАО «ГМК «Норильский никель» – на 25,4 % (с 1,73 до 1,29), в Заполярном филиале – на 21,3 % (с 1,74 до 1,37).

Уровень **смертельного травматизма** на российских предприятиях группы в 2012 году снизился на 11,1 % (с 9 до 8 несчастных случаев) в сравнении с 2011 годом, в ОАО «Кольская ГМК» – на 85,7 % (с 7 до 1 случая). В ОАО «ГМК «Норильский никель», в том числе в Заполярном филиале, данный показатель вырос с 1 до 4 несчастных случаев.

Потеря дней трудоспособности в результате несчастных случаев на российских предприятиях группы в отчетном году снизилась (на 16,6 %) по сравнению с 2011 годом, в ОАО «ГМК «Норильский никель», в том числе в Заполярном филиале – почти на треть (31,2 % и 31,6 % соответственно). В ОАО «Кольская ГМК» потеря дней трудоспособности в результате несчастных случаев осталась практически на том же уровне.

РИСУНОК 4.19. Количество несчастных случаев со смертельным исходом на российских предприятиях группы, 2011–2012 годы

ОАО «ГМК «Норильский никель»



ОАО «Кольская ГМК»



Заполярный филиал



Группа компаний «Норильский никель»



УЛУЧШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

На предприятиях группы компаний «Норильский никель» эксплуатируется около 2 тыс. объектов, относящихся к социально-бытовой сфере (объекты санитарно-бытового назначения, общественного питания, здравоохранения, спортивно-оздоровительные и рекреации), общая площадь которых превышает 310 тыс. квадратных метров. В ОАО «ГМК «Норильский никель» реализуется Программа по улучшению социально-бытовых условий работников (далее – «Программа»), которая была запущена в 2003 году в целях улучшения условий труда и отдыха работников на производстве.

Общие затраты компании за 10 лет реализации Программы составили около 2 млрд рублей.⁸⁴ В 2011 году для оценки и планирования затрат на среднесрочную перспективу была разработана 5-летняя Программа на период 2012-2016 годов, в рамках которой предусмотрен капитальный ремонт более 100 социально-бытовых объектов предприятий группы. Обязательным условием реализации Программы является использование современных технологий, материалов и оборудования при осуществлении капитального ремонта объектов.

Затраты компании на реализацию мероприятий Программы в 2012 году составили 342,7 млн рублей (рост на 24 % по сравнению с 2011 годом), включая инвестиционные расходы в сумме 133,6 млн рублей (рост на 92 %).⁸⁵ В том числе на предприятиях, находящихся на территории НПП, – 292,3 млн рублей (рост на 36 %), включая инвестиционные расходы в сумме 124,0 млн рублей (рост на 83 %). В отчетном году Программа реализовывалась в трех регионах присутствия компании – Норильском промышленном районе, Мурманской области и в Санкт-Петербурге. Капитальные ремонты в отчетном году проводились на 32 объектах.

РИСУНОК 4.20. Потеря дней трудоспособности в результате несчастных случаев на российских предприятиях группы, 2011-2012 годы

ОАО «ГМК «Норильский никель»



Заполярный филиал



ОАО «Кольская ГМК»



Группа компаний «Норильский никель»



РИСУНОК 4.21. Затраты компании на реализацию Программы по улучшению социально-бытовых условий работников, 2010-2012 годы (млн рублей)



▲ Затраты компании на реализацию мероприятий Программы

▲ В т. ч. на предприятиях НПП

⁸⁴ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРУППЫ ЗА 10 ЛЕТ (2003 – 2012 гг.) ПО ПРОГРАММЕ КАПИТАЛЬНО ОТРЕМОНТИРОВАНО 94 ОБЪЕКТА САНИТАРНО-БЫТОВОГО НАЗНАЧЕНИЯ, 2 ПРАЧЕЧНЫЕ, 20 ОБЪЕКТОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ, 4 ОБЪЕКТА СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО НАЗНАЧЕНИЯ, 5 ОБЪЕКТОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И 1 ОБЪЕКТ РЕКРЕАЦИИ, ПРИОБРЕТЕНО 280 МОБИЛЬНЫХ ЗДАНИЙ (ДЛЯ ОТДЫХА, ОБОГРЕВА ИЛИ ОХЛАЖДЕНИЯ, ПРИЕМА ПИЩИ, СУШКИ СПЕЦОДЕЖДЫ).

⁸⁵ ДАННЫЕ ПО ИНВЕСТИЦИОННЫМ РАСХОДАМ В ОТЧЕТЕ О КСО ПРИВЕДЕНЫ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ, БЕЗ УЧЕТА НДС.

Вклад в устойчивое развитие территорий присутствия

Участие ГК «Норильский никель» в развитии территорий присутствия обусловлено градообразующим статусом его предприятий. Основной вклад в социально-экономическое развитие регионов компания вносит, прежде всего, как крупнейший налогоплательщик и главный работодатель. Вместе с тем, компания активно участвует в решении приоритетных задач социального развития г. Норильск, г. Дудинка, г. п. Заполярный, г. п. Никель, Таймырского Долгано-Ненецкого и Печенгского муниципальных районов, как в партнерстве с органами власти и местной общественностью, так и самостоятельно.

Налоговые платежи

Основным принципом, которому следует компания при реализации политики в области уплаты налогов, является обеспечение полного и своевременного перечисления налоговых платежей компании в бюджеты всех уровней.

Налоговые отчисления группы компаний «Норильский никель» в отчетном году в бюджет Красноярского края составили 31,9 млрд рублей, что на 27,7 % ниже уровня 2011 года (43,5 млрд рублей). Из этих средств МО г. Норильск получило 4 млрд рублей.

Снижение налоговых платежей в 2012 году связано со снижением выручки от реализации металлопродукции в отчетном году по сравнению с 2011 годом в результате снижения мировых цен. Ситуация меньшего прироста или даже снижения налоговых и неналоговых доходов консолидированных бюджетов регионов Российской Федерации в 2012 году в целом характерна для большинства регионов.

ТАБЛИЦА 4.2. Налоговые поступления⁸⁶ в бюджеты различных уровней, 2010-2012 годы (млн рублей)

	2010	2011	2012*
НАЛОГОВЫЕ ПЛАТЕЖИ – ВСЕГО	78 481	99 660	78 055
в том числе			
федеральный бюджет	16 775	32 090	23 529
консолидированный бюджет Красноярского края	42 060	43 514	31 923
бюджет города Норильск	7 514	7 454	4 045
бюджет Мурманской области	10 486	10 254	5 869

* ОЖИДАЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ.

Занятость населения территорий присутствия

Наличие в субъекте РФ предприятий группы напрямую влияет на деятельность ряда других предприятий региона, в том числе в части обеспечения занятости населения. Большинство компаний, входящих

в группу компаний «Норильский никель», имеют статус градообразующих предприятий. Так, компания является основным работодателем прежде всего в Норильске, Мончегорске, г. п. Заполярный и г. п. Никель, общая численность постоянного населения которых составляет более 255 тыс. человек.

⁸⁶ ВСЕ НАЛОГИ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ НДС), СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ И ТАМОЖЕННЫЕ ПОШЛИНЫ.

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА НПР

Анализ ситуации на рынке труда НПР за последние десять лет показывает дефицит трудовых ресурсов, в том числе промышленных рабочих и ИТР. Основные причины, из-за которых на протяжении последних десяти лет предприятия на территории НПР испытывают дефицит трудовых ресурсов: сокращение численности трудоспособного населения; заметное сокращение числа безработных;⁸⁷ среди вновь прибывших отмечается низкий уровень квалификации, который не соответствует требованиям рабочих мест; более 50 % юношей и девушек в возрасте до 18 лет уезжают из НПР на учебу и после этого не возвращаются.

Начиная с 2000 года безработица на территории НПР устойчиво снижается (рис. 4.22, 4.23): за прошедшие десять лет численность безработных уменьшилась в четыре раза. В 2012 году зафиксирован самый низкий уровень безработицы на рынке труда НПР за последние 20 лет – 1,0 %.

РОЛЬ МИГРАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА НПР

На протяжении последних двадцати лет численность постоянного населения НПР сокращается. По данным двух последних всероссийских переписей населения, оно уменьшилось с 222 тыс. человек (2002 год) до 176 тыс. человек (2010 год), или на 46 тыс. (21 %). Основная причина – миграционный отток, который за данный период составил около 65 тыс. человек. При этом роль естественного прироста невелика и относительно стабильна на протяжении последних десяти лет (рис. 4.24).

За последние двенадцать лет (2001–2012 гг.) динамику миграционных процессов можно разделить на два периода: (2001–2005 гг.) – миграционная убыль выросла в 4 раза (с –1,3 до –5,2 тыс. человек) в результате увеличения числа выбывающих и уменьшения числа прибывающих на территорию НПР; в последние шесть лет миграционная убыль постоянно сокращалась, достигнув положительного значения (800 человек) в 2011 году.

РИСУНОК 4.22. Динамика численности безработных в НПР, 2000-2012 годы⁸⁸ (человек)

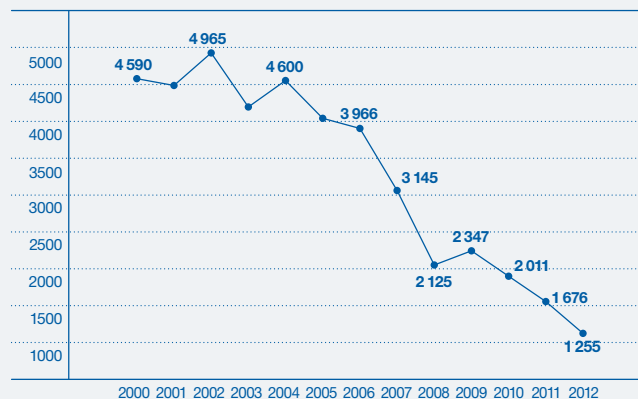


РИСУНОК 4.23. Уровень безработицы и количество вакансий в НПР, 2000-2012 годы⁸⁹

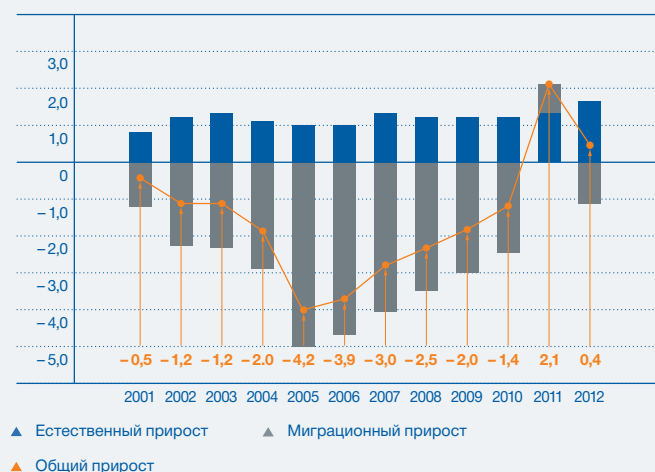


⁸⁷ В СОСТАВЕ БЕЗРАБОТНЫХ – В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ И ЛИЦА, ИМЕЮЩИЕ РАЗЛИЧНЫЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ ДЛЯ РАБОТЫ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ.

⁸⁸ НА КОНЕЦ ГОДА.

⁸⁹ НА КОНЕЦ ГОДА.

РИСУНОК 4.24. Естественный и миграционный прирост в НПР, 2000-2012 годы (тыс. человек)



В 2002 году основной отток из НПР приходился на возрастные группы до 24 лет и 50-54 года. За десять лет ситуация изменилась. Так, в 2011 году наиболее многочисленная группа выбывших из региона была в возрасте 18-24 лет, также значительное число выбывших пришлось на возрастные группы 30-39 и 55-59.

РАЗВИТИЕ КООПЕРАЦИОННЫХ СВЯЗЕЙ

В 2012 году компания активно развивала кооперационные связи с предприятиями Красноярского края, значительно превысив показатели 2011 года. Так, в отчетном году компания провела 634 открытых конкурса, в которых приняли участие 782 предприятия, в 429 конкурсах выиграли предприятия Красноярского края. В отчетном году в Красноярском крае группой компаний «Норильский никель» всего было закуплено материальных ресурсов на общую сумму 5,7 млрд рублей, что в 1,9 раза превышает показатели 2011 года, продовольственных товаров – на сумму 382,3 млн рублей, или в 1,9 раза больше, чем в 2011 году.

Затраты компании на услуги, оказанные предприятиями Красноярского края за 2012 год, составили 9,6 млрд рублей, что превышает показатель 2011 года в 1,2 раза. При поддержке компании в отчетном году (июль, октябрь) в Норильске были проведены две ярмарки краевых сельхозпроизводителей с участием министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Красноярского края.



Развитие социальной инфраструктуры территорий присутствия

Компания принимает активное участие в строительстве и реконструкции объектов социальной инфраструктуры на территориях присутствия в целях создания доступной, защищенной и комфортной среды для работы и проживания. Основными формами участия ГМК «Норильский никель» в развитии территорий присутствия являются: государственно-частное партнерство, самостоятельная реализация бизнес-проектов социальной направленности, установление долгосрочных хозяйственных связей с местными поставщиками.

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

Норильск

Одна из социальных проблем Норильска – нехватка необходимого количества мест в дошкольных образовательных учреждениях. В рамках четырехстороннего «Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве между Министерством регионального развития Российской Федерации, Красноярским краем, муниципальным образованием город Норильск и ОАО «ГМК «Норильский никель» по модернизации и развитию объектов социальной, инженерной

инфраструктуры и жилищного фонда города Норильска» в отчетном году компания строила 2 дошкольных учреждения по 300 мест каждое в Центральном районе города (обязательства по Соглашению – 920 млн рублей, расходы с начала реализации проекта составили 824,3 млн рублей, в том числе – 642,1 млн рублей в отчетном году). Реализация проекта позволит значительно сократить очередь в детские сады.

Также в соответствии с соглашениями, заключенными с Администрацией Норильска, в отчетном году компания:

- продолжила строительство спортивно-развлекательного комплекса «Арена-Норильск» (затраты на проект – 2 млрд рублей);
- завершила реконструкцию спортивного комплекса «Заполярник» (общие расходы по проекту – 449,5 млн рублей; из них в 2012 году – 170,9 млн рублей);⁹⁰
- продолжила реконструкцию 2-х мостов через коммуникации на Юго-Западной объездной автодороге (смета проекта – 4,4 млн рублей; в 2012 году – 2,1 млн рублей);⁹¹
- проводила работы по освещению здания, примыкающего к дому № 2 по Ленинскому проспекту (1,3 млн рублей);
- открыла 2 магазина сети супермаркетов «Подсолнух» в районах Кайеркан и Талнах.

Таймырский муниципальный район

В отчетном году компания продолжила софинансирование строительства физкультурно-оздоровительного комплекса в Дудинке – крытого катка на 250 мест (обязательства по Соглашению – 135 млн рублей, расходы с начала реализации проекта составили 104,9 млн рублей, из них в 2012 году – 43,2 млн рублей⁹²). Администрацией ТМР создан Центр развития зимних видов спорта, который является заказчиком и распорядителем финансов по проекту.

Другие социальные проекты, реализованные на территории ТМР в отчетном году: завершение строительства 2-квартирного жилого дома в п. Новорыбное Хатангского района; финансирование строительства в Дудинке объекта городского благоустройства – башни «Часы – Маяк»; приобретение пневмокаркасного мини-модуля с подогревом для проведения занятий в кочевых школах. На реализацию данных проектов в отчетном году было выделено 9,5 млн рублей.

МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

В 2012 году завершена реконструкция санатория-профилактория «Кольский» в Мончегорске (ремонт помещений и закупка медтехники) на общую сумму 180 млн рублей.

В отчетном году при поддержке компании началась реконструкция детского сада № 38 в г. п. Заполярный. Дошкольное учреждение на 299 воспитанников поможет решить проблему нехватки мест в детских садах. Второй год подряд ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» финансирует проект по установке детских игровых комплексов в Мончегорске и Печенгском районе. В 2012 году установлено 9 комплексов на общую сумму свыше 10 млн рублей.

В г. п. Никель при поддержке ОАО «КГМК» реализуется федеральный проект – строительство современного туристического информационного центра государственного природного заповедника «Пасвик». Инициатором проекта выступило Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации.

При содействии ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» в Мончегорске и г. п. Заполярный реализуются проекты по строительству ледовых дворцов спорта. В отчетном году компания выделила 10 млн рублей на подготовку проектно-сметной документации.

Благотворительные программы

Направления благотворительной деятельности определяются в соответствии со стратегическими целями развития компании, а также приоритетами социальной политики. Так, на протяжении ряда лет компания оказывает содействие развитию местных сообществ на территориях присутствия в рамках реализации корпоративных благотворительных программ и целевых благотворительных проектов. Ряд обязательств компании по реализации благотворительной деятельности в части поддержки КМНС и общеобразовательных и дошкольных учреждений отражен в коллективном договоре на 2012-2015 годы.

Реализация компанией благотворительных корпоративных программ и целевых проектов в тесном сотрудничестве с органами власти и администрациями регионов способствует эффективному решению социальных проблем территорий присутствия компании, их устойчивому развитию.

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Поддержка и развитие КМНС

Программа всесторонней поддержки малочисленным народам Крайнего Севера, которая реализуется более 10 лет. Шефская помощь оказывается 22 населенным пунктам и 5 отдельным учреждениям ТМР. В 2012 году ее объем составил 27,4 млн рублей.

Политика компании направлена на содействие развитию территории присутствия, в том числе на сохранение быта и уклада КМНС, решение вопросов жизнеобеспечения поселков в ТМР. Ежегодно компания выделяет около 1 млн рублей на мероприятия в рамках оказания содействия сохранению национальных традиций и культуры корен-

⁹⁰ ПРОЕКТ РЕАЛИЗУЕТСЯ В РАМКАХ РАНЕЕ ЗАКЛЮЧЕННЫХ СОГЛАШЕНИЙ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ НОРИЛЬСКА. В 2013 ГОДУ ОБЪЕКТ БУДЕТ ПЕРЕДАН УПРАВЛЕНИЮ ИМУЩЕСТВА АДМИНИСТРАЦИИ НОРИЛЬСКА С ЦЕЛЬЮ ПРИНЯТИЯ В КАЗНУ НОРИЛЬСКА И ПЕРЕДАЧИ ОБЪЕКТА В ОПЕРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ БУДУЩЕМУ БАЛАНСОДЕРЖАТЕЛЮ.

⁹¹ ПРОЕКТ РЕАЛИЗУЕТСЯ В РАМКАХ РАНЕЕ ЗАКЛЮЧЕННЫХ СОГЛАШЕНИЙ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ НОРИЛЬСКА. ПОСЛЕ ПЕРЕДАЧИ В 2002 ГОДУ ОБЪЕКТА В МУНИЦИПАЛЬНУЮ СОБСТВЕННОСТЬ КОМПАНИЕЙ БЫЛИ ВЗЯТЫ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО РЕМОНТУ ДАННОГО УЧАСТКА АВТОДОРОГИ С ЦЕЛЬЮ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ДОРОЖНОГО СООБЩЕНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ТЕХНИЧЕСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ МЕЖДУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ГРУППЫ.

⁹² ПЛАНИРУЕТСЯ ЗАВЕРШИТЬ СТРОИТЕЛЬСТВО В 2013 ГОДУ.

ных малочисленных народов Севера. Компания участвует в организации и проведении профессиональных праздников жителей тундры – Дня оленевода и Дня рыбака. Участникам праздничных мероприятий и соревнований вручаются ценные подарки и призы.

В рамках реализации мероприятий в поддержку национальной культуры оказано содействие Администрации ТМР в организации и проведении ставшего традиционным общегородским мероприятием – III этнического праздника «Большой Аргиш», с участием организаций и учреждений культуры г. Дудинки, а также представителей семейных национальных объединений коренных народов. Профинансирована поездка на II Всероссийский фестиваль художественного творчества малочисленных финно-угорских и самодийных народов в Санкт-Петербург на ананасанской этно-фольклорной группы «Дэнтэдиэ». Оказана помощь общине КМНС «Тыяха» для приобретения национальных костюмов, Региональной Ассоциации общественных объединений КМНС в организации и проведении общественно-значимых мероприятий на Таймыре. По просьбе руководства Таймырского дома народного творчества изготовлены буклеты молодого долганского художника Е. Поротова.

Особое внимание в отчетном году уделялось проектам эколого-просветительской и природоохранной направленности. В рамках их реализации наряду с оказанием традиционной поддержки Государственным природным заповедникам «Путоранский» и «Таймырский», на базе Государственного природного заповедника «Большой Арктический» компанией был реализован крупномасштабный проект «Мониторинг карско-баренцовой популяции белого медведя».⁹³

Помощь образовательным и дошкольным учреждениям

Данный вид помощи направлен на совершенствование оснащения учреждений, укрепление их материально-технической базы, повышение профориентационной и спортивной подготовки учащихся, всестороннего развития воспитанников, поддержание заинтересованности образовательных учреждений в сотрудничестве с компанией, формирование позитивного имиджа компании у молодежи, выявление лидеров среди них. В отчетном году на нужды школ и дошкольных образовательных учреждений Норильска и Дудинки компанией было выделено 19,3 млн рублей.

Шефская помощь оказывается предприятиями группы (на территории НГР) и централизованно в соответствии с потребностями учреждений по заявкам Управления общего и дошкольного образования Администрации Норильска. Так, в 2012 году закуплены комплекты посуды для школьных столовых, а также игровые комплексы для обучения воспитанников детских садов правилам безопасности дорожного движения; также приобретен спортивный инвентарь, электронная и бытовая техника, мультимедийное и компьютерное оборудование и др.

Традиционно предприятия поздравляют первоклассников и выпускников школ Норильска и ТМР. На протяжении ряда лет за счет средств компании приобретаются памятные подарки, которые вручаются учащимся представителями шефствующих предприятий на выпускных вечерах и в День знаний. В отчетном году для выпускников и первоклассников г. Норильска, г. Дудинки и поселков ТМР были приобретены флеш-накопители, подарочные наборы школьно-письменных принадлежностей.

В рамках празднования Дня учителя в 2012 году, приуроченного к юбилейной дате норильской системы образования, компанией профинансировано проведение курсов повышения квалификации для преподавателей норильских школ, а также вручены ценные подарки на торжественных мероприятиях Управления общего и дошкольного образования Норильска.

Ежегодно заключается соглашение между Администрацией Норильска и ОАО «ГМК «Норильский никель», регламентирующее условия устройства детей работников компании в детские сады, в пределах специально установленных для этого дополнительных квот. Так, в 2012 году для работников компании было выделено 540 дополнительных квот. Компания со своей стороны обеспечивает приобретение для муниципальных дошкольных образовательных учреждений необходимых наглядных пособий, оборудования, техники, игрового реквизита и т. п.

ГМК «Норильский никель» развивает материально-техническую базу учреждений профобразования Норильска и ТМР в рамках целевых долгосрочных программ на 3-летний период в целях повышения качества подготовки молодых рабочих по целевому заказу компании для предприятий группы, расположенных в НГР. Учреждения профессионального образования формируют перечень оборудования и методических материалов, необходимых для качественной подготовки учащихся и студентов, обучающихся по востребованным профессиям и специальностям. Перечень оборудования согласовывается с компанией, совместно с Министерством образования и науки Красноярского края осуществляется контроль целевого расходования средств.

⁹³ СМ. РАЗДЕЛ «СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ».

Компания также выделяет средства для учреждений профессионального образования, расположенных на территории Норильска и ТМР: Норильский индустриальный институт, Политехнический колледж, Профессиональное училище № 105, Норильский техникум промышленных технологий и сервиса, Таймырский колледж.

ПОДДЕРЖКА НКО

Благотворительная помощь Компании направлена, в том числе, на создание благоприятной социальной среды в регионе и на поддержку действующих институтов гражданского общества. Помощь оказывается общественным организациям, представляющим интересы ветеранов Великой Отечественной войны, боевых действий в Афганистане, инвалидов, малообеспеченных одиноко проживающих граждан, детей-сирот, детей-инвалидов и других социально уязвимых категорий. Компания поощряет развитие спортивного и творческого потенциала детей и подростков, а также поддерживает конструктивный межнациональный и межконфессиональный диалог в регионах присутствия. При финансовой поддержке компании общественные организации реализуют на территории ряд программ и мероприятий, которые наиболее востребованы среди данных категорий граждан и направлены на объединение и взаимодействие членов организаций в рамках решения общих проблем.

Часть мероприятий реализуется в рамках отдельной благотворительной программы «Социальная поддержка общественных организаций, действующих на территории города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района». Участниками программы являются, в том числе, 6 общественных организаций инвалидов, зарегистрированных на территории Норильска и Дудинки, а также МБУ «Центр социальной и психолого-педагогической реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями «Виктория». Программой предусмотрена оплата содержания арендуемых помещений, финансирование спортивных соревнований с участием инвалидов, финансирование мероприятий, приуроченных ко Дню инвалида, и пр. В 2012 году в рамках программы впервые реализован проект «Социальное такси», позволивший обеспечить перевозку по городу инвалидов на такси в необходимых неотложных ситуациях, а также при «сложных» погодных условиях.

Ежегодно целевую помощь получают до ста общественных организаций, обществ, некоммерческих фондов и учреждений Норильска, ТМР и Красноярского края. В 2012 году на указанные цели было выделено более 75 млн рублей.

Поддержка ветеранских организаций, благотворительная помощь неработающим пенсионерам, дополнительные выплаты материальной помощи в трудной жизненной ситуации, поздравления и материальная помощь к профессиональным праздникам, юбилеям, выдача продуктовых наборов ко Дню пожилого человека, новогодних подарков, предоставление бесплатного горячего питания, выплата материальной помощи ветеранам и вдовам участников Великой Отечественной Войны, реабилитированным гражданам ко Дню памяти жертв политических репрессий и другая помощь от компании способствует повышению социальной защищенности пенсионеров.

КОНКУРС СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТОВ

В целях содействия социальным проектам, направленным на развитие местных сообществ, поддержку инициатив, формирующих благоприятную социальную среду, с 2010 года ОАО «Кольская ГМК» реализует конкурс социально значимых проектов на территориях муниципальных образований г. Мончегорск, г. п. Заполярный и г. п. Никель. Основной формой поддержки социально значимых инициатив является предоставление ОАО «Кольская ГМК» финансовой помощи, объем которой может составлять до 100 % суммы общих затрат на реализацию проекта. Средства выделяются на безвозвратной основе, имеют целевой характер.

Конкурс способствует развитию самостоятельности благополучателей в решении своих проблем, а также позволяет усилить их общественную активность. Эффективность распределения и использования выделенных компанией средств достигается за счет: конкурентной среды (принцип соревнования), ясных критериев оценки (прозрачность процедуры), коллегиального решения (в состав Экспертного совета входят представители компании и органов местного самоуправления).

Рост активности некоммерческих организаций, подающих заявки для участия в конкурсе, свидетельствует об увеличении степени доверия к нему. Так, в отчетном году для участия в конкурсе было представлено 49 проектов (2011 год – 42). В 2012 году в рамках Конкурса социальных проектов поддержаны 16 проектов (2011 год – 13), наиболее значимые из них: благоустройство детских и спортивных школьных площадок, покупка спортивного инвентаря и оборудования, поддержка развития детского спорта и организация международных спортивных соревнований; благоустройство памятников и обелисков в местах боевых действий, организация военно-патриотических походов; создание условий для социальной адаптации и реабилитации людей с ограниченными возможностями, а также пожилых людей, проживающих в домах-интернатах.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ АКЦИИ

Компания оказывает поддержку учреждениям внесемейного воспитания Норильска. Так, Заполярный филиал ежегодно выделяет около 600 тыс. рублей на проведение ежегодной акции «Смотр благотворительных проектов «Твори добро!», в рамках которой свои социальные проекты традиционно представляют КГОУ «Норильский детский дом», Норильская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида, МОУ «Школа-интернат № 2 основного общего образования», а также Центр «Виктория»⁹⁴. Основная идея акции заключается в том, что воспитанники указанных учреждений, сами являясь благополучателями со стороны компании, выступают инициаторами волонтерского движения среди детей и подростков, оказывая посильную помощь тем, кто оказался в трудной жизненной ситуации.

Большой отклик среди норильчан получила также проведенная впервые в 2012 году акция «Посевная», в рамках которой каждый городской житель имел возможность привнести свой вклад в озеленение родного города. Благодаря данной акции были засеяны травой значительные площади дворовых и прочих городских территорий.

Акция личных пожертвований сотрудников компании, организованная в 2012 году, позволила работникам принять непосредственное участие в благотворительности. Каждый работник по желанию мог внести личное пожертвование на дорогостоящее лечение больного онкологией ребенка. Для оперативности добровольцами-координаторами рассылались необходимая информация об удобных для каждого желающего помочь способах перечисления средств (на банковский счет, яндекс-кошелек, счет телефонного номера или веб-мани), о поступлении средств и т. п., с соблюдением конфиденциальности и прозрачности.

ТАБЛИЦА 4.3. Затраты на благотворительность, 2010-2012 годы (млн рублей)

	2010	2011	2012
Поддержка образовательным и дошкольным учреждениям ТМР	60,8	60,9	42,6
Развитие материально-технической базы учреждений профобразования Норильска	43,5	42,5	23,3
Помощь школам и дошкольным образовательным учреждениям Норильска и Дудинки, в т. ч. подарки для выпускников и первоклассников	17,3	18,4	19,3
Помощь коренному населению территорий присутствия (населенным пунктам и учреждениям ТМР)	21,8	26,9	27,4
в т. ч. ежегодная шефская помощь заповедникам «Таймырский» и «Путанский»	0,5	1,1	0,8
Экологические проекты	1,2	1,6	9,3
Финансирование проекта по изучению гуся-пискульки на Плато Путорана	0,9	–	–
Содействие заповеднику «Большой Арктический» в издании научных материалов международной биологической экспедиции и в транспортно-техническом оснащении	0,3	–	1,9
Содействие заповеднику «Путанский» в проведении ремонтно-восстановительных работ в эколого-просветительском центре	–	0,6	–
Финансирование проекта по мониторингу белого медведя	–	1,0	7,4
Помощь социально уязвимым группам населения, в том числе пенсионерам	49,2	51,8	40,8
Поддержка пенсионеров – ветеранов компании на территории НГР	25	25	19,8
Фонд материальной помощи пенсионерам	9,2	10	7,1
Поддержка пенсионеров – ветеранов компании на территории Кольского полуострова	7,1	7,2	6,4
Материальная поддержка пенсионеров, ветеранов ВОВ, реабилитированных граждан	3,9	4,8	3,9
Решение проблем инвалидности	4	4,8	3,6
Социальная инфраструктура на территориях присутствия	128,3	633,6	858,2
Реконструкция спортивного комплекса стадиона «Заполярье»	17,2	281	170,9
Реконструкция спортивных объектов Норильска	40,3	–	–
Ремонт фасада жилого здания в Норильске и ремонт бассейна «Нептун» в Дудинке	37	10	–
Ремонт учреждений социальной инфраструктуры	33,8	–	–
Строительство плавательного бассейна в Норильске	–	2,5	–
Капитальный ремонт объектов коллекторного хозяйства в Норильске	–	171	–
Строительство 2-х дошкольных образовательных учреждений в Норильске	–	105,2	642
Строительство физкультурно-оздоровительного комплекса в Дудинке	–	61,6	43,2
Реконструкция двух автодорожных мостов в Норильске	–	2,3	2,1
Целевая помощь общественным учреждениям и организациям, некоммерческим фондам Норильска, ТМР и Красноярского края	36,5	37,2	63,9
Благотворительные акции	1,3	2	3,5
Поддержка социальных акций, проводимых Медиакомпанией «Северный город», в т. ч. акции по озеленению «Посевная» и этнического праздника «Большой Арктиш»	0,7	1,4	2,9
Благотворительная акция «Твори добро»	0,6	0,6	0,6
Конкурс социально значимых проектов ОАО «Кольская ГМК»	–	–	7,5
ВСЕГО	299,1	814,0	1053,2

⁹⁴ ЕЖЕГОДНО КОМПАНИЯ ВЫДЕЛЯЕТ ОКОЛО 1 МЛН РУБЛЕЙ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ЛЕТНЕГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ОТДЫХА ВОСПИТАННИКОВ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, А ТАКЖЕ ЮНЫХ ВОСПИТАННИКОВ МУ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ». СРЕДСТВА РАСХОДУЮТСЯ, В ОСНОВНОМ, НА ПРОВЕДЕНИЕ ДОСУГОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЕТЕЙ, ПРИОБРЕТЕНИЕ ТОВАРОВ ПЕРВОЙ НЕОБХОДИМОСТИ.



СОЗДАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ СТОИМОСТИ ЗА СЧЕТ РАЦИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАРУБЕЖНЫМИ АКТИВАМИ



2 тыс. человек – среднесписочная численность работников зарубежных производственных предприятий

36,8

млн долларов США

капитальные вложения
зарубежных предприя-
тий группы

4,5

млн долларов США –

затраты на
природоохранную
деятельность
зарубежных
предприятий группы

0

количество несчастных
случаев со смертельным
исходом на зарубежных
предприятиях группы

5. Развитие зарубежных предприятий

Стратегия развития и корпоративное управление



Стратегия развития зарубежных производственных активов является неотъемлемой частью «Стратегии производственно-технического развития компании на период до 2025 года». Основные направления и целевые показатели развития представлены консолидированно по компании в целом, включая ее российские и зарубежные активы (см. раздел «Модернизация и повышение эффективности производства»).

Корпоративное управление⁹⁵

Управление зарубежными предприятиями группы и контроль их производственно-финансовой деятельности осуществляется Департаментом зарубежных производственных активов, Департаментом операционного управления производством во взаимодействии с Департаментом международных операций Главного офиса. Различные аспекты социальной политики компании в отношении зарубежных активов курируются соответствующими подразделениями ГО посредством подготов-

ки и выполнения решений руководства, относящихся к их зоне ответственности.

Руководство операционной деятельностью в области корпоративной социальной ответственности осуществляется профильными подразделениями зарубежных подразделений компании в рамках их функциональной ответственности посредством выработки, принятия и реализации управленческих решений.

⁹⁵ КОРПОРАТИВНАЯ СТРУКТУРА NN AUSTRALIA, TATI NICKEL, NKOMATI И NN HARJALVALTA ПРЕДСТАВЛЕНА В ОТЧЕТЕ О КСО ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЗА 2010 ГОД (РАЗДЕЛ 1.2. «УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»).



NORILSK NICKEL AUSTRALIA

Совет директоров компании NN Australia отвечает за стратегическое направление деятельности компаний, входящих в Австралийскую группу. В его обязанности входит разработка целей и задач управления производственной деятельностью.

TATI NICKEL

Главным управляющим органом Tati Nickel⁹⁶ является Годовое собрание акционеров, ответственное за рассмотрение и одобрение финансовой отчетности, отчета аудиторов и годового отчета, назначение Директоров и рассмотрение показателей работы менеджмента за предыдущий год.

Совет директоров несет ответственность за общее управление деятельностью компании. Совет директоров проводит ежеквартальные заседания; с целью улучшения эффективности работы Совета некоторые из его функций переданы соответствующим Комитетам Совета Директоров. На данный момент при Совете Директоров существует три Комитета: Комитет по производственной деятельности и производственной стратегии, Комитет по кадровой политике и Комитет по аудиту.

Совет директоров назначает Управляющего Директора, ответственного за повседневное управление компанией. Управляющий Директор отчетывается непосредственно перед Советом Директоров.



NKOMATI

Основным органом управления Nkomati является Совет директоров, который осуществляет общее (стратегическое) руководство деятельностью компании. В Совет директоров входит 8 членов Совета по 4 от каждого партнера. На постоянной основе работают Комитет по аудиту и Управляющий Комитет.⁹⁷ Их основными задачами являются контроль операционной деятельности предприятия на соответствие бюджетной политике.

В разработке политики корпоративной социальной ответственности, в том числе программ социального характера, участвуют в основном Департамент по персоналу и Департамент охраны труда, управления рисками, экологии и качества (SHREQ), программы утверждает Управляющий Комитет или Совет директоров.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Совет директоров NNN отвечает за стратегическое развитие компании, менеджмент несет ответственность за управление текущей деятельностью и эффективность систем управления NNN. Каждый менеджер отвечает за определенную область деятельности, вследствие чего система управления становится понятной всем ее участникам и обеспечивается соблюдение установленных процедур.

В рамках общей системы управления компания регулирует такие аспекты социальной ответственности, как контроль качества, охрана окружающей среды, охрана труда, обеспечение промышленной безопасности и вопрос об эффективности энергопотребления при производстве.

⁹⁶ ЮРИДИЧЕСКИМ ОСНОВАНИЕМ РАБОТЫ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ КОМПАНИИ TATI NICKEL ЯВЛЯЕТСЯ АКТ О РУДНИКАХ, АКТ О ШАХТАХ, РУДНИКАХ, РАБОТАХ И МЕХАНИЗИРОВАННОЙ ТЕХНИКЕ, АКТ О ПОДОХОДНОМ НАЛОГЕ И АКТ О НАЙМЕ СОТРУДНИКОВ. У КОМПАНИИ ЕСТЬ СОСТАВЛЕННЫЙ ДОЛЖНЫМ ОБРАЗОМ УЧРЕДИТЕЛЬНЫЙ ДОГОВОР И УСТАВ.

⁹⁷ STEERING COMMITTEE.

ТАБЛИЦА 5.1. Риски, связанные с международными активами

Наименование рисков	Причины рисков и их последствия	Меры, принимаемые компанией по снижению рисков	Подразделения, участвующие в процессе выявления, оценки и регулирования рисков
Политические риски	Политическая дестабилизация может привести к потере концессий на добычу минерального сырья или изменению их условий, снижению эффективности вложений в геологоразведку, горную добычу и переработку полезных ископаемых, что приведет к снижению стоимости бизнеса. Политическая нестабильность в сопредельных странах Африканского континента может оказать влияние на политическую, социальную и экономическую ситуацию в Ботсване и Южно-Африканской Республике.	Мониторинг внутри- и внешнеполитической ситуации в странах размещения активов компании и сопредельных государствах.	Производственные подразделения Департамент зарубежных производственных активов ГО
Сбытовые риски	Влияние рисков, связанных со снижением цен реализации продукции, может негативно отразиться на деятельности зарубежных активов компании.	Комплекс мер по снижению рисков в рамках единой сбытовой политики компании.	Производственные подразделения Департамент зарубежных производственных активов ГО Сбытовые подразделения
Финансовые риски	Колебание курса валют. Продажи компании по большей части привязаны к биржевым котировкам, номинированным в долларах США. Затраты зарубежных активов, по большей части, номинированы в местной валюте. Падение курса доллара относительно местной валюты приводит к возникновению эффекта «ножниц цен», отрицательно сказывается на финансовых результатах компании. Законодательство ЮАР предусматривает валютное регулирование, положения которого ограничивают вывоз капитала из общей валютной зоны, включая ЮАР.	Мониторинг валютно-финансовой политики властей стран, в которых размещаются активы компании. Проведение целенаправленной работы по снижению себестоимости, повышению объемов производства.	Производственные подразделения Департамент зарубежных производственных активов ГО
Регуляторные/экологические риски	Горнодобывающая промышленность ЮАР в значительной степени регулируется законодательством и положениями, издаваемыми государственными административными органами. Деятельность предприятий подвержена рискам возможных государственных ограничений, контроля над ценами, экспортом, подоходным налогом, возможна экспроприация собственности и риски изменения законодательства в области экологии и безопасности горных работ. Активы группы в Австралии подвержены следующим рискам: изменение квот на выброс вредных веществ, ставок по лицензионным соглашениям, пересмотр в сторону увеличения ставок вмененных расходов на выполнение лицензионных соглашений (Statutory).	Неукоснительное соблюдение местного и международного законодательства в части техники безопасности и охраны труда и здоровья, соблюдение норм воздействия на окружающую среду, законодательных норм по геологоразведке, добыче и переработке полезных ископаемых.	Производственные подразделения Департамент зарубежных производственных активов ГО
Риски на местном рынке труда (социальные риски)	Австралия: риск неконтролируемого роста затрат на персонал (вследствие прозрачности рынка труда в части зарплат и деятельности профсоюзов). Уровень заработной платы в регионах присутствия компании за рубежом имеет тенденцию к ежегодному росту, платить персоналу «ниже рынка» зачастую является проблематичным, а повышение зарплат не всегда сопровождается адекватной отдачей в виде повышения производительности труда. Африка: недостаток требуемой квалификации у местного персонала для управления высокотехнологичным оборудованием; повышенный региональный спрос на опытных специалистов-инженеров; в ЮАР государственная программа по увеличению участия в компаниях лиц, исторически живущих в неблагоприятных условиях, создает дополнительные ограничения в использовании квалифицированных специалистов. Учитывая значительное распространение ВИЧ/СПИД в регионе, существует риск потери трудовых ресурсов, как квалифицированных, так и неквалифицированных рабочих ввиду данного заболевания.	Проводится конструктивное взаимодействие с профсоюзами, позволяющее находить понимание в среде сотрудников предприятий. На африканских предприятиях проводится обучение персонала, поощряется приобретение объектов недвижимости сотрудниками предприятий в целях закрепления их в районе производства. По инициативе компании введены и успешно действуют медицинские программы контроля и снижения опасности заражения ВИЧ/СПИД сотрудников предприятия и членов их семей.	Производственные подразделения Департамент зарубежных производственных активов ГО Производственные подразделения Департамент зарубежных производственных активов ГО

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Norilsk Nickel Australia

Norilsk Nickel Australia поддерживает конструктивные взаимоотношения с соответствующими правительственными организациями и политиками как на федеральном уровне, так и на уровне штата Западная Австралия.

TATI NICKEL

Tati Nickel развивает и поддерживает конструктивные долгосрочные отношения с различными министерствами Ботсваны, правительственными департаментами и компаниями с государственным участием. В частности, у компании партнерские отношения со своим профильным министерством – Министерством энергетики, минеральных и водных ресурсов, которому она отсылает ежемесячные отчеты о своей деятельности.

Tati Nickel активно сотрудничает с Министерством образования и профобучения, более трех лет участвуя в совместной образовательной программе. Компания также поддерживает конструктивные отношения с другими органами власти: Управлением местной промышленности, Управлением производственного обучения Ботсваны, Управлением развития экспорта и инвестиций Ботсваны. У компании налажены тесные отношения с городским советом Фрэнсисауна и советом Северо-Восточного округа. Оба эти совета работают в непосредственной близости от площадок Tati Nickel, а их представители регулярно участвуют в различных социальных, общественных и экономических мероприятиях, организуемых компанией.

NKOMATI

Предприятие Nkomati на регулярной основе поддерживает связи с Департаментом здравоохранения, Департаментом образования, Департаментом труда, Национальным агентством по экономическому развитию, Агентством по развитию малого предпринимательства, Национальным агентством по развитию молодежи. Конструктивные отношения с органами власти помогают создать благоприятную обстановку для дальнейшего развития рудника Nkomati.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Менеджмент NN Harjavalta поддерживает отношения со многими государственными органами Финляндии. В частности, компания активно сотрудничает с некоторыми министерствами, напрямую связанными с ее производственной деятельностью, среди которых Министерство промышленности и торговли, Министерство здравоохранения и социального обеспечения, Министерство охраны окружающей среды и т. д. Руководство компании также поддерживает конструктивные отношения с местными органами власти, в том числе с муниципальными властями Харьявалты. NN Harjavalta сотрудничает с большим количеством рабочих групп, организованных властями Европейского союза, и принимает участие в их деятельности.

Экономические показатели деятельности

Сбытовая политика

Основной целью сбытовой политики зарубежных активов компании является реализация произведенного концентрата с обеспечением максимального уровня рентабельности продаж и оптимизация производственно-коммерческого цикла.

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

Компания NN Australia производит и поставляет никелевый концентрат на предприятия группы компаний «Норильский никель». Данный концентрат перерабатывается до получения готовой продукции, которая в дальнейшем реализуется на рынке через компании корпоративной сбытовой сети.

TATI NICKEL

Tati Nickel производит концентрат и продает его на рынке на основании долгосрочных контрактов.

NKOMATI

Nkomati поставляет никелевый концентрат по долгосрочному контракту на предприятия группы компаний «Норильский

никель». Данный концентрат перерабатывается до получения готовой продукции, которая в дальнейшем реализуется на рынке через компании корпоративной сбытовой сети.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Продукция Norilsk Nickel Harjavalta Oy распространяется через компании корпоративной сбытовой сети, также как и продукция российских подразделений группы. Часть никелевого концентрата, используемого NNH в качестве сырья, поставляется другими подразделениями группы, часть закупается на рынке. Предприятия сбытовой сети компании обеспечивают поставки концентрата, оказывают услуги компании Norilsk Nickel Harjavalta Oy, а также помогают минимизировать ценовые риски, связанные с разницей рыночных цен на момент покупки концентрата и на момент продажи изготовленной из него продукции.

В зарубежных активах компании мониторинг удовлетворенности потребителей и оценка их пожеланий осуществляются на основе принципа «ориентации на потребителя» с применением широкого спектра методов анализа и коррекции.

Инвестиционное развитие и модернизация производства

ТАБЛИЦА 5.2. Капитальные вложения зарубежных предприятий группы, 2010–2012 годы (млн долларов США)

Капитальные вложения группы ⁹⁸	2010	2011	2012
Австралия ⁹⁹	10	7	5,1
Ботсвана ¹⁰⁰	16	13	3,9
Финляндия	6	14	21
Итого зарубежные активы, не включая ЮАР	32	24	30
ЮАР	79	20	6,8
ИТОГО ЗАРУБЕЖНЫЕ АКТИВЫ	111	44	36,8

⁹⁸ АКТИВЫ В АВСТРАЛИИ, БОТСВАНЕ, ФИНЛЯНДИИ И 50 % ДОЛЯ В ПРЕДПРИЯТИИ НКМАТИ (ЮАР) БЫЛИ ПРИОБРЕТЕНЫ ГРУППОЙ В 2007 ГОДУ. В ДЕКАБРЕ 2010 ГОДА ГРУППА ПРОДАЛА ПРИНАДЛЕЖАЩУЮ ЕЙ ДОЛЮ УЧАСТИЯ В КАПИТАЛЕ КОМПАНИИ STILLWATER MINING COMPANY.

⁹⁹ ДАННЫЕ МСФО СКОРРЕКТИРОВАНЫ НА СУММУ БУДУЩИХ РАСХОДОВ ПО ДЕМОНТАЖУ ОБОРУДОВАНИЯ И РЕКУЛЬТИВАЦИИ ПЛОЩАДКИ ПО ОКОНЧАНИИ ЭКСПЛУАТАЦИИ.

¹⁰⁰ ДАННЫЕ МСФО СКОРРЕКТИРОВАНЫ НА СУММУ ДОГОВОРА ОПЕРАЦИОННОГО ЛИЗИНГА, КЛАССИФИЦИРОВАННОГО МСФО КАК ФИНАНСОВАЯ АРЕНДА, И НА СУММУ БУДУЩИХ ВЫПЛАТ ПО ДЕМОНТАЖУ ОБОРУДОВАНИЯ И РЕКУЛЬТИВАЦИИ ПЛОЩАДКИ ПО ОКОНЧАНИИ ЭКСПЛУАТАЦИИ.

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

В 2012 году капитальные расходы NN Australia составили 5,1 млн долларов США.

Основные инвестиционные проекты, реализованные в отчетном году:

- работы по замене устаревшего оборудования обогатительной фабрики на предприятии Lake Johnston;
- проведение геологоразведочных работ на месторождении Maggie Hays;
- технико-экономическое обоснование работ на проектах Honeymoon Well, Albion Downs North, Bannockburn and Taylor Rock;
- замена устаревшего ИТ-оборудования.

TATI NICKEL

На предприятии Tati Nickel основные капитальные вложения, необходимые для поддержания производства и эффективной работы ГОК, были осуществлены в период 2009-2010 годов, инвестиционные вложения в текущем году касались восполнения выбывающих мощностей и обеспечения стабильного функционирования Tati Nickel в краткосрочной перспективе.

Инвестиции Tati Nickel в 2012 году составили 3,9 млн долларов США (13 млн долларов США – в 2011 г.). Основные инвестиционные проекты компании в отчетном году:

- геологоразведочные работы на новых лицензионных участках, расположенных в Ботсване;
- проведение НИОКТР в целях оптимизации процесса обогащения руды, реконструкция конвейера отвалообразователя, модернизация лабораторной системы воздухоочистки;
- разработка проекта инфраструктуры для строительства хвостохранилища;
- проведение технико-экономического обоснования в отношении разработки месторождений Selkirk и Phoenix.

NKOMATI

Расходы на ключевые инвестиционные проекты в 2012 году составили 6,8 млн долларов США. Проекты включали в себя:

- замену подземного горно-шахтного оборудования, оптимизацию работы вентиляции для подземной добычи руды и уплотняющее бурение;

- оптимизацию обогатительных объектов основной зоны минерализации (ОЗМ), завода по производству концентрата никелевых руд и перидотит-хромититовой минеральной зоны (PCMZ);
- вскрышные работы на карьере ОЗМ;
- общее развитие инфраструктуры и замену изношенного оборудования.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Расходы на основные инвестиционные проекты в 2012 году составили 21 млн долларов США. Проекты включали в себя строительство новой линии по производству кобальта, наращивание производственных мощностей и улучшение качества, замену изношенного оборудования и природоохранные мероприятия.

В отчетном году основные НИОКР велись по разработке технологии выщелачивания промежуточной линии и по электролизу никеля. Главной причиной начала разработки данной технологии является низкое извлечение по никелю, отмеченное уже в конце 2011 года. Таким образом, в технологию были внесены изменения, допустившие включение дополнительной стадии извлечения, позволившей достичь высоких уровней извлечения по никелю. В электролизе никеля повторно были испытаны новые анодные корзины с целью добиться в ходе испытаний более высоких показателей по никелю. Благодаря данным испытаниям удалось установить четкую взаимозависимость ряда параметров¹⁰¹. Существенные работы по направлению электролиза велись также с целью наращивания объемов по стадиям производства, что требовало отдельного внимания и научно-исследовательской поддержки.

Кроме того, научно-исследовательские работы велись с целью оценки новых полуфабрикатов. Так, был выявлен ряд примесей, затрудняющих работу на заводе Харьявалта. Проводились исследования с целью нахождения подходящих сред для обработки данных полуфабрикатов. Были продолжены работы над технологией выщелачивания файнштейна. Основное внимание уделялось качеству медного кека. Ситуация с полуфабрикатами заставила направить усилия на доработку технологии с целью использования штейна с большим содержанием железа.

На химической установке осуществлялся ряд исследовательских проектов с целью оптимизации производства химикатов и контроля объема выбросов никеля в сбрасываемые воды. Кроме того, НИОКР требовались для работы над инвестиционным проектом по производству сульфата кобальта.

¹⁰¹ ПЛАНИРОВАЛОСЬ НАЧАЛО ТРЕТЬЕЙ СТАДИИ ИСПЫТАНИЙ, НО ОНА БЫЛА ОТЛОЖЕНА НА 2013 ГОД.

Охрана окружающей среды

Развитие систем менеджмента качества

В производственных структурах группы действуют локальные сертифицированные системы менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, играющие важную роль в реализации стратегических целей компании.

Предприятия группы компаний «Норильский никель», включая зарубежные подразделения, осуществляют согласованные

взаимодополняющие действия в вопросах управления экологическими воздействиями, а также рисками, связанными с профессиональным здоровьем и безопасностью, обеспечением качества продукции/услуг. В зарубежных активах компании мониторинг удовлетворенности потребителей, оценка их пожеланий осуществляются на основе принципа «ориентации на потребителя» и с применением широкого спектра методов анализа и коррекции.

ТАБЛИЦА 5.3. Системы менеджмента зарубежных предприятий группы

	Система менеджмента качества по ISO 9001:2008	Система экологического менеджмента по ISO 14001:2004	Система менеджмента в области профессионального здоровья и безопасности по OHSAS 18001:2007
Tati Nickel	+	+	+
Nkomati	+	+	+
NN Harjavalta	+	+	+

Разработка системы управления экологическими аспектами деятельности

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

После запуска предприятия Lake Johnston был назначен постоянный советник по экологическим вопросам,¹⁰² должность которого в 2011 году была преобразована в должность экологического управляющего. Менеджер, находящийся на этой должности, отвечает за отчетность высшего уровня перед федеральными и государственными органами власти, отчетность корпоративному менеджменту, разработку экологических процедур и политики природопользования, управление работой подрядчика в плане соблюдения экологических процедур, подготовку и обучение других экологических консультантов. Данный сотрудник является основным связующим звеном с Департаментом охраны окружающей среды Западной Австралии, который отвечает за соблюдение горнодобывающими компаниями поддержания принципов экологического управления. Менеджер, находящийся на этой должности, подчиняется руководителю подразделения по охране труда, окружающей среды и технике безопасности.

TATI NICKEL

С 2007 года в компании действует система управления экологическими аспектами деятельности, которая функционирует в рамках интегрированной системы управления безопасностью, экологией и качеством (Safety, Health, Environment and Quality (SHEQ) Management System), основанной на соответствующих международных стандартах. Аудит системы проводится сертифицирующими органами DQS (www.dqs-russia.ru/about).¹⁰³ Внутренний аудит системы на соответствие требованиям международных стандартов проводится ежеквартально. Политика компании в отношении управления безопасностью, экологией и качеством полностью отвечает природе поставленных задач и требованиям соответствующих стандартов.

В 2011 году был проведен сертификационный аудит, в ходе которого компания прошла повторную сертификацию на соответствие международному стандарту ISO 14001:2004. В 2012 году сертификат не был подтвержден. Тем не менее, предприятие постоянно разрабатывало и реализовывало собственные планы действий по предотвращению и минимизации воздействия на окружающую среду, связанных с его деятельностью.



NKOMATI

На предприятии Nkomati введена и системно реализуется программа экологического менеджмента. В реализацию данной программы вовлечены все управляющие структуры предприятия. Департамент по управлению безопасностью, рисками, экологией и качеством осуществляет координацию деятельности указанных структур.

Основными экологическими аспектами управления на предприятии являются: рациональное использование водных ресурсов; минимизация воздействия, связанного с неорганизованными выбросами пыли; повторное использование, сокращение и переработка отходов для их вторичного использования; энергосбережение и сокращение выбросов углекислого газа в атмосферу; реабилитация окружающих рудник земель и одновременная работа в направлении устойчивого восстановле-

ния окружающей среды (выполняется в соответствии с программой, одобренной местными органами регулирования); сохранение биологического разнообразия существующей флоры и фауны.

¹⁰² Советник по экологическим вопросам был назначен в целях соблюдения экологических нормативов в отношении объектов, находящихся в режиме консервации.

¹⁰³ Входит в число международных органов по сертификации систем менеджмента в соответствии с принципами ISO – Международной организации по стандартизации.

Показатели экологической результативности

Все зарубежные предприятия работают в рамках систем государственного регулирования природоохранной деятельности и внутрикорпоративных стандартов группы компаний «Норильский никель». Программам экологической безопасности уделяется большое внимание в повседневной деятельности предприятий. Все предприятия зарубежных производственных активов сертифицированы и проходят регулярную аттестацию в рамках международного стандарта ISO 14001. На предприятиях разрабатываются и осуществляются на посто-

янной основе собственные мероприятия по минимизации ущерба для экологии, вызванного производственной деятельностью.

Основная экологическая нагрузка зарубежных производственных активов компании связана с терраформированием и использованием водных ресурсов. Ключевым аспектом в природоохранной деятельности является последующее (после окончания жизни рудников, карьеров) восстановление природно-ландшафтных и водных объектов.

ТАБЛИЦА 5.4. Воздействие на окружающую среду зарубежных предприятий группы, 2010-2012 годы

	2010	2011	2012
NN Australia			
Общее потребление воды (млн м³)	0,11	1,29	1,03
Образование отходов (т)	–	0,21	498
Утилизация отходов (т)	–	0,21	498
Tati Nickel			
Общее потребление воды (млн м³)	2,40	2,50	3,2
Образование отходов (т)	443	326	279
Утилизация отходов (т)	443	326	279
Nkomati			
Общее потребление воды (млн м³)	0,95	0,83	1,12
Образование отходов (т)	474	163	228
Утилизация отходов (т)	474	163	228
NN Harjavalta			
Общее потребление воды (млн м³)	11,2	10,5	9,9
Образование отходов (тыс. т)	31,5	15,1	9,9
Утилизация отходов (тыс. т)	30,9	14,5	9,4

ТАБЛИЦА 5.5. Затраты на природоохранную деятельность зарубежных предприятий группы, 2010-2012 годы (млн долларов США)

	2010	2011	2012
NN Australia	2,1	0,50	0,943
Tati Nickel	0,16	0,12	0,21
Nkomati	0,67	0,67	0,33
NN Harjavalta	2,7	3,36	3,0

Управление промышленной безопасностью и охраной труда

Политики в области промышленной безопасности и охраны труда

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

NN Australia поддерживает высокие стандарты в области охраны труда и промышленной безопасности для всех своих сотрудников, подрядчиков и посетителей на всех производственных площадках. На уровне NN Australia разработана общая политика компании по охране труда и промышленной безопасности. В документе подчеркивается приверженность менеджмента к обеспечению промышленной безопасности и охране труда на всех уровнях организации. В общую политику компании включены стандарты по следующим направлениям: здравоохранение и безопасность; развитие работоспособности; предотвращение травм; обращение с опасными веществами; вознаграждение труда и компенсации; Кодекс корпоративной этики.

Печатные версии Стандарта «Здравоохранение и безопасность», Кодекса корпоративной этики и экологической политики компании, с которыми ознакомлены все сотрудники, размещены на видных местах на всех производственных площадках.

В середине 2011 года был назначен корпоративный менеджер по охране труда и промышленной безопасности, который подчиняется Управляющему директору и несет ответственность за внедрение соответствующих корпоративных инициатив на всех производственных площадках, занимается анализом корпоративных процедур и стандартов, предоставляет консультации в области промышленной безопасности для менеджмента центрального и региональных офисов. В обязанности менеджера по охране труда и промышленной безопасности также входит посещение производственных площадок и предоставление соответствующей поддержки по запросу.

На руднике Lake Johnston вопросы охраны труда и промышленной безопасности возложены на ответственного менеджера по охране труда и промышленной безопасности, назначенного после повторного запуска рудника и находя-

щегося в подчинении Директору рудника. Данный менеджер отвечает за разработку и поддержку местной системы управления промышленной безопасностью, которая включает в себя, помимо прочего, управление рисками; оповещение о происшествиях и расследовании их причин; разработку соответствующих процедур; информирование и подготовку персонала рудника; оповещение специалистов, чье присутствие необходимо в связи с происшествием. В его должностные обязанности также входит организация спасательных работ и ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций на руднике.¹⁰⁴ Все вопросы промышленной безопасности на законсервированных предприятиях находятся в компетенции корпоративного менеджера по охране труда и промышленной безопасности.

TATI NICKEL

Tati Nickel разработала и внедрила политику по безопасности, экологии и качеству (Safety, Health, Environmental and Quality – SHEQ – Policy), отражающую индивидуальные особенности деятельности компании.¹⁰⁵

В 2012 году корпоративные инициативы по безопасности труда были направлены на вовлечение всех сотрудников в работу по внедрению общей стратегии и сохранение нулевого уровня смертности.

Медицинское наблюдение

Департамент охраны здоровья сотрудников несет ответственность за состояние здоровья всех работников Tati Nickel и подрядчиков, принимающих участие в операционной деятельности Tati Nickel. Основное медицинское отделение – клиника при руднике, наблюдает за состоянием здоровья всех работников, страдающих острыми и хроническими заболеваниями, и следит за тем, чтобы они могли безопасно выполнять свои обязанности. Как правило, в месяц проводится порядка 400-450 консультаций, две трети из которых приходятся на сотрудников Tati Nickel, а остальные – на сотрудников подрядных организаций.

¹⁰⁴ СПЕЦИАЛИСТЫ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ НЕСУТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОКАЗАНИЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ, ЭВАКУАЦИЮ ПОСТРАДАВШИХ, ПОДГОТОВКУ И ЭКИПИРОВКУ БРИГАДЫ АВАРИЙНОЙ СЛУЖБЫ, КОТОРАЯ СОСТОИТ ИЗ ВОЛОНТЕРОВ – МЕСТНЫХ СОТРУДНИКОВ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРСОНАЛ ПОДРЯДЧИКОВ.

¹⁰⁵ СМ. РАЗДЕЛ «ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА» ОТЧЕТА О КСО ЗА 2011 ГОД.

Основной задачей данного отделения Департамента охраны здоровья сотрудников является предотвращение появления профессиональных заболеваний (или сведение их количества к минимуму). Роль медицинского наблюдения на предприятии в 2012 году выросла – охват работников достиг 98 % (66 % – в 2011 году). Это связано с широким внедрением программ санитарного просвещения, к которым предприятие приступило в конце 2011 года. В отчетном году зарегистрировано 3 заболевания слуха (из-за высокого уровня шума), по которым выплачены компенсации. Сотрудники лаборатории подвергались воздействию свинцовых паров ниже рекомендуемых пределов.

NKOMATI

Вопросам безопасности труда в Nkomati придается приоритетное значение. Внедренная политика по промышленной безопасности и охране труда соответствует всем требованиям действующего законодательства и лучшим мировым практикам по отрасли, что подтверждается сертификатом по стандарту ISO – BS OHSAS 1800:2007.

NORILSK NICKEL HARJALTA OY

Предприятие NN Harjavalta уделяет особое внимание мероприятиям по охране труда. В отчетном году произошло четыре несчастных случая, повлекших травмы с временной потерей тру-

доспособности, которые соответствуют коэффициенту 9,5 (на один миллион рабочих часов). Руководство предприятия намерено в будущем свести данный показатель к нулю, деятельность NN Harjavalta по охране труда и обеспечению промышленной безопасности направлена на упреждающие мероприятия.

В отчетном году персонал NN Harjavalta проинформировал о 722 потенциально опасных происшествиях и несостоявшихся несчастных случаях. Подобные отчеты являются одним из важных подходов к предотвращению травматизма. Компания постоянно стремится к улучшению условий труда сотрудников и расширению программ по оздоровлению.

В соответствии с требованиями NN Harjavalta, перед приемом на работу соискатели проходят медицинский осмотр и обследование на предмет употребления наркотиков. Раз в три года сотрудники проходят медицинский осмотр, обследование на пригодность для работы и обследование на подверженность воздействию никеля и мышьяка. Работники электролизного цеха раз в год проходят обследование на подверженность воздействию соответствующих веществ.

Система управления сертифицирована в соответствии со стандартами SFS-EN ISO 9001, SFS-EN ISO14001 и спецификацией OHSAS 18001. Компания также приняла на себя обязательства по соответствию нормам соглашения об эффективности энергопотребления на производстве.

ПОКАЗАТЕЛИ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

ТАБЛИЦА 5.6. Показатели работы по обеспечению безопасности и охране труда, 2012 год

	NN Australia	Tati Nickel	Nkomati	NN Harjavalta
Число пострадавших при несчастных случаях (человек)	94	43	93	1
Количество несчастных случаев со смертельным исходом (человек)	0	0	0	0
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом (человек)	27	8	4	0
Количество случаев профессиональных заболеваний (человек)	0	0	2	0
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	221	121	184	5

ТАБЛИЦА 5.7. Расходы на обеспечение безопасности и охрану труда, 2012 год

	NN Australia	Tati Nickel	Nkomati	NN Harjavalta
Затраты на мероприятия по охране труда (в млн долларов США)	1,1	0,51	1,26	2,4
в том числе на одного работника (в тыс. долларов США)	–	–	–	–

ТАБЛИЦА 5.8. Обучение руководителей и специалистов обеспечению безопасности и охране труда, 2012 год

	NN Australia	Tati Nickel	Nkomati	NN Harjavalta
Численность работников, прошедших обучение (человек)	198	627	1305	153
в том числе руководители и специалисты	5	–	143	122



БОРЬБА С ВИЧ/СПИДОМ

Работники зарубежных предприятий группы, расположенных в Африке (Ботсвана, Южная Африка), имеют возможность проконсультироваться по вопросам физического и психического здоровья (ВИЧ/СПИД и туберкулез), травм, прекращения работы по состоянию здоровья и другим причинам и получить помощь психолога.

Tati Nickel

Tati Nickel внедряет различные инициативы, направленные на борьбу с ВИЧ/СПИДом.¹⁰⁶ Корпоративная программа по борьбе с ВИЧ/СПИДом включает повышение осведомленности, АРВ-мониторинг и обучение сотрудников. С момента начала реализации программы (2007 год) количество отсутствующих на работе по болезни, а также смертность сотрудников от данного заболевания сократились в 5 раз (с 5 % до 1 % в год).

В 2012 году в рамках данной программы более 98 % больных сотрудников проходили соответствующий курс лечения. На данный момент курс антиретровирусной терапии, предоставляемый сотрудникам бесплатно, проходит более 75 пациентов, 10 пациентов находятся под наблюдением. В отчетном году наблюдалось уменьшение числа работников, находящихся на лечении и наблюдении, все они переведены на государственную программу. Продолжена программа по добровольному консультированию и тестированию (ДКТ): ежемесячно через нее в среднем проходит 7 сотрудников. Большинство из них проходит повторное обследование, в большинстве показываясь ВИЧ-отрицательные результаты.

Программы, нацеленные на предотвращение заражения ВИЧ, такие как повышение информированности о мужском обре-

зании, распространение презервативов, взаимное обучение и предотвращение передачи вируса от матери ребенку, остаются чрезвычайно популярными.

Nkomati

На предприятии Nkomati также реализуется ряд инициатив по снижению уровня заболеваний ВИЧ/СПИД:

- На руднике Nkomati была введена в действие Стратегия профилактики заболеваний у работников, которая также затрагивает такие вопросы, как ВИЧ/СПИД, Программы содействия работникам, питание и корпоративное управление.
- При участии профсоюзов, методистов и менеджмента было разработано положение о политике, которое было доведено до сведения всех работников. Данная политика обеспечивает отсутствие дискриминации в отношении соответствующих работников и конфиденциальность информации о них. Поощряется объявление работниками своего ВИЧ-статуса в целях смягчения общественного осуждения.
- Ко всем работникам применяется требование участвовать в программе медицинского страхования.
- Анти-ретровирусное лечение осуществляется по программе медицинского страхования бесплатно в местных клиниках.
- Методисты и консультанты прошли обучение и участвуют в ежемесячных заседаниях Комитета по сохранению здоровья и профилактике заболеваний, в которых также участвуют профсоюзы и менеджмент.
- Информационно-образовательные кампании проводятся в соответствии с Календарем здоровья Департамента здравоохранения. Ежегодно проводится день Всемирной борьбы со СПИДом.
- Ежегодно проводятся исследования распространенности ВИЧ и СПИДа, а также экологические исследования с целью контроля эпидемии и оценки ее влияния на работу предприятия и работников.
- Каждую неделю проводится добровольное тестирование и психологические консультации для работников на базе клиники, расположенной на промплощадке.
- Ежемесячно все подразделения рудника Nkomati получают презервативы, мониторинг осуществляется на постоянной основе. Ежедневно работники бесплатно получают пищевую добавку «Go-Ahead».

¹⁰⁶ ПРЕДПРИЯТИЕ НАЧАЛО МОБИЛИЗАЦИЮ СВОИХ РЕСУРСОВ НА БОРЬБУ С ВИЧ/СПИДОМ, ЯВЛЯЮЩИМСЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭПИДЕМИЕЙ, ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСА (2008 ГОД), ПРИЗВАННОГО ВЫЯВИТЬ СЛУЧАИ ЗАРАЖЕНИЯ.

Политика в отношении персонала

Права человека

ГМК «Норильский никель» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституциями стран присутствия (Австралия, Республика Ботсвана, Финляндия, ЮАР) и законодательством этих стран, общепризнанными принципами и нормами международного права, изложенными в декларациях, конвенциях и рекомендациях Международной организации труда и других международных организаций.¹⁰⁷

Компания стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

Характеристики персонала

Среднесписочная численность работников зарубежных предприятий группы компаний «Норильский никель» в 2012 году составила 2 026 человек.¹⁰⁸

Основная часть постоянных работников¹⁰⁹ (81,2 %) занята на предприятиях Nkomati JV и Tati Nickel Mining Company, расположенных в Африке (табл. 5.9).

Распределение работников африканских предприятий группы (Tati Nickel и Nkomati) по категориям персонала характеризуется высокой долей рабочих (79 % и 81 % соответственно).

На предприятиях группы, расположенных в Финляндии и Австралии, доля рабочих значительно меньше. Так, в NN Harjavalta рабочие составляют 57 % (остальные – менеджеры, специалисты и прочие), в NN Australia – 30 %.

Возрастная структура работников зарубежных предприятий группы компаний «Норильский никель» заметно моложе, чем работников российских предприятий группы. Доля работников старше 50 лет колеблется от 7 % (в Африке) до 15 % (в Финляндии).¹¹⁰

ТАБЛИЦА 5.9. Численность и текучесть персонала зарубежных производственных активов, 2011-2012 годы

	NN Australia		Tati Nickel		Nkomati		NN Harjavalta	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Среднесписочная численность работников без учета работающих по контракту (человек)	84	106	912	797	862	848	257	275
Текучесть работников без учета работающих по контракту (в процентах)	42	63	6,0	13,6	15,5	15,5	2,3	2,3

ТАБЛИЦА 5.10. Распределение работников по полу, 2012 год (%)

	NN Australia	Tati Nickel	Nkomati	NN Harjavalta
Численность работников, прошедших обучение (человек)	18	14	19	24
в том числе руководители и специалисты	82	86	81	76

¹⁰⁷ См. РАЗДЕЛ «ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛА» ОТЧЕТА О КСО ЗА 2011 ГОД.

¹⁰⁸ БЕЗ УЧЕТА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ЗАРУБЕЖНЫХ СБЫТОВЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ.

¹⁰⁹ БЕЗ УЧЕТА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО КОНТРАКТУ.

¹¹⁰ См. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. «ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».

Социальное партнерство в трудовой сфере

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

Со всеми работниками NN Australia договоры заключаются в соответствии с трудовым законодательством Австралии. NN Australia стремится свести к минимуму затраты, в связи с чем заключены контракты с небольшим числом компаний, предоставляющих услуги рабочего персонала.¹¹¹ За все время деятельности компании произошел лишь один случай, когда профсоюз (Профсоюз Австралийских Рабочих) был вовлечен в трудовые отношения NN Australia.¹¹²

TATI NICKEL

Tati Nickel признает Профсоюз Работников Горнодобывающей Индустрии Ботсваны (BMWU, далее – «Профсоюз») в качестве представителя и организации, ведущей переговоры от лица работников, относящихся к категориям А – СЗ.¹¹³ Профсоюз ведет переговоры от лица этих работников по вопросам, относящимся к условиям труда. Отношения сторон подчиняются положениям Акта о профсоюзах и организациях работодателей.

Посредниками между сторонами трудовых отношений являются два комитета: Комитет по совместным переговорам (КСП) и Комитет по совместным консультациям (КСК). КСП участвует в проведении существенных переговоров, затрагивающих вопросы базовых условий труда, КСК принимает участие в консультациях по вопросам, которые представляют интерес для обеих сторон и которые могут затронуть интересы членов Профсоюза или поставить под сомнение гармоничность отношений между Профсоюзом и компанией.

Компания также поощряет свободный обмен информацией и участие сотрудников в жизни компании посредством обсуждений ключевых вопросов на рабочем месте. Эти обсуждения подпадают под действие внутренних правил и соответствуют положениям национального Кодекса трудовых отношений.

Коллективные соглашения

Основным коллективным соглашением между Tati Nickel и Профсоюзом является Меморандум о согласии, регулирую-

щий отношения сторон. На данный момент меморандум находится на рассмотрении у Профсоюза для обеспечения его соответствия изменениям в трудовых отношениях. Также есть несколько подсоглашений, включающих Соглашение о сокращениях, Соглашение по оценке работы, Соглашение о раскрытии информации и Соглашение о распределении рабочих мест.

NKOMATI

Национальный профсоюз горняков (NUM) объединяет большинство работников категорий А, В и С.¹¹⁴ Работа с NUM ведется на уровне Менеджмента предприятия с одобрением решений управляющим комитетом. Схема взаимоотношений администрации и профсоюзов реализована заключением коллективных договоров в различных сферах трудовых отношений. Коллективные договоры подписываются ежегодно. На текущий момент подписаны следующие коллективные договоры:

- Соглашение о признании (Recognition Agreement), которое определяет порядок отношений между рудником Nkomati Mine и NUM.
- Меморандум о взаимопонимании в области найма сотрудников и снабжения (Memorandum of understanding for Recruitment and Procurement) предоставляет представителям NUM статус наблюдателей в ходе собеседований при приеме новых сотрудников на работу и на заседаниях комитета по снабжению.
- Соглашение о полномочном представителе профсоюза (Full Time Shop Steward Agreement), которое определяет условия назначения полномочного представителя NUM.
- Соглашение об обязательных отчислениях в профсоюз (Agency Shop Agreement) – определяет условия формирования профсоюзной кассы на руднике и порядок отчислений в профсоюз.
- Соглашение о зарплате (Wage Agreement) подписывается ежегодно, регулирует ставки оплаты труда и соответствующие существенные условия.
- Положение о равных условиях труда и развитии профессиональных умений работников (Constitution for Transformation, Employment Equity and Skills Development Forum).
- Рабочий график в воскресные, праздничные дни и сверхурочное время, в соответствии с которым определяется

¹¹¹ Численность постоянных сотрудников NN AUSTRALIA – 114 человек, ряд сотрудников работают на предприятии по контракту, что обеспечивает безопасный и эффективный охват рабочей нагрузки. В соответствии с австралийским трудовым законодательством сотрудники имеют право стать членами профсоюза и не обязаны (по закону) сообщать о своем членстве работодателю.

¹¹² См. РАЗДЕЛ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ» ОТЧЕТА О КСО ЗА 2011 ГОД.

¹¹³ КЛАССЫ РАБОТНИКОВ, В СООТВЕТСТВИИ С СИСТЕМОЙ ГРАДАЦИИ ПАТЕРСОНА.

¹¹⁴ КЛАССЫ РАБОТНИКОВ, В СООТВЕТСТВИИ С СИСТЕМОЙ ГРАДАЦИИ ПАТЕРСОНА.



порядок оплаты работ в воскресные, праздничные дни и сверхурочное время.

- Соглашение о рабочем дне, которое позволяет работникам, график работы которых не является посменным, уходить с работы в 12.00 в пятницу в рамках оплачиваемой рабочей недели.
- Меморандум о согласии в отношении «незащищенных» забастовок (Unprotected Industrial Action).
- Соглашение о классификации работ, которое определяет процедуру осуществления оценки результатов работ.
- Соглашение о замене членов семей – соглашение между шахтой и NUM, в отношении возможности для членов семей пострадавших сотрудников (в результате смерти, медицинских противопоказаний к работе, а также пенсионеров) быть трудоустроенными компанией по найму при условии соответствия конкретным требованиям работы. Для этого шахта обеспечит необходимую подготовку, по успешном завершении которой кандидаты будут размещены в листе ожидания на позиции начального уровня.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Предприятие NN Harjavalta является членом Федерации высокотехнологичных отраслей промышленности Финляндии, которая представляет интересы работодателей, проводит от их имени переговоры о заключении коллективных соглашений и подписывает их в таких областях, как радиоэлектроника, электропромышленность, машиностроение, металлургия и информационные технологии. Федерация является членом ряда международных организаций. Федерация высокотехнологичных отраслей промышленности Финляндии предоставляет возможности для эффективного сотрудничества на региональном и местном уровнях. NN Harjavalta имеет представительства и в других профессиональных ассоциациях, включая, помимо прочих, консорциумы Никелевого института, Eurometaux и REACH.

В соответствии с Законом о коллективных соглашениях, условия, предусмотренные коллективным соглашением между Федерацией и профсоюзом, являются обязательными для всех компаний, входящих в состав Федерации. Вместо подписания договора с работодателем, NN Harjavalta может заключать договоры с отдельными его специалистами. NN Harjavalta также сотрудничает с Финским профсоюзом работников в области металлургии, Профсоюзом наемных работников и Федерацией служащих церкви и сферы ритуальных услуг.

Коллективные соглашения

Трудовые отношения NN Harjavalta с профсоюзами регулируются Коллективным соглашением с работниками в высокотехнологичных отраслях промышленности, Коллективным соглашением с наемными работниками в высокотехнологичных отраслях промышленности, а также Коллективным соглашением с ведущими сотрудниками высокотехнологичных отраслей промышленности.

Вознаграждение и мотивация персонала

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

По данным последних исследований рынка труда, уровень вознаграждения в горнодобывающей промышленности Западной Австралии остается на 10-11 % выше, чем в среднем по стране. Конкурентоспособность вознаграждения сотрудников оценивается ежегодно на основе данных рынка труда и вознаграждения по штату Западная Австралия, размеры пересматриваются по мере необходимости. В 2012 году средний ежемесячный доход (до налогообложения) на одного работника Norilsk Nickel Australia составил 9,5 тыс. долларов США.

Компания не повышала заработную плату сотрудников Lake Johnston ни в 2011, ни в 2012 году.¹¹⁵ В результате этого заработная плата сотрудников оказалась значительно ниже среднего уровня по отрасли, и предприятие столкнулось с волной увольнений.

Коэффициент текучести работников достиг рекорда в декабре 2012 года (63 %), превысив средний уровень по отрасли в три раза (20 %). Были предприняты меры по снижению текучки кадров, однако в связи с задержкой в повышении зарплат на Lake Johnston более чем на 12 месяцев и продолжающимися проблемами с переводом денежных средств, ограничивающими способность компании эффективно работать, тенденция на утрату высококвалифицированных кадров продолжилась.

TATI NICKEL

Базовый размер вознаграждения работников зависит от уровня квалификации и класса работ, устанавливается в пределах диапазона по соответствующей категории (грейду), пересматривается ежегодно 1 апреля¹¹⁶ в соответствии с коллективным соглашением между работодателем и профсоюзом. С 01.04.2012 увеличение базовой заработной платы составило 7,5 % для категорий A-C3 и 6,5 % для категорий C4 и выше.

Система оплаты труда Tati Nickel помимо базовой заработной платы включает в себя различные выплаты стимулирующего и компенсационного характера: премиальные выплаты, рассчитываемые ежеквартально в зависимости от достижения ключевых показателей эффективности и устанавливаемые в размере 5-25 % для соответствующей категории; ежегодную выплату к отпуску (leave allowance – гарантированное вознаграждение в размере 5 % от годовой базовой заработной платы); отчисления в резервный фонд на пенсионные выплаты (для резидентов ежемесячные начисления составляют 8,33 % от базовой заработной платы, которые выплачиваются работнику по истечении каждых пяти лет работы в компании, для нерезидентов – 33,33 %, которые выплачиваются по истечении двух лет работы). В отчетный период была разработана и введена в практику стимулирующая бонусная схема.

Компания также предоставляет сотрудникам социальный пакет, который включает в себя компенсацию затрат на содержание дома или его аренду, медицинские услуги для сотрудников и членов их семей, оплату коммунальных услуг, оплату обучения сотрудников и членов их семей, компенсацию затрат на содержание автомобиля (для уровня D или выше) и другие.

РИСУНОК 5.1. Структура расходов на оплату труда Tati Nickel Mining Company, 2012 год (%)



¹¹⁵ Среднее повышение заработной платы в горнодобывающей промышленности в 2012 году составило 4,7 %.

¹¹⁶ Базовое вознаграждение структурировано таким образом, чтобы удостоверять выплату конкурентных зарплат, находящихся в промежутке между 50 % и 75 % от рыночных уровней.

NKOMATI

Система оплаты труда работников компании предусматривает установление конкурентоспособного уровня заработной платы, особенно для высококвалифицированного персонала. В 2011 году были внесены изменения в систему мотивации персонала категорий D и E. Программа долгосрочного стимулирования высококвалифицированного персонала, основанная на достижении ключевых показателей эффективности, была заменена на программу удержания персонала. Данной политикой предусмотрено гарантированное вознаграждение в размере 35 % от ежегодных затрат на оплату труда конкретного работника в соответствии с утвержденной схемой выплат, окончательный расчет производится по достижении трехлетнего стажа работы.¹¹⁷

Компания предоставляет своим сотрудникам социальные пакеты: возмещение затрат на содержание дома или оплата аренды жилья, возмещение затрат на содержание автомобиля, оплата медицинской страховки для сотрудников и членов их семей, другие социальные льготы и гарантии. В 2012 году введена схема по долгосрочному удержанию сотрудников уровней D, E, а также программа по сохранению и удержанию персонала.

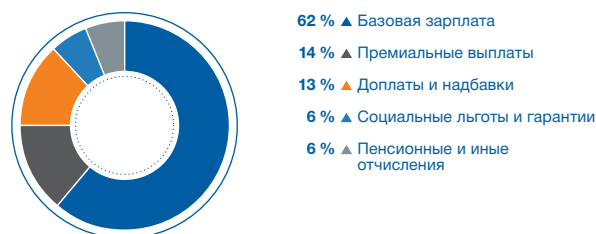
В 2012 году расходы на вознаграждение одного работника Nkomati с учетом пенсионных и иных отчислений (до вычета налогов) составили 57,3 тыс. долларов США в год.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Система вознаграждений, установленная NN Harjavalta в дополнение к основной заработной плате, предусматривает выплату премий в зависимости от эффективности работы сотрудника, а также участие в прибыли компании. Поощрение за достижение целевых показателей осуществляется в рамках общей системы вознаграждений (в виде премий, участия в прибыли). Период выплат по программам поощрительного вознаграждения зависит от категории сотрудника (топ-менеджеры, менеджеры среднего звена и другие категории). В отчетном году платежи по программе участия в прибыли компании осуществлялись на ежеквартальной основе. Размер премии рассчитывается в соответствии с действующими схемами распределения премий и прибыли на основе результатов работы сотрудника.

В 2012 году расходы на вознаграждение одного работника NN Harjavalta с учетом пенсионных и иных отчислений (до вычета налогов) составили 89,3 тыс. долларов США в год.

РИСУНОК 5.2. Структура расходов на оплату труда Nkomati, 2012 год (%)



¹¹⁷ В РЕЗУЛЬТАТЕ ДОСТИГНУТЫХ С ПРОФСОЮЗОМ СОГЛАШЕНИЙ С 1 ИЮЛЯ 2011 ГОДА БЫЛИ ВНЕСЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ИЗМЕНЕНИЯ: РОСТ БАЗОВОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ УРОВНЕЙ А И В СОСТАВИЛ 10 %, ДЛЯ УРОВНЯ С – 9 %; УВЕЛИЧЕН РАЗМЕР ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ ПОД ЗЕМЛЕЙ, В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ; УВЕЛИЧЕНА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ДНЕЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ.

Подбор, найм и развитие персонала

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

В отчетном году NN Australia была вынуждена сократить затраты на развитие персонала. В связи с высокой текучестью кадров в 2012 году была увеличена рекрутинговая активность. Предприятие в некоторой степени сумело проконтролировать издержки в этой сфере, так как в 2011 году были заключены соглашения с преференцированной компанией по найму персонала.

В настоящий момент в горнодобывающей отрасли западной Австралии наблюдается нехватка квалифицированной рабочей силы. В целях преодоления этого разрыва в кратко-

срочной перспективе работодателям позволено привлекать востребованных специалистов из-за рубежа. Правительство NN Australia разрешило на предоставление рабочих виз (№ 457). Взамен NN Australia обязался оказывать поддержку местному рынку труда через подготовку местных сотрудников.¹¹⁸

Программы развития персонала направлены на повышение ключевых навыков сотрудников, планирование карьеры, отработку командных навыков, обучение без отрыва от производства, организацию практики (при поддержке правительства) и стажировок с привлечением студентов местных университетов.

ТАБЛИЦА 5.11. Подготовка и переподготовка персонала Norilsk Nickel Australia, 2010-2012 годы

	2010	2011	2012
Количество мероприятий по подготовке персонала	–	46	–
Количество сотрудников, участвовавших в мероприятиях по подготовке персонала	–	46	–
Фактическое количество часов по подготовке персонала	–	63	–
Количество часов на одного сотрудника	–	1,4	–
Стоимость программ подготовки персонала (тыс. долларов США)	52	64,8	–

TATI NICKEL – ПРОГРАММЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Основные программы развития кадров (Департамент по работе с кадрами) включают в себя: развитие навыков, обучение планированию карьеры, лидерство, а также предоставление возможностей для стажировок и получения стипендий.

Как и другие крупные компании, работающие в горнодобывающем секторе Ботсваны, Tati Nickel сталкивается с острой нехваткой квалифицированной рабочей силы. Для преодоления этой нехватки, после проведения анализа местного рынка труда, предприятия могут привлекать необходимые кадровые ресурсы со стороны. При этом политика правительства направлена на развитие местного рынка труда и дальнейшее развитие сотрудников, являющихся гражданами страны, чтобы те могли впоследствии занять места, на которых в текущий момент работают иностранцы.

Для выполнения этой задачи от предприятий требуется предоставить программы обучения и распределения рабочих мест, в которых будет показано, как организация будет определять перспективных сотрудников и помогать им в приобретении профессиональных навыков. Проект программ обсуждается и согласовывается заинтересованными сторонами внутри компании, т. е. менеджментом и профсоюзами. После этого программа передается на одобрение Уполномоченному по вопросам труда. Предприятие обязано представлять ежегодный краткий отчет данному Уполномоченному об исполнении программы.

В 2012 году объем официальных мероприятий по подготовке и развитию персонала продолжил сокращаться. Это обусловлено преимущественно операционными и финансовыми трудностями, с которыми столкнулась компания. При этом проводятся такие образовательные мероприятия, как обучение на рабочем месте, ротация кадров, специальные поручения, наставничество и саморазвитие.

¹¹⁸ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ТРЕБОВАНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА АВСТРАЛИИ – ТРАТИТЬ НЕ МЕНЕЕ 1 % ОТ ФОТ НА ПЕРЕПОДГОТОВКУ ТАКИХ СОТРУДНИКОВ.

ТАБЛИЦА 5.12. Подготовка и переподготовка персонала Tati Nickel, 2010-2012 годы

	2010	2011	2012
Количество мероприятий по подготовке персонала	69	25	23
Количество сотрудников, участвовавших в мероприятиях по подготовке персонала	379	148	167
Фактическое количество часов по подготовке персонала	81 992	94 656	25 948
Количество часов на одного сотрудника	216	640	156
Стоимость программ подготовки персонала (тыс. долларов США)	189	149	376

ТАБЛИЦА 5.13. Подготовка и переподготовка персонала Nkomati, 2010-2012 годы

	2010	2011	2012
Количество мероприятий по подготовке персонала	34	171	149
Количество сотрудников, участвовавших в мероприятиях по подготовке персонала	787	911	3 941
Фактическое количество часов по подготовке персонала	42 720	105 444	441 392
Количество часов на одного сотрудника	54	116	112
Стоимость программ подготовки персонала (тыс. долларов США)	1 089	848	713

ТАБЛИЦА 5.14. Подготовка и переподготовка персонала Norilsk Nickel Harjavalta Oy, 2010-2012 годы

	2010	2011	2012
Количество мероприятий по подготовке персонала	384	399	366
Количество сотрудников, участвовавших в мероприятиях по подготовке персонала	267	269	275
Фактическое количество часов по подготовке персонала	10 547	9 205	12 805
Количество часов на одного сотрудника	39,5	34,2	46,6
Стоимость программ подготовки персонала (тыс. долларов США)	503,0	553,8	667,9

Tati Nickel является членом Ботсванской Обучающей Организации (БОО) и платит ежемесячные взносы в соответствии с требованиями законодательства. Членство в этой организации позволяет компании получать компенсации от БОО за услуги по обучению, оказываемые аккредитованными при БОО или другими признанными обучающими организациями, за исключением других услуг по обучению, признанных необходимыми для продолжения деятельности компании.

NKOMATI

Предприятие также испытывает трудности в комплектации персоналом с квалификацией как среднего и нижнего уровня управления, так и с линейным рабочим персоналом. Подобная ситуация характерна и для всех основных подразделов предприятия. По причине взрывного роста горнодобывающей промышленности в странах Южной Африки,

и в ЮАР в том числе, на региональном рынке трудовых ресурсов наблюдается острая нехватка квалифицированных специалистов. На предприятии разработаны и внедрены трехмесячные программы обучения основного производственного персонала основам профессии. Кроме того, проходят разовые ежегодные тренинги.

В связи с особо внимательным отношением правительства ЮАР к вопросам производственного травматизма на предприятии много внимания уделяется первичной подготовке персонала в области безопасности труда и постоянному дополнительному обучению безопасным методам ведения работ.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Подбор и наем персонала в NN Harjavalta происходит по мере оценки необходимости в дополнительном персонале. Перед наймом новых сотрудников изучаются возможности внутренней переподготовки и реорганизации кадров. В соответствии с требованиями NN Harjavalta,¹¹⁹ для работы на постоянной основе каждый производ-

¹¹⁹ КАЖДОЕ РЕШЕНИЕ О НАЙМЕ НОВОГО СОТРУДНИКА ПРОХОДИТ ОДОБРЕНИЕ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ NN HARJAVALTA.

ственный работник должен иметь разряд или соответствующий уровень профессиональной подготовки в химической отрасли.

Кадровая политика NN Harjavalta направлена на непрерывное обучение и повышение квалификации своих сотрудников. Компания реализует трехлетнюю программу по подготовке кадров, которая позволяет принимать на постоянную работу студентов на должность производственных работников еще в период их обучения в средней школе. В основе данной программы лежит Закон о профессиональной квалификации. Компания ежегодно изучает потребности кадров в профподготовке и повышении квалификации. Ежегодные программы профессиональной подготовки проводятся в основном по таким направлениям, как защита окружающей среды, охрана труда и техника безопасности, развитие производства, получение управленческих навыков и навыков работы с компьютером. В 2012 году каждый сотрудник прошел обучение в среднем продолжительностью 5,8 дня.

Летом NN Harjavalta проводит производственную практику и стажировку для заполнения временных вакансий, возникающих в результате ухода штатных сотрудников в плановые отпуска, отпуска по болезни или по уходу за ребенком. Некоторые подразделения, в которых наблюдается явная нехватка трудовых ресурсов, проводят стажировки в течение всего года. Такой гибкий подход к управлению персоналом позволяет поддерживать эффективность производства.

Ежегодно с каждым работником обсуждаются перспективы его карьерного роста, личные предпочтения и планы на будущее. Департамент по работе с кадрами собирает сведения о предпочтениях работников и на основе анализа полученной информации и профессиональных навыков сотрудников помогает определить оптимальную должность для каждого из них.

Социальные программы

NORILSK NICKEL AUSTRALIA

В 2012 году NN Australia не финансировала какие-либо социальные или благотворительные проекты. Затраты на пенсии за отчетный период составили 1,3 млн долларов США.

TATI NICKEL

В рамках стратегии по сохранению кадров Tati Nickel предлагает своим сотрудникам социальный пакет, включающий в себя медицинское обслуживание и пенсионное обеспечение, а также компенсацию расходов на транспорт.

NKOMATI

В Nkomati выплата социального пакета работникам, в состав которого входят медицинское и пенсионное страхование, компенсация транспортных расходов, является частью политики удержания персонала. Компания стимулирует покупку работником собственного жилья, поскольку компания не предоставляет помещений для проживания семей работников. Помимо социальных льгот в виде денежных выплат, работникам оказываются социально-консультационные услуги по вопросам физического и психологического здоровья.

На руднике Nkomati также действует программа лояльности персонала, которая предусматривает личное развитие сотрудников, конкурентные социальные пакеты, специальные стимулирующие пособия для редких и востребованных специалистов. В настоящий момент в компании проводится аудит программы лояльности персонала на соответствие корпоративным стандартам и конкретным нуждам рудника.

NORILSK NICKEL HARJAVALTA OY

Norilsk Nickel Harjavalta придерживается высоких стандартов в области социальной ответственности и прав человека. Поскольку государственные системы социального обеспечения в странах – членах ЕС развиты, как правило, очень хорошо, необходимость внедрения подобных профессиональных программ на предприятиях в таких странах меньше, чем в России или в Африке. Тем не менее, помимо обязательных социальных программ, предусмотренных законодательством, политика NNN включает программы медицинского и социального страхования, программы страхования от несчастных случаев, оздоровительные программы и программы по содействию здоровому образу жизни и т. д.

В частности, каждый работник имеет медицинскую страховку и участвует в программе пенсионного страхования. Кроме того, имеются дополнительные пособия на обслуживание в области здравоохранения и профилактики профессиональ-

ных заболеваний; возможности использования арендованных компанией коттеджей для организации отдыха; льготное питание в столовой предприятия. Компания также предо-

ставляет финансовую поддержку для прохождения сотрудниками дополнительной общеобразовательной подготовки и расширения навыков.

ТАБЛИЦА 5.15. Расходы на социальные программы Norilsk Nickel Australia, 2010-2012 годы (тыс. долларов США)

	2010	2011	2012
Социальные программы	–	–	–
Благотворительные программы	–	–	–
Пенсионные программы	347	1 385	1 297

ТАБЛИЦА 5.16. Расходы на социальные программы Tati Nickel, 2010-2012 годы (тыс. долларов США)

	2010	2011	2012
Социальные программы	181	1 181*	6
Благотворительные программы	–	–	23
Пенсионные программы	–	–	–

* 1 137 тыс. долларов США из которых – расходы на приобретение и поставку в Республику Ботсвана мобильного телемедицинского комплекса «ТОБОЛ».

ТАБЛИЦА 5.17. Расходы на социальные программы Nkomati, 2010-2012 годы (тыс. долларов США)

	2010	2011	2012
Социальные программы	1 433	1 085	1 294
Благотворительные программы	52,5	72	199
Пенсионные программы	2 216	2 611	20

Социально-благотворительные проекты

TATI NICKEL

На Tati Nickel с 2006 года действует программа Корпоративной социальной ответственности, основной целью которой является развитие здорового, образованного и квалифицированного сообщества, повышение занятости и деловых возможностей. В течение первых трех лет реализации программы основной стратегией было расширение прав и возможностей местного населения, проживающего в непосредственной близости от рудника (в пределах 70 км). Приоритетными являлись два направления: проведение мероприятий социальной направленности (образование, здравоохранение и развитие сообщества) и развитие бизнеса (торговля, промышленность и сельское хозяйство). Теперь действие программы расширено и распространяется на всю страну, но, безусловно, близлежащие населенные пункты являются первостепенными партнерами компании.

Образовательные проекты

Основным образовательным проектом является проект сотрудничества Tati Nickel и Департамента образования г. Фрэнсисаун. Это проект повышения успеваемости

по математике и естественным наукам. В рамках этого проекта библиотеки шести школ младших классов и двух школ старших классов были оснащены компьютерами с выходом в Интернет и мультимедийным оборудованием. Также в классах были установлены компьютеры с программным обеспечением по математике и естественным наукам. Две школы старших классов (Матерспей и Фрэнсисаун), расположенные во Фрэнсисауне, являются «Центрами повышения успеваемости». Сотрудники предприятия принимали участие в Днях открытых дверей в школах по всей стране с целью мотивации молодежи к получению образования.

Общественная деятельность, День здоровья и благополучия

Tati Nickel совместно с национальным Министерством здравоохранения организовал очередной День здоровья и благополучия, который прошел в деревне Matsiloje, находящейся в 14 км к востоку от рудника. Основной целью этого ежегодного мероприятия является повышение осведомленности общества о «тихих убийцах», важности регулярных обследований и пропаганда здорового образа жизни как внутри компании,

так и в близлежащих сообществах. Правительство предоставляет услуги дантистов, окулистов, диетологов и медсестер, которые работают совместно с командой медиков Tati Nickel для проведения тестов на уровень сахара в крови, кровяного давления и индекса массы тела.

В 2012 году в больницу Фрэнсисауна был доставлен и установлен мобильный телемедицинский комплекс. Более 15 представителей Министерства здравоохранения – врачей, механиков и рентгенологов – прошли подготовку по использованию мобильного комплекса. Кроме того, врач предприятия каждые две недели ведет прием в клинике Матсילוэ (10 км от Tati Nickel).

В октябре 2012 года проведен Оздоровительный день, в ходе которого более 400 представителей местных сообществ получили бесплатные консультации по вопросам ВИЧ/СПИД.

Общие расходы на мероприятия по охране здоровья в отчетном году составили около 6 тыс. долларов США.

Благотворительный забег, организованный Генеральным директором

В сентябре 2012 года состоялся третий благотворительный забег, организованный Генеральным директором. Целью забега было содействие распространению здорового образа жизни, а также привлечение средств для поддержки местного населения. Мероприятие имело успех: в результате благотворительной акции было собрано около 31 тыс. долларов США. Средства вложены в постройку домов для двух семей из близлежащих деревень.

В 2012 году Tati Nickel оказала также иную благотворительную помощь:

- приобретение полицейского вагончика (расположен перед жилкомплексом TNMC);
- пожертвование в день Национальной безопасности дорожного движения;
- спонсорская поддержка благотворительного забега и ужина полиции г. Фрэнсисауна;¹²⁰
- пожертвование на благотворительные ужины Фонда Университета Ботсваны и больницы Ньянгабве;
- Ботсванскому союзу горняков;
- по случаю дня ВВС Ботсваны;
- Министерству по делам молодежи, культуры и спорта;

- проекту «SOS Детская деревня» переданы продукты питания;
- племенной администрации Митсילוэ и Матшелагабе – принтеры с факсами и компьютерами;
- пожертвования нескольким правительственным учреждениям по всей стране и деревенским комитетам. Общие расходы на благотворительную помощь в отчетном году составили 23 тыс. долларов США.

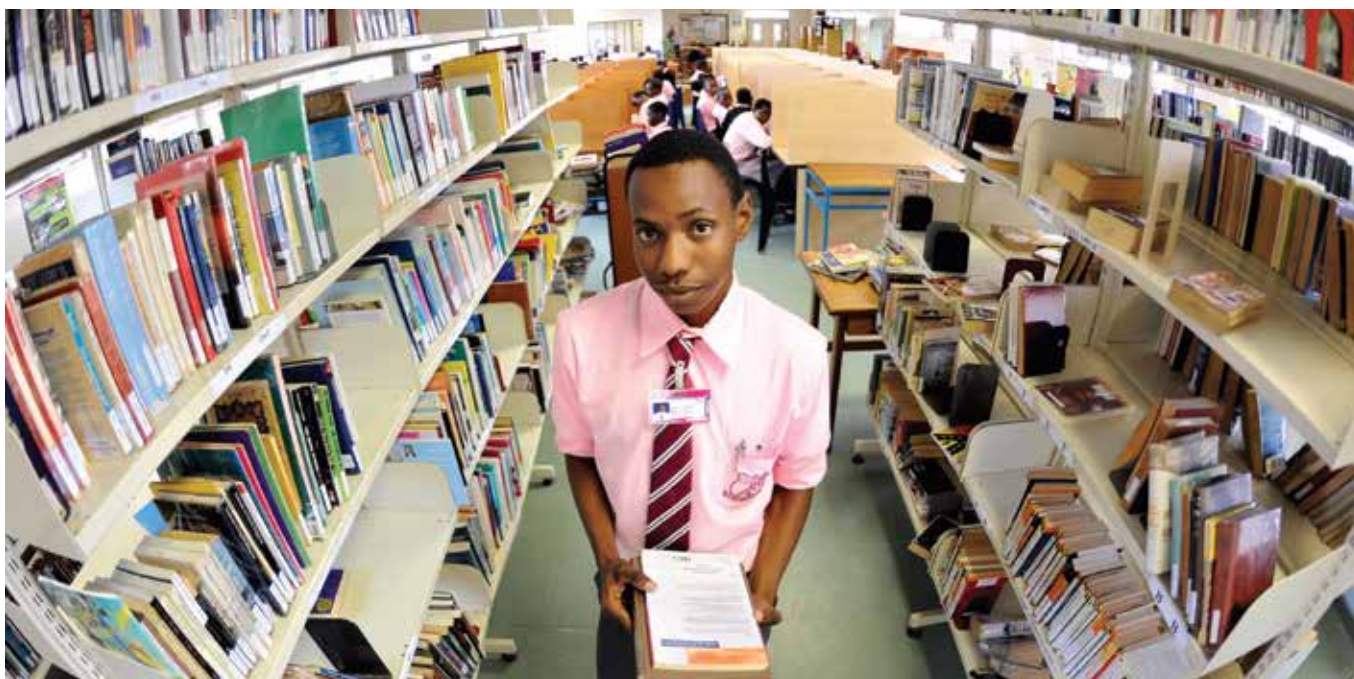
NKOMATI

В 2012 году рудник Nkomati потратил на благотворительность 1 222,22 тыс. долларов США. Основные расходы пришлось на здравоохранение, образование, поддержку социально незащищенных слоев населения, поддержку муниципалитетов в финансировании своих проектов развития и пожертвования в пользу старейшин местных племен.

Рудник Nkomati принял участие в программе офтальмологической помощи, организованной Министерством здравоохранения и клубом Lions. Мероприятия проводились в клинике Embuleni, расположенной в Elukwatini. Данный проект является частью всемирной программы Зрение 2020: Право на инициативы в области зрения Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и базируется на принципах Бато Пеле (People First – Люди – в первую очередь). В соответствии с этими принципами медицинские работники пришли к местному населению, не дожидаясь, пока люди сами обратятся в больницу. Программа была нацелена на обследование пожилых людей и детей. Nkomati финансировал программу по бесплатному предоставлению очков местному населению.

Численность врачей, занятых в проекте, увеличилась с 15 до 61 специалиста. Помощь им оказывали добровольцы из клуба Lions в г. Нельспруит. В общей сложности в 2012 году помощь была оказана более чем 3 тыс. пациентам (на 47 % больше, чем в 2011 году), в том числе 1 тыс. пациентов прошла проверку на наличие офтальмологических заболеваний, 500 пациентам были предоставлены бесплатные очки, 89 пациентов были вылечены от незначительных заболеваний глаз и 52 человека были направлены в различные клиники, расположенные в двух муниципалитетах.

¹²⁰ СПОНСОРСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПО СЛУЧАЮ ПРОЩАЛЬНОГО УЖИНА В СВЯЗИ С ВЫХОДОМ НА ПЕНСИЮ КОМИССАРА ПОЛИЦИИ БОТСВАНЫ Г-НА ТСИМАКО.



В отчетном году рудник Nkomati оказал значительную благотворительную помощь социально незащищенным слоям местного населения – детям, в том числе детям-сиротам, пожилым людям и т. д. Предприятие пожертвовало средства на кампанию по повышению осведомленности касательно ВИЧ/СПИДа в Тьякстаде; участие в ней приняли более 3 000 молодых людей. В частности, средства были переданы местному муниципалитету Эмахазени в ходе кампании Духовного вознаграждения, которая проходила в Машадодорпе в декабре 2012 года. В День Манделы нуждающимся семьям населенных пунктов Бадплаас, Машадодорп и Уотервал Бовен раздавались одеяла. Спортивные соревнования в рамках борьбы с ВИЧ/СПИДом прошли в июне в Тьякстаде с целью пропаганды использования презервативов и пресечения новых случаев инфицирования, в этом мероприятии приняли участие более 2000 молодых людей.

В 2012 году рудник осуществлял поддержку обучения детей местного населения. В частности, Nkomati произвел выплаты в пользу начальной школы Оорстелинг в г. Уотервал Бовен для того, чтобы оплатить обучение детей-сирот, посещающих школу. Пожертвование также было сделано в пользу Центра Вулингкондо для детей-сирот и детей-инвалидов на выплаты преподавателям и медперсоналу, а также на питание.

В рамках образовательных проектов в отчетном году в Тьякстаде продолжена поддержка Центра обучения математике и естественным наукам в целях повышения успеваемости по данным предметам. В настоящее время в центре работают два высококлассных педагога по данным предметам. В муниципалитете Емгвения открыт аналогичный центр.

Прорывной проект по математике и точным наукам был реализован для педагогов в июле 2012 года вместе с департаментом образования. Проект стоимостью 72,2 доллара включал в себя программу подготовки, транспорта и питания для преподавателей.

Местные муниципалитеты – муниципалитет Емахазени (ELM) и главный муниципалитет имени Альберта Лутули (CALM), являются глубоко сельскими по своему характеру и испытывают финансовые проблемы в ходе осуществления своих конституционных полномочий в отношении местного населения. Проблема, с которой столкнулись оба муниципалитета, побудила руководство рудника протянуть руку помощи в финансировании некоторых проектов, которые входят в Комплексные планы развития.

В 2012 году рудник Nkomati потратил 255,5 тыс. долларов США на дорожное покрытие 0,8 км дороги в поселке Ентокозвени, относящемся к муниципалитету ELM. Огромную благодарность за данный проект компания получила как от муниципалитета, так и от местных жителей.

В отчетном году 555,5 тыс. долларов США было потрачено на модернизацию системы водоснабжения в Еерстекхоер с целью решения существовавшей в течение десяти лет проблемы водоснабжения в поселках Нхазатше, Тьякстад и Элукватинин. Рудник гордится своим вкладом в решение данной проблемы, учитывая тот факт, что право доступа к питьевой воде является конституционным.

Рудник потратил 355,5 тыс. долларов США на строительство центра общины Бадплаас, в котором разместятся представительство общины рудника Nkomati Mine, офис сообщества, база данных общины, центр начального образования для взрослых и офисные помещения для аренды.

6. Приложения

Выполнение задач за 2012 год и задачи на 2013 год¹

Задачи на 2012 год	Выполнение задач	Задачи на 2013 год
Развитие системы нефинансовой отчетности и диалога с заинтересованными сторонами в области КСО		
Подготовить Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2012 год.	Подготовлен Отчет о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2012 год. Проведен круглый стол «Ответственная деловая практика и социальные инвестиции ГМК «Норильский никель» в развитие Мурманской области» в рамках подготовки Отчета о КСО за 2012 год в Мурманске. Проведено роуд-шоу по вопросам устойчивого развития для западного инвестиционного сообщества.	Подготовить Отчет о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2013 год. Провести круглый стол по КСО и роуд-шоу в области устойчивого развития в рамках подготовки Отчета о КСО за 2013 год.
Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами в области социального партнерства		
Расширение и укрепление взаимодействия с органами законодательной и исполнительной власти, а также органами местного самоуправления в рамках действующего законодательства РФ на основе партнерства и взаимного диалога. Создать необходимые условия для обеспечения деятельности законно избранных представительных органов работников компании, в том числе путем выполнения обязательств работодателя в рамках Трудового кодекса РФ, Коллективных договоров и совместных решений. Установить диалог с новой профсоюзной организацией «Норильский никель» с целью решения социально-трудовых вопросов.	Проведена предварительная экспертиза более 1 тыс. законопроектов на предмет влияния на деятельность компании, из числа которых было выделено 198 проектов законов, напрямую или косвенно затрагивающих интересы компании (103 приоритетных). Учтены предложения компании в 12 законах, в том числе внесенных Президентом РФ и Правительством РФ. Обязательства работодателя по обеспечению деятельности законно избранных представительных органов работников компании выполнены. Подписан новый Коллективный договор ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2012-2015 годы. Действие Коллективных договоров ОАО «Кольская ГМК» и трех РОКС НН продлены до 2015 года. Налажено конструктивное сотрудничество с Профсоюзной организацией работников ОАО «ГМК «Норильский никель» и РОКС НН.	Участие в формировании нормативной правовой среды в соответствии с приоритетными задачами компании. Мониторинг законопроектов, вносимых различными субъектами права законодательной инициативы, в целях минимизации регуляторных рисков. Создание условий для обеспечения интересов компании в процессе разработки программных, проектных и правовых документов, определяющих государственную политику в Арктике. Подписание новых (продление действия) Коллективных договоров РОКС НН, срок действия которых заканчивается в 2013 году. Обеспечение регулярного проведения консультаций и переговоров сторон социального партнерства, повышение эффективности работы комиссий по коллективным договорам.
Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия компании		
Обеспечить выполнение обязательств по Программе переселения граждан, проживающих в г. Норильск и г. Дудинка, в районы с благоприятными природными условиями (830 млн рублей). Выполнить возложенные на компанию обязательства в соответствии с краевой целевой программой «Развитие объектов социальной сферы, капитальный ремонт объектов коммунальной инфраструктуры и жилищного фонда муниципальных образований г. Норильск, ТМР на 2011-2020 годы», запланированные к реализации на 2012 год. Выполнить обязательства компании в соответствии с муниципальной целевой программой «Модернизация и капитальный ремонт объектов инженерной инфраструктуры на 2011-2020 годы».	Финансирование Программы переселения со стороны компании составило 830 млн рублей. Основными регионами переселения стали Москва, Красноярский край и Санкт-Петербург. В соответствии с краевой целевой программой: – продолжено строительство двух дошкольных учреждений на 300 мест каждое в Норильске; – профинансировано строительство физкультурно-оздоровительного комплекса (крытый каток на 250 мест) в г. Дудинка (104,9 млн рублей). В соответствии с муниципальной целевой программой в Норильске за счет тарифной составляющей ОАО «НТЭК» отремонтировано 1 872 м.п. инженерных коммуникаций.	Обеспечить выполнение обязательств по Программе переселения граждан, проживающих в г. Норильск и г. Дудинка, в районы с благоприятными природными условиями (830 млн рублей). Выполнить обязательства компании в соответствии с заключенными в рамках государственно-частного партнерства Соглашениями: – завершить строительство двух дошкольных учреждений в Норильске, физкультурно-оздоровительного комплекса в Дудинке; – провести ремонтные работы участков коллекторов в Норильске в объеме, определенном муниципальной программой. Реализовать социальные проекты, направленные на развитие местных сообществ, поддержку инициатив, формирующих благоприятный социальный климат на территориях присутствия, с использованием конкурсных механизмов.

¹ ИНФОРМАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНА ДЛЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ.

Задачи на 2012 год	Выполнение задач	Задачи на 2013 год
Стратегия производственно-технического развития компании на период до 2025 года		
Актуализация и детализация утвержденной «Стратегии производственно-технического развития компании на период до 2025 года».	В рамках актуализации Стратегии развития компании выполнены «ТЭР оптимизации обогатительных, плавильных и рафинировочных мощностей зарубежных активов компании» и «ТЭР выбора оптимального варианта развития медеафинировочного производства». Определены основные стратегические направления научно-технического развития и технологической интеграции зарубежных предприятий компании.	Разработка, согласование и утверждение актуализированной «Стратегии производственно-технического развития компании на период до 2025 года».
Разработка «Стратегии производственно-технического развития зарубежных активов компании на период до 2025 года».	Определены основные стратегические направления научно-технического развития и технологической интеграции зарубежных предприятий компании.	Организация международных тендеров на реализацию стратегических проектов и курирование работы по завершенным тендерам.
Организация международных тендеров на реализацию стратегических проектов и курирование работы по завершенным тендерам.	Определен победитель международного тендера по выбору подрядчика для реализации на условиях «под ключ» проектов реконструкции серных цехов на МЗ и НМЗ. Объявлен международный тендер по выбору подрядчика для реализации проекта строительства Металлургического цеха с использованием новой технологии переработки шламов в ЗФ.	Участие в мероприятиях, предусмотренных соглашениями о взаимодействии компании и государственных природоохранных органов на 2013 год.
Участие в мероприятиях, предусмотренных соглашениями о взаимодействии компании и государственных природоохранных органов на 2012 год.		
Инвестиционное развитие (в части проектов социальной направленности)		
Инвестирование проектов социальной направленности, в том числе:	Инвестирование приоритетных проектов социальной направленности:	Продолжение инвестирования начатых и новых проектов социальной направленности:
– продолжение реконструкции санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье» (547,1 млн рублей), строительство детского оздоровительного лагеря г. Геленджик (1 млрд рублей);	– реконструкция санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье» (443,2 млн рублей);	– реализация социальных программ «Наш дом»/«Мой дом»;
– реализация социальной программы «Наш дом» (1,4 млрд рублей);	– строительство детского оздоровительного лагеря в г. Геленджик, с. Архипо-Осиповка (801,6 млн рублей);	– окончание перепрофилирования офисного центра для сотрудников Главного офиса (г. Москва);
– продолжение строительства Спортивно-развлекательного комплекса «Арена-Норильск» (898,3 млн рублей);	– реализация корпоративных социальных программ «Наш дом»/«Мой дом» (2,0 млрд рублей);	– строительство Спортивно-развлекательного комплекса «Арена-Норильск»;
– реконструкция санатория-профилактория в г. Мончегорске;	– строительство Спортивно-развлекательного комплекса «Арена-Норильск» (1,4 млрд рублей);	– реконструкция санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье»;
– реализация программы по улучшению социально-бытовых условий на производстве и др.	– окончание реконструкции санатория-профилактория в г. Мончегорске (142,8 млн рублей);	– реализация программы по улучшению социально-бытовых условий работников компании;
	– реализация программы по улучшению социально-бытовых условий на производстве (105,9 млн рублей).	– реконструкция здания под служебное общежитие (г. п. Заполярный) и др.;
		– организация централизованного обеспечения населения НГР продовольственными товарами и товарами первой необходимости по доступным ценам.
Развитие информационных систем		
Продолжить работы по 9 корпоративным проектам, с помощью которых будет достигаться повышение сохранности, доступности и защищенности информации, эффективности операционной и производственной деятельности.	Реализованы 9 корпоративных проектов (4 – в Главном офисе, 3 – в филиалах и РОКС НН, 2 – в ЗФ), которые были направлены на повышение сохранности, доступности и защищенности информации, эффективности операционной и производственной деятельности.	Реализация портфеля проектов по разработке и созданию единой интегрированной архитектуры информационного пространства для обеспечения адекватной, точной и своевременной аналитической информацией руководителей всех уровней подразделений группы компаний «Норильский никель» для принятия решений.
Завершить работы и подготовить к запуску в опытную и промышленную эксплуатацию 5 проектов, нацеленных на сохранение стратегически важной информации, автоматизацию бюджетирования блока ИТ группы компаний «Норильский никель» и визуализацию объектов земельно-имущественного комплекса.	Подготовлены к запуску в опытную и промышленную эксплуатацию 5 проектов, нацеленных на сохранение стратегически важной информации, автоматизацию бюджетирования блока ИТ группы компаний «Норильский никель» и визуализацию объектов земельно-имущественного комплекса.	Реализация портфеля проектов по автоматизации процессов сбора консолидированной управленческой отчетности, бюджетного и финансового управления, управления программами и портфелями инвестиционных проектов и проектов капитального строительства группы компаний «Норильский никель».
Организация корпоративного ИТ-семинара.	Предпринят ряд мер для предотвращения угроз информационной безопасности (круглосуточный мониторинг работоспособности ИТ-инфраструктуры компании, защита печати электронных документов на бумажных носителях, архивация исходящей электронной почты и др.). Проведен корпоративный ИТ-семинар.	Выполнение работ по текущим проектам автоматизации управления транспортно-логистическим комплексом, управления инвестиционной деятельностью, управления складскими запасами и закупками в группе.

Задачи на 2012 год	Выполнение задач	Задачи на 2013 год
Транспортная независимость		
Реализация проекта по автоматизации процессов организации перевозок и управления транспортно-логистической инфраструктурой компании на базе современных отраслевых ИТ-решений. Продолжение реализации проекта по строительству собственного перегрузочного терминала в Мурманске.	Продолжена автоматизация процессов организации перевозок и управления транспортно-логистической инфраструктурой компании на базе современных отраслевых ИТ-решений. Объем инвестиций в строительство перегрузочного терминала ОАО «ГМК «Норильский никель» в Мурманске составил 338,4 млн рублей. Была осуществлена обработка около 93 тыс. тонн грузов.	Разработка мер по эффективному развитию транспортной инфраструктуры компании. Поставка двух порталных кранов фирмы «Liebherr» в Дудинский морской порт. Приобретение 560 единиц контейнеров СК-3-30Д. Продолжение строительства бункеровщика жидким топливом.
Охрана окружающей среды		
Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду.	По итогам года предприятиями компании не превышены установленные нормативы ни по одному показателю воздействия на окружающую среду. В 2012 году общее снижение выбросов в атмосферу в целом по российским предприятиям группы компаний «Норильский никель» – 0,3 %, в том числе снижение выбросов твердых веществ составило 9,3 %. В связи с вводом в эксплуатацию локальных очистных сооружений на ряде выпусков сточных вод в 2012 году в 4,6 раза увеличен сброс вод, нормативно очищенных на очистных сооружениях (на 1,9 млн м³), общий объем загрязненных без очистки сточных вод снизился на 4 млн м³ (10,5 %).	Осуществление производственной деятельности с целью недопущения превышения установленных на 2013 год количественных показателей негативного воздействия на окружающую среду. Реализация природоохранных мероприятий, а также организационно-технических мер, направленных на снижение негативного воздействия предприятий компании на окружающую среду. Поддержание функционирования СЭМ в соответствии с требованиями ISO 14001:2004 и документов КИСМ компании. Актуализация документации СЭМ, в том числе с учетом проведенной практической апробации проектов документов и структурных изменений в ГО компании.
Ответственность за продукцию		
Развитие и совершенствование системы внутреннего аудита КИСМ в целях обеспечения результативности системы и основы для постоянного улучшения.	Осуществлена апробация проведения внутреннего аудита КИСМ с привлечением внешнего подрядчика. Проведен внутренний (корпоративный) аудит по «сквозным» процессам, включая все обособленные структурные подразделения (филиалы) компании, входящие в область сертификации КИСМ.	Проведение внутренних аудитов КИСМ на основе аутсорсинга. Актуализация документов КИСМ, регламентирующих процессы и виды деятельности в области менеджмента качества и экологического менеджмента с учетом организационных изменений в компании.
Охрана труда		
Завершить выполнение работ по аттестации рабочих мест по условиям труда в подразделениях Заполярного филиала. Организовать и провести совместные аудиты на предприятиях группы по вопросам функционирования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда. Внедрить стандарт организации «Контрольно-профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда в ОАО «ГМК «Норильский никель»». Выполнить анализ обстоятельств и причин несчастных случаев, происшедших на предприятиях группы, по результатам которого подготовить и рассмотреть предложения, направленные на снижение уровня производственного травматизма и усиление производственного контроля соблюдения требований промышленной безопасности и охраны труда.	В ЗФ проведена аттестация 61 % от общего количества рабочих мест, а также завершены работы по проведению измерений и оценке условий труда на оставшихся 39 %. Проведено 7 проверок (аудитов) деятельности предприятий группы в области охраны труда и промышленной безопасности, по результатам которых руководителям предприятий даны рекомендации по совершенствованию действующих СУПБиОТ. Комитет по профилактике производственного травматизма с участием представителей ЗФ и КГМК организовал и провел взаимоаудиты в горных и металлургических производственных подразделениях. Результаты были рассмотрены на совещаниях с участием руководителей ЗФ, ОАО «Кольская ГМК». Разработан и введен в действие корпоративный стандарт компании «Контрольно-профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда в ОАО «ГМК «Норильский никель» СТО КИСМ 120-206-2012. Проведен анализ обстоятельств и причин несчастных случаев, происшедших на предприятиях группы. Результаты анализа, предложения по снижению уровня производственного травматизма рассмотрены на расширенном заседании Комитета, проведенном с участием руководителей предприятий группы.	Провести корпоративные семинары-совещания по изменениям, внесенным в законодательные и иные нормативные акты в области промышленной безопасности и охраны труда. Разработать проект новой редакции системы управления промышленной безопасностью, с учетом накопленного опыта эксплуатации опасных производственных объектов. Провести независимый аудит (диагностирование) культуры безопасности в производственных подразделениях компании для определения стратегии и плана действий по развитию культуры безопасности и совершенствования системы управления поведенческими рисками. Выполнить анализ обстоятельств и причин несчастных случаев, происшедших на предприятиях группы, по результатам которого подготовить и рассмотреть предложения, направленные на снижение уровня производственного травматизма и усиление производственного контроля соблюдения требований промышленной безопасности и охраны труда.

Задачи на 2012 год	Выполнение задач	Задачи на 2013 год
Стратегия управления персоналом группы компаний «Норильский никель»		
Разработать Стратегию управления персоналом группы компаний «Норильский никель», направленную на формирование конкурентоспособного, высокопрофессионального, ответственного и сплоченного трудового коллектива, способствующего достижению долгосрочных целей и реализации утвержденной производственно-технической стратегии компании.	Выполнен основной объем работ по разработке Стратегии управления персоналом группы компаний «Норильский никель»: обозначены и проанализированы основные факторы и тенденции внутренней и внешней среды, учтены сильные и слабые стороны действующей политики управления персоналом, сформулированы возможности и угрозы, проведен анализ кадрового состава, сформированы среднесрочные планы по расходам на персонал.	Актуализировать Стратегию управления персоналом группы компаний «Норильский никель» в соответствии с корректировками Стратегии производственно-технического развития компании на период до 2025 года.
Подбор и развитие персонала		
Провести широкомасштабную кампанию с целью повышения информирования потенциальных кандидатов об открытых вакансиях компании. Модернизировать кадровый портал «Карьера и работа» с учетом современных требований. Развитие услуги «федеральный номер 8-800-700-1943» в целях улучшения качества взаимодействия с соискателями. Совершенствовать процесс отбора студентов для участия в корпоративной программе «Профессиональный старт». Увеличить количество корпоративных стипендиатов. Строительство учебного полигона, приобрести специальные тренажеры и современную учебную технику. Развитие программы «НорНикель-классы» по созданию качественных условий обучения в специализированных классах.	Проведена широкая информационно-рекламная кампания, направленная на популяризацию кадрового портала и «горячей линии». Осуществлена модернизация корпоративного портала «Работа и карьера» www.hr.nornik.ru . В организацию работы телефонной «горячей линии» по вопросам трудоустройства добавлены функции контроля качества разговоров и сбора подробной статистики. В рамках пилотного проекта на базе СФУ состоялась деловая игра. Более половины участников деловой игры приглашены в программу «Профессиональный старт». Корпоративными стипендиатами стали 80 человек. Открыт учебный полигон, позволяющий обучать рабочих горного профиля вне действующего производства, но в условиях, максимально приближенных к реальным. Приобретены современные машины и тренажеры-симуляторы, имитирующие работу горной техники. Был открыт новый «НорНикель-класс» в п. Емельяново Красноярского края. В отчетном году действовали 17 «НорНикель-классов».	Продолжить развитие портала «Работа и карьера», бесплатной телефонной «горячей линии» по вопросам трудоустройства, а также осуществить рекламно-информационные мероприятия по их популяризации. Обеспечить сохранение достигнутого уровня профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников компании. Провести модернизацию существующей в компании системы дистанционного обучения работников.
Мотивация персонала		
Обеспечить рост уровня доходов работников выше прогнозируемого роста индекса потребительских цен (6 %) к уровню 2011 года. Совершенствование системы мотивации в рамках разработки Стратегии управления персоналом группы.	Средняя заработная плата работников российских предприятий группы выросла на 8,8 % по сравнению с 2011 годом. Средний размер социального пакета в расчете на одного работника российских предприятий группы заметно превысил данный показатель за 2011 год (рост на 25 %). Это связано в основном с реализацией решения о ежегодной компенсации работникам и членам их семей расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.	Повысить уровень доходов работников на 7,1 % – прогнозируемый рост индекса потребительских цен к уровню 2012 года. Повысить производительность труда по предприятиям группы в среднем на 4 % к достигнутому в 2012 году уровню. Разработать систему оценки деятельности для различных категорий персонала компании (КПЭ для руководителей разного уровня, работников) на основе ключевых показателей эффективности, а также других мотивационных механизмов.
Социальные программы		
Предоставление работникам в рамках социальных программ дополнительных льгот и компенсаций, которые направлены на решение задач, имеющих в основном социальные эффекты.	Компания предоставляет работникам в рамках социальных программ дополнительные льготы и компенсации (часть социального пакета), которые направлены на решение задач, имеющих в основном социальные эффекты. В отчетном году на данные цели направлено около 387,7 млн рублей.	Продолжить реализацию и разработку социальных программ по работе с персоналом, в том числе в целях выполнения обязательств в рамках коллективных договоров.

Задачи на 2012 год	Выполнение задач	Задачи на 2013 год
Оздоровление персонала		
Сохранение всех действующих направлений по программе оздоровления работников компании. Продолжение реконструкции санатория «Заполярье» и мероприятий по повышению качества обслуживания. Развитие программы зарубежного корпоративного туризма: расширение географии стран и т. п. Улучшение качества отдыха работников на территории РФ во вневедомственных санаторно-оздоровительных учреждениях, расширение географии детского летнего оздоровительного отдыха. Расширение географии полетов авиакомпаний «Таймыр» и «Норд-Авиа» с применением различных дотационных механизмов по компенсации авиаперелетов для работников и членов их семей.	По льготным путевкам, предоставляемым работникам предприятий группы и членам их семей, более 14 тыс. человек отдохнуло в ведомственном санатории «Заполярье». Осуществлен комплекс мер по улучшению качества обслуживания и уровня сервиса в санатории. Для 1,6 тыс. детей работников компании был организован отдых в детских оздоровительных учреждениях («Вита», «Орленок» (РФ), «Спорт-кэмп» (г. Лутраки, Греция). Во вневедомственных санаторно-оздоровительных учреждениях отдохнули около 1 тыс. человек. Для работников КГМК был организован отдых в санатории-профилактории «Кольский» (1,2 тыс. человек). В Болгарии, Испании, Тайланде отдохнуло более 9,5 тыс. работников предприятий группы и членов их семей, улучшено качество предоставляемых услуг. Рост пассажиропотока корпоративных авиакомпаний за счет расширения географии полетов. Развитие корпоративных авиакомпаний позволило сохранить цены на билеты из Норильска и в Норильск на уровне 2011 года и осуществлять перевозку работников по направлению Норильск – Москва – Норильск по сниженным корпоративным тарифам.	Реализация действующих программ по оздоровлению работников компании (санаторно-курортное лечение в санатории «Заполярье», оздоровление в других вневедомственных санаториях курортов РФ, отдых по программе зарубежного корпоративного оздоровительного отдыха). Осуществление работ по реконструкции санатория «Заполярье» и мероприятий по повышению качества обслуживания и уровня сервиса. Улучшение качества отдыха работников во вневедомственных санаторно-оздоровительных учреждениях на территории РФ, расширение географии и совершенствование программы детского летнего оздоровительного отдыха. Расширение географии полетов авиакомпаний «Таймыр» и «Норд-Авиа» с применением различных дотационных механизмов по компенсации авиаперелетов для работников и членов их семей до места отдыха и обратно.
Развитие корпоративной пенсионной системы		
Совершенствовать корпоративную пенсионную систему, развивая в первую очередь мотивационную составляющую пенсионных программ, направленную на закрепление и удержание лучших высококвалифицированных работников и стимулирующую к эффективному труду.	В рамках корпоративной пенсионной программы «Накопительная долевая пенсия» 194 работника ЗФ и предприятий группы в НПР получили право на участие по плану «Наше будущее», из них 74 % работников оформили вестинг на 5 лет.	Планируется продолжить реализацию корпоративных программ негосударственного пенсионного обеспечения и их мотивационной и стимулирующей составляющих, в соответствии с задачами социальной политики компании.

Свидетельство об общественном заверении



Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2012 год с целью общественного заверения

Совет по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей (далее – Совет), созданный в соответствии с решением Бюро Правления (Постановление от 28.06.2007), рассмотрел по инициативе ГМК «Норильский никель» (далее – компания, «Норильский никель», группа) Отчет о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2012 год (далее – Отчет).

Компания обратилась в РСПП с просьбой организовать общественное заверение Советом, который формирует мнение о полноте и значимости представленной в Отчете информации по результатам деятельности группы компаний «Норильский никель» с позиций Социальной хартии российского бизнеса, содержащей принципы ответственной деловой практики.

Члены Совета в период с 5 по 21 июня 2013 года изучили содержание представленного ГМК «Норильский никель» Отчета и составили настоящее Заключение в соответствии с Регламентом общественного заверения корпоративных нефинансовых отчетов, утвержденным Советом. Члены Совета обладают необходимой компетентностью в области корпоративной ответственности, устойчивого развития и нефинансовой отчетности, соблюдают этические требования независимости и объективности оценок, выражают свое персональное мнение экспертов, а не мнение организаций, представителями которых они являются.

Совет отмечает, что при подготовке заключения учитывался прогресс в раскрытии информации по сравнению с предыдущими отчетами компании, прошедшими процедуру общественного заверения в Совете РСПП.

Отчет оценивался, исходя из следующих критериев полноты и значимости содержащейся в Отчете информации:

Значимой признается информация, поскольку она отражает деятельность компании по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса и отвечающих международному стандарту ISO 26000.

Полнота предполагает, что компания комплексно отражает в

Отчете свою деятельность – ценности и стратегические ориентиры, лежащие в ее основе, системы и структуры управления, достижения и ключевые результаты деятельности, систему взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Применение компанией международных систем отчетности является одним из существенных положительных факторов, который принимается во внимание в рамках процедуры общественного заверения Отчета. При этом подтверждение уровня соответствия Отчета международным системам отчетности не входит в задачу данного Заключения.

Ответственность за информацию и заявления, содержащиеся в Отчете, несет «Норильский никель». Достоверность фактических данных, содержащихся в Отчете, не является предметом общественного заверения.

Настоящее Заключение подготовлено для ГМК «Норильский никель», компания может использовать данное Заключение как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами, публикуя его без каких-либо изменений.

Выводы

На основе проведенного анализа Отчета, а также публичной информации, размещенной на официальном корпоративном сайте ГМК «Норильский никель», и коллективного обсуждения итогов независимой оценки Отчета, проведенной членами Совета РСПП по нефинансовой отчетности, Совет подтверждает следующее:

Отчет о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2012 год содержит значимую информацию, охватывает основные области ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса и с достаточной полнотой раскрывает сведения по ключевым аспектам деятельности компании в этих областях.

Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения предыдущего Отчета ГМК «Норильский никель» за 2011 год нашли отражение в Отчете за 2012 год. Более полно представлена информация о ходе выполнения взятых на себя конкретных обязательств в рамках взаимодействия с федеральными и местными органами власти, о тематике и результатах общественных слушаний, действиях компании по снижению выброса диоксида серы и твердых веществ в атмосферный воздух.

Отчет компании за 2012 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

В области экономической свободы и ответственности:

Отчет информирует об основных результатах производственной и экономической деятельности в 2012 году, отражающих укрепление роли компании в российской и мировой экономике. Сообщается о реализации Стратегии производственно-технического развития на период до 2025 года, принятой в 2011 году, включая сведения о целях и ожидаемых результатах к 2025 году, а также проводимых в 2012 году видах работ по проектам в рамках Стратегии. Отчет информирует об основных направлениях инвестиционной политики, росте расходов в отчетном году на техническое перевооружение производственных мощностей. Содержатся сводные данные о выполнении задач 2012 года и о задачах на следующий отчетный период. Освещаются вопросы корпоративного управления, включая сведения об изменениях, произошедших в отчетном периоде, о заседаниях Совета директоров и тематике деятельности комитетов. Представлена позиция компании в отношении корпоративной социальной ответственности, содержится информация о системе управления в этой сфере. Представлены данные об усилиях и достижениях в области совершенствования и поддержания на уровне мировых стандартов систем менеджмента в области качества, экологии, промышленной безопасности и охраны труда. Приведена информация о подходах к управлению рисками, а также сведения о проведении внутренней и внешней оценки эффективности в этой сфере. Отчет информирует об организации антикоррупционной деятельности, связанной с профилактикой и противодействием коррупции.

Партнерство в бизнесе: Освещается общая практика и конкретные примеры взаимодействия компании с различными группами заинтересованных сторон. Сообщается о принятии в 2012 году «Кодекса деловой этики», который рассматривается как единый свод этических, нравственных ориентиров для

всех сотрудников компании, определяющий индивидуальные и коллективные стандарты поведения как внутри компании, так и в отношениях с заинтересованными сторонами. Перечислены основные направления взаимодействия с органами государственной власти и муниципального управления, более подробно освещается сотрудничество на основных территориях присутствия – в Красноярском крае и Мурманской области. Представлена система социального партнерства, сообщается о подписании новых и продлении действующих коллективных договоров на 2012-2015 годы. Значительное место в Отчете отведено информации о социальных программах, деятельности по подбору и развитию персонала. Подробно раскрываются вопросы управления промышленной безопасностью и охраной труда. Освещаются основные принципы и подходы к взаимодействию с потребителями, нацеленные на формирование устойчивых отношений. В динамике представлены оценки удовлетворенности потребителей качеством продукции и услуг компании, полученные по результатам сравнительного анализа данных ежегодно проводимого мониторинга. Содержится информация о сотрудничестве с международными неправительственными организациями в целях взаимовыгодного обмена передовым опытом в производственной, экологической, социальной и других сферах деятельности. Отчет информирует о предпринятых в 2012 году шагах по расширению рамок публичного диалога, включая проведение на территориях присутствия общественных обсуждений по вопросам экологии, по теме корпоративной социальной ответственности, роуд-шоу с инвесторами по вопросам устойчивого развития.

В области прав человека: В Отчете содержится заявление о приверженности компании соблюдению прав человека в соответствии с российским законодательством и законодательством стран присутствия (Австралия, Республика Ботсвана, Финляндия, ЮАР), общепризнанными нормами международного права. Освещаются мероприятия по обеспечению трудовых прав российских работников, прав коренных малочисленных народов Севера на самобытность, приводятся примеры соблюдения компанией прав работников зарубежных предприятий группы и жителей прилегающих территорий.

В области сохранения окружающей среды: В Отчете обозначен стратегический подход компании к экологическим задачам на основе принятых регламентов. Большое внимание уделено вопросам реализации экологической политики, сохранения природных экосистем и биоразнообразия в районах расположения предприятий группы. Отчет насыщен конкретной информацией и большим количеством показателей,

характеризующих в динамике основные воздействия производства на окружающую среду, в том числе по основным производственным активам. Сообщается о мерах, направленных на снижение выбросов диоксида серы в атмосферу металлургическими предприятиями компании. Представлен ключевой документ – Экологическая политика компании, освещаются мероприятия по ее реализации. Сообщается о проведении в отчетном году надзорного аудита КИСМ в Главном офисе и на трех производственных площадках компании, который подтвердил соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001:2008 и 14001:2004. Содержится информация по энергопотреблению и энергосбережению. Показан вклад в экономию энергии трех факторов: модернизации производственного процесса; переналадки или замены оборудования; изменений в поведении персонала. Отчет освещает активную и регулярную работу по экологическому обучению сотрудников и просвещению населения. Отражено участие компании в российских и международных мероприятиях экологической направленности. Заявлено, что все стадии жизненного цикла продукции/услуг проходят процедуру оценки риска потенциальных негативных последствий для здоровья человека и окружающей среды. В Отчете представлена значимая для заинтересованных сторон информация о существенном росте затрат на выполнение природоохранных мероприятий и инвестиций в этой сфере.

Участие в развитии местного сообщества: Отчет отражает вклад компании в социально-экономическое развитие территории как налогоплательщика и работодателя, а также активного партнера государства в решении социальных проблем. Приводятся конкретные данные, в том числе по реализации проектов в партнерстве с органами власти. Содержатся сведения о реализуемых компанией программах в рамках корпоративной благотворительности и социальных инвестиций, в том числе во взаимодействии с представителями местных сообществ, общественными и некоммерческими организациями. Расширен по сравнению с предыдущим отчетом объем информации о конкретных проектах и показателях затрат по направлениям благотворительных программ, приведенных в динамике.

Заключительные положения

В целом представленная в Отчете информация дает достаточно ясное представление о сферах ответственности компании, отражает последовательную работу по внедрению принципов ответственного ведения бизнеса в деловую практику.

В Отчете представлены существенные темы, значимые для заинтересованных сторон. Реализован комплексный подход к раскрытию информации по ключевым направлениям деятельности, включая экономическую, экологическую и социальную составляющие. Приводится значительный объем конкретных показателей, отражающих достигнутые результаты, в том числе вклад зарубежных предприятий группы в реализацию принципов корпоративной социальной ответственности. Продолжая многолетнюю практику, Отчет демонстрирует последовательность в развитии процесса нефинансовой отчетности и приверженность компании принципам прозрачности и открытости, что свидетельствует об ответственном отношении к ожиданиям заинтересованных сторон.

При подготовке Отчета использовались признанные международные и российские рекомендации в области корпоративной ответственности и отчетности (МСФО, GRI-G3.1, Базовые индикаторы результативности РСНП, Социальная хартия российского бизнеса, стандарт ISO 26000), что подтверждает стремление к повышению качества отчетности, способствует обеспечению преемственности информации различных отчетных циклов, сопоставимости данных с другими компаниями отрасли.

Рекомендации

Отмечая достоинства Отчета о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2012 год, Совет обращает внимание компании на ряд существенных для заинтересованных сторон аспектов значимости и полноты раскрытия информации, рекомендует учесть их в целях дальнейшего совершенствования процесса отчетности, сбалансированного отражения всех аспектов деятельности компании.

Сохраняют свою актуальность и могут быть использованы в практике отчетности компании рекомендации, сформулированные по результатам анализа предыдущих отчетов. Это относится, в частности, к рекомендациям отражать не только достижения, но и имеющиеся проблемы, освещать подходы к отбору существенных тем для отражения в Отчете, более подробно раскрывать результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами, в том числе в ходе подготовки Отчета.

Впервые Отчет публикуется под новым названием как Отчет группы компаний «Норильский никель», что может означать расширение границ отчетности по сравнению с

предыдущим периодом. Следует обратить внимание, что в целях однозначного толкования изменения такого рода важно сопровождать комментариями в отношении преемственности информации и возможной трансформации границ отчетности, что рассматривается Руководством по отчетности в области устойчивого развития GRI как существенная характеристика отчетов.

Отчет включает развернутую информацию по вопросам корпоративного управления, которую в дальнейшем рекомендуется расширить конкретными сведениями о том, как управление корпоративной социальной ответственностью интегрируется в систему корпоративного управления, как представлены соответствующие вопросы в повестке заседаний руководящих органов и системе оценки должностных лиц (КПЭ). Такая информация представляется значимой для характеристики качества управления в компании.

Рекомендуется продолжать и развивать сложившуюся в компании практику взаимодействия с заинтересованными сторонами в текущей деятельности, а также в ходе подготовки и представления Отчета, полнее использовать возможности, связанные с проведением диалогов и общественных слушаний, расширять спектр тем, выносимых на обсуждения. Это поможет выбирать приоритетные темы и актуальные вопросы для раскрытия в Отчете, убедительно представлять сведения о формах и характере взаимодействия.

Было бы полезным в дальнейшем полнее освещать результаты взаимодействия с инвестиционным сообществом по вопросам устойчивого развития и диалогов на территориях присутствия, в том числе по экологической проблематике, дополнить следующий отчет сведениями о содержании диалогов, акцентируя внимание на действиях компании в ответ на высказанные предложения и рекомендации партнеров. Такая информация способствует укреплению репутации ответственной компании, открытой к диалогу с широким кругом заинтересованных сторон.

Отчет сообщает важную информацию о принятии в 2012 году Кодекса деловой этики, содержащего свод правил корпоративного поведения. Рекомендуется в дальнейшем включать в отчет

информацию о процедурах, обеспечивающих практическое применение Кодекса, и достигнутых результатах, в том числе в части развития взаимоотношений с деловыми партнерами.

Информацию о планах на следующий год рекомендуется в дальнейшем дополнять обозначением стратегических целей по каждому направлению КСО, ориентируясь на измеримые параметры их достижения в среднесрочной и краткосрочной перспективе. Это позволит полнее оценивать выполнение взятых обязательств и достигнутые результаты.

Отчет содержит значимую информацию о социальной деятельности и инвестициях компании в регионах присутствия. Обращаем внимание на возможность усилить аналитическую составляющую Отчета в этой части в дальнейшем за счет включения сведений об оценке результативности социальных программ, устойчивости полученных результатов и тех позитивных изменениях, которые произошли под влиянием реализуемых компанией социальных проектов, особенно долгосрочных.

Отчет информирует о намерении компании совершенствовать систему управления рисками. Было бы полезным включить в следующий отчет сведения о продвижении в этом направлении, комплексно отразив подходы к управлению финансовыми и нефинансовыми рисками. Эта тема относится к существенным для раскрытия в отчетах о корпоративной ответственности и устойчивом развитии.

Совет обращает внимание на полезность использования стандарта ISO 26000:2010 (ГОСТ Р ИСО 26000:2012) «Руководство по социальной ответственности» для проведения самооценки организации деятельности компании в области КСО и рекомендует сообщать о ее результатах в следующих отчетах.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности положительно оценивает Отчет, поддерживая приверженность компании принципам ответственной деловой практики и отмечая последовательность развития процесса отчетности, подтверждает, что Отчет о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2012 год прошел общественное заверение.

Председатель Совета РСПП
по нефинансовой отчетности
Ф. Т. Прокопов



Заместитель Председателя Совета РСПП
по нефинансовой отчетности
Е. Н. Феоктистова



Приложение 1. Таблица соответствия Отчета Руководству GRI (версия 3.1), Базовым индикаторам результативности (РСПП) и Стандарту ISO 26000

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
1. Стратегия и анализ					
1.1.			Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей Отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	Обращение Генерального директора ГМК «Норильский никель»	2–3
1.2.			Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	Система управления рисками	20–24
2. Характеристика организации					
2.1.			Название организации	О компании «Норильский никель»	4–7
2.2.			Главные бренды, виды продукции и/или услуг	Управление качеством и ответственность за продукцию	56–60
2.3.			Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние организации и совместные предприятия	О компании «Норильский никель» Приложение 4.	4–7 184, 185
2.4.			Расположение штаб-квартиры организации	О компании «Норильский никель» Контактная информация	4–7 192
2.5.			Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых Отчетом	О компании «Норильский никель»	4–7
2.6.			Характер собственности и организационно-правовая форма	О компании «Норильский никель» Рамки и принципы Отчета	4–7 8–9
2.7.			Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	О компании «Норильский никель»	4–7
2.8.			Масштаб организации	О компании «Норильский никель»	4–7
2.9.			Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного года	О компании «Норильский никель» Корпоративное управление в области устойчивого развития	4–7 18–20
2.10.			Награды, полученные за отчетный период	О компании «Норильский никель» Политика информационной открытости	4–7 14–17
3. Параметры отчета					
3.1.			Отчетный период, к которому относится представленная информация	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.2.			Дата публикации последнего из предшествующих Отчетов (если таковые публиковались)	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.3.			Цикл отчетности	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.4.			Контактная информация для вопросов относительно Отчета или его содержимого	Контактная информация	192
3.5.			Процесс определения содержания Отчета	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.6.			Границы Отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.7.			Ограничения области охвата или границ отчетности	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.8.			Основания для включенных в Отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими Отчетами и/или другими организациями	Рамки и принципы Отчета	8–9

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
3.9.			Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в Отчет	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.10.			Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих Отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.11.			Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, приведенных в Отчете	Рамки и принципы Отчета	8–9
3.12.			Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в Отчете	Приложение 1	164–175
3.13.			Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения Отчета	Рамки и принципы Отчета	8–9
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами					
4.1.		1. Организационное управление	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи. В составе высших руководящих органов Управления необходимо указать должности всех членов, их распределение по полу (в т. ч. в составе комитетов)	Корпоративное управление в области устойчивого развития	18–20
4.2.			Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании (в случае положительного ответа, какова роль этого руководителя в управлении организацией и каковы причины такого положения дел)	Не является	
4.3.			Для организаций, имеющих унитарный Совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	Корпоративное управление в области устойчивого развития	18–20
4.4.			Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	Корпоративное управление в области устойчивого развития 2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами Социальное партнерство	18–20 30–42 102–103
4.5.			Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	Корпоративная политика не предусматривает связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	
4.6.			Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	Корпоративное управление в области устойчивого развития	18–20
4.7.			Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам (устойчивого развития)	Корпоративное управление в области устойчивого развития	18–20
4.8.	1.1.		Разработанные внутри организации заявления о миссиях или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	Социальная миссия и ответственность компании Основные принципы и подходы	12–13 84–87

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
4.9.			Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам	Рамки и принципы Отчета Корпоративное управление в области устойчивого развития Основные принципы и подходы	8–9 18–20 84–87
4.10.			Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации	Корпоративное управление в области устойчивого развития	18–20
4.11.			Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом	Не применимо	
4.12.			Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
4.13.			Членство в ассоциациях (например отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
4.14.		5.2. Ответственное вовлечение в политику	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
4.15.			Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
4.16.			Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
4.17.			Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности					
Экономическая результативность					
EC	1.1		Подходы в области менеджмента	Развитие корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии	26–28
EC1	1.2		Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции	Показатели экономической деятельности	44–45
	1.3		Вклад в устойчивое развитие территорий присутствия	Система вознаграждения персонала	121–128
	1.4		Социальные программы	Приложение 2	104–105
	1.5		Социальные программы		106–112
	1.6		Социальные программы		176–179
	1.7		Социальные программы		
EC2			Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата	Компания не проводит оценку финансовых аспектов, рисков и возможностей для своей деятельности в связи с изменением климата	
EC3	1.8		Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	Система вознаграждения персонала	104–105
EC4			Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	Социальные программы	106–112
				Компания не получала финансовой помощи от органов государственной власти	

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
Присутствие на рынках					
EC5			Сравнение начального уровня заработной платы компании с минимальным размером оплаты труда в ключевых регионах присутствия компании (сравнение со средней заработной платой в РФ и в металлургической отрасли)	Система вознаграждения персонала	104–105
EC6			Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации	Вклад в устойчивое развитие территорий присутствия	121–128
EC7			Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации	Компания проводит активную работу по найму персонала среди местного населения Подбор и развитие персонала Политика в отношении персонала	92–101 142–153
Непрямые экономические воздействия					
EC8			Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и сферу услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	Вклад в устойчивое развитие территорий присутствия	121–128
EC9			Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния	Корпоративное управление в области устойчивого развития	18–20
Экологическая результативность					
EN			Подходы в области менеджмента	Развитие корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии Реализация Экологической политики	26–28 66–68
Материалы					
EN1			Использованные материалы с указанием массы или объема	Приложение 3	180–183
EN2	2.1		Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Приложение 3	180–183
Энергия					
EN3	2.2		Прямое использование энергии с указанием первичных источников	Энергосбережение и альтернативные источники энергии Приложение 3	64–65 180–183
EN4		4.2. Устойчивое ресурсопользование	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников	Энергосбережение и альтернативные источники энергии Приложение 3	64–65 180–183
EN5			Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	Энергосбережение и альтернативные источники энергии Приложение 3	64–65 180–183
EN6			Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг, снижение потребности в энергии в результате этих инициатив	Энергосбережение и альтернативные источники энергии Приложение 3	64–65 180–183
EN7			Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение	Энергосбережение и альтернативные источники энергии Приложение 3	64–65 180–183
Вода					
EN8	2.3		Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	Показатели экологической результативности Приложение 3	70–79 180–183

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
EN9		4.2. Устойчивое ресурсопользование	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	Показатели экологической результативности Приложение 3	70–79 180–183
EN10	2.4		Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Показатели экологической результативности Приложение 3	70–79 180–183
Биоразнообразие					
EN11			Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ, или примыкающих к таким территориям	Компания не осуществляет деятельность на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия. В относительной близости от промплощадок Кольской ГМК находятся заповедники «Пасвик» (30 км) и Лапландский (10 км). Сохранение биоразнообразия	80–82
EN12			Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	Существенные воздействия на охраняемые природные территории и территории с высокой ценностью биоразнообразия со стороны производственных объектов компании в настоящее время отсутствуют, что подтверждается результатами научных исследований заповедников.	
EN13			Сохраненные или восстановленные местообитания	На Кольском полуострове ежегодно осуществляются посадки деревьев силами Мончегорского и Печенгского лесхозов, финансируемые Кольской ГМК, на площади в несколько гектар. Проводятся научные исследования по разработке технологии восстановления нарушенных земель. Сохранение биоразнообразия	80–82
EN14		4.4. Защита окружающей среды и восстановление биоразнообразия природных местообитаний	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие	Компания осуществляет постоянное взаимодействие с заповедниками «Лапландский», «Пасвик» (Кольский полуостров), «Таймырский», «Путоранский» (полуостров Таймыр), а также Норильским рыбоинкубационным заводом по сохранению биоразнообразия на территориях присутствия. Оказывается финансовая помощь заповедникам, выращивается молодь рыб и т. д. Финансируются научные исследования заповедников в области сохранения биоразнообразия Показатели экологической результативности Сохранение биоразнообразия	70–79 80–82

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
EN15			Число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида	Показатели оцениваются при проведении научных работ заповедниками. Так, на территории Лапландского заповедника обитает 16 редких видов, включенных в Красную книгу России (11 – редкие, 5 – уязвимые), в Красный список МСОП включено 2 вида, 1 – редкий, 1 – уязвимый. На территории заповедника «Пасвик» – 27 видов (13 – редкие, 9 – уязвимые, 3 – исчезающие, 1 – поддерживаемый, 1 – неопределенный статус).	
Выбросы, сбросы и отходы					
EN16			Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	В соответствии с инвентаризационной оценкой выбросов парниковых газов, выполненной для объектов Заполярного филиала, наиболее значимыми источниками выбросов являются энергетика (около 70 %), производство цемента и извести (6 %), цветных металлов (20 %), добыча и транспортировка природного газа (4 %). Суммарные выбросы парниковых газов, определенные расчетным путем (с неопределенностью около 4 %), составили на период 2008-2015 гг. величину 9,5-10,0 млн т в год. Из общего количества парниковых газов, выбрасываемых предприятиями компании, 94 % составляет диоксид углерода, 5,9 % – метан, 0,1 % – закись азота.	
EN17			Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	Прочие косвенные выбросы являются незначительными	
EN18			Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение	По сравнению с уровнем 1990 г., принятым за базовый год в соответствии с Киотским протоколом, в настоящее время выбросы парниковых газов составляют около 80 % базового уровня. По результатам оценки возможности реализации проектов по снижению выбросов парниковых газов (ПСО), выполненной в 2008-2009 гг. на объектах компании значимое снижение (более 100 тыс. т ПГ в год) достигнуто быть не может. Снижение выбросов ПГ осуществляется в рамках общих программ по энерго- и ресурсосбережению, оптимизации режимов горения на ТЭЦ и т. д.	

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
EN19			Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы	Предприятия компании не производят, не используют и не выбрасывают вещества, разрушающие озоновый слой	
EN20	2.6		Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	Показатели экологической результативности Приложение 3	70–79 180–183
EN21	2.7 2.7.2.	4.1. Предотвращение загрязнения	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Показатели экологической результативности Приложение 3	70–79 180–183
EN22	2.8	4.3. Смягчение изменения климата и адаптация к нему	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	Показатели экологической результативности Приложение 3	70–79 180–183
EN23			Общее количество и объем существенных разливов	Ввиду специфики деятельности компании данный показатель является несущественным	
EN25			Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний	Показатели экологической результативности Приложение 3	70–79 180–183
Продукция и услуги					
EN26	2.11		Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	Управление качеством и ответственность за продукцию	56–58
EN27			Доля проданной продукции и ее упаковочных материалов, возвращаемой для переработки производителю с разбивкой по категориям	Данный показатель не является существенным для компании ввиду особенностей используемой тары	
Соответствие требованиям					
EN 28			Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	Денежное значение штрафов, наложенных на компанию за отчетный период, составило 432 тыс. рублей. Компании было вынесено 12 предписаний.	
Транспорт					
EN29			Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации, и перевозок рабочей силы	Перевозки грузов осуществляются в соответствии с установленными международными стандартами и не представляют угрозы окружающей среде	
Общие					
EN30	2.12		Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	Показатели экологической результативности	70–79
Права человека					
HR		2. Права человека	Подходы в области менеджмента	Основные принципы и подходы 2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	84–87 30–42
Практики инвестирования и закупок					
HR1			Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека	Компания осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с законодательством РФ и других стран присутствия Основные принципы и подходы Политика в отношении персонала Риск нарушения прав человека при заключении инвестиционных соглашений несущественен	84–87 142–153

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
HR2			Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия	Основными поставщиками и подрядчиками компании являются крупные организации, самостоятельно производящие оценку соблюдения прав человека. Компания подобную оценку по отношению к поставщикам и подрядчикам не проводит, так как считает ее несущественной при отборе контрагента	
HR3			Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников	Основные принципы и подходы	84–87
Недопущение дискриминации					
HR4			Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	Случаи дискриминации отсутствуют. Обращения бывших работников по вопросам соблюдения их трудовых прав внимательно рассматриваются, и принимаются соответствующие меры	84–87
				Основные принципы и подходы	102–103
				Социальное партнерство	102–103
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров					
HR5			Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	Социальное партнерство	102–103
Детский труд					
HR6			Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда	Основные принципы и подходы	84–87
Принудительный и обязательный труд					
HR7			Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	Основные принципы и подходы	84–87
Права коренных и малочисленных народов					
HR9	3.2.3.		Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	В деятельности компании нет случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов	
Исследования в области прав человека					
HR10			Общее количество и доля подразделений компании, в которых проводились исследования в области прав человека	Основные принципы и подходы	84–87
Соблюдение прав человека (удовлетворение жалоб работников)					
HR11			Количество жалоб, поданных относительно нарушения прав человека, из них – количество случаев, по которым приняты управленческие решения	Основные принципы и подходы	84–87
Организация труда и достойный труд					
LA	1.1		Подходы в области менеджмента	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
				Безопасность и охрана труда персонала	113–120
				Социальное партнерство	102–103

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
Занятость					
LA1	3.1.1.		Общая численность рабочей силы по типу занятости, договору о найме и региону, с разбивкой по полу	О компании «Норильский никель» Характеристики и движение персонала	4–7 88–91
LA2	3.1.2. 3.1.3.		Общее количество, доля новых сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу, региону	Характеристики и движение персонала Приложение 2	88–91 176–179
LA3		3.2. Условия труда и социальная защита	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Система вознаграждения персонала	104–105
LA15			Количество и доля вернувшихся после декретного отпуска	Основные принципы и подходы	84–87
Взаимоотношения сотрудников и руководства					
LA4	3.1.4.	3.1. Наем и трудовые отношения 3.3. Социальный диалог	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	Социальное партнерство	102–103
LA5			Минимальный период(ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	Периоды уведомления в отношении значительных изменений определяются заблаговременно, в том числе в коллективном договоре, в рамках установленных корпоративных процедур	
Здоровье и безопасность на рабочем месте					
LA6		3.4. Охрана труда и безопасность на рабочем месте	Доля всего персонала компании, представленного в совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	Безопасность и охрана труда персонала	113–120
LA7	3.1.5. 3.1.6. 3.1.7. 3.1.8.		Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	Безопасность и охрана труда персонала Приложение 2	113–120 176–179
LA8			Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний	Социально-благотворительные проекты	150–152
LA9			Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Безопасность и охрана труда персонала	113–120
Обучение и образование					
LA10	3.1.10.	3.5. Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников	Подбор и развитие персонала Приложение 2	92–101 176–179
LA11			Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказывать им поддержку при завершении карьеры	Подбор и развитие персонала	92–101

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
Разнообразие и равные возможности					
LA13			Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия	Характеристики и движение персонала Политика в отношении персонала	88–91 142–153
Равное вознаграждение для мужчин и женщин					
LA14			Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников и ключевым регионам присутствия	Характеристики и движение персонала Расчеты отношения базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников и ключевым регионам присутствия не проводятся	88–91
Ответственность за продукцию					
PR		6.4. Обслуживание и поддержка потребителей, разрешение претензий и споров	Подходы в области менеджмента	Развитие корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии Управление качеством и ответственность за продукцию	26–28 56–60
Здоровье и безопасность потребителя					
PR1		6.2. Защита здоровья и безопасности потребителей	Стадии жизненного цикла, на которых воздействия на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам	На предприятиях компании проводятся подготовительные работы по внедрению стандарта OHSAS 18001:2007, кроме того, планируется разработка дополнительных корпоративных документов, регламентирующих качество продукции компании Управление качеством и ответственность за продукцию Охрана окружающей среды	56–60 136–138
PR2			Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий	За отчетный период случаев несоответствия продукции компании нормативным требованиям выявлено не было	
Маркировка продукции и услуг					
PR3	3.4.1.	6.3. Устойчивое потребление	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	На предприятиях компании проводятся подготовительные работы по внедрению стандарта OHSAS 18001:2007, кроме того, планируется разработка дополнительных корпоративных документов, регламентирующих качество продукции компании Управление качеством и ответственность за продукцию Охрана окружающей среды	56–60 136–138
PR4			Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий	За отчетный период случаев несоответствия продукции компании нормативным требованиям выявлено не было	

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
PR5			Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	Управление качеством и ответственность за продукцию	56–60
Маркетинговые коммуникации					
PR6			Программы по обеспечению соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам в сфере маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство	Компания осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с законодательством РФ, в том числе с законами «О рекламе» и «О СМИ», вопрос маркетинговых коммуникаций не является существенным	
Неприкосновенность частной жизни потребителя					
PR8			Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Не применимо, т. к. потребители продукции компании являются промышленными предприятиями (B2B)	
Соответствие требованиям					
PR9			Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	За отчетный период на компанию не было наложено существенных штрафов за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	
Взаимодействие с обществом					
SO			Подходы в области менеджмента	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами Вклад в устойчивое развитие территорий присутствия	30–42 121–128
Сообщество					
SO1	3.3.3.	6.6. Доступ к услугам первой необходимости 7.1. Участие в жизни сообществ 7.2. Образование и культура 7.3. Создание занятости и развитие навыков 7.5. Создание благосостояния и дохода 7.7. Социальные инвестиции	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на местные сообщества и управляющих этим воздействием	Вклад в устойчивое развитие территорий присутствия	121–128
SO9			Деятельность со значительным потенциальным или фактическим негативным влиянием на местные сообщества	За отчетный период деятельности со значительным потенциальным или фактическим негативным влиянием на местные сообщества не выявлено	
SO10			Принимаемые меры по предотвращению и смягчению потенциального и фактического негативного влияния на местные сообщества	В связи с отсутствием потенциального и фактического негативного влияния на местные сообщества, меры по его предотвращению и смягчению не принимаются	

Показатель GRI 3.1	Базовый индикатор РСПП	ISO 26000	Описание показателя GRI 3.1	Раздел Отчета/ обоснование	Стр.
Коррупция					
SO2			Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией	В компании реализуется риск-ориентированный подход, в соответствии с которым раз в два года в рамках утвержденного плана проводятся проверки всех бизнес-подразделений, в том числе на предмет коррупции. В компании работает в круглосуточном режиме Служба внутреннего доверия (Департамент внутреннего контроля). Все поступившие в Службу сообщения в течение двух дней анализируются и проверяются совместно с Департаментом внутреннего контроля	
SO3			Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации	Основные принципы и подходы	84–87
SO4			Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции	Управление качеством и ответственность за продукцию	56–60
Государственная политика					
SO5	3.3.4.		Позиция в отношении государственной политики, участие в формировании государственной политики и лоббирование	2. Развитие диалога с заинтересованными сторонами	30–42
Соответствие требованиям					
SO8			Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	За отчетный период на компанию не было наложено существенных штрафов за несоблюдение законодательства и нормативных требований	

Приложение 2. Основные показатели деятельности

Основные финансовые и производственные показатели группы

Финансовые показатели группы по МСФО (в млн долларов США)

	2010	2011	2012
Выручка от реализации металлов	12 126	13 297	11 061
Валовая прибыль от продажи металлов	7 903	8 329	5 920
Прибыль/(убыток) до налогообложения	6 782	5 646	3 143
Прибыль/(убыток) за год от продолжающихся операций	3 089	4 186	2 143
Нераспределенная прибыль	17 744	19 123	20 353
Денежные средства и их эквиваленты	5 405	1 627	1 037
Строительство и приобретение основных средств	1 767	2 088	2 744
Активы	23 909	18 912	20 974
Обязательства	5 953	7 690	8 034
Уставный капитал и резервы	17 974	11 222	12 940

Производственные показатели группы (в тыс. тонн или как указано)

	2010	2011	2012
Объемы производства:			
никель	297	295	300
медь	389	378	364
палладий (в тыс. унций)	2 861	2 806	2 733
платина (в тыс. унций)	694	695	683

Социальные показатели компании

Численность и заработная плата персонала

	2010	2011	2012
Среднесписочная численность работников (в тыс. человек)			
Всего по группе	82,7	81,1	84,1
в том числе по России	80,4	78,9	82 ¹
Средняя заработная плата (в тыс. рублей)	55,9	63	68,5
Текучесть работников (в процентах)	8,7	9,1	11,8 ²

¹ данные по российским предприятиям группы в соответствии с Приложением 4, а также ОАО «КОМБИНАТ «СЕВЕРНИКЕЛЬ», ОАО «ГМК «ПЕЧЕНГНИКЕЛЬ», НОРИЛЬСКЭНЕРГО – ФИЛИАЛ, ОАО «КРАСНОЯРСКИЙ СУДОРЕМЗАВОД», ООО «НОРИЛЬСК-ТАВС», ООО «ЗАПОЛЯРНЫЙ ТОРГОВЫЙ АЛЬЯНС», ООО «ШИРИНСКОЕ», ООО «ИНТЕРГЕОПРОЕКТ», ОАО «РАО «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ», ООО «ИНВЕСТ-ЮГ», УК «ЗАПОЛЯРНАЯ СТОЛИЦА», ООО «ПОЛИГОН-ТЕХНОГЕН», ООО «ЛЕГИОН ТИ», ОАО «НОРИЛЬСКИЙ КОМБИНАТ», АДМИНИСТРАТОР ФОНДОВ.

² данные по российским предприятиям группы в соответствии с Приложением 4, за исключением ООО «АРКТИК-ЭНЕРГО», ОАО «ТАЙМЫРЭНЕРГО», ООО «ЗПМ», ООО «ГРК «БЫСТРИНСКОЕ», ЗАО «НОРМТИМПЕКС», ОАО «ТОРГИНВЕСТ», ООО «НОРТРАНС», КРАСНОЯРСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО – ФИЛИАЛ, ООО «С ДЖИ М», ООО «НОРИЛЬСКИЙ МОЛОЧНЫЙ ЗАВОД», ООО «СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС».

Показатели обучения персонала¹

	2010	2011	2012
Прошли обучение – всего (в тыс. человек)	31,9	42	48,7
в том числе:			
– руководители и специалисты	12,1	17,4	20,1
– рабочие	19,8	24,6	28,6
Объем обучения (в тыс. человеко-часов)	4 064,7	4 734,9	5 633,5
в том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	127,4	112,4	115,7
Затраты на профессиональное обучение (в млн рублей)	293,6	380,0	600,7
в том числе в расчете на одного обученного работника (в рублях)	9 206,4	9 048	12 334

¹ консолидировано по предприятиям группы в соответствии с Приложением 4.

Показатели целевых программ социальной адаптации¹

	2010	2011	2012
Затраты на программы (в млн рублей)	284,1	280,8	349,1
Число участников программ (человек):			
– «Пожизненная профессиональная пенсия» (по состоянию на конец года)	1 296	1 248	1 215
– «Дополнительная корпоративная пенсия» (по состоянию на конец года)	466	592	622
– «Единовременные выплаты при увольнении» (всего за год)	271	0	0

¹ КОНСОЛИДИРОВАНО ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4.

Затраты на мероприятия по оздоровлению¹

	2010	2011	2012
Затраты на санаторно-курортное лечение и отдых работников (в млн рублей)	1 496,2	1 528 ²	1 567,1
– в том числе затраты по корпоративной программе «Туризм» (в млн рублей)	169,1	255,4 ²	460,8
– в том числе на одного работника (в тыс. рублей)	55,5	58,5	57,6

¹ КОНСОЛИДИРОВАНО ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4.

² УТОЧНЕННЫЕ ДАННЫЕ ОТНОСИТЕЛЬНО ОТЧЕТА О КСО ЗА 2011 ГОД.

Затраты на благотворительность и содержание объектов социальной сферы

	2010	2011	2012
Затраты (в млн рублей)	9 080	5 478 ¹	5 728

¹ УТОЧНЕННЫЕ ДАННЫЕ ОТНОСИТЕЛЬНО ОТЧЕТА О КСО ЗА 2011 ГОД.

Показатели компании по охране труда¹

	2010	2011	2012
Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1000 работников)	1,33	1,4	1,18
Количество несчастных случаев со смертельным исходом (человек)	10	9	8
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом (человек)	25	21	11
Количество случаев профессиональных заболеваний (человек)	200	186	183
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	11 108	10 239	8 535
Справочно:			
Число пострадавших при несчастных случаях на 1000 работников:			
по Российской Федерации в целом	2,2 ²	2,1 ⁴	– ⁶
по цветной металлургии	1,96 ³	2,18 ⁵	– ⁶

¹ КОНСОЛИДИРОВАНО ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4.

² ДАННЫЕ ИЗ СТАТИСТИЧЕСКОГО СБОРНИКА «ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ 2011», ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ (РОССТАТ), Г. МОСКВА 2011 Г.

³ ДАННЫЕ ПО ЦВЕТНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ – «АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РФ ЗА 2010 ГОД», ВЫПОЛНЕННЫЙ ОАО «НИИБТМЕТ» Г. ЧЕЛЯБИНСК, ТАБЛ.1.1.

⁴ СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ (РОССТАТ).

⁵ ДАННЫЕ ПО ЦВЕТНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ – «АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РФ ЗА 2011 ГОД», ВЫПОЛНЕННЫЙ ОАО «НИИБТМЕТ» Г. ЧЕЛЯБИНСК.

⁶ ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ ЗА 2012 ГОД ОТСУТСТВУЮТ.

Затраты на мероприятия по охране труда

	2010	2011	2012
Затраты на мероприятия по охране труда (в млн рублей)	3 060	4 343	6 372
в том числе на одного работника (в тыс. рублей)	40,84	55,84	79,12

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	2010	2011	2012
Количество обученных (человек)	8 363	14 030	11 524

Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья в 2012 году (GRI)¹

Средневзвешенные значения	КПТ ²		КПЗ ³		КПД ⁴		КО ⁵	
	2012	% изменения от 2011	2012	% изменения от 2011	2012	% изменения от 2011	2012	% изменения от 2011
Группа компаний «Норильский никель»	0,16	-15,8 ⁶	0,36	-14,3 ⁶	16,44	-12,0 ⁶	1 072	-12,6 ⁶

¹ КОНСОЛИДИРОВАНО ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4.

² КОЭФФИЦИЕНТ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА (КПТ) РАССЧИТАН КАК ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ТРАВМ, ПОЛУЧЕННЫХ РАБОТНИКАМИ В 2012 ГОДУ, ОТНЕСЕННОЕ К ОБЩЕМУ РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ (В ЧАСАХ), ОТРАБОТАННОМУ ВСЕМИ РАБОТНИКАМИ ЗА 2012 ГОД, И УМНОЖЕННОЕ НА МНОЖИТЕЛЬ 200 000.

³ КОЭФФИЦИЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ (КПЗ) РАССЧИТАН КАК КОЛИЧЕСТВО ВЫЯВЛЕННЫХ В 2012 ГОДУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ, ОТНЕСЕННОЕ К ОБЩЕМУ РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ (В ЧАСАХ), ОТРАБОТАННОМУ ВСЕМИ РАБОТНИКАМИ ЗА 2012 ГОД, И УМНОЖЕННОЕ НА МНОЖИТЕЛЬ 200 000.

⁴ КОЭФФИЦИЕНТ ПОТЕРЯННЫХ ДНЕЙ (КПД) РАССЧИТАН КАК ОТНОШЕНИЕ ДНЕЙ, ПОТЕРЯННЫХ ВСЛЕДСТВИЕ УТРАТЫ ТРУДОСПОСОБНОСТИ В РЕЗУЛЬТАТЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ, К ОБЩЕМУ РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ (В ЧАСАХ), ОТРАБОТАННОМУ ВСЕМИ РАБОТНИКАМИ ЗА 2012 ГОД, И УМНОЖЕННОЕ НА МНОЖИТЕЛЬ 200 000.

⁵ КОЭФФИЦИЕНТ ОТСУТСТВИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (КО) РАССЧИТАН КАК ОТНОШЕНИЕ ДНЕЙ ОТСУТСТВИЯ НА РАБОТЕ ВСЛЕДСТВИЕ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ ЛЮБОГО ХАРАКТЕРА К ОБЩЕМУ РАБОЧЕМУ ВРЕМЕНИ (В ЧАСАХ), ОТРАБОТАННОМУ ВСЕМИ РАБОТНИКАМИ ЗА 2012 ГОД, И УМНОЖЕННОЕ НА МНОЖИТЕЛЬ 200 000.

⁶ «-» УКАЗЫВАЕТ НА СНИЖЕНИЕ КОЭФФИЦИЕНТА ПО ОТНОШЕНИЮ К АНАЛОГИЧНОМУ ПОКАЗАТЕЛЮ ЗА 2011 ГОД.

Социальные показатели деятельности зарубежных подразделений группы

Численность, текучесть и заработная плата персонала

	Norilsk Nickel Africa						Norilsk Nickel Australia			Norilsk Nickel Harjavalta Oy		
	Nkomati			Tati Nickel								
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Среднесписочная численность работников без учета работающих по контракту (человек)	823	862	848	1 094	912	797	24	84	106	265	257	275
Среднегодовая заработная плата без учета работающих по контракту (в тыс. долларов США)	51,5	57,3	57,3	33,4	35,5	39,97	166	165,2	114	66,1	89,3	89,3
Текучесть работников без учета работающих по контракту (в процентах)	12,3	15,5	15,5	7,0	6,0	13,6	38	42	63	2,4	2,3	2,3

Показатели обучения персонала

	Norilsk Nickel Africa						Norilsk Nickel Australia			Norilsk Nickel Harjavalta Oy		
	Nkomati			Tati Nickel								
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Количество учебных мероприятий	34	171	149	69	25	23	-	46	-	384	399	366
Прошли обучение – всего (человек)	787	911	3 941	379	148	167	-	46	-	267	269	275
Объем обучения (в человеко-часах)	42 720	105 444	441 392	81 992	94 656	25 984	-	63	-	10 547	9 205	12 805
В том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	54	116	112	216	640	156	-	1,4	-	39,5	34,2	46,6
Затраты на профессиональное обучение (в тыс. долларов США)	1 089	848	713	189	149	376	52	64,8	-	503,0	553,8	667,9

Затраты на целевые программы

	Norilsk Nickel Africa						Norilsk Nickel Australia			Norilsk Nickel Harjavalta Oy		
	Nkomati			Tati Nickel								
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Затраты на социальные программы (в тыс. долларов США)	1 433	1 085	1 294	181,4	1 181	6	-	-	-	-	-	-
Затраты на благотворительные программы (в тыс. долларов США)	52,5	72	199	-	-	23	-	-	-	-	-	-
Затраты на пенсионные программы (в тыс. долларов США)	2 216	2 611	20	-	-	-	347	1 385	1 297	-	-	-

Возрастная структура персонала зарубежных подразделений группы в 2012 году

	Количество работников в возрасте			Доля работников в возрасте (%)		
	До 30 лет	30-50 лет	50 лет и старше	До 30 лет	30-50 лет	50 лет и старше
Norilsk Nickel Australia	29	66	11	27	62	11
Tati Nickel (Ботсвана)	96	645	56	12	81	7
Nkomati (ЮАР)	339	449	60	40	53	7
Norilsk Nickel Harjavalta Oy	63	171	41	23	62	15

Показатели охраны труда зарубежных подразделений группы в 2012 году

Результативность мер по охране труда

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Harjavalta Oy
	Nkomati	Tati Nickel		
Число пострадавших при несчастных случаях (человек)	93	43	94	1
Количество несчастных случаев со смертельным исходом (человек)	0	0	0	0
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом (человек)	4	8	27	0
Количество случаев профессиональных заболеваний (человек)	2	0	0	0
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	184	121	221	5

Затраты на мероприятия по охране труда

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Harjavalta Oy
	Nkomati	Tati Nickel		
Затраты на мероприятия по охране труда (в млн долларов США)	1,26	0,51	1,1	2,4
в том числе на одного работника (в тыс. долларов США)	–	–	–	–

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Harjavalta Oy
	Nkomati	Tati Nickel		
Численность работников, прошедших обучение (человек)	1 305	627	198	153
в том числе руководители и специалисты	143	–	5	122

Приложение 3. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов¹

EN1 Использованные материалы

	2010	2011	2012
Сырье, тыс. т:	24 779,0	25 240,8	25 236,1
в том числе:			
Руда	24 548,6	24 993,2	24 724,9
в том числе:			
Заполярный филиал	16 180,2	16 569,2	16 396,0
ОАО «Кольская ГМК»	8 368,3	8 424,0	8 328,9
Нерудное сырье	230,4	247,6	
Природный газ, млн м³	2 828,5	2 653,3	2 718,4
Материалы, тыс. т:	2 025,9	2 261,0	2 241,8
в том числе:			
Известняк	859,5	857,6	813,7
Цемент	508,5	517,1	691,6
Песок	405,9	608,9	652,3
Уголь и кокс	186,0	188,9	190,9
Нефтепродукты	33,7	64,1	64,4
Технологические материалы	32,3	17,8	20,9
Природный газ, млн м³	457,1	443,7	449,3

EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы (%)¹

	2010	2011	2012
ВСЕГО ПО КОМПАНИИ	5,11	4,48	4,68
Заполярный филиал	5,56	5,32	5,13
ОАО «Кольская ГМК»	4,43	3,05	4,12

¹ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ИЛИ ЯВЛЯЮТСЯ ВТОРИЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ – СЕРНАЯ КИСЛОТА, БИСУЛЬФИТ НАТРИЯ, ТОПЛИВО МОТОРНОЕ РЕГЕНЕРИРОВАННОЕ, ОГНЕУПОРНЫЙ И ШАМОТНЫЙ КИРПИЧ И ДР. МАТЕРИАЛЫ.

EN3 Прямое использование энергии

Филиалы и РОКС НН	Прямое использование энергии, ТДж								
	Каменный уголь			Природный газ			Диз. топливо		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ВСЕГО ПО ГРУППЕ	4 119	4 442	4 500	136 808	129 065	132 095	12 811	12 203	12 366
Заполярный филиал	2 708	3 018	3 191	23 612	22 858	23 430	2 330	2 416	2 515
ОАО «НТЭК»	0	0	0	110 339	103 505	106 045	124	186	309
ОАО «Кольская ГМК»	1 124	1 216	1 103	133	118	52	10 079	9 324	9 321

EN4 Косвенное использование энергии

Филиалы и РОКС НН	Косвенное использование энергии, ТДж								
	Электроэнергия			Обогрев и охлаждение			Пар, низкотемпературное тепло		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ВСЕГО ПО ГРУППЕ	51 275	50 072	50 434	23 694	20 936	22 866	9 216	8 590	9 048
Заполярный филиал	22 272	21 759	21 497	18 150	16 471	18 155	5 529	5 354	5 337
ОАО «НТЭК»	17 038	16 390	16 782	0	0	0	3 176	2 771	3 212
ОАО «Кольская ГМК»	9 314	9 240	9 033	164	169	155	11	5	0
В т. ч. из возобновляемых	17 086	16 435	16 826	96,2	102,4¹	33			

¹ УТОЧНЕННЫЕ ДАННЫЕ ОТНОСИТЕЛЬНО ОТЧЕТА О КСО ЗА 2011 ГОД.

¹ КОНСОЛИДИРОВАНО ПО РОССИЙСКИМ ПРЕДПРИЯТИЯМ ГРУППЫ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИЛОЖЕНИЕМ 4.

EN5 Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности

Филиалы и РОКС НН	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий, ТДж								
	Электроэнергия			Тепловая энергия			Топливо		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ВСЕГО ПО ГРУППЕ	659	786	826	1 433	1 625	995	1 538	2 319	1 808
в том числе:									
Заполярный филиал	529	643	704	938	806	853	485	259	123
ОАО «НТЭК»	95	55	63	375	535	46	912	1 497	1 551
ОАО «Кольская ГМК»	7	32	29	16	56	7	140	554	133

EN8 Общее количество забираемой воды

Филиалы и РОКС НН	в том числе											
	Всего по группе			Заполярный филиал и филиал «Норильскэнерго»			ОАО «НТЭК»			ОАО «Кольская ГМК»		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Показатель, млн м³												
Общее количество забираемой воды	338,02²	317,38²	332,40	79,70	88,28²	88,77	263,88	237,30	252,96	37,92	36,49	35,48
из поверхностных водных объектов	250,62 ²	225,32 ²	244,35	0,03	0,04 ²	0,03	233,65	208,03	226,89	13,72	13,67	14,43
из подземных источников	30,27	29,31	26,10	0	0	0	30,22	29,27	26,07	0	0	0
сточные воды других организаций	15,41 ²	15,78	15,96	9,87	10,08	10,21	0	0	0	0,14	0,17	0,2
естественный водоприток	33,11	38,23	37,76	17,24	24,11	24,86	0	0	0	15,75	14,09	12,85
из муниципальных и других систем водоснабжения (кроме сетей ОАО «НТЭК»)	8,80	8,74 ²	8,25	0	0,08 ²	0,08	0	0	0	8,44	8,56	8
из сетей ОАО «НТЭК» ¹	92,25	92,02 ²	92,14	52,57	54,13 ²	53,67	0	0	0	0	0	0

¹ учтено в объеме воды, забираемой ОАО «НТЭК».² уточненные данные относительно отчета о КСО за 2011 год.

EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации

Филиалы и РОКС НН	Источники, на которые оказывается существенное воздействие
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
Заполярный транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
Красноярский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»	
ЗАО «Таймырская топливная компания»	
ОАО «Таймыргаз»	
ОАО «Енисейское речное пароходство»	
ООО «Аэропорт «Норильск»	
ООО «Норильскникельремонт»	
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	
ООО «Заполярная строительная компания»	
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	
ОАО «Торгинвест»	
ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»	
ООО «Завод по переработке металлолома»	
ООО «Норильскгеология»	
ООО «Норильскпромтранспорт»	
ООО «Нортранс – Норильск»	
ООО «Востокгеология»	Водозабор из скважин не оказывает существенного влияния на окружающую среду
ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»	На источниках воды (водные объекты бассейна Баренцева моря) водозаборы организации существенного влияния не оказывают.
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
Архангельский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Институт Гипроникель»	На предприятии отсутствуют водозаборы воды из водных источников, для водоснабжения используется вода из сетей других организаций.

EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды

Филиалы и РОКС НН	Всего по группе						в том числе:					
	Заполярный филиал и филиал «Норильскэнерго»						ОАО «НТЭК»		ОАО «Кольская ГМК»			
Показатель, млн м³	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Общее количество используемой воды, в том числе:	1 422,30	1 341,49	1 320,17	566,90	564,05	564,16	633,06	557,58	535,49	178,03	178,11	178,77
на хозяйственно-бытовые нужды	29,50	27,92	27,52	13,01	13,00	12,46	7,66	7,21	7,22	3,25	3,17	2,82
на производственные нужды, из них:	1 392,80	1 313,57	1 292,61	553,89	551,05	551,70	625,89	550,37	528,28	174,78	174,95	175,95
объем повторно используемой воды	37,99	38,55	38,71	36,45	37,14	37,32	0,94	0,96	0,92	0	0	0
объем оборотной (многократно используемой) воды	1 186,00	1 123,08	1 092,54	477,85	472,62	472,95	532,38	479,06	447,11	157,39	153,07	154,15
Доля повторно и многократно используемой воды от общего количества используемой воды, %	86,1	86,6	85,7	90,70	90,38	90,45	84,30	86,09	83,67	88,40	85,90	86,20

EN20 Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы

Филиалы и РОКС НН	Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн											
	Сумма 3В			В том числе:								
				Оксиды азота			Диоксид серы			Твердые вещества		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ВСЕГО ПО ГРУППЕ	2 088,13	2 103,69	2 097,58	11,16	9,83	9,52	2 022,87	2 046,15	2 044,21	21,68	21,16	19,2
в том числе:												
Заполярный филиал	1 915,04	1 946,20	1 938,49	1,64	1,65	1,43	1 880,83	1 911,71	1 908,01	11,03	10,59	8,89
ОАО «НТЭК»	9,13	7,90	7,88	8,00	6,91	6,63	0,007	0,014	0,025	0,005	0,004	0,006
ОАО «Кольская ГМК»	154,76	147,37	148,58	1,10	1,05	1,12	141,94	134,32	136,06	10,04	10,03	9,74

EN21 Общий объем сбросов сточных вод и масса загрязняющих веществ

Филиалы и РОКС НН	Всего по группе						в том числе:					
	Заполярный филиал и филиал «Норильскэнерго»						ОАО «НТЭК»		ОАО «Кольская ГМК»			
Показатель, млн м³ или тыс. тонн	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Общий объем сброса сточных вод, млн м³	157,43	139,00	146,53	35,43	38,93	39,21	89,88	67,93	76,98	27,31	27,41	26,28
в том числе:												
недостаточно очищенных	27,95	29,08	30,23	4,43	5,05	6,37	0	0	0	23,09	23,65	23,50
загрязненных без очистки	36,18	38,03	34,03	30,77	33,65	30,62	0	0	0	4,23	3,76	2,78
нормативно очищенных на очистных сооружениях	0,28	0,52	2,38	0,20	0,19	2,18	0,01	0,01	0,01	0	0	0
нормативно чистых (без очистки)	92,92	71,38	79,89	0,03	0,04	0,03	89,87	67,92	76,97	0	0	0
Сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод, тыс. тонн	141,91	132,44	161,11	57,00	47,93	72,39	0,40	0,41	0,28	64,71	70,52	77,47

EN22 Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения

Филиалы и РОКС НН	Виды деятельности по обращению с отходами, млн тонн														
	Образование			Использование отходов на собственном пред- приятии			Передача другим организациям для использования или обезвреживания			Передача на размеще- ние другим органи- зациям			Размещение на собственных объ- ектах размещения отходов		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ВСЕГО	46,10	40,94	43,52	19,62	15,62	20,89	0,063	0,055	0,06	0,054	0,058	0,073	26,43	25,75	23,13
в том числе:															
Заполярный филиал	35,48	31,65	31,55	15,62	12,62	15,87	0,024	0,026	0,028	0,029	0,040	0,048	19,87	19,52	16,23
ОАО «Коль- ская ГМК»	10,59	9,25	11,93	3,99	3,00	5,02	0,034	0,022	0,015	0,0002	0,0002	0,0001	6,56	6,23	6,90

EN25 Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний

Филиалы и РОКС НН	Источники, на которые оказывается существенное воздействие
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	Объектами водопользования для сброса сточных вод являются водные объекты бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы.
Заполярный транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Норильскийремонт»	
ООО «Заполярная строительная компания»	
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	
ЗАО «Таймырская топливная компания»	
ОАО «Таймыргаз»	
ОАО «Енисейское речное пароходство»	
ООО «Аэропорт «Норильск»	
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	
ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»	
ООО «Норильскпромтранспорт»	
ОАО «Торгинвест»	
ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»	
ООО «Завод по переработке металлолома»	Предприятие не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты.
ООО «Норильскгеология»	
ООО «Нортранс – Норильск»	
ООО «Востокгеология»	
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	Сброс сточных вод осуществляется в водные объекты бассейна Баренцева моря.
Архангельский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
Красноярский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Институт Гипроникель»	Сброс сточных вод осуществляется в водные объекты бассейна р. Северная Двина.
ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»	
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	

EN30 Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды

	млн рублей		
	2010	2011	2012
ВСЕГО:	15 638	17 728	18 965
в том числе:			
Текущие затраты на охрану окружающей среды	12 468	13 250	13 784
Затраты на выполнение природоохранных мероприятий	3 170	4 478	5 181

Приложение 4. Основные подразделения группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития

	Кадровая политика	Социальные программы	Промышленная безопасность и охрана труда	Охрана окружающей среды	Ответственность за продукцию	Персонал
Заполярный филиал компании						
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	+	+	+	+	+	+
Кольская горно-металлургическая компания						
ОАО «Кольская ГМК»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Печенгастрой»	+	+	+		+	+
ООО «Колабыт»	+	+	+			+
ООО «Арктикавтотранс»	+	+	+			+
ООО «Арктик-Энерго»	+	+			+	+
ООО «ИнформКолаСервис»	+	+	+		+	+
ООО «Кольская логистическая компания»	+	+	+			+
ООО «Кольское ППЖТ»	+	+	+		+	+
Геологические предприятия						
ООО «Норильскгеология»	+	+	+	+	+	+
ООО «Востокгеология»	+	+	+	+		+
ООО «Печенгагеология»	+	+	+		+	+
ООО «Геокомп»	+					+
ООО «ГРК «Быстринское»	+				+	+
Топливо-энергетические предприятия						
ОАО «Таймыргаз»	+	+	+	+	+	+
ОАО «НТЭК»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Таймырэнерго»	+	+	+		+	+
Товарно-транспортной логистики						
Заполярный транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
ОАО «Енисейское речное пароходство»	+	+	+	+		+
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	+	+	+	+	+	+
МФ ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	+	+	+		+	+
НФ ОАО «Авиакомпания Таймыр»	+	+	+	+	+	+
ООО «Аэропорт «Норильск»	+	+	+	+	+	+
Мурманский транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
Архангельский транспортный филиал	+	+	+	+		+
Красноярский транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
ООО «Нортранс»	+	+	+		+	+
ОАО «Красноярский речной порт»	+	+	+			+
ОАО «Лесосибирский порт»	+	+	+			+
ООО «Логистик-центр»	+	+				+

	Кадровая политика	Социальные программы	Промышленная безопасность и охрана труда	Охрана окружающей среды	Ответственность за продукцию	Персонал
Исследовательские подразделения						
ООО «Институт Гипроникель»	+	+	+	+	+	+
Сбытовой комплекс						
ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС»	+	+			+	+
Организация зарубежной сбытовой сети						+
Зарубежные активы						
Norilsk Nickel Harjavalta OY (Финляндия)	+		+	+	+	+
Tati Nickel (Ботсвана)	+	+	+	+	+	+
Nkomati (ЮАР)	+	+	+	+	+	+
NN Australia	+	+	+	+		+
Главный офис компании						
Главный (Московский) офис	+	+				+
Обеспечивающие подразделения						
ООО «Норильский обеспечиваю- щий комплекс»	+	+	+	+		+
ЗАО «Таймырская топливная компания»	+	+	+	+		+
ООО «Норильскникельремонт»	+	+	+	+	+	+
ООО «Заполярная строительная компания»	+	+	+	+	+	+
Прочие предприятия						
ООО «Ренонс»	+	+	+		+	+
Красноярское представитель- ство – филиал	+	+			+	+
ООО «Санаторий Заполярье»	+	+	+			+
ООО «Норильскпромтранспорт»	+	+	+	+	+	+
ООО «Нортранс-Норильск»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Торгинвест»	+	+	+	+	+	+
ОАО «НТПО»	+	+	+	+	+	+
ООО «ЗПМ»	+	+	+	+	+	+
ООО «Норильская торговая компания»	+	+	+		+	+
Группа Медиа платформа	+	+				+
ЗАО СОК «Фитнес-центр Экселент»	+	+			+	+
ООО «Норильский молочный завод»	+	+	+			+
ООО «Спортивный комплекс»	+	+				+
ООО «С Джи М»	+	+			+	+
ООО «НН-ИНФОКОМ»	+	+			+	+
ООО «НЖЭК»	+	+	+		+	+

Приложение 5. Участники круглого стола «Ответственная деловая практика и социальные инвестиции ОАО «ГМК «Норильский никель» в развитие Мурманской области»

Мурманск 22 ноября 2012 г.

Администрация г. Мончегорска, Бирюкова М. П., заместитель главы по социальным вопросам

Администрация Печенгского района, Гончар С. М., глава

Аппарат Правительства Мурманской области, Векшин А. А. первый заместитель руководителя

ГОБУ Центр занятости населения, Бережный К. Н., директор

ЗАО «КПМГ», Коротецкий И. В., руководитель Группы корпоративного управления и устойчивого развития

ЗАО «ФосАгро АГ», Сахаутдинова З. Б., директор по социальной политике

Комитет промышленного развития, экологии и природопользования Мурманской области, Борисенко О. К., председатель

Лапландский государственный природный биосферный заповедник, Шестаков С. В., директор

Министерство образования и науки Мурманской области, Костюкевич В. Ф., министр

Министерство образования Мурманской области, Доронина Е. Н., начальник отдела профессионального образования и науки

Министерство экономического развития Мурманской области, Агарков С. А., министр

Министерство экономического развития Мурманской области, Ефимова З. А., руководитель отдела внешнеэкономических связей, приграничного и межрегионального сотрудничества

Муниципальное образование г. п. Заполярный, Ярошевич С. В., Глава, председатель Совета депутатов

Муниципальное образование г. п. Никель, Кирюшкин В. В., Глава муниципального образования, председатель Совета депутатов

Мурманская областная Дума, Ильиных М. В., Первый заместитель Председателя

Мурманская областная Дума, Крупадеров А. Д., заместитель Председателя

Мурманская областная Дума, Максимова Н. П., заместитель Председателя

Мурманская областная Дума, Пищулин Б. В., председатель комитета по бюджету, финансам и налогам

Мурманская областная Дума, Чернышенко И. К., заместитель Председателя

Мурманская область, Гривняк А. И., заместитель Губернатора

Мурманская область, Мостовой Л. Л., председатель комитета по взаимодействию с общественными организациями и делам молодежи

Мурманская область, Шутов А. Л., сотрудник Комитета промышленности

Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», Потапов С. А., заместитель директора – руководитель железнодорожного управления

Негосударственный пенсионный фонд «Норильский никель», Андреев А. В., вице-президент

Негосударственный пенсионный Фонд «Норильский никель», Простатин С. И., Первый вице-президент

ОАО «ГМК «Норильский никель», Денисов В. М., начальник отдела региональных проектов Управления региональных программ Департамента по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти

ОАО «ГМК «Норильский никель», Долгих Е. И., заместитель начальника отдела социального мониторинга и анализа Управления организации труда и мотивации персонала

ОАО «ГМК «Норильский никель», Ларичев И.Л., начальник Управления региональных программ Департамента по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти

ОАО «ГМК «Норильский никель», Мурсенкова О.В., главный менеджер отдела корпоративной кадровой политики Департамента по работе с кадрами

ОАО «ГМК «Норильский никель», Попонин А. А., главный менеджер Пресс-службы

ОАО «ГМК «Норильский никель», Тимошенко В. В., менеджер Управления по работе с инвестиционным сообществом Департамента по работе с инвесторами

ОАО «Кольская ГМК», Егоров П. А., начальник Управления научно-технического развития и экологической безопасности

ОАО «Кольская ГМК», Захарова И. А., начальник отдела внутренних коммуникаций Департамента персонала

ОАО «Кольская ГМК», Колесников С. М., заместитель Генерального директора по металлургическому комплексу – Директор по производству

ОАО «Кольская ГМК», Косолапов А. Н., начальник Управления региональных проектов

ОАО «Кольская ГМК», Моцокин О. С., начальник Управления по связям с общественностью и СМИ

ОАО «Кольская ГМК», Толстых А. Н., заместитель Генерального директора – технический директор

ОАО «Кольская ГМК», Эльканов Р. Д., директор Департамента персонала

ПетрГУ, Шишаев М. Г., д.т.н., заместитель директора Кольского филиала

Печенгский район, Неверова И. Г., Глава муниципального образования

Союз промышленников и предпринимателей Мурманской области, Куля О. А., генеральный директор

Телекомпания «ТВ-21», Серга Э. Н., генеральный директор

ФБГУ Государственный природный заповедник «Пасвик», Чижов В. Е., директор

Федеральное агентство морского и речного транспорта России, Мурыгина А. Н., помощник руководителя

Федеральное агентство морского и речного транспорта России, Давыденко А. А., руководитель

Глоссарий

БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

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

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

ВЕСТИНГ

Право работников на получение разнообразных выплат из фондов, создаваемых в основном за счет взносов работодателей (например пенсионных); предоставляется лицам, проработавшим в данной компании в течение определенного срока.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Деятельность компании с целью выявления ожиданий и опасений заинтересованных сторон и вовлечения их в процесс принятия решений.

ГЛОБАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА ПО ОТЧЕТНОСТИ GRI

Независимая организация, чья миссия состоит в разработке и распространении применимого в международном масштабе Руководства по отчетности в области устойчивого развития.

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ (СТЕЙКХОЛДЕРЫ)

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

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Это совокупность норм, правил, целей и представлений, определяющих содержание работы с персоналом (планирование и учет персонала, поиск и отбор, адаптация, обучение

и развитие, организация труда, оплата труда и мотивация, аттестация, социальное обеспечение и др.) в соответствии со стратегией развития компании.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Сочетание норм, ценностей и убеждений, которые определяют способ решения организацией проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, направляют и стимулируют ежедневное поведение людей, а также сами преобразуются под его воздействием.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (КСО)

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

ОТЧЕТ О КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (НЕФИНАНСОВЫЙ ОТЧЕТ)

Это доступное, достоверное, сбалансированное описание основных аспектов деятельности компании и ее достижений, связанных с ценностями, целями, политикой устойчивого развития по вопросам, представляющим наибольший интерес для ключевых заинтересованных сторон. Это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных сторон о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

МИССИЯ

Смысл существования, предназначение организации, которое отличает ее от других подобных организаций.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Выпускники высших и средних специальных учебных заведений, стаж работы которых после завершения образования не превышает трех лет.

МОТИВАЦИЯ

Механизм влияния на рост результативности и эффективности труда, процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации.

ОХРАНА ТРУДА

Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сквозная интегрированная система управления персоналом, включающая все этапы взаимодействия работников и компании, начиная с привлечения и оформления в компанию до выхода работника на пенсию и последующей поддержки.

ПРИРОДООХРАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ

Направление программ компании, которые осуществляются по ее инициативе с целью сокращения воздействия на окружающую среду.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ

Заболевание, которое возникло и развилось у работающих под влиянием систематического и длительного воздействия производственных факторов, свойственных данной профессии, либо совокупности условий труда, характерных лишь для того или иного производства.

ПРОГРАММЫ СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА

Это направление социальных программ компании, которые осуществляются на добровольной основе и призваны внести вклад в развитие местного сообщества.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Комплекс мероприятий, реализуемых компанией с целью привлечения, адаптации, удержания работников и способствующих максимальной реализации их профессионального и творческого потенциала.

РИСК

Угроза негативного воздействия внешних и внутренних факторов на достижение корпоративных целей компании.

СЕРТИФИКАЦИЯ

Подтверждение соответствия качественных характеристик тому уровню, который требуется стандартом качества.

СИСТЕМА ОТЧЕТНОСТИ GRI

Общепринятая система нефинансовой отчетности в области устойчивого развития по экономическим, экологическим и социальным показателям деятельности организации. Система состоит из Руководства по отчетности в области устойчивого развития, технических протоколов и отраслевых приложений.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

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

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Это набор льгот, компенсаций, доплат, услуг (законодательно установленных и дополнительных), которые предоставляет работодатель работникам, помимо заработной платы.

СТАНДАРТ

Нормативно-методический документ, устанавливающий комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации.

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Система принципов, норм, концептуальных подходов к управлению персоналом компании, направленных на обеспечение эффективной реализации бизнес-стратегии, а также на создание условий по раскрытию человеческого потенциала для достижения целей компании.

СТРУКТУРНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ КОМПАНИИ

Подразделения филиалов, РОКС НН, Отраслевых комплексов компании, вовлеченные в процесс производства продукции и оказания услуг компании, имеющие собственную организационную структуру, планы, персонал.

СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ГЛАВНОГО ОФИСА КОМПАНИИ

Подразделение организационной структуры Главного офиса компании, непосредственно подчиненное Генеральному директору компании или заместителю Генерального директора компании.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Концепция развития мирового сообщества, в которой предусматривается учет интересов не только ныне живущих поколений людей, но и будущих (выдвинута на Всемирном саммите в Рио-де-Жанейро в 1992 году).

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

Суммарные средства на оплату труда работников (фонд заработной платы) и выплаты социального характера.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Организационные структуры, осуществляющие функциональное управление по видам деятельности в филиалах, РОКС НН и Отраслевых комплексах компании.

Список сокращений, используемых в Отчете

АМР	Ассоциация менеджеров России
ВДЦ	Всероссийский детский центр
ВТО	Всемирная торговая организация
ТДж	Тераджоули
ГКМ	Газоконденсатное месторождение
ГО	Главный офис
ГОК	Горно-обогатительный комбинат
ГОСТ	Государственный стандарт
Группа	Группа компаний «Норильский никель»
ГСМ	Горюче-смазочные материалы
ГЭС	Гидроэлектростанция
ДМС «Лидер»	Движение молодых специалистов «Лидер»
ЕС	Европейский союз
ЗАО	Закрытое акционерное общество
ЗПМ	ООО «Завод по переработке металлолома»
ЗСК	ООО «Заполярная строительная компания»
ЗТФ	Заполярный транспортный филиал
ЗФ	Заполярный филиал
КГМК	ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»
КИСМ	Корпоративная интегрированная система менеджмента в области качества и экологии ОАО «ГМК «Норильский никель»
КМНС	Коренные малочисленные народы Севера
КСО	Корпоративная социальная ответственность
ЛБМ	Лондонская Биржа Металлов
МБОУ	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
МЗ	Медный завод
ММВБ	Московская межбанковская валютная биржа
МО г. Норильск	Муниципальное образование – г. Норильск
МПГ	Металлы платиновой группы
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НКО	Некоммерческие организации
НМЗ	Надеждинский металлургический завод им. Б. И. Колесникова
НМУ	Неблагоприятные метеоусловия
НОК	ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»
НПР	Норильский промышленный район
НТД	Нормативно-техническая документация
НТПО	ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»
НТЭК	ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»
НФ	Норильский филиал

ОАО	Открытое акционерное общество
ООН	Организация Объединенных Наций
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОРД	Организационно-распорядительная документация
ПБиОТ	Промышленная безопасность и охрана труда
ПДВ	Предельно допустимые выбросы
ПО	Производственное объединение
РМРС	Российский морской регистр судоходства
РОКС НН	Российские организации корпоративной структуры, входящие в группу компаний «Норильский никель»
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)
РТК	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
РФ	Российская Федерация
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СМИ	Средства массовой информации
СОШ	Средняя общеобразовательная школа
СП	Структурное подразделение
СУПБиОТ	Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда
СФУ	Сибирский федеральный университет
США	Соединенные Штаты Америки
СЭМ	Система экологического менеджмента
ТБ	Техника безопасности
ТМР	Таймырский муниципальный район
ТОШ	Трудовой отряд школьников
ТЭР	Технико-экономические расчеты
ТЭЦ	Теплоэлектроцентраль
ФОТ	Фонд оплаты труда
ЦАТК	Центральная автотранспортная контора
ЦО	Центр образования
ЮАР	Южно-Африканская Республика
ЯНАО	Ямало-Ненецкий автономный округ
ANAB	American National Accreditation Board
ARC 7	Arctic Class 7
DMS	Обогащение в тяжелых средах
GRI	Global Reporting Initiative
MSDS	Material Safety Data Sheet
PCMZ	Никель-хромсодержащая руда
REACH	Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals
UKAS	United Kingdom Accreditation Service

Контактная информация

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель»

115184, Москва, Россия,
Большая Татарская ул., д. 11

Тел.: +7 495 787-76-67
Факс: +7 495 785-58-08
E-mail: social_report@nornik.ru

Корпоративный интернет-сайт: www.nornik.ru
Корпоративный детский интернет-сайт: www.nickelca.ru
Корпоративный блог: www.norilsk-metal.livejournal.com

По любым интересующим Вас вопросам,
связанным с Отчетом о КСО, Вы можете обратиться:

Департамент социальной политики
Тел./факс: +7 495 797-86-33

Департамент по взаимодействию с федеральными
и региональными органами власти
Тел.: +7 495 755-67-30
Факс: +7 495 786-83-65

Департамент охраны окружающей среды,
промышленной безопасности и охраны труда
Тел./факс: +7 495 797-82-03

Департамент кадровой политики
Тел./факс: +7 495 785-86-84

Управление по работе с инвестиционным сообществом
Тел.: +7 495 787-76-62
Факс: +7 495 797-86-13

Департамент общественных связей
Тел.: +7 495 797-82-94
Факс: +7 495 786-83-94

Обратная связь: Ваше мнение важно для нас

Вы ознакомились с Отчетом о корпоративной социальной ответственности группы компаний «Норильский никель» за 2012 год. Для компании важно Ваше мнение о нем, и мы будем благодарны, если Вы сможете улучшить качество отчетности компании, ответив на вопросы ниже.

Пожалуйста, отправьте заполненную форму по факсу: +7 495 785-58-08 или по почте: 115184, Москва, Россия, Большая Татарская ул., д. 11, ОАО «ГМК «Норильский никель» с пометкой **Отчет о КСО 2012**.

Вы также можете направить данную форму по электронному адресу: social_report@nornik.ru.

1. Узнали ли Вы что-то новое о компании из данного Отчета о КСО?

Да _____ Нет _____

Если да, то что именно?

2. Как Вы оцениваете Отчет о КСО с точки зрения:
5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно»,
2 – «неудовлетворительно»

Доверия к представленным данным и информации

5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____

Удобства поиска нужной информации

5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____

Дизайна и структуры

5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____

Стиля изложения

5 _____ 4 _____ 3 _____ 2 _____

3. Какой из разделов Отчета о КСО был Вам наиболее интересен?

4. Назовите один факт/событие/программу, которая Вам больше всего запомнилась после прочтения Отчета о КСО

5. Какую дополнительную информацию Вы хотели бы видеть в следующем Отчете о КСО группы компаний «Норильский никель»?

6. Ваши комментарии:

7. Вы по отношению к компании:

Сотрудник компании _____

Поставщик _____

Акционер _____

Потребитель _____

Представитель некоммерческой организации _____

Житель территории расположения компании _____

Другое (укажите) _____

Большое спасибо!