

2007

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

Содержание

Обращение Генерального директора	4
О Компании «Норильский никель»	8
Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12
1. Социальная миссия и взаимодействие с заинтересованными сторонами	19
1.1. Социальная миссия и стратегия развития	20
1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22
2. Управление Компанией	35
3. Экономическая результативность	47
3.1. Экономические показатели деятельности	48
3.2. Ответственность за продукцию	53
4. Результативность HR-политики	63
4.1. Основные принципы и подходы	64
4.2. Обеспечение персоналом и его развитие	67
4.3. Вознаграждение и мотивация	75
4.4. Социальные программы	78
4.5. Социальное партнерство и внутрикорпоративные коммуникации	83
4.6. Корпоративная культура	90
5. Экологическая результативность	97
5.1. Развитие системы экологического менеджмента	98
5.2. Показатели экологической результативности	102
6. Охрана труда и промышленная безопасность	113
7. Результативность содействия в развитии местных сообществ	125
7.1. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	126
7.2. Поддержка целевых категорий населения	132
7.3. Сохранение биологического разнообразия	137
Выполнение задач на 2007 год и задачи на 2008 год	139
Аудиторское заключение	147
Приложение 1. Указатель содержания GRI	150
Приложение 1 А. Выборочные показатели деятельности подразделений Группы, заверенные независимым аудитором	159
Приложение 2. Основные показатели деятельности	164
Приложение 3. Характеристики персонала	171
Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов	173
Приложение 5. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития	178
Глоссарий	180
Список сокращений	182
Контактная информация	183
Форма обратной связи	184

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

ПРЕДСТАВЛЯЮ ВАШЕМУ ВНИМАНИЮ СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЗА 2007 ГОД, В КОТОРОМ КОМПАНИЯ ДЕЛАЕТ ДАЛЬНЕЙШИЙ ШАГ В РАСКРЫТИИ ИНФОРМАЦИИ О РАЗЛИЧНЫХ АСПЕКТАХ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТЯХ, СВЯЗАННЫХ С УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ. ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ СТРАТЕГИИ СВОЕГО РАЗВИТИЯ И В ТЕКУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЯ ИСХОДИТ ИЗ ТОГО, ЧТО ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УСЛОВИЕМ УСТОЙЧИВОГО И ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА ЯВЛЯЕТСЯ НЕУКЛОННОЕ СЛЕДОВАНИЕ ПРИНЦИПАМ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.



В 2007 году Компания продолжала успешно реализовывать стратегию развития, была проведена модернизация существующих производственных мощностей, обеспечено дальнейшее развитие уникальной ресурсной базы, выход в новые регионы страны.

В 2007 году Компания значительно расширила географию своей деятельности. ОАО «ГМК «Норильский никель» завершило сделку по приобретению никелевого бизнеса компании OM Group Inc. и консолидацию 100% акций компании LionOre Mining International Ltd.¹ Покупка компании LionOre стала самым крупным в истории российского бизнеса приобретением за рубежом. Сегодня ОАО «ГМК «Норильский никель» является лидером на международных рынках металлов с отличными перспективами дальнейшего развития.

Приобретение новых компаний внесло существенный вклад в результаты операционной деятельности Компании и создало базу для развития и дальнейшего роста ее бизнеса. Это также позволило значительно прирастить долю Компании в мировом производстве никеля и получить доступ к современным технологиям. С приобретением зарубежных активов на первое место вышли вопросы процесса интеграции вновь приобретенных предприятий в Группу, для менеджеров и работников Компании расширились возможности для активного обмена опытом с зарубежными коллегами и обогащения новыми знаниями.

В партнерстве с двумя крупнейшими международными горно-металлургическими компаниями Rio Tinto и BHP Billiton мы продолжили геологоразведочные работы в России по поиску новых перспективных месторождений мирового класса. Такая стратегия позволяет не только повышать диверсификацию международного портфеля производственных активов в регионах, привлекательных для ведения бизнеса, но и получать доступ к уникальному опыту и новым технологиям.

¹ Предприятия Norilsk Nickel Harjavalta (Финляндия) и Norilsk Nickel Sawse (Австралия) вошли в состав Компании с 1 марта 2007 года в результате сделки по приобретению никелевого бизнеса компании OM Group. Предприятия Tati Nickel (Ботсвана), Nkomati (ЮАР), Waterloo, Lake Johnston и Black Swan (Австралия) вошли в состав Компании с 28 июня 2007 года в результате приобретения компании LionOre Mining International Ltd.

Сегодня Компания является одним из лидеров на рынке в области эффективности корпоративного управления и информационной прозрачности, что подтверждается как мнениями независимых экспертов, так и ростом рыночной стоимости Компании. За три года капитализация Компании выросла почти в 5 раз, достигнув в ноябре 2007 года исторического максимума в 63.5 миллиарда долларов США. За отчетный период капитализация Компании увеличилась почти в 2 раза.

Развитие инновационного направления является одним из наших приоритетов. В последние годы российские компании, работающие в традиционных секторах экономики, все больше внимания начинают уделять модернизации производства, в том числе за счет разработки и внедрения новых технологий. Компания увеличивает инвестиции в инновации по нескольким направлениям. Это, во-первых, модернизация и повышение эффективности действующего производства. Во-вторых, реализация новых проектов и связанных с данным процессом поиск новых технологических решений, что особенно актуально для Компании в свете создания горно-обогатительного комплекса на юго-востоке Читинской области². И, в-третьих, расширение рынка потребления продукции Норильского никеля за счет развития отдельных перспективных отраслей, в частности водородной энергетики.

В 2007 году Компания стала пионером государственно-частного партнерства в формате сотрудничества с Инвестиционным фондом Российской Федерации, совместно приступив к реализации комплексного проекта развития транспортной инфраструктуры на юго-востоке Читинской области для разработки месторождений.

² С 1 марта 2008 года Читинская область и Агинский автономный округ были объединены в новый субъект Российской Федерации – Забайкальский край.

За последние годы Норильский никель качественно изменился: оптимизировал систему корпоративного управления, мотивации персонала, наладил эффективную систему сбыта, осуществил существенный прогресс в обеспечении энергетической и транспортной безопасности. Были разработаны важные стратегические документы, определяющие основные направления развития Компании на средне- и долгосрочную перспективу. В 2006 году была утверждена Стратегия развития производства ГМК «Норильский никель» до 2020 года. В 2007 году на ее основе была разработана и утверждена HR-Стратегия, направленная на достижение целей производственного развития Компании.

В 2007 году в Компании продолжалось реформирование системы управления. Основная работа была направлена на изменение внутренних нормативных документов с целью дальнейшего совершенствования регулирования взаимодействия отраслевых комплексов. В соответствии с планом реформирование системы управления Компании должно завершиться к 2010 году.

Для усиления конкурентных преимуществ Компании в части развития персонала в соответствии с корпоративными стандартами, определяющими необходимый для достижения стратегических целей Группы уровень профессиональной подготовки в рамках развития корпоративной системы обучения на основе ее институционализации, получил дальнейшее развитие «Корпоративный университет», который является одним из ведущих учебных заведений в области корпоративного образования в России.

Компания продолжает проводить политику открытости в экологической сфере и выражает стремление поддерживать открытый диалог с заинтересованными сторонами по вопросам, связанным с экологическими аспектами производственной деятельности, и реализовывать меры по улучшению экологической ситуации в тех районах, где она ведет свою деятельность. Эффективность реализуемых Компанией мероприятий по снижению выбросов приводит к ежегодному улучшению качества атмосферного воздуха. В течение 2007 года были выполнены проектные разработки по крупным мероприятиям, реализация которых позволит существенно снизить техногенную нагрузку в районах расположения основных производств Компании.

В 2007 году были обеспечены внедрение, сертификация и аккредитация Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ): «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции», также было внедрено в практику проведение корпоративных аудитов КИСМ.

Руководство Компании уделяет особое внимание вопросам, связанным с охраной труда и техникой безопасности. В частности, были приняты меры по усилению ответственности руководителей и специалистов за вопросы, связанные с обеспечением требований безопасности и охраны труда. В целях совершенствования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда была определена вертикаль ответственности в Компании за разработку, реализацию и контроль исполнения политики в области промышленной безопасности и охраны труда, организацию функционирования единой системы управления в этой области.

В 2007 году получила дальнейшее развитие система мотивации персонала, призванная повысить конкурентоспособность Компании в части привлечения, удержания лучших работников и эффективности труда. В отчетном периоде были реализованы дополнительные механизмы материальной мотивации: увеличены размеры отраслевых надбавок дифференцированно по отраслевым комплексам; установлены персональные надбавки высококвалифицированным работникам; определены основные принципы и разработана система дополнительной мотивации ряда ключевых руководящих работников Компании на основе «грейдов» и ключевых показателей эффективности деятельности.

В целях развития системы внутрикорпоративных коммуникаций работодателей с работниками в феврале 2007 года был проведен региональный Корпоративный форум предприятий Группы «Норильский никель». Для дальнейшего совершенствования социального партнерства на федеральном и региональном уровнях в декабре 2007 года было создано Общероссийское межотраслевое объединение работодателей – производителей никеля и драгоценных металлов.

Руководство Компании в полной мере осознает свою ответственность перед работниками основных производственных подразделений Компании, деятельность которых осуществляется в регионах с неблагоприятными природными климатическими условиями – в Африке, Австралии и на Крайнем Севере. Компания реализует широкий спектр инновационных социальных программ с целью поддержания работоспособности и здоровья работников и формирования привлекательного социального пакета.

В 2007 году в Компании была продолжена работа по созданию условий для активного участия работников в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения. Участниками массовой корпоративной пенсионной опционной программы стали более 60 000 человек. В середине года была запущена новая, доступная всем работникам программа «Накопительная долевая пенсия», построенная на принципах солидарного участия Компании и работников в формировании пенсионных накоплений. За короткий период времени ее участниками стали более 5 000 человек, программа нашла отклик у работников основных предприятий Группы,

что свидетельствует об их доверии к долгосрочным намерениям Компании инвестировать в человеческие ресурсы.

Долгосрочные подходы Компания демонстрирует и в отношении развития территорий присутствия. Представители Компании приняли активное участие в разработке стратегии социально-экономического развития муниципального образования город Норильск до 2020 года. Для получения отклика и предложений по ее совершенствованию совместно с представителями Администрации города и другими заинтересованными сторонами были проведены форум и круглые столы.

В 2007 году была в основном завершена реконструкция пассажирского терминала аэропорта «Алыкель» в г. Норильске. Инициатором и инвестором проекта была ГК «Норильский никель», выделившая на эти цели около 2.5 млрд. рублей. Важным итогом выполнения в 2007 году Соглашения между Компанией и Администрацией города Норильска о реализации Программы развития материально-технической базы физкультуры и спорта в муниципальном образовании город Норильск стало завершение модернизации спортивных залов школ города.

Особое внимание в Компании уделяется повышению уровня информационной прозрачности и улучшению качества раскрываемой информации. Компания стремится максимально эффективно использовать все способы донесения информации до заинтересованных сторон.

Информация о важнейших событиях в жизни Компании и результатах ее деятельности доступна всем заинтересованным сторонам в пресс-релизах, размещаемых на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru>, в публикациях средств массовой информации, в годовом и социальном отчетах, корпоративном журнале «Норильский никель». Совершенствование качества и развитие корпоративных каналов коммуникации является одним из приоритетных направлений деятельности.

Ежегодная практика подготовки Социальных отчетов позволяет нам совершенствовать методику подготовки Отчета и развивать систему взаимодействия с заинтересованными сторонами. В отчетном году началась системная работа по регулярной подготовке персонала в области корпоративной социальной ответственности по международным стандартам. В Социальном отчете за 2007 год представлена информация обо всех предприятиях Группы, включая зарубежные, более полно по сравнению с предыдущими Отчетами, освещаются аспекты деятельности Компании в области взаимодействия с заинтересованными сторонами, охраны окружающей среды.

Высокое качество Социальных отчетов Компании отмечается как российскими, так и международными экспертными организациями. Компания второй год подряд занимает первую строчку в российском выпуске международного «Рейтинга корпоративной ответственности (Accountability Rating)». В 2007 году Компании была присвоена наивысшая категория («А») в новом национальном рейтинге корпоративной ответственности «Ответственное лидерство», составленном при поддержке Общественной палаты РФ и Счетной палаты РФ.

Наша репутация строится на доверии заинтересованных сторон, сохранять и оправдывать это доверие – одна из важнейших наших задач.

Все успехи Компании – результат работы команды, где каждый делает свое дело с максимальной самоотдачей. В ГК «Норильский никель» созданы все условия для личного и профессионального развития каждого работника.

Наша основная цель – работать эффективно и последовательно, содействуя развитию регионов присутствия, росту благосостояния российского общества, развитию и глобальному социальному прогрессу.

Генеральный директор –

Председатель Правления

Д.С. Морозов

РИСУНОК 2.
Среднесписочная численность Группы (в 2007 году, тыс. человек)



Общественное признание ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2007 году в областях, связанных с устойчивым развитием

Результаты работы Компании в 2007 году в сферах, связанных с устойчивым развитием, получили высокую оценку со стороны ряда российских и международных правительственных и независимых организаций.

Среди этих оценок особо следует отметить следующие:

1. Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации наградил ОАО «ГМК «Норильский никель» дипломом за значительный вклад в развитие корпоративной социальной ответственности и отчетности в России.
2. Социальная политика Компании получила наивысшую оценку VI Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по итогам работы 2006 года.
3. ГМК «Норильский никель» стала лауреатом первой премии Thomson Extel Survey – Focus Russia 2007. В ходе опроса участников международного финансового рынка, проведенного компанией Thomson Extel и информационной группой «Интерфакс», инвесторы и аналитики назвали ГМК «Норильский никель» лучшей публичной компанией в металлургии и горной промышленности в России.

4. ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» стало победителем VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по итогам работы в 2007 году.

5. ЗАО «Алыкель» было признано лауреатом в отраслевой номинации «Воздушный транспорт» в рамках Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» по итогам работы в 2007 году.

6. ГМК «Норильский никель» стала лидером российского рейтинга эффективности в управлении вопросами корпоративной социальной ответственности и их интеграции в стратегию развития бизнеса, проводимом Институтом социальной и этической отчетности AccountAbility и британской консалтинговой группой CSRnetwork. Оценка проводилась среди крупнейших международных компаний по глобальному рейтингу, включая 50 российских крупнейших компаний различных отраслей.

7. ОАО «ГМК «Норильский никель» получило Сертификат Международной организации труда, присвоенный за вклад в развитие корпоративной социальной ответственности.

8. ОАО «ГМК «Норильский никель» было включено в рейтинг социально-экологической ответственности, составленный «Независимым экологическим рейтинговым агентством» (НЭРА) в сотрудничестве с Гринпис России. Благодаря высоким темпам повышения экологической эффективности и прозрачности экологической отчетности, акции Компании включены в инвестиционный портфель экологического фондового индекса NERAX-Eco-2.

9. ГМК «Норильский никель» успешно прошла второй надзорный аудит Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ). Аудит проводился независимым органом по сертификации Bureau Veritas Certification. ГМК «Норильский никель» получила первый сертификат соответствия стандартам ISO 9001:2000 и ISO 4001:2004 в 2005 году и с тех пор ежегодно подтверждает свой статус.

10. В рамках XI Международной специализированной выставки «Безопасность и охрана труда – 2007», организованной Межрегиональной Ассоциацией содействия обеспечению безопасных условий труда «ЭТАЛОН» при поддержке Министерства здравоохранения и социального развития РФ, ОАО «Кольская ГМК» было удостоено диплома лауреата конкурса и золотой медали в номинации «Системы менеджмента и управление профессиональными рисками в корпорации».

11. Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год признан лучшим среди отчетов по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию по результатам 10-го ежегодного конкурса годовых отчетов и сайтов, организованного Фондовой биржей «РТС» и журналом «Рынок ценных бумаг».

12. По итогам независимого исследования в области отчетности об устойчивом развитии компаний, представляющих развивающиеся рынки, проведенного в 2007 году ведущими аналитическими организациями, специализирующимися в области информации об устойчивом развитии – SIRAN, KLD, Social Investment Forum, ОАО «ГМК «Норильский никель» было признано одним из лидеров по качеству публичного раскрытия информации по вопросам устойчивого развития.

13. Экспертный совет ежегодного конкурса, организованного рейтинговым агентством «Эксперт РА» совместно с Московской межбанковской валютной биржей при поддержке аудиторской компании PricewaterhouseCoopers, оценивающего информационную открытость российских компаний – участников фондового рынка, присудил ОАО «ГМК «Норильский никель» первые места в номинациях за лучший «Годовой отчет» и «Корпоративный сайт».

14. Корпоративный журнал «Норильский никель» признан лучшим внутрикорпоративным изданием в категории «Металлургическая отрасль» Ассоциацией корпоративных медиа России. Конкурс проводился в Москве в рамках IV Ежегодной Международной конференции «Роль коммуникаций и корпоративных СМИ в стратегическом управлении компанией». На конкурс было выдвинуто 183 медиа.

15. Детский портал ГМК «Норильский никель» <http://www.nickelca.ru> стал победителем наиболее авторитетного Интернет-конкурса «Золотой сайт-2007» в номинации «Социальные и благотворительные проекты». За призовые места боролись более 840 участников конкурса. Проект Nickelca.ru вошел в десятку лучших в номинации «Государство и общество», в которой участвовало более 90 сайтов.

16. Генеральный директор ОАО «ГМК «Норильский никель» Денис Морозов стал лауреатом всероссийского конкурса «Профессиональная команда страны».

17. Управляющий директор Norilsk Nickel Finland Oy Анти Аалтонен, по решению ежегодного форума IndustryForumMetal (Финляндия), стал самой влиятельной персоной финской металлургической промышленности 2007 года.

18. В ежегодном рейтинге «ТОП-1000 российских менеджеров» заместитель Генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель» по персоналу и социальной политике Ольга Голодец заняла первое место в номинации «Лучший директор по персоналу» металлургической отрасли по версии данного рейтинга.

Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета

Развитие системы социальной отчетности

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (далее – ГК «Норильский никель», «Норильский никель», «Компания») продолжает практику ежегодной публикации социальных отчетов с целью информирования широкого круга общественности о принципах, целях, практических результатах и перспективах корпоративной социальной политики и деятельности Компании в других областях, связанных с устойчивым развитием.

Настоящий отчет является четвертым социальным отчетом, подготовленным на основе международных стандартов (далее – «Социальный отчет» или «Отчет»). Первый отчет за 2003–2004 годы был выпущен Компанией в 2005 году. С 2006 года выпуск социальных отчетов был синхронизирован с выпуском годовых отчетов. Отчеты (в версиях на русском и английском языках) размещены на корпоративном сайте <http://www.nornik.ru>.

При подготовке Отчета за 2007 год Компания ориентировалась на лучшие образцы российской и международной практики и опиралась на свой опыт сбора, консолидации и анализа информации в области устойчивого развития, основанный на требованиях российского законодательства и корпоративных стандартов, стремилась к повышению информационной прозрачности и заметному расширению границ Отчета по сравнению с предыдущим годом.

Подготовка Социального отчета с учетом требований международных стандартов обусловлена глобализацией деятельности Компании и ее стремлением занять лидирующие позиции в горно-металлургической отрасли. Компания уделяет большое внимание расширению аудитории Отчета и развитию интерактивного характера обсуждения различных аспектов деятельности в социальной сфере с заинтересованными сторонами.

При написании Отчета использовалась третья версия (G3) Руководства по отчетности в области устойчивого развития (далее – «Руководство»), разработанного международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI) на уровне применения В+. В Социальном отчете за 2007 год было уделено больше внимания освещению вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами. Компания руководствуется принципами стандарта AA1000SES при составлении социальной отчетности.

Аудитория Отчета включает широкий круг заинтересованных сторон. Печатная версия Отчета направляется руководителям подразделений Компании, представителям трудовых коллективов, акционерам и инвесторам, партнерам по бизнесу, органам государственной и региональной власти, местного самоуправления, общественным организациям, включая международные, и другим заинтересованным лицам.

В рамках подготовки Социального отчета совместно с ЗАО «Делойт и Туш СНГ» в декабре 2007 года был проведен семинар «Корпоративная социальная ответственность (КСО): основные стандарты отчетности и взаимодействия с заинтересованными сторонами».

Информация и данные во всех областях, освещенных в Отчете, собираются и консолидируются различными способами, включая автоматизированные системы отчетности, формы корпоративной отчетности, утвержденные руководством Компании, и др. В 2007 году были усовершенствованы форматы сбора и консолидации данных для включения в Социальный отчет.

Рамки отчета

Сегодня ГК «Норильский никель» и ее дочерние предприятия (далее – «Группа») – это многоотраслевой индустриальный комплекс, объединяющий более 190 компаний в различных регионах Российской Федерации, а также зарубежные активы в Финляндии, Австралии, Ботсване и ЮАР. Сбытовая сеть Компании расположена в России, Европе, Юго-Восточной Азии и США (подробнее см. раздел «О Компании «Норильский никель»).

Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2007 год отражает результаты деятельности с 1 января 2007 года по 31 декабря 2007 года. Настоящий Отчет охватывает все предприятия Группы.

Производственные показатели и показатели в области финансово-экономической деятельности, содержащиеся в Отчете, представлены в формате Международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) и относятся (если иное не указано особо) в целом к Группе.

Впервые показатели и информация об экономической, экологической деятельности, а также в областях охраны труда и ответственности за продукцию, управления персоналом и реализации социальных программ, обучения представлены по отношению ко всем основным предприятиям Группы, включая зарубежные, что заметно повышает прозрачность Компании и сопоставимость информации в области устойчивого развития с отчетностью по МСФО¹.

¹ Если не оговорено особо и употребляется термин Компания или Группа, то количественные показатели в областях устойчивого развития относятся к подразделениям Компании в соответствии с Приложением 5.

В Социальном отчете за 2007 год более подробно освещены вопросы в области взаимодействия с заинтересованными сторонами, охраны окружающей среды.

Определенная информация, представленная в Отчете, подтверждена независимым аудитом, что явилось важной составной частью процесса подготовки и проверки Отчета. Для проведения этой работы была приглашена международная компания ЗАО «Делойт и Туш СНГ». Аудиторское заключение, в котором определены рамки, процедуры и выводы проверки, приведено в Отчете на страницах 147-149.

Публикуя Социальный отчет, ГК «Норильский никель» ожидает продолжения и расширения конструктивного общественного диалога по проблематике социальной ответственности бизнеса и будет приветствовать рекомендации всех заинтересованных сторон по совершенствованию своей деятельности в области устойчивого развития.

Принципы социальной отчетности

Достоверность и прозрачность

Достоверность информации, содержащейся в Отчете, обеспечивается функционирующими в Компании системами управления отчетностью – сбора, консолидации и контроля качества отчетной информации, подтвердившими свою эффективность в качестве основы для проведения всестороннего анализа деятельности и принятия на основании его результатов корректирующих управленческих решений.

Прозрачность представленной в Отчете информации достигается методологически обоснованным структурированием информации и представлением отчетных показателей в наиболее информативной, четкой и достаточно подробной форме.

Актуальность, полнота и существенность

Актуальность информации, представленной в Отчете, обеспечивается выбором в качестве отчетного периода временного отрезка продолжительностью один год, максимально приближенного ко времени публикации Отчета. Через регулярное взаимодействие с заинтересованными сторонами Компания определяет приоритеты в раскрытии информации, представленной в Отчете.

Полнота и существенность Отчета обеспечивается максимальным охватом всех значимых предприятий Группы и сфер ее деятельности в области КСО.

В Отчете отражаются наиболее существенные результаты деятельности и показатели, влияющие на деятельность Компании, окружающую среду и общество, в отчетном периоде.

Обратная связь с заинтересованными сторонами

Для Компании важно мнение всех заинтересованных сторон об отчетности и действиях Компании в области устойчивого развития, поэтому в Отчет включена форма обратной связи. Замечания и предложения будут учитываться при совершенствовании систем управления отчетностью, при формировании управленческих решений и при подготовке следующих отчетов Компании.

Объективность и сопоставимость

Объективность и сопоставимость отчетности определяется использованием при ее формировании стандартов, принципов и подходов, выработанных международной практикой, что позволяет сопоставлять отчетные данные Компании с данными, представленными в отчетах других компаний.

Верифицируемость

Компания считает, что независимое подтверждение отчетности, заключающееся в сборе доказательств эффективности систем, процессов отчетности и методов контроля за ее составлением, – важная часть подготовки отчетов. Проведение внешнего аудита является также эффективным инструментом сбора доказательств, подтверждающих представленную в Отчете информацию.

Контекст устойчивого развития

Контекст устойчивого развития определяется тем, что Компания последовательно включает больше информации о рисках, связанных с устойчивым развитием.

Информация об отдельных предприятиях Компании

ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» является дочерним предприятием ОАО «ГМК «Норильский никель» и вторым по численности предприятием Группы. По итогам работы в 2007 году КГМК стала победителем VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»

Открытое акционерное общество «Кольская горно-металлургическая компания» представляет собой единое горно-металлургическое производство по добыче сульфидных медно-никелевых руд и производству электролитного никеля, электролитной меди, карбонильного никелевого порошка, кобальтового концентрата и концентратов драгоценных металлов, серной кислоты. Кольская ГМК – стабильно развивающаяся компания, где работает 11.4 тысячи человек.

Производственные мощности компании сосредоточены на двух площадках: в г. Заполярный, поселке городского типа Никель, в г. Мончегорск.

Эти предприятия компании являются старейшими предприятиями Мурманской области. Их история относится к началу 30-х годов.

Основные рудники компании: «Центральный» и «Каула-Котсельваара». Перспективы развития рудной базы ОАО «Кольская ГМК» связаны со строительством подземного рудника «Северный-Глубокий», одного из крупнейших инвестиционных проектов Компании. Реализация данного проекта позволит обеспечить полную компенсацию выбывающих мощностей по добыче руды и обеспечит увеличение производства никеля в руде. Ввод первой очереди второго пускового комплекса осуществлен в апреле 2007 года. В декабре 2007 года сдана вторая очередь. Сдача второго пускового комплекса обеспечила прирост мощности на 2.5 млн. тонн руды в год. В период с 2008 по 2009 год будет осуществлен ввод третьего и четвертого пусковых комплексов, что позволит в 2010 году обеспечить проектную производительность рудника по добыче 6.0 млн. тонн руды в год.

Сегодня «Северный-Глубокий» – единственный рудник в Печенгском районе, где практически на всех направлениях горного передела используется импортное оборудование. В России таких рудников – единицы. Кроме современного оборудования, на руднике внедряются инновационные технологии. Так, на «Северном» была разработана и внедрена бутобетонная закладка на основе использования породы, образующейся при горнопроходческих работах (сухая закладка с проливом твердеющей смеси). Все это сделало рудник «Северный-Глубокий» современным предприятием с высоким уровнем рентабельности.

ОАО «Кольская ГМК» – первое из предприятий Группы, которое сертифицировало систему менеджмента качества и экологического менеджмента. Деятельность Компании направлена на наиболее полное удовлетворение потребностей и ожиданий потребителей, повышение конкурентоспособности производимой продукции. Для обеспечения качества продукции внедрена, поддерживается и постоянно повышается результативность системы менеджмента качества, соответствующей требованиям международного стандарта ISO 9001:2001.

Экологическая политика является частью общей политики ОАО «Кольская ГМК» и направлена на повышение экологической безопасности ее производственных объектов. Расположение горнодобывающих и металлургических предприятий компании в районах Крайнего Севера, где экосистемы обладают пониженной способностью к восстановлению, а также в непосредственной близости от границ Российской Федерации, что создает угрозу трансграничного переноса загрязняющих веществ, накладывает на компанию повышенные обязательства в области охраны окружающей среды и сохранению биоразнообразия.

Итоги работы компании в 2007 году свидетельствуют о ее стабильном финансовом состоянии, а по основным показателям развития – уровню производства и управления, освоению инвестиций в капитальное строительство, вводу мощностей и освоению новых технологий – ОАО «Кольская ГМК» занимает лидирующие позиции в Мурманской области.

ООО «Институт Гипроникель» является научно-исследовательским и проектным центром ОАО «ГМК «Норильский никель». Институт – одна из крупнейших проектных и научно-исследовательских организаций в цветной металлургии России, способная выполнить весь комплекс научных исследований и проектных работ, необходимых для реализации проектов любой сложности.

Основными заказчиками института являются горно-металлургические и горно-обогащительные комбинаты, химико-металлургические и химические предприятия, агрофабрики и другие предприятия горно-металлургического и химического промышленного комплекса. Помимо этих предприятий, институт выполняет заказы строительных, природоохранных, машиностроительных организаций. Заказчиками и партнерами института выступают фирмы из США, ЮАР, Германии, Норвегии, Казахстана, Австралии, Финляндии, Китая, Монголии и других стран.

Приоритетное направление деятельности института – обеспечение качества научно-технической продукции, инжиниринговых и других услуг. Институт обладает 33 патентами. Результаты научно-технической деятельности сотрудников института публикуются в ведущих зарубежных и отечественных журналах металлургического профиля. Издается собственный сборник научных трудов. Сотрудники института постоянно участвуют в международных и российских выставках и конференциях по проблемам цветных и благородных металлов.

В ООО «Институт Гипроникель» работают высококвалифицированные специалисты, в том числе 8 докторов наук, 5 из которых имеют ученое звание профессора, а также 65 кандидатов наук, 2 доктора наук – академики Российской Академии естественных наук, 1 – член-корреспондент РАЕН.

ООО «Институт Гипроникель» одним из первых среди научно-исследовательских и проектных институтов получил сертификаты соответствия системы менеджмента качества требованиям международного стандарта ISO 9001:2000 и ГОСТ Р ISO 9001-2000. Система менеджмента качества ООО «Институт Гипроникель» сертифицирована на соответствие требованиям ISO 9001:2000 Швейцарским органом по сертификации SGS и российским органом ВНИИС.

Институт имеет ряд наград. В 1984 году Институт Гипроникель награжден орденом Трудового Красного Знамени. В 2001 и 2002 годах институт – призер конкурса-рейтинга проектных и изыскательских организаций России; в 2002 году – победитель конкурса «Качество Санкт-Петербурга», а в 2004 г. – победитель конкурса «Сделано в Санкт-Петербурге».

Зарубежные предприятия Компании

В состав подразделений компании Норильский Никель Интернэшнл входят предприятия, расположенные в Австралии, Финляндии, Ботсване и Южно-Африканской Республике (ЮАР) и включающие в себя шесть рудников и одно действующее аффинажное предприятие. Общее количество сотрудников составляет 2 181 человек.

Norilsk Nickel Finland (NNF)

Подразделение Norilsk Nickel Finland вошло в состав Норильского никеля после приобретения никелевого бизнеса компании OM Group с 1 марта 2007 года. Завод Norilsk Nickel Harjavalta (NNH) – единственный никелерафинировочный завод в Финляндии. Он включает два завода по выщелачиванию, кобальтовый завод, никелевый завод, передел, завод электролиза, цех нарезки металла и химический завод. Завод NNH расположен в промышленной зоне, где также находятся производства других компаний.

Производство на заводе началось в 1959 году, в 1995 году и в 2002 году производственные мощности были увеличены вместе с запуском Химического завода.

Завод Norilsk Nickel Harjavalta перерабатывает сырье австралийских подразделений Норильского никеля Sawse и Black Swan, а также никелесодержащие полупродукты сторонних поставщиков. Применяемая технология – сернокислотное выщелачивание никелевых полупродуктов – позволяет постоянно достигать показателей по извлечению металла на уровне свыше 98%.

Завод Norilsk Nickel Harjavalta производит товарную продукцию, включая никелевые катоды, брикеты и соли, а также полупродукты, включая медный кек, содержащий металлы платиновой группы, и кобальт в растворе, которые затем перерабатываются сторонними компаниями.

Norilsk Nickel Africa (NNA)

Tati Nickel (Ботсвана)

«Норильский никель» приобрел 85% акций предприятия Tati Nickel в результате сделки по приобретению компании LionOre Mining International Ltd с 28 июня 2007 года; 15%-ная доля в предприятии Tati Nickel принадлежит правительству Ботсваны.

Подразделение Tati Nickel включает никелевый рудник открытого типа Phoenix и подземный никелевый рудник Selkirk, в настоящее время законсервированный.

Рудник Phoenix расположен в 35 километрах к востоку от города Фрэнсисаун (второй по величине город Ботсваны, расположенный в северо-восточной части страны).

Данный рудник разрабатывает сульфидное месторождение медно-никелевых руд. Разработка месторождения была начата в 1995 году. На промплощадке Phoenix расположена обогащательная фабрика, перерабатывающая добытую руду.

В августе 2006 года Компания утвердила проект строительства завода по технологии Activox® и Завода по обогащению в тяжелых средах (DMS) на промплощадке Tati Nickel (первая стадия строительства данного завода была завершена в 2006-2007 годах). Компания планирует начать применение технологии DMS в промышленном масштабе в 2008 году. По результатам пересмотра планируемых капитальных затрат, а также принимая во внимание возникшие ограничения в поставках электроэнергии в регионе с начала 2008 года, строительство завода по технологии Activox® приостановлено.

Nkomati (ЮАР)

ГМК «Норильский никель» приобрела 50% акций предприятия по добыче никеля Nkomati в результате сделки по приобретению компании LionOre Mining International Ltd с 28 июня 2007 года. Остальные 50% акций принадлежат компании African Rainbow Minerals – ведущей африканской горнодобывающей компании, основанной успешным предпринимателем Патриком Мотсепе в конце 1990-х годов в соответствии с законом о повышении экономической роли коренного темнокожего населения («Black Economic Empowerment»)¹.

Предприятие Nkomati является единственным в ЮАР производителем металлов, специализирующимся на добыче никеля. Попутно добываются следующие металлы: медь, металлы платиновой группы и хром.

Предприятие Nkomati расположено в 300 километрах к востоку от Йоханнесбурга в провинции Мпумаланга в ЮАР.

В 2007 году на предприятии работало 318 человек. В результате проекта расширения в 2010 году планируется сохранить 254 рабочих места и создать 330 новых мест, а также временно нанять 2 000 подрядчиков.

Norilsk Nickel Australia (NNAu)

Lake Johnston

Подразделение Lake Johnston вошло в состав Норильского никеля в результате сделки по приобретению компании LionOre Mining International Ltd с 28 июня 2007 года.

Предприятие Lake Johnston расположено в 540 километрах от города Перт в Западной Австралии. В настоящее время месторождение сульфидных руд разрабатывается подземным рудником Maggie Hays, расположенным в 3 километрах к югу от промплощадки Emily Ann. Промышленная добыча никеля на руднике Maggie Hays началась в третьем квартале 2006 года. К подразделению также относится обогатительная фабрика, перерабатывающая добытую руду по традиционной технологии сульфидной флотации.

Работники предприятия Lake Johnston доставляются на промплощадку вертолетами из города Перт. Сопутствующая инфраструктура включает жилые помещения, вмещающие в вахтовом режиме 400 сотрудников, административные здания, современные системы коммуникаций и генераторную станцию, работающую на дизельном топливе.

Waterloo

Подразделение Waterloo вошло в состав Норильского никеля в результате сделки по приобретению компании LionOre Mining International Ltd с 28 июня 2007 года.

Никелевый рудник Waterloo расположен в 35 километрах к югу от города Лейнстер в Западной Австралии и в 5 километрах к северу от промплощадки Thunderbox. Рудник Waterloo частично использует вспомогательную инфраструктуру законсервированного золотого рудника Thunderbox.

Месторождение было открыто в феврале 2002 года, промышленное производство началось в октябре 2006 года.

Black Swan

Подразделение Black Swan полностью вошло в состав ГМК «Норильский никель» в результате сделки по приобретению компании LionOre Mining International Ltd с 28 июня 2007 года. 1 марта 2007 года в результате сделки по приобретению никелевого бизнеса компании OM Group ГМК «Норильский никель» приобрел 20% акций компании MPI Nickel Pty Ltd, владевшей 100% акций предприятия Black Swan и проекта Honeymoon Well, а остальные 80% акций данной компании принадлежали компании LionOre.

Предприятие расположено в 53 километрах к северо-востоку от города Калгурли в Западной Австралии.

В состав подразделения входит подземный никелевый рудник Silver Swan, разрабатывающий небольшое рудное тело с высоким содержанием никеля, и открытый рудник Black Swan, разрабатывающий вкрапленные сульфидные руды с более низким содержанием никеля.

В состав подразделения также входит обогатительная фабрика, а вспомогательная инфраструктура включает склад руды, хвостохранилище, отвал пустой породы, пруд-отстойник. Все сотрудники и подрядчики предприятия Black Swan проживают в городе Калгурли.

Месторождения Silver Swan и Black Swan были открыты в конце 1960-х годов.

Подземный рудник Silver Swan начал работу в 1996 году. Добыча в карьере Black Swan началась в июне 2004 года.

Cawse

Подразделение Cawse вошло в состав Норильского никеля в результате приобретения никелевого бизнеса компании OM Group с 1 марта 2007 года.

Norilsk Nickel Cawse – один из трех никелевых латеритных проектов «первого поколения», расположенный в 50 километрах от города Калгурли в Западной Австралии. Проект Cawse, включающий рудник открытой добычи и предприятие по выщелачиванию руды, был разработан и построен совместным предприятием Kvaerner Davy и Minproc Engineers для компании Centaur Mining and Exploration Ltd и был запущен в 1998 году.

Norilsk Process Technology (Австралия)

Подразделение Norilsk Process Technology, ранее LionOre Technology и Western Minerals Technology, вошло в состав Норильского никеля в результате приобретения компании LionOre Mining International Ltd с 28 июня 2007 года.

Подразделение Norilsk Process Technology владеет многочисленными патентами на ряд ключевых технологий, необходимый для металлургического процесса Activox®.

Подразделение Norilsk Process Technology расположено в городе Осборн Парк в Западной Австралии.

Основные направления деятельности:

- металлургические пробы с целью получения тестовых результатов с высокой точностью, требуемой для качественной разработки технологических процессов;
- поддержка действующего производства, совершенствование технологических процессов на предприятиях Норильского никеля;
- разработка технологии, моделирование технологических схем и процессов;
- технологическое развитие для создания новых технологических возможностей в будущем;
- поиск областей применения технологии Activox®.

Activox® – гидрометаллургический процесс, при котором происходит окисление мелкоизмельченного сульфидного сырья под относительно низким давлением.

С 1998 года пилотный завод, расположенный в городе Перт в Западной Австралии, осуществлял переработку пробных концентратов различных предприятий, включая Tati, Emily Ann и Nkomati. В 2003 году компания GRD Minproc завершила ТЭО проекта по строительству завода в промышленном масштабе на промплощадке Tati в Ботсване.

В 2004 году состоялся пуск Первой стадии завода по технологии Activox®, расположенного поблизости от никелевого рудника Phoenix в Ботсване. Этот пилотный завод был сооружен в масштабе 1 к 250, а последующее производство в промышленном масштабе планировалось на уровне до 25 тысяч тонн никеля в год. В июле 2004 года были произведены медные катоды, а в августе – никелевые катоды. Это был первый рафинированный никель, произведенный за всю историю Ботсваны.

Первая стадия завода продолжила работу в 2005 и 2006 годах, в результате была собрана ценная информация для строительства основного завода Activox® и получена возможность проведения программ обучения сотрудников.

¹ Повышение экономической роли коренного темнокожего населения (Black Economic Empowerment) – интегрированный и последовательный социально-экономический процесс, направленный на восстановление исторической справедливости путем передачи прав собственности, управления и контроля над финансовыми и экономическими ресурсами гражданам, права которых исторически ущемлялись. Целью процесса является более значительное и в большем объеме участие темнокожего большинства в экономике с целью достижения устойчивого развития. Применимо в отношении ЮАР.

1. СОЦИАЛЬНАЯ МИССИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



1.1.	Социальная миссия и стратегия развития	20
1.2.	Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22

1.1. Социальная миссия и стратегия развития

ПРОИЗВОДИТЬ НЕОБХОДИМУЮ ОБЩЕСТВУ ПРОДУКЦИЮ – ЦВЕТНЫЕ И ДРАГОЦЕННЫЕ МЕТАЛЛЫ – НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫМ И БЕЗОПАСНЫМ СПОСОБОМ НА УСТОЙЧИВОЙ ДОЛГОСРОЧНОЙ ОСНОВЕ И ТЕМ САМЫМ СОДЕЙСТВОВАТЬ СОЦИАЛЬНОМУ ПРОГРЕССУ И РОСТУ БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА, СТАБИЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ТЕРРИТОРИЙ И БЛАГОПОЛУЧИЮ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ЖИЗНИ СВОИХ РАБОТНИКОВ.



Социальная миссия ГМК «Норильский никель»

Принципы КСО бизнеса по отношению к обществу в целом

- производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным способом с учетом интересов бизнеса и общества в объеме, качестве и ассортименте, соответствующих рыночному спросу;
- безусловное соблюдение законодательств стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;
- соблюдение требований международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;
- использование ресурсосберегающих технологий, обеспечение экологической и промышленной безопасности производства;
- реализация общественно значимых благотворительных проектов в социальной и природоохранной сферах на национальном и международном уровнях.

Принципы КСО бизнеса по отношению к местным сообществам

- предоставление рабочих мест населению территорий;
- уплата налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- проведение социально ответственной реструктуризации приемлемым для местных сообществ способом;
- реализация проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий и социальной сферы;
- участие в проектах по охране окружающей среды;
- оказание благотворительной помощи социально незащищенным категориям граждан.

Принципы КСО бизнеса по отношению к персоналу

- предоставление эффективных рабочих мест с конкурентоспособным уровнем оплаты труда и социальных льгот;
- безусловное соблюдение установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействие всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

Стратегия развития производства и основные документы в области устойчивого развития

- Утвержденная Советом директоров Производственная Стратегия развития определяет основные направления развития производства на перспективу до 2020 года.

Реализация Стратегии направлена на:

- обеспечение стабильности объемов производства цветных и драгоценных металлов;
- повышение эффективности обогащительного производства и улучшение качества концентратов, позволяющие снизить производственные затраты в металлургическом производстве;
- минимизацию удельных затрат на производство металлов, сохранение существующей позиции по производственным затратам среди производителей никеля;
- снижение негативного воздействия производства на окружающую среду и обеспечение соответствия требованиям природоохранного законодательства в области охраны атмосферного воздуха, охраны и рационального использования водных ресурсов и обращения с отходами.

HR-Стратегия

В декабре 2007 года Правление Компании одобрило основные положения HR-Стратегии ГМК «Норильский никель» до 2020 года. HR-Стратегия определяет главные направления управления персоналом и развитие HR-инструментария на средне- и долгосрочную перспективу.

Задачи HR-Стратегии:

- обеспечение Компании и ее предприятий персоналом в соответствии с потребностям производства, определяемыми «Основными положениями Стратегии развития производства на период до 2020 года»;
- мотивация персонала на достижение стратегических и текущих целей Компании;

1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Реализуя свою социальную миссию и стратегию, ОАО «ГМК «Норильский никель» учитывает мнение всех заинтересованных сторон. Работа в тесном диалоге с заинтересованными сторонами позволяет Компании быстрее узнавать об ожиданиях всех стейкхолдеров и общества в целом и своевременно реагировать на его запросы. Компания на регулярной основе изучает мнение ключевых заинтересованных сторон посредством проведения опросов и консультаций, круглых столов,

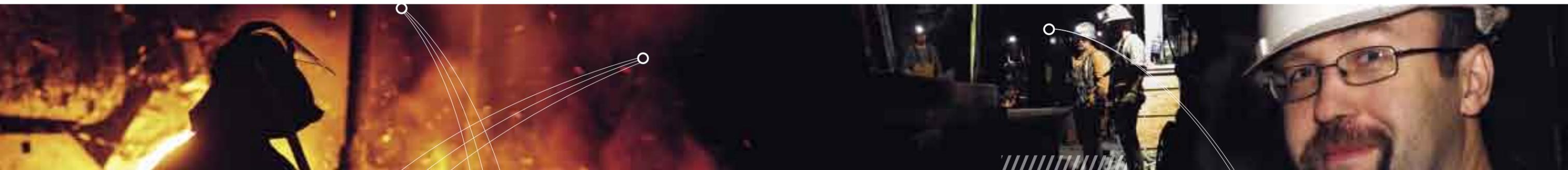
Взаимодействие с заинтересованными сторонами ГМК «Норильский никель» строит на следующих основополагающих принципах: уважение и учет интересов, мнений и предпочтений; открытость и прозрачность; доверие и искренность; безусловное соблюдение законодательства; учет международных и российских стандартов; ответственное выполнение принятых обязательств; уважение истории, культуры, традиций, образа жизни и наследия жителей территорий хозяйствования. **(РИСУНОК 1.1. СТР. 24)**

Работники

Работники, их профессиональные умения, навыки, квалификация, личностный потенциал – одно из ключевых конкурентных преимуществ Компании. Доступность значимой информации

В целях объединения и координации усилий менеджмента и трудовых коллективов по выработке и реализации решений, связанных с жизненно важными вопросами функционирования и развития Компании, создаются и работают коллегиальные органы. Примером являются комиссии по охране труда, состав которых формируется на паритетной основе между работниками и работодателем.

В Компании действует развитая система внутрикорпоративных коммуникаций – совокупность информационных каналов, формализованных механизмов и регламентов их функционирования. Система внутрикорпоративных коммуникаций направлена на информирование работников о стратегии развития Компании, доведение до них целей, задач, долгосрочных и текущих планов, результатов производственной деятельности Компании и ее



- обеспечение социальной стабильности в коллективах предприятий Группы и регионах присутствия.

Политика Компании в областях, связанных с устойчивым развитием, определена целым рядом других документов: Концепцией социально-экономического развития ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2015 года; Коллективными договорами и локальными нормативными актами; Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных в муниципальном образовании «город Норильск» и Таймырском (Долгано-ненецком) автономном округе на 2006-2008 годы, Этическим кодексом, Системой управления промышленной безопасностью и охраной труда, Экологической политикой и Политикой в области качества и другими документами.

осуществляет взаимодействие с ними в форме переговоров, рабочих групп, постоянно действующих комиссий, встреч и совещаний по решению конкретных вопросов и т.п.

Основанием для определения ключевых заинтересованных сторон является анализ степени взаимовлияния и тесноты взаимодействия, важности учета их интересов для Компании. Наиболее значимыми заинтересованными сторонами являются работники, акционеры и инвесторы, партнеры по бизнесу, местные сообщества (в том числе региональные органы власти, органы местного самоуправления, население и общественные организации), заинтересованные стороны на федеральном уровне, международные организации. Для каждой группы разработаны и внедрены свои методы информирования, обратной связи и взаимодействия.

для каждого работника – одно из важных правил корпоративного управления.

Отношения с работниками строятся на основе сложившейся в Компании **(РИСУНОК 1.2. СТР. 25)**, но при этом постоянно развивающейся системы социального партнерства (подробнее см. раздел 4.5. «Социальное партнерство и внутрикорпоративные коммуникации»).

Компания признает право работников на объединение и создание организаций, представляющих их интересы. В Компании действуют профессиональные союзы, социально-трудовые советы и другие общественные объединения, представляющие интересы всех работников или их отдельных категорий.

структурных подразделений, выявление мнений, интересов работников.

В Компании на постоянной основе проводится социальный мониторинг для своевременного выявления проблем и снижения потенциала социальных рисков. Результаты мониторинга используются при разработке социальных программ и принятии управленческих решений.

В 2007 году на предприятиях Группы «Норильский Никель» проводились опросы об эффективности санаторно-курортного оздоровления, о детском отдыхе, об удовлетворенности бытовыми условиями на производстве и др.

РИСУНОК 1.1. ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

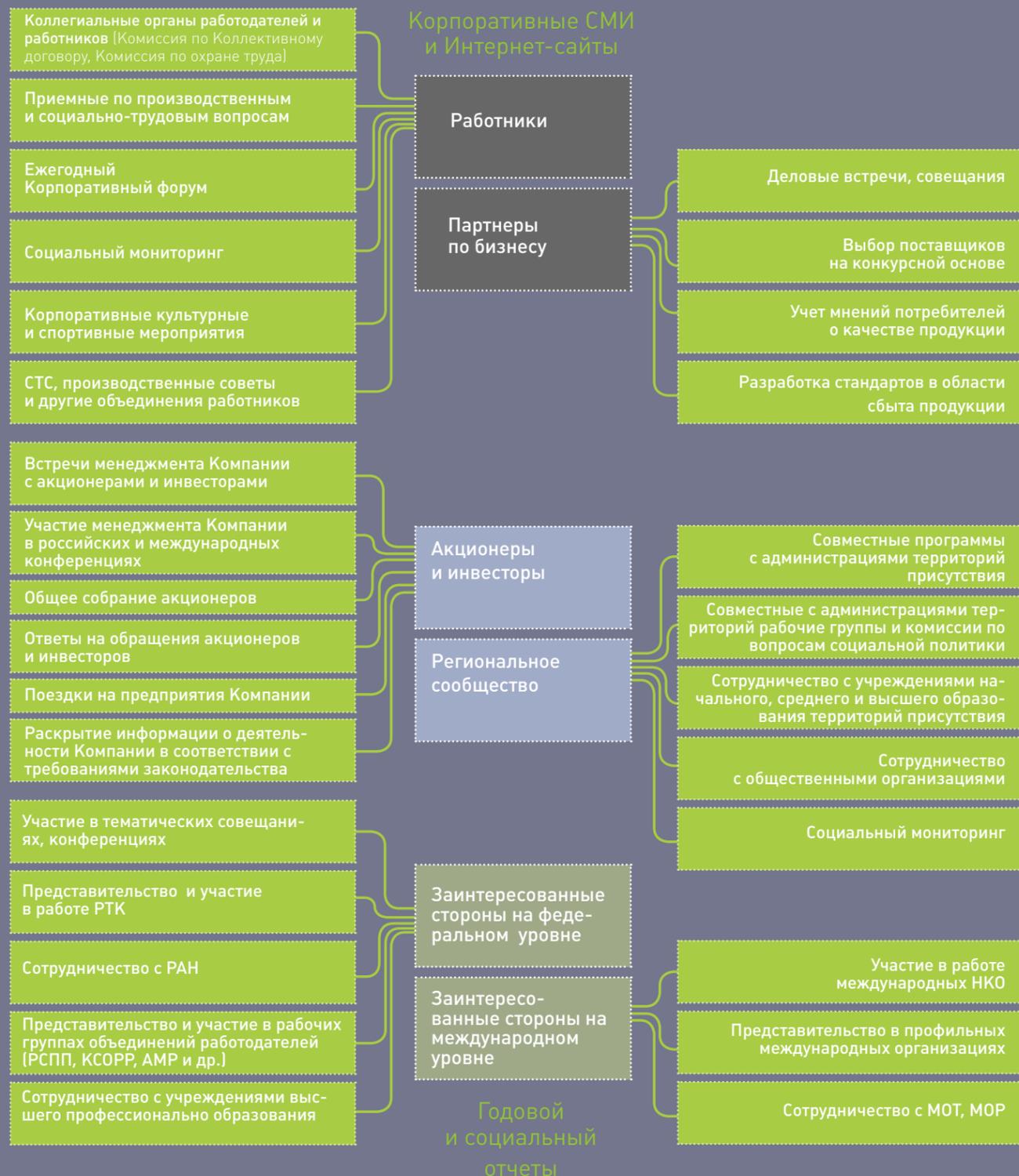


РИСУНОК 1.2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТНИКАМИ КОМПАНИИ

Модели внутрикорпоративных коммуникаций		
Информирование	Социальный мониторинг	Диалог
• Корпоративный журнал	• Опросы и анкетирование	• Ежегодный Форум Компании
• Корпоративная газета	• Исследования	• Телеконференции
• Корпоративные интернет-сайты для целевых групп	• Фокус-группы	• Приемные по производственным социально-трудовым вопросам
• Пресс-релизы	• Круглые столы	• Встречи с руководством
• Интранет	• Анализ обращений работников (почтовый ящик, эл. почта и т.д.)	• Общение через Интранет и Интернет
• Проведение ежегодного Форума Компании		• Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
• Корпоративные семинары, совещания, тренинги		• Комиссии по коллективному договору
• Доски объявлений, стенды		
• Аудио- и видеоматериалы		
• Информационные бюллетени, брошюры, буклеты		

Акционеры и инвесторы

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

Функция обеспечения взаимодействия с акционерами и инвесторами в ГМК «Норильский никель» возложена на Департамент по работе с инвесторами. Основным направлением взаимодействия с акционерами и инвесторами является обеспечение раскрытия информации о деятельности Компании.

Одной из форм взаимодействия Компании с акционерами является проведение на регулярной основе общих собраний акционеров¹.

Утвержденная Советом директоров Компании дивидендная политика предусматривает направление на выплату дивидендов 20-25% чистой прибыли после налогообложения, рассчитанной по Международным стандартам финансовой отчетности.

В рамках регулярных встреч с акционерами и инвесторами руководство ГМК «Норильский никель» обсуждает текущую деятельность и планы развития Компании и получает возможность услышать мнение миноритарных акционеров и использовать полученную информацию в дальнейшей работе.

Достижения в области совершенствования практики отношений с инвесторами и корпоративного управления в отчетном году нашли свое отражение в росте рыночной капитализации Компании, которая в ноябре 2007 года достигла исторического максимума – 63.5 миллиарда долларов США, а в целом за 2007 год увеличилась почти в 2 раза.

Партнеры по бизнесу

Компания стремится взаимодействовать с партнерами по бизнесу, поставщиками и потребителями на принципах прозрачности, справедливости и беспристрастности при соблюдении моральных норм бизнеса.

Круг потребителей своей продукции Компания определяет на основе критериев отбора, учитывающих рейтинг надежности компаний-покупателей и их авторитет на мировом рынке. Отношения с потребителями Компания развивает на основе разработки стандартов в области сбыта, касающихся рассмотрения претензий потребителей, оценки степени их удовлетворенности. Компания демонстрирует гибкость в политике продаж – предоставляет покупателям дополнительную услугу в части отсрочки платежей, совершенствования условий поставок.

Компания проводит ежегодные опросы всех клиентов на внутреннем и внешнем рынках с целью выявления их мнения об условиях поставки, качестве продукции, ее упаковке. В целях повышения результативности работы с потребителями



В соответствии с требованиями действующего законодательства в части, касающейся соблюдения прав и законных интересов акционеров и инвесторов, Компания обеспечивает подготовку, публикацию и предоставление в Федеральную службу по финансовым рынкам, Комиссию по ценным бумагам и биржам США (Securities and Exchange Commission) и российский биржам (ЗАО «ФБ ММВБ» и ОАО «РТС») годовой отчет, ежеквартальные отчеты эмитента ценных бумаг, сообщения о существенных фактах, сообщения о сведениях, которые могут оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг эмитента.

Через регулярное раскрытие информации в соответствии с листинговыми требованиями бирж Компания обеспечивает поддержание обращения акций на следующих российских торговых площадках: ЗАО «ФБ ММВБ» и ОАО «РТС». Кроме того, обеспечивается поддержание обращения Американских депозитарных расписок 1 уровня на акции Компании на зарубежных торговых площадках: IOB, London Stock Exchange – Лондон, Великобритания; OTC Market – Нью-Йорк, США; Freiverkehr, Berlin-Bremen Stock Exchange – Берлин, Германия.

В рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного сообщества к деятельности Компании в 2007 году:

- проведено более 80 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в Главном офисе Компании;
- организованы публичные выступления представителей менеджмента о деятельности Компании на 9 российских и международных инвестиционных конференциях;
- организованы две поездки для акционеров и инвесторов в Норильский промышленный район для ознакомления с производственными активами Компании;
- подготовлено более 700 письменных ответов на обращения акционеров и инвесторов.

В результате проведенной работы с аналитиками в 2007 году ведущие инвестиционные банки выпустили более 80 аналитических отчетов о деятельности Компании.

¹ Более подробную информацию см. в Годовом отчете Компании за 2007 год.

Компания реализует социально ответственный подход к выбору поставщиков и потребителей. Поиск потенциальных партнеров осуществляется в Компании на основе изучения конъюнктуры рынка с учетом общественной репутации компаний и разделяемых ими принципов корпоративного управления и социальной ответственности. Компания проводит предварительную квалификацию претендентов на поставку товаров и услуг, уделяет особое внимание деловой этике поставщиков.

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

- раскрывает способы обеспечения своих обязательств победителям тендеров на этапе объявления конкурсов;
- осуществляет вскрытие предложений участников конкурса в присутствии участников конкурса или уполномоченных ими представителей;
- распределяет лот на поставку товаров или услуг при наличии возможности и целесообразности его разделения в равных долях, в случае если несколькими участниками конкурса предлагаются одинаковые условия поставки.

и обеспечения информирования заинтересованных сторон сформированы и поддерживаются электронные базы данных по претензиям потребителей по всем видам продукции Компании и по несоответствиям, связанным с поставками продукции.

Местные сообщества: региональные органы власти, органы местного самоуправления, население и общественные организации

Деятельность Компании в сфере социально-экономического развития местных сообществ осуществляется в рамках взаимодействия с органами местного самоуправления, региональными органами государственной власти и общественными организациями.

Представители Компании участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий, создаваемых администрациями территорий по вопросам социальной политики, в рамках которых координируется деятельность органов власти и крупных работодателей по социально-экономическому развитию городов и регионов присутствия Компании. ГМК «Норильский никель»

с учетом интересов населения территорий хозяйствования реализует целевые программы, которые содействуют развитию социальной сферы территорий – образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и связи.

Примером взаимодействия Компании и местной администрации является создание в 2005 году рабочей группы при Администрации города Норильска, на паритетной основе представляющей Компанию и Администрацию города в области укрепления и дальнейшего развития материально-технической базы физической культуры и спорта на территории города (подробнее см. раздел 7.1. «Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия»).

Работа ГК «Норильский никель» с местными региональными органами исполнительной власти строится на основе соглашений о социально-экономическом взаимодействии.

В Красноярском крае взаимодействие Компании с Советом администрации Красноярского края осуществляется на основе ежегодных соглашений, которые заключаются начиная с 2003 года. В 2007 году Компания направила собственные и привлеченные инвестиционные средства на техническую модернизацию производства, внедрение энергосберегающих и экологически безопасных технологий, поддерживала достойный уровень оплаты и условий труда на предприятиях Компании, что способствовало обеспечению социально-политической стабильности в крае. Кроме этого, Компания активно участвовала в разработке и реализации социально-экономических

В Мурманской области Компания в рамках программы реформирования жилищно-коммунальной сферы города Мончегорска и Печенгского района сотрудничает с администрацией региона с целью создания условий для экономической эффективности деятельности предприятий в сфере ЖКХ, повышения надежности коммунального энергоснабжения и улучшения качества оказываемых услуг. С этой целью Компания передала ряд объектов коммунальной инфраструктуры, социальной сферы и жилищного фонда в г. Заполярный и п. Никель в муниципальную собственность.

В марте 2007 года Компания подписала соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с администрацией Читинской области. В соглашение включены вопросы развития сырьевой базы области, разработки комплексных природоохранных

Социально-трудовые отношения

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти в области подготовки предложений, направленных на совершенствование социально-трудовых отношений, социального страхования, пенсионного обеспечения и др. В отчетном году взаимодействие осуществляется через объединения работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей) (РСПП), Координационный совет объединения работодателей России (КСОРР) и др.) и участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).



Компания также сотрудничает с общественными организациями, осуществляющими свою деятельность на территориях хозяйствования, и в том числе с организациями, представляющими интересы социально уязвимых групп населения (подробнее см. раздел 7.2. «Поддержка целевых категорий населения»).

С целью обеспечения более эффективной социальной политики на территориях хозяйствования, как правило, раз в год Компания проводит социологические опросы населения и работников своих предприятий, выявляющие социальные ожидания и проблемы, которые требуют первоочередного решения.

В 2007 году Компанией проведены мониторинговые исследования населения НПП:

- «Итоги года» (социально-экономическая ситуация в регионе, социальное самочувствие населения);
- «Как Вы провели отпуск?» (оценка баланса привлекательности НПП – «материк», оценка отпускной кампании и ряд других тем).

программ Красноярского края по улучшению социально-экономического положения населения г. Норильска, а также участвовала в разработке и реализации инвестиционных проектов экономической и социальной направленности на территории края.

Компания ежегодно выделяет средства на содержание и развитие детских спортивных школ, краевых спортивных федераций, финансирует подготовку и проведение международных спортивных соревнований, краевых, всероссийских и международных фестивалей и конкурсов, а также спонсирует команды, участвующие в чемпионатах России, Европы и мира.

Так, Компания разработала и предложила городской администрации концепцию развития Норильска до 2020 года, реализация которой позволит радикально преобразовать состояние городской среды – сделать заполярный Норильск городом, по-настоящему комфортным для жизни. В 2007 году начал реализовываться один из ее этапов – проведение реформы оптово-розничной торговли.

мероприятий, создания благоприятных условий для привлечения и эффективного использования инвестиционных ресурсов. Компания подтвердила готовность оказывать финансовую поддержку социальным проектам региона.

Заинтересованные стороны на федеральном уровне

ГМК «Норильский никель» координирует свою деятельность с основными направлениями государственной политики в социально-экономической сфере.

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, содействуя реализации общественно значимых проектов на общероссийском уровне. При взаимодействии с органами власти Компания считает приоритетным обеспечение баланса интересов бизнеса, работников, населения территорий хозяйствования и общества в целом.

В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в 2007 году велась работа по подготовке Генерального соглашения на 2008-2010 годы и вопросов, связанных с совершенствованием трудовых отношений и пенсионного обеспечения работников промышленности, занятых на северных территориях страны. Также осуществлялось взаимодействие с российскими объединениями работодателей – КСОРР, РСПП и отраслевыми ассоциациями по уточнению позиции работодателей по ряду социально-трудовых вопросов, выносимых на обсуждение РТК.

В 2007 году представители Компании принимали активное участие в работе Ассоциации менеджеров России (АМР). В рамках деятельности Комитета АМР по корпоративной ответственности по инициативе менеджеров Компании была подготовлена и издана брошюра «Актуальные вопросы развития корпоративной социальной ответственности». Совместно с Международной организацией труда (МОТ) и Международной организацией работодателей (МОР) в июне 2007 года в Женеве проведен международный семинар «Бизнес и власть: актуальные вопросы диалога в контексте корпоративной социальной ответственности». Менеджеры

Компании приняли также участие в подготовке Национального доклада АМР «Пенсионная система России: роль частного сектора», изданного Комитетом АМР по пенсионной системе.

Компания сотрудничает с 15 профильными ВУЗами страны для удовлетворения потребностей подразделений Компании в квалифицированных управленческих кадрах. Ежегодно ГКМ «Норильский никель» направляет более 60 млн. рублей в год на развитие материально-технической базы профильных ВУЗов, организацию производственной практики студентов и т.д.

В декабре 2007 года Норильский никель провел «круглый стол» с руководителями ведущих российских ВУЗов, готовящих специалистов горно-металлургического профиля. В этом тра-

Окружающая среда и промышленная безопасность

В 2007 году Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) и ОАО «ГМК «Норильский никель» заключили Генеральное соглашение, предметом которого стало взаимодействие в области промышленной безопасности, охраны недр и окружающей среды и в целях защиты жизни и здоровья людей, снижения аварийности и травматизма при осуществлении производственной деятельности на предприятиях Компании. Соглашение, заключенное на 3 года, отражает взаимную заинтересованность Ростехнадзора и Норильского никеля в развитии двухсторонних связей на долгосрочной основе.

Комитет Государственной Думы по экологии создал Комиссию по независимой оценке природоохранной деятельности Горно-металлургической дирекции Заполярного филиала, которая летом 2007 года посетила Норильск. Комиссия констатировала, что деятельность Компании в целом соответствует требованиям природоохранного законодательства, и рекомендовала учесть предложения Комиссии, позволяющие снизить негативное воздействие на окружающую среду при осуществлении дальнейшей производственной деятельности. По заключению Комиссии Компанией был составлен План реализации предложений Комиссии, в котором определены сроки и ответственные подразделения Компании.

ГМК «Норильский никель» принимает участие в работе международных некоммерческих организаций: Институт никеля (Nickel Institute), Международная платиновая ассоциация (International Platinum Association), Институт развития кобальта (Cobalt Development Institute), USRBC Американско-Российский Деловой Совет (U.S. – Russia Business Council), Комитет по безопасности Международной ассоциации металлов платиновой группы (Security Council of International Platinum Group Metals Association), Общественная организация «Международный союз металлургов».

Менеджеры Компании являются ее официальными представителями в Ювелирном комитете и Комитете по безопасности Международной Платиновой Ассоциации, участвуют в разработке и реализации программ международного сотрудничества



диционном для Компании мероприятии впервые участвовали представители технологических университетов Финляндии и Австралии, где расположены подразделения Норильского никеля, в дискуссии также приняли участие руководители Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки и Департамента социальной политики РСПП. По итогам встречи был подписан трехсторонний протокол между Институтом непрерывного образования Хельсинкского технологического университета, Корпоративным университетом «Норильский никель» и Норильским индустриальным институтом о намерениях по организации совместной подготовки специалистов для Компании. Компания и Хельсинкский технологический университет (Финляндия) совместно реализуют программу «Двойной диплом» для студентов Норильского индустриального института.

Сводная информация о природоохранной деятельности ГКМ «Норильский никель», подготовленная менеджерами Компании, была направлена в Министерство природных ресурсов РФ и включена в Государственный доклад «О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2006 г.»

В конце 2006 года Blacksmith Institute опубликовал доклад о «Десяти наиболее загрязненных мест мира», в числе которых оказался Норильск. Руководство Компании посчитало необходимым пригласить представителей Blacksmith Institute в Норильск, чтобы дать им возможность ознакомиться с ситуацией и оценить экологическую программу, реализуемую Компанией. Визит официального представителя Blacksmith Institute в Норильск в июле 2007 года позволил серьезно изменить мнение фонда: «Если эти темпы (экологической программы) удастся выдержать, то, я думаю, мы не в 2015 году вычеркнем Норильск из этого рейтинга, а гораздо раньше – может быть, уже в 2009 году» (см. интервью в корпоративном журнале «Норильский никель» №6 (37).

Международные организации

Компания, являясь одной из крупнейших горно-металлургических корпораций, реализует большую часть своей продукции на зарубежных рынках. В связи с этим особое внимание уделяется сотрудничеству с международными неправительственными организациями.

Взаимодействие с международными общественными организациями осуществляется в целях взаимовыгодного обмена передовым опытом в производственной, экологической, социальной и других сферах деятельности.

Членство в международных организациях открывает новые возможности для расширения бизнеса Компании как с точки зрения привлечения иностранных инвестиций, так и с точки зрения расширения российским компаниям доступа на международные рынки.

в сфере развития использования металлов платиновой группы, предотвращения правонарушений в отраслевом бизнесе.

Компания активно участвует в мероприятиях Международной организации труда (МОТ). В июне 2007 года состоялась презентация Социального отчета Компании на международной конференции в Женеве, организованной в период очередной Сессии МОТ.

Через представительство в российских организациях работодателей взаимодействует с Международной организацией работодателей (МОП), в том числе по обмену опытом в сфере социальной ответственности бизнеса. В рамках МОП создана специальная Рабочая группа по вопросам КСО с целью выработки общей консолидированной позиции организаций-работодателей.

ГМК «Норильский никель» придерживается основных принципов ведения бизнеса, выработанных международным сообществом и содержащихся в документах международных организаций¹.

Информационная политика Компании во взаимодействии с заинтересованными сторонами

В 2007 году Компания продолжила реализацию политики информационной открытости, направленную на предоставление всем заинтересованным сторонам достоверной и полной информации по всем ключевым направлениям деятельности. Компания стремится максимально эффективно использовать все способы донесения информации до заинтересованных

По итогам ежегодно проводимых специализированных конкурсов корпоративный сайт, годовой и социальные отчеты традиционно получают награды в различных номинациях. Так, в 2007 году Экспертный совет ежегодного конкурса, оценивающего информационную открытость российских компаний – участников фондового рынка, присудил ОАО «ГМК «Норильский никель» первые места в номинациях за лучший «Годовой отчет» и «Корпоративный сайт».

В 2007 году «Норильский никель» стал лауреатом первой премии Thomson Extel Survey – Focus Russia 2007 и признан лучшей публичной компанией в металлургии и горной промышленности. К такому выводу пришли инвесторы, аналитики и эмитенты в ходе проведенного компанией Thomson Extel и международной

Блог Норильского никеля стал дипломантом VIII ежегодного конкурса на получение премии в области связей с общественностью PROBA-IPRA Golden World Awards. Это один из первых и наиболее престижных в России конкурсов в сфере общественных связей. По решению авторитетного жюри, рассмотревшего более 150 проектов из России, Белоруссии, Украины и Казахстана, интерактивный блог-ресурс «Norilsk metal» (сообщество «Норильский металл» в LiveJournal) получил диплом в номинации «Лучшая PR-кампания 2007 года в Интернете».

Информационное взаимодействие с заинтересованными сторонами осуществляется не только на корпоративном уровне, но и на уровне отдельных дочерних предприятий. Так, например, на Кольской ГМК внешние коммуникации компании осуществ-



сторон. Традиционно особое внимание уделяется повышению уровня информационной прозрачности и улучшению качества раскрываемой информации.

Развитие корпоративных каналов коммуникации является одним из приоритетных направлений деятельности. Информация о важнейших событиях в жизни Компании и результатах ее деятельности доступна всем заинтересованным сторонам через пресс-релизы и средства массовой информации: корпоративный сайт, годовой и социальные отчеты, корпоративный журнал «Норильский никель».

Взаимодействуя со средствами массовой информации, Компания стремится максимально полно отвечать на запросы журналистов, представляющих средства массовой информации местного и общероссийского уровней, зарубежные издания, с целью информирования всех заинтересованных сторон о существенных событиях и текущей деятельности Компании, перспективах развития.

информационной группой «Интерфакс» панъевропейского опроса участников финансового рынка.

Компания издает корпоративный журнал «Норильский никель», который пользуется популярностью как среди сотрудников, так и иных заинтересованных сторон. Важнейшими задачами корпоративного издания являются формирование корпоративной сплоченности вокруг решения общих задач вне зависимости от места расположения предприятия, информационная интеграция предприятий Компании в России и за рубежом.

Одной из новых форм диалога с заинтересованными сторонами стал корпоративный блог ГМК «Норильский никель», открытый в июне 2007 года. Посредством этого инструмента Компания стремится поддерживать диалог с аудиторией, активно использующей Интернет не только в качестве источника информации, но и современного средства общения.

вляются посредством нескольких информационных каналов. На регулярно обновляемом корпоративном интернет-сайте компании – <http://www.kolagmk.ru> – содержится подробная информация о ее деятельности, об участии в наиболее актуальных для общества проектах, в том числе социальных и экологических.

С целью оперативного информирования сотрудников компании, а также всех заинтересованных лиц о ее деятельности, планах и задачах с 2002 года издается корпоративная газета «Кольский никель». На ее страницах рассказывается о деятельности компании и людях, работающих на ее предприятиях.

С октября 2007 года в г. Заполярный и п. Никель на кабельном телевидении по заказу компании начал собственное вещание новый информационный канал «Спутник», на котором трижды в неделю выходят передачи о событиях в жизни ОАО «Кольская ГМК» и Печенгского района.

¹ Более подробную информацию см. в Социальном отчете Компании за 2005 год.

2. УПРАВЛЕНИЕ КОМПАНИЕЙ



2.1. Органы управления Компанией

ДЕЙСТВУЮЩАЯ В ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРИЕНТИРОВАНА НА СООТВЕТСТВИЕ ПРИНЯТЫМ МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ И НАПРАВЛЕНА НА ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ. КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА И БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ СТРОЯТСЯ НА ПРИНЦИПАХ МАКСИМАЛЬНОЙ ПРОЗРАЧНОСТИ И ОТКРЫТОСТИ ДЛЯ ВСЕХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ЛИЦ, ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ РИСКОВ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.



Руководство Компании уделяет особое внимание совершенствованию корпоративного управления – постоянно изучает и адаптирует лучшую российскую и международную практику в этой области. В соответствии с Уставом ОАО «ГМК «Норильский никель» органами управления Компании являются: Общее собрание акционеров, Совет директоров, Правление, Генеральный директор.

Принципы корпоративного управления Компании основаны на нормативно-правовой базе, включающей в себя законодательство Российской Федерации и внутренние документы ОАО «ГМК «Норильский никель», утвержденные Общим собранием акционеров и Советом директоров Компании.

Общее собрание акционеров

В соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом ГМК «Норильский никель» высшим органом управления Компании является Общее собрание акционеров.

Совет директоров

Совет директоров является органом управления Компании и осуществляет общее руководство деятельностью Компании, за исключением решения вопросов, отнесенных Федеральным законом и Уставом Компании к компетенции Общего собрания акционеров.

Члены Совета директоров избираются годовым Собранием в порядке, предусмотренном Федеральным законом, на срок до следующего годового Собрания. Количественный состав Совета директоров Компании – 9 человек.

В соответствии с мировой практикой корпоративного управления и рекомендациями Кодекса корпоративного поведения ФКЦБ/ФСФР с 2002 года в Совет директоров ГМК «Норильский никель» избираются независимые директора. Для определения независимости членов Совета директоров Компания использует наиболее консервативные критерии. В отчетном году в Совете директоров работали 4 независимых директора: В.И. Долгих, Ги де Селье, К.Л. Угольников и Хайнц Шиммельбуш¹.

В 2007 году было проведено 39 заседаний Совета директоров Компании: 11 заседаний в очной форме, 28 – в заочной форме.

Комитет Совета директоров по аудиту

В отчетном году продолжил работу Комитет Совета директоров ГМК «Норильский никель» по аудиту (далее – Комитет), который был создан в 2004 году.

В соответствии с Положением о Комитете, разработанным на базе лучшей российской и международной практики корпо-

ративного управления, основной задачей данного вспомогательного органа является содействие Совету директоров Компании в осуществлении контроля над финансово-хозяйственной деятельностью посредством предварительного рассмотрения и подготовки рекомендаций по таким вопросам, как:

- взаимодействие Компании с аудиторами;
- рассмотрение финансовой отчетности Компании;
- оценка эффективности процедур внутреннего контроля Компании;
- содействие эффективной работе системы внутреннего контроля Компании;
- взаимодействие внешнего аудита и внутреннего контроля Компании.

В соответствии с международной практикой корпоративного управления в состав Комитета Совета директоров Компании по аудиту включаются только независимые и неисполнительные директора, входящие в Совет директоров, а председателем может быть только независимый директор.

В 2007 году было проведено 3 очных заседания Комитета и 2 телефонные конференции.

¹ Все они являются признанными профессионалами в своей области. Два независимых директора являются иностранными гражданами, обладающими уникальным международным опытом.

Комитет независимых директоров при Совете директоров

В декабре 2007 года Совет директоров ГКМ «Норильский никель» принял решение о создании Комитета независимых директоров при Совете директоров Компании. В соответствии с Положением о данном Комитете его членами могут быть избраны только независимые директора.

Основной целью создания Комитета Независимых директоров является содействие Совету директоров в изучении и оценке влияния совершаемых крупными акционерами ГКМ «Норильский никель» сделок с акциями Компании на интересы и права миноритарных акционеров Компании.

Основными задачами Комитета по благотворительности являются: разработка и координация реализации корпоративных благотворительных программ и целевых благотворительных проектов, эффективное руководство процессом осуществления благотворительной деятельности Компании в соответствии со стратегическими целями, а также приоритетами и принципами осуществления благотворительной деятельности и социально-экономического развития Компании.

ГМК «Норильский никель» стремится к максимальной прозрачности своей деятельности и обеспечению равного и своевременного доступа к раскрываемой информации своим акционерам и инвесторам.

Блок отвечает за выполнение следующих функций:

- разработка и реализация корпоративной стратегии и политик в сфере управления персоналом, труда, заработной платы, социальных программ, социального партнерства, взаимоотношений с внешними организациями по социальным вопросам;
- организация разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом, социального партнерства, социальных программ, в том числе содействующих социальному развитию территорий размещения предприятий Компании;
- формирование ключевых показателей эффективности деятельности Компании в области персонала и социальной политики;

За разработку и реализацию экологической политики, а также политики в области технического регулирования, промышленной безопасности и охраны труда, менеджмента качества отвечает заместитель Генерального директора, руководитель Блока технического регулирования и экологии. В состав Блока входят два департамента: Департамент корпоративного экологического регулирования и Департамент технического регулирования и менеджмента качества. В целях совершенствования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в ОАО «ГМК «Норильский никель» в декабре 2007 года Генеральным директором был подписан приказ, в соответствии с которым на базе Департамента технического регулирования и менеджмента качества был создан Департамент технического регулирования, промышленной безопасности и охраны труда.



Исполнительные органы

Руководство текущей деятельностью Компании осуществляют Генеральный директор (единоличный исполнительный орган) и Правление (коллегиальный исполнительный орган)².

В состав Правления Компании входит 8 человек. Должность Генерального директора – Председателя Правления Компании с 3 апреля 2007 года занимает Д.С. Морозов.

Коллегиальные органы координации управленческой деятельности

В целях эффективного осуществления оперативной деятельности в Компании действуют коллегиальные органы координации управленческой деятельности: Бюджетный комитет, Научно-технический совет, Экспертный комитет и др. В декабре 2007 года был создан Комитет по благотворительности ОАО «ГМК «Норильский никель».

2.2. Системы управления в области устойчивого развития

Общее руководство деятельностью ГКМ «Норильский никель» в области устойчивого развития и КСО осуществляют в соответствии с разделением полномочий Совет директоров, Правление и Генеральный директор. Уставом Компании предусмотрено право Совета директоров устанавливать требования к квалификации Генерального директора и членов Правления для определения стратегии Компании по экономическим, экологическим и социальным вопросам.

Координация деятельности в области КСО возложена на заместителя Генерального директора, руководителя Блока персонала и социальной политики. В состав Блока входят два департамента: Департамент персонала и Департамент корпоративной компенсационной политики и социальных программ. За подготовку Отчета в области устойчивого развития отвечает Управление международной социальной отчетности в составе Департамента корпоративной компенсационной политики и социальных программ.

- методическое обеспечение работ в области управления персоналом;
- обеспечение предприятий Компании, ее дочерних и зависимых обществ персоналом, методическое обеспечение работ в области управления персоналом;
- разработка и обеспечение реализации стратегии и текущих политик в области компенсационной политики и мотивации персонала, а также корпоративных HR-стандартов;
- разработка и координация реализации социальных (пенсионных, социокультурных, социально-бытовых и др.) и благотворительных программ на общекорпоративном уровне;
- разработка и обеспечение функционирования корпоративной системы социального мониторинга и социальной отчетности, в том числе по международным стандартам;
- организация взаимодействия с государственными органами, российскими и международными организациями по социальным вопросам.

Блок отвечает за выполнение следующих функций:

- формирование и обеспечение реализации основных направлений корпоративной Экологической политики;
- взаимодействие с государственными законодательными и надзорными органами по вопросам охраны окружающей среды;
- обеспечение производственной деятельности в области технического регулирования;
- обеспечение функционирования Корпоративной Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004;
- разработка, реализация и контроль исполнения политики в области промышленной безопасности и охраны труда, организация функционирования единой системы управления промышленной безопасностью и охраной труда Компании;
- взаимодействие с государственными законодательными и надзорными органами, общественными организациями по вопросам охраны труда.

² Более подробная информация дана в Годовом отчете Компании за 2007 год.

В соответствии с принятой в Компании практикой отчеты о результативности деятельности подразделений Компании и органов ее управления в социальной, экологической, экономической сферах вносятся на рассмотрение и оценку соответствующих вышестоящих органов корпоративного управления.

Функция обеспечения взаимодействия с акционерами и инвесторами в Компании возложена на Департамент по работе с инвесторами. Основными направлениями деятельности данного Департамента являются:

- организация выпуска эмиссионных ценных бумаг и производных финансовых инструментов Компании;
- обеспечение обращения ценных бумаг и производных финансовых инструментов Компании на организованном и внебиржевом фондовых рынках в России и за рубежом;

Департамент общественных связей:

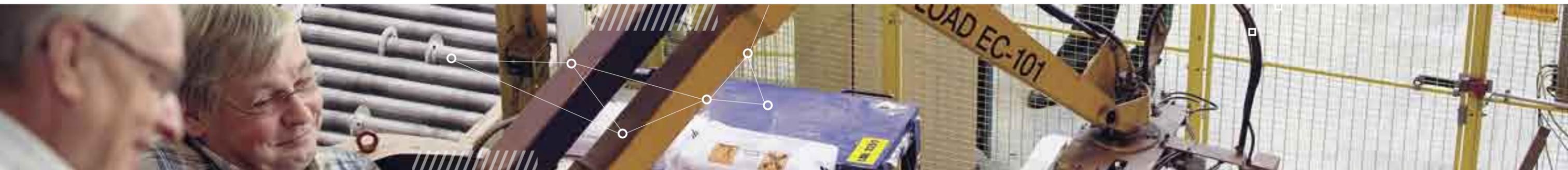
- формирует политику Компании в сфере взаимодействия с российскими и иностранными средствами массовой информации в рамках реализации Стратегии развития Компании;
- разрабатывает и реализует рекламные кампании в российских и иностранных средствах массовой информации с целью содействия отдельным направлениям деятельности и развитию бизнеса Компании в целом в рамках реализации Стратегии развития Компании;
- контролирует соблюдение фирменного стиля Компании и осуществляет его совершенствование, организует изготовление полиграфической, рекламной и презентационной продукции Компании;

Сертифицированные системы менеджмента Компании

Основной целью организации работ по внедрению международных стандартов на системы менеджмента (СМ) в отраслевых комплексах Компании является обеспечение доказательной базы и требуемого уровня гарантий безопасности производства и уверенности покупателя в качестве и надежности поставок производимой продукции¹.

Внедрение требований СМ ISO 9001 и ISO 14001 в Компании осуществляется на основе интеграционного системного подхода к менеджменту в рамках Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента

В организациях Норильского никеля действует ряд локальных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности. Задачи текущего периода включают поддержку, совершенствование и развитие всех внедренных и сертифицированных систем менеджмента на принципах интегрирования. Объединенные общим брэндом, структурные единицы Группы должны осуществлять согласованные взаимодополняющие действия в вопросах обеспечения качества продукции, управления экологическими воздействиями и рисками, связанными с профессиональной безопасностью и охраной здоровья.



- проведение единой информационной политики по отношению к акционерам и инвесторам, раскрытие соответствующей информации о деятельности Компании в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечение выполнения требований действующего законодательства в части, касающейся соблюдения прав и законных интересов акционеров и инвесторов;
- осуществление взаимодействия Компании с органами государственной власти Российской Федерации по вопросам, входящим в компетенцию Департамента;
- проведение единой политики Компании в сфере корпоративного управления (во взаимодействии с профильными подразделениями Компании).

Департамент общественных связей отвечает за информационную политику и развитие эффективной системы взаимодействия с российскими и иностранными СМИ.

- осуществляет сопровождение содержания корпоративного web-сайта Компании.

К основным функциям Департамента внутреннего контроля относятся:

- осуществление контроля финансово-хозяйственной деятельности, ведения бухгалтерского и налогового учета, формирования финансовой отчетности; контроля деятельности структурных подразделений Группы в области производства, капитального строительства и ремонтных работ; обеспечения сохранности и рационального использования активов компаний Норильского никеля;
- осуществление аудита контрольных элементов системы внутреннего контроля;
- координация деятельности структурных подразделений в области выявления и оценки рисков, возникающих в процессе деятельности и реализация работы по формированию и контролю выполнения программы управления рисками. **(РИСУНОК 2.1. СТР. 44)**

та [КИСМКиЭМ]², в область применения которой входят 49 структурных подразделений ОАО «ГМК «Норильский никель»³.

ГМК «Норильский никель» сертифицировала Корпоративную интегрированную систему менеджмента качества и экологического менеджмента в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции». Впервые сертификат соответствия требованиям СМ Компанией был получен в 2005 году, его статус ежегодно подтверждается под надзором независимого органа по сертификации Bureau Veritas Certification.

¹ Стратегические цели Компании в области качества и деятельности по охране окружающей среды продекларированы политиками, одобренными Правлением в декабре 2004 года.

² Аббревиатура «КИСМ» введена в действие взамен «ИСМКиЭМ» в соответствии с полученным в июле 2007 года сертификатом Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента.

³ Включая управленческие структуры Главного офиса (г. Москва), производственные и управленческие структуры Заполярного филиала ГМД (г. Норильск), в частности основные промышленные предприятия – Никелевый, Медный и Надеждинский металлургические заводы.

2.3. Система управления рисками

Деятельность ОАО «ГМК «Норильский никель» связана с рядом рисков, которые при определенных обстоятельствах могут оказать существенное влияние на производственные и финансовые результаты Компании. Для снижения негативного воздействия потенциальных опасностей в Компании создана система управления рисками, позволяющая обеспечить долгосрочную непрерывность производственной и финансово-хозяйственной деятельности.

Управление рисками осуществляется в соответствии с «Концепцией корпоративного риск-менеджмента»⁴, одобренной Советом директоров Компании, и представляет собой систематический процесс выявления, оценки и регулирования рисков во всех сферах деятельности, направленный на повы-

⁴ Сведения о действующих в Группе предприятий «Норильский никель» системах менеджмента качества и экологии, действующих сертификатах и информации об их международном признании (аккредитации) размещены на сайте Компании <http://www.nornik.ru>.

шение надежности достижения запланированных результатов, содействие устойчивому развитию, повышение эффективности распределения ресурсов, инвестиционной привлекательности и акционерной стоимости Компании.

Ключевыми элементами системы управления рисками Компании являются:

- сбор и анализ информации, характеризующей внешние и внутренние факторы, способные негативно воздействовать на достижение целей Компании;
- определение возможного влияния неблагоприятных событий на финансово-производственные результаты и достижение стратегических целей Компании с использованием современных подходов и методов оценки рисков (количественные и качественные экспертные оценки, математическое моделирование, стресс-тестирование);

Социальные риски

Риски обеспечения персоналом

Достижение стратегических целей Компании требует надежного обеспечения производства всеми необходимыми видами ресурсов и эффективности их использования.

Анализ текущей ситуации в социально-трудовой сфере Компании в совокупности с результатами моделирования потребности в персонале, необходимым для реализации Стратегии развития производства, и результатами демографического прогноза показывают наличие целого ряда потенциальных рисков (проблем) и ограничений реализации Стратегии развития производства, связанных с персоналом.

вают снижение предложения трудовых ресурсов на рынках труда, где размещены основные производственные предприятия Компании, а общий рост российской экономики ведет к обострению дефицита на рынке труда.

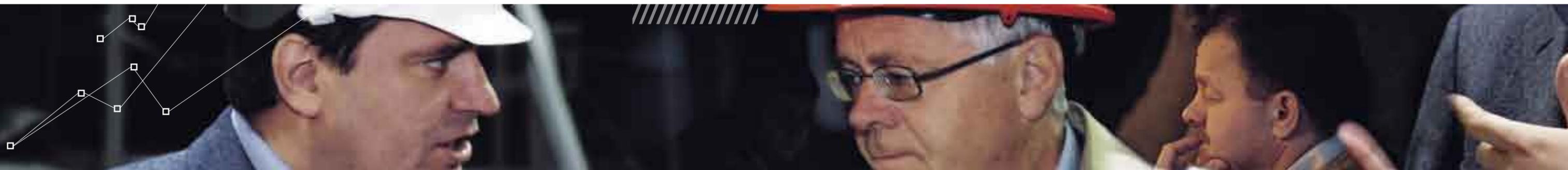
В целях профилактики рисков удержания и привлечения персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками Компания проводит постоянный мониторинг социально-демографической ситуации и миграционных процессов. Принимаются соответствующие управленческие решения.

Модернизация, предусмотренная Стратегией развития производства, и осуществляемый переход к отраслевой модели управления определяют необходимость внутрикорпоратив-

Регулирование трудовых отношений

Регулирование социально-трудовых отношений в Компании осуществляется на основании законодательства о труде. Компания придает большое значение социальной политике, в связи с этим в Компании реализуется комплекс программ по обучению персонала, обеспечению социальной защиты работников, охраны и улучшения условий труда, корпоративного пенсионного обеспечения.

Изменение социального и пенсионного законодательства, особенно в части налоговых и страховых платежей, может оказать влияние на результаты финансово-хозяйственной деятельности Компании.



- установление допустимых уровней рисков;
- распределение рисков по категориям значимости;
- принятие решений по регулированию рисков в соответствии с их приоритетностью;
- централизованный контроль реализации мероприятий по регулированию наиболее существенных рисков.

Управление рисками является неотъемлемой частью системы корпоративного управления Компании и предусматривает активное участие подразделений и сотрудников в процессе выявления и оценки рисков, постоянное расширение области исследования потенциальных угроз и возможностей, систематическое использование информации о рисках при принятии управленческих решений.

К наиболее значимым группам рисков, способных оказать существенное влияние на выполнение стратегических задач Компании, относятся риски слияний и поглощений, природно-техногенные, экологические, регуляторные и финансовые риски (СМ. РИСУНОК 2.2. СТР. 45). Более подробная информация представлена в соответствующих разделах Годового консолидированного отчета ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2007 год.

Основными рисками (СМ. РИСУНОК 2.3 СТР. 45) являются:

- риск обеспечения производства персоналом в необходимом количестве и качестве;
- риски, связанные с обеспечением социальной стабильности;
- риск роста затрат на персонал в размерах, критических для обеспечения приемлемого уровня рентабельности.

Наиболее критичным для реализации Стратегии развития производства является первый из указанных рисков. Это связано с одновременным действием двух противоположно направленных факторов. С одной стороны, реализация Стратегии развития производства предусматривает рост объемов добычи и переработки руды, а также связанных с этим других объемов работ, что обуславливает увеличение спроса на трудовые ресурсы или необходимости разработки и внедрения трудосберегающих технологий. С другой стороны, ряд факторов, прежде всего демографического характера, обуславли-

ной ротации персонала, гибкого использования рабочей силы (отсутствие жесткой привязки к конкретным рабочим местам / профессиям / должностным обязанностям), включая возможность гибкого регулирования качественных (профессионально-квалификационных) характеристик. Как результат, абсолютное большинство рабочих мест в основных производственных подразделениях Компании требуют замещения квалифицированным стабильным персоналом, обученным специальным навыкам.

Проводимые в Компании преобразования, связанные, в том числе, с оптимизацией численности, возрастной и профессиональной структуры персонала порождают определенные социальные риски, которые возрастают при переводе значительного числа работников в дочерние и зависимые общества.

В целях профилактики и минимизации рисков при проведении реструктуризации Компания использует широкий спектр технологий и целевых программ, способствующих социальной адаптации работников.

Риски в области охраны труда

Специфика труда на предприятиях Компании предполагает наличие серьезной профессиональной подготовки персонала, в том числе в области охраны труда.

Несчастные случаи на производственных объектах могут являться источником возникновения угроз здоровью и жизни людей, временных приостановок работ, имущественного ущерба.

Для снижения указанных рисков в Компании разработана Система управления промышленной безопасностью и охраной труда.

РИСУНОК 2.1. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

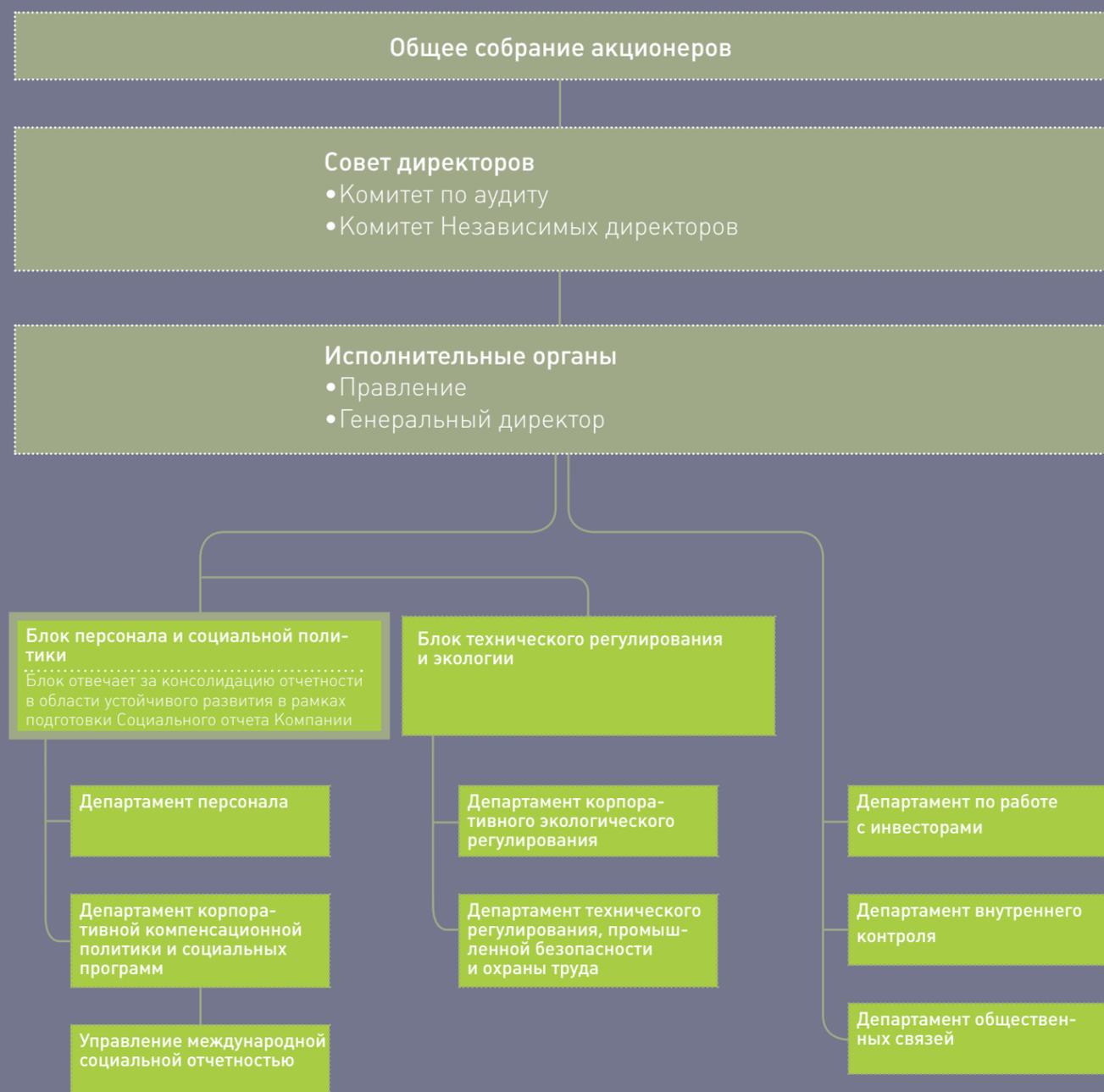
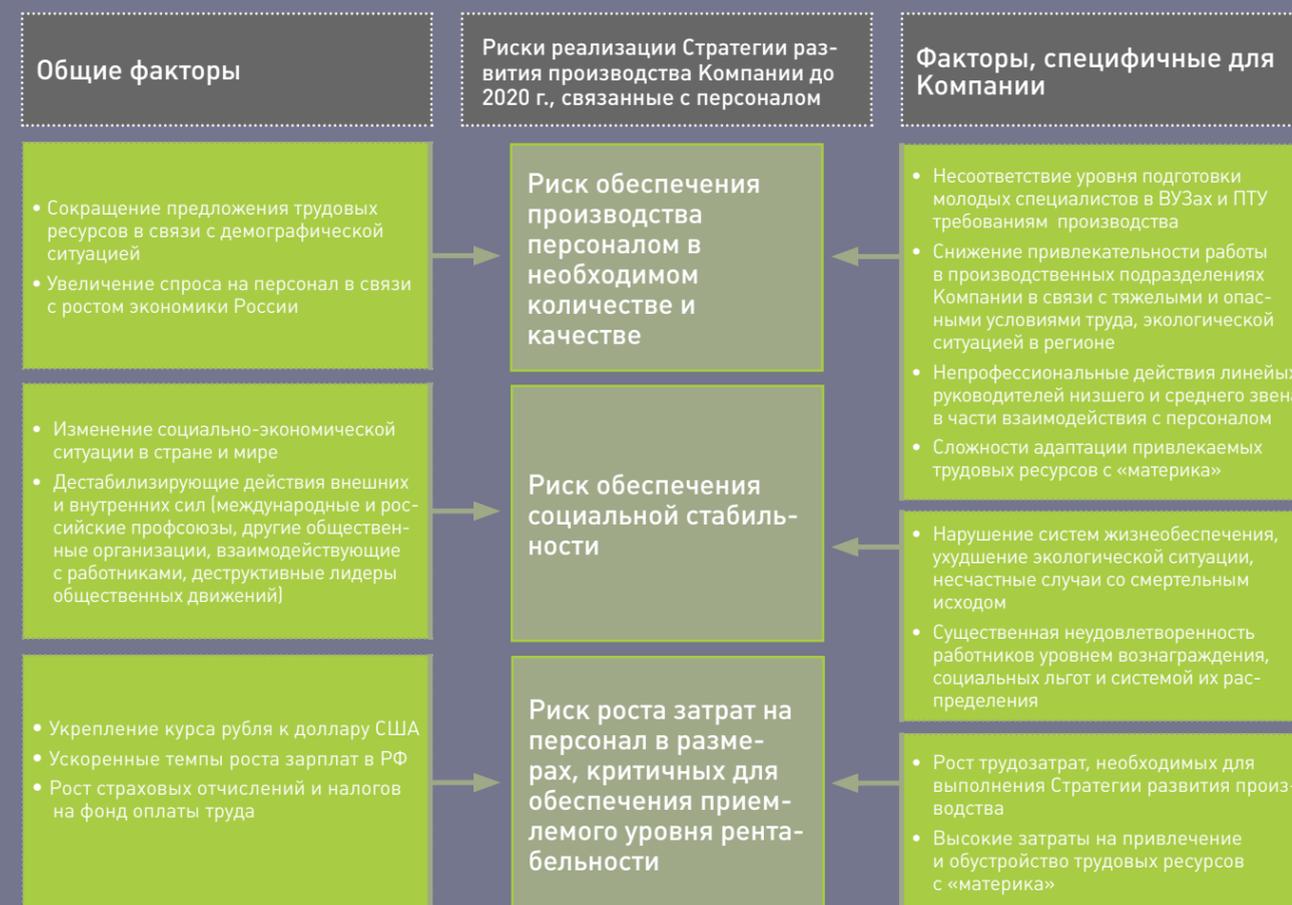


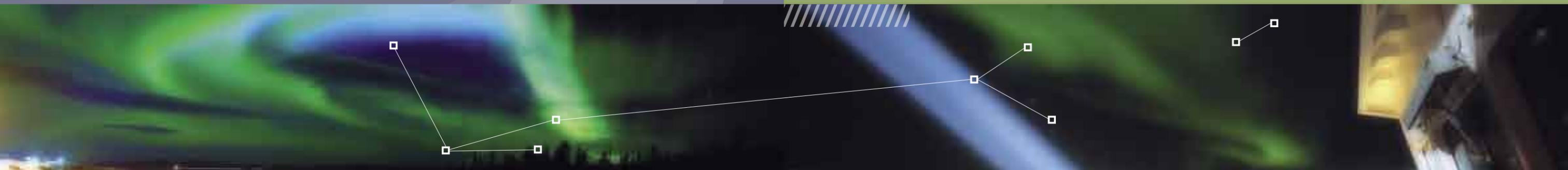
РИСУНОК 2.2. ЗНАЧИМЫЕ ГРУППЫ РИСКОВ



РИСУНОК 2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ



3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



3.1. Экономические показатели деятельности	48
3.2. Ответственность за продукцию	53

3.1. Экономические показатели деятельности

ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЯВЛЯЕТСЯ КРУПНЕЙШЕЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИЕЙ РОССИИ И ВНОСИТ СУЩЕСТВЕННЫЙ ВКЛАД В ЭКОНОМИКУ СТРАНЫ. ДОЛЯ ГРУППЫ В ВАЛОВОМ ВНУТРЕННЕМ ПРОДУКТЕ (ВВП) РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДАННЫМ ЗА 2007 ГОД СОСТАВЛЯЕТ 1.1%, В ОБЪЕМЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ – 2.8%, В РОССИЙСКОМ ЭКСПОРТЕ – 3.5%, В ОБЪЕМАХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ – 11.9%, В ОБЪЕМАХ РОССИЙСКОГО ПРОИЗВОДСТВА НИКЕЛЯ (ВКЛЮЧАЯ КАРБОНИЛЬНЫЙ) – 88.4%, ПЛАТИНЫ – 79.7%, МЕДИ – 42.1%, ПАЛЛАДИЯ – ОКОЛО 100%.



Таблица 3.1. Выручка от реализации металлов в 2006-2007 гг. (тыс. рублей)

	2007	2006	Прирост в 2007 г. по сравнению с 2006 г., %
от реализации металлов и изделий из них, всего	313 914 581	259 800 287	21%
в том числе			
• никель	170 389 842	125 184 462	36%
• медь	44 916 574	44 024 458	2%
• платина	12 662 078	15 711 337	-19%
• палладий	22 771 774	22 297 085	2%
• попутная продукция (золото, кобальт, серебро, родий, иридий, осмий, рутений)	19 874 749	17 319 836	15%
Валовая прибыль	245 867 416	200 462 030	23%

Налоговые платежи Группы в Российской Федерации

Налоговые платежи Группы за 2007¹ год составляют (в миллионах рублей) в бюджет Российской Федерации – 36 757, в консолидированный бюджет Красноярского края – 50 400, в бюджет Таймырского муниципального района² – 3 273, в бюджет Норильска – 7 036.

Финансовые показатели Группы

Финансовые показатели Группы в 2007 году были следующими:

выручка³ – 15.909 миллиарда долларов США;

прибыль за год⁴ – 5.276 миллиардов долларов США;

активы составили 35.696 миллиарда долларов США.

Рост производственных показателей

На предприятиях Группы осуществляется полный цикл хозяйственной деятельности: от геологоразведки, добычи руд, обогащения и металлургии до сбыта цветных и драгоценных металлов.

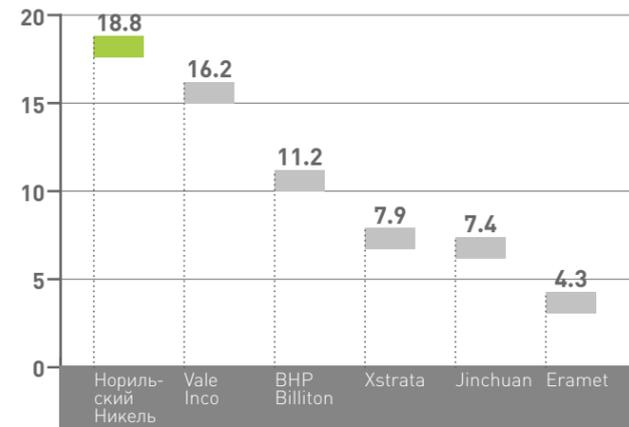
Общий объем производства товарного никеля в 2007 году составил 295 209 тонн, а с момента приобретения зарубежных активов – 276 339 тонн, что превышает показатель 2006 года на 13%.

Объем производства товарного никеля в Заполярном филиале и Кольской ГМК составил 234 454 тонны. Дополнительно Заполярным филиалом была произведена партия богатого никелевого концентрата с содержанием никеля около 3 920

¹ Ожидаемые показатели, без данных ОАО «ОГК -3».
² В 2007 году Таймырский Автономный Округ (ТАО) вошел в состав Красноярского края и был переименован в Таймырский муниципальный район (ТМР).
³ Выручка от продажи металлов, общая выручка – 17.119 млрд. долларов США.
⁴ Прибыль за год от продолжающихся операций.

РИСУНОК 3.1. Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов⁴
(доля в мировом производстве в 2007 году, %)

Никель

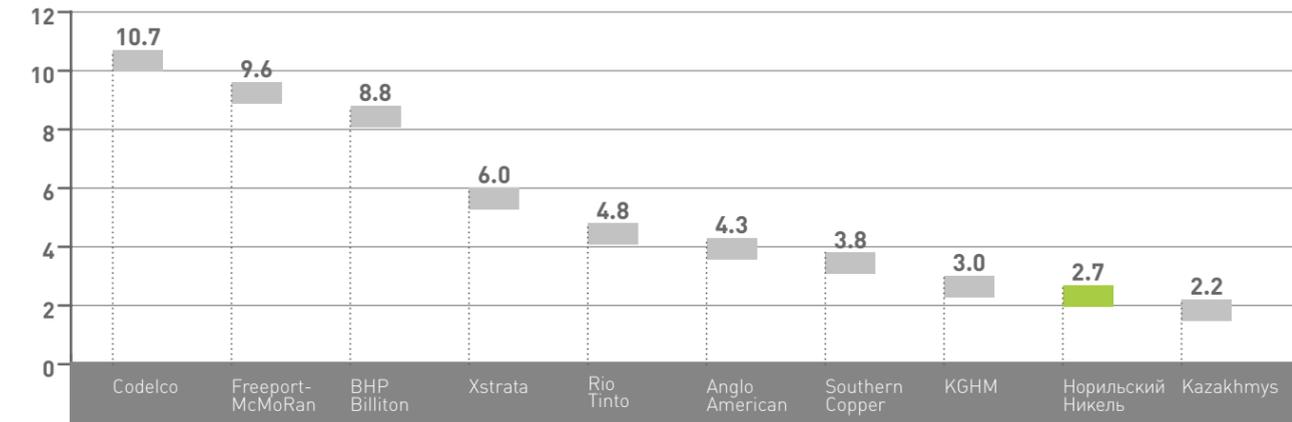


тонн, которая будет переработана рафинировочным заводом Norilsk Nickel Harjavalta в 2008 году с целью тестирования перспективных технологий.

Объем производства товарного никеля предприятиями Tati Nickel и Nkomati в Африке в 2007 году составил 16 990 тонн, а с момента приобретения данных предприятий Компанией – 8 324 тонны. Объем производства товарного никеля предприятиями Waterloo и Lake Johnston в Западной Австралии за отчетный год составил 9 215 тонн, с момента их приобретения Компанией – 4 222 тонны.

Объем производства меди за 2007 год Заполярным филиалом, Кольской ГМК, предприятиями Norilsk Nickel Harjavalta, Tati Nickel и Nkomati превысил прогноз и составил 422 698

Медь



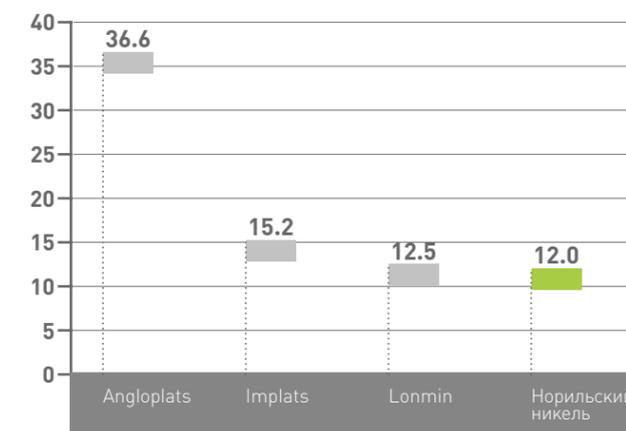
тонн. С момента приобретения предприятий объем производства товарной меди составил 415 638 тонн.

Объем производства палладия за отчетный год Заполярным филиалом, Кольской ГМК и подразделениями Tati Nickel и Nkomati превысил прогноз за счет сверхпланового снижения объема незавершенного производства и составил 3 113 тысяч унций (96.8 тонны). Объем производства палладия с момента приобретения предприятий составил 3 087 тысяч унций (96.0 тонн).

Объем производства платины Заполярным филиалом, Кольской ГМК и подразделениями Tati Nickel и Nkomati за 2007 год составил, в соответствии с прогнозом, 740 тысяч унций (23 тонны) платины. С момента приобретения предприятий объем производства платины составил 734 тысячи унций (22.8 тонны).

⁴ Источник: ГМК «Норильский никель», Brook Hunt, CRU, 2007. Указанное производство ГМК «Норильский никель» палладия и платины включает долю Stillwater Mining Company.

Платина



Палладий

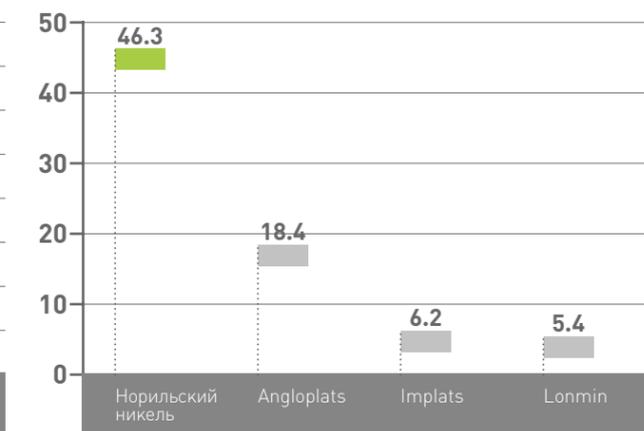
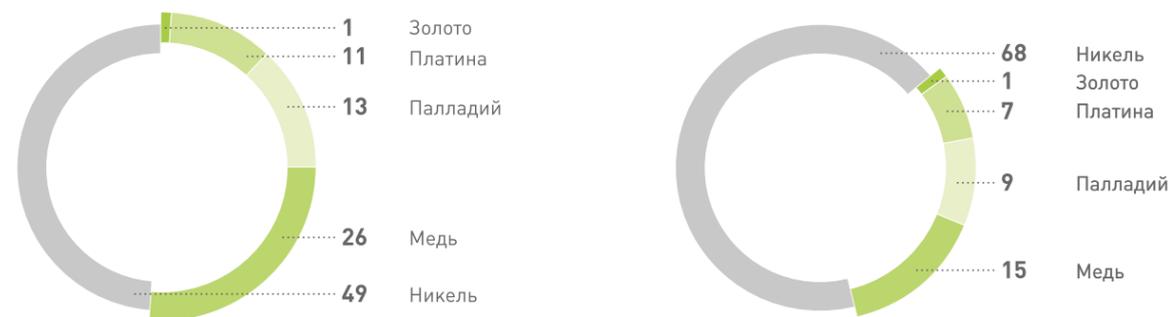


РИСУНОК 3.2. Рынки сбыта Группы (за 1-е полугодие 2006, 2007 годов⁵, % от выручки)

По металлам (1-е полугодие 2006)

По металлам (1-е полугодие 2007)



3.2. Ответственность за продукцию

ОАО «ГМК «Норильский никель» производит и реализует следующие основные виды продукции: никель, медь, металлы платиновой группы (платина, палладий), золото, серебро.



По континентам (1-е полугодие 2006)

По континентам (1-е полугодие 2007)



Таблица 3.1.

Никель

Никель используется в основном в виде сплавов с другими металлами (производство нержавеющей стали и др.). Никель широко применяется в аэрокосмической отрасли, химической промышленности и производстве перезаряжающих источников тока.

Медь

Медь применяется во многих отраслях: в основном электротехнике, при производстве материалов для строительства; сплавы меди с другими металлами используют в машиностроении, в автомобильной промышленности. Также широко медь используется для выпуска медных труб, которые нашли широкое применение в водопроводных системах и в системах отопления, а также в кондиционерах воздуха.

Металлы платиновой группы

Наиболее широкое применение МПГ (платина, палладий, родий и др.) наблюдается в производстве автомобильных катализаторов, что позволяет снижать уровень загрязняющих веществ в выхлопных газах автомобилей. МПГ играют значительную роль реализации растущей экологической технологии – производства водородных топливных элементов. Еще одними из основных секторов, потребляющих МПГ, является электронная и ювелирная промышленность.

Более подробные сведения о продукции/услугах размещены на официальном сайте Компании <http://www.nornik.ru>.

⁵ Общая выручка за 1-е полугодие 2006 года составила 4 191 млн. долларов США, а за 1-е полугодие 2007 года – 7 645 млн. долларов США.

Политика Компании в области ответственности за качество и безопасность продукции

Стратегия устойчивого развития и социальная миссия Компании требуют гарантий высокого качества продукции и надежности ее поставок. Для этого в Компании ведется работа по следующим направлениям:

- внедрение и обеспечение исполнения требований международных стандартов в области менеджмента качества, экологического менеджмента, менеджмента промышленной безопасности и охраны труда;
- оценка воздействия продукции и услуг Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду;
- обеспечение сохранности материальных ценностей и имущества Компании;

В рамках КИСМ определены процессы и процедуры, необходимые для менеджмента качества и экологических аспектов, включающие производство, управление инфраструктурой, материально-техническое обеспечение, продажи и поставки продукции, управление проектами, идентификацию и оценку значимости экологических аспектов, связанных с производственной деятельностью Компании, идентификацию законодательных и иных требований в области качества и экологии, управление документацией, аудиты, анализ со стороны руководства, взаимодействие с потребителями и другими заинтересованными сторонами.

Деятельность локальных сертифицированных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности

В 2007 году начаты работы по внедрению практики корпоративных аудитов КИСМ, основанных на комплексном подходе к проверке требований внедренных международных стандартов и нормативных документов Компании в филиалах и ДЗО. Объектами аудитов являются сквозные и системные процессы и процедуры: планирование, производство, снабжение, логистика, сбыт, работа с потребителями, толлинг, экологический менеджмент, управление несоответствующей продукцией, внутренний аудит, анализ высшим руководством.

В целях повышения мотивации и поощрения сотрудников, вносящих наиболее высокий личный вклад в совершенствование и развитие систем менеджмента в 2007 году учрежден Целевой фонд премирования по результатам функционирования КИСМ.

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

Информация об установленных потребительских качествах продукции, в том числе о безопасных/опасных качествах, содержится в нормативно-технических и договорных документах на конкретные виды продукции. Подтверждение соответствия установленным требованиям осуществляется



- мониторинг и анализ удовлетворенности потребителей и других заинтересованных сторон – акционеров, государства, общества, работников Компании.

играет важную роль в достижении установленных целей и решении приоритетных задач Компании².

Компания проводит активную деятельность по достижению установленных целей и выполнению принятых на себя добровольных обязательств в области качества и экологии, используя при этом весь возможный спектр эффективных методов и инструментов, и в том числе – обеспечивая результативное функционирование Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000 и 14001:2004, в область применения которой входят 49 структурных подразделений ОАО «ГМК «Норильский никель»¹.

Компания уделяет большое внимание обеспечению необходимого уровня компетентности и подготовки персонала по вопросам менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности и охраны труда с применением дистанционных форм обучения, сертификации сотрудников, проведения корпоративных семинаров. Внутреннее информирование обеспечивается путем поддержки электронной базы данных «Документы КИСМ», а также создания и внедрения Корпоративной информационной системы КИСМ.

Лидерство Компании в области качества подтверждается оценкой международных организаций. По решению Наблюдательного совета Международной Программы Продвижения Качества в 2007 году ГМК «Норильский никель» представлена к получению Золотого Сертификата Качества.

Оценка воздействия продукции/услуг Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду

С целью обеспечения требуемого как российским, так и международным законодательством уровня защиты здоровья человека и окружающей среды и установления обязательных требований к безопасности продукции/услуг все стадии их жизненного цикла проходят процедуру оценки потенциального негативного воздействия на здоровье человека и окружающую среду.

посредством контроля качества произведенной продукции с оформлением необходимых документов.

Система обеспечения обязательных требований к безопасности продукции/услуг

Оценка воздействия продукции на здоровье и безопасность и предоставление информации по установленным требованиям осуществляется для 100% значимых видов продукции Компании. Поставки продукции сопровождаются документами MSDS (Material Safety Data Sheet), обязательными в странах ЕЭС, США и др., в которых указываются меры безопасности при обращении с продуктом. Задача MSDS – доведение информации по безопасности продукта, не исключая возможных опасных³ аспектов.

¹ Включая управленческие структуры Главного офиса (Москва), производственные и управленческие структуры Заполярного филиала ГМК (Норильск), в частности основные промышленные предприятия – Никелевый, Медный и Надеждинский металлургические заводы.

² Подробные сведения о действующих системах менеджмента размещены на официальном сайте Компании <http://www.nornik.ru/about/certificates/>

³ Под опасностью понимается потенциальный вред и возможное воздействие загрязняющих веществ, которые могут быть замечены при обращении с продуктом или во время его применения, а также другие опасности, включая потенциальный случайный контакт, пожар, утечку в окружающую среду.

Таблица 3.3. Виды информации о безопасных свойствах продукции⁴

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

* Компания не осуществляет утилизацию собственной продукции.

Требования к маркировке продукции Компании регламентированы соответствующими нормативными документами (ГОСТы и Технические условия на продукцию) и по требованию потребителя конкретизируются и дополняются при выработке контрактных условий поставки.

В связи с вступлением в силу в 2007 году требований законодательного акта ЕС – REACH (Registration, Authorisation and Classification of Chemicals) в Компании продолжают работы по внедрению данных европейских законодательных требований в области обращения продукции на рынках стран ЕС.

ковкой, сроками поставки, оформлением требуемой документации и т.п. Анализ поступающих замечаний выполняется в соответствии с документами, регламентирующими порядок ведения работы с потребителями и проведения корректирующих и предупреждающих действий КИСМ Компании и локальных систем менеджмента качества филиалов и ДЗО.

Полученные замечания поступают производителю и анализируются с разработкой (при необходимости) корректирующих и предупреждающих действий. Одним из методов реализации принципа «ориентации на потребителя» в Компании является поддержание обратной связи с потребителями произведенной продукции и мониторинг степени их удовлетворенности.



Таблица 3.2. Стадии жизненного цикла, на которых устанавливаются обязательные требования к безопасности продукции/услуг и оцениваются возможные воздействия на здоровье потребителя с целью последующего их улучшения⁵

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

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

⁴ Информация представлена по российским предприятиям Группы.

⁵ Информация представлена по российским предприятиям Группы.

Удовлетворенность потребителей

Политика Компании в области качества направлена на максимальное удовлетворение потребностей потребителя. В соответствии с установленными в Компании требованиями изучение и оценка пожеланий и удовлетворенности потребителей производится с применением следующих способов:

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

На различных стадиях движения продукции от производителя к потребителю осуществляется необходимый контроль за выполнением требований потребителей, связанных с упа-

ктовкой, сроками поставки, оформлением требуемой документации и т.п. Анализ поступающих замечаний выполняется в соответствии с документами, регламентирующими порядок ведения работы с потребителями и проведения корректирующих и предупреждающих действий КИСМ Компании и локальных систем менеджмента качества филиалов и ДЗО.

Сбытовым комплексом Компании на внутреннем и внешнем рынках проводится ежегодное анкетирование потребителей с целью определения их пожеланий к качеству продукции и услуг Компании. Потребители оценивают продукцию по следующим факторам: химический состав (включая примеси), геометрические размеры, состояние поверхности, упаковка и маркировка, срок поставки и информационное сопровождение. В 2007 году анкетированием было охвачено 95% потребителей каждого из видов продукции⁶. Наиболее высоко по результатам исследования в 2007 году было оценено качество металлопродукции по содержанию базового элемента и наличию примесей.

В целях повышения результативности работы с потребителями и обеспечения информирования заинтересованных сторон сформированы и поддерживаются электронные базы данных по претензиям потребителей по всем видам продукции Компании и по несоответствиям, связанным с поставками продукции.

⁶ Оценка удовлетворенности проводится по 3-х бальной шкале.

РИСУНОК 3.1. Оценки удовлетворенности потребителей конечной продукции Компании (Никель)

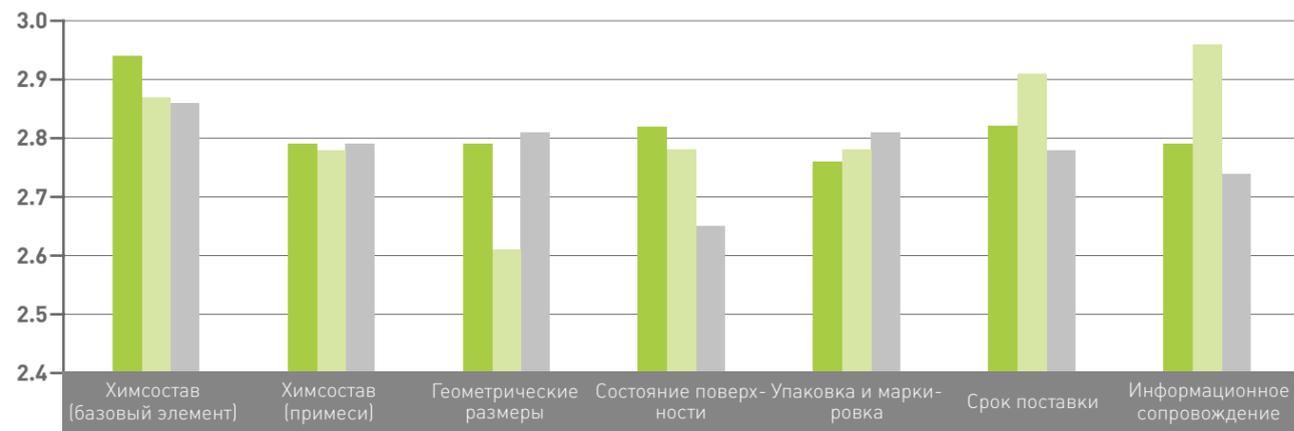


РИСУНОК 3.3. Оценки удовлетворенности потребителей конечной продукции Компании (Кобальт)

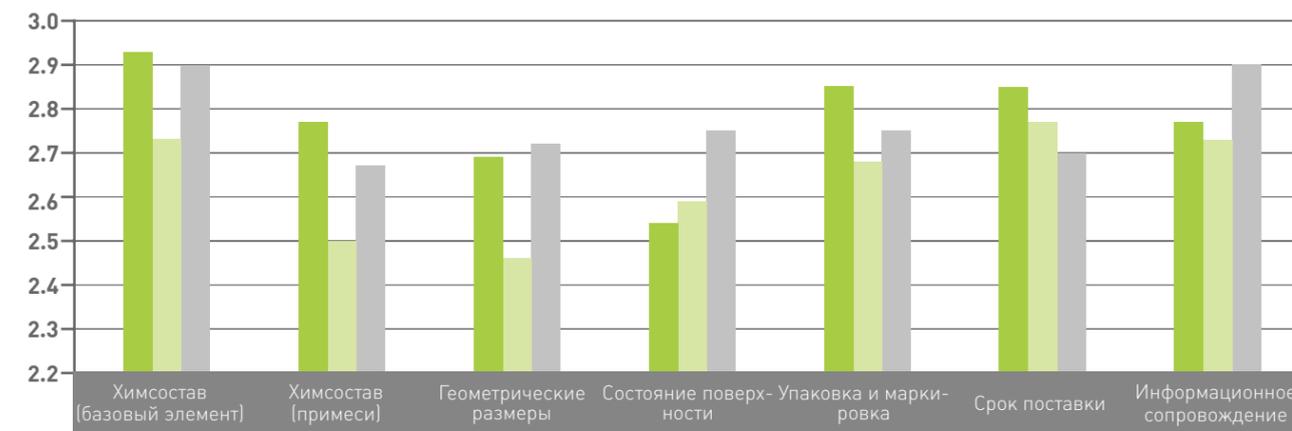


РИСУНОК 3.2. Оценки удовлетворенности потребителей конечной продукции Компании (Медь)

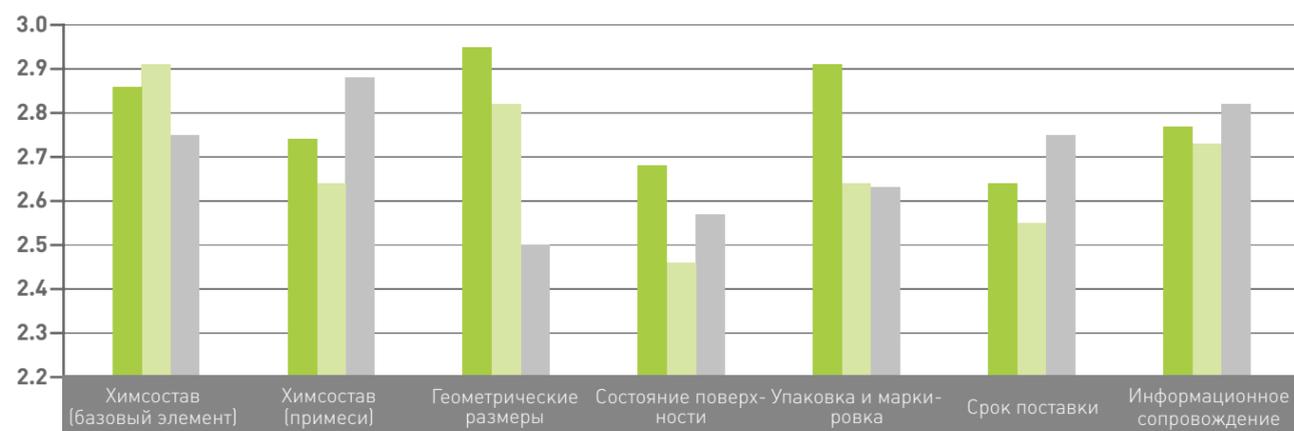


РИСУНОК 3.4. Оценки удовлетворенности потребителей конечной продукции Компании (Карбонильная продукция)

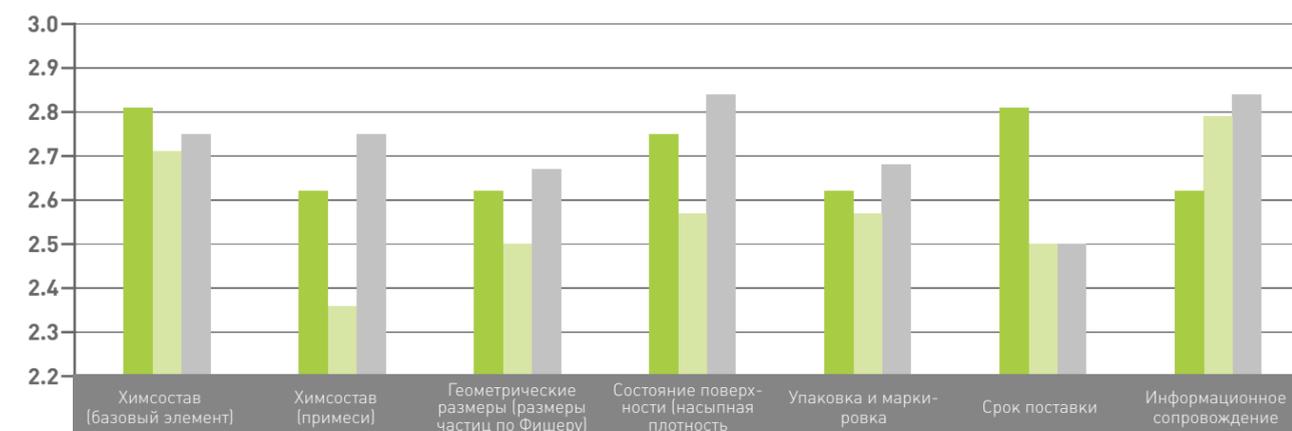


РИСУНОК 3.5. Оценки удовлетворенности потребителей конечной продукции Компании (Металлы платиновой группы)

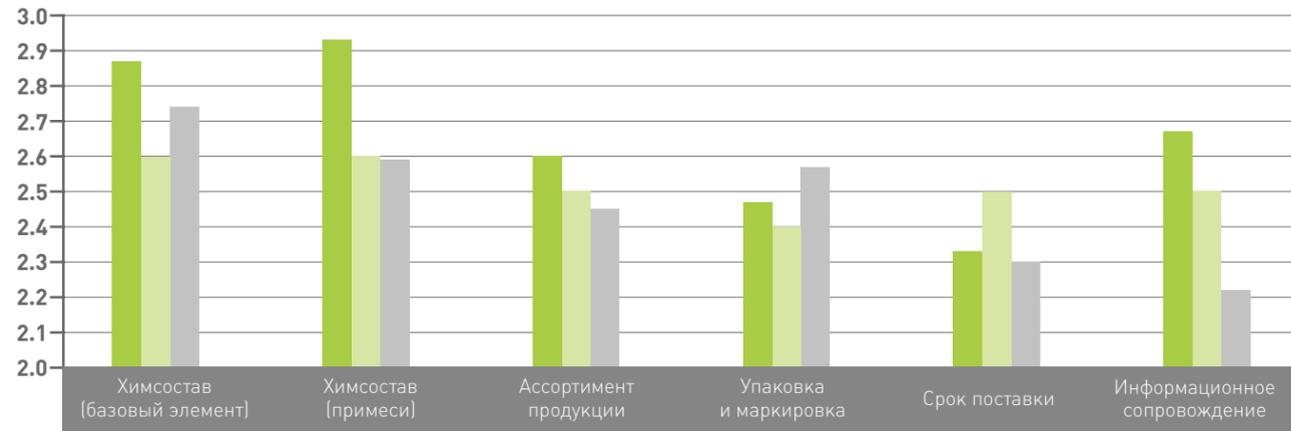


РИСУНОК 3.7. Динамика удовлетворенности потребителей продукции Компании по видам продукции (Средняя оценка)

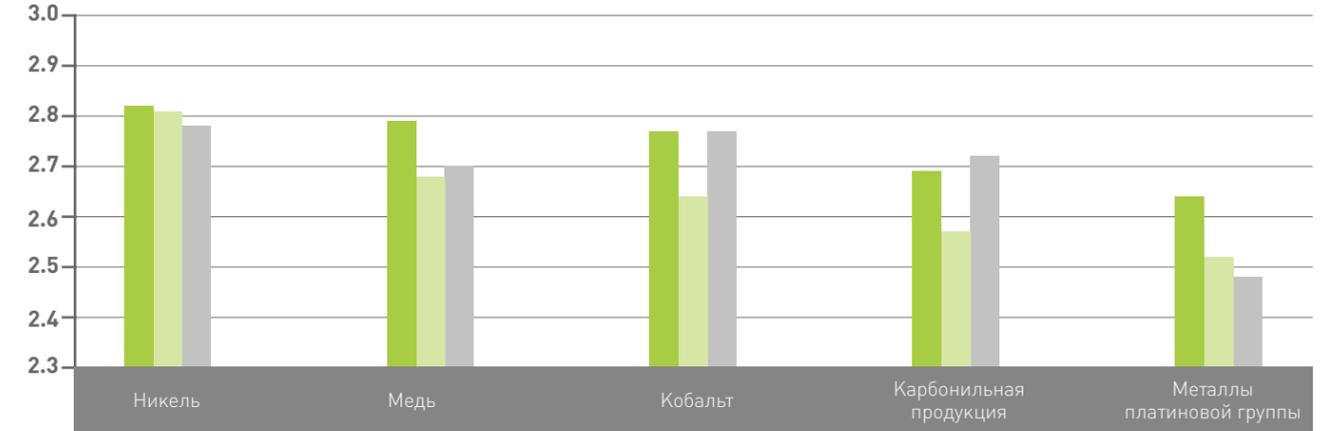


РИСУНОК 3.6. Динамика удовлетворенности потребителей продукции Компании по показателям (Средняя оценка)



4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ HR-ПОЛИТИКИ



4.1.	Основные принципы и подходы	64
4.2.	Обеспечение персоналом и его развитие	67
4.3.	Вознаграждение и мотивация	75
4.4.	Социальные программы	78
4.5.	Социальное партнерство и внутрикорпоративные коммуникации	83
4.6.	Корпоративная культура	90

4.1. Основные принципы и подходы

В 2007 ГОДУ ПО ПОРУЧЕНИЮ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ КОМПАНИИ БЫЛА РАЗРАБОТАНА И ОДОБРЕНА ПРАВЛЕНИЕМ И СОВЕТОМ ДИРЕКТОРОВ КОМПАНИИ HR-СТРАТЕГИЯ ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ», НАПРАВЛЕННАЯ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ ДО 2020 ГОДА.



Цели социальной политики в области персонала

Стратегические цели корпоративной социальной политики определены в HR-Стратегии ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2020 года и Концепции социально-экономического развития Компании до 2015 года, которые предусматривают в области управления персоналом:

- формирование системы регулирования трудовых отношений и развитие социального партнерства на основе баланса интересов работников и Компании;
- совершенствование систем мотивации работников, обеспечение конкурентоспособного уровня компенсационного пакета работников, увязанного с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;
- развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, продвижение) для обеспечения подразделений Компании работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками;
- повышение уровня охраны труда, техники безопасности, улучшение социально-бытовых условий на производстве и предоставление работникам и членам их семей дополнительных возможностей для оздоровления;
- развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах;
- развитие корпоративных социальных программ.

Основные принципы и подходы

Социальная политика ГМК «Норильский никель» формируется и реализуется на системной основе в соответствии с утвержденными нормативными документами. Для достижения текущих и долгосрочных целей развития в Компании разрабатываются и реализуются программы по работе с персоналом.

Программы по работе с персоналом направлены на его формирование и мотивацию в соответствии с текущими и перспективными целями Компании. Главная цель программ – повышение эффективности бизнеса, создание условий для его устойчивого развития. Наряду с главной целью, программы работы с персоналом направлены на решение задач, имеющих в основном социальные эффекты.

Планирование расходов на социальные программы осуществляется на основе единых корпоративных стандартов. Социальный бюджет каждой бизнес-единицы ежегодно утверждается Правлением и Советом директоров ОАО «ГМК «Норильский никель».

Пакет социальных программ для каждого подразделения Группы формируется и меняется с учетом производственных задач, финансового состояния и текущих целей HR-политики. При управлении социальными программами соблюдается баланс интересов Компании и работников.

Разработке каждой программы предшествует тщательный и всесторонний анализ проблемы, оцениваются наиболее приемлемые варианты ее решения как с социальной точки зрения, так и с учетом экономических интересов Компании. По каждой программе разрабатывается соответствующий нормативный документ (регламент, положение, паспорт), в котором указываются цели и задачи, описывается механизм реализации, содержатся методы оценки эффективности, информационного сопровождения, обоснования расходов на ее реализацию. Программы, как правило, первоначально запускаются в «пилотном» варианте, на котором отрабатываются основные элементы и параметры программ.

Для своевременного выявления недостатков в механизме реализации программ Компания проводит постоянный мониторинг процессов их реализации, что помогает получать

информацию о достижении заявленных целей. Мониторинг проводится по утвержденным показателям и на основе регулярных опросов работников. По результатам анализа и оценки текущей эффективности программ вырабатываются рекомендации по их совершенствованию и развитию.

Права работников

ОАО «ГМК «Норильский никель» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией РФ и российским законодательством. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в Компании в соответствии со стандартами Международной

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

Компания стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

ГМК «Норильский никель» выполняет требования Трудового Кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в воз-

момощи и уважения к личности и направлен на создание атмосферы взаимоуважения и доверия в трудовых коллективах предприятий Группы. Компания исходит из того, что деятельность и поведение представителей работодателя и работников будут при любых обстоятельствах соответствовать высоким профессиональным стандартам и моральным ценностям. Этический кодекс предусматривает механизмы реализации заложенных в нем принципов. Случаи нарушения норм Этического кодекса рассматриваются на соответствующих комиссиях, которые принимают необходимые меры.

Большое значение в Компании уделяется приему и адаптации молодых рабочих и специалистов. В 2007 году на российские предприятия Группы были привлечены более 3 000 молодых работников в возрасте до 30 лет. К участию в постоянно действующих в этих целях корпоративных программах «Рабочая смена», «Стажер» и «Профессиональный старт» были привлечены 1 091 человек, в том числе выпускники и студенты 15 профильных ВУЗов.

В отчетном году в состав участников корпоративной программы «Профессиональный старт» помимо студентов 4-го и 5-го курсов вошли студенты 3-х курсов. Всего в 2007 году по этой программе прошли производственную практику на предприятиях Группы 274 человека, с 146 из них были заключены договора о дополнительной профессиональной подготовке и тру-



организации труда и действующим законодательством Российской Федерации.

В Компании соблюдается защита прав работников на объединения в организации по своему выбору, который является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров (подробнее см. раздел 4.5. «Социальное партнерство и внутрикорпоративные коммуникации»).

В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы на 2006–2008 годы предприятия Группы «Норильский никель» при разработке и принятии локальных нормативных актов, коллективных договоров и трудовых договоров обязуются добровольно придерживаться следующих основных принципов: не допускать любых форм дискриминации и принудительного труда, имея в виду, что каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от по-

расте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности¹.

В своей деятельности Компания руководствуется положениями деклараций и конвенций международных организаций, Конституции РФ в части запрета принудительного труда.

В Компании действует система профилактики, выявления и при необходимости принятия мер по устранению нарушения социально-экономических прав работников.

Этический кодекс Компании

В ходе развития Компании возникла потребность в разработке и внедрении внутреннего свода правил и принципов, гарантирующих соблюдение единых ценностей и этических стандартов в деловой практике. Этический кодекс Компании был принят в 2003 году. Этический кодекс основан на принципах приверженности общечеловеческим ценностям, взаи-

¹ В контексте соблюдения прав человека уделяется внимание работе с сотрудниками службы охраны Компании. Работа в Компании начинается с обучения, где в том числе рассматриваются вопросы законодательных рамок деятельности службы охраны.

4.2. Обеспечение персоналом и его развитие

HR-политика в области обеспечения персоналом основана на современных технологиях профессиональной подготовки персонала, отбора и адаптации молодых работников, поиска высококвалифицированных специалистов, подготовки кадрового резерва, работы с целевыми группами персонала, развития корпоративной культуры и внутренних коммуникаций. (РИСУНОК 4.1. СТР. 71)

Подбор персонала

В 2007 году для удовлетворения потребности в персонале были отобраны и приняты на российские предприятия Группы более 7 000 работников. Поиск и подбор кандидатов на трудоустройство осуществлялся на всем пространстве трудовых ресурсов Российской Федерации с применением современных технологий и привлечением кадровых агентств для целевого подбора высококвалифицированных специалистов и руководителей.

доустройстве в Компании по окончании обучения. 68 студентов, получившие наивысшие оценки по результатам практики и активно участвовавшие в разработке и реализации социальных проектов, получили именные стипендии В. Потанина.

В 2007 году программа «Стажер» стартовала в ОАО «Институт Гипроникель».

Для привлечения и закрепления на предприятиях Группы перспективных кадров разработана и прошла пилотную апробацию в ГМД Заполярного филиала Компании социальная Программа содействия вновь принятым работникам из других регионов Российской Федерации в обустройстве по новому месту жительства. Им предоставляются разовые выплаты для компенсации затрат на проезд и провоз багажа, а также компенсация стоимости платы за наем (поднаем) коммерческого жилья или проживания в муниципальных общежитиях. С 2008 года программа рекомендована к распространению на другие подразделения Компании, а также ее дочерние и зависимые общества.

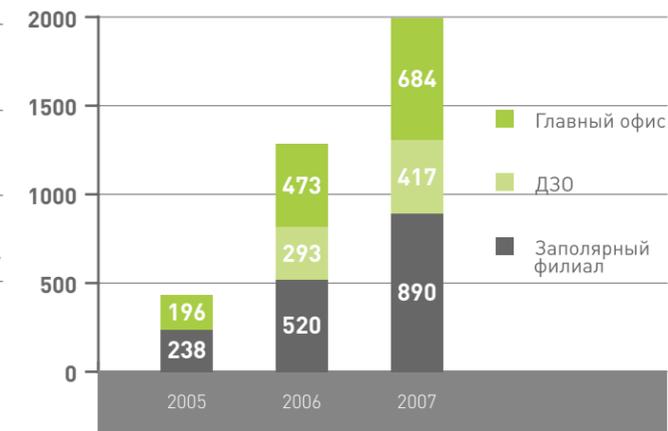
РИСУНОК 4.3. Структура подготовки кадров российских предприятий Группы в 2007 г., %



В 2007 году работники служб персонала основных предприятий Группы, отвечающие за поиск и подбор кандидатов, прошли обучение по использованию в этих целях информационных ресурсов и корпоративного сайта Компании.

В отчетном году освоили программы дополнительной профессиональной подготовки 30 565 работников (36% от средней численности персонала) предприятий Группы. Основное внимание уделялось подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих, подготовке резерва и повышению квалификации руководителей и специалистов. **(РИСУНОК 4.3.)**

РИСУНОК 4.6. Количество работников, прошедших обучение с помощью СДО (2005-2007 гг.), чел.



Получила дальнейшее развитие корпоративная система дистанционного обучения, библиотека которой насчитывает 60 дистанционных курсов и компьютерных тренажеров. Общее количество зарегистрированных пользователей СДО на конец 2007 года составило 1 991 человек. **(РИСУНОК 4.6)**

В 2007 году в Заполярном филиале был создан Региональный дистанционный обучающий центр, в Главном офисе в Москве – Центральный дистанционный обучающий центр, что позволило более чем на 50% увеличить количество обученных в 2007 году работников по сравнению с 2006 годом.



В целях обеспечения потребности предприятий Группы в линейных руководителях всех уровней управления, на очередной трехлетний период (2007-2009 годы) сформирован резерв из числа работников Группы начального уровня – 305 человек, среднего уровня – 249 человек и высшего уровня – 100 человек. Для обеспечения перспективной потребности Компании в руководящих кадрах с 2007 года реализуется программа формирования перспективного резерва из числа молодых специалистов, на сегодняшний день его численность составляет 45 человек.

В целях совершенствования корпоративной нормативно-методической базы, необходимой для оценки персонала, в 2007 году были разработаны стандарты профессиональной компетентности работников служб безопасности и служб Корпоративной Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента, а также Стандарт КИСМ «Аттестация руководителей и специалистов Компании» и 4 стандарта профессиональной компетентности. По итогам 2007 года было оценено 523 человека. **(РИСУНОК 4.4. СТР. 71)**

Корпоративный университет

Для усиления конкурентных преимуществ Компании в части развития персонала в соответствии с корпоративными стандартами, определяющими необходимый для достижения стратегических целей Группы уровень профессиональной подготовки, получил дальнейшее развитие Корпоративный университет. Университет имеет лицензии на обучение кадров по 240 рабочим профессиям, на профессиональную подготовку специалистов по 38 программам и 7 направлениям подготовки в сфере управления, финансов, информационных технологий и т.д., а также государственную аккредитацию с правом выдачи документов об образовании государственного образца. **(РИСУНОК 4.5. СТР. 71)**

РИСУНОК 4.2. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА

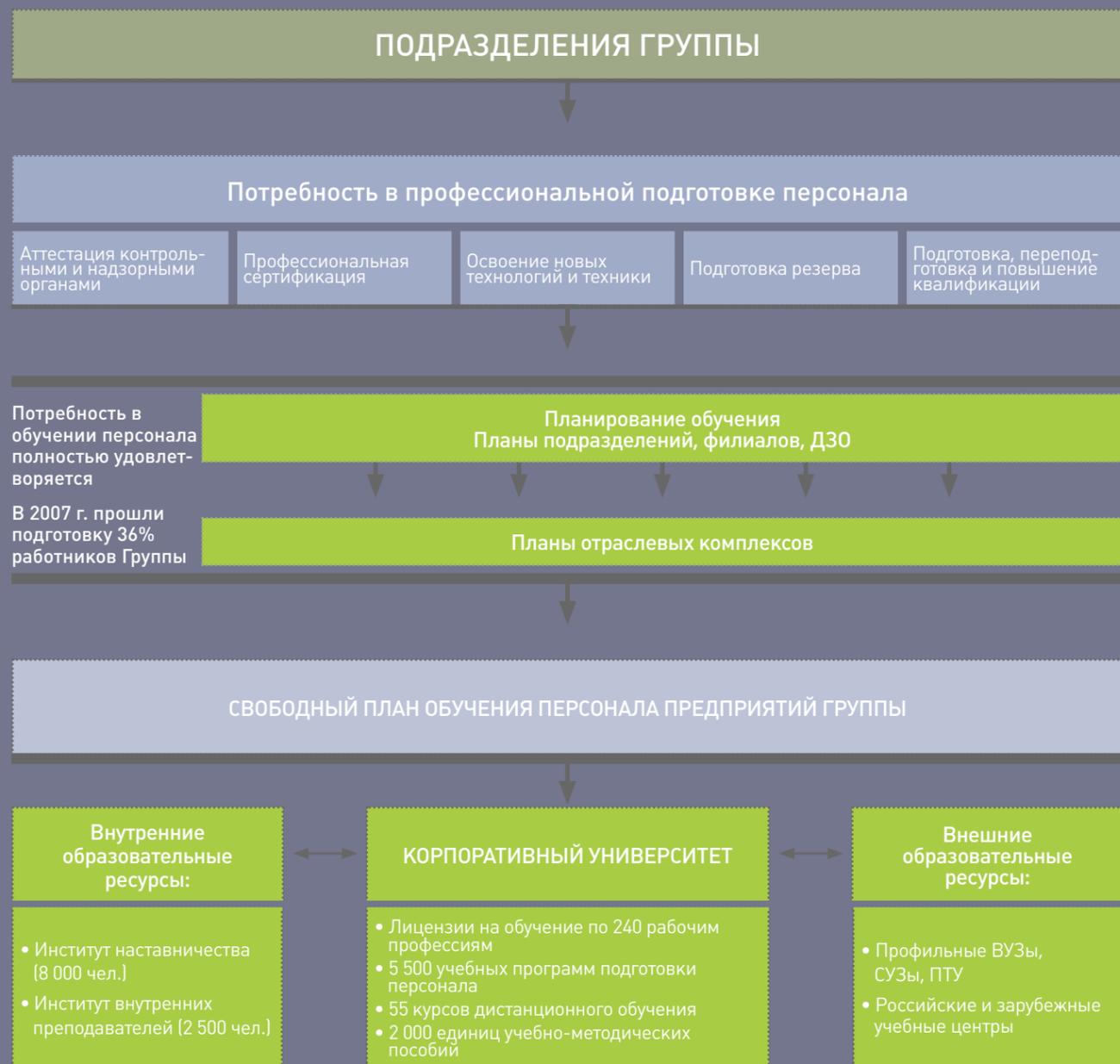


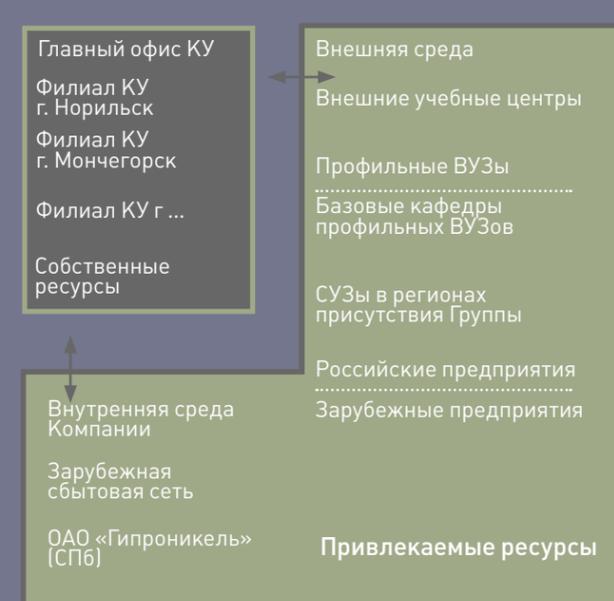
РИСУНОК 4.1. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



РИСУНОК 4.4. РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКОВ



РИСУНОК 4.5. КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



Интервью с Директором Института горного дела, геологии и геотехнологий Сибирского федерального университета, доктором геолого-минералогических наук, профессором Макаровым Владимиром Александровичем

Институт горного дела, геологии и геотехнологий (или Институт) образован на базе Красноярского института (университета) цветных металлов и золота, который с ноября 2006 года вошел в состав Сибирского федерального университета (СФУ), созданного на базе четырех вузов города Красноярска.

СФУ позиционируется как университет, который «готовит высококвалифицированные кадры, способные к практической деятельности, создает инновационные технологии и содействует росту социально-экономического потенциала регионов, расположенных в сложных географических и климатических условиях и богатых природными ресурсами».

С момента своего образования на красноярской земле (ноябрь 1958 года) Институт имел прочные контакты с Норильским комбинатом. Мы с удовлетворением отмечаем, что значительная часть специалистов высшего и

ет отметить, что кадровый потенциал СФУ и создаваемая материальная база позволяют не только проводить научные исследования, но и выполнять лицензированные проектные работы различной сложности для горнодобывающих предприятий ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель». В 2007 году были сделаны определенные шаги по увеличению объемов НИОКР – выполняется работа по разработке нормативной документации для рудника «Комсомольский», в стадии заключения находится договор по хвостохранилищу «Лебяжье», ведутся работы по совершенствованию систем закладки очистных горных выработок.

В программе развития Института до 2010 года предусмотрено создание проблемных научных и проектных лабораторий, в которых студенты под руководством высококвалифицированных преподавателей будут заниматься решением реальных производственных научно-практических задач, предусмотренных планами НИОКР Компании, что повысит качество подготовки специалистов и определит успешную их адаптацию и закрепление на производстве.

Я смотрю с оптимизмом на перспективы дальнейшего сотрудничества Института горного дела, геологии и геотехнологий Сибирского федерального университета с компанией «Норильский никель», которая рассматрива-



среднего управленческого звена горно-геологических подразделений ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» представлена выпускниками нашего Института.

В отношениях с ОАО «ГМК «Норильский никель» коллектив Института намерен сохранить все позитивное, что наработано за почти полвека плодотворного сотрудничества, и активно поддерживает новые формы кадровой работы Компании. Это реализация таких программ, как «Профессиональный старт», «Стажер», «Будущее Севера». В 2007 году в рамках этих программ на предприятиях Компании проходили производственную практику 55 студентов горно-геологических и металлургических специальностей СФУ. Следует отметить, что наши студенты и специалисты неплохо адаптируются к условиям города Норильска. Так, в 2007 году многие студенты нашего Института, кроме практической работы на комбинате, приняли участие в социальных мероприятиях и конкурсных проектах, проводимых в рамках совместной программы Благотворительного фонда Владимира Потанина и Компании «Норильский никель» – «Будущее Севера». Из 200 студентов, представлявших 14 российских ВУЗов, 41 – студенты нашего Института. В числе награжденных победителей из 60 человек – 21 наш студент.

Качество подготовки специалистов определяется научным потенциалом профессорско-преподавательского корпуса и материально-технической базой ВУЗа. В рамках федеральной программы «Образование» на развитие и модернизацию учебной и лабораторной базы СФУ до 2010 года будет выделено свыше 10 млрд. рублей, в том числе в 2007 году уже израсходовано около 3.5 млрд. рублей. Существенное развитие получит материальная база для научных исследований.

Наш Институт, имея устойчивые профессиональные и научные связи с горными и металлургическими предприятиями Норильского промышленного района, в новых условиях намерен их существенно расширить. Следу-

ется нами в качестве базового партнера по развитию инженерного образования и проведению научно-исследовательских работ в горно-геологической области.

Интервью с директором КГБОУ НПО «Профессиональное училище № 105» Черепковым Владимиром Александровичем

Профессиональное училище № 105 (ПУ) г. Норильска было открыто в 1990 году. За 18 лет училище подготовило свыше 5 тысяч молодых рабочих для предприятий Норильского промышленного района. Ежегодно на базе 9 классов училище готовит 200-230 человек, 11 классов – 90-120 человек. Курсовая подготовка, переподготовка безработных граждан – 700-900 человек (хозрасчетная).

Перечень профессий, реализуемый в училище на базе среднего (полного) общего образования со сроком обучения 1 год: проходчик, крепильщик; ремонтник горного оборудования (электрослесарь (слесарь), дежурный по ремонту оборудования, электрослесарь подземный); горнорабочий на подземных работах (горнорабочий очистного забоя, горнорабочий подземный); аппаратчик-оператор в производстве цветных металлов (плавильщик, электролизник водных растворов). На базе основного общего образования со сроком обучения 3 года ПУ готовит: слесарей по ремонту строительно-дорожных машин и тракторов; монтажников трубопроводов, изоляторов, электросварщиков; слесарей по контрольно-измерительным приборам и автоматике; мастеров отделочных строительных работ; мастеров общестроительных работ; слесарей по строительно-монтажным работам.

Сотрудничество профессионального училища с Норильским комбинатом началось со времени создания училища, в 2010 году мы будем отмечать 20-летие нашей совместной работы. За эти годы Норильский никель стал для

училища стратегическим партнером, который помогает определить содержание обучения, найти современные его формы и обеспечить материальную базу. С 2005 года началось переупрофилирование ПУ – по заказу Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель» были открыты новые профессии по приоритетной отрасли экономики региона (добыча и переработка полезных ископаемых).

Для обеспечения кадровой потребности Компании между Агентством профессионального образования и науки администрации Красноярского края и Компанией в августе 2006 года было заключено Соглашение о сотрудничестве в сфере подготовки квалифицированных молодых рабочих, которое предусматривает формирование целевого заказа Компании и организацию в училище Норильска подготовку по рабочим профессиям в соответствии с заказом. А на основании заключенного Соглашения была принята Целевая программа по подготовке молодых рабочих на базе ПУ №105 для обеспечения потребности в персонале предприятий Группы «Норильский никель» на 2007-2009 годы.

Предварительные заявки стратегического партнера на обучение по перечню профессий и контрольные цифры учащихся согласовываются и утверждаются на Координационном совете Администрации г. Норильска, Управле-

Основная задача в настоящий момент – создать доступ студентам к имеющимся ресурсам обучения через Интернет. При поддержке Компании уже отремонтированы два класса и закуплена компьютерная техника. Я уверен, что в сентябре, когда начнется новый учебный год, у студентов будет возможность приобщаться к новым знаниям через выход в глобальную сеть. Общая стоимость проекта софинансирования Компании и Агентства профессионального образования и науки администрации Красноярского края на 2008 год составит 20 млн. рублей.

Я верю, что наше взаимодействие с Корпоративным университетом «Норильский никель» будет успешным не только сегодня, но и в будущем. В среднесрочной перспективе предполагается решить следующие задачи. Во-первых, организовать в училище подготовку по новым профессиям, востребованным Компанией. Во-вторых, повысить качество подготовки рабочих за счет использования инновационных образовательных технологий (модульного обучения, основанного на компетенциях) и приведения образовательного процесса в соответствие с требованиями Компании. Кроме того, совместно с Корпоративным университетом мы планируем обеспечить повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения целевых групп и создать систему независимой аттестации выпускников целевых групп.



ния по персоналу и социальной политике ТКЦ ЗФ, Центра занятости населения г. Норильска и администрации ПУ № 105: на 2007-2008 учебный год – 300 человек, на 2008-2009 учебный год – 330 человек.

Наше ПУ не единственное в Норильске учебное заведение, которое готовит рабочих для Компании. Я знаю, что профессиональный лицей № 17 также готовит рабочих по целевому заказу для Компании, но в меньшем объеме. В лицее каждый год набирают две целевые группы учащихся и готовят рабочих следующих специальностей преимущественно для НТЭК: электромонтер, электрогазосварщик, оператор ТЭЦ и др.

Хочу отметить, что наша совместная работа идет повседневно: представители Компании входят в состав аттестационной комиссии, а специалисты Компании участвуют в заседаниях методического совета и методического объединения.

Не могу не сказать и о других инициативах ПУ и Компании в решении нашей общей задачи подготовки рабочих кадров в соответствии с современными требованиями. В ПУ работает Центр профориентации и трудоустройства, который тесно взаимодействует с работодателями в регионе и отслеживает трудоустройство выпускников в течение года. В соответствии с письмом Агентства труда и занятости населения администрации Красноярского края в ПУ № 105 будет размещен государственный заказ на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан по профессиям горнорудного производства. Совместно с Компанией, Центром занятости населения г. Норильска ежегодно проводится ярмарка вакансий рабочих мест с предложениями гарантированного трудоустройства выпускников на предприятия НПР.

4.3. Вознаграждение и мотивация

Стратегией развития производства Компании предусмотрено выполнение задач, для реализации которых требуется высокопроизводительный и творческий труд персонала, мотивированный на выполнение поставленных целей.

Основную роль в системе мотивации персонала Компании играют взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы, такие как материальное вознаграждение, моральное стимулирование и карьерное продвижение.

Оплата труда и социальный пакет

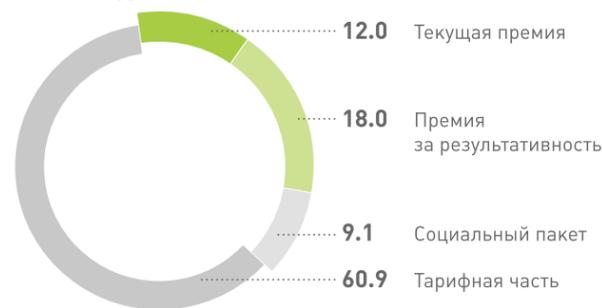
Ведущий элемент в системе мотивации персонала – это материальное вознаграждение работников, которое осуществляется в Компании посредством реализации комплексной компенсационной политики, основанной на следующих основных принципах:

- обеспечивается строгое соблюдение российского законодательства, выполнение всех государственных стандартов для районов Крайнего Севера и действующего Коллективного договора;
- своевременно и в полном объеме выплачивается заработная плата и все связанные с оплатой труда налоги и страховые взносы, обеспечивающие обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работников;
- заработная плата работников регулируется в увязке с результативностью и производительностью их труда;
- при определении уровня оплаты труда работников политика Компании с целью обеспечения привлечения и закрепления на производстве персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками и высокой мотивацией к производительному труду основывается на концепции эффективной заработной платы, конкурентоспособной на локальных рынках труда.

Структура компенсационного пакета включает следующие основные элементы:

- заработная плата, в состав которой входит:
 - тарифная часть заработной платы (включая доплаты и надбавки за условия труда, выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, отраслевые надбавки за успешную работу по реструктуризации; оплату за неотработанное время и т.п.);
 - текущее премирование;
 - премии за коллективные и индивидуальные результаты труда;
- социальный пакет, включающий льготы и компенсации, предусмотренные российским законодательством и кол-

РИСУНОК 4.6. Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы за 2007 год¹, %



Доля этих затрат в указанных расходах Группы составляла: 33.2% – в 2005 году, 33.2% – в 2006 году и 33.3 % – в 2007 году.

Заработная плата

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

Работникам предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в дополнение к оплате труда по тарифной сетке производятся выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками.

В Компании проводится постоянная работа по совершенствованию механизмов вознаграждения работников, усилению связи между вкладом каждого работника в общие результаты работы и уровнем оплаты его труда.

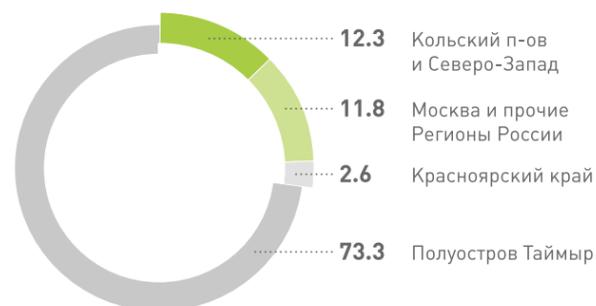
За отчетный период усилиями трудового коллектива и менеджмента Компании был обеспечен рост производительности труда, позволяющий Компании сохранить лидирующие позиции по уровню оплаты труда среди крупнейших горно-металлургических предприятий России. Средняя заработная плата работников Группы выросла по сравнению с прошлым годом на 31% и составила в 2007 году 41.4 тысячи рублей (1.6 тысячи долларов США), что в 3 раза выше средней заработной платы по России и в 2.3 раза – в российской металлургической отрасли. Средняя заработная плата работников Заполярного



лективными договорами предприятий, а также дополнительные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам в рамках соответствующих социальных программ (подробнее см. раздел 4.4. «Социальные программы»).

Затраты предприятий Группы, связанные с оплатой труда работников, отражаемые в отчетности по МСФО в составе себестоимости реализованных металлов (расходы на добычу, обогащение, выплавку, электролиз и очистку металлов), а также в составе коммерческих, общехозяйственных и административных расходов в 2005 году, равнялись 1 056 миллион долларов США, в 2006 году – 1 300, в 2007 году – 2 002 миллион долларов США.

РИСУНОК 4.7. Распределение расходов на компенсационный пакет работников по регионам расположения российских предприятий Группы², 2007 год



Совокупные затраты на предоставление работникам дополнительных выплат, связанных с работой на Севере, составляют около 60% всех затрат на оплату труда в структуре ФОТ этих предприятий.

Политика Компании в области вознаграждения персонала, включая топ-менеджмент Компании и ее подразделений, предусматривает увязку оплаты труда с коллективными и индивидуальными ключевыми показателями эффективности – ростом объемов производства, производительности труда, снижением плановых затрат на производство, сокращением непроизводительного расходования ресурсов, состоянием техники безопасности и охраны труда, трудовой дисциплины, соблюдением норм корпоративной культуры и др.

Важнейшими целями политики Компании в области оплаты труда являются обеспечение мотивации работников к высокопроизводительному труду путем достижения конкурентоспособного уровня оплаты труда, а также эффективное использование средств, направляемых на вознаграждение персонала.

филиала в 2007 году составила 50.6 тысячи рублей, превысив аналогичный показатель за предыдущий год на 34%.

В 2007 году в подразделениях Группы «Норильский никель» получила продолжение реализация системы управления результативностью персонала, целью которой является совершенствование оценки работников, учет их индивидуального вклада в повышение эффективности производства, дополнительная мотивация персонала и повышение персональной ответственности работников в обеспечении решения текущих и стратегических задач Компании.

Внедрены новые элементы мотивации персонала, направленные на повышения результативности труда, эффективности проектной деятельности, стимулирование реализации мероприятий по обеспечению сохранности имущества Компании, усилению индивидуальной и коллективной ответственности за соблюдение требований промышленной безопасности и охраны труда.

¹ См. комментарий к Приложению 5 по направлению «Персонал».

² См. комментарий к Приложению 5 по направлению «Персонал». Включает затраты на компенсационный пакет в соответствии с российскими стандартами бухгалтерской отчетности.

Социальный пакет

Компания предоставляет работникам льготы и компенсации, входящие в состав социального пакета, основными из которых являются:

- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам их семей;
- оплата работникам северных предприятий и членам их семей один раз в два года проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно³;
- дополнительное пенсионное обеспечение работников.

Первые две льготы обеспечивают жизненно важные потребности людей, живущих в условиях Крайнего Севера, в проведении отпуска в благоприятных климатических условиях и

В 2004-2006 годах программа льготного кредитования лучших работников, прошедших отбор и заключивших в установленном порядке трудовые договоры с особыми условиями, действовала в пилотном режиме на предприятиях Заполярного филиала. В 2007 году она была распространена на филиалы, дочерние и зависимые общества Компании, функционирующие в Норильске и ТМР.

В Енисейском речном пароходстве и Архангельском морском торговом порту реализуется программа предоставления субсидий для улучшения жилищных условий молодым перспективным работникам, имеющим значительные профессиональные достижения.

В целях усиления мотивации ключевых руководителей Компании в содействии долгосрочному финансовому успеху

ру и расширяют спектр социальных льгот, предоставляемых работникам предприятий по инициативе работодателя. (РИСУНОК 4.9. СТР. 88)

Перечень и условия программ, которые действуют на конкретных предприятиях, зависят от региональной и страновой специфики.

В компании Norilsk Nickel Harjavalta следуют высоким стандартам социальной ответственности и соблюдения прав человека. Специфика подхода финских предприятий к социальной политике обусловлена тем, что в европейских странах существует развитые системы социальной поддержки на государственном уровне, поэтому потребность в дополнительных программах

логическая помощь, консультирование в связи с получением травмы или увольнением при потере трудоспособности и в других ситуациях.

В региональном разрезе на территории России наиболее развита система социальных гарантий и льгот на основных предприятиях Группы, расположенных в районах Крайнего Севера.

На перспективу стоит задача гармонизации социальной политики, внедрения на всех подразделениях Группы, включая зарубежные активы, общекорпоративных политик и стандартов работы с персоналом и реализации социальных программ, учитывающих страновую и региональную специфику.



получении санаторно-курортного лечения. Включение этих льгот в состав социального пакета обеспечивает целевое использование средств и стимулирует работников к оздоровлению в период отпуска. Средний размер социального пакета в расчете на одного работника российских предприятий Группы составил в 2007 году 47.1 тыс. рублей.

Наряду с выплатами социального характера и льготами, распространенными на всех работников, Компания предлагает дополнительный социальный пакет высококвалифицированным работникам, достигавшим высоких производственных результатов, в рамках социальных программ «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд», «Солидарная корпоративная пенсия», «Льготное кредитование» и др. (описание перечисленных программ см.: Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год).

Группы была разработана и в апреле 2008 года утверждена Советом директоров Компании Программа долгосрочного вознаграждения ключевых руководителей ОАО «ГМК «Норильский никель» и компаний Группы – опционный план, направленная на консолидацию интересов менеджмента и акционеров на повышение капитализации Компании.

4.4. Социальные программы

Социальные программы являются важным инструментом достижения стратегических целей и решения оперативных задач развития Компании, формой проектной деятельности по управлению персоналом и согласования интересов Компании и работников.

Выплаты работникам, которые предусматриваются социальными программами, являются добровольными обязательствами по повышению социальной защищенности работников и страхованию от рисков и выступают составной частью социального пакета работников или отдельных его групп. Как правило, социальные программы как целевые долгосрочные проекты реализуются в дополнение к коллективному догово-

работодателей ниже, чем в России. В частности, каждый работник имеет медицинскую страховку и пенсионное страхование. Дополнительные льготы предоставляются в области охраны здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний, на отдых в коттеджах, арендуемых предприятием для своих сотрудников, на питание в столовой предприятия. Предоставляется также финансовая поддержка при получении дополнительного непрофильного образования и расширении областей квалификации.

В Nkomati выплата социального пакета работникам, в состав которого входят медицинское и пенсионное страхование, компенсация транспортных расходов, является частью политики удержания персонала. Компания стимулирует покупку работником собственного жилья, поскольку компания не предоставляет помещений для проживания семей работников. Помимо социальных льгот в виде денежных выплат, работникам оказываются социально-консультационные услуги по вопросам физического и психологического здоровья (заболеваний ВИЧ-инфекцией и туберкулезом), психо-

Пенсионные программы

На протяжении последнего десятилетия пенсионные программы пользовались повышенным вниманием со стороны руководства и работников Компании. За этот период было разработано и внедрено несколько программ, предусматривающих выплаты работникам пенсионного возраста при увольнении из Компании. По мере накопления опыта реализации таких программ внутри Компании, а также с учетом результатов проведения пенсионной реформы в России, развития рынка пенсионных услуг, в Компании были созданы условия для формирования корпоративной пенсионной системы, построенной на принципах накопления и солидарного участия Компании и работников в пенсионных накоплениях. Год 2007 стал важным поворотным пунктом в закладывании основ такой системы.

В середине года была запущена новая корпоративная программа солидарного пенсионного обеспечения на накопительных принципах «Накопительная долевая пенсия». Отличительной особенностью новой долгосрочной программы является также ее доступность для каждого работника незави-

³ Указанная льгота в соответствии с российским законодательством относится к выплатам социального характера, в состав которых также входят: выплата выходных пособий, оказание работникам материальной помощи в сложных жизненных ситуациях, оплата услуг оказываемых работникам медицинскими учреждениями и др.

симо от возраста и стажа работы в Компании. В течение полугодичного срока ее действия участниками программы стали 3 779 работников предприятий, расположенных на территории НПР (Заполярный филиал, ООО «НОК», ООО «ЗСК», ООО «ННР», ОАО «НТЭК»), и 1 583 работника ОАО «КГМК».

В 2007 году началась реализация корпоративной пенсионной опционной программы. С целью повышения заинтересованности работников в достижении высоких производственных и финансовых результатов при подведении итогов работы Компании за 2006 год руководством Компании было принято решение направить часть вознаграждения работников на их именные пенсионные счета в НПФ «Норильский никель». Пенсионный взнос Компании (опцион) был сделан в пользу тех работников, проявили готовность участвовать в развитии

Программа оздоровления в Енисейском речном пароходстве рассчитана, в первую очередь на работников плавающего состава. Как известно, речники работают в тяжелых условиях (превышение допустимого уровня вибрации и шума на подавляющем большинстве эксплуатируемых судов, психологические перегрузки, отдаленность от семьи в течение нескольких месяцев). Для укрепления здоровья плавсостава, своевременного выявления на ранней стадии заболеваний и их профилактики Енисейское пароходство организует ежегодные профосмотры, а также дополнительное профилактическое лечение. Приоритетным правом на санаторно-курортное лечение с частичной оплатой его стоимости пароходством пользуются работники, которым по результатам ежегодного медицинского осмотра рекомендовано пройти соответствующее оздоровление.

Программы социальной адаптации

В 2007 году в Компании была продолжена отраслевая реформа. Акцент реструктуризации был перенесен на совершенствование организационной структуры, а также на реализацию на отдельных предприятиях целевых программ повышения производительности труда. При реализации задач улучшения организации труда и оптимизации численности применялись программы социальной адаптации – апробированный в предыдущие годы инструмент сохранения социальной стабильности и гарантий в трудовых коллективах и учета интересов работников.

При создании самостоятельных предприятий геологического и транспортного отраслевых комплексов, а также Нориль-

ского филиала Корпоративного университета были заключены соглашения, по условиям которых предусматривалось сохранение социальных гарантий работникам при переводе в создаваемые отраслевые структуры.

Возможностью получить выплату при увольнении воспользовались более 1 300 работников предприятий Группы на территории НПР.

Единовременные выплаты увольняемым работникам применялись также в ОАО «КГМК» в качестве инструмента смягчения социальных последствий при проведении мероприятий по оптимизации численности, сокращения рабочих мест и вывода непрофильных подразделений (выплаты предоставлены 314 работникам).



системы дополнительного пенсионного обеспечения, заключив индивидуальные пенсионные договора с НПФ. За короткий срок участниками корпоративной пенсионной опционной программы стали более 60 тыс. работников Компании, дочерних и зависимых обществ, охват работников программой на предприятиях-участниках составил в среднем около 90%. В конце отчетного года было принято решение о поощрении работников по итогам работы в 2007 году аналогичной мерой.

Программы оздоровления

В течение многих лет на большинстве предприятий Группы реализуются программы оздоровления работников и членов их семей, в социальном бюджете выделяются средства для компенсации работникам значительной части стоимости путевок. Путевки распределяются согласно поданным заявлениям и в соответствии с медицинскими заключениями комиссии по социальному страхованию, руководствующейся в своей работе Положением о порядке распределения путевок на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.

За 2007 год по предприятиям Группы на территории НПР и КГМК в санаторий «Заполярье» и вневедомственные санатории работникам и членам их семей были предоставлены 14 000 санаторно-курортных путевок, в детские оздоровительные лагеря – около 1 400 путевок для детей сотрудников.

В отчетном году возможности оздоровления для работников были расширены. Для предприятий группы, расположенных на территории НПР, успешно реализован пилотный проект компенсационного отдыха – программа «Здоровье» – для создания дополнительных условий оздоровления работников с учетом их индивидуальных потребностей в медицинском обследовании, приобретении дорогостоящих лекарств или в приобретении абонементов для занятий в спортивно-оздоровительном комплексе и т.д. По условиям программы работник получает соответствующую компенсацию (один раз в три года) для проведения отпуска вне зависимости от того, где он будет его проходить – на «материке» или в Норильске. Программой воспользовалось около 6 000 человек.

В ООО «Институт Гипроникель» (Санкт-Петербург) программа «Единовременные выплаты работникам пенсионного возраста при увольнении» использовалась для решения актуальной задачи омоложения коллектива. В 2007 году по сравнению с 2006 годом средний возраст снизился на 1 год.

Интервью с вице-президентом Олимпийского комитета России, Президентом Федерации лыжных гонок России Логиновым Владимиром Алексеевичем

Официально сотрудничество Федерации с «Норильским никелем» началось два года назад, когда был заключен договор о сотрудничестве с Кольской ГМК на олимпийский период до 2010 года (речь идет об олимпийских играх в Ванкувере). Мы участвуем во многих спортивных мероприятиях, которые проходят в Мончегорске и Мурманске, где находятся предприятия Кольской компании. В 2007 году в рамках проведения чемпионата России по лыжным гонкам на сверхдлинные дистанции – 70 км в Мончегорске был организован старт этой гонки. В чемпионате приняли участие не только сильнейшие российские спортсмены, но и лыжники из других стран, например Белоруссии.

Мы используем логотип Кольской горно-металлургической компании на форме сборной и на «боевой» форме, в которой спортсмены выступают на этапах кубка мира, а это – главные соревнования по лыжным гонкам. С логотипом КГМК мы прошли сезон 2006-2007 и 2007-2008 годов (он начинается в октябре и заканчивается в конце зимы следующего года). Этот логотип видели на стартах в Японии, Канаде, Америке, Финляндии, Швеции, Норвегии, Франции, Германии, Швейцарии, Чехии, Польше, Эстонии. В перспективе надеемся, что сборная команда страны будет выступать в форме с логотипом Норильского никеля.

Но еще до начала нашего сотрудничества с КГМК мы приезжали с Федерацией в Норильск. Здесь побывали Алексей Прокуроров – олимпийский чемпион по лыжным гонкам, старший тренер женской сборной команды России, заслуженный мастер спорта, а также Ольга Завьялова – многократная чемпионка мира, заслуженный мастер спорта, Евгений Дементьев – победитель Олимпиады в Турине, заслуженный мастер спорта, кавалер ордена «Знак почета». Теперь это уже стало традицией. Ежегодно на соревнования «Лыжня «Норильского никеля» Компания приглашает известных российских спортсменов мирового уровня. Многие российские компании уделяют внимание развитию физкультуры и спорта в своих коллективах, но я считаю, что опыт Компании в этой области можно считать одним из лучших. Мне приходилось бывать на многих спартакиадах, но опыт Компании отличает оригинальность, массовость стартов, создание атмосферы праздника.

Особенно нас поражает прекрасная организация массовых физкультурно-спортивных мероприятий: соревнований по футболу, баскетболу и родных нам лыжным гонкам, участие в которых доступно каждому работнику Компании. Мы знаем, что в северных регионах, где расположены основные предприятия Норильского никеля, соревнования по лыжным гонкам особенно популярны. И важно то, что руководство подразделений Компании создает условия для развития данного вида спорта. Например, в Норильске Компания подарила для проката

Еще одна отличительная черта Компании – работа Совета по физкультуре (Совет), в который входят сотрудники, ответственные за физкультуру и спорт в подразделениях Компании. В Совет также входят представители органов власти и спортивной общественности территорий присутствия Компании. Ежегодно Совет определяет наиболее важные задачи на год и решает какие мероприятия необходимо провести и как их организовать. Для решения этих задач мобилизованы заметные силы.

Кроме того, Компания находит еще возможность протянуть руку помощи нашим спортивным организациям, например, нам – Федерации по лыжным гонкам. Но Норильский никель помогает не только Федерации, но

4.5. Социальное партнерство и внутрикорпоративные коммуникации

Социальное партнерство

Сложившаяся на предприятиях Группы система социального партнерства базируется на следующих основных принципах:

- равноправие сторон социального партнерства;
- учет взаимных интересов социальных партнеров при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности предприятий Группы;



несколько тысяч пар лыж спортивной базе «Оль-Гуль». Это реальный шаг к тому, чтобы сделать этот вид спорта массовым и доступным для людей разных возрастов и занятий.

Например, в рамках «Лыжни «Норильского никеля» проходят разные соревнования: «Личные соревнования на 5, 10 и 18 км» и смешанные (мужчины и женщины) командные эстафеты на 3 и 5 км, «Гонка руководителей производственных подразделений дочерних и зависимых обществ», соревнования «Мама, папа, я – спортивная семья». Пока родители участвуют в соревнованиях, для детей устраиваются веселые конкурсы, подвижные игры, прекрасно организованные представления – они в это время успевают попеть и станцевать. Для всех работников и членов их семей – это настоящий праздник, праздник здоровья, что очень важно.

Мне нравится, что руководство Компании понимает, что это очень важное направление работы. При организации спортивных мероприятий большое значение имеет то, что руководство Компании само принимает участие в соревнованиях. Мы рады, что в этом году Потапов Евгений Владимирович, руководитель Кольской ГМК, победил в лыжной гонке руководителей предприятий Компании.

Норильский никель уделяет также большое внимание развитию материально-технической базы спортивных сооружений. Мы видели спортивные сооружения в Норильске, на КГМК, и поражает то, что с утра до вечера там занимаются спортом работники и их дети. Совсем недавно появилась еще одна форма проведения досуга работников – туризм выходного дня: организованные туристические походы, рыбалка, охота для работников предприятий. Это все поражает. Молодцы, что так делают.

и развитию других видов спорта, таких, как баскетбол, футбол и другие, которые очень значимы для страны, а также оказывает поддержку в подготовке спортсменов высокого уровня – олимпийских чемпионов. Я знаю, что Олимпийский комитет благодарен Норильскому никелю за это. Мы горды, что дружим с Норильским никелем. Стараемся дорожить этой дружбой и не подвести Компанию, чей логотип используем на форме сборной.

- строгое соблюдение российского законодательства в социально-трудовой сфере и действующих на предприятиях Группы локальных нормативных актов;
- добровольность принятия обязательств социальными партнерами и неукоснительное их выполнение;
- рассмотрение всех возникающих проблем на основе конструктивного диалога социальных партнеров.

Организации работников и механизмы регулирования социально-трудовых отношений

Предприятия Группы признают право работников на объединение и создание организаций, представляющих их интересы, что является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров.

На предприятиях Группы налажена система представительства интересов работников в социально-трудовой сфере. В социальном диалоге с работодателем выступают профсоюзы и иные уполномоченные работниками органы, которым трудовые коллективы делегировали право представлять их ин-

тересы (социально-трудовые советы, объединения молодежи, женские движения, советы по спорту и др.).

Многолетние традиции в регулировании отношений в социально-трудовой сфере имеют коллективные договоры, действующие в большинстве предприятий Группы. Помимо коллективных договоров на предприятиях действуют локальные нормативные акты, регламентирующие предоставление работникам льгот, гарантий и компенсаций.

Постоянно действующими органами социального партнерства на предприятиях Группы являются комиссии по коллективному договору. В течение 2007 года эти комиссии принимали решения по основным социально-трудовым вопросам. В частности, только Комиссией по Коллективному договору,

ные договоры стала возможной «монетизация льгот» — замена выдачи молока работникам с вредными условиями труда денежной компенсацией. Общая численность работников предприятий Группы, для которых льготы «монетизированы», составляет 28 304 человека. Общая сумма компенсаций работникам Группы составила 102 млн. рублей.

В соответствии с законодательством и принятыми работодателями обязательствами в 2007 году была продолжена практика коллективно-договорного регулирования вопросов оплаты труда работников. Коллективными договорами основных производственных предприятий Группы (ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «КГМК», ОАО «Норильскгазпром», ООО «Норильскникельремонт» и др.) регулируют-

работодателей — производителей никеля и драгоценных металлов, его учредителями стали 20 предприятий Группы. Первоочередной задачей созданного Объединения работодателей стала разработка межотраслевого Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений на общероссийском уровне.

Совершенствование механизмов социального партнерства на предприятиях Группы обеспечивается развитием прямого диалога работодателя с работниками, непосредственной коммуникацией работников с менеджментом, что позволяет оперативно принимать решения по насущным вопросам непосредственно на уровнях их возникновения.



действующей в ОАО «ГМК «Норильский никель», было принято 84 решения, из них 22 — по важнейшим корпоративным вопросам (совершенствование системы охраны труда, замена выдачи молока денежной компенсацией, травматизм, хищения, социальные программы, новая пенсионная программа «Накопительная долевая пенсия» и др.) и 62 — по индивидуальным обращениям работников. В результате принятых комиссиями решений о внесении изменений в коллектив-

ся вопросы оплаты труда работников более 600 профессий (из них около 50 — наиболее массовых), при этом по наиболее массовым профессиям рабочих установлены «сквозные» тарифные ставки.

В феврале 2007 года в Норильске был проведен региональный Корпоративный форум предприятий Группы «Норильский никель», на котором были подведены итоги развития социально-трудовых отношений на предприятиях Группы за 2007 год и намечены планы на 2008 год.

На внеочередном собрании акционеров ОАО «ГМК «Норильский никель» 12 октября 2007 года акционеры приняли решение об участии ОАО «ГМК «Норильский никель» в общероссийском межотраслевом объединении работодателей в целях развития социального партнерства на региональном и общероссийском отраслевом уровне. В декабре 2007 года было создано Общероссийское межотраслевое объединение

Интервью с Председателем Федерации профсоюзов ОАО «ГМК «Норильский никель», Сопредседателем Комиссии по Коллективному договору ОАО «ГМК «Норильский никель» Кузнецовой Людмилой Петровной

Расскажите, пожалуйста, о работе Комиссии по Коллективному договору и что нового было в ее работе в 2007 году.

Комиссия по Коллективному договору Компании является постоянно действующим органом по регулированию социально-трудовых отношений, в ее состав на паритетной основе входят 16 человек: 8 человек от работодателя и 8 человек от представителей работников. Работники, в свою очередь, являются представителями Социально-трудового совета и профсоюзных организаций Компании, к последним относятся Федерация профсоюзов и Объединение профсоюзных организаций.

Работа Комиссии построена следующим образом. Ее возглавляют председатель и его три сопредседателя: председатели Социально-трудового совета, Федерации профсоюзов и Объединения профсоюзных организаций. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в месяц. Все решения принимаются при согласии как работодателя, так и работников, что обеспечивает соблюдение баланса интересов и той, и другой стороны. В спорных же случаях, в целях выработки согласованных решений, создаются рабочие группы, для работы которых могут привлекаться квалифицированные специалисты Компании.

Я считаю, хорошим итогом работы Комиссии в 2007 году стало рассмотрение и принятие решений по 22 важнейшим корпоративным вопросам: совершенствование системы охраны труда, замена выдачи молока денежной

компенсацией, предотвращение травматизма, профилактика хищений, вопросы в области социальных программ, например, НДП и другие. Также были приняты решения по 62 индивидуальным обращениям работников, большинство из которых было решено в пользу работников.

Какие основные задачи выполняет Комиссия по Коллективному договору?

Основными задачами Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений, анализ выполнения Коллективного договора, подготовка изменений и дополнений Коллективного договора, рассмотрение обращений работников по социально-трудовым вопросам, подготовка разъяснений по вопросам, возникающим в ходе применения Коллективного договора и другие. Поскольку в последнее время изменения законодательства предусматривают все большую передачу полномочий по решению социально-трудовых вопросов работодателям, я считаю, значительно возрастает и роль нашей Комиссии, которая участвует в подготовке локальных актов Компании. Главный принцип – не снижение уровня социальных гарантий, безусловно, с учетом итогов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

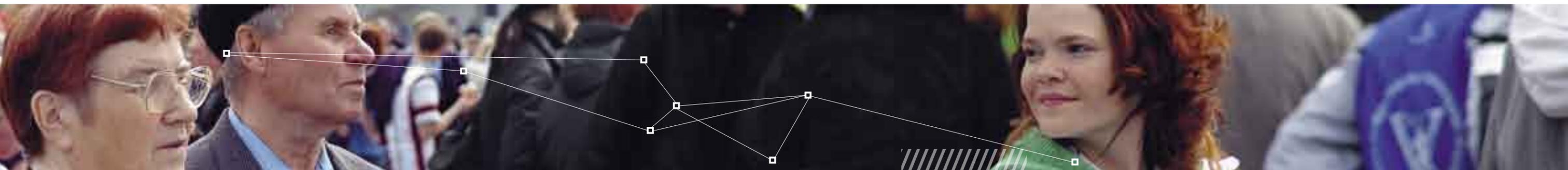
Группы «Норильский никель», закреплены в данном документе.

В настоящее время особенностью является то, что в связи с завершением формирования структуры Компании по отраслевому принципу, а также с учетом того, что предприятия Компании расположены не только в Норильске и Таймырском муниципальном районе, но и в других регионах России, возникла необходимость разработки и принятия социальных стандартов, направленной политики в социальной сфере и механизмов социального партнерства на уровне всей Компании.

Развитие системы внутренних коммуникаций

В ГК «Норильский никель» действует и постоянно совершенствуется система внутрикорпоративных коммуникаций – целенаправленно создаваемый комплекс инструментов с целью развития корпоративной культуры, поддержания позитивного социального климата в трудовых коллективах и эффективного информационного обмена внутри организации.

Одним из основных инструментов внутрикорпоративных коммуникаций является институт приемных по производственным и социально-трудовым вопросам (далее – система приемных).



Расскажите подробнее о системе социального партнерства на предприятиях Группы «Норильский никель».

На мой взгляд, развитие и укрепление социального партнерства относится к приоритетным направлениям деятельности Компании. На предприятиях Группы действуют представительные органы работников: социально-трудовые советы, производственные советы, профсоюзные организации. Для решения социально-трудовых вопросов действуют совместные комиссии (по коллективному договору, по охране труда и др.), сформированные из представителей работников и работодателя.

Относительно недавно (в январе 2006 года) в целях выработки социальной политики и регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятий Группы «Норильский никель», расположенных на территории Норильска и Таймырского муниципального района, по инициативе представителей работников был создан Корпоративный социально-трудовой совет предприятий Группы «Норильский никель» (КСТС), в состав которого входят представители работников 12-ти крупнейших предприятий Группы. Я, как председатель Федерации профсоюзов, также являюсь членом Корпоративного совета и представляю интересы работников Компании. Своей деятельностью сегодня Совет объединяет более 55 тысяч работников.

Кроме того, в апреле 2006 года между руководителями предприятий и членами КСТС было подписано Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных в муниципальном образовании «город Норильск» и ТАО, на 2006-2008 годы, которое было зарегистрировано в Администрации Красноярского края в марте 2007 года. Я считаю очень значимым, когда основные единые принципы социальной политики, которыми руководствуются работодатели и работники предприятий

В декабре 2007 года было создано Общероссийское межотраслевое объединение работодателей – производителей никеля и драгоценных металлов. Представители работников на Корпоративном форуме в феврале 2008 года обсуждали планы по формированию представительного органа работников на уровне Компании – Объединенного социально-трудового совета производителей никеля и драгоценных металлов. По моему мнению, это создаст единую систему социального партнерства, охватывающую, в том числе, и предприятия Компании, расположенные в других регионах. Это позволит разрабатывать и принимать совместно с работодателем соглашения, которые будут устанавливать социальные стандарты по всем предприятиям Группы «Норильский никель» и являться гарантом успешного социального развития.

Система приемных, состоящая из Центральной приемной и 21 приемной, которые созданы в крупных структурных подразделениях Компании¹, обеспечивает установление отношений сотрудничества и партнерства между администрацией и работниками Компании и коммуникации по тем вопросам, которые значимы для работников.

Приемные по производственным и социально-трудовым вопросам выполняют две основные функции – организуют на регулярной основе встречи менеджмента с трудовыми коллективами структурных подразделений Компании, ведут индивидуальный прием работников и проводят работу по письменным обращениям действующих и бывших работников Компании.

В 2007 году подготовлено и проведено 927 встреч руководителей российских подразделений с трудовыми коллективами, в которых приняли участие более 29 500 работников.

¹ Из них 14 действуют в ЗФ, 3 – в ООО «Норильскникельремонт», по одной – в ООО «ЗСК», ООО «НОК», ООО «ЗТФ» и в НФ «Институт Норильскпроект» ООО «Институт Гипроникель».

РИСУНОК 4.9. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

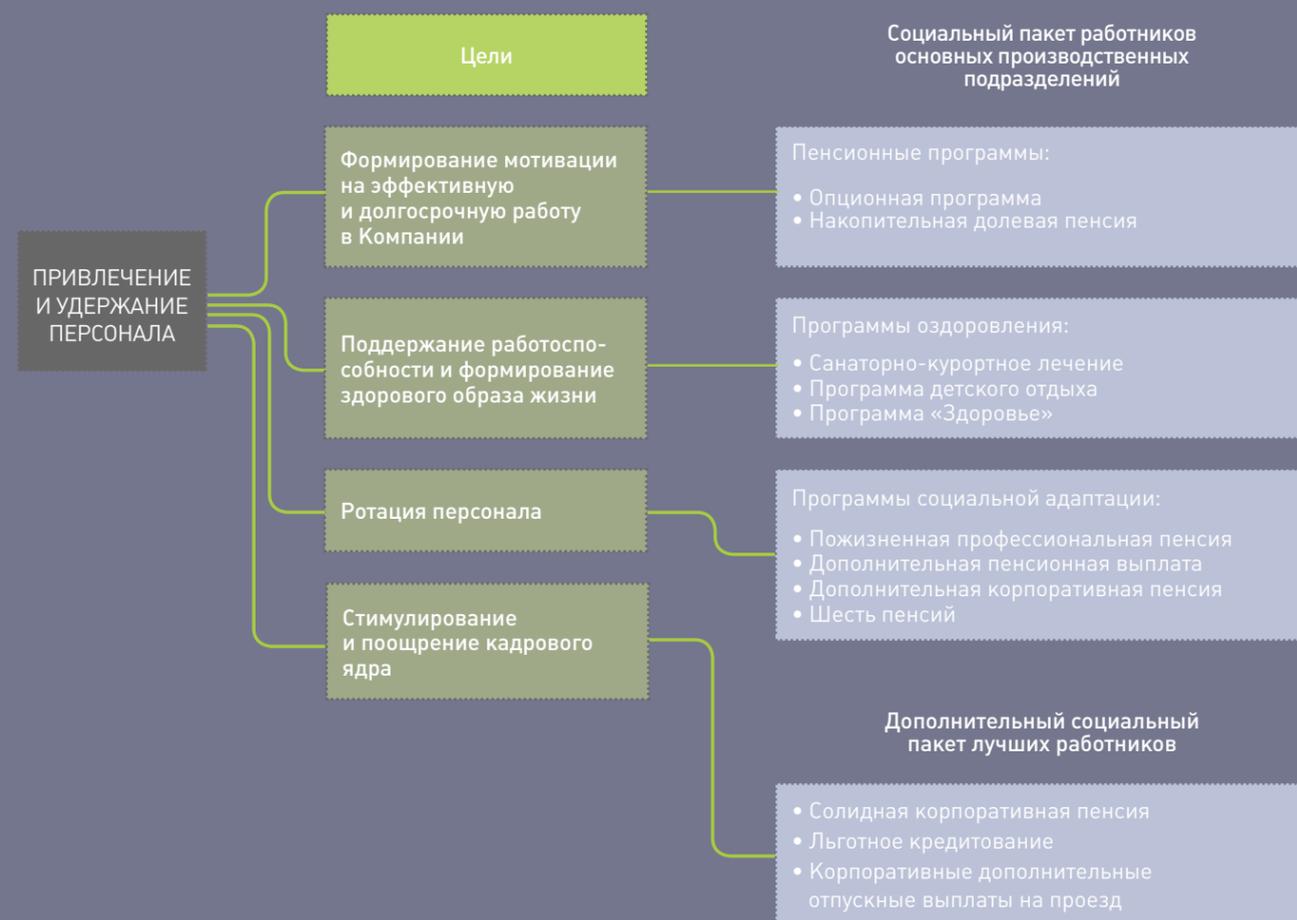


РИСУНОК 4.10. ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ



На встречах менеджмента Компании с трудовыми коллективами осуществлялось информирование работников о планах и результатах производственной деятельности Компании, давались разъяснения по основным нормам законодательства в области социально-трудовых отношений и по соответствующим решениям органов государственной власти и местного самоуправления, доводились до сведения работников основные направления и стандарты корпоративной социальной политики, анонсировались предстоящие культурно-массовые мероприятия. Встречи менеджмента с трудовыми коллективами являются одновременно инструментом обратной связи с работниками, способом выявления потребностей работников и оперативного реагирования на волнующие их вопросы.

В контексте вопросов, волнующих работников, приемными оказывалось содействие Центру изучения общественного мнения Заполярного филиала Компании в проведении социологического опроса по организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников Компании и их детей, проводилась разъяснительная работа по программе дополнительного пенсионного обеспечения работников Компании, в частности по оформлению договоров между работниками и НПФ «Норильский никель», осуществлялась подготовка документов работников, признанных нуждающимися в улучшении жилищных условий, для включения их в единую очередь на улучшение жилищных условий, формируемую Управлением жилищного фонда Администрации города Норильска.

Пропаганда здорового образа жизни как средства повышения трудового потенциала и производительности труда и создание условий для занятия физической культурой и спортом являются одним из важнейших направлений развития корпоративной культуры. В корпоративных соревнованиях участвовали не только работники Компании, но и члены их семей, включая детей, а также жители территорий расположения Компании.

В соответствии с Календарем работы корпоративного Совета по спорту в 2007 году проведены 5 общекорпоративных спортивных мероприятий: «Лыжня «Норильского никеля», легкоатлетический пробег, посвященный Дню металлурга, семейные соревнования «Папа, мама, я – спортивная семья», турниры по мини-футболу и баскетболу, участие в которых приняли 10 500 человек и 124 команды.

Для выявления актуальных вопросов и проблемных ситуаций в деятельности наставников проведены фокус-группы и интервью с наиболее опытными из них. По результатам этой работы подготовлен «Справочник наставника», повышающий эффективность наставнической деятельности в практической подготовке и адаптации вновь принятых молодых работников.

Наряду с проведением обучающих мероприятий, направленных непосредственно на повышение профессионального уровня целевых групп персонала, Компания применяет соревновательные инструменты формирования у работников мотивации к непрерывному обучению и достижению максимальных производственных результатов. В этих целях организуются конкурсы профессионального ма-



Проблематика встреч в 2007 году касалась вопросов оплаты труда, выплаты отраслевых надбавок, охраны труда и условий реализации новых социальных программ. В части охраны труда основное внимание уделялось качеству спецодежды и средств индивидуальной защиты, организации лечебно-профилактического питания, в частности замене выдачи молока для работников, занятых во вредных условиях труда, денежной компенсации в связи с изменением ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации.

В 2007 году было принято и рассмотрено 15 500 обращений работников Компании. С учетом обращений бывших работников Компании количество обращений, поступивших в приемные, составило более 21 000.

Основная тема обращений (30%) – реализация социальных программ, прежде всего программ санаторно-курортного лечения и оздоровления. Такую же долю обращений (30%) составляют вопросы технического характера по пенсионному учету и пенсионному обеспечению.

4.6. Корпоративная культура

Развитие корпоративной культуры

Компания считает одной из своих приоритетных задач развитие корпоративной культуры, способствующей формированию в трудовых коллективах комфортного социально-психологического климата, духа корпоративной солидарности и высокой мотивации к труду, а также пропаганде здорового образа жизни. (РИСУНОК 4.10. СТР. 89)

В соответствии с Календарем корпоративных событий ГК «Норильский никель» и планами предприятий Группы в 2007 году были проведены праздничные, спортивные, детские мероприятия, в которых участвовали более 190 000 работников предприятий Группы и членов их семей.

Развитие целевых групп персонала

В 2007 году продолжалась работа по поддержке инициатив целевых групп персонала¹, имеющих ключевое значение в достижении производственных результатов, формировании кадрового потенциала Компании и в развитии корпоративной культуры. В течение 2007 года в различных развивающихся, конкурсных, культурно-массовых и других мероприятиях приняли участие около 57 970 работников предприятий Группы, 14 146 из них были вовлечены в мероприятия, организованные участниками «Женского взгляда», более 13 000 человек приняли участие в мероприятиях ДМС «Лидер».

В целях подготовки перспективного резерва руководителей проведена комплексная оценка 120 молодых специалистов, и по ее результатам отобраны и направлены на обучение по программе «Школа молодого менеджера» 45 человек, имеющих наиболее высокий потенциал развития.

стерства, обеспечивающие выявление и поддержку эффективных работников, популяризацию их достижений как образцов, достойных подражания.

¹ Общая информация о целевых группах и целях их деятельности помещена в разделе «Развитие персонала» Социальных отчетов ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003-2004 годы, за 2005 год и за 2006 год. См.: <http://www.nornik.ru>

Конкурс «Мастер года». В 2007 году конкурс проводился в четвертый раз. В трудовых коллективах предприятий Группы «Норильский никель» предварительно были проведены отборочные туры, определились лучшие мастера производства в своей отрасли, а в апреле прошла торжественная церемония награждения, на которой чествовали лучших мастеров по 13 номинациям. Среди критериев, по которым оценивались мастера, были показатели производственной деятельности, управление подчиненным коллективом, участие в разработке и внедрении новой техники, инновационных проектов и технологий.

Поддерживая многолетние традиции, активисты ДМС «Лидер» участвовали в мероприятиях, направленных на профориентацию школьников, адаптацию молодых рабочих и специалистов, пришедших в Компанию по программам «Стажер», «Рабочая смена» и «Профессиональный старт». Молодые специалисты провели 120 традиционных «Уроков Компании» для всех первоклассников НПР и вручили им более 2 800 подарков от «Норильского никеля».

Участники ДМС «Лидер» выступили кураторами студенческих групп в деловой игре «Северный проект», организованной Компанией совместно с Благотворительным фондом Владимира Потанина для 250 студентов российских ВУЗов, проходивших производственную практику на предприятиях

Одним из важных элементов мотивации и корпоративной культуры ГК «Норильский никель» является Программа «Детский клуб». В 2007 году в рамках данного проекта Компания продолжила реализацию мероприятий, направленных на развитие творческих способностей детей и подростков, проживающих в регионах присутствия Компании, на формирование в их сознании положительного образа Компании и мотивации к выбору связанного с ней жизненного пути.

В рамках проекта «Детский клуб» был проведен творческий конкурс «Дорога в Завтра», была разработана и издана ежегодная книга для первоклассников, оказана помощь детским учреждениям социальной защиты НПР, осуществлялось обслуживание корпоративного сайта <http://www.nickelca.ru>, был подготовлен и проведен корпоративный новогодний

В 2007 году за наивысшие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд были награждены 3 528 работников предприятий группы, в том числе: 9 человек – государственными наградами; 267 человек – наградами различных министерств и ведомств; 221 человек – наградами региональных и муниципальных органов власти; 3 031 человек – корпоративными наградами.

В целях совершенствования корпоративной системы нематериальной мотивации была подготовлена новая редакция «Положения о поощрениях и награждениях работников предприятий Группы «Норильский никель», его дочерних и зависимых обществ».



Конкурсы профессионального мастерства. Традиционно на предприятиях Группы «Норильский никель» прошли конкурсы профессионального мастерства, благодаря которым из числа наиболее высококвалифицированных работников был сформирован пул наставников.

Группы «Норильский никель» по программе «Профессиональный старт».

Поддержка творческих инициатив работников и организация культмассовых мероприятий

Компания поддерживает стремление молодежи к занятиям, развивающим творческий потенциал и повышающим общий культурный уровень работников.

В Компании существует Клуб «Веселый Норильский никель», развивающий творческий потенциал молодых работников. В мероприятиях Клуба участвуют 11 команд различных предприятий Группы. В ноябре 2007 года в Норильске прошел V корпоративный фестиваль Клуба «Веселый Норильский никель».

праздник для детей сотрудников Компании, организовано изготовление и доставка до мест расположения предприятий Группы 41 947 детских новогодних подарков.

Моральное стимулирование

Компания придает большое значение нематериальной мотивации персонала, исходя из того, что своевременное и соответствующее трудовым достижениям моральное поощрение способствует формированию у работников сознания своего соучастия и значимости в достижении корпоративных целей, усиливает заинтересованность в повышении эффективности работы своего подразделения и предприятия в целом.

Действенным инструментом морального стимулирования трудовых коллективов и отдельных работников является представление наиболее отличившихся из них к государственным наградам, наградам министерств и ведомств, а также к награждению корпоративными наградами.

Уважаемый Денис Станиславович!

К Вам обращается группа победителей восьмого корпоративного конкурса «Дорога в Завтра». Мы хотим от всего сердца поблагодарить Вас за предоставленную в качестве награды поездку во Францию и в Швейцарию.

Благодаря компании Норильский никель мы увидели прекрасные белоснежные вершины Альп и величественные рыцарские замки, полюбовались захватывающим дух видом Парижа с Эйфелевой башни, посетили Аквабульвар и живущий в мечтах каждого ребенка Диснейленд, и наконец – самое главное – познакомились друг с другом.

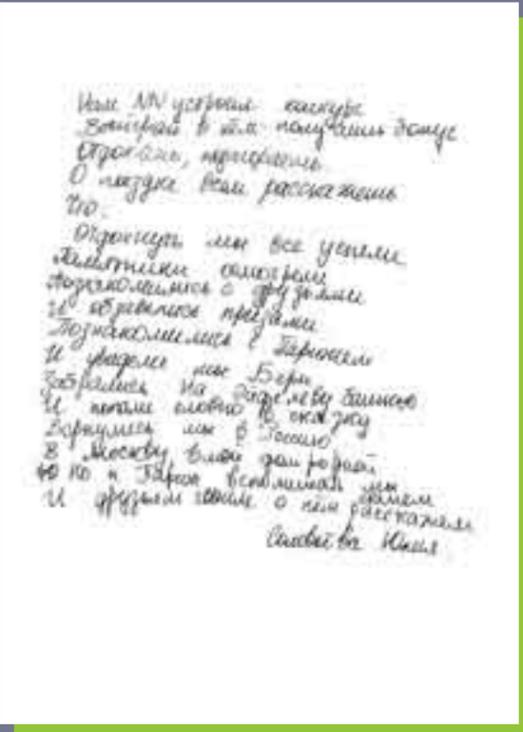
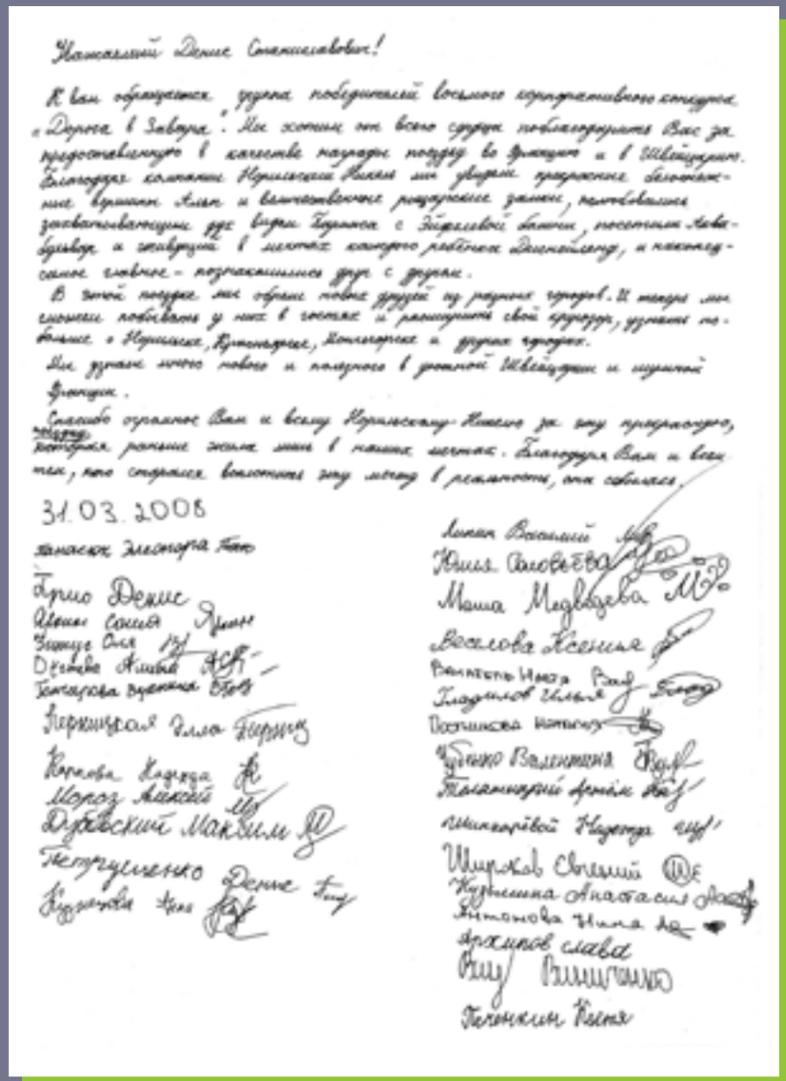
В этой поездке мы обрели новых друзей из разных городов. И теперь мы сможем побывать у них в гостях и расширить свой кругозор, узнать побольше о Норильске, Красноярске, Мончегорске и других городах.

Мы узнали много нового и полезного в уютной Швейцарии и шумной Франции.

Спасибо огромное Вам и всему Норильскому никелю за эту прекрасную поездку, которая раньше жила лишь в наших мечтах. Благодаря Вам и всем тем, кто старался воплотить эту мечту в реальность, она сбылась.

31.03.2008

- Панасюк Элеонора
- Брио Денис
- Яркин Саша
- Витус Оля
- Дегтева Алина
- Гончарова Вероника
- Перницкая Элла
- Карпова Надежда
- Мороз Алексей
- Дубовский Максим
- Петрушенко Денис
- Кузнецова Анна
- Липин Василий
- Юлия Соловьева
- Маша Медведева
- Веселова Ксения
- Ванагель Настя
- Гладилов Илья
- Постникова Наталья
- Чубенко Валентина
- Телятицкий Артем
- Шинкарева Надежда
- Широков Евгений
- Кузьмина Анастасия
- Антонова Нина
- Архипов Слава
- Влад Виниченко
- Печенкин Костя



Нам NN устроил конкурс Выиграй в нем – получишь бонус Отдохнешь, позагораешь. О поездке всем расскажешь Что:

Отдохнуть мы все успели Памятники осмотрели Познакомились с друзьями И обзавелись призами. Познакомились с Парижем И увидели мы Берн Забрались на Эйфелеву башню И попали словно в сказку Вернулись мы в Россию, В Москву, в мой дом родной Но и Париж вспоминать мы станем И друзьям своим о нем расскажем.

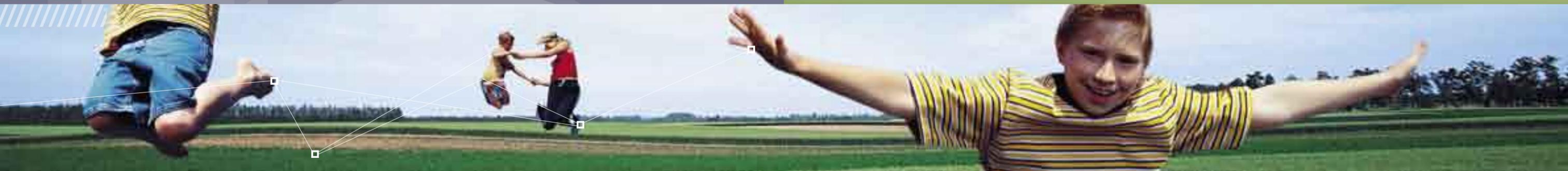
Соловьева Юлия.

Я выиграла конкурс «Дорога в завтра» И отправилась я в путь 21 марта В пути я была 2 недели

С друзьями я рассталась еле-еле. И видели все красивые виды. Мы видели: леса, дворцы, красивые горы. Всю красоту других стран мне не описать. И о этой красоте всем рада рассказать Красивые. Красивые, красивые виды Видели, видели, видели все мы.

Я выиграла конкурс «Дорога в завтра» И отправилась я в путь 21 марта В пути я была 2 недели С друзьями я рассталась еле-еле. И видели все красивые виды. Мы видели: леса, дворцы, красивые горы. Всю красоту других стран мне не описать. И о этой красоте всем рада рассказать Красивые, красивые, красивые виды Видели, видели, видели все мы.

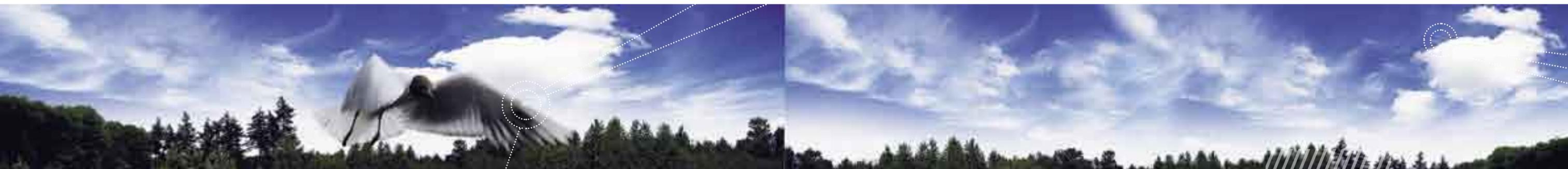
5. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



5.1.	Развитие системы экологического менеджмента	98
5.2.	Показатели экологической результативности	102

5.1. Развитие системы экологического менеджмента

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА, СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ И СБРОСОВ В ВОДНЫЕ ОБЪЕКТЫ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЫЛО ОПРЕДЕЛЕНО СТРАТЕГИЕЙ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА ДО 2015 ГОДА (И ПОДТВЕРЖДЕНО В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА ДО 2020 ГОДА) В КАЧЕСТВЕ ОДНОЙ ИЗ ДОЛГОСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ.



Компания также уделяет серьезное внимание вопросам сохранения биоразнообразия территорий присутствия, повышения энергоэффективности и развития альтернативных источников энергии.

Система экологического менеджмента в Корпоративном центре и основных российских подразделениях Группы

Большую роль в повышении экологической безопасности производства играет развитие системы экологического менеджмента. В 2007 году функционирование Системы экологического менеджмента (СЭМ) осуществлялось в рамках Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента.

Построение КИСМ как системы взаимосвязанных элементов, успешное функционирование которой зависит от постоянного взаимодействия ее компонентов, позволяет координировать работы в области экологии и качества с работами в других областях (например, в области управления производством, финансами, охраной труда и общей безопасностью). Такой подход создает благоприятные условия как для повышения эффективности Компании в целом, так и в области ее экологической безопасности.

Внедрение СЭМ имеет и другие положительные результаты:

- экологический менеджмент стал не разовой акцией, а постоянной, последовательно развивающейся деятельностью Компании;
- приоритетное финансирование экологических мероприятий;
- повышение уровня экологического образования работников Компании;
- улучшение имиджа Компании среди населения и общественности;

- повышение конкурентоспособности Компании как на внутреннем, так и на внешнем рынках;
- демонстрация клиентам и другим заинтересованным сторонам следования Компанией принципам международных стандартов в области экологии и, как следствие, повышение доверия тех клиентов, для которых важно наличие СЭМ у поставщика;
- получение дополнительных возможностей признания на международном уровне и мировых рынках;
- повышение инвестиционной привлекательности Компании;
- улучшение управления производственными рисками, связанными с экологией.

В целях поддержания функционирования СЭМ в Компании ежемесячно актуализируется Реестр законодательных и иных требований, применимых к экологическим аспектам ОАО «ГМК «Норильский никель».

В 2007 году была проведена актуализация действующих документов СЭМ:

- СТО КИСМ 120-002-2008 «Планирование в системе экологического менеджмента. Мониторинг и измерение экологических показателей»;
- СТО КИСМ 120-005-2008 «Организация управления операциями, связанными со значимыми экологическими аспектами. Мониторинг применимых мер управления».

По результатам Второго надзорного аудита, проведенного в июне 2007 году специалистами международного органа по сертификации «Bureau Veritas Certification» («BVC») в Корпоративном центре и в ЗФ, была расширена область сертификации (в которую дополнительно была включена сфера производства готовой продукции в ЗФ) и подтверждено соответствие КИСМ Компании требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и 14001:2004.

Аудиторами «BVC» были отмечены сильные стороны КИСМ, в частности по СЭМ:

- планирование и управление инвестиционными проектами, направленными на модернизацию и совершенствование производства и продукции и снижение экологических воздействий;

- систематизация законодательных, нормативных и других требований в области экологического менеджмента;
- налаженное взаимодействие Корпоративного центра со структурными подразделениями ЗФ по вопросам экологического менеджмента;
- системный учет экологических аспектов Компании;
- мониторинг соответствия законодательным и иным требованиям, связанными с экологическими аспектами Компании;
- планомерная работа по снижению экологических воздействий.

Оценка выполнения законодательных требований в области охраны окружающей среды осуществляется в ходе повседневной производственной деятельности структурных подразделений Компании, а также при внутренних экологических проверках филиалов и ДЗО Компании в соответствии с Регламентом «Проведения экологических проверок на объектах ОАО «ГМК «Норильский никель».

В отчетном году была проведена проверка природоохранной деятельности подразделений рудоуправления «Норильск-1» Горно-металлургической дирекции ЗФ, по результатам которой Комиссией были даны рекомендации по устранению выявленных нарушений и предупреждению возможных несоответствий требованиям природоохранного законодательства внутренних документов Компании.

В ОАО «Кольская ГМК» СЭМ внедрена и развивается. Соответствие внедренной СЭМ требованиям международного стандарта ИСО 14001:2004 повторно подтверждено специалистами

Система экологического менеджмента на предприятиях Norilsk Nickel International

Norilsk Nickel Australia Pty Ltd

С 2001 года на предприятиях NNAu реализуется Программа экологического менеджмента. В течение срока эксплуатации рудников все осуществляемые работы оцениваются на предмет соответствия промышленным стандартам Австралии и нуждам охраны окружающей среды. В NNAu создана и функционирует Система экологического менеджмента, разработанная на основе требований ISO 14001:2004, но она не сертифицирована.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Законодательные требования, предъявляемые в Финляндии в отношении нанесения ущерба окружающей среде, весьма строги, но NNF ставит перед собой еще более амбициозные цели, добиваясь соответствия стандартам, которые отличаются от требований государства более строгими нормативами.

На предприятии действует сертифицированная комплексная система управления, соответствующая стандартам ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001.



ми «Bureau Veritas Certification» по результатам сертификационного аудита, прошедшего в сентябре 2007 году по истечении предыдущего 3-летнего сертификационного периода.

Развитие системы внутренних аудитов

В течение 2007 года в Компании в рамках функционирования ИСМ осуществлялось проведение внутренних аудитов в соответствии с «Программой проведения аудитов Корпоративной Интегрированной Системы менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2007 год». В соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000 и 14001:2004 и внутренних документов Компании к проведению внутренних аудитов привлекался компетентный персонал, прошедший специальную подготовку.

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

В ходе внутренних экологических проверок проводится анализ внешних запросов и сообщений от государственных органов контроля и надзора. В целом деятельность Компании осуществляется в рамках установленных и согласованных с государственными надзорными органами нормативов в области охраны окружающей среды, предусмотренных требованиями природоохранного законодательства. По всем вопросам отклонений от установленных законодательных нормативов в части охраны окружающей среды устанавливаются цели и задачи, разрабатываются соответствующие мероприятия.

В Компании введена единая система отчетности о природоохранной деятельности филиалов и ДЗО Компании, посредством которой осуществляется мониторинг выполнения экологических целей и задач.

В 2006–2007 годах по заданию NNAu экологическое агентство URS провело комплексную проверку требований, предъявляемых к закрытию добывающих предприятий. В NNAu существует подробный план вывода добывающих мощностей из эксплуатации с последующей рекультивацией территорий, основные положения которого включают три аспекта деятельности (окружающая среда, финансовые и социальные результаты).

Подразделение NNAu использует масштабную Систему защиты окружающей среды: оценка качества выбросов проводится на всех предприятиях, а отчеты о результатах оценки предоставляются всем соответствующим органам власти. NNAu ратифицировала документ под названием «Программа правительства Австралии по снижению выбросов парникового газа» и действует в соответствии с законами об эффективном использовании энергии.

Tati Nickel Mining Company (TNMC)

В TNMC внедрена и в 2007 году сертифицирована на соответствие требованиям ISO 14001:2004 система экологического менеджмента.

Рудник Nkomati

В настоящее время на руднике Nkomati внедряется Интегрированная система управления здравоохранением, охраной окружающей среды, безопасностью и качеством в соответствии с требованиями стандартов ISO 14001, ISO 9001 и OHSAS 18001.

В ЮАР и Ботсване независимые эксперты проводят оценки экологических программ один раз в два года, и по итогам проверок корректируются объемы выделяемых на восстановление окружающей среды средств. Процесс проверки контролируют соответствующие правительственные органы ЮАР и Ботсваны.

Экологическое обучение персонала

Обеспечение компетентности и развития персонала Компании в области экологического менеджмента в целом и внутренних аудиторов КИСМ в частности осуществляется в рамках проведения единой политики в области профессионального развития персонала предприятий Группы «Норильский никель», повышения профессионально-квалификационного потенциала работников. Ежегодно устанавливаются потребности в обучении персонала и дальнейшем повышении квалификации в области экологии, формируется и утверждается экологический раздел в составе «Сводного плана учебных мероприятий по развитию персонала группы «Норильский никель» на соответствующий календарный год.

5.2 Показатели экологической результативности

Выбросы диоксида серы

Главной проблемой в области охраны атмосферного воздуха для Компании является последовательное снижение выбросов диоксида серы – основного загрязняющего вещества. Сложность решения этой проблемы связана с уникальным географическим положением Заполярного филиала (отсутствие транспортной доступности) и, как следствие, неэффективностью применения известных технологий утилизации серы из газо-пылевых потоков, выбрасываемых в атмосферу.

В 2007 году выполнен большой объем проектно-исследовательских работ, направленных на снижение выбросов в атмосферу, в том числе за счет внедрения установки по производству сульфит-бисульфитного реагента из отходящих газов на Медном заводе; закрытия агломерационного и плавильного переделов Никелевого завода; реконструкции второй технологической линии по производству элементарной серы на Медном заводе; увеличения производственных мощностей пирометаллургического производства Надеждинского металлургического завода с целью переработки всего никельсодержащего сырья. Принято решение о заключении контрактов с ведущими инжиниринговыми фирмами (например, «Worley Parsons» и др.) на разработку технологии и проекта стадии «П» на утилизацию серы из отходящих газов

в атмосферу и снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты. В 2007 году был выполнен большой объем технико-экономических исследований и проектно-сметных работ по комплексному проекту «Модернизация металлургического производства ОАО «Кольская ГМК», реализация которого в срок позволит существенно снизить выбросы и сбросы загрязняющих веществ в 2010 году.

В 2007 году ОАО «КГМК» снизила выбросы диоксида серы в атмосферу на 3.7% по сравнению с 2006 г.

Выбросы пыли

В целом по ЗФ выбросы в атмосферу твердых веществ после очистки снижены на 5.6%, выбросы никель оксида – на 11.7



В 2007 году в Компании были проведены два корпоративных семинара по вопросам охраны окружающей среды.

В целях повышения компетентности персонала по вопросам функционирования КИСМ в 2007 году был разработан и утвержден «Стандарт профессиональной компетентности работников ОАО «ГМК «Норильский никель», занимающихся вопросами природоохранной деятельности».

Общественное признание природоохранной деятельности Компании

27 ноября 2007 года в рамках Международного Форума «Мировой опыт и экономика России» в Москве прошла 3-я Всероссийская экологическая конференция «Новые приоритеты национальной экологической политики в реальном секторе экономики», по итогам работы которой Компания была награждена дипломом победителя Третьего Всероссийского конкурса «Лидер природоохранной деятельности в России – 2007», а 10 специалистов Компании получили почетные награды (см. подробнее в разделе «О Компании «Норильский никель»).

В 2007 году Компания продолжила выполнение Плана мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу с целью поэтапного достижения нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ) для Заполярного филиала к 2015 году.

Планом мероприятий предусмотрена реконструкция или строительство объектов по утилизации серы на Медном заводе и Надеждинском металлургическом заводе, закрытие агломерационного и плавильного переделов Никелевого завода и пр. В 2007 году в рамках выполнения данного плана была проведена модернизация технологической линии № 1 по производству элементарной серы на Медном заводе.

Были начаты работы по реконструкции технологического оборудования Талнахской обогатительной фабрики с внедрением доизмельчения крупной фракции концентрата на основной флотации, что позволит снизить количество серы в концентратах (никелевом и медном), поступающих на металлургические предприятия Компании.

Медного завода и НМЗ с целью выбора оптимального варианта утилизации.

Суммарные выбросы вредных (загрязняющих) веществ в целом по Заполярному филиалу ОАО «ГМК «Норильский никель» выше уровня 2006 года на 12.17 тыс. тонн (на 0.62%). В отчетном году увеличились выбросы диоксида серы на 11.40 тыс. тонн (на 0.59%), что связано, в первую очередь, с запланированными остановками участка производства элементарной серы Медного завода для проведения модернизации 1-й технологической линии с целью увеличения ее производительности и увеличения объемов утилизации серы.

На ОАО «Кольская ГМК» выполнен ряд проектов, направленных на сокращение выбросов загрязняющих веществ в ат-

мосферу и снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты. В 2007 году был выполнен большой объем технико-экономических исследований и проектно-сметных работ по комплексному проекту «Модернизация металлургического производства ОАО «Кольская ГМК», реализация которого в срок позволит существенно снизить выбросы и сбросы загрязняющих веществ в 2010 году.

В выбросы твердых загрязняющих веществ выше уровня прошлого года на 0.43 тыс. тонн (на 3.98%) в основном за счет уточнения показателей выбросов пыли от неорганизованных источников (породные отвалы, склады руды, хвостохранилища и др.) по результатам инвентаризации выбросов, выполненной в 2007 году.

Регулирование выбросов в атмосферу в периоды неблагоприятных метеоусловий (НМУ) в г. Норильске

В ЗФ Компании реализуется система наблюдений за качеством атмосферного воздуха на маршрутных постах в Норильске для целей регулирования (снижения) выбросов при неблагоприятных метеоусловиях (штиль, туман, температурные инверсии и др.).

Утверждены и реализуются планы мероприятий по снижению выбросов: в зависимости от прогноза НМУ на металлургических заводах применяются три режима мероприятий, направленных на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу: перевод производства на I режим работы

Выбросы парниковых газов

В 2007 году Компания завершила инвентаризацию выбросов парниковых газов (ПГ): диоксид углерода, метан, закись азота от производственных объектов на территории Норильского промышленного района. Исходными данными для расчета выбросов ПГ послужили многолетние статистические данные об использовании ископаемых видов топлива и других углеродсодержащих материалов. Международная методология расчета, использованная в работе, позволила получить результаты с приемлемой достоверностью количественной оценки выбросов ПГ (неопределенность расчетов не превысила 4%). Основными источниками выбросов ПГ на предприятиях Компании являются:

- сжигание топлива для получения энергии (ТЭЦ и транспорт);
- промышленные процессы (производство цветных металлов, цемента, извести и др.);
- добыча и транспортировка природного газа.

Общий объем выбросов парниковых газов по данным инвентаризации составил около 8 млн. тонн, или 67% от выбросов ПГ на территории НПР в 1990 году., принятом за базовый уровень. В настоящее время основной вклад в выбросы ПГ вносят теплоэнергетика (67.5%) и предприятия горно-металлургического отраслевого комплекса Компании (22.1%). На отчет об инвентаризации выбросов парниковых газов было получено положительное заключение независимых экспертов.

На 2008 год запланировано проведение инвентаризации выбросов ПГ ОАО «Кольская ГМК» и создание единой системы учета выбросов ПГ на предприятиях Компании. Проведенная инвентаризация выбросов парниковых газов является заметным вкладом Компании по выполнению Россией взятых обязательств в рамках Киотского протокола.

Использование водных ресурсов

В Компании разработан и осуществляется комплекс мероприятий по рациональному использованию водных ресурсов и их охране от загрязнения.

Забор воды для целей хозяйственно-питьевого и производственного водоснабжения осуществляется из поверхностных

сети других организаций. Сброс сточных вод ОАО «Кольская ГМК» осуществляется в водные объекты бассейна Баренцева моря, сброс ОАО «Архангельский морской торговый порт» в р. Северная Двина.

Сброс сточных вод в окружающую среду (водные объекты) предприятиями Группы «Норильский никель» осуществляется на основании соответствующих разрешительных документов, предусмотренных природоохранным законодательством.

В 2007 году. Компанией продолжена работа по оптимизации водопользования и сокращению объемов сброса сточных вод в поверхностные водные объекты. Снижение водопотребления связано с внедрением мероприятий по рациональному использованию воды предприятиями.



обеспечивает снижение выбросов на 15-20%; на II режим – на 20-40%; на III режим – на 40-60%, при необходимости – до полной остановки оборудования.

В течение 2007 года мероприятия при НМУ вводились на металлургических заводах ЗФ 208 раз, из них 67.3% – на Медном заводе, 29.3% – на Никелевом заводе, 3.4% – на НМЗ.

Эффективность мероприятий по регулированию выбросов в период НМУ подтверждена тем, что в 2007 году, по сравнению с 2006 годом, на 12% сокращена суммарная продолжительность периодов загрязнения атмосферного воздуха Норильска диоксидом серы, при этом продолжительность загрязнения свыше 5 предельно допустимых концентраций снижена на 20%.

водных объектов (р. Норильская, водохранилище Хараелах, р. Дудинка, оз. Подкаменное, оз. Самсонкино, реки бассейна Баренцева моря) и подземных источников (Талнахское, Ергалахское, Амбарнинское месторождения подземных вод).

Общее количество забранной воды в 2007 году по Группе «Норильский никель» составило 298.22 млн. м³, что на 3.3% меньше, чем в 2006 году, причем на 3.8% снижен забор воды из поверхностных водных источников.

Сброс сточных вод большинства предприятий, расположенных в Красноярском крае, осуществляется в водные объекты бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы. Часть предприятий не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты, а передает сточные воды в канализационные

Общий объем сброса сточных вод в целом по российским подразделениям Группы «Норильский никель» в 2007 году снизился на 40.02 млн. м³ (или на 18.4%) по сравнению с 2006 г., при этом объем сброса недостаточно очищенных сточных вод снижен на 52.8%, загрязненных сточных вод без очистки – на 10.9%.

В 2007 году по сравнению с 2006 годом существенно снижена масса загрязняющих веществ, сбрасываемых в водные объекты. В целом по российским подразделениям Группы «Норильский никель» снижение составило 22.9 тыс. тонн (или 12.5%), при этом наиболее существенное снижение – в Заполярном филиале (на 23 тыс. тонн).

В 2007 году в рамках выполнения Плана мероприятий по поэтапному достижению нормативов предельно допустимого сброса загрязняющих веществ со сточными водами была продолжена реализация мероприятий по проектированию и строительству очистных сооружений:

- закончено капитальное строительство по установке локальных очистных сооружений по очистке нефтесодержащих и хозяйственно-бытовых сточных вод на объектах Норильской железной дороги, в АТО «ЦАТК», на заводе «Стройкомплект», в тресте «Норильскэнергоремонт» и ПО «Норильсктрансремонт»;
- выполнены отдельные этапы работ по проектированию и строительству локальных очистных сооружений Производственного объединения обогатительных фабрик, на Медном заводе, в ПО «Норильскремонт», на площадке

На ОАО «Кольская ГМК» выполнен ряд проектов, направленных на снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты. На промплощадке г. Мончегорска был проведен ремонт ливневой канализации северной части промплощадки, что позволило направить весь поверхностный сток в технологический отстойник и избежать загрязнения водных объектов; проведены работы по извлечению из технологического отстойника металлосодержащего ила; начато строительство установки гидротранспорта пыли в рафинировочном цехе.

На промплощадках в п. Никель и г. Заполярный в 2007 году была продолжена очистка аварийного бассейна хвостохранилища обогатительной фабрики; реализованы работы по очистке от донных отложений прудков-отстойников рудника

В 2007 году объем образования отходов в целом по российским подразделениям Группы «Норильский никель» был снижен на 10.05% по сравнению с 2006 годом., при этом объемы передачи отходов другим организациям для целей использования и обезвреживания увеличены на 12.1%, а объем размещения отходов на собственных объектах размещения отходов снижен на 2.07%.

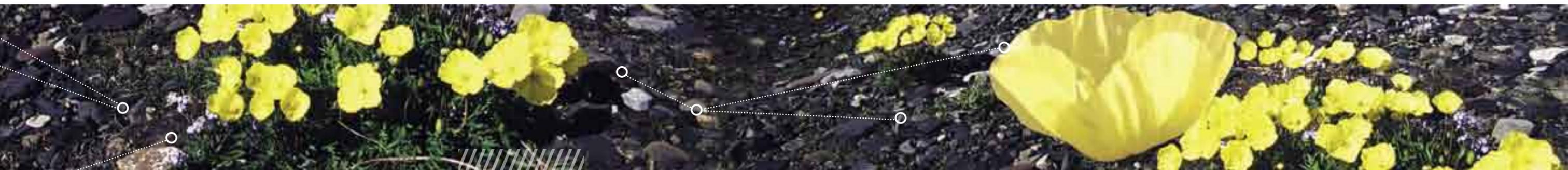
Для поэтапного снижения объемов образования и захоронения отходов Компанией реализуется комплекс мер, которые включают:

- Реализацию комплексного проекта по решению проблемы складирования отходов обогащения (строительство новых и реконструкция действующих хвостохранилищ); обустройство других объектов размещения отходов.

В 2007 году Компанией была продолжена разработка и реализация мероприятий по снижению негативного воздействия отходов производства на окружающую среду, что позволит обеспечить экологически безопасное размещение отходов обогащения руд, предотвратить попадание загрязняющих веществ в почву и водные объекты.

Проведенная реконструкция участка грануляции отвального шлака в плавильном цехе Никелевого завода позволила увеличить производство гранулированного шлака – строительного материала при общестроительных работах.

Выполнен комплекс проектно-испытательских работ и разработан проект опытно-промышленной установки для испытаний новой технологии по использованию отвальных хво-



Зуб-гора Управления строительства, руднике «Медвежий ручей».

«Северный»; проведена ревизия наблюдательных скважин мониторинга подземных вод.

В Заполярном транспортном филиале (ЗТФ) проведена замена существующих судовых установок по очистке хозяйственных и льяльных вод ледокола «Авраамий Завенягин», отвечающих современным требованиям законодательства РФ. Ежегодно в ЗТФ в период весеннего паводка проводятся мероприятия по пропуску паводковых вод. Из зоны затопления вывозятся товарно-материальные ценности и отходы производственной деятельности, а также зачищаются причалы от всевозможных загрязнений, в результате чего снижается негативная нагрузка на р. Енисей.

Большой объем воды в Компании используется повторно и многократно в обогатительном производстве и на охлаждение технологического оборудования. По российским предприятиям Группы «Норильский никель» объем повторно и многократно используемой воды в 2007 году составил 1.132 млрд. м³ (или 84.3% от общего объема используемой воды).

Обращение с отходами

Одной из целей Компании на ближайшую перспективу – предотвращение техногенной нагрузки отходов Компании на окружающую среду. Более 90% отходов производства, образующихся на предприятиях Компании, относятся к 5 классу опасности (практически неопасные отходы для окружающей среды) – скальные и вскрышные породы, хвосты обогащения, металлургические шлаки и др.

- Расширение направлений и объемов использования основных видов крупнотоннажных отходов производства:
 - вскрышных и скальных пород;
 - отвальных хвостов обогащения;
 - отвальных металлургических шлаков.
- Расширение направлений и объемов использования и обезвреживания основных отходов потребления:
 - использованных автомобильных шин и транспортерных лент;
 - строительных отходов (бой железобетона, кирпича и др.);
 - иловых осадков и кеков;
 - отработанных масел, отходов деревообработки и др.
- Совершенствование системы учета образования, хранения и размещения отходов.

стов обогащения руд для подготовки смесей для закладки выработок на рудниках.

Выполнен ряд работ, направленных на снижение воздействия отходов на окружающую среду:

- расширение хвостохранилища «Лебяжье». Второе поле совместного складирования хвостов Норильской и Талнахской обогатительных фабрик;
- разработка технологии сгущения отвальных хвостов гидрометаллургического производства;
- реконструкция хвостохранилища Надеждинского металлургического завода;
- разработка регламента по усовершенствованию технологии складирования отходов.

На КГМК в 2007 году с целью снижения техногенной нагрузки на окружающую среду завершено строительство современного полигона для захоронения отходов производства на площадке Мончегорск.

На КГМК в 2007 году были увеличены объемы использования и обезвреживания отходов за счет:

- использования хвостов обогащения вместо песка для наращивания намывных дамб хвостохранилища;
- использования вскрышных пород для засыпки отработанных горных выработок, изготовления щебня и на другие цели;
- применения шлака плавильного цеха для приготовления твердеющей закладки на руднике «Северный» и в качестве засыпного материала при ликвидации хвостохранилища ОФ-2 (п. Никель).

Реализация Программы по экономии топливно-энергетических ресурсов ОАО «Кольская ГМК» на 2007 год позволила сэкономить в 2007 году 22 568.7 тыс. кВтч. общего количества энергии. Аналогичная программа утверждена ОАО «Кольская ГМК» на 2008 год, при этом запланированное количество сэкономленной энергии составило 57 977 тыс. кВтч.

В результате внедрения Группой мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности в 2007 году на российских предприятиях была достигнута существенная экономия тепловой энергии в 2.25 раза, топлива – в 1.4 раза, сохранилась тенденция к снижению энергопотребления в сравнении с 2006 годом.

Природоохранная деятельность предприятий Norilsk Nickel International

Norilsk Nickel Australia Pty Ltd

В 2007 году на предприятиях NNAu был реализован ряд проектов природоохранного назначения:

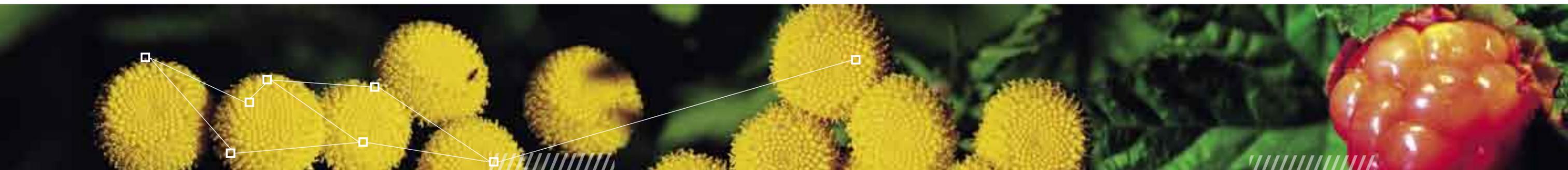
- переоборудование промывочной установки в Maggie Hays;
- наращивание дамбы хвостохранилища № 1, строительство хвостохранилища № 2;
- рекультивация земель общей площадью 43 га.

Рудник Nkomati

На руднике Nkomati источником загрязнения атмосферного воздуха является пыль открытых карьеров и выбросы от машин большой грузоподъемности.

Рудник расположен в районе водосбора и имеет лицензию на использование воды в рамках Акта о национальных водах на забор из Gladdespruit 500 тыс. м³ в год для производственных нужд.

В настоящий момент разрабатывается комплексная программа интегрированного управления водными ресурсами в целях расширения рудника Nkomati, которая включает:



Энергосбережение и альтернативные источники энергии

В Компании уделяется большое внимание инициативам по внедрению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижению потребности в энергии в результате этих инициатив. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности, заметно сокращают издержки Компании.

Специфика производства цветных металлов из сульфидных руд предполагает существенные затраты электроэнергии на расплав концентрата и на процесс электролиза. При этом использование энергии окисления серы для поддержания процесса автогенной плавки позволяет добиться экономии энергии. Разработан проект использования тепла пара, получаемого при утилизации элементарной серы из отходящих богатых металлургических газов.

Затраты на природоохранные мероприятия

В целом по российским предприятиям Группы текущие затраты на охрану окружающей среды выросли в отчетном году по сравнению с 2006 годом на 10.4% и составили 8 741.9 млн. рублей, из них затраты по ЗФ – 7 527.68 млн. рублей, по Кольской ГМК – 1 067.2 млн. рублей.

В течение 2006-2007 годов по заказу Компании был разработан целый ряд крупных проектов, предусматривающих масштабную реконструкцию производства в Заполярном филиале и на Кольской ГМК. В 2008-2009 годах планируется начало реализации этих проектов, при этом инвестиционные затраты Компании на охрану окружающей среду существенно возрастут.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

С точки зрения воздействия на окружающую среду наибольшую проблему представляют выбросы аммиака и никеля в атмосферу, а также сбросы никеля, сульфата натрия и аммонийного азота (NH₄-N) в воду. Предельные годовые величины выбросов и сбросов установлены в природоохранных разрешениях. Фактические объемы выбросов в 2007 году не достигали установленных предельных величин.

Tati Nickel Mining Company

В 2007 году на предприятии были реализованы следующие основные природоохранные мероприятия:

- строительство и эксплуатация центрального склада для временного хранения лома перед повторным использованием или окончательной утилизацией;
- утилизация отработанной смазки на площадке для утилизации в Южной Африке в соответствии со всеми требованиями Базельской конвенции о трансграничной перевозке опасных отходов;
- рекультивация карьеров общей площадью 3.75 га.

- составление водного баланса с количественными и качественными характеристиками;
- выполнение моделирования водного потока в карьере;
- количественное и качественное моделирование слива воды в карьере в конце срока службы рудника для восстановительных работ и закрытия.

ТАБЛИЦА 5.1. Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды предприятий Norilsk Nickel International в 2006-2007 гг.

Norilsk Nickel Australia Pty Ltd		Norilsk Nickel Harjavalta Oy		Norilsk Nickel Africa	
2006	2007	2006	2007	2006	2007
USD 937 000	USD 1 596 000	EUR 2.2 million	EUR 1.3 million	USD 436 000	USD 515 000

В 2007 году на Norilsk Nickel Harjavalta Oy для снижения выбросов никеля в атмосферу в цехе выщелачивания фаянштейна была смонтирована газоочистная установка стоимостью 1 млн. EUR.



ТАБЛИЦА 5.2. Природоохранная деятельность предприятий Norilsk Nickel International в 2006-2007 гг.

	Norilsk Nickel Australia Pty Ltd	
	2006	2007
Объем промышленных сточных вод (миллионы м³)	7.61	4.05
Объем загрязняющих веществ в производственных сточных водах (тысячи тонн)	Нет данных	Нет данных
Общее потребление воды (миллионы м³)	7.63	6.01
Выбросы парниковых газов в атмосферу (тысячи тон CO ₂ -экв.)	158.1	268.1
Общий объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (тысячи тонн)	4.63	4.65
Объемы образования отходов (тысячи тонн)	3 680	2 600
Объем размещенных отходов (тысячи тонн)	1 160	1 270

	Norilsk Nickel Harjavalta Oy		Norilsk Nickel Africa	
	2006	2007	2006	2007
	0.658	0.748	0.120	0.008
	12.13	23.60	Нет данных	Нет данных
	14.5	14.7	2.341	2.577
	Нет данных	Нет данных	Нет данных	Нет данных
	0.42	0.33	Нет данных	Нет данных
	15.00	18.00	747.24	2 884.98
	14.00	17.00	747.20	2 882.82

6. ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



РЕШЕНИЕ КОМПЛЕКСА ВОПРОСОВ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА ТРЕБУЕТ ОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ КОМПАНИИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ВЫПОЛНЕНИЮ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА. В 2006 ГОДУ БЫЛА РАЗРАБОТАНА И ОДОБРЕНА КОНЦЕПЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ЗДОРОВЬЯ (ДАЛЕЕ – «КОНЦЕПЦИЯ»), КОТОРАЯ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ СОЗДАНИЕ ВЕРТИКАЛЬНО-ИНТЕГРИРОВАННОЙ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ТРУДА.



В 2007 году в Компании был создан Департамент технического регулирования, промышленной безопасности и охраны труда, основными задачами которого являются:

- обеспечение подготовки Компании к осуществлению производственной деятельности в соответствии с правовыми нормами и положениями Федеральных законов № 116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и № 184 «О техническом регулировании»;
- обеспечение в соответствии с общепринятыми международными нормами и правилами доказательной базы и требуемого уровня гарантий безопасности производства (включая технологическую и промышленную) с целью поддержания уверенности приобретателя в надежности поставок и качестве производимой Компанией продукции;
- разработка, внедрение и обеспечение результативного функционирования Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда, отвечающей требованиям в области промышленной безопасности и охраны труда законодательства РФ и международных стандартов;
- организация и координация работ по обеспечению разрешительной документацией подразделений, отраслевых комплексов и дочерних обществ Компании в соответствии с действующим российским законодательством.

¹ ОАО «ГМК «Норильский никель» имеет в своей структуре горное, обогащенное и металлургические производства, железнодорожный и автомобильный транспорт, а также ряд других вспомогательных подразделений. На предприятиях Компании эксплуатируется большое количество опасных производственных объектов. В технологических процессах применяются различные опасные вещества (токсичные, взрывчатые, окисляющие и другие).

В рамках Концепции предусматривается также дальнейшее совершенствование действующей Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБиОТ) за счет внедрения в Компании проактивной системы менеджмента в области промышленной безопасности и охраны здоровья в соответствии с требованиями международной сертификации OHSAS 18001.

В 2007 году в ОАО «Кольская ГМК» была завершена предсертификационная работа, разработаны соответствующие стандарты, проведена идентификация промышленных опасностей и рисков, что позволило КГМК получить сертификат соответствия международной спецификации OHSAS 18001.

Внедрение OHSAS 18001 в структурных подразделениях ОАО «ГМК «Норильский никель» запланировано на 2009-2011 годы.

6.1. Управление вопросами промышленной безопасности и охраны труда

В 2007 году управление вопросами промышленной безопасности и охраны труда осуществлялось на основании действующих СУПБиОТ и Положений о производственном контроле соблюдения требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах предприятий Группы компаний «Норильский никель». В рамках реализации мероприятий, предусмотренных данными руководящими документами, производился трехступенчатый контроль, а также целевые и комплексные обследования состояния условий и охраны труда в структурных подразделениях предприятий.

Обеспечение безопасных условий труда в Компании осуществляется за счет:

- технического перевооружения производства;
- обеспечения работников современными и эффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, санитарно-гигиеническими и лечебно-профилактическими средствами;
- реализации санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий;
- мотивации персонала к неукоснительному соблюдению правил и норм безопасности труда;
- обучения работников правилам безопасности и охраны труда;
- мониторинга и контроля системы промышленной безопасности и охраны труда.

В ОАО «Кольская ГМК» созданы постоянно действующие коллегиальные органы – Советы по охране труда и промышленной безопасности, в состав которых входят представители работодателя и профсоюзов, а также представители территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

На остальных российских предприятиях Группы компаний ОАО «ГМК «Норильский никель», за исключением ООО «Печенгагеология», ОАО «Таймыргаз», ЗАО «Таймырская топливная компания», ООО «Завод по переработке металлолома», ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Колабыт», созданы совместные комитеты на уровне обществ, предприятий или структурных подразделений.

6.2. Техническое перевооружение производства

В целях создания безопасных условий труда на предприятиях Компании осуществляется внедрение новой безопасной техники и современных технологий.

В 2007 году на предприятиях Заполярного филиала осуществлялась планомерная работа в горных подразделениях по замене применяемой техники на более совершенную и производительную, что позволило в последние годы снизить количество единиц малоэффективного оборудования и количество обслуживающего персонала, а также увеличить долю в добыче горной массы системами отработки без присутствия

Для обеспечения безопасных условий труда в 2007 году в ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» были выполнены мероприятия в соответствии с «Комплексным планом улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий» – 269 мероприятий на сумму 457.05 млн. рублей; «Соглашениями по охране труда» – 233 мероприятия на сумму 85.02 млн. рублей.

В 2007 году был выполнен большой объем работ по поддержанию в исправном состоянии строительных конструкций производственных зданий и сооружений, проведены капитальные ремонты вентиляционных, отопительных и осветительных систем на промышленных предприятиях Компании.



Интересы подавляющего большинства работников предприятий Компании представлены в комитетах (комиссиях, советах) по охране труда и промышленной безопасности. В ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» в соответствии с Коллективным договором созданы комиссии по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзов:

- на уровне Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель» – Центральная комиссия;
- в каждом структурном подразделении – комиссия по охране труда структурного подразделения.

Совместные комиссии по охране труда осуществляют свою деятельность в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации и «Положением...», разработанном на основе «Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 413 от 29.05.2006 г.

Доля персонала российских предприятий Группы компаний «Норильский никель», представленного в официальных совместных комитетах (комиссиях, советах) по охране труда и промышленной безопасности с участием представителей руководства и трудового коллектива, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по охране труда и промышленной безопасности на рабочем месте, в основном составляет до 25%, а в отдельных случаях – от 25 до 50%.

Принимаемые в Группе компаний «Норильский никель» меры в сфере управления промышленной безопасностью и охраной труда получили определенное признание. В частности, по результатам XI Международной специализированной выставки «Безопасность и охрана труда – 2007» ОАО «Кольская ГМК» была удостоена диплома лауреата конкурса и золотой медали в номинации «Системы менеджмента и управление профессиональными рисками в корпорации».

людей в открытом очистном пространстве. В 2007 году были закуплены и введены в эксплуатацию 86 единиц оборудования, количество закупленной техники выросло в 3.3 раза по сравнению с 2006 годом, на общую сумму 1.5 млрд. рублей. В том числе, 21 погрузо-доставочная машина разной грузоподъемностью; 18 самоходных буровых установок, 6 машин для оборки кровли горных выработок, 9 машин для механизированного крепления горных выработок, 2 машины для дробления негабаритных кусков горной массы.

В 2007 году проводилась плановая замена грузоподъемного оборудования, отработавшего нормативный срок, на более современное и модернизированное. В частности, проведена замена электромостовых кранов на Никелевом заводе (2 крана), Медном заводе и Норильской обогатительной фабрике (по 1 крану).

6.3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Работники Компании своевременно обеспечиваются необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и обувью, адаптированными к специфике труда, условиям Крайнего Севера и обеспечивающими максимальный комфорт и защиту работников от вредных факторов производства. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, осуществляется бесплатная выдача средств гигиены, смывающих и обезвреживающих средств, а работающим в особых условиях труда предоставляется лечебно-профилактическое питание по нормам, превышающим нормы, установленные государством.

В соответствии с решениями руководства по вопросу обеспечения работников качественными и современными средствами индивидуальной защиты в Компании проводятся испытания новых образцов средств индивидуальной защиты непосредственно, в условиях производства. На основании заключения результатов испытаний вырабатываются

рекомендации для дальнейшего рассмотрения вопроса заявки средств индивидуальной защиты, прошедших испытания, в заявочной компании.

6.4. Реализация санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий

В 2007 году Заполярный филиал приступил к подготовке и проведению очередной аттестации рабочих мест по условиям труда. Была проведена конкурсная процедура по выбору аккредитованной организации на выполнение работ по аттестации рабочих мест в горных подразделениях Горно-

нальные заболевания на ранних стадиях. При наличии подозрения на профзаболевание проводится реабилитация и перевод на другие работы, не связанные с воздействием вредных производственных факторов, при этом организуется обучение работников вторым профессиям.

Осуществляется профилактическое оздоровление работников, занятых на работах с вредными производственными факторами. Лечебно-профилактические мероприятия проводятся без отрыва от производственной деятельности на базе здравпунктов предприятий и оздоровительно-профилактических комплексов Компании. Для снижения общей заболеваемости работников Компании в 2007 году была организована и проведена вакцинация против гриппа.

6.5. Мотивация персонала к неукоснительному соблюдению правил и норм безопасности труда

На основных предприятиях Группы «Норильский никель» (Заполярный филиал, ООО «Норильскникельремонт», ОАО «Кольская ГМК», ООО «Заполярная строительная компания», «Заполярный транспортный филиал», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс») в целях повышения личной ответственности каждого работника за безопасность здоровья, соблюдения требований безопасности действует «Книжка об ответственности за нарушение требований охраны труда при выполнении трудовых обязанностей» с отрывными талонами. За нарушение правил и инструкций по безопасности и охране труда предусмотрено изъятие одного из

6.6. Обучение работников безопасности и охране труда

На безопасность производственных процессов существенное влияние оказывает личностный фактор, поэтому большое внимание в Компании уделяется мотивации персонала к соблюдению правил техники безопасности и обучению работников охране труда.

ОАО «ГМК «Норильский никель» уделяет большое внимание обучению руководителей и специалистов охране труда, которое является необходимым условием профилактической работы по снижению производственного травматизма. Обучение безопасности и охране труда производится в соответствии со стандартом «Обучения работающих безопасности труда» и



металлургической дирекции Заполярного филиала. Планируемое начало проведения аттестации намечено на 2008 год.

В ОАО «Кольская ГМК» аттестация рабочих мест завершена, и по результатам ее проведения подготовлены материалы для сертификации работ по охране труда.

В ООО «Норильскникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Колабыт», ООО «Востокгеология», ООО «Норильскпромтранспорт» в 2007 году проведена подготовительная работа и намечено на 2008 год начало выполнения работ по аттестации рабочих мест.

В Компании на регулярной основе выполняются мероприятия по профилактике профзаболеваний, предусмотренные российским законодательством и рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями. Проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья, а также необходимые медицинские освидетельствования работников, что позволяет выявлять профессио-

В Компании поддерживается деятельность фельдшерских здравпунктов, выполняющих, кроме оказания первой помощи работникам при травмах и заболеваниях, значительную работу по профилактике общей и профессиональной заболеваемости работников подразделений. В 2007 году Федеральный научный центр гигиены им. Ф.Ф. Эрисмана по профилактике профзаболеваний работников предприятий НПП разработал рекомендации для работников медслужб разного уровня, профпатологической службы на предприятиях Компании.

Реализация мероприятий по профилактике профзаболеваний в Компании и поддержание эффективной работы сети первой медицинской помощи вносят свой вклад в решение одной из задач, определенных в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье», по обеспечению доступности и высокого качества медицинской помощи и возрождению профилактики заболевания.

талонов с соответствующим привлечением к дисциплинарной ответственности и снижением показателей премирования.

В соответствии с Коллективным договором средства из фонда премирования, невыплаченные нарушителям норм и требований охраны труда, направляются на поощрение работников, активно участвующих в профилактической работе по охране труда. Вместе с тем в целях материального стимулирования коллективов и отдельных работников, добившихся высоких показателей в профилактической работе по промышленной безопасности и охране труда, в Заполярном филиале регулярно проводится смотр в соответствии с «Положением о смотре работы подразделений по снижению производственного травматизма и аварийности, улучшению условий труда».

ГОСТ 12.0.004-90 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». (РИСУНОК 6.1, СТР. 121)

6.7. Мониторинг и контроль системы безопасности и охраны труда

В российских подразделениях Компании функционирует трехступенчатая система мониторинга и контроля состояния охраны труда. На первом уровне объектами контроля является организация рабочего места. Контроль осуществляется с участием уполномоченных лиц по охране труда. На втором и третьем уровнях контроль осуществляется специальными комиссиями по промышленной безопасности и охране труда, создаваемыми в цехах и на уровне отдельных предприятий с участием представителей работников и администрации.

В 2007 году Компания уделяла большое внимание организации работ по контролю физического и психического состояния работников в целях профилактики производственного травматизма, дорожно-транспортных происшествий, аварий. В рамках этой работы на предприятиях Компании было

организовано проведение предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей транспортных средств, предвахтовых осмотров работников, проведение психиатрического освидетельствования работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. На территории Норильского промышленного района налажена деятельность наркологического поста для круглосуточного дежурства с целью проведения медицинских освидетельствований на состояние алкогольного опьянения работников. Передвижной наркологический пост используется на регулярной основе для проведения рейдов в подразделениях Компании и разовых выездов для проведения освидетельствования работников, направленного на своевременное выявление работников, имеющих признаки алкогольного или наркотического опьянения.

тельным исходом. В целом по российским предприятиям Группы компаний ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2007 году этот показатель вырос по сравнению с 2006 годом с 13 до 14 случаев (см. РИСУНКИ 6.3.-6.5., СТР. 121-122)

Руководство Компании, обеспокоенное таким положением дел, определило ряд серьезных мер по улучшению ситуации в области охраны труда и техники безопасности. В частности, были приняты меры по усилению ответственности руководителей и специалистов за вопросы, связанные с обеспечением требований безопасности и охраны труда, проведены собрания трудовых коллективов, внеочередные заседания Советов по охране труда и промышленной безопасности, внеплановые инструктажи работников по безопасности производства работ. Руководством Компании принято решение о

РИСУНОК 6.1. Обучение руководителей и специалистов охране труда* (чел.)

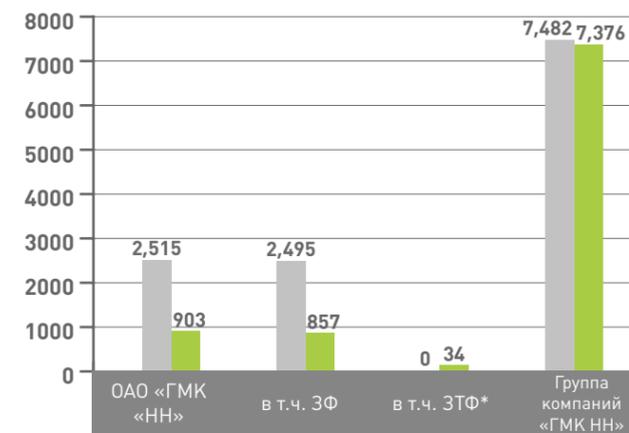
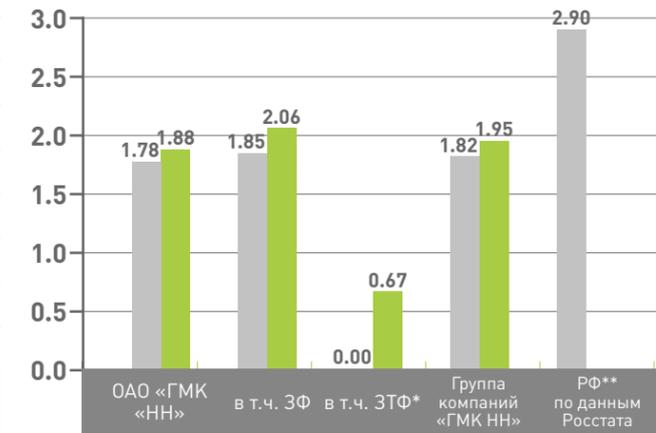


РИСУНОК 6.2. Коэффициент частоты производственного травматизма*2 (общий)



В Компании ведется учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводится тщательное расследование всех несчастных случаев, что регламентируется Трудовым кодексом РФ. По завершении расследования несчастного случая разрабатываются меры по предотвращению его повторения.

проведении профессиональной комплексной проверки внешней независимой компанией в целях выработки мероприятий, направленных на совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

В последние годы в Компании складывалась позитивная тенденция снижения показателей производственного травматизма и числа несчастных случаев. Вместе с тем в 2007 году был отмечен некоторый рост количества пострадавших при несчастных случаях в целом по российским предприятиям Группы (6.5% по сравнению с 2006 годом).

В Отчете Компании представлены показатели результативности в сфере охраны труда в соответствии с руководством GRI (версия 3): уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте в разбивке по основным предприятиям Группы (подробнее см. Приложение 2).

Коэффициент частоты производственного травматизма¹ по российским предприятиям Группы ниже, чем в среднем по Российской Федерации, на 33 %. (РИСУНОК 6.2.)

Затраты по российским предприятиям Группы на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника составили в 2007 году 27.8 тыс. рублей (29.9 тыс. рублей в 2006 году), при этом в ОАО «ГМК «Норильский никель» и Заполярном филиале они возросли до 48.6 и 54.2 тыс. рублей соответственно. (см. РИСУНКИ 6.6., 6.7., СТР. 122)

В 2007 году на российских предприятиях ОАО «ГМК «Норильский никель» произошло 10 несчастных случаев со смер-

РИСУНОК 6.3. Количество несчастных случаев со смертельным исходом*

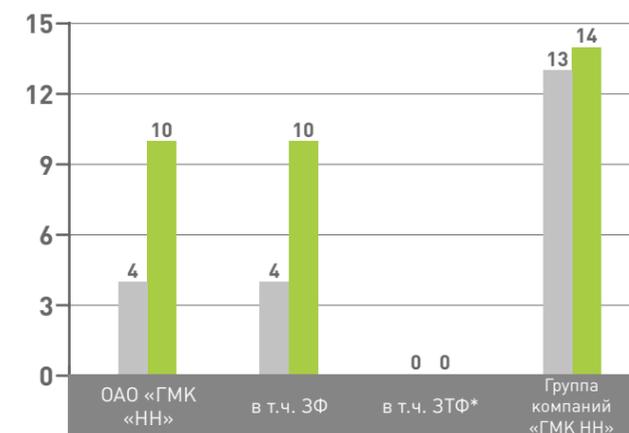
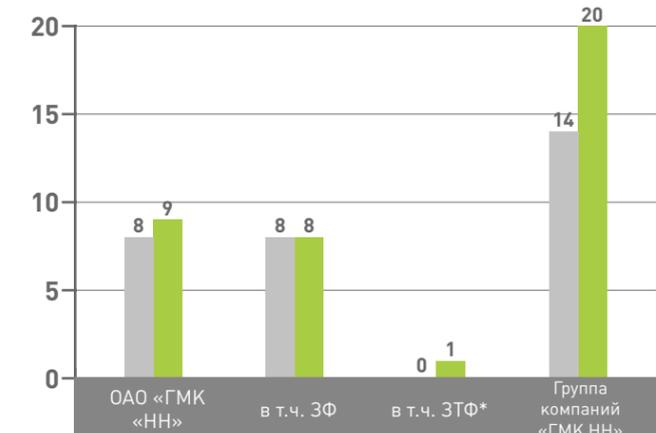


РИСУНОК 6.4. Количество несчастных случаев с тяжелым исходом*



* На графиках 6.1.-6.7. в Группу компаний включены подразделения в соответствии с Приложением 5 за исключением Norilsk Nickel International. Юридическое лицо ОАО «ГМК «Норильский никель» включает Заполярный филиал, Заполярный Транспортный Филиал (ЗТФ), Мурманский транспортный филиал, Архангельскую контору, Красноярскую контору, Красноярское представительство – филиал и Главный офис.
 ** официальные данные за 2007 год отсутствуют

¹ Коэффициент частоты производственного травматизма – количество принятых к учету несчастных случаев на 1 000 работающих на предприятии.

РИСУНОК 6.5. Коэффициент тяжести производственного травматизма³

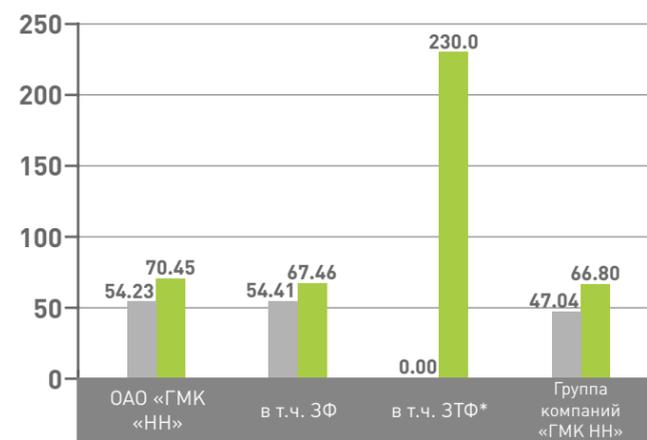


РИСУНОК 6.7. Затраты на мероприятия по охране труда на 1 работника⁵ (тыс. руб.)

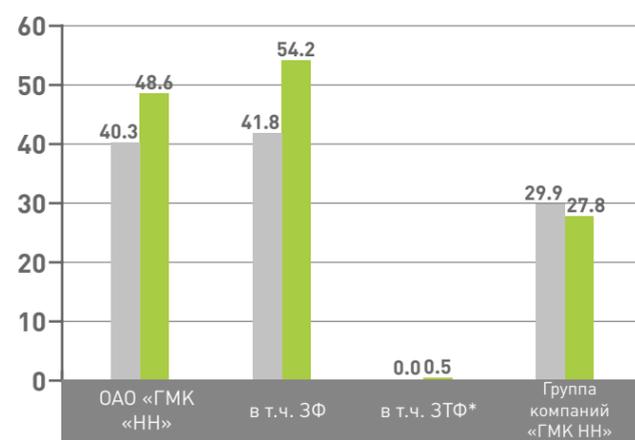
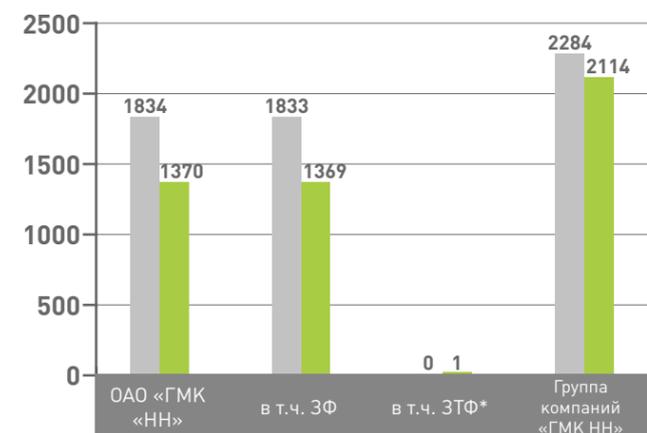


РИСУНОК 6.6. Затраты на мероприятия по охране труда⁴ (млн. руб.)



³ Коэффициент тяжести производственного травматизма – отношение количества дней нетрудоспособности к числу несчастных случаев, принятых к учету. См. сноску* на стр. 121.
^{4,5} См. сноску* на стр. 121.

■ 2006
 ■ 2007
 *ЗТФ организован в 2007 году

7. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ



7.1.	Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	126
7.2.	Поддержка целевых категорий населения	132
7.3.	Сохранение биологического разнообразия	137

7.1. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия

УЧАСТИЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ГРУППЫ В РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИЙ РАСПОЛОЖЕНИЯ ОБУСЛОВЛЕНО СЛЕДОВАНИЕМ ПРИНЦИПАМ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ОБЪЕКТИВНЫМ СТАТУСОМ ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ, КОТОРЫЙ ИМЕЮТ ВЕДУЩИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ГРУППЫ. ПРЕДПРИЯТИЯ НОРИЛЬСКОГО НИКЕЛЯ ВНОСЯТ СВОЙ ВКЛАД В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРЕЖДЕ ВСЕГО КАК КРУПНЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ И НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКИ.



Норильский никель активно участвует в решении приоритетных задач развития территорий, выступая как партнер региональных и местных администраций в реализации программ укрепления социальной инфраструктуры и улучшения качества услуг в жилищной, социальной и культурной сфере.

Можно выделить следующие формы содействия социально-экономическому развитию территорий:

- Социальные инвестиции в проекты по модернизации и ремонту объектов социальной инфраструктуры, в том числе финансируемые на паритетной основе с государством (частно-государственное партнерство), а также в реализацию долгосрочных программ сотрудничества с образовательными учреждениями, творческими, культурными и спортивными организациями.
- Финансовая и организационная поддержка мероприятий, инициированных благополучателями.

В числе получателей благотворительной помощи в приоритетном порядке оказываются учреждения и организации, которые можно отнести к институтам развития и деятельность которых непосредственным образом влияет на формирование квалификационного потенциала территории и Компании, а также культурной составляющей качества жизни на территории. Речь идет об образовательных учреждениях разного уровня, культурных и спортивных учреждениях и общественных организациях, в том числе ветеранских и молодежных, которые вносят вклад в формирование здорового и активного образа жизни, патриотическое воспитание молодежи.

С целью информирования населения территорий и работников о приоритетах благотворительной деятельности предприятий Группы и реальных делах основные шефские и благотворительные мероприятия освещаются в местных и корпоративных СМИ. Для получения обратной связи ежегодно проводятся опросы основных групп благополучателей, в которых выявляются их мнения и уровень информированности относительно содержания и организации благотворительной деятельности Компании.

Для достижения долгосрочных целей создания благоприятных условий жизни на территориях присутствия Компания совместно с Администрацией города Норильска приступила в 2007 году к реализации Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании город Норильск на 2007-2010 годы. В рамках Программы Компания профинансировала ремонт 6 спортивных объектов, а также приобретение покрытия для мини-футбольного поля в спортивном комплексе «Арктика» и инвентаря для лыжной базы «Оль-гуль».

В 2007 году благодаря финансовому участию Компании был завершен крупный благотворительный проект по проведению ремонтов спортивных залов в школах Большого Норильска. Общие затраты Компании за период реализации данного проекта составили 126 млн. рублей, в 2007 году выделено 17,8 млн. рублей. В результате проделанной работы в 45 школах произведены капитальные ремонты спортивных залов и созданы нормальные условия для занятий учащихся физической культурой.

Помимо спортивных сооружений Компания вложила средства в модернизацию и ремонт жилищного фонда и объектов социальной сферы на территории НПР (детская больница, здания профессионального училища № 105, профессионального лицея № 17, Норильского индустриального института, Центра детского творчества и др.).

ОАО «КГМК» оказывала финансовую помощь администрации Печенгского района по ремонту объектов энергетического и дорожного хозяйства.

Шефская помощь поселкам Таймыра

Традиционным направлением работы на территории НПР является оказание шефской помощи населенным пунктам и учреждениям Таймырского муниципального района. Представители структурных подразделений Заполярного филиала Компании и предприятий Группы принимали участие в посещениях подшефных поселков, привлекались к проведению мероприятий поселкового и районного масштабов. Значительная часть средств была направлена на решение задач, сформулированных на основании обращений созданных в

ходе муниципальной реформы в 2006 году соответствующих административных структур.

В целях создания необходимых условий для повышения уровня жизни местного населения и укрепления материально-технической базы учреждений и организаций ТМР Компанией была оказана помощь медицинским учреждениям, школам, дошкольным учреждениям, Таймырскому окружному обществу инвалидов и другим организациями в приобретении строительных материалов, оборудования, учебных пособий, мебели и пр.

В рамках программы «Шефская помощь поселкам Таймыра» Компанией организовано приобретение детских городков и спортивного оборудования для оснащения открытых детских

техническим училищам) Норильска и Дудинки и 32 дошкольным учреждениям Норильска. Расходы по программе шефской помощи образовательным учреждениям направлялись в 2007 году на повышение качества методической и материально-технической базы подшефных учреждений: организацию тематических классов, помощь в организации и проведении культурных и спортивных мероприятий, организацию вывоза детей на природу, проведение экскурсий на предприятия.

В целом укрепилась тенденция смещения фокуса поддержки образовательных учреждений от укрепления материально-технической базы отдельных детских садов и школ (помощь при приведении ремонтов, закупке строительных материалов) к выделению средств на приобретение инновационных технологий, современных учебных пособий, развивающих игр,

ми и организацией шефской работы – более 60% оценивающих охарактеризовали данную работу положительно.

В 2007 году Компания продолжила оказание благотворительной помощи ГОУ «Норильский кадетский корпус», расположенному на территории Минусинского района Красноярского края. Материальная поддержка профильных профессиональных учебных заведений Красноярского края в 2007 году оказывалась ОАО «Енисейское речное пароходство».

На протяжении нескольких лет Кольской ГМК реализуется программа «Медалист ОАО «Кольская ГМК», в рамках которой лучшие выпускники – медалисты школ городов расположения предприятий Кольской компании получают от компании поощрительные премии.

ОАО «ЕРП» поддержал деятельность краевого молодежного клуба «Патриот» г. Красноярска, краевой Федерации по боксу г. Красноярска и других творческих объединений.

В ОАО «КГМК» значимым направлением благотворительной помощи в 2007 году являлась поддержка Мурманской региональной общественной организации хоккейного клуба «Мончегорск-Североникель».

Вклад Nkomati в развитие местных сообществ

Nkomati – единственная в Южной Африке шахта, добывающая сырье для производства никеля. Предприятие расположено между городами Мачадодорп, Уотервол Бове и Бэдплас в провинции Мпумаланга.



площадок в поселках Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района. К Новому году для всех домов культуры поселков ТМР были приобретены новогодние елки в комплекте с гирляндами. Были приобретены и доставлены в поселки около 3 800 новогодних подарков для детей, проживающих в населенных пунктах Таймыра.

Поддержка образовательных учреждений

Во взаимодействии с городскими образовательными учреждениями на протяжении многих лет предприятия Группы укрепили свою репутацию постоянного делового партнера. Помимо сотрудничества в создании необходимых условий для реализации учебного и воспитательного процесса, представителями предприятий проводится работа по профессиональной ориентации школьников, ознакомлению с основными принципами социальной политики, технологическими и экологическими проектами Группы.

В 2007 году шефствующими предприятиями Группы «Норильский никель» на территории НПР была оказана помощь 63 образовательным учреждениям (школам, лицеям, профессионально-

специализированного оборудования. В этой связи в 2007 году в качестве целевой программы по согласованию с Управлением общего и дошкольного образования города Норильска Заполярным филиалом был проведен конкурс, в результате которого приобретены мультимедийные системы и ноутбуки, интерактивные доски для всех подшефных городских объектов сферы образования, исходя из нужд каждого учреждения.

В отчетном году к шефской работе были привлечены некоторые предприятия Группы, ранее не участвовавшие в данной программе: ЗАО «Алыкель», ОАО «Норильск-Телеком», ООО «Норильский промышленный транспорт» и др.

По итогам социологических опросов, касающихся шефской работы Компании с учреждениями общего и дошкольного образования, проведенных Центром изучения общественного мнения ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2007 году, выявлено, что в сравнении с прошлыми периодами общая информированность опрошенных¹ о данной сфере деятельности Компании заметно повысилась: более 96% опрошенных знают о шефской помощи Компании образовательным учреждениям. Возросла также удовлетворенность условия-

Поддержка организаций, способствующих развитию детей и юношества, является одним из приоритетных направлений содействия Norilsk Nickel Harjavalta Oy развитию территории. Финское предприятие наладило также тесное сотрудничество со школами и другими образовательными учреждениями.

Поддержка творческих и спортивных коллективов

Предприятия Группы откликаются на обращения организаций и коллективов, деятельность которых развивает и укрепляет культуру и ключевые составляющие здорового образа жизни населения территорий хозяйствования.

В отчетном году Заполярный филиал Компании оказывал финансовую помощь ансамблю «Таймыр» Дудинской городской школы искусств; в связи с празднованием 340-летия со дня основания города Дудинки были выделены средства муниципальному учреждению культуры (МУК) «Городской дом культуры» для организации праздничных мероприятий.

Nkomati вносит свой вклад в местное развитие, реализуя двухуровневую программу социально-экономического развития, которая включает, помимо помощи социально уязвимым группам населения и поддержки некоммерческих организаций, выполнение социально-трудового плана. Социально-трудовой план является обязательным документом и регулируется Актом по развитию рудных и нефтяных ресурсов (MPRDA) для удовлетворения потребностей сообщества в области образования и повышения квалификации, здравоохранения, спорта, культуры и развития предпринимательства.

Отношения руководства предприятия с муниципалитетами регулируются Муниципальным Актом, законами и постановлениями местных органов власти. Реализованные предприятием в 2007 году проекты экономического развития, предусматривающие создание рабочих мест для трех местных сообществ, были согласованы с муниципалитетами. Муниципалитеты также участвуют в реализации инициатив Nkomati в области здоровья, социального развития, спорта и культуры.

Nkomati сотрудничает с двумя муниципалитетами, которые учредили Бизнес-Форумы для объединения усилий по развитию сообществ.

¹ Всего опрошено 218 работников и 788 учащихся 18 образовательных учреждений г. Норильска, а также 169 воспитателей 12 дошкольных учреждений.

Интервью с директором Лапландского заповедника (ЛЗ) Сергеем Шестаковым

Сохранение окружающей среды последние лет 30 стало одним из важнейших вопросов, стоящих перед мировым сообществом. В решении экологических проблем участвуют органы государственной власти, неправительственные, природоохранные организации, представители науки и, все активнее, крупный бизнес, который является основным потребителем природных ресурсов. Я считаю, что здесь, на Кольском полуострове, Лапландский заповедник и Кольская ГМК достигли хороших результатов взаимодействия в решении конкретных региональных экологических проблем.

КГМК сотрудничает с заповедником с 1997 года и является его основным партнером. В последние годы мы стремимся расширить это плодотворное взаимодействие. Основные цели этого двустороннего сотрудничества – сохранение биоразнообразия в регионе, мониторинг окружающей среды, восстановление деградированных земель, содействие развитию экологического туризма в регионе. На мой взгляд, это важные направления реализации Севильской Стратегии для биосферных резерватов.

Одно из самых важных направлений общих усилий – деятельность по рекультивации земель, пострадавших от аэротехногенного воздействия СН. В результате сокращения выбросов начался процесс естественного восстановления растительности, в первую очередь лиственных пород деревьев. Но на некоторых сильно разрушенных участках требуется участие человека. С 2002 года ЛЗ готовит рекомендации по восстановлению растительности на таких участках, Мончегорским лесхозом выполнены посадки саженцев лиственных деревьев на площади 40,5 га.

Еще одним направлением нашей совместной деятельности является экологическое просвещение населения, которое осуществляется в сотрудничестве с пресс-службой КГМК. Так получается, что наши дети, да и взрослые, в большинстве своем лучше знают природу Африки, других экзотических районов, чем природу родного края. И мы поставили задачу – помочь нашим жителям узнать больше о своей природе. С 1999 года выходит ежегодник «Лапландский заповедник» на русском и английском языках, тираж которого составляет 3 000 экземпляров. В 2004 году в честь 75-летия заповедника был выпущен фотоальбом о Лапландском заповеднике, издание которого было профинансировано КГМК. Участие Компании в издании этого альбома имело целью популяризацию знаний о природе Кольского Заполярья и формирование созидательной позиции в области сохранения и преумножения ее биологического разнообразия.



Нам часто задают вопрос: что такое биосферный резерват? Коротко поясню:

Биосферный резерват представляет собой территорию, на которой ведется поиск путей устойчивого развития (баланс между сохранением и использованием природных ресурсов). Кроме ядра (заповедника), он включает буферную зону и территорию сотрудничества. На территории биосферных резерватов выполняются следующие основные функции: сохранение биоразнообразия, содействие социально-экономическому развитию. Значимость биосферных резерватов возросла после принятия UNESCO в 1995 году Севильской стратегии.

В 1985 году в состав Всемирной сети биосферных резерватов был включен биосферный резерват «Лапландский заповедник», ядром которого стал собственно ЛЗ. Интерес к сотрудничеству существует с двух сторон, так как заповедник входит в ядро Лапландского биосферного резервата, а «Североникель» (СН), одно из подразделений КГМК, находится в непосредственной близости от заповедника.

Повторю еще раз, мы выбрали важные для нашего региона направления совместной работы.

В течение восьми лет по заказу Компании заповедником выполняется комплексная работа «Мониторинг состояния окружающей среды на территории действия промышленных выбросов СН». Мониторинг дает возможность фиксировать состояние окружающей среды, определить динамику изменений, чтобы своевременно внести необходимые коррективы в производственный процесс. Внедрение на предприятиях природосберегающих технологий – одно из направлений экологической стратегии ОАО «Кольская ГМК» на пути создания «чистого» производства. В результате реализации экологических программ выбросы сернистого газа сократились в 6 раз по сравнению с концом 1980-х годов. Эффективность этих мер видна по происходящим позитивным изменениям природной среды, которые подтверждаются результатами мониторинга.

В 2006 году была выпущена детская книга «Тайны Лапландского заповедника» (тираж 5 000 экземпляров). Все печатные издания распространяются бесплатно. Экологическое просвещение сводится не только к выпуску полиграфической продукции: в Мончегорске действует постоянный лекторий для школьников, проводятся специальные семинары с педагогами. Повышение экологической грамотности работников предприятия проводится через корпоративные СМИ. Регулярно в различных городах Мурманской области проводятся также фотовыставки для населения, где посетители могут познакомиться с природой заповедника.

В советское время Кольский полуостров был желанным местом для туристов. Посещение Чунозерской усадьбы заповедника входило в туристический маршрут. Мы проводили экскурсии для посетителей из разных концов страны. С начала 90-х годов обстановка изменилась, поток туристов прекратился. Но мы полагаем, что при создании необходимых условий Кольский полуостров вновь станет привлекательным для туристов. Поэтому с 1999 года КГМК и заповедник осуществляют проекты по развитию экологического туризма в заповеднике, чему способствует не только уникальная природа, но и благоприятное расположение Мончегорска (в центре Кольского полуострова). Одним из основных объектов по привлечению туристов по-прежнему является Чунозерская усадьба ЛЗ. С 2002 года ежегодно разрабатывается программа участия КГМК в восстановлении и строительстве объектов инфраструктуры для приема посетителей. Созданы информационный центр, визит-центр, Терем Деда Мороза, отремонтированы музеи, построен павильон для посетителей, оборудованы экологические тропы. Работа продолжается, но уже сегодня на Чунозерской усадьбе стало возможно принимать посетителей круглый год и с 2007 года – создать в ЛЗ отдел экскурсионно-туристической деятельности.

На сегодняшний день по нашим проектам примерная ежегодная смета составляет: около 3 млн. рублей по программе реконструкции, около 3,5 млн. рублей по программе научно-технической поддержки, от 400 тыс. до 1,5 млн. рублей направляется на экологическое просвещение.

7.2. Поддержка целевых категорий населения

Следуя сложившейся практике работы в местных сообществах с учетом потребностей и возможностей населения самостоятельно обеспечивать приемлемый уровень и качество жизни, Компания определила следующие социально уязвимые группы, в приоритетном порядке нуждающиеся в благотворительной помощи: пенсионеры, ветераны войны, инвалиды, дети-сироты, дети из многодетных семей, малообеспеченные граждане.

Оказание материальной и социальной поддержки этим категориям населения осуществляется, в основном, через общественные организации, представляющие интересы соответ-

Кроме того, для поддержания связи пожилых людей с обществом и их чувства социальной включенности неработающим пенсионерам за счет средств предприятий оформляется подписка на корпоративные и местные печатные издания.

Такого рода программы Компания, как правило, реализует в сотрудничестве с ветеранскими организациями (Советами ветеранов).

Сложившейся формой поддержки общественных организаций является работа с землячествами, объединениями бывших норильчан, которые образованы в некоторых регионах России (в первую очередь в Красноярском крае, за пределами НПП).

В рамках шефства над Норильским детским домом, где воспитываются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, и Центром «Виктория», созданным для социальной психолого-педагогической реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями, а также оказания помощи другим детским специализированным учреждениям, в прошедшем году при финансовой и организационной поддержке ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» была проведена благотворительная акция «Твори добро!».

В 2007 году ОАО «КГМК» оказало благотворительную помощь МУ «Комплексный центр социального обслуживания».

На протяжении уже более семи лет ОАО «ГМК «Норильский никель» выделяет средства на реализацию проекта в со-



ствующих групп, что позволяет адресным образом доводить до нуждающихся средства, выделяемые предприятиями Группы на благотворительность.

На всех территориях присутствия крупными производственными предприятиями (Заполярный филиал, КГМК, ЕРП) реализуются программы материальной помощи неработающим пенсионерам, бывшим работникам предприятий по следующим традиционным направлениям:

- на оплату медикаментов, операций;
- на оплату части стоимости стоматологических услуг и зубного протезирования;
- в связи с юбилейными датами пенсионера или праздничными датами (профессиональные праздники, День Победы, День пожилых людей и др.);
- в тяжелых жизненных ситуациях.

Во взаимодействии с общественными организациями инвалидов в Заполярном филиале реализуется специальная программа «Социальная поддержка инвалидов».

Поддержка социально незащищенных категорий населения осуществляется также в сотрудничестве с органами государственной власти и местного самоуправления, через оказание финансовой помощи краевым и муниципальным учреждениям.

трудничестве с муниципальными органами социальной защиты по организации бесплатного горячего питания для малоимущих граждан г. Норильска, пользующегося особенно большим спросом у одиноко проживающих пожилых людей.

В холодном и суровом Заполярье есть уголок Света и Добра, Надежды и Веры в счастливое будущее. Обитатели этого уголка – мальчишки и девчонки Детского дома города Норильска, которым ОАО «ГМК «Норильский никель» всегда оказывает поддержку.

Интервью с директором Норильского детского дома Тятюшкиной Верой Николаевной

4 ноября 2000 года при поддержке РАО «Норильский никель» в лице Генерального директора Александра Геннадьевича Хлопонина и Управления образования Администрации г. Норильска состоялось открытие Детского дома в городе Норильске. На сегодняшний день в детском доме проживают 80 детей: 61 воспитанник школьного возраста и 19 дошкольников. В КГОУ «Норильский детский дом» согласно Уставу принимаются: дети-сироты; дети, родители которых лишены родительских прав, осуждены, призваны, находятся на длительном лечении, местонахождение которых неизвестно.

Норильский детский дом можно отнести к детскому дому нового поколения, где условия проживания приближены к домашним, создана среда, благоприятная для социализации воспитанников, по принципу «Детский дом – единая семья со своими традициями». Судьба когда-то была неблагоприятна к моим ребятам, и многим из них пришлось испытать горе и разочарование, но детские сердца быстро оттаивают, когда над ними голубое небо, светит солнце и всегда рядом люди, которые их понимают и по-настоящему любят.

Практически каждый год Компания помогала в организации поездок в период зимних каникул:

- 1998 год – лагерь «Солнечный» в г. Минусинске;
- 1999 год – Кремлёвская ёлка в Москве;
- 2000 год – экскурсия в Санкт-Петербург;
- 2002 год – оздоровительный лагерь г. Анапы;
- 2007 год – рождественские каникулы в Санкт-Петербурге, Финляндии и Швеции.

Кроме того, Компания подарила детям на Новый год персональные подарки: компьютеры, электрогитары, роликовые коньки, магнитофоны, игрушки и пр.

Благодаря Компании «Норильский никель» ребятам удалось познакомиться и подружиться с известными в России людьми: группами «Руки Вверх», «Машина Времени», «Тутси и горячие головы», артистом и певцом Алексеем Воробьевым, телевизионной программой «АБВГДейка», Ириной Родниной, Оксаной Пушкиной, депутатами Госдумы, писателем Андреем Усачевым и др. Это были незабываемые встречи для всех ребят.



Больше семи лет назад открыл свои двери наш прекрасно отремонтированный и оборудованный всем необходимым самый северный в мире Детский дом. Небезразличные к судьбам ребятшек люди сделали все, чтобы детям жилось уютно и комфортно, чтобы они почувствовали себя настоящими жителями большого и светлого Дома.

Тесная дружба между Норильским Никелем и Детским домом завязалась с 1998 года, когда существование Детского дома было только в мыслях. В течение всех прошедших лет Компания оказывала огромную материальную и моральную поддержку своим подопечным. Во внутренних дворах Детского дома были установлены детские игровые площадки, был создан первый в городе Интернет-клуб, оснащенный современной компьютерной техникой, в помещении Детского дома установлен современный домашний кинотеатр... Конечно, я не назвала всего того, что в Доме благоустроил Норильский никель.

За счет средств городского и краевого бюджетов ежегодно воспитанники детского дома 84 дня отдыхают летом на побережье Черного моря: в Евпатории, Сочи, Анапе. А Норильский Никель выделяет деньги на организацию летнего отдыха – около 3 тысяч рублей на одного ребенка. Благодаря этим дополнительным средствам удается сделать отдых детей более интересным и насыщенным. Достойное финансирование культурно-массовых мероприятий позволяет провести детские праздники и мероприятия на высоком уровне. Приобретается разнообразный спортивный инвентарь, игрушки для дошкольников, развивающие дидактические игры для ребят постарше, красивая и качественная одежда и обувь. На выделенные деньги организуются незабываемые экскурсии по черноморскому побережью, ребята могут увидеть интересные места, узнать для себя много нового, получить море впечатлений. А также детям покупаются фрукты и ягоды: малина, персики, сливы, абрикосы. За сезон ребята съедают около шести тонн арбузов.

Большой радостью для ребят в 2007 году было поучаствовать в Спартакиаде на Кубок Никельки в соревнованиях по мини-футболу и в конкурсе «Папа, мама, я – спортивная семья», которые Компания организовала в городе Анапа, и занять почетное III место. Подарки и призы принесли ребяткам бурю радости и восторга.

Благотворительные акции, которые ежегодно проводятся Компанией ко дню рождения Детского дома в ноябре, запоминаются воспитанниками тем, что исполняются заветные желания каждого ребенка – дети получают в подарок современные игрушки, развивающие игры, аудио- и фототехнику и многое другое.

Денис Станиславович Морозов в Детском доме – частый гость, он стал большим другом нашей семьи. Благодаря Генеральному директору Компании, ребятам на новогодние каникулы довелось побывать на культурно-познавательной экскурсии. В январе 2007 года 50 воспитанников школьного возраста совершили рождественскую поездку по маршруту Санкт-Петербург–Финляндия–Швеция–Санкт-Петербург. Дети путешествовали по трем северным столицам: Санкт-Петербург, Стокгольм, Хельсинки. Программа была очень насыщенной – разнообразные экскурсии и мероприятия не успевали утомлять ребят, а только прибавляли новые знания о жизни и культуре других стран.

Маршрут наших путешественников начался с Северной столицы – города Санкт-Петербурга. Там, помимо основной экскурсии, организаторы договорились с Администрацией города о посещении Петропавловской крепости. Также в поездке юные норильчане познакомились с питерскими ребятами. Для них были организованы совмест-

ная дискотека, вечерняя программа, мастер-классы и развлекательные мероприятия. На обратном пути в Санкт-Петербурге дети посетили ресторан «Трансфорс», где виртуально слетали в космос, побывали на космическом корабле и встретили там новый год. А потом поехали в аквапарк «Родеодрайв».

Путешествие из Швеции в Финляндию проходило на пароме «Викинг лайн» – одном из самых больших паромов, которые существуют на этом маршруте. Ребятам безумно понравилось путешествие по морю.

Дети вернулись в Норильск отдохнувшие, полные новых впечатлений и знаний. Всем воспитанникам детского дома дошкольного возраста привезли подарки из Швеции. Рассматривая многочисленные фотографии, ребята вспоминают новогоднее путешествие, порой спрашивая себя: «А не сон ли это? Санкт-Петербург, Швеция, Финляндия!»

В апреле 2008 года по инициативе Компании был создан и открыт сайт Детского дома, организованный на базе детского сайта Никелька, <http://www.detdom.nickelca.ru>. На сайте есть вся информация о Детском доме и ее воспитанниках, которые ждут своих родителей. Некоторые работники Компании уже усыновили детей из Детского дома. Мы хотим, чтобы каждый из наших воспитанников нашел себе семью и очень благодарны, что у всех наших детей есть такой надежный друг – Компания «Норильский никель».

7.3. Сохранение биологического разнообразия

ГМК «Норильский никель» не ограничивается решением лишь вопросов промышленной экологии. Сохранение природы территорий, на которых расположены ее производства, и улучшение окружающей среды являются не менее важными для Компании.

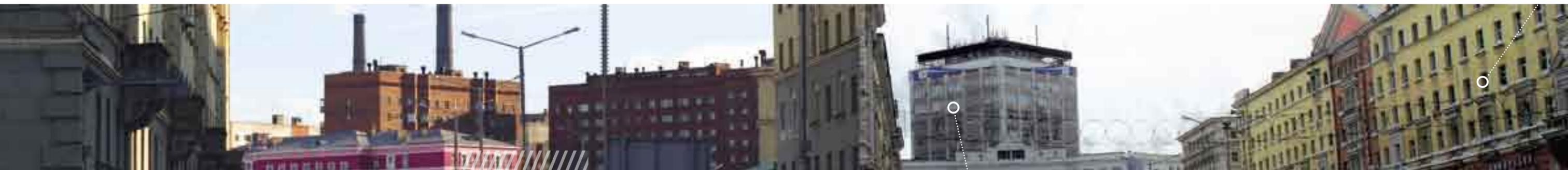
ОАО «ГМК «Норильский никель» инвестирует в природосообразные технологии и осуществляет переход на международные стандарты управления охраной окружающей среды. Одновременно Компания поддерживает организации, деятельность которых направлена на сохранение животного и растительного мира Таймыра.

«Норильский никель» при участии Государственного природного заповедника «Путоранский» осуществляет проект по исследованию миграций и охране гусей пискулек, гнездящихся на плато Путорана (более подробно см. <http://gis-lab.info/projects/piskulka.html> и <http://www.northstarst.com>).

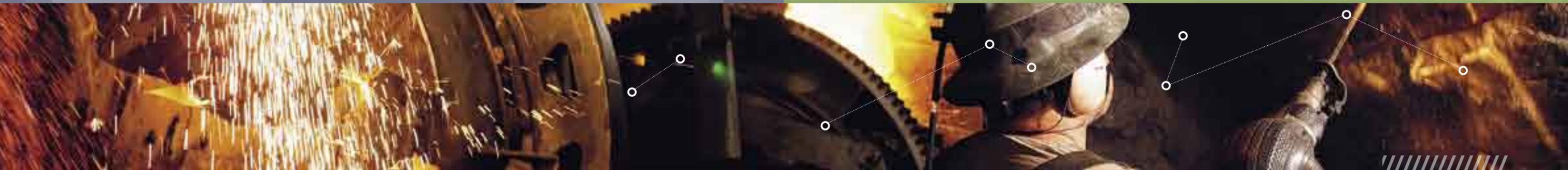
Совместно с некоммерческой организацией «Рабочая группа по гусеобразным Северной Евразии» Компания участвует в реализации проекта «Птицы плато Путорана», направленного на сохранение популяции редких и исчезающих птиц, обитающих на Таймыре, в том числе самого маленького арктического гуся пискульки, занесенного в международную Красную книгу и Красную книгу России. Изображение гуся пискульки стало символом экологических программ Компании.

При финансовой поддержке Компании реализуются научно-исследовательские программы по сохранению биоразнообразия в государственном природном заповеднике «Путоранский» и «Большой Арктический». Основной целью создания заповедника «Путоранский» является охрана горно-озерно-таежных ландшафтов, своеобразного растительного мира и редких видов животных, в том числе путоранского подвида снежного барана (внесен в Красную Книгу России), а также охрана крупнейшей в мире популяции дикого северного оленя, зимовочные местообитания которого находятся на территории заповедника; площадь заповедника составляет 1 887 тыс. га. С 2006 года ОАО «ГМК «Норильский ни-

В 2007 году для восстановления запасов ценных пород рыб и сохранения биоразнообразия на Таймыре Компанией оплачены работы Норильского рыбноводного завода по сбору икры ценных пород рыб, выращиванию мальков до жизнестойкой стадии, по доставке мальков рыб для зарыбления водоемов Норило-Пясинской водной системы (2.3 млн. икринок в год при выпуске в год порядка 700 тыс. экз. молоди ценных пород рыб).



8. ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ НА 2007 ГОД И ЗАДАЧИ НА 2008 ГОД



ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ НА 2007 ГОД И ЗАДАЧИ НА 2008 ГОД

Задачи на 2007 год	Уровень выполнения задач	Выполнение задач	Задачи на 2008 год
Развитие системы социальной отчетности			
Продолжить практику подготовки ежегодных Социальных отчетов	✓ ✓	Подготовлен четвертый Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2007 год, в котором более полно, по сравнению с предыдущими Социальными отчетами, освещаются аспекты деятельности Компании в области экологии и области взаимодействия с заинтересованными сторонами.	Продолжить практику подготовки ежегодных Социальных отчетов
Расширить географический охват предприятий Группы, включенных в Социальный отчет	✓ ✓	В Социальном отчете за 2007 год представлена информация обо всех предприятиях Группы, включая зарубежные ¹ .	Расширить географический охват предприятий Группы, на которых будет проведен аудит
Институционализировать функционирование системы корпоративной социальной отчетности	✓ ✓	Совершенствование методики подготовки Социального отчета за 2007 год. В целях повышения компетентности и профессионализма персонала в области устойчивого развития совместно с ЗАО «Делойт и Туш СНГ» был проведен семинар «Корпоративная социальная ответственность: основные стандарты отчетности и взаимодействия с заинтересованными сторонами».	Развивать практику регулярного обучения персонала в области корпоративной социальной ответственности по международным стандартам
Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами			
Развить практику учета мнений работников всех предприятий Группы, расположенных на территории Таймырского полуострова, на основе проведения Корпоративного форума	✓	Проведен третий Корпоративный форум предприятий Группы «Норильский никель», расположенных на территории Норильска и ТМР, на котором были подведены итоги развития социально-трудовых отношений в отраслевых комплексах Компании. Итогом этого мероприятия стало решение о достижении конкурентного уровня заработной платы на предприятиях Группы.	Развивать практику учета мнений работников всех предприятий Группы, расположенных на территории Таймырского полуострова, на основе проведения ежегодного Корпоративного форума

¹ Если не оговорено особо и употребляется термин Компания или Группа, то количественные показатели в областях устойчивого развития относятся к подразделениям Компании в соответствии с Приложением 5.

Обеспечивать взаимодействие с органами муниципальной и региональной власти по вопросам социально-экономического развития регионов хозяйствования на основе соглашений и совместных программ и исследований

✓ ✓

В Красноярском крае взаимодействие Компании с Советом администрации Красноярского края осуществляется на основе ежегодных соглашений. В 2007 году Компания направила собственные и привлеченные инвестиционные средства на техническую модернизацию производства, внедрение энергосберегающих и экологически безопасных технологий, поддерживала достойный уровень оплаты и условий труда на предприятиях Компании. В Мурманской области Компания в рамках программы реформирования жилищно-коммунальной сферы города Мончегорска и Печенгского района сотрудничает с администрацией региона с целью создания условий для экономически эффективной деятельности предприятий в сфере ЖКХ, повышения надежности коммунального энергоснабжения и улучшения качества оказываемых услуг. В марте 2007 года Компания подписала соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с администрацией Читинской области. Компания разработала и предложила городской администрации концепцию развития Норильска до 2020 года, что позволит сделать заполярный Норильск городом, по-настоящему комфортным для жизни. В 2007 году начал реализовываться один из ее этапов – проведение реформы оптово-розничной торговли.

Развивать взаимодействие с органами муниципальной и региональной власти по вопросам социально-экономического развития регионов хозяйствования на основе соглашений и совместных программ и исследований

Обеспечить участие в формировании и представлении позиции работодателей в социально-трудовой сфере в рамках действующих институтов трипартизма

✓ ✓

В течение 2007 года на предприятиях Группы активно работали постоянно действующие органы социального партнерства – комиссии по коллективным договорам. На ежемесячных заседаниях этих комиссий принимались решения по основным социально-трудовым вопросам. В частности, только Комиссией по Коллективному договору, действующей в ОАО «ГМК «Норильский никель», было принято 84 решения, из них 22 – по важнейшим вопросам (совершенствование системы охраны труда, замена выдачи молока денежной компенсацией, травматизм, хищения, социальные программы, НДП и др.) и 62 решения – по индивидуальным обращениям работников. В целях развития социального партнерства на региональном и общероссийском отраслевом уровне в декабре 2007 года было создано Общероссийское межотраслевое объединение работодателей – производителей никеля и драгоценных металлов. Учредителями этого Объединения стали 20 предприятий Группы. Сформирован корпоративный банк данных о действующих в ДЗО Компании коллективных договорах и основных локальных правовых актах по вопросам социально-трудовых отношений.

Формировать согласованные позиции работодателей – предприятий Группы – по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений. Развивать социальный диалог работодателей и представителей работников на корпоративном уровне в целях обеспечения социальной стабильности на предприятиях Группы

<p>Внедрить новые и обеспечить совершенствование действующих систем внутренних и внешних коммуникаций с заинтересованными сторонами и отдельными целевыми группами с использованием информационных технологий</p>	<p>✓ ✓ Компания заметно расширила корпоративное информационное поле, используя современные возможности коммуникационной сферы. Была обновлена структура и дизайн корпоративного сайта http://www.nornik.ru, в новой версии сайта была создана рубрика «Устойчивое развитие». «Норильский никель» открыл свой Интернет-дневник (блог) «Norilsk Metal». В рамках развития системы корпоративных сайтов в социальной сфере были созданы спортивный сайт http://www.sport-nornik.ru и сайт НОУ КУ http://www.nornik-study.ru. В цехах установлены информационные стенды по вопросам хищений в целях ознакомления с корпоративными нормативными актами и состояния дел в этой области.</p>	<p>Разработать и ввести в действие Программу развития системы внутренних коммуникаций в целях формирования у работников ценностных установок на соблюдение требований безопасности труда на 2008-2010 годы</p>
---	--	--

Охрана окружающей среды

<p>Реализовать природоохранные мероприятия, согласованные с природоохранными органами и администрацией Красноярского края. В рамках процесса постоянного совершенствования систем экологического менеджмента провести мероприятия, обеспечивающие получение экологического эффекта</p>	<p>✓ В течение 2007 года выполнялись запланированные природоохранные мероприятия, направленные на снижение негативного воздействия на атмосферный воздух и водные объекты. В области снижения техногенной нагрузки на окружающую среду от отходов производства был выполнен большой объем работ в рамках проекта расширения и строительства нового поля хвостохранилища «Лебяжье». Для целей восстановления запасов ценных пород рыб на Таймыре Компанией выделены финансовые средства Норильскому рыбноводному заводу по поддержанию численности ценных пород рыб для водоемов Норило-Пясинской водной системы.</p>	<p>Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду</p>
--	--	---

Ответственность за продукцию

<p>Обеспечить внедрение, сертификацию и аккредитацию Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции»</p>	<p>✓ ✓ КИСМ сертифицирована в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции». Впервые сертификат соответствия требованиям СМ получен Компанией в 2005 году; его статус ежегодно подтверждается под надзором независимого органа по сертификации Bureau Veritas Certification. КИСМ аккредитована международными органами по аккредитации United Kingdom Accreditation Service, «Road voor Accreditatie», Deutschen Akkreditierungs Rat, American National Accreditation Board.</p>	<p>Обеспечивать результативную работу КИСМ, а также достижение целей и задач в области качества и экологии. Провести международную ре-сертификацию КИСМ на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001 и 14001</p>
---	--	---

<p>Внедрить практику проведения корпоративных аудитов</p>	<p>✓ ✓ Разработан и предварительно согласован проект корпоративного стандарта «Корпоративный аудит КИСМ». Проведены тест-аудиты сквозных процессов в структурных подразделениях КГМК и ГО по вопросам работы с потребителями продукции Компании и материально-технического обеспечения производственной деятельности.</p>	<p>Доработать и утвердить корпоративный стандарт. Выполнить ежегодную программу аудитов КИСМ</p>
---	---	--

Охрана труда

	<p>Проведение диагностики системы управления промышленной безопасностью и охраной труда Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель» с привлечением специализированной организации для определения плана действий по совершенствованию системы управления и развитию культуры безопасности. Разработать Положение о системе управления охраной труда и промышленной безопасностью для Группы «Норильский никель» с учетом требований Российских и международных стандартов. Разработать и принять Политику в области промышленной безопасности и охраны труда ОАО «ГМК «Норильский никель». Разработать первоочередные нормативные документы Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда ОАО «ГМК «Норильский никель»</p>
--	---

Развитие персонала

<p>Обеспечить развитие корпоративной системы обучения на основе ее институционализации</p>	<p>✓ ✓ Корпоративный университет «Норильский никель» имеет лицензии на обучение кадров по 240 рабочим профессиям, на профессиональную подготовку специалистов по 38 программам и 7 направлениям подготовки в сфере управления, финансов, информационных технологий и т.д., а также государственную аккредитацию с правом выдачи документов об образовании государственного образца.</p>	<p>Развивать Корпоративный университет как единый учебный, научный и учебно-методический центр Компании с региональными центрами на территориях присутствия основных подразделений Компании. Создать Кольский филиал Корпоративного университета. Развивать долгосрочное сотрудничество с базовыми ведущими ВУЗами в России и за рубежом</p>
<p>Обеспечить увеличение числа работников, использующих дистанционные формы обучения при повышении квалификации</p>	<p>✓ ✓ Получила дальнейшее развитие корпоративная система дистанционного обучения, библиотека которой насчитывает 60 дистанционных курсов и компьютерных тренажеров. Общее количество зарегистрированных пользователей СДО на конец 2007 года составило 1 991 человек, в том числе 684 человека в ГО (Москва), 890 человек в ЗФ (Норильск), 417 человек в КГМК (Мончегорск, Заполярный).</p>	<p>Ввести в эксплуатацию многоуровневую корпоративную систему дистанционного обучения, включающую региональные дистанционные обучающие центры для обучения и тестирования персонала в Москве, НПП, на Кольском полуострове, развернутые на базе подразделений Корпоративного университета</p>

Повышение мотивации персонала

<p>Обеспечить совершенствование системы оплаты труда в целях повышения мотивации работников</p>	<p>✓ ✓</p>	<p>В подразделениях Группы «Норильский никель» продолжается реализация системы управления результативностью персонала, целью которой является совершенствование оценки работников, учет их индивидуального вклада в повышение эффективности производства, дополнительная мотивация персонала и повышение персональной ответственности работников в обеспечении решения текущих и стратегических задач Компании. Определены основные принципы и разработана система дополнительной мотивации ряда ключевых руководящих работников ОАО «ГМК «Норильский никель» на основе «грейдов» и ключевых показателей эффективности деятельности.</p>	<p>Развивать корпоративную систему КПЭ и базирующуюся на ее основе систему мотивации персонала, распространить ее на новые категории работников. Провести работы по пересмотру системы тарифных ставок и окладов на ряде российских предприятий Группы с учетом обеспечения сбалансированности уровней оплаты труда в разрезе отраслевых комплексов и профессионально-квалификационных групп персонала. Разработать общекорпоративные стандарты в части систем вознаграждения персонала, предусматривающих рационализацию перечня видов выплат работникам, с целью устранения дублирования, упрощения администрирования и повышение мотивационного воздействия на персонал. Разработать предложения и внести изменения в нормативные документы, регламентирующие механизмы мотивации персонала с целью усиления связи между достижением корпоративных целей и размерами вознаграждения</p>
---	------------	--	--

<p>Расширить спектр инструментов компенсационного и социального пакета работников</p>	<p>✓ ✓</p>	<p>Прошла пилотную апробацию новая социальная программа содействия вновь принятым работникам в обустройстве по новому месту жительства на территории муниципального образования «город Норильск» и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района. Вновь принимаемым работникам, прибывающим из других регионов Российской Федерации по приглашению Компании, предоставляются разовые выплаты на обустройство по новому месту жительства, компенсация стоимости проезда и провоза багажа, а также компенсация стоимости платы за наем (поднаем) коммерческого жилья или проживания в муниципальных общежитиях. Программа льготного кредитования была распространена на филиалы, дочерние и зависимые общества Компании, функционирующие в Норильске и ТМР, в 2004-2006 годах программа действовала в пилотном режиме только на предприятиях ЗФ.</p>	<p>Усилить роль инструментов компенсационного пакета, обеспечивающих реализацию стратегических целей Компании (опционные и бонусные программы, долгосрочные пенсионные планы и др.). Расширить спектр программ, направленных на привлечение и удержание молодых работников в Компании. Обеспечить полный охват едиными корпоративными социальными стандартами подразделений Группы с учетом региональной и отраслевой специфики</p>
---	------------	--	---

Оздоровление персонала

<p>Разработать и внедрить программу, направленную на расширение возможностей работников по оздоровлению с учетом индивидуальных потребностей</p>	<p>✓ ✓</p>	<p>В пилотном режиме начато внедрение программы «Здоровье». По условиям программы работник получает соответствующую компенсацию (один раз в три года) на оздоровление в соответствии с индивидуальными потребностями – в медицинском обследовании, приобретении абонемена для занятий в спортивно-оздоровительном комплексе, для проведения отпуска и др. После экспериментальной апробации нового механизма предоставления льготы на предприятиях ЗФ и НТЭК программа распространена на другие предприятия Группы на территории НПР.</p>	<p>Расширить охват работников российских предприятий Группы новыми формами и видами оздоровления</p>
--	------------	---	--

Развитие корпоративной пенсионной системы

<p>Разработать и внедрить корпоративные программы солидарного пенсионного обеспечения на накопительных принципах. Повысить охват персонала пенсионными программами Компании, увеличить число работников, участвующих в формировании собственной пенсии</p>	<p>✓ ✓</p>	<p>Разработана и введена в действие новая корпоративная программа солидарного пенсионного обеспечения на накопительных принципах «Накопительная долевая пенсия». На первом этапе реализации программы (июнь – декабрь 2007 года) ее участниками стали 5 362 работника предприятий Группы на территории НПР и КГМК. Участниками корпоративной пенсионной опционной программы стали более 60 000 работников Компании, дочерних и зависимых обществ. Охват работников программой на предприятиях-участниках составил в среднем около 90%.</p>	<p>Расширить доступность программы солидарного пенсионного обеспечения на накопительных принципах для работников российских предприятий Группы</p>
--	------------	--	--

Социальные гарантии при проведении структурных преобразований

<p>Развить практику заключения соглашений с целью сохранения социальных гарантий при переводе работников в создаваемые отраслевые структуры</p>	<p>✓ ✓</p>	<p>При создании самостоятельных предприятий геологического и транспортного отраслевых комплексов, а также Норильского филиала Корпоративного университета были заключены соглашения, по условиям которых предусматривалось сохранение социальных гарантий работникам при переводе в создаваемые отраслевые структуры.</p>	<p>Обеспечить бесконфликтность процессов реструктуризации с использованием спектра программ социальной адаптации</p>
---	------------	---	--

Обеспечить использование программ социальной адаптации с охватом не менее 800 работников в рамках перехода на отраслевую модель управления Компанией

✓ ✓

При проведении структурных преобразований по формированию отраслевой системы управления и созданию новых самостоятельных предприятий более 1 300 работников воспользовались выплатами по программам социальной адаптации.

Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия

Содействовать реконструкции спортивных объектов на территории города Норильска в соответствии с Соглашением о реализации Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Норильск» на 2007-2010 годы

✓ ✓

Для достижения долгосрочных целей создания благоприятных условий жизни на территориях присутствия в рамках Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Норильск» на 2007-2010 годы Компания профинансировала ремонт 6 спортивных объектов. Важным итогом выполнения Соглашения между Компанией и Администрацией города Норильска о реализации Программы стало завершение модернизации спортивных залов школ города.

Содействовать развитию регионов хозяйствования на основе программ взаимодействия с региональными и муниципальными органами власти

Deloitte.

НЕЗАВИСИМОЕ АУДИТОРСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ЗАО «ДЕЛОЙТ И ТУШ СНГ» ПО СОЦИАЛЬНОМУ ОТЧЕТУ ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» ЗА 2007 ГОД (ПЕРЕВОД С ОРИГИНАЛА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ)

Рассмотренные вопросы: объем нашей работы

ОАО «ГМК «Норильский Никель» («Норильский никель») привлекло нас для проведения аудита¹ Социального отчета за 2007 год («Социальный отчет») в отношении следующих вопросов:

Подтверждение достаточного уровня достоверности:

- **Соблюдение требований Руководства GRI** – проверка достоверности представленного на странице 12 утверждения о том, что компания применила требования Руководства по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI) на уровне B+.
- **Выборочные показатели деятельности** – проверка достоверности в отражении выборочных показателей деятельности, помеченных '✓ ✓' на стр. 159-163.
- **Статус выполнения задач на 2007 год** – проверка статуса выполнения задач на 2007 год, помеченных '✓ ✓' на стр. 140-146.

Подтверждение ограниченного уровня достоверности:

- **Отражение политик в Социальном отчете** – проверка на предмет достоверности в отражении политик и процедур в разделах отчета, касающихся управления персоналом, социальных программ, деятельности в области охраны труда и промышленной безопасности, охраны окружающей среды, ответственности за производимую продукцию, во всех существенных аспектах.
- **Выборочные показатели деятельности** – проверка на предмет достоверности в отражении выборочных показателей деятельности в области управления персоналом, социальных программ, охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности, ответственности за производимую продукцию, приведенных в Приложении 1А на стр. 159-163 и помеченных '✓ ✓', во всех существенных аспектах.
- **Статус выполнения задач на 2007 год** – проверка достоверности в отражении статуса выполнения задач на 2007 год, помеченных '✓ ✓' на стр. 140-146, во всех существенных аспектах.

Выполненная работа: процесс проверки и стандарты

Задание было выполнено в соответствии с Международным стандартом по осуществлению проверок ISAE 3000.

Подтверждение достаточного уровня достоверности:

В отношении проверки соответствия Социального отчета требованиям GRI на уровне B+, а также проверки выборочных показателей деятельности и статуса выполнения задач, помеченных '✓ ✓', от нас требовалось получение подтверждения достаточного уровня достоверности. Основываясь на нашей оценке уровня существенности и риска, мы планировали и выполняли свою работу так, чтобы получить всю информацию и разъяснения, необходимые для предоставления достаточных доказательств того, что отчетность «Норильского никеля» по данным вопросам является достоверной.

¹ Для целей настоящей работы используются определения «Аудит» («Assurance») и «Заключение» («Assurance report») только в том понимании, которое приведено в Стандарте Международной федерации бухгалтеров (IFAC) «Задания по проверке информации, отличные от аудиторских проверок или ограниченных проверок обзоров исторической финансовой отчетности» (ISAE 3000).



Подтверждение ограниченного уровня достоверности:

В отношении отражения политик в Социальном отчете и выборочных показателей деятельности от нас требовалось получение подтверждения ограниченного уровня. Процедуры получения подтверждения ограниченного уровня разработаны для получения уровня подтверждения, соответствующего уровню обзорной проверки промежуточной финансовой информации. Для получения подтверждения ограниченного уровня в соответствии со стандартами ISAE 3000 необходимо проведение обзорной проверки процессов, систем и компетенций, используемых для подготовки отчетности по вопросам, в отношении которых мы предоставляем подтверждение ограниченного уровня достоверности. Данные процедуры не включают детального тестирования исходных данных или тестирования операционной эффективности процессов и внутренних контролей. Данные процедуры подразумевают более ограниченный уровень подтверждения и требуют проведения меньшего объема работ по сравнению с проверками для получения подтверждения достаточного уровня достоверности.

Мы провели следующие основные процедуры:

- Интервью с выбранными менеджерами и специалистами Главного офиса «Норильского никеля», включая руководителей и специалистов по международной социальной отчетности, и сотрудников, несущих оперативную ответственность за результаты деятельности в тех областях, в отношении которых мы предоставляем подтверждение;
- Посещения ОАО «Кольская ГМК» в г. Мончегорске, Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель», ЗАО «Алыкель» и ОАО «Норильско-таймырская энергетическая компания» в г. Норильске, в ходе которых были проведены проверки практической деятельности по управлению и подготовке отчетности и интервью с руководителями и специалистами, в зоне ответственности которых находятся области, в отношении которых мы предоставляем подтверждение;
- Интервью с внешними заинтересованными сторонами «Норильского никеля», включая интервью с представителями ГОУ НПО «Профессиональное училище №105» в г. Норильске, администрации г. Норильска и КГОУ «Норильский детский дом», по вопросам взаимодействия с «Норильским никелем» в 2007 году;
- Изучение и анализ публичной информации, связанной с «Норильским никелем» и соответствующей практической деятельности в области устойчивого развития, а также фактических результатов, достигнутых за год;
- Изучение и анализ регулярной управленческой отчетности и отчетов государственным органам Российской Федерации, связанным с выборочными показателями деятельности, в Главном офисе «Норильского никеля» и посещенных подразделениях;
- Изучение процесса подготовки и утверждения Социального отчета, включая выбор существенных вопросов, которые должны быть раскрыты в отчетности, соответствующих КПЭ, проверка проекта и финального варианта отчета и других характеристик Социального отчета;
- Проверка Социального отчета на предмет соответствия Руководству GRI (G3), включая проверку Указателя содержания GRI, и проверка того, что все стандартные показатели, необходимые для применения руководства GRI на уровне В+, представлены в Социальном отчете или даны объяснения, почему они не представлены;
- Проверка процессов обработки, агрегирования, оценки и подготовки информации по выборочным показателям деятельности, приведенных в Приложении 1А на стр. 159-163 и помеченных '✓✓' и '✓';
- Проверка достоверности отражения статуса выполнения задач, поставленных в Социальном отчете за 2006 год;
- Проверка содержания Социального отчета в сопоставлении с полученными нами наблюдениями и при необходимости предоставление рекомендаций по улучшению систем управления в области устойчивого развития.

Значительное количество информации по охране окружающей среды было получено из отчетов автоматизированных систем мониторинга. Хотя наша проверка включает понимание процессов отчетности и контролей, связанных с этими системами, мы не проводили процедур по проверке достоверности отчетности, полученной из систем мониторинга. Таким образом, мы полагались на информацию, которая в соответствии с установленным порядком была предоставлена «Норильским никелем» в государственные органы на территории Российской Федерации в 2007 году.

Наши выводы: заключения о достоверности

Подтверждение достаточного уровня достоверности

Мы подтверждаем представленное на странице 12 утверждение о том, что Компания применила требования Руководства по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI) на уровне В+, а также достоверность выборочных показателей деятельности, помеченных знаком '✓✓' на стр. 159-163, и статуса выполнения задач на 2007 год, помеченных знаком '✓✓' на стр. 140-146.

Подтверждение ограниченного уровня достоверности

По результатам нашей работы, описанной в этом заключении, мы не обнаружили никаких фактов, которые позволили бы нам заключить, что Социальный отчет содержит информацию, которая отражена недостоверно во всех существенных аспектах в отношении (i) политик и процедур в разделах отчета, касающихся управления персоналом, социальных программ, деятельности в области охраны труда и промышленной безопасности, охраны окружающей среды, ответственности за производимую продукцию, а также (ii) выборочных показателей деятельности, приведенных в Приложении 1А и помеченных знаком '✓' на стр. 159-163, а также (iii) статуса выполнения целей на 2007 год, помеченных '✓' на стр. 140-146.

Ответственность высшего руководства и независимого аудитора

Ответственность ОАО «ГМК «Норильский никель»

Высшее руководство «Норильского никеля» несет ответственность за подготовку Социального отчета, а также за информацию и заявления, которые в нем содержатся. Они несут ответственность за определение целей «Норильского никеля» в отношении деятельности в области устойчивого развития и за организацию и ведение надлежащего управления эффективностью указанной деятельностью и систем внутреннего контроля, на основании которых получена сообщаемая в отчете информация.

Ответственность ЗАО «Делойт и Туш СНГ», независимость и компетенции команды

Мы несем ответственность за предоставление независимых заключений по поводу достоверности заявлений руководства по избранным вопросам, указанным выше в составе объема работ.

Данный отчет составлен исключительно для «Норильского никеля» в соответствии с нашим письмом-соглашением для управленческих целей. Наша работа осуществлялась таким образом, чтобы мы могли сделать «Норильскому никелю» те заявления, которые мы обязаны сделать в данном отчете, а не для каких-либо иных целей. В соответствии с законодательством мы не принимаем на себя ответственность перед кем бы то ни было, кроме «Норильского никеля», за нашу работу, данный отчет и сформулированные нами заключения.

Наша команда специалистов по корпоративной социальной ответственности и аудиту выполнила работы в соответствии с политиками «Делойта» по независимости, которые покрывают все требования Кодекса этики Международной федерации бухгалтеров (IFAC), а в некоторых областях являются более строгими. Мы подтверждаем «Норильскому никелю», что мы сохраняли нашу независимость и объективность в течение года, включая факт того, что события или оказание услуг, которые могли бы снизить нашу независимость или объективность в выполнении работ, не имели место.

**ЗАО «Делойт и Туш СНГ»
Москва, Российская Федерация, 9 июня 2008 года**

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI¹

Показ. GRI, версия 3	Описание показателя	Раздел отчета/обоснование	Страницы
1. СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ			
1.1.	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	Обращение Генерального директора	4-7
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	2. Управление Компанией, 8.0. Выполнение задач за 2007 год и задачи на 2008 год	35-45 139-146
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ			
2.1.	Название организации	О Компании «Норильский никель»	8-11
2.2.	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	3.1. Экономическая результативность, Приложение 2. «Основные показатели деятельности»	48-52 164-170
2.3.	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние организации и совместные предприятия	О Компании «Норильский никель», Приложение 5. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация по соответствующим областям устойчивого развития	8-11 178-179
2.4.	Расположение штаб-квартиры организации	О Компании «Норильский никель», Контактная информация	8-11 183
2.5.	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	О Компании «Норильский никель»	8-11
2.6.	Характер собственности и организационно-правовая форма	О Компании «Норильский никель»	8-11
2.7.	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	О Компании «Норильский никель»	8-11
2.8.	Масштаб организации	О Компании «Норильский никель», Приложение 2. «Основные показатели деятельности»	8-11 164-170
2.9.	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного года	О Компании «Норильский никель» 2. Управление Компанией	8-11

2.10.	Награды, полученные за отчетный период	О Компании «Норильский никель»	8-11
-------	--	--------------------------------	------

3. ПАРАМЕТРЫ ОТЧЕТА

3.1.	Отчетный период, к которому относится представленная информация	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.2.	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.3.	Цикл отчетности	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.4.	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого	Контактная информация	183
3.5.	Процесс определения содержания отчета	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.6.	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.7.	Ограничения области охвата или границ отчетности	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.8.	Основания для включенных в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передачи части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.9.	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.10.	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.11.	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, приведенных в отчете	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17
3.12.	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	Приложение 1. «Указатель содержания GRI»	150-158
3.13.	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	Развитие системы социальной отчетности и рамки отчета	12-17

¹ Отчет был составлен в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития GRI (версия 3) на уровне применения B+.

4. УПРАВЛЕНИЕ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

4.1.	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи	2. Управление Компанией	35-45
4.2.	Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании (в случае положительного ответа, какова роль этого руководителя в управлении организацией и каковы причины такого положения дел)	Не является	
4.3.	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	2. Управление Компанией	35-45
4.4.	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	2. Управление Компанией, 1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия, 4.5. Социальное партнерство и внутри-корпоративные коммуникации	35-45 22-33 83-90
4.5.	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	4.3. Вознаграждение и мотивация	75-78
4.6.	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	2. Управление Компанией	35-45
4.7.	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам (устойчивого развития)	2. Управление Компанией	35-45
4.8.	Разработанные внутри организации заявления о миссиях или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	1.1. Социальная миссия и стратегия развития, 4.1. Основные принципы и подходы	20-22 64-67
4.9.	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свои экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам	2. Управление Компанией	35-45
4.10.	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации	2. Управление Компанией	35-45

4.11.	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом	Не применимо	
4.12.	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22-33
4.13.	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22-33
4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22-33
4.15.	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22-33
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22-33
4.17.	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22-33

СВЕДЕНИЯ О ПОДХОДАХ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА И ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ			
ЕС- Подходы в области менеджмента		2. Управление Компанией	35-45
ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам	Приложение 2. «Основные показатели деятельности», 3.1. Экономические показатели деятельности, 4.3. Вознаграждение и мотивация, 7.1. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия, 7.2. Поддержка целевых категорий населения, Годовой отчет	164-170 48-52 75-78 126-131 132-137
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	4.3. Вознаграждение и мотивация, 4.4. Социальные программы	75-78 78-83
ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	Компания не получала финансовой помощи от органов государственной власти	

Непрямые экономические воздействия			
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	7.1. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	126-131
EC9	Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния	2. Управление Компанией	35-45
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ			
EN- Подходы в области менеджмента		2. Управление Компанией, 5.1. Развитие системы экологического менеджмента	35-45 98-102
Материалы			
EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема	Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	173-177
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	173-177
Энергия			
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
EN4		5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг, и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177



Вода			
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4 «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
Биоразнообразию			
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания	7.3. Сохранение биологического разнообразия	137
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие	7.3. Сохранение биологического разнообразия	137
Выбросы, сбросы и отходы			
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	5.2. Показатели экологической результативности, Приложение 4. «Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов»	102-111 173-177
Продукция и услуги			
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	3.2. Ответственность за продукцию	53-61
Общие			
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	5.2. Показатели экологической результативности	102-111



ПРАВА ЧЕЛОВЕКА			
HR – Подходы в области менеджмента		1.1. Социальная миссия и стратегия развития, 4.1. Основные принципы и подходы	20-22 64-67
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров			
HR5	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	4.5. Социальное партнерство и внутри-корпоративные коммуникации	83-90
Детский труд			
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда	4.1. Основные принципы и подходы	64-67
Принудительный и обязательный труд			
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	В деятельности Компании не существует риска случаев использования принудительного или обязательного труда: 4.1. Основные принципы и подходы	64-67
Права коренных и малочисленных народов			
HR9	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	В деятельности Компании нет случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов: 7.1. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	126-131
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД			
LA – Подходы в области менеджмента		4.1. Основные принципы и подходы, 4.6. Корпоративная культура, 6. Охрана труда и промышленная безопасность	64-67 90-95 113-123
Занятость			
LA1	Общая численность рабочей силы по типу занятости, договору о найме и региону	О Компании «Норильский никель»	8-12
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу, региону	Коэффициент текучести Приложение 2. «Основные показатели деятельности»	164-170
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	4.3. Вознаграждение и мотивация	75-78

Взаимоотношения сотрудников и руководства			
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	4.5. Социальное партнерство и внутри-корпоративные коммуникации	83-90
Здоровье и безопасность на рабочем месте			
LA6	Доля всего персонала, представленного в совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	6. Охрана труда и промышленная безопасность	113-123
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	6. Охрана труда и промышленная безопасность, Приложение 2. «Основные показатели деятельности»	113-123 164-170
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	6. Охрана труда и промышленная безопасность	113-123
Обучение и образование			
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников	4.2. Обеспечение персоналом и его развитие	67-75
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	4.2. Обеспечение персоналом и его развитие, 4.4. Социальные программы	67-75 78-83
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ			
PR – Подходы в области менеджмента		2. Управление Компанией, 3.2. Ответственность за продукцию	35-45 53-61
Здоровье и безопасность потребителя			
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам	3.2. Ответственность за продукцию	53-61

Маркировка продукции и услуг			
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	3.2. Ответственность за продукцию	53-61
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	3.2. Ответственность за продукцию	53-61
Неприкосновенность к частной жизни потребителя			
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Не применимо, т.к. потребители продукции Компании являются промышленными предприятиями (B2B)	
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ			
SO – Подходы в области менеджмента		7.1. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	126-131
Сообщество			
SO1	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	7.1. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	126-131
Государственная политика			
SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	1.2. Заинтересованные стороны: принципы и механизмы взаимодействия	22-33

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 А. ВЫБОРОЧНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ГРУППЫ, ЗАВЕРЕННЫЕ НЕЗАВИСИМЫМ АУДИТОРОМ

	Показатель	Рамки	Раздел в Социальном отчете	Уровень подтверждения	Страницы
1	Размещение основных подразделений Группы	Группа	О компании «Норильский никель»	✓ ✓	8-11
2	Налоговые платежи Группы в Российской Федерации <ul style="list-style-type: none"> • Налоговые платежи – всего (млн. руб.) • Налоговые платежи по отношению к налоговым доходам бюджетов (%) 	Группа	3.1. Экономические показатели деятельности Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	48-52 164-170
3	Финансовые показатели (млн. долл. США) <ul style="list-style-type: none"> • Выручка от реализации металлов • Валовая прибыль от продажи металлов • Прибыль до налогообложения • Чистая прибыль • Нераспределенная прибыль • Денежные средства и их эквиваленты • Капитальные вложения • Активы • Обязательства • Уставный капитал и резервы 	Группа	3.1. Экономические показатели деятельности Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓ ✓	48-52 164-170
4	Производственные показатели (тыс. тонн или как указано) <ul style="list-style-type: none"> • никель • медь • палладий (тыс. унций) • платина (тыс. унций) 	Группа	3.1. Экономические показатели деятельности Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓ ✓	48-52 164-170
5	Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов (% от мирового производства)	Группа	3.1. Экономические показатели деятельности	✓ ✓	48-52
6	Рынки сбыта Группы (% от выручки, 1 пол. 2007 г.)	Группа	3.1. Экономические показатели деятельности	✓ ✓	48-52
7	Стадии жизненного цикла, на которых устанавливаются обязательные требования к безопасности продукции/услуг и оцениваются возможные воздействия на здоровье потребителя с целью последующего их улучшения	Российские подразделения**	3.2. Ответственность за продукцию	✓	53-61



8	Виды информации о безопасных свойствах продукции	Российские подразделения	3.2. Ответственность за продукцию	✓	53-61
9	Оценки удовлетворенности потребителей конечной продукцией Компании (никель, медь, кобальт, карбонильная продукция, металлы платиновой группы)	Группа	3.2. Ответственность за продукцию	✓	53-61
10	Динамика удовлетворенности потребителей продукции Компании по показателям (средняя оценка)	Группа	3.2. Ответственность за продукцию	✓	53-61
11	Структура подготовки кадров российских предприятий Группы (%)	Группа	4.2. Обеспечение персоналом и его развитие	✓	67-75
12	Количество работников, прошедших обучение с помощью СДО (2005-2007 гг.) (человек)	Российские подразделения	4.2. Обеспечение персоналом и его развитие	✓	67-75
13	Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы (%)	Российские подразделения	4.3. Вознаграждение и мотивация	✓	75-78
14	Затраты, связанные с оплатой труда работников (млн. долл. США)	Группа	4.3. Вознаграждение и мотивация	✓ ✓	75-78
15	Затраты предприятий Группы, связанные с оплатой труда работников (% от себестоимости реализованных металлов)	Группа	4.3. Вознаграждение и мотивация	✓ ✓	75-78
16	Распределение расходов на компенсационный пакет работников по регионам расположения предприятий Группы (%)	Российские подразделения	4.3. Вознаграждение и мотивация	✓	75-78
17	Средний размер социального пакета на одного работника (руб.)	Российские подразделения	4.3. Вознаграждение и мотивация	✓	75-78
18	Общее потребление воды (м³, по предприятиям)	NN International***	5.2. Показатели экологической результативности	✓	102-111
19	Общий объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (тонн, по предприятиям)	NN International	5.2. Показатели экологической результативности	✓	102-111
20	Объем промышленных сточных вод (м³, по предприятиям)	NN International	5.2. Показатели экологической результативности	✓	102-111
21	Объем утилизированных отходов (тонн, по предприятиям)	NN International	5.2. Показатели экологической результативности	✓	102-111



22	Обучение руководителей и специалистов охране труда (человек)	Российские подразделения	6. Охрана труда и промышленная безопасность	✓	113-123
23	Коэффициент частоты производственного травматизма	Российские подразделения	6. Охрана труда и промышленная безопасность	✓	113-123
24	Количество несчастных случаев со смертельным исходом	Российские подразделения	6. Охрана труда и промышленная безопасность	✓	113-123
25	Количество несчастных случаев с тяжелым исходом	Российские подразделения	6. Охрана труда и промышленная безопасность	✓	113-123
26	Коэффициент тяжести производственного травматизма	Российские подразделения	6. Охрана труда и промышленная безопасность	✓	113-123
27	Численность и заработная плата персонала: <ul style="list-style-type: none"> Среднесписочная численность работников (тыс. человек) Средняя заработная плата (тыс. руб.) Текучесть работников (%) 	Группа	6. О Компании «Норильский никель» Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	10 165
28	Показатели обучения персонала: <ul style="list-style-type: none"> Прошли обучение – всего (тыс. человек) Объем обучения (тыс. человеко-часов) 	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	166
29	Показатели целевых программ социальной адаптации <ul style="list-style-type: none"> Затраты на программы (млн. руб.) Число участников программ (человек): 	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	166-167
30	Затраты на целевые программы благотворительной помощи (млн. руб.)	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	167
31	Показатели Компании по охране труда : <ul style="list-style-type: none"> Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1 000 работников) Количество несчастных случаев со смертельным исходом Количество несчастных случаев с тяжелым исходом Количество случаев профессиональных заболеваний Потери рабочих дней (человеко-дни) 	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170



32	Затраты на мероприятия по охране труда: • Затраты на мероприятия по охране труда (млн. руб.), в том числе на одного работника (тыс. руб.) • Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (млн. руб.), в том числе на одного работника (тыс. руб.)	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
33	Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
34	Коэффициент производственного травматизма (КПТ)	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
35	Коэффициент профессиональных заболеваний (КПЗ)	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
36	Коэффициент потерянных дней (КПД)	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
37	Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО)	Российские подразделения	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
38	Численность и заработная плата персонала: • Среднесписочная численность работников (в тыс. человек) • Средняя заработная плата (в тыс. рублей) • Текучесть работников (в %)*	NN International	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
39	Затраты на целевые программы благотворительной помощи (млн. долл. США)	NN International	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
40	Показатели Компании по охране труда : • Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1 000 работников) • Количество несчастных случаев со смертельным исходом • Количество несчастных случаев с тяжелым исходом • Количество случаев профессиональных заболеваний • Потери рабочих дней (человеко-дни)	NN International	Приложение 2. Основные показатели деятельности	✓	164-170
41	Распределение работников Компании по категориям и по полу (%)	Российские подразделения	Приложение 3. Характеристики персонала	✓	171-172
42	Распределение работников Компании по категориям (%)	Российские подразделения	Приложение 3. Характеристики персонала	✓	171-172

43	Распределение работников Компании по возрастным группам (%)	Российские подразделения	Приложение 3. Характеристики персонала	✓	171-172
44	Распределение работников зарубежных предприятий по полу (%)	NN International	Приложение 3. Характеристики персонала	✓	171-172
45	Распределение работников зарубежных предприятий (%)	NN International	Приложение 3. Характеристики персонала	✓	171-172
46	Распределение работников зарубежных предприятий по возрастным группам	NN International	Приложение 3. Характеристики персонала	✓	171-172
47	Сырье, используемое в производственном процессе (тыс. тонн, м³)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
48	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы (%)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
49	Прямое использование энергии (ТДж)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
50	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности (МВт-ч, ТДж)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
51	Общее количество забираемой воды (млн. м³)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
52	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды (млн. м³, %)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
53	Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ (тыс. тонн)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
54	Общий объем сбросов сточных вод и масса загрязняющих веществ (млн. м³)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177
55	Общее количество отходов (млн. тонн)	Российские подразделения	Приложение 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды	✓	173-177

* Подразделения Компании в соответствии с Приложением 5

** Подразделения Компании в соответствии с Приложением 5, зарегистрированные в Российской Федерации

*** Подразделения Компании в соответствии с Приложением 5, зарегистрированные за пределами Российской Федерации

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Основные финансовые и производственные показатели Группы

Финансовые показатели (в миллионах долларов США)

	2007 ¹	2006 ²	2005
Выручка от реализации металлов	15 909	11 550	7 169
Валовая прибыль от продажи металлов	11 190	8 392	4 175
Прибыль до налогообложения	7 735	6 777	3 116
Прибыль за год от продолжающихся операций	5 276	4 972	2 278
Нераспределенная прибыль	14 340	10 635	10 378
Денежные средства и их эквиваленты	4 008	2 178	922
Строительство и приобретение основных средств	1 163	769	780
Активы	35 696	16 279	14 730
Обязательства	13 875	3 143	3 333
Уставный капитал и резервы	21 821	13 136	11 397

Производственные показатели (в тысячах тонн или как указано)

	2007	2007 с даты приобретения ³	2006	2005
Объемы производства:				
никель	295	276	244	243
медь	423	416	425	452
палладий (в тысячах унций)	3 526	3 500	3 164	3 133
платина (в тысячах унций)	864	858	752	751

¹ Ожидаемые показатели
² Уточненные фактические данные
³ Активы Австралии, Ботсваны, Финляндии и ЮАР вошли в состав Группы в 2007 году

1.2. Налоговые платежи Группы в Российской Федерации

	2007 ¹	2006 ²	2005
Налоговые платежи – всего (в миллиардах рублей)	103.773	83.511	53.748
в том числе:			
федеральный бюджет	36.757	42.666	28.372
консолидированный бюджет Красноярского края	50.400	34.612	21.047
бюджет города Норильска	7.036	6.758	7.076
консолидированный бюджет ТМР	3.273	1.662	1.515

1.3. Социальные показатели Компании

Численность и заработная плата персонала

	2007	2006	2005
Среднесписочная численность работников (в тысячах человек)			
Всего по Группе	87.5	83.7	96.2
в том числе по России	83.5	81.8	94.4
Средняя заработная плата (в тысячах рублей)	41.4	31.6	27.6
Текучесть работников (в процентах)	8.5	8.3	7.3

¹ Ожидаемые показатели, без данных по ОАО «ОГК-3»
² Уточненные фактические данные

Показатели обучения персонала

	2007
Прошли обучение – всего (в тысячах человек)	30.6
в том числе:	
- руководители и специалисты	11.7
- рабочие	18.9
из них:	
• прошли подготовку и переподготовку	4.5
• получили вторую (смежную) профессию	2.0
• повысили квалификацию	10.8
в том числе:	
- на базе Центра подготовки персонала	22.3
- в российских и зарубежных учебных заведениях и центрах	8.3
Объем обучения (в тысячах человеко-часов)	3 698
в том числе в расчете на одного обученного работника в часах	121
Затраты на профессиональное обучение (в миллионах рублей)	156.0
в том числе в расчете на одного обученного работника в рублях	5 102

Показатели целевых программ социальной адаптации

	2007
Затраты на программы (в миллионах рублей)	2 141.7
Число участников программ (человек):	
- «Материнское право» (по состоянию на конец года)	21
- «Шесть пенсий» (по состоянию на конец года)	42
- «Пожизненная профессиональная пенсия» (по состоянию на конец года)	1 335

«Дополнительная корпоративная пенсия» (по состоянию на конец года)	504
- «Единовременные выплаты при увольнении» (всего за год)	943
- «Дополнительная пенсионная выплата» (всего за год)	27

Затраты на благотворительность и содержание объектов социальной сферы

	2007
Затраты (в миллионах рублей)	4 016

1.4. Показатели Компании по охране труда

Результативность мер по охране труда

	Консолидировано по предприятиям Компании*	
	2007	2006
Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1 000 работников)	1.9	1.8
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	14	13
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом	20	14
Количество случаев профессиональных заболеваний	166	145
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	9 886	6 546
Справочно:		
Число пострадавших при несчастных случаях на 1 000 работников:		
по Российской Федерации в целом	- **	2.9***
по промышленности	- **	- **
добыча полезных ископаемых	- **	4***
обрабатывающие производства	- **	3.5***

* В соответствии с Приложением 5

** Официальные данные отсутствуют

*** Данные из Доклада «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2006г.», Минздравсоцразвития, 2007 г.

Затраты на мероприятия по охране труда

	Консолидировано по предприятиям Компании	
	2007	2006
Затраты на мероприятия по охране труда (в миллионах рублей)	2 113	2 284
в том числе на одного работника (в тысячах рублей)	27.8	29.9
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в миллионах рублей)	541.1	
в том числе на одного работника (в тысячах рублей)	7.2	

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	Консолидировано по предприятиям Компании	
	2007	2006
Численность работников, прошедших обучение (человек)	15 940	15 919
в том числе руководители и специалисты	7 376	7 482

1.5. Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья в 2007 году

	Designed ratio							
	КПТ*		КПЗ**		КПД***		КО****	
	за 2007 г.	% от 2006 г.	за 2007 г.	% от 2006 г.	за 2007 г.	% от 2006 г.	за 2007 г.	% от 2006 г.
Средневзвешенные значения	0.27	8.5	0.30	16.7	17.97	53.9	1 443	42.4

* Коэффициент производственного травматизма (КПТ) рассчитан как общее количество травм, полученных работниками в 2007г., отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2007 г. и умноженное на множитель 200 000.

** Коэффициент профессиональных заболеваний (КПЗ) рассчитан как количество выявленных в 2007 г. профессиональных заболеваний, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2007 г. и умноженное на множитель 200 000.

*** Коэффициент «потерянных дней» (КПД) рассчитан как отношение дней, «потерянных» вследствие утраты трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2007 г. и умноженное на множитель 200 000.

**** Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО) рассчитан как отношение дней отсутствия на работе вследствие нетрудоспособности любого характера к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2007 г. и умноженное на множитель 200 000.

1.6. Основные финансовые и производственные показатели деятельности подразделений Norilsk Nickel International в 2007 году

Производственные показатели (в тысячах тонн или как указано)

	Norilsk Nickel Africa	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Объемы производства:			
Никель	17	9	55
Медь	12.4	-	5.8
Палладий (в тысячах унций)	63	-	-
Платина (в тысячах унций)	13	-	-

1.7. Социальные показатели деятельности подразделений Norilsk Nickel International в 2007 году

Численность и заработная плата персонала

	Norilsk Nickel Africa	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Среднесписочная численность работников (в тысячах человек)	1.346	0.59	0.245
Среднегодовая заработная плата (в тысячах долларов США)	22.2	82.2	87.2
Текучесть работников (в процентах)	10.8	41.0	3

Затраты на целевые программы благотворительной помощи Norilsk Nickel International

	Norilsk Nickel Africa	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Затраты на программы (в тысячах долларов США)	657	253.1	91

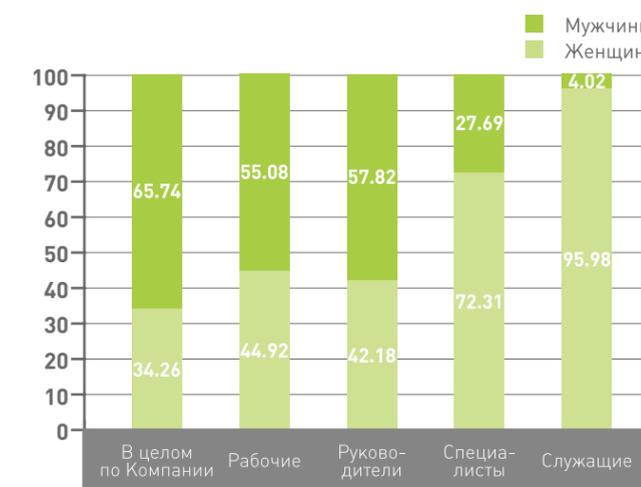
1.8. Показатели Norilsk Nickel International по охране труда в 2007 году

Результативность мер по охране труда

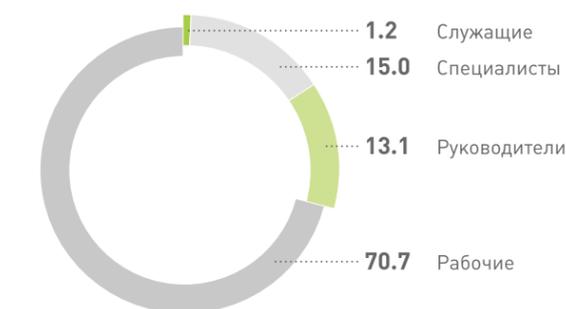
	Norilsk Nickel Africa	Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Finland
Число пострадавших при несчастных случаях	16	51	3
Количество несчастных случаев со смертельным исходом	0	1	0
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом	21	51	0
Количество случаев профессиональных заболеваний	11	нет данных	0
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	288	288	27

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Характеристики персонала
1.1. Характеристики персонала российских подразделений Группы

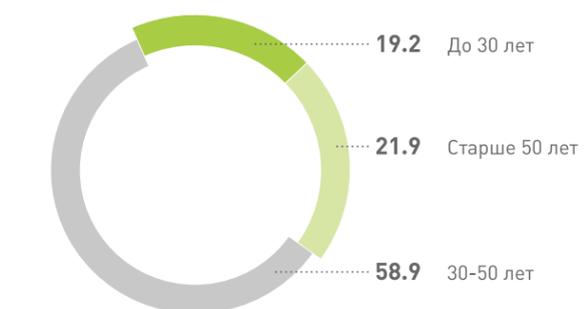
Распределение работников Компании по категориям и по полу (в %)



Распределение работников Компании по категориям (в %)

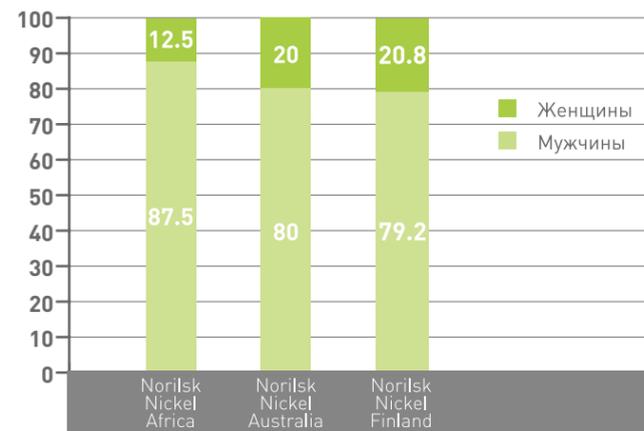


Распределение работников Компании по возрастным группам (в %)

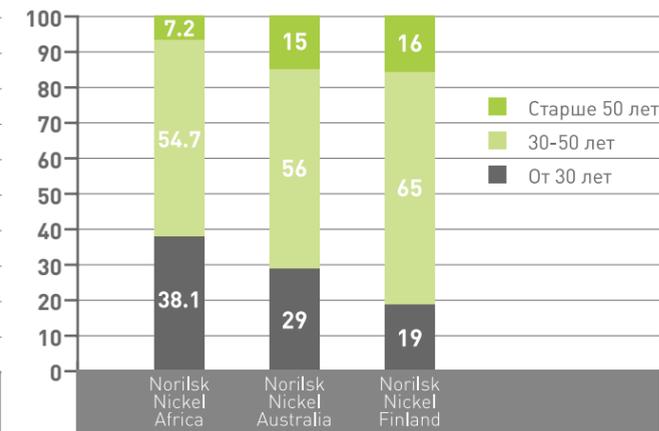


1.2. Характеристики персонала подразделений Norilsk Nickel International

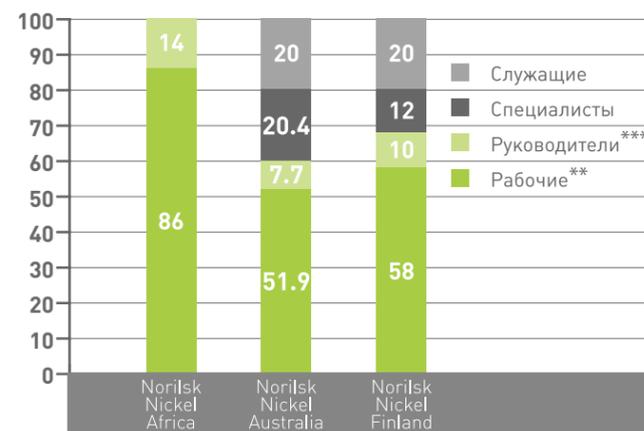
Распределение работников зарубежных предприятий по полу (в %)



Распределение работников зарубежных предприятий по возрастным группам (в %)



Распределение работников зарубежных предприятий по категориям (в %)



** по НКОВАТИ в данный показатель входят работники только из категории Служащие и Рабочие
 *** по НКОВАТИ в данный показатель входят работники только из категории Руководители и Специалисты

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов

EN20 Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ (тыс. тонн)							
		Сумма ЗВ		В том числе:					
				Оксиды азота		Диоксид серы		Твердые вещества	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007		
	Всего по Группе	2 156.86	2 162.40	11.18	10.29	2 087.56	2 093.41	21.67	22.28
	в том числе:								
1	Заполярный филиал	1 977.90	1 990.07	1.90	1.91	1 938.80	1 950.20	10.80	11.23
2	ОАО «НТЭК»	8.92	7.15	7.43	6.51	0.01	0.01	0.01	0.01
3	ОАО «Кольская ГМК»	161.71	156.11	1.02	1.14	148.63	143.09	10.42	10.28

EN8 Общее количество забираемой воды

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Общее количество забираемой воды (млн. м³)					
		Общее количество забираемой воды		В том числе:			
				из поверхностных водных объектов		из подземных источников	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
	Всего по Группе	308.37	298.22	275.15	264.79	33.22	33.43
	в том числе:						
1	Заполярный филиал и «Норильскэнерго»	0.44	0.08	0.44	0.08	0	0
2	ОАО «НТЭК»	281.43	275.92	248.23	242.51	33.20	33.41
3	ОАО «Кольская ГМК»	22.81	17.98	22.81	17.98	0	0

EN10 Общий объем сбросов сточных вод и масса загрязняющих веществ

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды,							
		Общее количество используемой воды с учетом оборотной (многократно используемой), млн. м ³		В том числе:		Общий объем повторно и многократно используемой воды, млн. м ³		Доля повторно и многократно используемой воды от общего количества используемой (с учетом многократ. исп.) воды (водооборот),%	
				из муниципальных и других систем водоснабжения, %					
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
	Всего по Группе	1 372.05	1 342.53	84.44	73.86	1 143.03	1 132.16	83.31	84.33
	в том числе:								
1	Заполярный филиал и «Норильскэнерго»	566.88	535.78	71.96	51.08	531.24	520.80	93.71	97.20
2	ОАО «НТЭК»	591.93	589.27	0	0	431.79	431.13	72.95	73.16
3	ОАО «Кольская ГМК»	207.73	193.39	10.07	14.16	174.99	161.40	84.24	83.46

EN21 Общее количество отходов

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Общий объем сброса сточных вод, млн. м ³								Сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод, тыс. тонн*	
		Общий объем сброса сточных вод		В том числе:							
				недостаточно очищенных	загрязненных без очистки	нормативно чистых (без очистки)					
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
	Всего по Группе	216.94	176.92	66.41	31.34	39.80	35.47	110.71	110.07	182.69	159.77
	в том числе:										
1	Заполярный филиал и «Норильскэнерго»	69.27	31.99	34.25	2.75	34.57	29.20	0.45	0.03	122.00	99.00
2	ОАО «НТЭК»	107.83	106.96	0	0	0	0	107.83	106.96	0.27	0.17
3	ОАО «Кольская ГМК»	35.60	31.34	31.00	26.29	4.60	5.05	0	0	60.00	57.20

* с учетом сухого остатка

EN22 Общее количество отходов

№ пп	Филиалы и ДЗО	Виды деятельности по обращению с отходами, млн. тонн							
		Образование		Использование и обезвреживание		Передача другим организациям		Размещение на собственных объектах	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
	Всего по Группе	53.82	48.41	30.64	26.08	0.058	0.065	23.16	22.23
	в том числе:								
1	Заполярный филиал	33.09	33.77	19.42	19.32	0.030	0.020	13.70	14.87
2	ОАО «Кольская ГМК»	20.70	14.61	11.22	6.76	0.017	0.032	9.46	7.82

EN3 Прямое использование энергии

№ пп	Филиалы и ДЗО	Прямое использование энергии, ТДж					
		Каменный уголь		Природный газ		Дизельное топливо	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
	Всего по Группе	4 315.8	4 687.4	136 227.1	125 161.8	4 217.9	8 356.6
	в том числе:						
1	Заполярный филиал	2 799.7	3 238.8	21 907.2	21 522.2	3 658.0	2 677.4
2	ОАО «НТЭК»	0	0	111 930.3	101 425.8	316.7	226.2
3	ОАО «Кольская ГМК»	1 448.1	1 372.1	167.4	93.1	127.7	94.2

EN5 Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности

No.	Branches, subsidiaries and associates	Электроэнергия, МВт.ч		Тепловая энергия, ТДж		Топливо, ТДж	
		2006	2007	2006	2007	2006	2007
	Всего по Группе	432.9	284.6	289.4	651.5	1 521.1	2 164.3
	в том числе:						
1	Заполярный филиал	299.0	187.0	0	0	0	0
2	ОАО «НТЭК»	62.8	41.2	289.4	620.0	1 521.1	2 164.3
3	ОАО «Кольская ГМК»	51.0	22.6	0	0	0	0

EN1 Сырье и материалы, используемые в производственном процессе

	2006	2007
Сырье (тыс. тонн):	22 087.4	22 747.7
в том числе:		
Руда	21 993.7	22 632.2
в том числе:		
ЗФ	14 227.9	14 817.7
КГМК	7 765.8	7 814.5
Сырье, кроме руды	93.7	115.5
в том числе:		
Песок, щебень	86.1	98.8
Природный газ и конденсат, м³	2 872 652.4	2 603 044.3

Материалы (тыс. тонн):	1 846.5	1 827.5
в том числе:		
Известняк	853.1	838.2
Цемент	484.1	490.1
Песок	163.2	168.1
Уголь и кокс	181.1	171.6
Граншлак	65.7	59.6
Нефтепродукты	58.7	54.2
Технологические материалы	40.6	45.7
Природный газ и конденсат, м³	404 355.0	398 571.0

В 2007 г., по сравнению с 2006 г., на 3.0% выросла переработка руды, в то же время потребление природного газа и конденсата сократилось на 9.4%. Потребление материалов, используемых в производственном процессе, в 2007 г. сократилось на 1.4%.

Таблица EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы

	2006	2007
Всего по Компании	8.07%	7.52%
ЗФ	5.64%	5.42%
КГМК	20.6%	17.5%

На предприятиях повторно используются или являются вторичными материалами – серная кислота концентрированная, бисульфит натрия, топливо моторное регенерированное и смесь нефтепродуктов отработанная, метанол, буровой шлам и др. материалы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация по соответствующим областям устойчивого развития

Предприятия Группы «Норильский никель»	Охрана окружающей среды	Персонал ¹	Охрана труда и промышленная безопасность	Ответственность за продукцию
Горно-металлургический отраслевой комплекс				
ГМД ЗФ	+	+	+	+
ООО «Норпромтранспорт»	+	-	+	-
ОАО «Кольская ГМК»	+	+	+	+
ОАО «Печенгастрой»	-	+	+	-
ООО «Колабыт»	-	-	+	-
Международные горно-металлургические подразделения (Norilsk Nickel International)	+	+	+	-
Геологический отраслевой комплекс				
ООО «Норильскгеология»	+	+	+	+
ООО «Востокгеология»	+	+	+	+
ООО «Печенгагеология»	+	+	+	+
Отраслевой комплекс материально-технического обеспечения				
Предприятие «Единое складское хозяйство» Дирекции МТО ЗФ	+	+	+	+
ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»	+	+	+	+
ООО «Завод по переработке металлолома»	+	-	+	+
ЗАО «Таймырская топливная компания»	+	+	+	+
Транспортно-логистический отраслевой комплекс				
Заполярный транспортный филиал	+	+	+	+
ОАО «Енисейское речное пароходство» ²	+	+	+	+
ОАО «Авиакомпания Таймыр»	+	+	+	+

¹ При расчете структуры компенсационного пакета по Группе использовались данные российских предприятий в соответствии с Приложением 5, за исключением данных по следующим предприятиям: ОАО «НТПО», ЗАО «Таймырская топливная компания», ООО «ЗПМ», ООО «Нортранс» Норильск, ОАО «Коласбыт», ООО «Таймыринвест», ООО «Нортранс», ОАО «Норильский комбинат», а также данные ОАО «КРП», ОАО «ЛП», ОАО «КСРЗ», Архангельской конторы, Красноярской конторы и Красноярского представительства. При расчете распределения расходов на компенсационный пакет работников по регионам расположения помимо данных российских предприятий в соответствии с Приложением 5, использовались данные следующих предприятий: ООО «Норильский промышленный транспорт», ОАО «КРП», ОАО «ЛП», ОАО «КСРЗ», Архангельская контора, Красноярская контора, Красноярское представительство, ООО «Таймырэнерго», ОАО «Торгинвест», ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС», РАО «Норильский никель», ООО «Заполярье», ООО «Норильская торговая компания», Медиаплатформа, ООО «Ренонс», «Экселент», СОК, ООО ЧОП «Норник», УК «Заполярная столица», ОГК-3.

² Консолидированные данные.

ЗАО «Алыкель» (включая ООО «Норильск Джет Сервис»)	+	+	+	+
ООО «Таймырская инвестиционная компания»	-	+	-	-
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	+	+	+	+
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	+	+	+	+
Сбытовой отраслевой комплекс				
Дирекция продаж	-	+	-	+
Многоотраслевой обеспечивающий отраслевой комплекс				
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» (завод ТИСМА, завод Стройкомплект, Механический завод)	+	+	+	+
ООО «Норильск-Телеком»	-	+	+	+
Топливо-энергетический отраслевой комплекс				
ОАО «НТЭК»	+	+	+	+
ОАО «Норильскгазпром» ³	+	+	+	+
ОАО «Таймыргаз»	+	+	+	+
«Норильскэнерго» – филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	+	-	-	+
Строительный отраслевой комплекс				
ООО «Заполярная строительная компания»	+	+	+	+
Ремонтный отраслевой комплекс				
ООО «Норильскникельремонт»	+	+	+	+
Отраслевой комплекс «Исследования и инжиниринг»				
ООО «Институт Гипроникель» (включая Норильский и Кольский филиалы)	+	+	+	+
Корпоративный Центр				
Главный офис (г. Москва)	-	+	-	+
ООО «Нортранс-Норильск»	+	+	+	+

³ В МСФО не консолидируется.

ГЛОССАРИЙ

Аутсорсинг – передача отдельных видов работ или производственных операций сторонним организациям.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено или их уровни не превышают гигиенических нормативов

Бизнес-процесс – определенная последовательность действий, в которой участвуют несколько подразделений Компании и которая завершается созданием конечного продукта, имеющего ценность для потребителя/заказчика.

Благотворительная деятельность – добровольная деятельность Компании по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами – деятельность Компании с целью понять ожидания и опасения заинтересованных сторон и вовлечь их в процесс принятия решения.

Вторичное использование ресурсов – вовлечение в производство однократно использованных материальных ресурсов или отходов одного производства, находящие применение в другом производстве.

Глобальная инициатива по отчетности – независимая организация, чья миссия состоит в разработке и распространении применимого в Глобальном масштабе Руководства по отчетности в области устойчивого развития.

Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) – физические и юридические лица или группы лиц, оказывающее влияние на деятельность Компании, либо находящиеся под воздействием ее деятельности, а также имеющие право, в соответствии с законом и международными конвенциями, напрямую предъявлять компании иски. К заинтересованным сторонам относятся акционеры компании, инвесторы, сотрудники, поставщики, подрядчики, потребители, профсоюзы, СМИ, жители той местности, где работает Компания и др.

Заинтересованные стороны – это индивидуумы, организации или сообщества, имеющие непосредственное отношение к деятельности Компании или связанные с ее деятельностью косвенно.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии, а также закрепляющий льготы и гарантии за счет собственных средств работодателя.

Компетенции – необходимые для данной должности знания, навыки, умения и поведенческие характеристики.

Корпоративная культура – сочетание норм, ценностей и убеждений, которые определяют способ решения организацией проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, направляя и стимулируют ежедневное поведение людей, а также сами преобразуются под его воздействием.

Корпоративная социальная ответственность – ответственность Компании перед заинтересованными сторонами, состоящая в том, что Компания принимает бизнес-решения с учетом интересов заинтересованных сторон.

Корпоративная социальная программа – добровольно осуществляемая Компанией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах, которая носит системный характер, связана с ее миссией и стратегией ведения бизнеса и направле-

на на удовлетворение запросов различных заинтересованных в деятельности Компании сторон.

Корпоративные ценности – компоненты корпоративной культуры, наделяемые особым значением в сознании работников Компании и вследствие этого регулирующие их общественное поведение.

Корпоративный центр (КЦ) – управленческая структура Компании, выполняющая централизованные функции управления по отношению к Отраслевым комплексам и входящим в их состав филиалам Компании и ДЗО.

Косвенные заинтересованные стороны – это индивидуумы и организации, имеющие косвенное отношение к деятельности Компании. В их число входят: органы государственного управления, некоммерческие и общественные организации, профессиональные объединения, активисты, конкуренты и СМИ.

Миссия – смысл существования, предназначение организации, которое отличает ее от других подобных организаций.

Молодые специалисты – выпускники высших и средних специальных учебных заведений, стаж работы которых после завершения образования не превышает трех лет.

Мотивация – механизм влияния на рост результативности и эффективности труда, процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Организационные изменения – изменения в организационной структуре, структуре управления, бизнес-процессах и/или других аспектах деятельности организации, вызванные переменами в общих условиях ее деятельности. К таким условиям могут относиться внешние, социально-экономические и политические, и внутренние, организационные факторы (например, реорганизация / реструктуризация, внедрение новых информационных технологий, предполагающих изменение методов выполнения работ).

Отраслевой комплекс Компании – совокупность структурных подразделений Компании и ДЗО, объединенных в целях управления по отраслевому признаку, а также соответствующих управленческих структур.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Оценка персонала – специализированные мероприятия, направленные на определение эффективности деятельности работников, позволяющие получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Планирование карьеры – определение целей профессионального развития работников и путей, ведущих к их достижению.

Природоохранная деятельность и ресурсосбережение – направление программ Компании, которые осуществляются по инициативе Компании с целью сокращения воздействия на окружающую среду.

Профессиональное заболевание – заболевание, которое возникло и развилось у работающих под влиянием систематического и длительного воздействия производственных факторов, свойственных данной профессии, либо совокупности условий труда, характерных лишь для того или иного производства.

Процессы управления персоналом – сквозная интегрированная система управления персоналом, включающая все этапы взаи-

модействия работников и Компании, начиная с привлечения и оформления в Компанию до выхода работника на пенсию и последующей поддержки.

Программы содействия развитию местного сообщества – это направление социальных программ Компании, которые осуществляются на добровольной основе и призваны внести вклад в развитие местного сообщества.

Развитие персонала – комплекс мероприятий, реализуемых Компанией, с целью привлечения, адаптации, удержания работников и способствующий максимальной реализации их профессионального и творческого потенциала.

Реструктуризация – комплексное преобразование деятельности предприятия, состоящее в изменении структуры производства, активов, пассивов, а также системы управления с целью повышения устойчивости, доходности, конкурентоспособности, преодоления убыточности или преобразование организационной структуры производства.

Риск – угроза негативного воздействия внешних и внутренних факторов на достижение корпоративных целей Компании.

Ротация – перемещение работников на другую должность более высокого уровня в другом регионе («вертикальная» межрегиональная ротация) или на другую должность того же уровня в другом подразделении («горизонтальная» ротация) с целью предоставления им возможности приобретения новых навыков и расширения кругозора, необходимого для более эффективного выполнения функциональных обязанностей.

Ротация кадров – систематическое по инициативе администрации перемещение работников по вертикали и горизонтали на новые должности и профессии в рамках одного предприятия (организации).

Сертификация – подтверждение соответствия качественных характеристик тому уровню, который требуется стандартом качества.

Система отчетности GRI – общепринятая система отчетности в отношении экономической, экологической и социальной результативности. Система состоит из Руководства по отчетности в области устойчивого развития, технических протоколов и отраслевых приложений.

Система управления рисками – систематический процесс выявления, оценки и регулирования рисков во всех сферах деятельности, направленный на: повышение надежности достижения запланированных результатов и содействия устойчивому развитию Компании; повышение эффективности распределения ресурсов; повышение инвестиционной привлекательности и акционерной стоимости Компании.

Социальная отчетность – информационное отражение корпоративной ответственности Компании с помощью систематической внутренней и внешней отчетности в областях, связанных с устойчивым развитием.

Социальная политика на предприятии – деятельность работодателей, менеджмента и наемных работников по поводу сохранения и изменения их социального положения, по удовлетворению социальных потребностей, согласованию социальных интересов, реализации социальных прав и социальных гарантий, предоставлении социальных услуг, социальной защите персонала.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на

обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальные программы – добровольно осуществляемая Компанией деятельность по развитию и стимулированию персонала, созданию благоприятных условий труда, развитию корпоративной культуры, а также поддержке местного сообщества и благотворительности; носит системный характер, связана со стратегией бизнеса и направлена на удовлетворение сбалансированных запросов различных заинтересованных в ее деятельности сторон. С управленческой точки зрения социальная программа – это увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс мероприятий, обеспечивающий эффективное решение внутренних (внутренняя корпоративная программа) или внешних корпоративных социальных задач (внешняя корпоративная программа).

Социальный пакет – это набор льгот, компенсаций, доплат, услуг (законодательно установленных и дополнительных), которые предоставляет работодатель работникам, помимо заработной платы.

Стратегия управления персоналом (HR-Стратегия) – система принципов, норм, концептуальных подходов к управлению персоналом Компании, направленных на обеспечение эффективной реализации бизнес-стратегии, а также на создание условий по раскрытию человеческого потенциала для достижения целей Компании.

Структурные подразделения Компании – подразделения филиалов, дочерних и зависимых обществ (ДЗО), Отраслевых комплексов Компании, вовлеченные в процесс производства продукции и оказания услуг Компании, имеющие собственную организационную структуру, планы, персонал.

Структурное подразделение Главного офиса Компании – подразделение организационной структуры Главного офиса Компании, непосредственно подчиненное Генеральному директору Компании или заместителю Генерального директора Компании.

Территориальный корпоративный центр (ТКЦ) – структурное подразделение Заполярного филиала, выполняющее функции Корпоративного центра Компании на территории НПП.

Топ-менеджеры – работники, занимающие руководящие должности и оказывающие наиболее существенное и непосредственное влияние на итоговые результаты деятельности Компании.

Управление результативности по целям – процесс оценки результативности, включающий этапы совместного определения руководителем и работником ключевых целей по истечении периода и определения влияния результатов оценки на его вознаграждение, карьерный рост, обучение и развитие.

Устойчивое развитие – концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества.

Фонд оплаты труда – суммарные средства на оплату труда работников (фонд заработной платы) и выплаты социального характера.

Функциональные подразделения – организационные структуры, осуществляющие функциональное управление по видам деятельности в филиалах, ДЗО и Отраслевых комплексах Компании.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ, ИСПОЛЗУЕМЫХ В ОТЧЕТЕ:

АК Таймыр – ОАО «Авиакомпания Таймыр»;
АДР – Американские депозитарные расписки;
АМТП – ОАО «Архангельский морской торговый порт»;
ГДЖ – Гигаджоули;
ГМД – Горно-металлургическая дирекция;
ГМК – Горно-металлургический комбинат;
ГМК «Норильский никель», Норильский никель – Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая Компания «Норильский никель»;
ГМОК – Горно-металлургический отраслевой комплекс;
ГОСТ – Государственный стандарт;
ГТП – Горно-транспортное предприятие;
ДЗО – Дочерние и зависимые общества Компании;
ДКЭР – Департамент корпоративного экологического регулирования;
ДМС «Лидер» – Движение молодых специалистов «Лидер»;
ЕРП – ОАО «Енисейское речное пароходство»;
ЕЭС – Европейское экономическое сообщество;
ЖКХ – Жилищно-коммунальное хозяйство;
ЗАО – Закрытое акционерное общество;
ЗВ – Загрязняющие вещества;
ЗНА – Зарубежные никелевые активы;
ЗПМ – ООО «Завод по переработке металлолома»;
ЗСК – ООО «Заполярная строительная компания»;
ЗТФ – Заполярный транспортный филиал;
ЗФ – Заполярный филиал;
ЗАО «ФБ «ММВБ» – Фондовая биржа «Московская межбанковская валютная биржа»;
ОАО «РТС» – «Российская торговая система»;
ИСМКиЭМ – Интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента;
Институт – Институт горного дела, геологии и геотехнологий;
КГМК – ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»;
КИСМ – Корпоративная интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель»;
Компания – ОАО «ГМК «Норильский никель»;
КПЭ – Ключевой показатель эффективности;
КСОРР – Координационный совет объединения работодателей России;
КУ – Корпоративный университет;
КЦ – Корпоративный центр;

ЛЗ – Лапландский заповедник;
ЛПП – Лечебно-профилактическое питание;
ММВБ – Московская Межбанковская валютная биржа;
МЗ – Медный завод;
МОР – Международной организацией работодателей;
МОТ – Международная организация труда;
МПП – Металлы платиновой группы;
МПО – Многоотраслевое производственное объединение;
МСФО – Международные стандарты финансовой отчетности;
МТО – Материально-техническое обеспечение;
МТФ – Мурманский транспортный филиал;
НДП – Накопительная долевая пенсия;
НЗ – Никелевый завод;
НИОКР – Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;
НМЗ – Надеждинский металлургический завод им. Б.И. Колесникова;
НМУ – Неблагоприятные метеословия;
ННР – ООО «Норильскникельремонт»;
НОК – ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»;
НПР – Норильский промышленный район;
НПФ – Негосударственный пенсионный фонд;
НТПО – ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»;
НТЭК – ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»;
НФ – Норильский филиал;
ОАО – Открытое акционерное общество;
ПГ – Парниковые газы;
ПЗК – Поверхностный складочный комплекс;
ПДК – Предельно допустимая концентрация;
ПДС – Предельно допустимые сбросы;
ПЕСХ – Предприятие «Единое складское хозяйство»;
ПО – Производственное объединение;
ПООФ – Производственное объединение обогатительных фабрик;
ПУ – Профессиональное училище;
ПЭМ – Програма экологического менеджмента ОАО ГМК «Норильский никель»;
РСПП – Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей);
Руководство – Руководство по отчетности в области устойчивого развития;
РТК – Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
РТС – Российская торговая система (Фондовая биржа);

СДО – Корпоративная система дистанционного обучения;
СИЗ – Средства индивидуальной защиты;
СКЛ – Санаторно-курортное лечение;
СМ – Системы менеджмента;
СМУ – Строительно-монтажное управление;
СУПБиОТ – Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда;
СЭМ – Система экологического менеджмента;
СОК – Сбытовой отраслевой комплекс (Дирекция продаж, Дирекция маркетинга);
СТО – Стандарт организации;
СФУ – Сибирский федеральный университет;
США – Соединенные Штаты Америки;
ТКЦ – Территориальный корпоративный центр;
ТЛОК – Транспортно-логистический отраслевой комплекс;
ТМР – Таймырский муниципальный район;
ТЭЦ – Теплоэлектроцентраль;
ТТК – ЗАО «Таймырская топливная компания»;
ФОТ – Фонд оплаты труда;
ЦАТК – Центральная автотранспортная контора;

AA 1000 SES – AccountAbility Stakeholder Engagement Standard;
ANAB – American National Accreditation Board;
ARM – African Rainbon Minerals;
BVC – Bureau Veritas Certification;
DAR – Deutschen Akkreditierungs Rat (Germany);
DMS – Dense Media Separation;
GRI – Global Reporting Initiative;
IPO – Initial Public Offering;
MSDS – Material Safety Data Sheet;
NNA – Norilsk Nickel Africa;
NNAu – Norilsk Nickel Australia Pty Ltd;
NNH – Norilsk Nickel Harjavalta Oy;
NNF – Norilsk Nickel Finland;
REACH – Registration, Authorisation and Classification of Chemicals;
RvA – Road voor Accreditatie (Netherlands);
UKAS – United Kingdom Accreditation Service;
USRBC – U.S. Russia Business Council.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

«ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

125993, Москва, Россия, Вознесенский переулк 22, «Усадьба Центр»

Тел.: **+7 495 787 7667**

Факс: **+7 495 755 6731**

E-mail: **social_report@nornik.ru**

Корпоративный интернет-сайт: **http://www.nornik.ru**

Корпоративный детский интернет-сайт: **http://www.nickelca.ru**

По любым интересующим Вас вопросам, связанным с Социальным отчетом, Вы можете обратиться:

Департамент персонала – тел./факс **+7 495 797 86 31**

Департамент корпоративной компенсационной политики и социальных программ – тел./факс **+7 495 755 67 31**

Департамент по работе с инвесторами – тел. **+7 495 786 83 20**; факс **+7 495 797 86 13**

Департамент корпоративного экологического регулирования – тел. **+7 495 797 82 03**

Департамент технического регулирования, промышленной безопасности и охраны труда – тел. **+7 495 981 47 82**

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ: ВАШЕ МНЕНИЕ ВАЖНО ДЛЯ НАС

Вы ознакомились с Социальным отчетом ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2007 год. Для Компании важно Ваше мнение о нем, и мы будем благодарны, если Вы поможете улучшить качество отчетности Компании, ответив на вопросы ниже.

Пожалуйста, отправьте заполненную форму по факсу: +7 495 7556731 или по почте: 125993, Москва, Россия, Вознесенский переулок 22, «Усадьба Центр», ОАО «ГМК «Норильский никель» с пометкой СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2007.

Вы также можете направить данную форму по электронному адресу: social_report@nornik.ru.

1. Узнали ли Вы что-то новое о Компании из данного Отчета?

Да Нет

Если да, то что именно?

2. Как Вы оцениваете Отчет с точки зрения:

- 5 – «отлично»,
- 4 – «хорошо»,
- 3 – «удовлетворительно»,
- 2 – «неудовлетворительно»,

доверия к представленным данным и информации

5 4 3 2

удобства поиска нужной информации

5 4 3 2

дизайна и структуры

5 4 3 2

стиля изложения

5 4 3 2

3. Какой из разделов Отчета был Вам наиболее интересен?

4. Назовите один факт/событие/программу, которая Вам больше всего запомнилась после прочтения Отчета?

5. Какую дополнительную информацию Вы хотели бы видеть в следующем Отчете ОАО «ГМК «Норильский никель»?

6. Ваши комментарии:

7. Вы по отношению к Компании:

- Сотрудник Компании
- Поставщик
- Акционер
- Потребитель
- Представитель некоммерческой организации
- Житель территории расположения
- Компании

Большое спасибо

cutting line