

5

Устойчивое развитие

- > Кадровая политика 116
- > Промышленная безопасность и охрана труда 125
- > Экология и биоразнообразие 129
- > Социальная деятельность 141





КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Численность сотрудников среди российских предприятий (%)



Норильский промышленный район (НПР)	67
Мурманская область	17
Москва и другие регионы России	6
Красноярский край (кроме НПР)	5
Забайкальский край	4
Зарубежные предприятия	1

«Норникель» вошел в рейтинг топ-5 лучших работодателей России, проведенный кадровым холдингом HeadHunter, заняв четвертое место (первое место в отрасли). Премия «HR-бренд» — это независимая ежегодная премия, присуждаемая кадровым холдингом HeadHunter за успешную работу над репутацией компании как работодателя.

«Норникель» стал лучшим работодателем горно-металлургической отрасли по версии международной премии Randstad Award. Данное признание Компания получила по результатам независимого опроса 9,5 тыс. респондентов — представителей трудоспособного населения из всех регионов России. В конкурсе 2018 года участвовали более 300 российских компаний, представляющих различные сферы экономики.

Одно из приоритетных направлений «Норникеля» — развитие корпоративной культуры, нацеленной на повышение эффективности работы сотрудников и ответственности за ее результат. Компания рассматривает сотрудников в качестве главного капитала

и продолжает инвестировать в их профессиональное и личностное развитие, а также стремится создавать условия, которые способствуют повышению эффективности сотрудников и их вовлеченности в решение корпоративных задач.

Компания соблюдает и предоставляет своим сотрудникам равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, происхождения. Все сотрудники имеют также равные возможности для реализации своего потенциала, а должностное продвижение осуществляется только на основе профессиональных способностей и знаний.

В основе деятельности «Норникеля» лежит уважение к каждому работнику и его правам. Принцип соблюдения прав человека зафиксирован в документах Компании: Кодексе деловой этики, Политике в области обработки персональных данных, Положении об организации борьбы с хищениями материальных ценностей, Политике по защите прав человека.

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

Среднесписочная численность персонала предприятий Группы в 2018 году составила 75,9 тыс. человек.

Снижение среднесписочной численности в 2018 году обусловлено реализацией программы повышения производительности труда и снижения издержек.

Компания является одним из основных работодателей в Норильском промышленном районе (67% сотрудников) и на территории Кольского полуострова (17% сотрудников).

Среднесписочная численность персонала по Группе (человек)

Месторасположение	2016	2017	2018
Россия	81 081	77 991	74 926
Африка	586	605	617
Европа	311	326	330
Азия	13	13	13
США	10	10	10
Австралия	5	5	5
ВСЕГО	82 006	78 950	75 901

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА



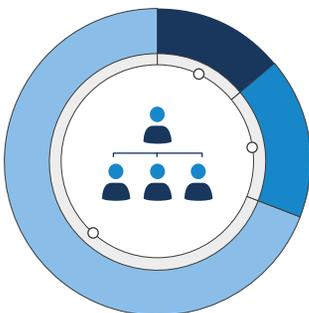
Партнерские программы с вузами

Гендерный состав¹ (%)



Мужчины	71
Женщины	29

Структура персонала по категориям¹ (%)



Руководители	14
Специалисты и служащие	17
Рабочие	69

Для повышения интереса молодежи к горно-металлургическому производству со стороны молодежи и подготовки высококвалифицированных специалистов «Норникель» уделяет большое значение взаимодействию с российскими вузами. В 2018 году были отобраны и приглашены для участия в корпоративной программе «Профессиональный старт» 301 студент из профильных вузов России. Студенты получили не только практические навыки, стажировавшись на крупных предприятиях Группы, но и новые, требующиеся в бизнесе знания в образовательной деловой игре «Покорители Севера». Данное мероприятие призвано развивать знания и компетенции, наиболее востребованные для работы в «Норникеле».

В течение летних месяцев участники программы проходили практическую подготовку и были задействованы в многоэтапной деловой игре с командным решением актуальных задач развития Компании. Студентам помогли 20 наставников из числа ведущих сотрудников «Норникеля». «Норникель» стал первой компанией в горно-металлургической отрасли России, которая использовала метод работы со студентами и выпускниками, основанный на их участии в решении реальных задач бизнеса. По итогам реализации проекта 88 выпускников — участников деловой игры были трудоустроены на предприятиях Группы в 2018 году.

Компания уделяет большое внимание развитию престижа инженерного образования в России и повышению

интереса к инженерным специальностям среди абитуриентов и студентов вузов. При поддержке «Норникеля» в 2018 году прошли всероссийские чемпионаты по решению бизнес-кейсов среди студентов технических вузов Cup Technical и Metall Cup. Студенты решали кейсы, связанные с деятельностью «Норникеля», погружались в реальные бизнес-процессы Компании и предлагали свои решения.

В 2018 году стартовала лидерская программа «Первая Арктическая», уникальность которой состоит в том, что ее участниками стали не только молодые специалисты из других компаний, но также и молодые специалисты из «Норникеля». Цель программы — в привлечении высокопотенциальных выпускников профильных вузов, удержании перспективных молодых специалистов, а также лучших молодых специалистов с других предприятий России для усиления управленческого потенциала Заполярного филиала. Особенностью программы является ее фокус на инженерных специалистах. В основе «арктической» программы лежит коучинговый подход к подготовке будущих менеджеров. За ее участниками закреплены опытные наставники из числа топ-менеджеров Заполярного филиала. В ходе промокампании по сбору заявок в июле — августе было получено более 1,5 тыс. резюме от соискателей из 18 городов России. Очный этап оценки состоялся в октябре, и в нем приняли участие 53 финалиста, восемь из которых стали участниками программы.

¹ По российским предприятиям Группы.

Компания активно привлекает персонал из других регионов России

Объем финансирования по программе «Содействие» (млн долл. США)



379 человек

присоединились к программе «Содействие» в 2018 году

35 тыс. сотрудников Компании

приняли участие в проекте «Корпоративные диалоги»



Программа «Содействие»

Из-за географической удаленности промышленных площадок на свои производственные предприятия Компания активно привлекает персонал из других регионов России. Помочь адаптироваться в новых условиях призвана программа «Содействие вновь принятым работникам в обустройстве на новом месте жительства на территории города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (программа «Содействие»). Программа направлена на привлечение не только высококвалифицированных специалистов и руководителей, но и молодых специалистов, а также квалифицированных сотрудников, профессии которых считаются дефицитными. На данный момент участниками программы являются 1 520 сотрудников «Норникеля», включая 379 человек, которые присоединились в 2018 году. В рамках программы Компания способствует созданию комфортных условий для проживания приглашенных сотрудников и компенсирует им расходы, связанные с переездом и обустройством на новом месте жительства.



Развитие персонала

В целях развития корпоративной культуры в 2018 году работа велась по следующим основным направлениям:

- вовлеченность персонала;
- корпоративные диалоги и форумы;
- системное обучение в области корпоративной культуры;
- подготовка внутренних тренеров;
- продвижение и коммуникация.



Вовлеченность

В рамках поддержания вовлекающей среды в «Норникеле» ежегодно реализуется цикл управления вовлеченностью сотрудников Компании. Он включает в себя несколько этапов: проведение исследования «Услышать каждого. Что думаешь ты?», анализ результатов исследования, разработка и реализация решений/мероприятий по его итогам.

Исследование включает в себя анкетирование и фокус-группы и проводится среди порядка 75 тыс. сотрудников с 32 предприятий Компании. Анализ результатов, разработка и исполнение планов мероприятий происходит на всех уровнях управления, от подразделений предприятий до Группы в целом. В 2018 году была сформирована команда экспертов вовлеченности, отобраны и обучены 120 сотрудников «Норникеля».



Корпоративные диалоги и форумы

В целях повышения уровня информированности, принятия целей и ценностей Компании, повышения уровня доверия между коллективами и руководством в 2018 году был реализован проект «Корпоративные диалоги». В рамках этого проекта состоялось 17 корпоративных диалогов и 20 коммуникативных тренингов для руководителей. В результате было подготовлено более 200 руководителей. Всего в мероприятиях приняли участие 3,5 тыс. сотрудников Компании.

Семинары по вовлеченности и корпоративной культуре прошли на восьми конференциях блоков, а также на форумах корпоративных программ «Технологический прорыв», «Лидеры «Норникеля», «Кадровый резерв». Общий охват составил более 1 тыс. человек.

Также была организована прямая линия с вице-президентами «Норникеля», в рамках которой каждый мог задать любой вопрос.

Экономический эффект от реализации 18 бизнес-инициатив составил не менее

3,2 млн долл. США

>1,8
тыс. рабочих,

>500
линейных
руководителей

прошли обучение по программам «Наши ценности» и «Управление по ценностям»



Системное обучение в области корпоративной культуры

В программе обучения в области корпоративной культуры приняли участие восемь предприятий и подразделений Группы, общая продолжительность программы составила 125 ч.

На всех предприятиях Группы отмечен существенный рост соответствия поведения декларируемым ценностям. По результатам опроса управленческих команд, средний показатель частоты поведения по ценностям предприятий вырос в 1,5–2 раза.

Были разработаны и утверждены 18 бизнес-инициатив. Экономический эффект от их реализации, по оценкам участников, составил не менее 3,2 млн долл. США (200 млн руб.).

По программам обучения «Наши ценности» (для сотрудников) и «Управление по ценностям» (для руководителей) обучение прошли более 1,8 тыс. рабочих и более 500 линейных руководителей.



Подготовка внутренних тренеров

В целях формирования центра экспертизы и тиражирования компетенций в области обучения сотрудников по ценностям был разработан обучающий модуль «Наши ценности». По итогам конкурса были отобраны и подготовлены 24 внутренних тренера, которые провели более 60 программ по данному модулю.



Продвижение и коммуникация

В продвижении и внутренних коммуникациях основной акцент был сделан на освещении мероприятий по вовлеченности и развитию корпоративной культуры в корпоративных СМИ и на портале. Всего за 2018 год были подготовлены 11 статей, записаны шесть интервью с вице-президентами, подготовлены четыре информационно-рекламных ролика, созданы раздаточные материалы по программам (лифлеты, листовки), разработаны сайт и бренд для «Норникель Live».



Кадровый резерв

В 2018 году продолжилось тиражирование системы управления кадровым резервом при подборе кандидатов на позиции линейных руководителей начального и среднего уровня производственных подразделений. Ряды кадрового резерва пополнили 115 резервистов в Заполярном транспортном филиале, ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» и АО «НТЭК». Кураторами стали 70 линейных руководителей. В 2018 году внедрена программа обучения и развития кадрового резерва и их кураторов, сочетающая в себе очные тренинги и дистанционные курсы.

В 2018 году продолжена работа по оценке потенциала, результативности и перспектив развития руководителей среднего и высшего звена. Оценку прошли около 1,5 тыс. руководителей. В проекте участвовали руководители как производственных подразделений Компании, так и функциональных направлений деятельности. Результаты оценки и варианты дальнейшего развития обсуждались на кадровых комитетах. По итогам оценки в список руководителей с высоким потенциалом карьерного роста в 2018 году включены более 450 сотрудников Компании.

2018 год

Янв. Фев. Март **Апр.** Май Июнь Июль Авг. **Сент.** Окт. **Нояб.** Дек.

Завершилась программа развития «Операционная эффективность» на базе Московской школы управления «Сколково». Программа состояла из пяти модулей; 55 ее участников повышали свой уровень понимания бизнеса и бизнес-среды, расширяли горизонт планирования и общего видения будущего Компании, изучали лучшие практики управления производством и искали возможности их применения и тиражирования на предприятиях «Норникеля». Итогом программы стали разработка и реализация восьми проектов, направленных на рост операционной эффективности предприятий Компании.

Началась корпоративная программа развития «Лидеры Норникеля», в которой принимают участие 54 высокопотенциальных руководителя. Ключевым элементом программы является проектная работа, нацеленная на разработку проектов повышения эффективности процессов в бизнес-единицах Компании на основе технологии бережливого производства.

Началась корпоративная программа профессионального развития сотрудников служб персонала «ЯНР». Ее цель — совершенствование профессиональной экспертизы функции управления человеческим капиталом, усиление взаимодействия бизнеса и HR-подразделений, применение новых решений, практик и инструментов в области управления персоналом. Ключевой задачей слушателей станет подготовка каталога HR-практик и инструментов для руководителя.

720 руководителей

прошли оценку по модели профессиональных компетенций

Для высокопотенциальных руководителей (HiPo) в 2018 году проведена серия тренингов по развитию управленческих компетенций. В 2018 году участие в обучении приняли 270 сотрудников из Мончегорска и Норильска. Темы управленческих тренингов были определены по результатам оценки по компетенциям в соответствии с индивидуальным планом развития каждого руководителя.

Для определения приоритетных направлений развития менеджмента ежегодно в четвертом квартале проводится оценка по компетенциям методом

«360 градусов». Оценка проводится по корпоративной модели компетенций, сформированной на основе ценностей и управленческих компетенций. По результатам оценки каждый участник на основании полученной обратной связи от руководителя определяет направления развития и с помощью специально разработанной библиотеки развивающих действий выбирает инструменты и способы развития на следующий год.

В 2018 году завершился проект по оценке профессиональных компетенций линейных руководителей начального

и среднего уровня минерально-сырьевого комплекса Компании. Была разработана модель профессиональных компетенций, и 720 руководителей прошли по ней оценку с помощью специально подготовленных тестов. В результате определены профессиональные области и направления, в которых необходимо дальнейшее развитие. По итогам проведенной оценки в 2019 году планируется организовать обучение линейных руководителей начального и среднего уровня минерально-сырьевого комплекса по разработанным для этой цели программам.

В Компании большое внимание уделяется использованию новейших технологий обучения



Повышение профессионального мастерства

Реконфигурация производственной цепочки, модернизация производства, внедрение новых технологий, современных форм и методов работы, скорость происходящих изменений предъявляют новые требования к знаниям, умениям сотрудников, их компетенциям. Система корпоративного обучения должна предусматривать возможность быстро и беспрепятственно получать новые знания, осваивать новые профессии, а горизонтальная и вертикальная ротация сотрудников должна быть поддержана соответствующими программами развития и обучения.

В 2019 году продолжится работа по диагностике и управлению развитием профессиональной квалификации сотрудников на предприятиях Компании. Будут разработаны модели профессиональных компетенций по нескольким функциональным и производственным блокам Компании, определены требования к уровню знаний и умений для каждой должности, а также сформирован банк тестовых вопросов для оценки уровня профессиональных компетенций сотрудников, занимающих эти должности по замещению.

В 2018 году продолжалась работа по обучению и повышению квалификации персонала Компании. В различных программах обучения и переподготовки было потрачено более 87,5 человеко-часов. Около 43 тыс. сотрудников прошли обучение на базе корпоративных учебных центров.

В Компании большое внимание уделяется использованию современных технологий обучения для различных групп персонала. В 2018 году 6,5 тыс. сотрудников прошли обучение по промышленной безопасности и охране труда в формате онлайн-обучения. Онлайн-курсы были созданы при помощи внутренней экспертизы сотрудников. Использование современных форматов и привлечение внутренней экспертизы позволяет быстро и качественно создавать новые интерактивные курсы для решения бизнес-задач по наращиванию компетенций сотрудников.



Оплата труда

Оплата труда сотрудников «Норникеля» определяется сложностью выполняемых функций, уровнем знаний и умений сотрудников, а также их личным вкладом в результат деятельности Компании.

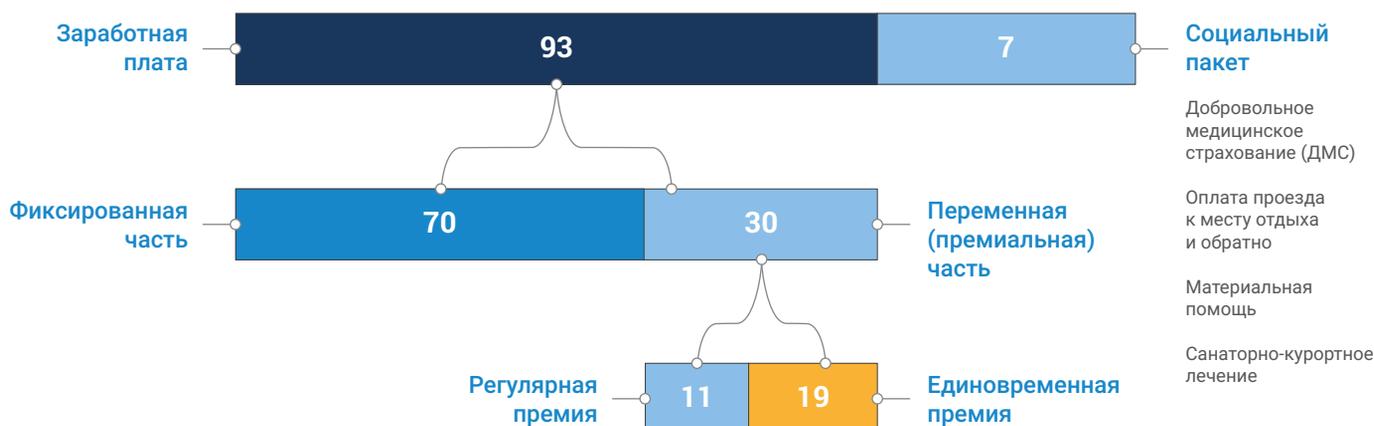
Подходы к вознаграждению:

- Внутренняя справедливость — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе описания и оценки должностей в соответствии с принятой методологией. Применяются сквозные уровни грейдов для всех должностей Компании.
- Внешняя конкурентоспособность — управление вознаграждением сотрудников осуществляется на основе данных рынка труда в зависимости от специфики деятельности, локации предприятия и уровня должности (грейда).
- Поощрение за достигнутые результаты — пересмотр вознаграждения сотрудника осуществляется в зависимости от ежегодной оценки его деятельности.
- Простота системы вознаграждения — правила установления и пересмотра вознаграждения понятны каждому сотруднику Компании. Сотрудники понимают, как могут повлиять на изменение своего вознаграждения.

В 2018 году завершилась работа по внедрению системы грейдов. Грейдирование производится на основе определения уровня оплаты труда в соответствии с оценкой должности.

Компенсационный пакет состоит из постоянной и переменной частей (70 и 30% соответственно). Переменная часть выплачивается по итогам производственно-хозяйственной деятельности Компании и результатам выполнения ключевых показателей эффективности.

Структура компенсационного пакета по российским предприятиям (%)



Кроме заработной платы, сотрудники получают социальный пакет, который составляет 7% от компенсационного пакета. В социальный пакет входят следующие льготы и компенсации:

- обеспечение сотрудников полисами добровольного медицинского страхования (ДМС) и предоставление покрытия от тяжелых несчастных случаев;
- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей;

- оплата сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно;
- оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией;
- дополнительное пенсионное обеспечение сотрудников;
- прочие виды социальных гарантий согласно действующим коллективным договорам и локальным нормативным актам.

НАГРАДЫ ПЕРСОНАЛА

В 2018 году утверждена Наградная политика ПАО «ГМК «Норильский никель», которая определяет цели, принципы, правила, требования и ограничения, связанные с осуществлением деятельности Компании, направленной на награждение сотрудников. Целью разработки и реализации Наградной политики является в первую очередь развитие и повышение эффективности сотрудников.

Средняя заработная плата по российским предприятиям (в месяц)

Наименование валюты	2016	2017	2018
Долл. США ¹	1 405	1 784	1 780
Тыс. руб.	94,2	104,1	111,6

¹ Расчет по среднегодовому курсу доллара США к рублю: 2016 год – 67,03; 2017 год – 58,35; 2018 год – 62,71.

Расходы Компании на социальный пакет по российским предприятиям

Показатель	2016	2017	2018
Расходы, всего (млн долл. США)	103,0	122,5	127,6
На одного сотрудника (долл. США)	1 300	1 571	1 703

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НАГРАДНОЙ ПОЛИТИКИ

Количество наград сотрудникам (шт.)



Всего награды	
Внутренние награды предприятий	1 996
Награды муниципальных и региональных органов власти	1 664
Награды министерств и ведомств	286
Корпоративные награды	275
Государственные награды	83

- **Объективность и прозрачность** выдвижения и награждения: наличие объективных, релевантных и прозрачных критериев для награждения каждого конкретного сотрудника, с одной стороны, и четкого понимания награжденным и его коллегами, за что, за какие достижения осуществлено данное награждение, с другой; ощущение справедливости и заслуженности награды.
- **Востребованность, достижимость и значимость награждения:** соблюдение баланса между стремлением сотрудников быть награжденными и возможностью получения награды. Баланс достигается объективным распределением квот на награждения, прозрачностью и объективностью процедур, весомым материальным и нематериальным значением поощрения (награждения) и наградных мероприятий.
- **Информирование и информированность:** доступность документов, определяющих и регулирующих Наградную политику, известность и понятность условий, критериев и процедур выдвижения и награждения, перечня наградных номинаций и наград Компании.
- **Максимальная осведомленность** всех сотрудников о награжденных. Наградной процесс является открытым и имеет надлежащую информационную поддержку, реализованную в разных формах. Информация о награжденных доводится до сотрудников по всем каналам внутренних коммуникаций.
- **Периодичность:** упорядоченность наградных кампаний и мероприятий в течение календарного года.
- **Равные возможности** в выдвижении на награждение и в награждении для сотрудников разных территорий, отраслей. Отсутствие различий по полу, национальности, религиозной принадлежности при выдвижении на награждения и собственно при награждении сотрудников.
- **Развитие сотрудников** в соответствии со стратегическими приоритетами и корпоративными ценностями через повышение эффективности использования их потенциала и стремления совершенствовать свое профессиональное мастерство.

Наградная политика непосредственно связана с ценностями и стратегическими приоритетами Компании, эта связь осуществляется через номинации корпоративных поощрений. Компания награждает сотрудников за выдающиеся достижения в труде, за сверхусилия в профессиональной деятельности, за внедрение инноваций, способствующих развитию Компании и получению дополнительного экономического эффекта, за действия, расширяющие рамки формальных договоренностей Компании с сотрудниками и полезные для бизнеса в целом. Компания выделяет и поддерживает сотрудников, показавших неординарные достижения в производственных, инженерных,

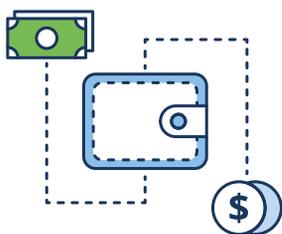
управленческих компетенциях, отмечая тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Компания использует несколько уровней поощрения. Корпоративные поощрения являются общекорпоративными наградами. Корпоративными поощрениями могут быть награждены сотрудники «Норникеля». Также существуют внутренние поощрения; критерии выдвижения на них и награждения ими должны соответствовать Наградной политике. Наиболее отличившиеся сотрудники могут быть представлены к ведомственным и государственным

наградам. Компания приветствует признание своих сотрудников со стороны ведомств и государства, представляя к наградам тех, кто добился выдающихся результатов в производственной и управленческой деятельности, внес значительный вклад в развитие производства.

Наградные мероприятия являются кульминацией наградной политики. Корпоративные награждения проводятся на торжественных мероприятиях, в присутствии коллективов и высшего руководства Компании. Сведения о награжденных публикуются в корпоративных изданиях, доводятся до всех сотрудников Группы.

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ



Система показателей эффективности «Норникеля» — основа формирования прозрачной системы мотивации и оценки эффективности сотрудников. Система вознаграждения связана с утвержденными ключевыми показателями по разным уровням должностей, отмечается фактическое выполнение показателей эффективности выше установленного целевого значения.

С 2018 года началась автоматизация процесса оценки персонала по КПЭ. Внедрение автоматизированной системы оценки персонала по КПЭ позволит придерживаться единой методологии оценки сотрудников в Группе и консолидировать данные в единую базу, а также обеспечит доступ к процессу через интерфейсы личного кабинета на уровне каждого сотрудника. На конец 2018 года в системе работали 19 филиалов / дочерних обществ Компании. В 2019 году тиражирование этой системы затронет предприятия энергетики и транспортные филиалы Компании.



Система управления эффективностью деятельности сотрудников применяется в Компании на протяжении пяти лет. Оценка производится на основе ключевых показателей эффективности (КПЭ), которые охватывают показатели по социальной ответственности, безопасности труда, операционной эффективности, управлению капиталом. В 2018 году в оценке результативности по ключевым показателям эффективности участвовали 9,8 тыс. человек (сотрудники Главного офиса, филиалов и дочерних предприятий).

В целях повышения эффективности деятельности сотрудников Главного офиса был утвержден Регламент проведения оценки результативности сотрудников и Положение о премировании по итогам работы за год. Основной задачей Регламента проведения оценки результативности является создание механизма, связывающего результат оценки деятельности с системой вознаграждения, развитием и продвижением сотрудников, а Положение о премировании определяет оценку результативности сотрудников за отчетный период на основании выполнения командных и индивидуальных КПЭ.



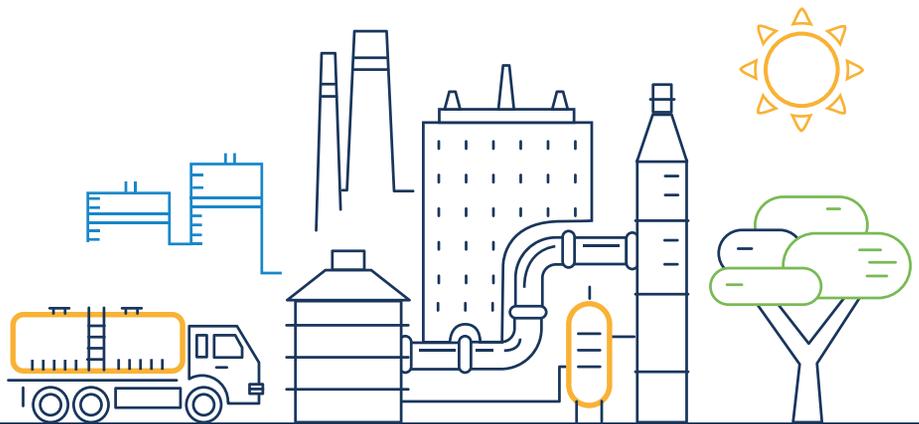
Система позволяет: применять единый подход в Компании к оценке результативности сотрудников, выделять руководителю и подчиненному наиболее приоритетные цели на текущий год в соответствии с показателями Компании / филиалов / дочерних обществ, а также связывать результаты труда конкретного сотрудника с его вознаграждением.

В целях повышения эффективности деятельности сотрудников российских компаний разработан и утвержден Регламент проведения оценки результативности руководителей, согласно которому управление эффективностью осуществляется посредством постановки и оценки выполнения сотрудниками КПЭ.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

НАШ ПОДХОД

Обеспечение безопасных условий труда сотрудников и минимизация рисков, связанных с процессом добычи и переработки руды, относятся к ключевым направлениям в производственной деятельности «Норникеля».

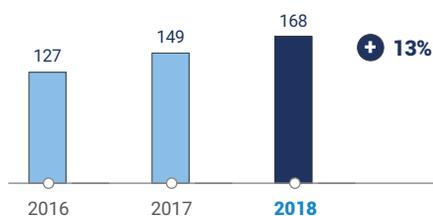


53%

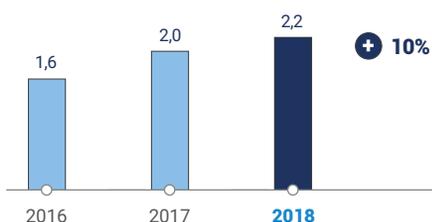
предприятий Группы

имеют сертификаты системы менеджмента безопасности и охраны труда

Затраты на мероприятия по охране труда (млн долл. США)



Затраты на одного сотрудника (тыс. долл. США)



Сертификаты системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья



По итогам 2018 года 53% предприятий Группы (по численности) имели сертификаты системы менеджмента безопасности и охраны труда по международному и российскому стандартам. В 2019 году Компания планирует начать работу по сертификации на соответствие требованиям международного стандарта ISO 45001.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда, действующая в соответствии с Политикой «Норникеля» в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБиОТ), провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья сотрудников по отношению к результатам производственной деятельности и соответствует передовым международным стандартам. С 2013 года Компания взяла курс на снижение травматизма и повышение культуры производства.

Вопросы ПБиОТ контролируются Комитетом по аудиту и устойчивому развитию при Совете директоров Компании. Комитет ежеквартально рассматривает отчеты менеджмента о результатах деятельности в этой области. Случаи со смертельным исходом Комитетом рассматриваются отдельно. На заседаниях Комитета менеджмент подробно докладывает о причинах таких случаев, о принятых мерах во избежание подобного в будущем и о дисциплинарном воздействии на виновных.

Первый вице-президент — Операционный директор несет непосредственную ответственность за разработку мероприятий и контроль выполнения требований в области промышленной безопасности. Вознаграждение Операционного директора, как и всех руководителей производственных подразделений, зависит от показателей

промышленной безопасности. В картах КПЭ показатели в области ПБиОТ занимают от 12 до 28%, при этом допущение несчастного случая со смертельным исходом является блокирующим фактором: в карте КПЭ обнуляется значение показателя по промышленной безопасности, снижая, таким образом, размер вознаграждения.

Под руководством Первого вице-президента — Операционного директора в Компании работает Комитет по промышленной безопасности, охране труда и экологии. Основные цели Комитета заключаются в повышении



Компания регулярно осуществляет:

- совершенствование методов управления производством, направленных на обеспечение безопасности работ и условий труда;
- оснащение предприятий новым оборудованием, внедрение современных систем безопасности и приборов контроля;
- совершенствование комплекса крепления горных выработок на рудниках;
- повышение квалификации специалистов по вопросам ПБиОТ, обучение персонала безопасным методам работы, укрепление производственной дисциплины;
- снижение негативного воздействия вредных производственных факторов на здоровье сотрудников;
- обеспечение сотрудников современной, качественной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с корпоративными стандартами;
- медицинские профилактические мероприятия.

эффективности и ответственности в области ПБиОТ. Заседания Комитета проводятся ежеквартально на производственных площадках филиалов и российских компаний Группы. На заседаниях рассматриваются вопросы совершенствования системы управления ПБиОТ, среди которых:

- анализ обстоятельств и причин случаев производственного травматизма с тяжелым и летальным исходом;
- статус принятых и запланированных мер по предотвращению аналогичных несчастных случаев на предприятиях Компании;
- программы организационно-технических мероприятий по повышению уровня ПБиОТ.

На производственных предприятиях «Норникеля» разработаны регламенты, технологические инструкции и инструкции по профессиям и видам работ, которые содержат разделы по ПБиОТ. Кроме того, в коллективных договорах Группы предусмотрены разделы, регулирующие вопросы охраны труда и здоровья сотрудников. В конце 2018 года разработано и заключено Межрегиональное межотраслевое соглашение предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса. В это соглашение также были включены обязательства сторон в области охраны труда и здоровья.

В Компании и в большинстве дочерних предприятий созданы совместные комитеты по охране труда и безопасности, в состав которых входят представители руководства Компании, сотрудников и профсоюзов.

Учитывая, что все ремонтные и строительные работы на действующих производствах относятся к работам повышенной опасности, сотрудники подрядных организаций перед началом работ обязательно проходят вводный и целевой инструктажи по охране труда. Также в нарядах-допусках в обязательном порядке содержатся требования по охране труда, которые должны соблюдаться при организации и выполнении работ. В 2018 году введен в действие корпоративный стандарт по управлению подрядными организациями в области ПБиОТ.



Корпоративные стандарты и профилактика

В «Норникеле» существуют внутренние корпоративные стандарты в области ПБиОТ, которые распространяются как на персонал, так и на сотрудников подрядных организаций, задействованных на предприятиях. Сотрудники Департамента промышленной безопасности, охраны труда и экологии регулярно проводят мониторинг выполнения мероприятий, определенных планами внедрения стандартов, и соблюдения установленных требований в области ПБиОТ.

В производственных подразделениях филиалов и российских компаниях Группы проходят регулярные аудиты на соответствие установленным требованиям в области ПБиОТ. В 2018 году в соответствии с графиками было проведено 45 аудитов.

В целях сокращения производственных рисков Компания ежегодно разрабатывает и реализует комплексный план мероприятий по ПБиОТ. Так, в рамках проекта «Риск — контроль» (реализуется с 2016 года в целях внедрения стандарта СТО КИСМ 121-211-2014 по управлению рисками в области ПБиОТ) в 2018 году проводилась работа по выполнению требований стандарта и дальнейшему совершенствованию процедуры идентификации опасностей, оценке и управлению рисками в области ПБиОТ. Руководители производственных подразделений совместно со специалистами служб ПБиОТ проводят анализ изменения показателей, на основании которого оценивается качество проведения поведенческих аудитов и правильность принятия корректирующих мер, направленных на снижение опасных действий и ситуаций, допускаемых сотрудниками.

В 2018 году Компания разработала новый корпоративный стандарт по управлению подрядными организациями в области ПБиОТ. Благодаря этому стандарту устанавливаются определенные требования с начального этапа выбора подрядчика.

В 2018 году в целях предотвращения риска возникновения взрыва на самоходном горно-шахтном оборудовании рудников Заполярного филиала и ООО «Медвежий ручей» установлены автоматизированные системы аэрогазового контроля и защиты, которые отключают оборудование при наличии в воздушной среде взрывных концентраций газовой смеси.

Обучение персонала и пропаганда промышленной безопасности



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

Обучение начинается непосредственно после приема сотрудника с вводного инструктажа по безопасности труда и последующих инструктажей на рабочем месте. В дальнейшем регулярно проводятся повторные инструктажи в соответствии с действующими программами. Для обучения сотрудников основных профессий разработаны и используются интерактивные курсы подготовки.

Обеспечение сотрудников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты



В целях минимизации негативного воздействия вредных производственных факторов на сотрудников Компании разработаны стандартные требования к спецодежде, спецобуви и другим средствам индивидуальной защиты. Сотрудники получают самые современные средства индивидуальной защиты в виде специальной одежды и обуви, касок, респираторов и защитных очков. Сотрудники, стаж которых на производственных предприятиях менее трех лет, имеют отличительные знаки — красные каски с надписью «Внимание» и спецодежду с шевронами «Внимание».

Персонал, занятый на работах, связанных с загрязнением, бесплатно обеспечивается смывающими и обеззараживающими средствами.

В 2018 году на приобретение средств индивидуальной защиты в Компании было израсходовано около 41 млн долл. США (2,6 млрд руб.).



Контроль соблюдения требований ПБиОТ

Компания занимает непримиримую позицию по отношению к нарушениям требований ПБиОТ. Предотвращение таких нарушений играет огромную роль в снижении количества травм и аварий.

В Компании создана и функционирует система мониторинга ПБиОТ, которая включает в себя многоступенчатый контроль, когда проводятся целевые, оперативные и комплексные проверки состояния ПБиОТ. На первой ступени контроль осуществляется линейным руководителем или мастером с участием уполномоченных лиц по охране труда; на этом этапе в первую очередь проверяется организация рабочего места. На второй и более высоких ступенях контроль осуществляется специальными комиссиями по ПБиОТ, с участием в них представителей руководства и сотрудников.

Наряду с обозначенными контрольно-профилактическими мероприятиями в Компании организованы и проводятся в соответствии с утвержденными графиками и планами поведенческие аудиты безопасности. По результатам контрольно-профилактической работы выявлено и привлечено к ответственности, в том числе с частичным или полным депремированием, 14,9 тыс. нарушителей требований безопасности и охраны труда.



Охрана здоровья

Чтобы минимизировать риск возникновения профессиональных заболеваний, Компания пропагандирует среди персонала профилактику и здоровый образ жизни. Руководство стремится

донести до всех сотрудников важность охраны собственного здоровья и соблюдения требований производственной безопасности. Целью Компании также является внедрение эффективных мер по охране здоровья с учетом как производственных, так и индивидуальных факторов риска.

На постоянной основе проводятся мероприятия по профилактике заболеваний, рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями. Сотрудники за счет Компании проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические и внеплановые медицинские осмотры. Сотрудники, имеющие контакт с вредными веществами, дополнительно (периодически и по направлениям медицинских комиссий) направляются на специальное медицинское обследование в центры профпатологии.

На производственных предприятиях действуют здравпункты, на базе которых осуществляются предсменные осмотры, а также прием сотрудников при их обращении в течение работы.

Сотрудники, в зависимости от наличия на рабочих местах определенных вредных производственных факторов, бесплатно обеспечиваются средствами индивидуальной защиты органов дыхания (респираторы, противогазы), органов слуха (наушники, беруши), зрения (очки со светофильтрами, щитки), кожных покровов (перчатки, защитные и регенерирующие кремы, специальные костюмы).

В целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний сотрудники, занятые на работах с особо вредными и вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

Все эти мероприятия не только повышают уровень жизни сотрудников, но и приносят экономический эффект, так как в результате снижаются потери рабочего времени, связанные с заболеваемостью и травматизмом.

Показатель несчастных случаев со смертельным исходом **СНИЖЕН**

Показатели результативности в области промышленной безопасности

В 2018 году благодаря проведению мероприятий по соблюдению требований стандартов в области ПБиОТ «Норникель» снизил количество несчастных случаев (с 60 до 32) и коэффициент частоты несчастных случаев с временной потерей трудоспособности — LTIFR¹

(с 0,44 до 0,23). Снижены уровень несчастных случаев со смертельным исходом (с 8 до 6) и коэффициент частоты таких случаев — FIFR² (с 0,07 до 0,05).

Расследование несчастных случаев, связанных с производством и профессиональными заболеваниями, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевыми положениями и корпоративным стандартом «Расследование

происшествий». Все обстоятельства несчастных случаев со смертельным исходом были доведены до сведения Совета директоров и тщательно расследованы для недопущения их в будущем. Руководство «Норникеля» считает обеспечение безопасности и достижение нулевого показателя смертности на производстве важнейшими стратегическими приоритетами и продолжает реализацию программ, направленных на профилактику и предотвращение несчастных случаев.

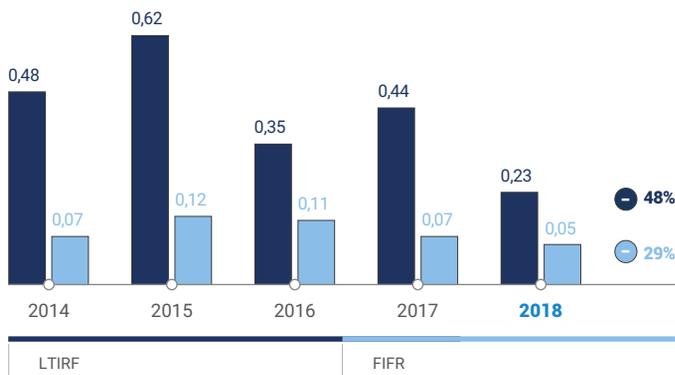
В 2018 году «Норникель» снизил количество несчастных случаев

на **47%** по сравнению с 2017 годом

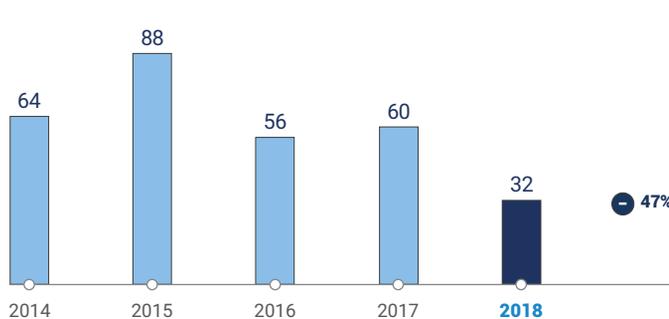
¹ LTIFR – коэффициент частоты несчастных случаев с временной потерей трудоспособности (LTIFR = Количество несчастных случаев с временной потерей трудоспособности (без случаев со смертельным исходом) / Фактически отработанное время всеми работниками × 1 000 000).

² FIFR – коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом (FIFR = Количество несчастных случаев со смертельным исходом / Фактически отработанное время всеми работниками × 1 000 000).

Коэффициенты промышленного травматизма



Количество несчастных случаев (человек)



Показатели в области промышленной безопасности

Показатели	2016	2017	2018
FIFR	0,11	0,07	0,05
LTIFR	0,35	0,44	0,23
Производственные несчастные случаи, человек	56	60	32
В том числе: смертельные	13	8	6
с временной потерей трудоспособности	43	52	26
Производственные несчастные случаи в подрядных организациях, человек	18	16	19
В том числе: смертельные	8	1	2

>>> Подробная информация о деятельности Компании в области ПБиОТ представлена в Отчете об устойчивом развитии за 2018 год.

ЭКОЛОГИЯ И БИОРАЗНООБРАЗИЕ

Расходы на окружающую среду (млн долл. США)



СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В 2018 году система экологического менеджмента⁶ (СЭМ) продолжала функционировать в рамках корпоративной интегрированной системы менеджмента (КИСМ) в области качества и экологии Компании. Это дало возможность координировать работы в области экологии и качества с работами в других областях, в том числе в области управления производством, финансами, охраной труда и общей безопасностью. Такой подход позволяет повысить как общую эффективность деятельности Компании, так и эффективность ее деятельности в области экологической безопасности. Внедрение и функционирование СЭМ имеет множество положительных результатов для предприятий Группы, так как демонстрирует соблюдение принципов международных стандартов.

Аудит системы

В соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001:2015 с целью подтверждения соответствия СЭМ Компании требованиям стандарта аудиторами международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) ежегодно проводятся надзорные, а раз в три года — ресертификационные аудиты. В ноябре 2018 года в «Норникеле» успешно завершился надзорный аудит КИСМ

в области качества и экологии. Аудиторы международного органа по сертификации BVC подтвердили соответствие КИСМ Компании требованиям международных стандартов ISO 14001:2015, ISO 9001:2015. По результатам аудита специалисты BVC дали рекомендации по возможным направлениям деятельности и отметили общие сильные стороны СЭМ Компании.

В течение 2018 года в «Норникеле» в рамках функционирования КИСМ были проведены внутренние и корпоративный аудиты согласно требованиям международных стандартов и внутренних документов Компании. К проведению внутренних и корпоративных аудитов привлекался компетентный персонал, прошедший специальную подготовку.

Следуя принципам международного стандарта ISO 14001, открытости и прозрачности в области охраны окружающей среды, Компания взаимодействует с государственными органами законодательной и исполнительной власти, органами государственного надзора и контроля, международными, общественными организациями, средствами массовой информации, акционерами, инвесторами, населением в регионах своей деятельности и с другими заинтересованными сторонами.

События 2018 года

Быстринский ГОК получил положительное заключение государственной экологической экспертизы. Быстринский ГОК оснащен новым эффективным оборудованием, и используемые технологии позволяют свести к минимуму негативное воздействие производства на окружающую среду. Для производственных и бытовых отходов построен современный полигон с системами сбора и очистки фильтрационных вод. В местах выбросов дымовых газов предусмотрено современное газоочистное оборудование. Компания ведет постоянный мониторинг состояния окружающей среды и радиационного фона.

Плавильный цех Кольской ГМК увеличил выпуск серной кислоты до 58 тыс. тонн, что больше, чем предусмотрено планом. Отказавшись от устаревшей технологии обжига медно-никелевого концентрата, при которой в атмосферу ежегодно выбрасывалось до 48 тыс. тонн диоксида серы, Компания смогла свести эти выбросы к минимальным значениям. Сейчас в Кольской ГМК подготовка медно-никелевого концентрата к плавке осуществляется по технологии брикетирования, при котором сырье подвергается механическому прессованию. Содержание серы в брикетах выше, чем в окатышах. В результате переработки такого сырья в плавцехе получается более насыщенный сернистый газ, который значительно легче улавливать и утилизировать.

⁶ Система экологического менеджмента (СЭМ) ПАО «ГМК «Норильский никель» успешно функционирует с 2005 года в области производства, управления проектами, хранения, поставок, в том числе морским транспортом, и продаж продукции.

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Изменение климата на нашей планете — это глобальная проблема современности, которая потенциально может оказать негативное влияние на мировое сообщество, так как повлечет за собой нарушение биоразнообразия, снижение доступности водных и энергетических ресурсов и прочие экологические риски. Одним из основных факторов, влияющих на глобальное потепление и грядущие изменения климата на Земле, являются выбросы парниковых газов. «Норникель» признает необходимость борьбы с изменением климата и поддерживает глобальные программы по сокращению объемов выбросов парниковых газов в атмосферу. Компания осуществляет свое долгосрочное развитие, модернизируя производственные процессы с применением наилучших доступных технологий, повышая свою энергетическую эффективность, увеличивая долю использования «чистой» энергии и снижая энергоемкость при производстве товарной продукции. Кроме того, Компания в своей деятельности придерживается принципов Глобального договора ООН.

Вопросы по изменению климата Совет директоров «Норникеля» рассматривает регулярно в рамках обсуждения концепции экологического развития Компании, отчетов о ходе реализации крупных инвестиционных проектов и считает одними из приоритетных при определении направлений деятельности и стратегии развития Компании. Вопросы по изменению климата контролируются Первым вице-президентом — Операционным директором.

Климатические риски

Компания всегда работала в сложных климатических условиях, включая вечную мерзлоту, сезонное таяние льдов и экстремально низкие температуры. В таких условиях операционная деятельность исторически выстраивалась

с учетом сильных климатических изменений, которые в Норильске к тому же носят ярко выраженный сезонный характер. В связи с этим, чтобы избежать разрушений зданий, все конструкции построены на сваях, а промышленные сооружения — на скальных породах.

Основные поставки продукции потребителям, завоз сырья и материалов для производства и строительства, а также продукции социального назначения для жителей осуществляются через порт Дудинка, находящийся в 100 км от Норильска и принимающий как морские, так и речные суда. Портом владеет Компания. Он является единственным в мире ежегодно затопляемым портом во время половодья. Расположение порта на Крайнем Севере обуславливает сезонность его работы: примерно с ноября по май акватория порта и реки Енисей замерзает. В данный период порт обслуживает только морские суда, используя портовые ледоколы для подвода судов к причалу и очистки причалов ото льда. В мае-июне порт затапливается, обработка судов прекращается. После ледохода и спада воды Компания оперативно восстанавливает причалы в рабочее состояние за счет уникальной разработанной технологии.

С учетом климатических особенностей в Компании выстроена и энергетика. Компания не использует пока солнечную энергию и энергию ветра из-за слишком сильных ветров и длинных полярных ночей в зимний период, но успешно использует «чистую» энергию гидроэнергетики. «Норникель» эксплуатирует две гидроэлектростанции, которые покрывают 44% его потребностей в электроэнергии. В Компании созданы резервы энергетических мощностей, которые могут работать на горючем топливе, что позволит их задействовать в случае засухи или снижения выработки энергии на гидроэлектростанциях.

События 2018 года

Старт реализации Серного проекта

В сентябре на Медном заводе был дан старт реализации Серного проекта — крупнейшей экологической инициативы «Норникеля», направленной на кардинальное улучшение окружающей среды в регионе. В торжественной церемонии приняли участие Президент Компании Владимир Потанин и полномочный представитель президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе Сергей Меняйло.

Диалог с заинтересованными сторонами. Эксперты из России и Норвегии обсудили экологическую ситуацию.

Представители «Норникеля» продемонстрировали норвежским коллегам, как сокращается негативное воздействие предприятий Компании на экологию в Норильске и на Кольском полуострове, рассказали о масштабном Серном проекте, благодаря которому выбросы диоксида серы в Норильском промышленном районе будут сокращены на 75% к 2023 году.

Выбросы CO₂ составили

10 млн т

44%

электроэнергии

потребляется из возобновляемых источников

1,1%

доля угля в потребленных топливных ресурсах



Основные риски, связанные с изменением климата

Наименование риска	Описание риска	Основные факторы риска	Меры для снижения риска
Риски, связанные с изменением климата	Нехватка водных ресурсов: дефицит воды в водохранилищах гидроэнергетических объектов Компании может привести к недостижению необходимого напора на турбинах ГЭС и падению объема выработки электроэнергии, а также к дефициту питьевой воды на территории муниципального образования города Норильска	Аномальные природные явления (засуха) в результате климатических изменений	<ul style="list-style-type: none"> Создание замкнутого водооборота для снижения забора воды из сторонних источников Регулярное проведение гидрологических наблюдений для прогнозирования уровня воды в реках и водоемах Взаимодействие с Росгидрометом в части организации постоянных гидрологических и метеорологических постов для увеличения точности прогнозирования водности основных рек присутствия Компании Организация работ по углублению русла реки Норильской и снижению энергопотребления производственными объектами Компании в случае реализации риска Замена оборудования на гидроэлектростанциях с целью увеличения выработки электроэнергии за счет повышения КПД гидроагрегатов (срок реализации – 2012–2021 годы)
	Растепление грунта: потеря несущей способности грунтовых оснований свайных фундаментов, деформация строительных конструкций зданий и сооружений и в итоге их разрушение	Климатические изменения, повышение среднегодовой температуры (последние 15–20 лет). Увеличение глубины сезонного протаивания	<ul style="list-style-type: none"> Строительство зданий и сооружений на грунтах или скальных породах Регулярный мониторинг состояния оснований фундаментов зданий и сооружений, построенных по принципу применения многолетнемерзлых грунтов в строительстве Геодезический контроль за изменением пространственного положения зданий Измерение температуры грунтов в основаниях зданий Контроль предприятий по соблюдению правил эксплуатации технических подполий Подготовка рекомендаций и разработка компенсирующих мероприятий по приведению зданий и сооружений в безопасное эксплуатационное состояние

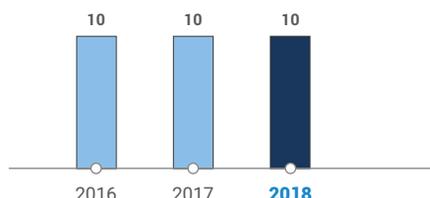
ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

В Компании на основе действующей национальной методологии проведена инвентаризация выбросов парниковых газов. При расчете учитывались климатические условия расположения производственных активов и сроки модернизации и реконфигурации производственных мощностей. Общие прямые выбросы парниковых газов составляют порядка 10 млн тонн¹ в год, в том числе для предприятий топливно-энергетического комплекса порядка 6,4 млн тонн в год, металлургического комплекса — 3,45 млн тонн в год, транспортно-логистического комплекса — до 0,15 млн тонн в год. В следующем году с целью сопоставления результатов расчета «Норникель» планирует провести оценку выбросов парниковых газов по международной методике.

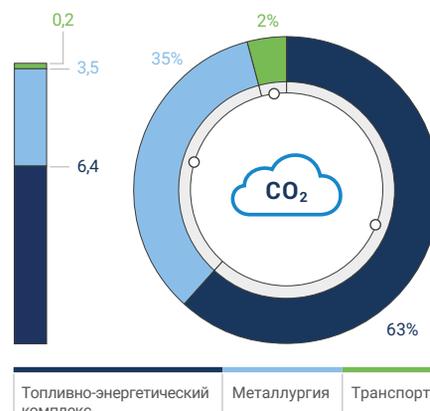
В настоящее время в Российской Федерации продолжается поэтапное формирование законодательных требований к отчетности предприятий по выбросам парниковых газов.

Компания следит за всеми изменениями нормативного правового регулирования в этой сфере в целях соответствия установленным требованиям.

Прямые выбросы парниковых газов¹ (Scope 1, млн т)



Выбросы парниковых газов по источникам (млн т)



¹ В соответствии с методическими указаниями по расчетам выбросов парниковых газов, утвержденными приказом Министерства природных ресурсов Российской Федерации от 30 июня 2015 года № 300.

ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ

Странами Евросоюза определены цели по сокращению к 2020 году выбросов парниковых газов как минимум на 20% по отношению к уровню 1990 года преимущественно за счет перехода от выработки энергии на базе ископаемых видов топлива к использованию возобновляемых источников.

Компания стремится обеспечить свои потребности в энергоресурсах в первую очередь из возобновляемых источников. «Норникель» непрерывно работает над снижением потребления таких источников энергии, как дизельное топливо, уголь и природный газ, а также над обеспечением своих предприятий надежными, экономичными низкоуглеродистыми источниками энергии в долгосрочной перспективе. Так, в результате

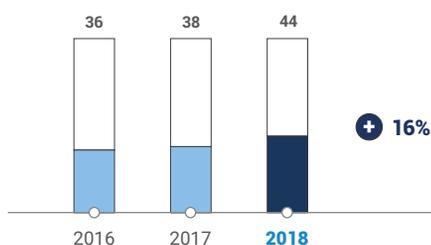
закрытия Никелевого завода, по нашим оценкам, ежегодное потребление угля сократилось на 40–70 тыс. тонн.

Приоритетным источником возобновляемой энергии для Компании является гидроэнергия, которая вырабатывается на гидроэлектростанциях: Усть-Хантайской ГЭС (установленная мощность — 481 МВт) и Курейской ГЭС (установленная мощность — 600 МВт). В 2018 году доля электроэнергии, полученной из возобновляемых источников, составила 44% по Группе компаний «Норильский никель» и 51% по площадке Норильского промышленного района, остальная электроэнергия производится с использованием природного газа. В Компании запущен проект по замене оборудования на гидроэлектростанциях с целью увеличения его надежности

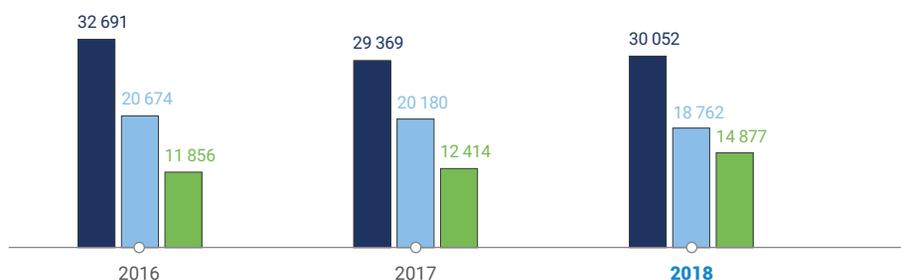
и выработки электроэнергии за счет повышения КПД гидроагрегатов (срок реализации — 2012–2021 годы), что в перспективе позволит увеличить долю энергии, получаемой из возобновляемых источников.

Использование других видов возобновляемой энергии, таких как солнечная, геотермальная, а также энергия ветра, ограничено в связи с тем, что основные производственные активы «Норникеля» расположены за Северным полярным кругом. Зимой там солнечной энергии недостаточно, поскольку около 60 дней длится полярная ночь. Ветрогенераторы также неэффективны, так как ветровая энергия непостоянна: погодные условия меняются от полных штилей, длящихся неделями, до вьюг со скоростью ветра до 50 м/с.

Доля потребляемой электроэнергии из возобновляемых источников (%)



Потребление электроэнергии и тепла Группой (ТДж)



Потребление тепла из невозобновляемых источников | Потребление электроэнергии из невозобновляемых источников | Потребление электроэнергии и тепла из возобновляемых источников

Потребление энергии и повышение энергоэффективности

«Норникель» бережно использует тепловую и электрическую энергию. Выработка электроэнергии происходит на 85% за счет собственных топливно-энергетических компаний, которые снабжают электроэнергией собственные предприятия и внешних потребителей.

>>> *Подробнее про собственные энергетические активы*
с. 93

В 2018 году в Компании продолжилась работа по реализации мероприятий, разработанных во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 30 сентября 2013 года № 752 «О сокращении выбросов парниковых газов». Инвестиционной программой Группы предусмотрена реализация нескольких крупных приоритетных проектов, реализуемых с целью увеличения использования возобновляемых источников энергии (потенциала гидрогенерации) и экономии топливно-энергетических ресурсов.

Среди наиболее крупных проектов:

- замена гидроагрегатов Усть-Хантайской ГЭС и автоматизация системы диспетчерского управления;
- техническое перевооружение ТЭЦ-1 на автоматизированное управление технологическим процессом;
- замена деревянных опор линий 110 кВ на металлические;
- строительство паропроводов системы централизованного теплоснабжения.

В 2018 году также реализован ряд мероприятий по повышению энергоэффективности. Общая экономия условного топлива в 2018 году составила 87 822 т у. т. Удельный расход топлива на отпуск электроэнергии ТЭЦ в 2018 году составил 265 г / кВт · ч, что ниже планового показателя — на 29 г / кВт · ч и показателя 2017 года — на 17 г / кВт · ч. Также на дочерних предприятиях Компании в 2018 году удалось сэкономить природный газ в объеме 17,3 млн м³.

Выработка электроэнергии происходит на 85% за счет собственных топливно-энергетических компаний

Потребление топлива (ТДж)



В 2018 году объем инвестиций в проекты составил

~92 млн долл. США
(5,8 млрд руб.)

Общая экономия условного топлива в 2018 году составила

87 822 т у. т.

Выработка и потребление электроэнергии и топливных ресурсов по Группе^② (ТДж)

Показатель	2016	2017	2018
Потребление топлива ^③	172 425	156 568	148 909
природный газ	151 081	134 709	129 335
дизельное топливо и мазут	15 423	15 221	13 788
бензин и авиационное топливо	3 789	5 178	4 127
каменный уголь	2 132	1 460	1 659
Электроэнергия и тепло из собственных возобновляемых источников (ГЭС)	11 856	12 414	14 877
Закупка электроэнергии и тепла за пределами Группы	8 968	10 483	10 931
Продажа электроэнергии и тепла за пределами Группы	19 882	19 503	18 926
ОБЩАЯ ВЫРАБОТКА И ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ (1 + 2 + 3 – 4)	173 367	159 962	155 792

② Более подробную разбивку по потреблению энергетических ресурсов по предприятиям Компании смотрите в Отчете об устойчивом развитии за 2018 год.

③ В том числе топливо, потребленное для выработки энергии на нужды г. Норильска.

ОХРАНА ВОДНЫХ ОБЪЕКТОВ

Основные производственные активы Компании расположены в регионах с достаточным обеспечением водными ресурсами. Однако учитывая, что в некоторых регионах мира существует проблема с доступом к водным ресурсам, Компания бережно относится к использованию чистой воды и производит забор воды на нужды производства строго в соответствии с установленными лимитами.

Объем используемой воды



В «Норникеле» создана система замкнутого водооборота на ключевых производствах, которая позволяет снизить забор воды из сторонних источников. Кроме того, Компания не осуществляет водозабор из объектов на охраняемых природных территориях. В 2018 году объем воды, используемой в оборотном и повторном водоснабжении, составил 86% от общего объема. На всех объектах, где используется вода, реализуются

согласованные с государственными органами программы регулярных наблюдений за водными объектами и их водоохранными зонами.

Сбросы сточных вод также осуществляются в пределах допустимых лимитов и не оказывают существенного влияния на биоразнообразие водных объектов и связанных с ними местообитаний животных.

Объем сброса сточных вод (млн м³)



ВЫБРОСЫ

Одна из основных экологических проблем Компании — большие выбросы диоксида серы при плавке сульфидных концентратов с высоким содержанием серы. Стратегический план развития предусматривает преобразование «Норникеля» в экологически чистое, безопасное предприятие за счет реализации Серного проекта и экологических мероприятий на Кольской ГМК. С 2019 года Компания планирует проводить контроль и мониторинг экологической обстановки на Кольском полуострове и в Норильском промышленном районе с помощью беспилотных авиационных систем легкого класса.

Серный проект — это общее название второго этапа масштабной экологической программы, предусматривающего сокращение суммарных выбросов диоксида серы в Норильском промышленном районе не менее чем на 75% к 2023 году. Это позволит гарантированно обеспечить нормативное качество атмосферного воздуха

в Норильске при любых скорости и направлении ветра. Общая стоимость капитальных вложений в Серный проект оценивается в пределах 2,5 млрд долл. США.

В рамках указанной программы на **Надеждинском металлургическом заводе** планируется реализация проекта строительства установок по улавливанию богатых серой газов от печей взвешенной плавки и производство серной кислоты с ее последующей нейтрализацией известняком и получением отвального гипса, который будет складироваться на специальном сооружении — гипсохранилище. Другим проектом предусмотрено строительство на площадке Надеждинского металлургического завода принципиально нового агрегата непрерывного конвертирования медных штейнов, выбросы которого также пойдут на производство серной кислоты. В 2018 году разработка этих проектов была фактически завершена, и они были направлены на государственную экспертизу.

На **Медном заводе** предусмотрено строительство современных линий по производству элементарной серы взамен действующей линии, а также закрытие всего конвертерного передела, что позволит ликвидировать низовые выбросы бедных конвертерных газов от источников Медного завода, которые сильно влияют на приземные концентрации диоксида серы в периоды неблагоприятных метеорологических условий. Планируемая общая производительность мощностей по утилизации серы из газов Медного завода к 2022 году составит около 280 тыс. тонн серы в год. В сентябре 2018 года «Норникель» приступил к реализации Серного проекта на Медном заводе.

На **Кольской ГМК** продолжается реализация программы снижения выбросов диоксида серы в атмосферу от плавильного цеха на площадке «Никель» за счет модернизации оборудования (реконструкция систем

загрузки и герметизации рудно-термических печей, замена газоходов, подготовка шихты к плавке и др.) и снижения загрузки плавильного цеха путем строительства узла разделения и отгрузки концентрата на площадке «Заполярный» по проекту фирмы Outotec с реализацией части концентрата обогатительной фабрики Кольской ГМК сторонним потребителям. Ожидаемый экологический эффект – снижение к 2020 году выбросов диоксида серы в п. Никель не менее чем на 50% от уровня 2015 года и достижение нормативов предельно допустимых выбросов.

В 2018 году совокупные выбросы загрязняющих веществ по российским предприятиям Компании составили 1 927 тыс. тонн, что на 4,3% выше уровня предыдущего года. Рост выбросов произошел из-за временного увеличения выбросов диоксида серы в Заполярном филиале. Это увеличение связано с переработкой серосодержащего

медного концентрата, дополнительно купленного у «Ростеха». Несмотря на рост выбросов, они не превысили установленных нормативов для Компании. Суммарные выбросы загрязняющих веществ в Заполярном филиале за 2018 год составили 1 789 тыс. тонн, что выше уровня предшествующего года на 84 тыс. тонн (+4,9%). Рост произошел в основном из-за увеличения выбросов диоксида серы (+5,3%).

В 2018 году Компания принимала меры по регулированию выбросов загрязняющих веществ в период неблагоприятных метеословий и останавливала производство на металлургических заводах 140 раз. В целях информирования населения в Норильске продолжает работать бесплатная телефонная справка по номеру 420-007, позвонив на который можно узнать прогноз о воздействии деятельности металлургических подразделений на атмосферный воздух города.

Транспортно-логистический комплекс Компании располагает всеми необходимыми разрешениями в области охраны окружающей среды и при осуществлении своей деятельности неукоснительно соблюдает природоохранные требования, а именно:

- выбросы в атмосферу от передвижных источников осуществляются в пределах допустимых выбросов;
- судовое топливо закупается у поставщиков, имеющих необходимую документацию, подтверждающую его качество. Соответствие качества топлива проверяется независимой лабораторией;
- в целях предотвращения загрязнения и засорения водных объектов, морской среды ежегодно проводятся освидетельствования судовых установок для обработки сточных вод;
- нефтесодержащие воды с судов Компании передаются на приемные сооружения специализированных организаций в морских портах.

Выбросы загрязняющих веществ по Группе (тыс. т)

Загрязняющие вещества	2016	2017	2018
ИТОГО ГРУППА	1 936,4	1 845,6	1 926,6
В том числе:			
диоксид серы (SO ₂)	1 878,0	1 785,1	1 869,6
оксид азота (NO _x)	10,1	11,4	11,2
твердые вещества	14,3	13,5	14,5
прочие вещества	34,1	35,6	31,3

Заполярный филиал

ВСЕГО	2016	2017	2018
ВСЕГО	1 787,6	1 705,0	1 789,0
В том числе:			
диоксид серы (SO ₂)	1 758,2	1 675,9	1 764,7
оксид азота (NO _x)	1,5	1,6	0,6
твердые вещества	6,2	6,1	5,5
прочие вещества	21,7	21,5	18,2

Кольская ГМК

ВСЕГО	2016	2017	2018
ВСЕГО	132,9	121,9	117,5
В том числе:			
диоксид серы (SO ₂)	119,7	109,1	104,8
оксид азота (NO _x)	1,1	1,2	1,8
твердые вещества	7,4	6,9	7,6
прочие вещества	4,7	4,7	3,3

Загрязняющие вещества	2016	2017	2018
Прочие филиалы и дочерние общества			
ВСЕГО	16,0	18,7	20,2
В том числе:			
диоксид серы (SO ₂)	0,1	0,1	0,2
оксид азота (NO _x)	7,5	8,6	8,8
твердые вещества	0,7	0,5	1,4
прочие вещества	7,7	9,5	9,8

Выбросы диоксида серы (SO₂) (тыс. т)



ОТХОДЫ ПРОИЗВОДСТВА

Компания большую часть своих промышленных отходов использует в собственном производстве, так как около 96% отходов относятся к V классу опасности, то есть являются не опасными отходами. В основном это отходы горно-металлургического производства: скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические шлаки. В 2018 году на собственных предприятиях использовано около 70,4% от всех образующихся отходов, остальные отходы размещались на специально обустроенных объектах, были переданы на использование, обезвреживание специализированным организациям. Отходы при добыче рудных полезных ископаемых идут на закладку выработанного пространства рудников, на засыпку карьеров, подсыпку автодорог и укрепление дамб хвостохранилищ.

В рамках опытно-промышленной эксплуатации хвостохранилища ТОФ в условиях пусконаладочного режима «под нагрузкой» по результатам реализации проекта «Реконструкция и техническое перевооружение Талнахской обогатительной фабрики с увеличением мощности до 16 млн тонн в год по сумме руд. 1-я очередь строительства

хвостохранилища» в 2018 году произведены подготовительные работы ложа хвостохранилища к безопасной эксплуатации ГТС, предусматривающие намыв противофильтрационного экрана и заложение начального уклона для обеспечения безопасного функционирования безнапорных сооружений хвостохранилища, что позволило утилизировать 7 311,532 тыс. тонн хвостов обогащения.

На текущий момент в Компании функционируют четыре хвостохранилища: «Лебяжье», Надеждинского металлургического завода, Талнахской обогатительной фабрики и Кольской ГМК. Также построено хвостохранилище Быстринского ГОКа, которое находится на стадии ввода в эксплуатацию. В 2018 году проводились работы по строительству промышленного отвала № 3. Компания регулярно проводит мониторинг состояния окружающей среды на территориях и в пределах их воздействия с целью наблюдения, оценки и прогноза изменений состояния экологии, а также предотвращения и уменьшения негативных изменений в окружающей среде.

Основные направления деятельности в области обращения с отходами:

- обустройство мест размещения отходов в целях снижения техногенной нагрузки на окружающую среду;
- увеличение объема использования отходов.

Образование отходов по классу опасности (тыс. т)

Класс опасности	2016	2017	2018
V	32 118	30 722	29 517
IV	1 114	1 190	1 191
III	30	13	15
II	5,8	2,4	1,1
I	0,1	0,1	0,1
Итого	33 268	31 927	30 724

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПО ЗАРУБЕЖНЫМ АКТИВАМ



Norilsk Nickel Harjavalta

Предприятие имеет необходимые экологические разрешения и применяет сертифицированную комплексную систему управления, которая соответствует требованиям ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001.

Основными выбросами Norilsk Nickel Harjavalta являются выбросы аммиака (NH₃) и никеля (Ni) в атмосферу, а также

сбросы никеля, сульфатов (SO₄²⁻) и иона аммония (NH₄⁺) в воду. В 2018 году все фактические объемы выбросов и сбросов, а также объемы размещения отходов Norilsk Nickel Harjavalta соответствовали разрешениям. Снижение объема отходов в 2018 году по сравнению с прошлым годом (на 2,7 тыс. тонн) связано с переходом на переработку сырья Компании, менее загрязненного примесями по сравнению со сторонним сырьем.

Экологические показатели Norilsk Nickel Harjavalta

Показатель	2016	2017	2018
Объем промышленных сточных вод, тыс. м ³	771	899	988
Загрязняющие вещества в промышленных сточных водах, т			
Ni	0,4	0,5	0,6
SO ₄ ²⁻	22 457	25 853	30 189
NH ₄ ⁺ (в пересчете на азот)	49,5	60,3	69,6
Общее потребление воды, млн м ³	10,0	11,1	11,8
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, т			
Ni	1,6	1,7	1,2
NH ₃	70	69	84
Образование отходов, тыс. т	7,0	5,5	2,8
Утилизация отходов, тыс. т	0,8	0,8	1,1



Nkomati

Компания работает в рамках системы государственного регулирования природоохранной деятельности и внутрикорпоративных стандартов «Норникеля». Программам экологической

безопасности на Nkomati уделяется большое внимание, компания сертифицирована и проходит регулярную аттестацию в рамках международного стандарта ISO 14001.

Экологические показатели Nkomati

Показатель	2016	2017	2018
Потребление воды, млн м ³	0,333	0,064	0,429
Образование отходов, т	921	431	358
Утилизация отходов, т	1 611	845	725
Затраты на природоохранную деятельность, млн долл. США	0,42	0,27	0,31

СОХРАНЕНИЕ БИОЛОГИЧЕСКОГО РАЗНООБРАЗИЯ



Сотрудничество с заповедниками

Производственные комплексы «Норникеля» на Таймыре и Кольском полуострове располагаются в относительной близости от заповедников. В Мурманской области заповедники «Пасвик» и Лапландский находятся всего в 10–15 км от Кольской ГМК. В Красноярском крае буферная зона Путоранского заповедника начинается

на расстоянии 80–100 км от площадок Заполярного филиала.

Для сохранения уникальной арктической природы Компания уже более десяти лет оказывает поддержку заповедникам. Ежегодная шефская помощь составляет сотни миллионов рублей. Эта деятельность отвечает стратегии «Норникеля» стать в ближайшие пять

лет более «зеленым», для чего Компания реализует новый инвестиционный цикл в целях обеспечения устойчивого развития.

В Забайкальском крае Компания поддерживает развитие научно-технической базы, а также поддержку образовательных экологических программ заказчика «Реликтовые дубы».



Заповедник «Пасвик»

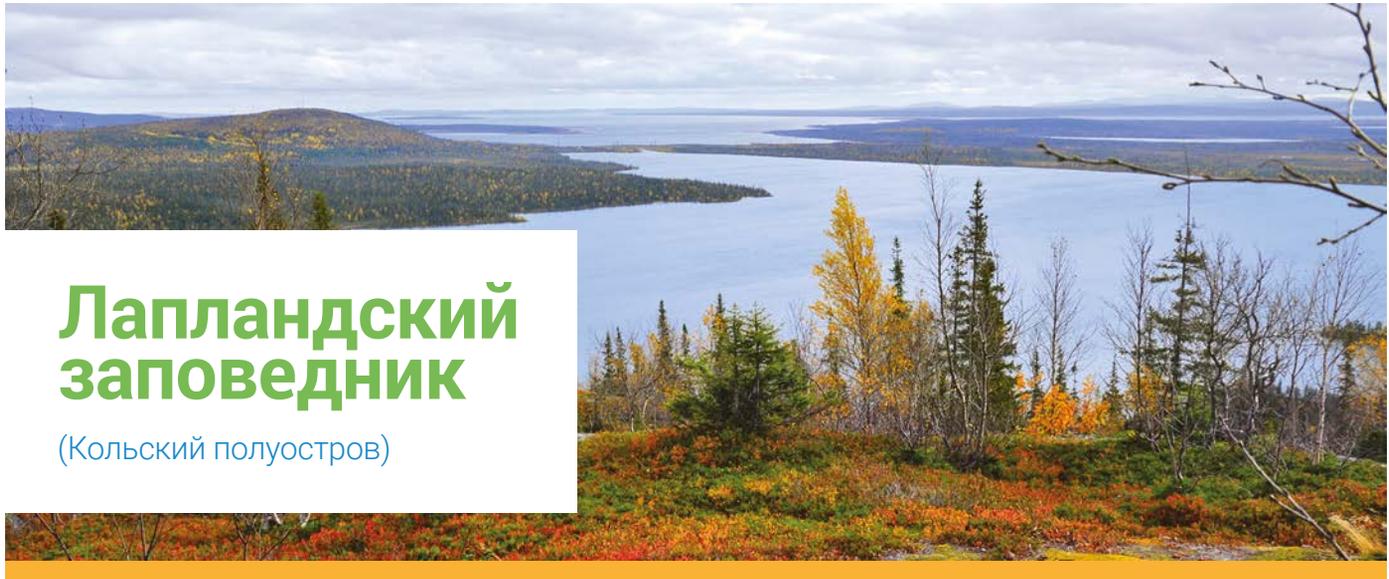
(Кольский полуостров)

В заповеднике обитают редкие виды животных, включенные в международную Красную книгу и Красную книгу России. С 2006 года **заповедник «Пасвик»** в рамках договора выполняет научно-исследовательскую работу под названием «Экологическая оценка природной среды в районе действия комбината «Печенганикель», включая г. Заполярный и п. г. т. Никель и их окрестности, в

том числе территорию государственного заповедника «Пасвик», и разработка схемы долговременного мониторинга».

«Норникель» поддерживает научные исследования заповедника, его работу по охране природного и культурного наследия, развитию туризма и экологическому просвещению. Компания принимает участие в организации

международного природно-исторического музея под открытым небом на острове Варлама. **При финансовой поддержке «Норникеля» издана книга «Остров Варлама — жемчужина Пасвика».** В 2018 году была оказана благотворительная помощь на приобретение передвижной лаборатории экологического мониторинга.



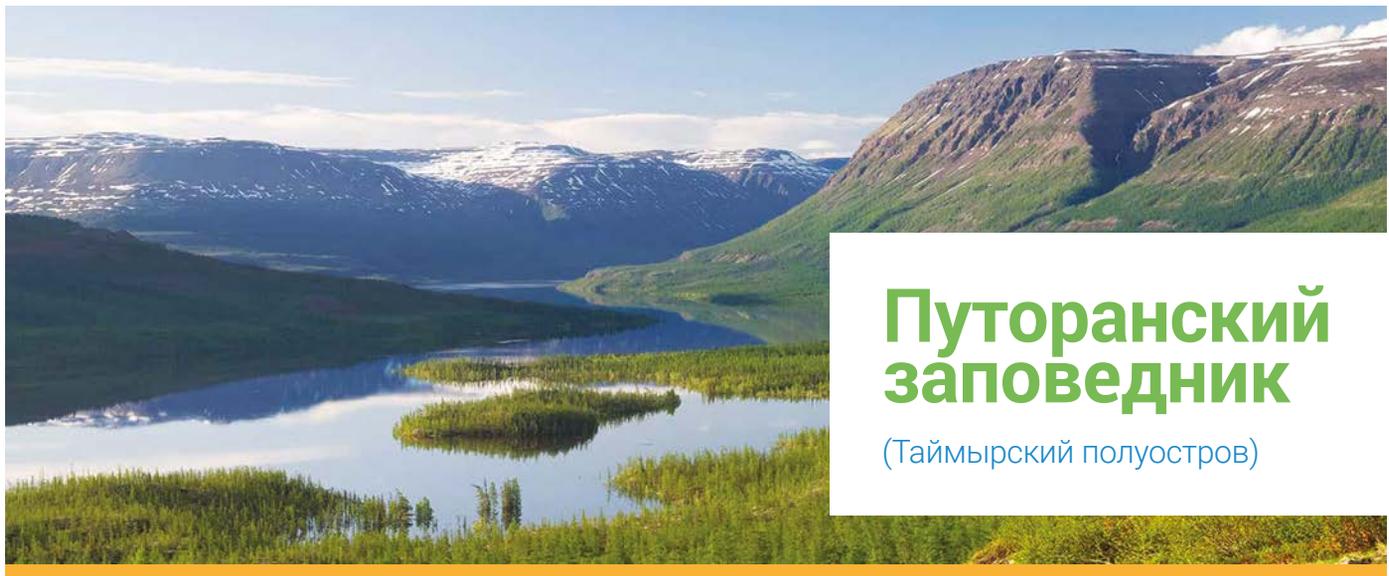
Лапландский заповедник

(Кольский полуостров)

Лапландский заповедник — одна из крупнейших охраняемых территорий в Европе. Площадь заповедника — 278 тыс. га. Он был создан в целях сохранения от истребления диких северных оленей, а сейчас на его территории обитает самое большое в Северной Европе оленье стадо — более 1 тыс. особей. Также полностью восстановлена популяция европейского бобра.

С 2002 года с Лапландским заповедником заключены договоры о восстановлении нарушенных природных комплексов в зоне многолетнего воздействия аэротехногенных выбросов комбината «Североникель», а также ведется мониторинг территории Мончегорского района (прилегающей к промышленной площадке «Мончегорск») и территории Лапландского заповедника.

Данные, полученные в ходе научных исследований, стали основой для дальнейших работ по рекультивации нарушенных земель, санитарному и противопожарному благоустройству земель лесного фонда, выполняемых на договорной основе. При финансовой поддержке Компании создана новая экологическая тропа, готовятся к изданию книги, посвященные основателям заповедника — О. И. Семенову-Тянь-Шанскому и Г. М. Крепсу.



Путоранский заповедник

(Таймырский полуостров)

В 2018 году **Путоранский заповедник** продолжил работу над проектами, которые победили в конкурсе благотворительной программы

«Норникеля» «Мир новых возможностей». Проекты включают организацию ежегодных мероприятий на территории охранной зоны в формате Open Air, восстановление

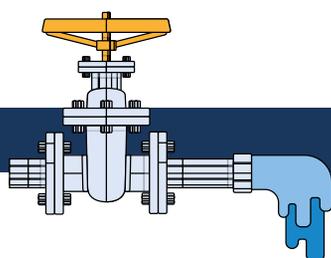
территории для промышленного ведения оленеводства и проживания коренных малочисленных народов, проведение научных и природоохранных работ.

Программы по охране природы

«Норникель» предпринимает активные действия, направленные на защиту окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов. В этих целях Компания осуществляет программу развития на 2016–2023 годы, предусматривающую глубокую модернизацию производства и принципиальное повышение его экологической безопасности.

Еще одним направлением деятельности является экологическое просвещение и обмен опытом. Компания выступила организатором VII экологического форума «Охрана окружающей среды и устойчивое развитие северных территорий», который прошел 15–16 ноября 2018 года в Мурманске. Участники форума обсуждали вопросы развития Арктики с точки зрения экологии и проблемы социально-экологической

ответственности бизнеса, обменивались опытом реализации природоохранных мероприятий в условиях Крайнего Севера, осуществления национального проекта «Экология» на северных территориях, внедрения наилучших доступных технологий и проведения технологической модернизации. В мероприятии участвовало более 200 экспертов со всей России и из стран Арктического региона.

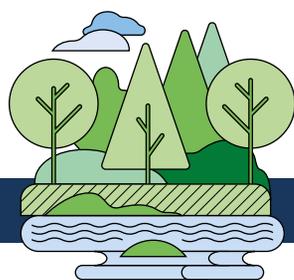


Водные ресурсы

Заполярный филиал Компании проводит работы, направленные на инкубацию и последующий выпуск молоди ценных пород рыб в водные объекты. Так, в 2018 году с целью искусственного воспроизводства водных биологических ресурсов в Енисей было выпущено 475 тыс. мальков сибирского осетра. Мероприятие осуществлялось в рамках компенсации ущерба, нанесенного водным биологическим ресурсам

при строительстве хвостохранилища Талнахской обогатительной фабрики и при добыче песка на месторождении о. Середыш. В 2019 году планируется продолжить деятельность по инкубации и последующему выпуску молоди ценных пород рыб в водные объекты.

В 2018 году также продолжились работы по благоустройству территории в районе о. Долгое в Норильске.



Озеленение и санитарная чистка

В 2018 году сотрудники Заполярного филиала совместно с администрацией городов присутствия участвовали в мероприятиях по улучшению санитарного состояния и озеленению городских территорий. В летний период были проведены работы по очистке территорий, прилегающих к автомобильным дорогам, по охране водных объектов и благоустройству прибрежных участков, по благоустройству туристических баз отдыха. Также силами Заполярного филиала были посажены деревья на стадионе «Заполярник».

В рамках движения эковолонтерства в 2018 году в Норильске прошел ежегодный экомарафон, в котором приняли участие порядка 190 сотрудников Компании. Волонтеры организовали около 100 мероприятий с участием 2,5 тыс. жителей города, провели 20 субботников, а также фестивали и мастер-классы, посадили 100 деревьев, собрали 25 тонн мусора, благоустроили несколько городских объектов.

СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Группа компаний «Норильский никель» — это крупнейшая мировая горно-металлургическая компания, играющая важную роль в экономике России. В силу своего географического положения и финансовых показателей Компания оказывает значительное влияние на социальную и экономическую жизнь регионов, в которых ведет свою деятельность. Поскольку основная часть предприятий «Норникеля» расположена в моногородах, Компания заинтересована в поддержании на их территории благоприятной социальной обстановки и комфортной городской среды, открывающей для сотрудников Компании и членов их семей широкие возможности для творчества и самореализации.

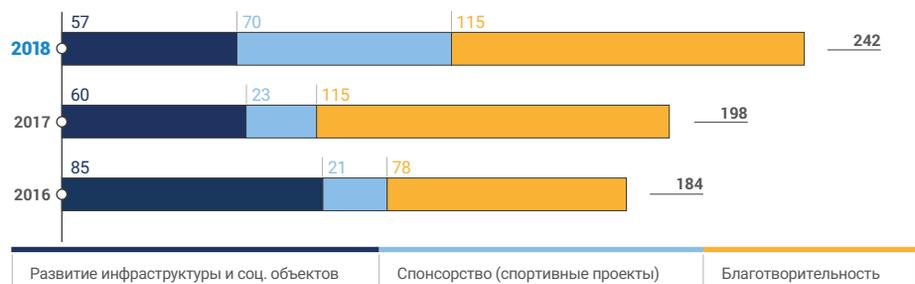
Главным принципом осуществления такого взаимодействия является партнерство, предусматривающее совместное участие всех заинтересованных

сторон в разработке и осуществлении социальных программ на основе баланса интересов, сотрудничества и социального консенсуса.

Непростые климатические условия, в которых приходится жить и трудиться сотрудникам Компании, географическая изолированность ее основных

производственных комплексов, усиливающаяся конкуренция за трудовые ресурсы в отрасли — все это требует от «Норникеля», чтобы проводимая им социальная политика отличалась высокой эффективностью, была сфокусирована на человеке и способствовала привлекательности Компании как работодателя.

Расходы на социальные проекты и благотворительность¹ (млн долл. США)



¹ Без учета социальных программ для персонала.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

На предприятиях Группы компаний «Норильский никель» действует система социального партнерства, направленная на согласование интересов сотрудников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Компания исполняет все взятые обязательства в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, коллективных договоров предприятий и совместных решений.

Интересы сотрудников в регулировании трудовых отношений представляют профсоюзные организации и социально-трудовые советы.

Схема системы социального партнерства



Интересы сотрудников в регулировании трудовых отношений представляют **профсоюзные организации и социально- трудовые советы**

Профсоюзные организации

В профсоюзных организациях на конец 2018 года состояло 10,8% сотрудников российских предприятий Группы.

Профсоюзные организации сотрудников предприятий, расположенных в Норильске и на Таймыре, объединены в профсоюзную организацию сотрудников Компании и ее дочерних структур. Профсоюзные организации сотрудников предприятий, расположенных в Мурманской области, объединены двумя вышестоящими профсоюзными организациями: территориальной профсоюзной организацией сотрудников Кольской ГМК и ее дочерних предприятий и первичной профсоюзной организацией Кольской ГМК.

Профсоюзные организации сотрудников Компании и ее дочерних структур, таких как Кольская ГМК, Быстринский ГОК, авиакомпания «НордСтар» и ООО «Санаторий «Заполярье», являются членами Межрегиональной общественной организации — профсоюза сотрудников ПАО «ГМК «Норильский никель». В отчетном году взаимоотношения между работодателем и межрегиональной профсоюзной организацией строились в рамках подписанного в 2014 году соглашения о социальном партнерстве, которое регулирует порядок и организацию совместной деятельности, направленной на обеспечение стабильной работы предприятий в целях повышения производственно-экономической эффективности их деятельности, достижения достойного уровня жизни сотрудников, создания безопасных условий труда, охраны здоровья и совершенствования системы социальных гарантий сотрудников.

Профсоюзные организации предприятий транспортно-логистического комплекса входят в Енисейскую бассейновую профсоюзную организацию сотрудников водного транспорта России, расположенную в Красноярске.

Социально-трудовые советы

На предприятиях, расположенных на территории Таймырского полуострова и Мурманской области, с 2006 года действуют социально-трудовые советы. Они представляют интересы сотрудников, которые не являются членами профсоюзных организаций. Председатели советов трудовых коллективов объединены в Социально-трудовой совет ПАО «ГМК «Норильский никель» и Социально-трудовой совет Кольской ГМК.

Приемные по производственным и социально-трудовым вопросам

Наряду со Службой корпоративного доверия в Группе с 2003 года функционируют приемные по производственным и социально-трудовым вопросам. Основные функции приемных — реагирование на обращения, контроль их рассмотрения, оперативное разрешение конфликтных ситуаций. Приемные осуществляют регулярный мониторинг социальной ситуации в трудовых коллективах, что позволяет оперативно принимать необходимые меры по решению возникающих проблем. В 2018 году на предприятиях Группы на территории Норильского промышленного района действовали 24 приемные, в которые поступило около 52 тыс. обращений. Из них 78% — от сотрудников, 21% — от бывших сотрудников, 1% — обращения граждан. Основная тематика обращений — социально-бытовые (72,5% обращений) и правовые вопросы (26%).

На предприятиях Группы также созданы комиссии по коллективному договору, комиссии по трудовым спорам, комиссии/комитеты по социальным выплатам, комиссии по социальному страхованию, комиссии/комитеты по охране труда, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и т. д.

Коллективные договоры

В 2018 году в Группе заключен 21 коллективный договор, в том числе на двух предприятиях коллективные договоры были заключены впервые.

В целях дальнейшего совершенствования работы по развитию социального партнерства в сфере труда в Группе в 2018 году подготовлены методические рекомендации по разработке и заключению коллективных договоров. Коллективные договоры российских предприятий Группы соответствуют требованиям действующего законодательства и в достаточной мере отвечают ожиданиям сотрудников.

В отчетном году конфликтов в сфере социально-трудовых отношений не зафиксировано.

11%

сотрудников

российских предприятий Группы состояли в профсоюзных организациях на конец 2018 года

78%

доля сотрудников, представленных в социально-трудовых советах (всего по Группе в 2018 году)

81%

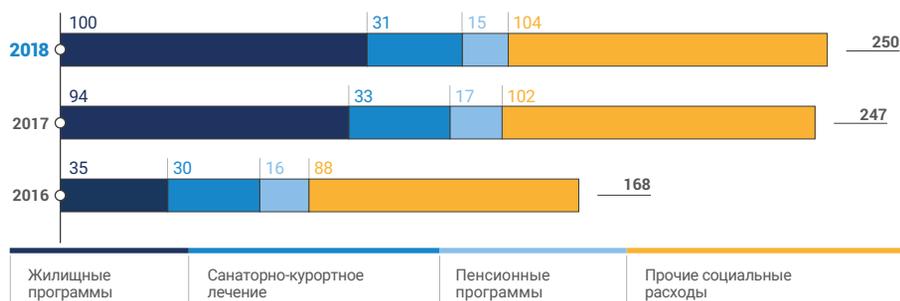
доля сотрудников, охваченных коллективным договором (в 2018 году)¹

¹ Включая предприятия, где нет коллективного договора, но приняты локальные нормативные акты, на которые распространяется действие коллективного договора ПАО «ГМК «Норильский никель», с учетом зарубежных предприятий.

Социальные программы для персонала

ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Расходы на социальные программы для персонала (млн долл. США)



Жизнь в суровом климате Крайнего Севера, а также тяжелые условия труда на горно-металлургических предприятиях требуют инвестиций со стороны Компании в программы оздоровления

сотрудников и членов их семей. Программы оздоровления и санаторно-курортного лечения — это приоритет социальной политики «Норникеля».

В 2018 году в ведомственном санатории «Заполярье» в Сочи отдохнули 11 тыс. сотрудников и членов их семей, в других санаторно-курортных учреждениях — около 12,3 тыс. человек, из них 4,4 тыс. — на курортах Болгарии и 1,7 тыс. человек — в Китае, на о. Хайнань. Компания возмещает сотрудникам в среднем 85% от стоимости путевки.

Санаторно-курортной программой могут воспользоваться дети сотрудников для профилактики хронических заболеваний и полноценного отдыха в летний период. Всего по этой программе около 1,5 тыс. детей отдохнули в Анапе и Болгарии (Золотые Пески).

СПОРТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

Одним из важнейших направлений личного развития сотрудников Компании в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера является приобщение к здоровому образу жизни. Спортивные программы реализуются в целях пропаганды здорового образа жизни, укрепления корпоративной солидарности, межличностных связей и развития корпоративной культуры.

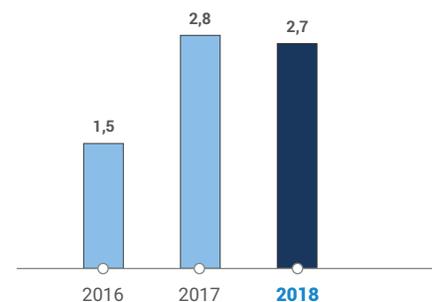
Важное место в спортивно-массовых мероприятиях Компании отведено корпоративным соревнованиям. Среди сотрудников особенно популярны хоккей, мини-футбол, волейбол, баскетбол, горные лыжи, сноуборд, плавание, а также семейные спортивные состязания. Развитие любительского спорта — важный аспект социальной политики Компании.

В 2018 году на территории Норильска в турнирах Ночной Хоккейной Лиги, конференции «Север», для развития любительского хоккея было зарегистрировано 11 команд, в состав которых входят сотрудники Компании.

Ежегодно на территориях присутствия Компании проводятся спартакиады и различные спортивно-массовые мероприятия в которых принимают участие не только сотрудники Компании, но и члены их семей, а также жители региона.

В 2018 году в общекорпоративных спортивно-массовых мероприятиях, спартакиадах и спортивных мероприятиях, проводимых на предприятиях филиалов Компании и российских организаций, входящих в корпоративную структуру «Норникеля», приняли участие около 27 тыс. сотрудников, а также жителей городов присутствия Компании.

Расходы на спортивные мероприятия (млн долл. США)



ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ

В 2018 году Компания продолжила реализацию принятой в 2017 году социальной политики по реализации жилищных программ. С целью снижения нагрузки две жилищные программы «Наш дом» и «Мой дом» объединены в одну «Наш дом / Мой дом» с существенным улучшением условий участия для сотрудников и расширением периметра распространения программ на предприятия Группы. Всего с начала реализации программы Компанией (с 2010 года) было куплено 3 826 готовых квартир.

При реализации программы «Наш дом / Мой дом» «Норникель» самостоятельно приобретает готовые к заселению квартиры в разных регионах страны и предоставляет их участникам программы на условиях софинансирования. Обычно покупаются квартиры в Московской, Тверской областях и Краснодарском крае, причем Компания стремится приобретать компактно расположенные жилые помещения, чтобы создать для сотрудников более комфортные условия

проживания за счет развития дополнительной инфраструктуры, а также для удобства обслуживания жилых помещений управляющей компанией.

По условиям программы до половины стоимости квартиры оплачивается за счет средств работодателя – около 47 тыс. долл. США (но не более 3 млн руб.), остальное – за счет собственных средств сотрудника в течение определенного срока работы на предприятиях Группы (от пяти до десяти лет). Причем стоимость квартиры за это время не меняется. Жилье оформляется в собственность сотрудника только по завершении его участия в программе, однако пользоваться квартирой он может с момента ее получения.

В Компании также действует корпоративная социальная программа льготного кредитования сотрудников «Норникеля», которая была переведена из пилотного проекта в статус постоянной. Она создавалась в первую очередь как инструмент для закрепления

квалифицированных сотрудников в Компании. Сотрудникам Заполярного филиала и Кольской ГМК предоставляется беспроцентный займ на оплату первоначального взноса и компенсация определенной доли банковских процентов по кредиту. Всего в этой программе приняли участие более 200 сотрудников Компании.

С 2010 года в рамках программы «Наш дом / Мой дом» Компания купила

3 826
готовых квартир

ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ

«Норникель» предоставляет сотрудникам возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения. Накопительная долевая пенсия представляет собой результат формирования пенсионных накоплений сотрудников за счет

паритетных взносов Компании и сотрудника. Дополнительная корпоративная пенсия направлена на поощрение завершающих свою трудовую деятельность сотрудников, которые имеют трудовые заслуги и значительный стаж работы на предприятиях Компании.

Участие в пенсионных программах

Показатель	2016	2017	2018
Программа «Накопительная долевая пенсия»			
Объем финансирования, млн долл. США	7,8	8,6	7,7
Количество участников, тыс. человек	17,3	15,7	13,9
Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»			
Объем финансирования, млн долл. США	6,7	8,5	6,7
Количество участников, человек	614	718	545

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Программа переселения

В 2018 году «Норникель» продолжил участие в совместной с государством долгосрочной целевой программе по переселению граждан из городов Норильск и Дудинка Красноярского края в районы с благоприятными природно-климатическими условиями на территории России. Программа действует с 2011 года

и предусматривает переселение в течение десяти лет 11 265 семей (1 126 семей ежегодно), проживающих в Норильске и Дудинке и стоящих на регистрационном учете в муниципалитетах.

Компания участвует в программе в качестве благотворителя. Общая сумма пожертвования по программе

составит 8,3 млрд руб. С начала ее реализации «Норникель» перечислил в бюджет Красноярского края 183 млн долл. США (7 млрд руб.), в том числе 13,2 млн долл. США (830 млн руб.) в 2018 году. В 2011–2018 годах приобрели квартиры и переселились на «материк» 7 107 семей: 5 847 — из Норильска и 1 260 — из Дудинки.

Реализация программы переселения

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Итого
Вклад Компании, млн долл. США	39	28	27	26	22	14	14	13	183
Количество приобретенных квартир на 31 декабря, шт.	1 137	1 013	1 199	1 038	908	627	652	533	7 107

Поддержка регионов присутствия

«Норникель» вносит существенный вклад в развитие территорий присутствия и реализует на добровольной основе социальные программы и проекты, направленные на формирование доступной и комфортной среды обитания, охрану природы и поддержку местного сообщества. Программы и проекты Компания осуществляет как самостоятельно, так и в партнерстве с органами местного самоуправления, региональными и федеральными органами государственного управления, с некоммерческими и общественными организациями и профессиональными объединениями.

Кроме того, Компания поддерживает площадки, позволяющие обмениваться мнениями представителям власти, бизнеса и общества, создающие условия конструктивного диалога по значимым для экономики регионов, деятельности бизнеса и жизни общества вопросам. Учитывая тот факт, что два региона деятельности Компании являются приграничными (Мурманская область и Забайкальский край), а два входят в Арктическую зону Российской Федерации (Красноярский край и Мурманская область), форумы, конференции и другие подобные мероприятия выступают важным инструментом социально-экономического развития

регионов, стимулируют привлечение инвестиций, способствуют решению вопросов охраны окружающей среды, развитию арктических флотов, портов и мореплавания по Северному морскому пути. В конечном счете эта деятельность способствует интеграции регионов в экономическое пространство, как стран арктической зоны, так и мира.

В связи с проведением в 2018 году в Российской Федерации Года добровольца (волонтера) в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 6 декабря 2017 года № 583

компания «Норникель» заключила с администрациями городов Красноярск, Норильск, Чита, Мончегорск ряд соглашений о сотрудничестве, направленных на поддержку волонтерского движения, реализацию государственной политики в области развития добровольчества и волонтерства, обеспечения расширения участия граждан в благотворительной и добровольческой деятельности. Результатом данных соглашений явились согласованные и реализованные планы мероприятий по развитию волонтерства в регионах присутствия Компании.

«Норникель» вносит существенный вклад в развитие территорий присутствия

«Норникель» заключил соглашение о сотрудничестве с администрациями городов Красноярск, Норильск, Чита, Мончегорск

Поддержка коренных малочисленных народов

«Норникель» признает права коренных малочисленных народов Севера (КМНС) на сохранение традиционного образа жизни и природопользования и учитывает их потребности в достойных условиях жизни. В Компании принята Политика в отношении прав коренных народов, определяющая ключевые обязательства «Норникеля» в этом вопросе. В 2018 году в деятельности Компании не отмечено случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов. Кроме того, представители Компании участвуют в работе комиссий по делам и защите традиционного образа жизни КМНС при местных органах власти.

На протяжении нескольких лет Компания поддерживает проекты, направленные на улучшение качества жизни коренного населения Таймыра.

В 2018 году продолжена реализация масштабного проекта «Комфортный Таймыр», в рамках которого Компания финансирует строительство 2,3 тыс. м² жилья в поселке Тухард для коренных жителей.

В целях сохранения национальных традиций и культуры коренных малочисленных народов Севера Компания ежегодно участвует в организации и проведении традиционных праздников жителей тундры – Дня оленевода и Дня рыбака – с вручением ценных подарков и призов участникам соревнований. В качестве призов и подарков закупаются наиболее востребованные у местного населения товары: палатки, бензогенераторы, хозяйственный инвентарь, лодочные моторы, резиновые лодки, GPS-навигаторы, спальные мешки, бинокли и прочее. Компания также регулярно оказывает помощь общественным организациям Таймыра.

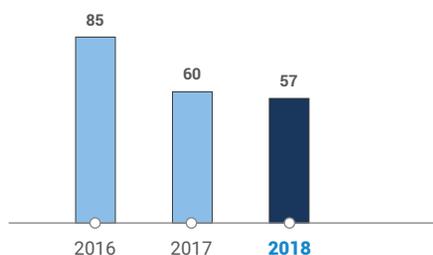
В целях устойчивого социального развития Таймыра оказывается шефская помощь коренному населению Севера в части авиационных перевозок, поставок стройматериалов, дизельного топлива.

В сотрудничестве с Дудинским городским отделом образования дети оленеводов тухардской тундры обеспечиваются полноценным питанием в рамках продовольственной программы. Управление рабочего снабжения АО «Норильскгазпром» для местной больницы и начальной школы реализует продукты по стоимости ниже рыночной в соответствии с заключенным договором.

РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ

«Норникель» принимает активное участие в строительстве и реконструкции объектов социальной инфраструктуры на территориях присутствия в целях создания доступной и комфортной среды для работы и проживания сотрудников Компании.

Расходы на развитие инфраструктуры и социальные объекты (млн долл. США)



Учитывая высокую значимость XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года в Красноярске, Компания сосредоточила основные усилия в 2018 году на реализации соглашения о сотрудничестве между администрацией города Красноярска и ПАО «ГМК «Норильский никель» по благоустройству знаковых объектов города. В рамках этого соглашения «Норникель» активно участвовал в ряде крупных проектов, осуществляемых в форме государственно-частного партнерства с целью подготовки города к приему спортсменов и гостей.

Был осуществлен запуск архитектурно-художественной подсветки Коммунального моста через Енисей. Выполнены работы по благоустройству левобережной набережной Енисея, реки Качи и прилегающих территорий.

В пойме реки Базаихи создана парковая зона («Бобровый остров») на прилегающей территории к фанпарку «Бобровый

лог» – объекту XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года. В парковой зоне размещены спортивные и детские площадки, системы прогулочных и велосипедных дорожек, зоны отдыха, а также велосипедный переход через реку Базаиху, обеспечивающий доступность передвижения в том числе для маломобильных групп населения. Подъездные пути к фанпарку «Бобровый лог» оснащены декоративными шумозащитными экранами и посаженными крупномерными деревьями.

В 2018 году совокупный вклад в благоустройство Красноярска составил около 5,6 млн долл. США (351 млн руб.).

Подсветка моста через Енисей



В 2018 году «Норникель» продолжил выполнять свои обязательства по реконструкции гражданского сектора аэропорта Норильск, закрепленные соглашением о намерениях между ПАО «ГМК «Норильский никель» и Федеральным агентством воздушного транспорта в соответствии с федеральной целевой программой «Развитие транспортной системы России». В 2018 году завершён третий этап реконструкции аэропорта Норильск: в строительный сезон реконструированы 1 081 м взлетно-посадочной полосы с искусственным покрытием, рулежная дорожка, часть перрона гражданского сектора аэропорта, выполнено устройство

водоотводной системы, осуществлен монтаж новой системы светосигнального и метеорологического оборудования, частично реконструированы объекты электроснабжения, проведен монтаж объектов радиотехнического обеспечения полетов. Обновленная взлетно-посадочная полоса стала соответствовать современным требованиям в области безопасности полетов. 21 сентября 2018 года Росавиация выдала аэропорту сертификат соответствия.

В 2018 году «Норникель» и Правительство Забайкальского края продолжили реализацию соглашения о сотрудничестве, в рамках которого Компания направила на финансирование социальных проектов Правительства Забайкальского края и местных органов самоуправления 6,2 млн долл. США (430 млн руб.), в том числе:

- по инициативе Компании в Чите открыт технопарк «Кванториум»: модернизированы кабинеты и залы Центра детско-юношеского технического творчества; технопарк оснащен инновационным оборудованием для реализации проектов в судостроении, авиационной робототехнике и ИТ-технологиях;
- в рамках проектов «Забайкалье — территория будущего» и «Успешная школа» были реализованы социально значимые инфраструктурные проекты на территории 34 муниципальных образований;
- продолжена реконструкция площади Декабристов в Чите — состоялось открытие Багуловой аллеи звезд Забайкалья, где были увековечены имена выдающихся уроженцев региона;
- оказана финансовая помощь в создании лофт-площадки в центре Читы: это многофункциональная площадка для развития творчества;
- финансировались мероприятия в рамках приоритетного проекта «Формирование комфортной городской среды».

Реконструкция аэропорта в Норильске



БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «МИР НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

Программа включает в себя три больших блока:

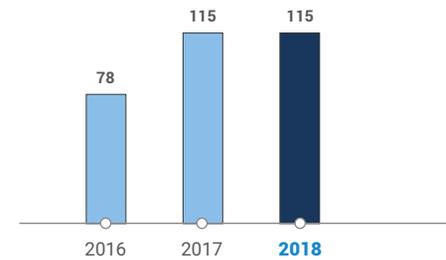
«Партнерство»
«Инновации»
«Развитие»



Для создания условий и возможностей устойчивого развития территорий присутствия «Норникель» реализует благотворительную программу «Мир новых возможностей», направленную на развитие социальных компетенций представителей местного сообщества, демонстрацию и внедрение новых социальных технологий, поддержание и стимулирование общественных инициатив, создание условий для развития межсекторного партнерства.

В 2018 году с запуском в Забайкальском крае нового предприятия — Быстринского ГОКа — география реализации благотворительной программы «Мир новых возможностей» расширилась: теперь и в Газимуро-Заводском районе Забайкальского края проводятся конкурс социальных проектов, научно-технический марафон «АрктикPRO» и проект «Школа городских компетенций».

Расходы на благотворительность
(млн долл. США)



«Партнерство»



Это поддержка добровольческих инициатив активных представителей местного сообщества, передача участникам программы новых знаний и вклад в формирование экспертного сообщества в регионе.

Весной 2018 года Компания выступила инициатором проведения форума социальных технологий «Город — это мы!» в Норильске и Мончегорске. Это объединяющее мероприятие проводится для того, чтобы познакомить участников с тенденциями и лучшими практиками в сфере благотворительности и добровольчества, продемонстрировать успешные истории решения социальных проблем. Накануне форума состоялись встречи горожан с экспертами, которые делились идеями по воспитанию детей, поиску собственного пути, личностному развитию и др. Всего в форумах приняли участие 1,5 тыс. человек.

К Дню Компании в Норильске, Мончегорске и Заполярном по традиции были проведены мероприятия «ПикНик «Город — это мы!» — праздники со смыслом, организаторами которых выступают городские активисты, участники благотворительной программы «Мир новых

возможностей» (победители конкурса социальных проектов, социальные предприниматели) и программы корпоративного волонтерства «Комбинат добра». Праздники проходили в формате открытых уличных площадок с ярмаркой — демонстрацией проектов, тренингами, мастер-классами и т. д. Впервые «ПикНик» прошел в Чите на День шахтера.

Все мероприятия, организованные Компанией, способствовали повышению культуры благотворительности в регионах присутствия, развитию партнерских проектов между некоммерческими организациями, муниципальными учреждениями и бизнесом. На конкурс социальных проектов, цель которого — поддержка общественных инициатив, в 2018 году поступило 426 заявок; по итогам экспертной оценки 116 проектов получили финансирование. Грантовый фонд составил более 2 млн долл. США (125 млн руб.).

«Инновации»



Мероприятия в этом блоке направлены на создание условий для внедрения инновационных технологий, развития научно-технического потенциала и инженерной мысли. Это направление предназначено для школьников и студентов, а также для активных взрослых, интересующихся наукой и новейшими техническими достижениями.

Пятый год подряд для развития научно-технического творчества, инженерной мысли и познавательного интереса у детей и молодежи проводится научно-технический марафон «АрктикPRO», в котором приняли участие 1,6 тыс. школьников в возрасте 12–15 лет. Еще 25 стали участниками Зимней научно-технической школы в Екатеринбурге.

Четвертый год Компания выступает генеральным партнером Всероссийского фестиваля науки, который проводит Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. Впервые центральной региональной площадкой фестиваля стал Мурманск. За два дня фестиваль посетили 3,5 тыс. человек, в его подготовке приняли участие 50 организаторов площадок.

В 2018 году стартовал новый проект – конкурс юных изобретателей I Make. На конкурс поступило 103 заявки с изобретениями школьников из городов присутствия Компании, восемь лучших изобретателей приняли участие в Международной выставке юных изобретателей в Индонезии. Итогом выступления делегации «Норникеля» стали три золотые и три серебряные медали.



«Развитие»



Цель данного направления – вовлечение активных граждан, а также представителей малого и среднего бизнеса в решение социальных проблем регионов с использованием бизнес-технологий.

Компания организовала обучающий курс «Социальное предпринимательство», по итогам прохождения которого участники разрабатывают бизнес-планы и представляют их на инвестиционной сессии. Во время обучения и выполнения домашних заданий их сопровождают опытные наставники – действующие бизнесмены. По итогам обучения 24 бизнес-проекта были представлены на инвестиционной сессии, четыре из них получили беспроцентные ссуды от Компании на развитие бизнеса.

В 2018 году в поселке Никель прошел Второй слет социальных предпринимателей Севера, участие в нем приняли 150 человек – как действующие социальные предприниматели, так и потенциальные. Участники и эксперты

обсудили тренды и перспективы развития социального предпринимательства в северных регионах, меры поддержки, а также передовой российский и зарубежный опыт в этой области. Накануне мероприятия эксперты и участники из других регионов приняли участие в квесте-путешествии по социальным предприятиям Печенгского района.



СПОНСОРСТВО



Горный курорт «Роза Хутор»

В 2016–2019 годах «Норникель» инвестирует в развитие горного курорта «Роза Хутор» 250,5 млн долл. США в соответствии с программой поддержки массового спорта в России. Финансирование предполагает дальнейшее превращение олимпийского комплекса в туристический и круглогодичный курорт, включая развитие новых трасс и подъемников, строительство рекреационных, спортивных и оздоровительных объектов. Взамен «Норникель» получил миноритарную долю в проекте «Роза Хутор».



Олимпийский комитет России

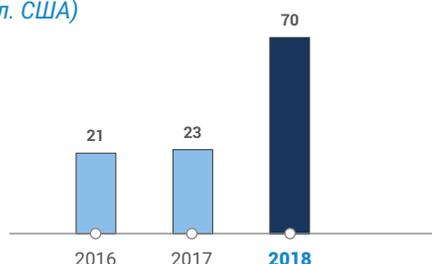
«Норникель», как партнер Олимпийского комитета России, олимпийской команды России, оказывает поддержку молодечному спорту и спорту высших достижений, включая содействие реализации олимпийских образовательных программ Российского международного олимпийского университета.

Одно из направлений взаимодействия — включение территорий присутствия «Норникеля» во всероссийский проект «Олимпийский патруль». В рамках проекта в 2018 году известные спортсмены посетили Красноярск и Читу, где поделились с юными участниками собственным опытом выступления на Олимпийских играх, приняли участие в автограф- и фотосессиях, провели спортивное тестирование, мастер-классы.

Компанией оказана поддержка юношеской олимпийской сборной, достойно представившей нашу страну на III летних юношеских Олимпийских играх в Буэнос-Айресе.

При поддержке Компании организован XXIX Всероссийский олимпийский день — праздник спорта, который прошел в 80 городах России, основной целью которого является массовое привлечение россиян к занятиям физической культурой и спортом, формирование здорового образа жизни.

Финансирование спортивных проектов (млн долл. США)



Российский футбольный союз и сборная России по футболу

«Норникель» продолжил поддерживать в качестве официального партнера Российский футбольный союз и сборную России по футболу. Партнерский статус Компании является эксклюзивным в категории «Металлургия».

Российским футбольным союзом совместно с компанией «Норникель» организованы межрегиональные соревнования по футболу среди детско-юношеских команд «Кубок Норникеля — Новые надежды». В них приняли участие команды из Красноярского и Забайкальского краев, из Мурманской области. Главным призом для команды победителей стала путевка в тренировочный футбольный лагерь «Академия футзала».



Международная федерация студенческого спорта

Компания сохранила статус партнера Международной федерации студенческого спорта (FISU), под эгидой которой проходят универсиады, до мая 2019 года, чтобы оказать содействие развитию международного студенческого спортивного движения. «Норникель» повторно поддержал проведение в июне 2018 года международного форума FISU Volunteer Leaders Academy. Участниками форума стали лидеры волонтерского движения более чем из 120 стран — членов FISU, представители спортивных делегаций и функционеров в области студенческого спорта. Проведение форума позволило организовать в преддверии Зимней универсиады — 2019 эффективную коммуникацию волонтеров и членов национальных федераций студенческого спорта, обмен знаниями и опытом реализации крупных международных спортивных мероприятий.



Профессиональный баскетбольный клуб ЦСКА

«Норникель» продолжает поддерживать самый успешный и титулованный баскетбольный клуб России в качестве генерального спонсора. В 2018 году команда одержала победу в Единой лиге ВТБ и стала участником «Финала четырех» Евролиги.

В 2018 году проводимые ранее клубом мастер-классы приобрели новый формат турниров среди спортивных школ. Первые турниры по баскетболу CSKA junior проведены в Норильске и Красноярске. Команды-победители получили возможность посетить в Москве тренировочный лагерь CSKA junior CAMP и принять участие в мастер-классах с игроками клуба.



XXIX Всемирная зимняя универсиада в Красноярске

«Норникель» в качестве генерального партнера XXIX Всемирной зимней универсиады 2019 года в Красноярске успешно и своевременно выполнял принятые в 2015 году обязательства в рамках подготовки к мировому спортивному событию.

Поддержка и продвижение Зимней универсиады — 2019 способствовали модернизации спортивной инфраструктуры, укреплению имиджа Красноярска и Красноярского края, популяризации здорового образа жизни, вовлечению населения в занятия спортом, улучшению уровня жизни в крае.

Совокупный вклад Компании в подготовку и проведение Зимней универсиады — 2019 составил более 2,1 млрд руб.



Одним из основных обязательств Компании была масштабная модернизация фанпарка «Бобровый лог» для проведения соревнований по горным лыжам. В 2018 году были завершены работы по возведению нового спортивно-тренировочного блока с системой видеотрансляции соревнований, расширению горнолыжных трасс и созданию дополнительной тренировочной трассы, созданию интегрированной системы безопасности фанпарка «Бобровый лог», реконструкции системы искусственного снегообразования, подготовке вертолетной площадки для санитарного авиатранспорта. В качестве генерального партнера Зимней универсиады — 2019 «Норникель» оказывал содействие наиболее широкому распространению информации о предстоящих студенческих играх.



В 2018 году продолжали осуществлять перелеты три брендированных символикой универсиады самолета авиакомпании NordStar.

В течение года брендированные самолеты совершили 2 927 рейсов; более 385 тыс. пассажиров во время полета были проинформированы о предстоящем событии, информация о нем также размещалась в бортовых журналах авиакомпании.



Компанией «Норникель» был инициирован запуск в Московском метрополитене тематического поезда, посвященного XXIX Всемирной зимней универсиаде. Оформление поезда выполнено в фирменных цветах Зимней универсиады — 2019. Его пассажиры могли познакомиться с интересными фактами из истории зимних игр, узнать об объектах универсиады в Красноярске и видах спорта, входящих в программу этих комплексных международных соревнований. Дизайн поезда также давал представление о культурном и природном многообразии, истории и традициях Сибири.



Мини-футбольный клуб «Норильский никель»

С 2016 года спортивная команда и административный персонал мини-футбольного клуба (МФК) «Норильский никель» располагаются в Норильске. Компания является генеральным спонсором клуба. Команда принимает участие в чемпионате России среди команд клубов суперлиги, а также в Кубке России по мини-футболу. Переезд клуба послужил мощным толчком к развитию мини-футбола в Норильске. Ассоциацией мини-футбола России совместно с ПАО «ГМК «Норильский никель» успешно реализуется общероссийский проект «Мини-футбол в школу. Регион — Заполярье». В его рамках футболисты клуба проводят мастер-классы для учащихся общеобразовательных учреждений города, а для тренеров — специальные семинары.



Всероссийская федерация танцевального спорта и акробатического рок-н-ролла

В 2018 году «Норникелем» оказана поддержка Всероссийской федерации танцевального спорта и акробатического рок-н-ролла в развитии и популяризации этих видов спорта. Одним из направлений сотрудничества стало создание и развитие корпоративного клуба акробатического рок-н-ролла в Норильске, спортсмены которого успешно дебютировали на всероссийских соревнованиях. За существенный вклад в развитие танцевального спорта и акробатического рок-н-ролла Компании присуждена ежегодная национальная премия «Экзерсис-2018» в номинации «Меценат года». Компания является партнером этой федерации.



АНО «Росгонки» и «Сочи Автодром»

В 2018 году «Норникель» выступил партнером АНО «Росгонки» и «Сочи Автодром» в целях поддержки развития и повышения престижа автоспорта в России. Автономная некоммерческая организация «Росгонки» является официальным организатором проведения престижных кольцевых автогонок «Формула-1» на территории Российской Федерации.

В 2018 году
«Норникель»
выступил
партнером
АНО
«Росгонки»
и «Сочи
Автодром»

Совокупный вклад Компании
в подготовку и проведение
Зимней универсиады — 2019
составил

>2,1 млрд руб.