

Персонал

Вклад
в достижения
ЦУР ООН



Кадровая политика

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

Средняя
заработная плата

207

ТЫС. РУБ.

Среднесписочная
численность

78,7

ТЫС. СОТРУДНИКОВ

Доля сотрудников,
прошедших обучение

99%

Доля сотрудников,
охваченных коллективным
договором

94%

Создание толерантной среды

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

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

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

Условия труда

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

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

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

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

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

Права человека и социальное партнерство

Права человека

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

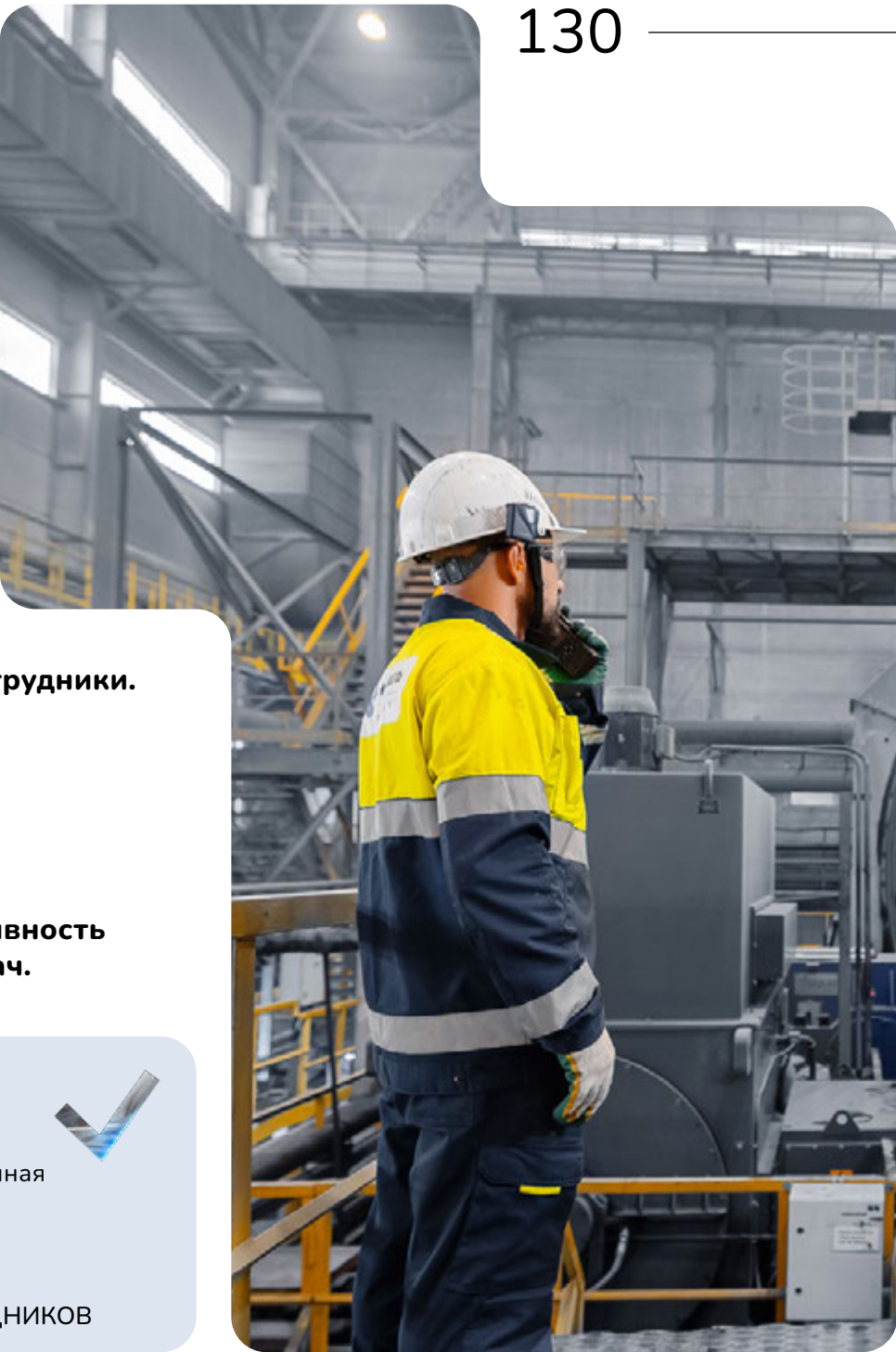
«Норникель» поддерживает принципы международных деклараций: Глобального договора ООН, Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Компания соблюдает законодательство стран, в которых ведет деятельность.

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

В отношении сотрудников Компания строго придерживается следующих принципов:

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

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



Социальное партнерство в «Норникеле»

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

Работодатель
(представители работодателя)

Сотрудники
(представители сотрудников)

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

Схема социального партнерства



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

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

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

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

а на межрегиональном уровне — межрегионального межотраслевого соглашения.

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

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



Каналы коммуникации с сотрудниками

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

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

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

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

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

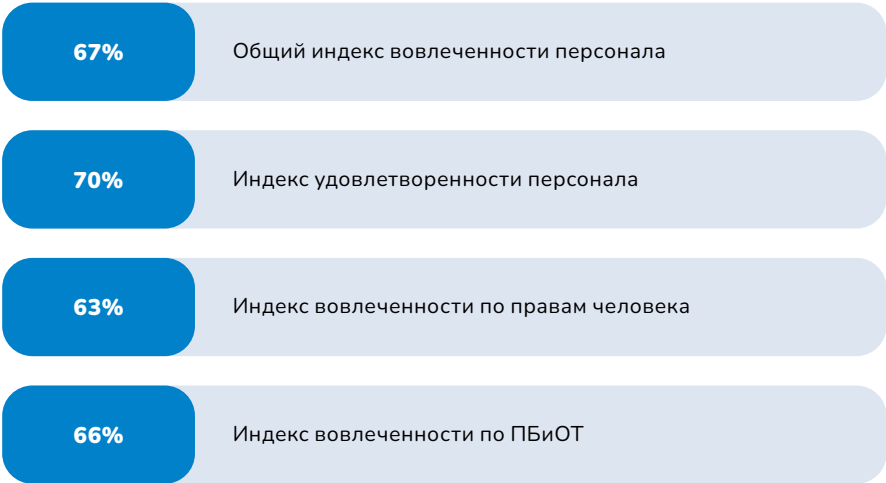
В приложении есть и инструменты для цифрового менеджмента. Управлять развитием талантов команды, ставить КПЭ, оценивать результативность своих подчиненных — все это теперь можно сделать в любое удобное время с помощью смартфона.

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

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



Исследование мнений персонала



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

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

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

Важным шагом вперед стало повышение удовлетворенности персонала факторами

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

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

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

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

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

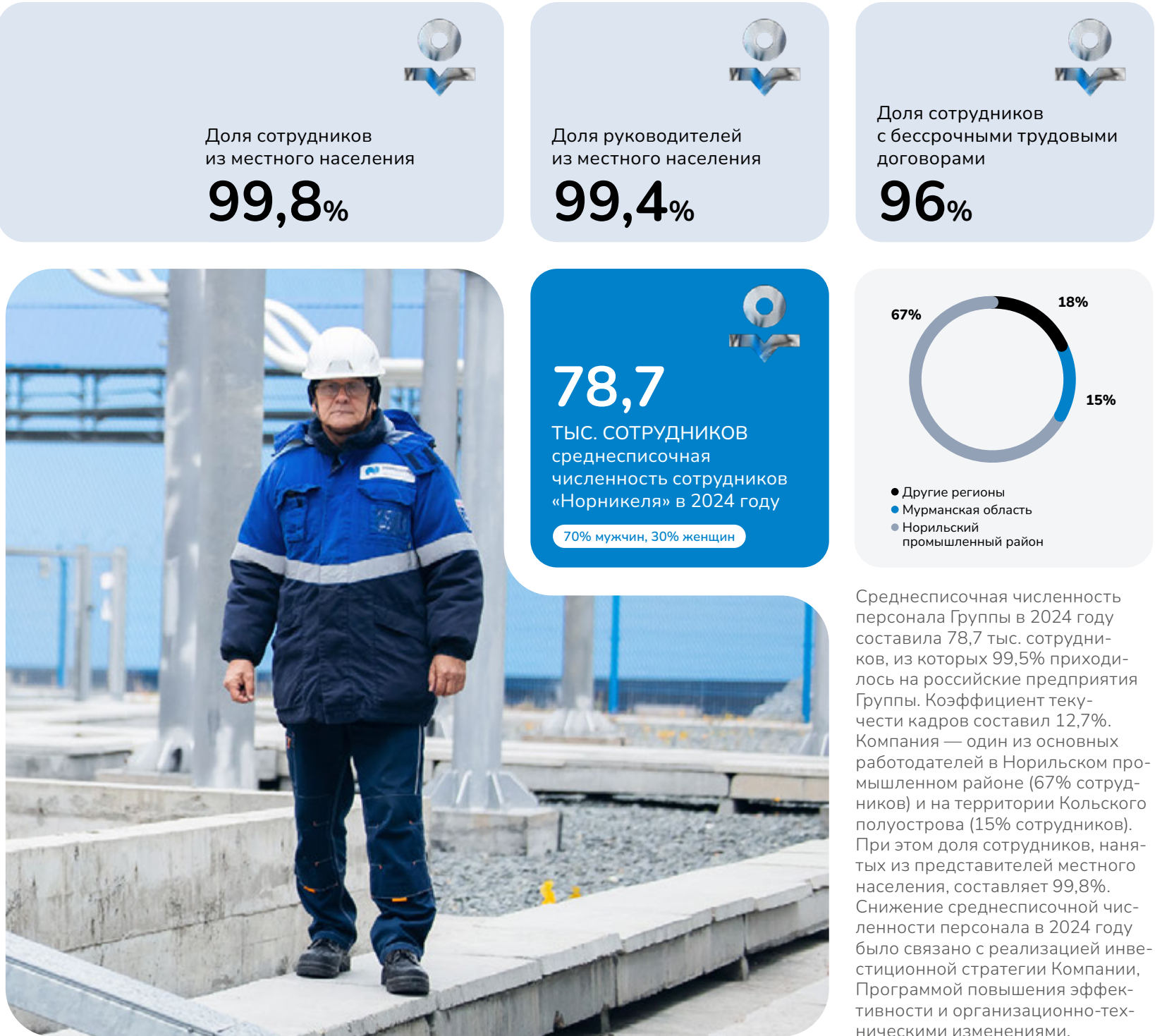
Для работы с подразделениями, находящимися в зоне риска, была разработана и передана методология проведения воркшопов на уровне подразделений (цеховых воркшопов), подготовлено 20 внутренних модераторов для проведения таких мероприятий.

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

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

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

Кадровый состав



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

Динамика среднесписочной численности (ЧЕЛОВЕК)

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

Структура персонала по возрасту и категориям (%)

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

Структура персонала по образованию (%)

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



Равенство по полу

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

22%

Доля женщин среди руководителей всех уровней

33%

Доля женщин среди топ-менеджмента

30%

Доля женщин в общей численности персонала «Норникеля»

54%

Доля женщин среди специалистов

21%

Доля женщин среди рабочих

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

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

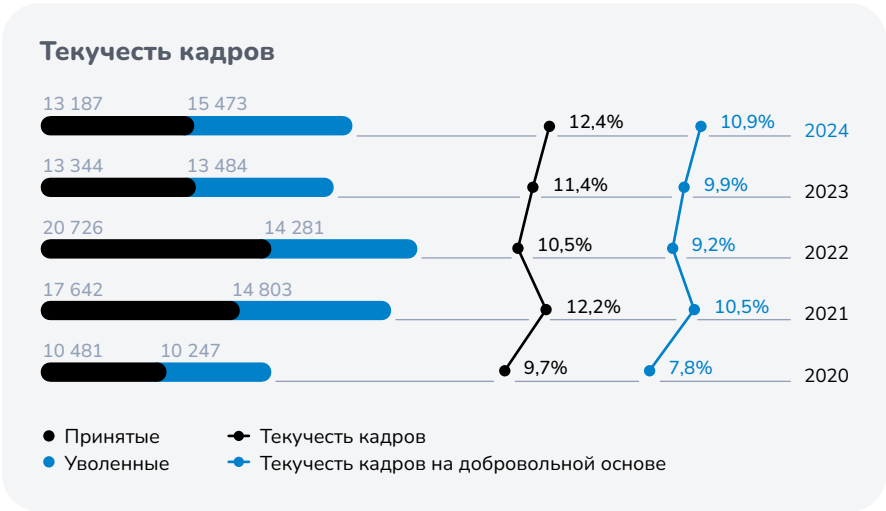
- с письменного согласия сотрудницы и при отсутствии медицинских противопоказаний);
- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации предприятия, а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими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

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

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

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

Подбор персонала



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

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

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

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

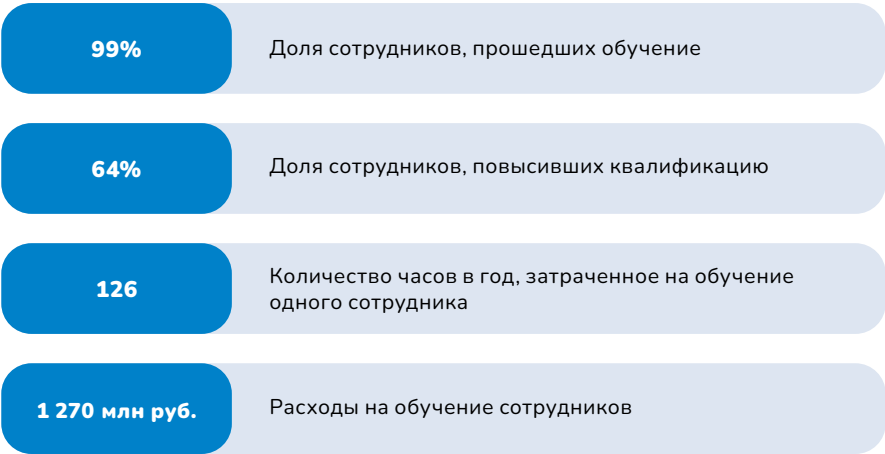
В некоторых подразделениях Норильской площадки применяется вахтовый режим работы. В 2024 году вахтами работало 1,8 тыс. сотрудников — в основном машинисты кранов, электромонтеры, водители, слесари.



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

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

Обучение и карьера



Трудоустройство при закрытии актива

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

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

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

Статистика по обучению

Показатель	2022	2023	2024
Расходы на обучение персонала (млн руб.)	1 447	1 277	1 270
Расходы на обучение одного сотрудника (тыс. руб.)	21,1	16,8	16,3
Количество сотрудников, прошедших обучение (человек)	68 500	75 971	77 820
Доля сотрудников, прошедших обучение (%)	87,4%	94,3%	98,8%
Время, затраченное на обучение одного сотрудника (ч/ год)	85	88	126
Сотрудники, получившие карьерный рост (человек)	н/д	4 156	3 791
Доля сотрудников, повысивших квалификацию (%)	н/д	65%	64%

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

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

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

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

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

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

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

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

Развитие практических навыков

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

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

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

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

Программа «Управление на 360°»

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

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

«Школа лидерства»

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

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

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



В 2024 году обучение в рамках программы прошли

582

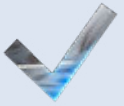
РУКОВОДИТЕЛЯ

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

Менторство

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

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



Среди руководителей среднего звена

40

ЧЕЛОВЕК

стали тренерами по лидерству

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

Программа «Содействие»

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

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

Программа релокации

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

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

Программа «В хорошей компании»

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

Концепция программы сформирована с учетом запросов молодых сотрудников по итогам анализа ожиданий (признание, самореализация, опыт) и встречных потребностей Компании (рост вовлеченности, развитие талантов, навыков и личности в целом).

Программа является универсальной с точки зрения предоставления каждому участнику возможности найти проекты для реализации в рамках четырех различных треков: профессиональная практика, рост, социальная практика, творчество.

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

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

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

Профориентация

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Вознаграждение и система мотивации

Ключевые показатели эффективности

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

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

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

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

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

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

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

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

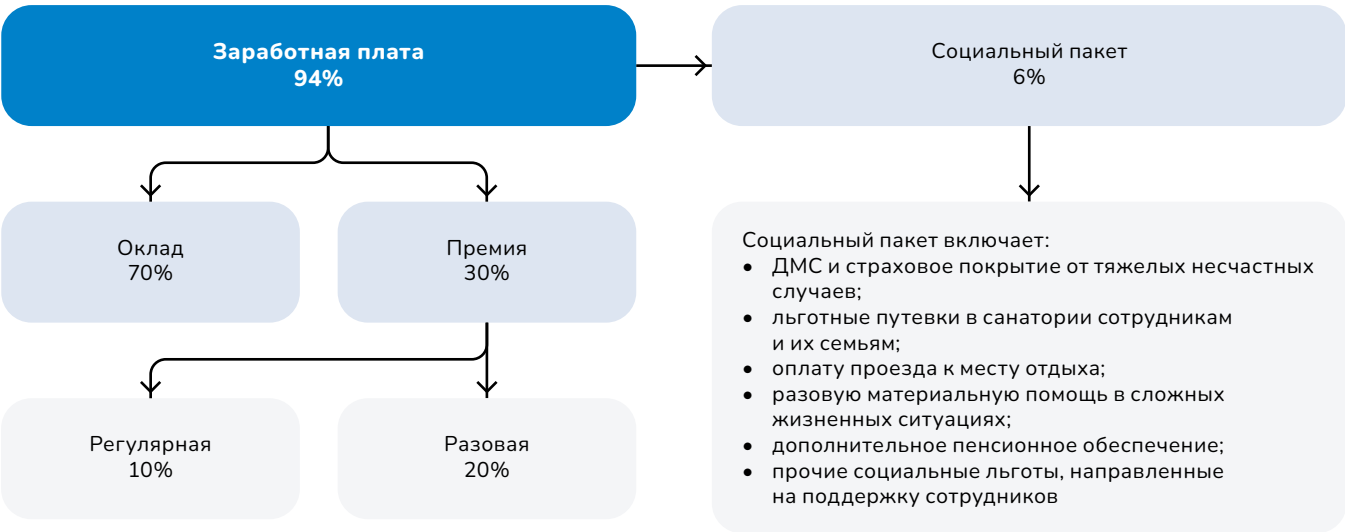


Материальная мотивация сотрудников регламентируется компенсационной политикой Компании и включает оклад и социальный пакет. Оклад, в свою очередь, включает постоянную

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

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

Структура компенсационного пакета сотрудников



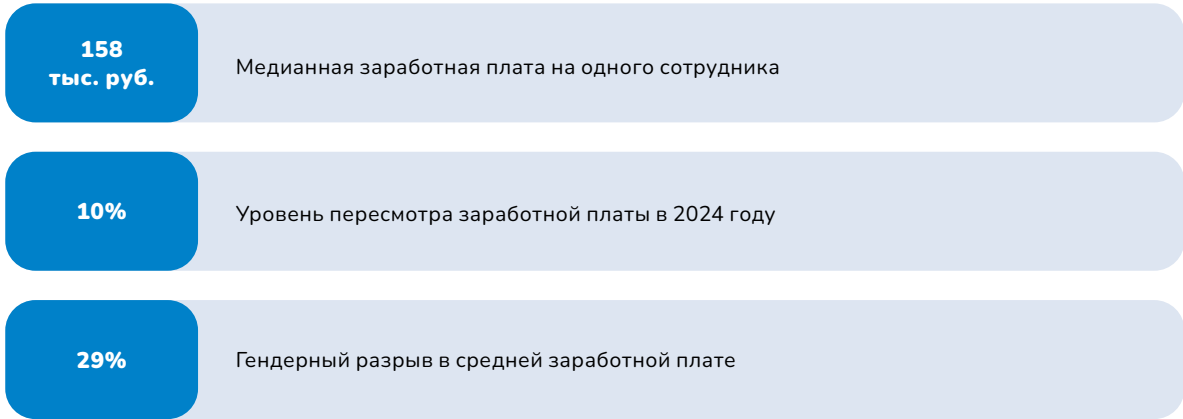
В «Норникеле» внедрена система грейдов, которая является важным инструментом разработки и внедрения различных HR-программ. Оценка должностных уровней проводится

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

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

Оплата труда

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



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

Пересмотр заработной платы

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

Программы для мотивации персонала

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

«Цифровой инвестор»

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

Зарботная плата по регионам присутствия и величина МРОТ (РУБ.)

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Награды сотрудников

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

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

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



Всего в 2024 году были награждены

4 377

СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

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

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

Социальные программы для персонала

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

Расходы на социальные программы для персонала (млн руб.)

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

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

Программы оздоровления

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

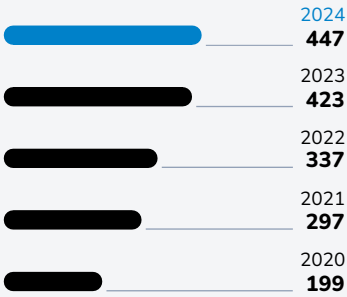
В 2024 году в ведомственном санатории «Заполярье» в Сочи прошли оздоровление

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

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

Спортивные программы

Расходы на спортивные мероприятия (млн руб.)



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

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

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

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

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

Программы страхования

ДМС

Родственники

- Сотрудник может застраховать одного близкого родственника по корпоративному тарифу

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

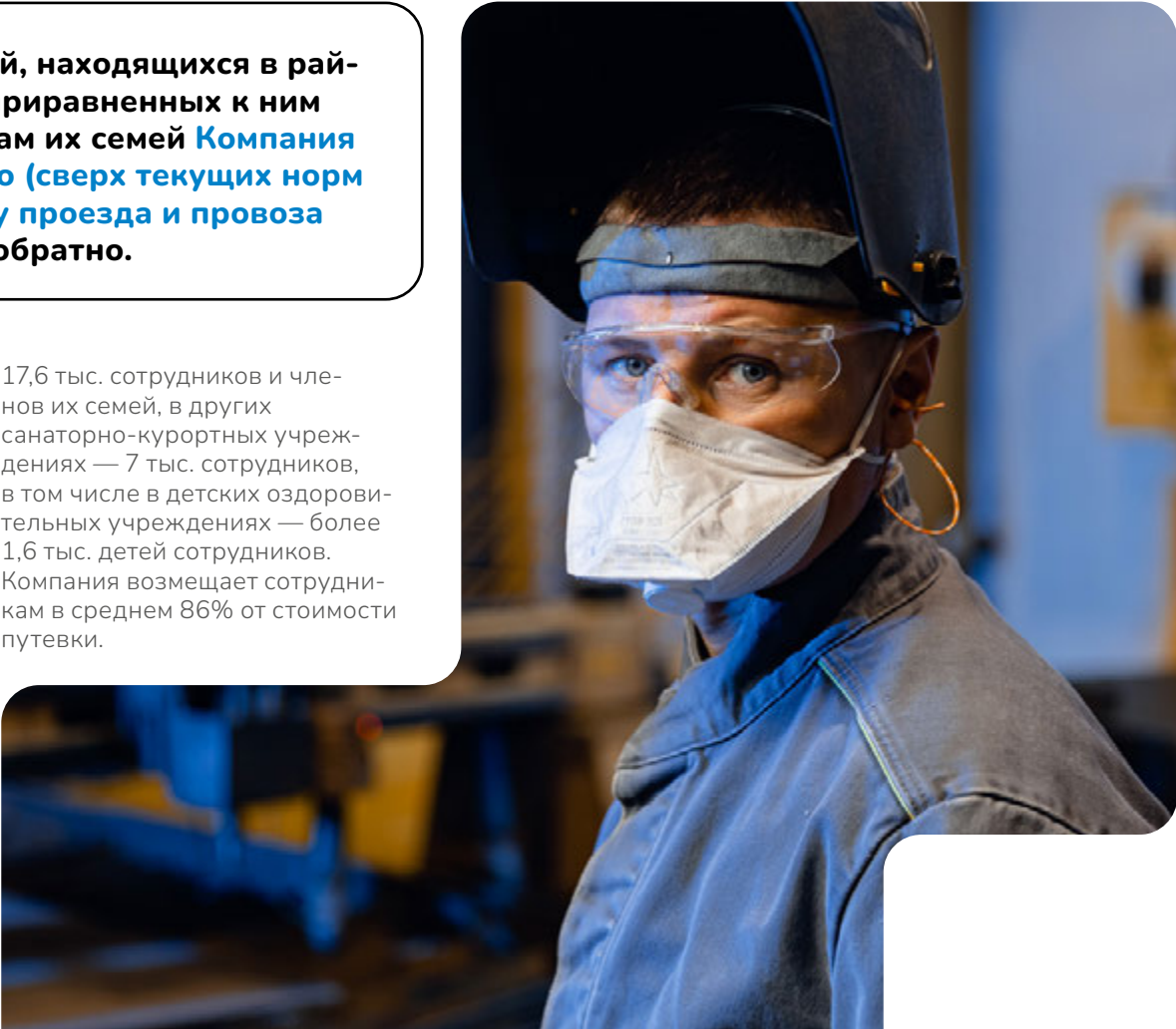
Сотрудники Компании

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

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

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

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



Страхование от несчастных случаев

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

Страхование выезжающих за рубеж

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

Корпоративная медицина

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

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

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

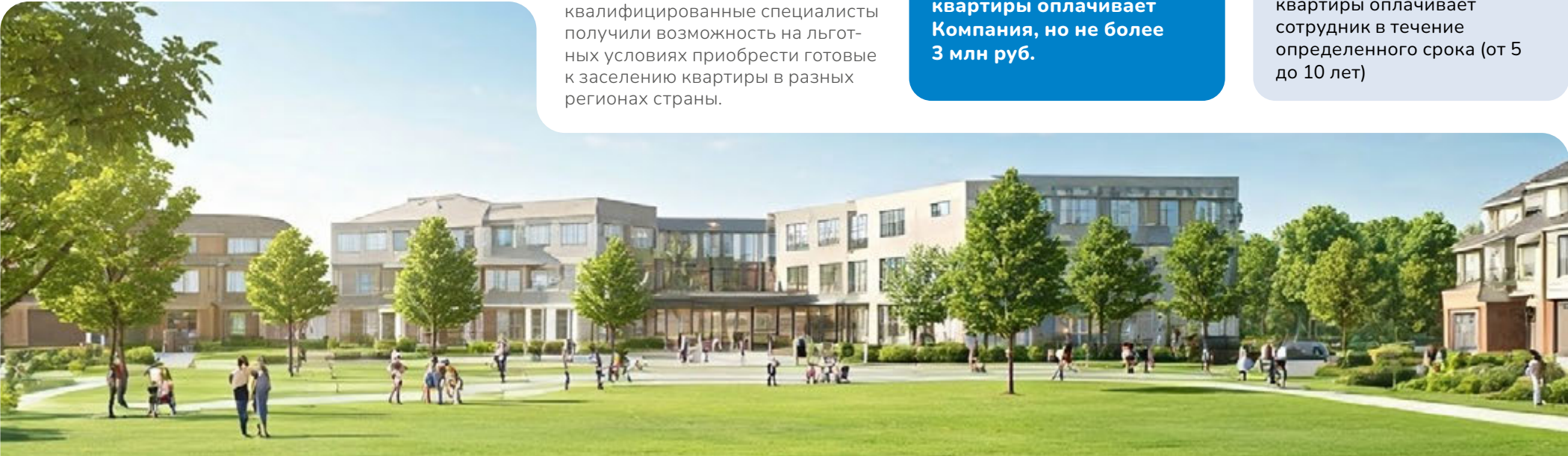
С 2019 года (старт проекта) было введено в эксплуатацию 35 медицинских объектов. Запущена работа по открытию медицинских центров в Талнахе и в Кайеркане.

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

Пенсионные программы

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

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



Динамика по пенсионным программам

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

Также для сотрудников Компании, награжденных Почетным знаком, действует программа

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

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

Жилищные программы

С начала запуска жилищных программ передано

6 358

КВАРТИР

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

Программой льготного кредитования воспользовались

1,9

ТЫС. СОТРУДНИКОВ

В основе корпоративных жилищных программ – софинансирование

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

В 2024 году на жилищные программы было потрачено

1,1

МЛРД РУБ.

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

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

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

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

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

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

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

Поддержка бывших сотрудников

Частью корпоративной социальной политики «Норникеля» является программа поддержки

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

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

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



Промышленная безопасность

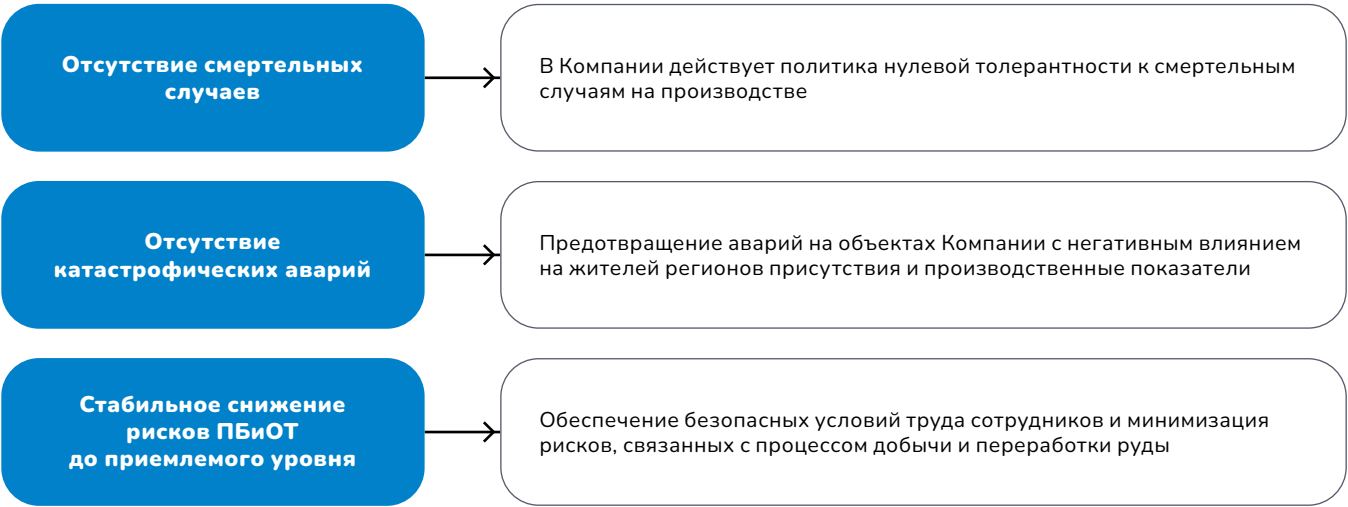
Вклад в достижения ЦУР ООН



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

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

Стратегические цели



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

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

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

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

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

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