



СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»
2003 - 2004 годы



СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»
2003 – 2004 годы

Рамки отчета	2
Обращение Генерального директора	4
О Компании «Норильский никель»	8
1 Принципы политики социальной ответственности	14
Социальная миссия ГМК «Норильский никель»	15
Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами	15
2 Стратегии и политики в области устойчивого развития	20
Стратегия развития производства	21
Экологическая политика	21
Политика промышленной безопасности и охраны труда	23
Социальная политика	24
Информационная политика	24
3 Структура управления и системы менеджмента	26
4 Социальная политика в действии	30
Мотивация персонала	33
Развитие персонала	40
Безопасность труда и оздоровление персонала	42
Развитие корпоративной культуры	49
Социально ответственная реструктуризация	50
Содействие развитию местных сообществ	53
5 Задачи на 2005 год	62
Аудиторское заключение	64
Приложение 1. Основные показатели деятельности	66
Приложение 2. Индекс содержания GRI	69
Приложение 3. Индекс международных руководств и принципов	73
Контактная информация	79
Форма обратной связи	81

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (далее – ГК «Норильский никель», «Норильский никель», «Компания») приступает к регулярной 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. В предыдущие годы ГК «Норильский никель» выпускала краткие отчеты о своей деятельности в социальной сфере. Настоящий отчет является первым социальным отчетом, подготовленным на основе международных стандартов (далее – «Социальный отчет» или «Отчет»).

Подготовка Социального отчета с учетом требований международных стандартов обусловлена глобализацией деятельности Компании и ее стратегической целью – стать лидером мирового горнорудного и металлургического бизнеса.

При подготовке Отчета Компания ориентировалась на лучшие образцы международной практики, использовала Руководство по отчетности в области устойчивого развития, разработанное международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI), а также принципы Международного совета по горному делу и металлам (International Council on Metals and Minerals, ICMM).

Сегодня ГК «Норильский никель» и ее дочерние предприятия (далее – «Группа») – это многоотраслевой индустриальный комплекс, объединяющий большое число предприятий в различных регионах Российской Федерации. В 2003–2004 годах ГК «Норильский никель» приобрела активы в США и Южной Африке.

В настоящем Социальном отчете показатели и информация в части управления персоналом и реализации социальных программ в основном относятся (если не указано иное) к ключевому производственному подразделению ГК «Норильский никель» – Заполярному филиалу, в котором сосредоточены основные производственные мощности «Норильского никеля» и 95% численности персонала.

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

В дальнейшем в социальных отчетах будет освещаться деятельность других предприятий Группы. Предполагается также расширить перечень включаемых в отчет социальных показателей.

В Отчете отражена преимущественно политика социальной ответственности Компании по отношению к персоналу и местным сообществам, частично затронуты социальные аспекты производственной деятельности и политика в области защиты окружающей среды. В последующих Отчетах Компания планирует расширить предметную область и осуществить постепенный переход к подготовке всесторонней отчетности о деятельности Компании, направленной на содействие устойчивому развитию ее предприятий, территорий хозяйствования и общества в целом.

Настоящий Социальный отчет отражает результаты деятельности Компании за 2003–2004 годы.

Представленная в Отчете информация подтверждена независимым социальным аудитом, что является важной составной частью процесса подготовки и проверки Отчета. Для проведения независимого аудита была приглашена международная компания PricewaterhouseCoopers, имеющая большой опыт и высокую репутацию в этой области. Аудиторы осуществили проверку процессов подготовки и систем управления социальной отчетностью, включая информацию и данные в области управления персоналом и реализации социальных программ.

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 социальной политики. Компания выражает уверенность, что публикация Социального отчета будет способствовать укреплению доверия к Компании с стороны ее работников, акционеров, партнеров по бизнесу, местных сообществ, органов государственной власти и средств массовой информации.

■ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ

■ Достоверность и прозрачность

Достоверность информации, содержащейся в Отчете, обеспечивается функционирующими в Компании в течение ряда лет 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 не менее одного года, максимально приближенного к времени публикации Отчета.

Полнота и существенность Отчета, должна обеспечиваться максимальным охватом наиболее значимых предприятий Группы и сфер ее деятельности.

В качестве первого объекта отчетности Группы выбрана ГК «Норильский никель». В дальнейшем Компания планирует расширять рамки отчетов, как в части состава предприятий Группы, так и сфер деятельности.

В Отчете отражаются наиболее существенные результаты деятельности в отчетном периоде.

■ Объективность и сопоставимость

Объективность и сопоставимость отчетности подтверждается использованием при ее формировании стандартов, принципов и подходов, выработанных международной практикой.

Настоящий Отчет подготовлен с использованием Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI.

В настоящем Отчете содержатся показатели, которые позволяют внешним пользователям сопоставлять отчетные данные Компании с данными, представленными в отчетах других компаний.

■ Учет мнения заинтересованных сторон

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, подготовке следующих отчетов Компании и при формировании управленческих решений.

■ 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 информацию и данные в области управления персоналом и социальных программ.



УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Перед Вами первый Социальный отчет ГМК «Норильский никель» – динамично развивающейся российской горно-металлургической компании, являющейся одним из крупнейших в мире производителей палладия, никеля, платины, золота и меди.

Компания «Норильский никель» стремится занять лидирующие позиции в мировом горнорудном и металлургическом бизнесе. Последовательно двигаясь по пути достижения этой цели, Компания реализует долгосрочную стратегию в области развития производства, организации сбыта и расширения бизнеса за счет приобретения стратегически важных активов, совершенствования практики корпоративного управления.

Решая стратегические задачи, Компания исходит из того, что обязательным условием устойчивого и эффективного развития бизнеса в долгосрочной перспективе является неуклонное следование принципам социальной ответственности.

Свою социальную миссию Компания видит в том, чтобы производить необходимую обществу продукцию – цветные и драгоценные металлы – наиболее эффективным и экологически безопасным способом и тем самым содействовать социальному прогрессу и росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

Компания вносит свой вклад в рост благосостояния страны и благополучие регионов хозяйствования

Реализуя принятую в 2003 году Стратегию развития производства до 2015 года, обеспечивающую рост эффективности за счет внедрения ресурсосберегающих технологий добычи, обогащения и металлургии, Компания стремится повышать рентабельность бизнеса.

Чистая прибыль Группы за 2004 год по стандартам МСФО выросла по сравнению с 2003 годом в 2,1 раза и составила 1832 миллиона долларов США.

Улучшение финансовых результатов создает основу для увеличения вклада Компании в рост благосостояния страны и благополучие регионов хозяйствования.

Налоговые отчисления Компании в консолидированный бюджет Российской Федерации в 2004 году составили 1,2% налоговых доходов бюджета страны.

Налоговые платежи Компании формируют большую часть доходов бюджетов Красноярского края, города Норильска и Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа. Их доля в доходной части бюджетов данных территорий в 2004 году – 41,8%, 73,3% и 76,9% соответственно.

Компания обеспечивает занятость значительной части экономически активного населения регионов хозяйствования. На предприятиях Группы работает около 100 тысяч человек. Предоставляя рабочие места и участвуя тем самым в поддержании социальной стабильности в местных сообществах, Компания осознает свою большую ответственность за обеспечение жизнедеятельности населения и развитие регионов в целом.

Компания оказывает поддержку территориям размещения своих предприятий в развитии социальной инфраструктуры – сферы образования, здравоохранения и жилищно-коммунального хозяйства, осуществляет шефство над детскими дошкольными и образовательными учреждениями, оказывает на системной основе целевую благотворительную помощь детям-сиротам, ветеранам, инвалидам и другим социально уязвимым слоям населения. С особым вниманием Компания относится к нуждам коренных малочисленных народов Крайнего Севера, учитывает их интересы в своей деятельности.

Осуществляя переход на международные экологические стандарты, Компания реализует комплекс мероприятий по экологической безопасности производства, участвует в реализации проектов по охране окружающей среды и сохранению биологического разнообразия в регионах хозяйствования.

Компания ответственно относится к своим работникам

Взаимоотношения с работниками строятся в Компании на принципах социального партнерства, создающего основу для проведения конструктивных коллективных переговоров, согласования интересов и установления взаимных обязательств в социально-трудовой сфере. На состоявшейся 4 марта 2004 года Конференции работников Компании представители трудового коллектива и руководства положительно оценили итоги выполнения в 2001–2004 годах Коллективного договора и продлили его на три года.

Компания развивает внутренние коммуникации в коллективе, поддерживает диалог с работниками и стремится учитывать мнение трудовых коллективов при решении стратегических и текущих задач развития Компании. В 2004 году с участием трудовых коллективов разработана Концепция социально-экономического развития ГМК «Норильский никель» до 2015 года, определяющая основные направления социальной политики на долгосрочную перспективу.

В 2003 году принят Этический кодекс работника Компании, определивший нормы поведения руководителей и работников, соблюдение которых способствует поддержанию атмосферы доверия и взаимоуважения в трудовых коллективах.

Компания обеспечивает работникам конкурентоспособный уровень вознаграждения. В соответствии с ростом производительности труда систематически повышается оплата труда. В 2004 году среднемесячная заработная плата работников производственных подразделений Компании составила 30,2 тысячи рублей, превысив уровень оплаты труда в цветной металлургии в 2,4 раза и в 4,4 раза – в Российской Федерации в целом.

Безусловным приоритетом Компании является обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья и жизни работников. Компания прилагает все возможные усилия для предотвращения несчастных случаев на производстве и стремится свести к минимуму негативное воздействие производственных факторов на здоровье работников. В 2003 году количество несчастных случаев на производстве по сравнению с предыдущим годом уменьшилось на 20%, в 2004 году – на 10%.

Особое внимание уделяется профессиональному развитию работников Компании, повышению уровня технического и учебно-методического оснащения корпоративной учебной базы, внедрению используемых в международной практике современных технологий обучения. Ежегодно профессиональное обучение проходят более 40% всего персонала Компании.

Компания создает условия для раскрытия профессиональных способностей и продвижения работников по карьерной лестнице.

Поддержание здоровья и работоспособности работников, большая часть которых трудится в сложных природно-климатических условиях Крайнего Севера, – один из ключевых приоритетов социальной политики Компании. Осуществляются мероприятия по профилактике заболеваний и оздоровлению работников. Ежегодно одной трети работников предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение и отдых на льготной основе.

С целью усиления корпоративной солидарности и пропаганды здорового образа жизни Компания содействует работникам в их занятиях физкультурой и спортом. Регулярно проводятся массовые корпоративные спортивные мероприятия, в которых участвуют практически все работники.

Компания целенаправленно и последовательно осуществляет модернизацию и реструктуризацию производства, сопровождаемую сокращением неэффективных рабочих мест. Благодаря разработке и использованию специальных социальных технологий проводимая реструктуризация не влечет за собой негативные социальные последствия для работников и социально-экономической ситуации в регионах хозяйствования. В 2003–2004 годах в результате реализации программ социальной адаптации более 3 тысяч работников выехало после увольнения в регионы страны с благоприятными климатическими условиями.

Компания в своей деятельности стремится к поддержанию баланса интересов заинтересованных сторон

Формируя экономическую и социальную политику, принимая на себя высокие социальные обязательства по отношению к работникам и местным сообществам, Компания старается учитывать позицию заинтересованных сторон. При этом для Компании необходимо, чтобы уровень ее социальной ответственности поддерживался со стороны акционеров, отношения с партнерами по бизнесу строились на взаимовыгодной основе, с общественными институтами, органами местного самоуправления, государственной властью и международными организациями развивалось стабильное благоприятное взаимодействие.

Компания стремится поддерживать постоянный диалог с заинтересованными сторонами, позволяющий обеспечивать большую информированность общества о Компании, а ей более точно соизмерять свою политику с интересами различных общественных групп.

Компания надеется, что публикация Социального отчета позволит ей выйти на новый уровень информационной прозрачности, что будет содействовать укреплению партнерских отношений, развитию интереса со стороны потенциальных инвесторов, окажет позитивное влияние на рынок потребителей, акционерный капитал и репутацию Компании в обществе.

Устойчивое развитие, основанное на доверии и взаимодействии, – залог успеха Компании «Норильский никель».

Генеральный директор,
Председатель Правления
М.Д. Прохоров

О КОМПАНИИ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

ОАО «ГМК «Норильский никель» – одна из ведущих горно-металлургических компаний мира – крупнейший в мире производитель палладия и никеля, один из ведущих производителей платины, золота и меди.

В число производимых металлов также входят кобальт, родий, серебро, иридий и рутений. На предприятиях Группы осуществляется полный цикл хозяйственной деятельности: от геологоразведки, добычи руд, обогащения и металлургии до сбыта цветных и драгоценных металлов.

Группа «Норильский никель» – крупнейшая горно-металлургическая компания России (основные производственные показатели Группы приведены в Приложении 1).

Доля Группы в валовом внутреннем продукте (ВВП) Российской Федерации по данным за 2004 год

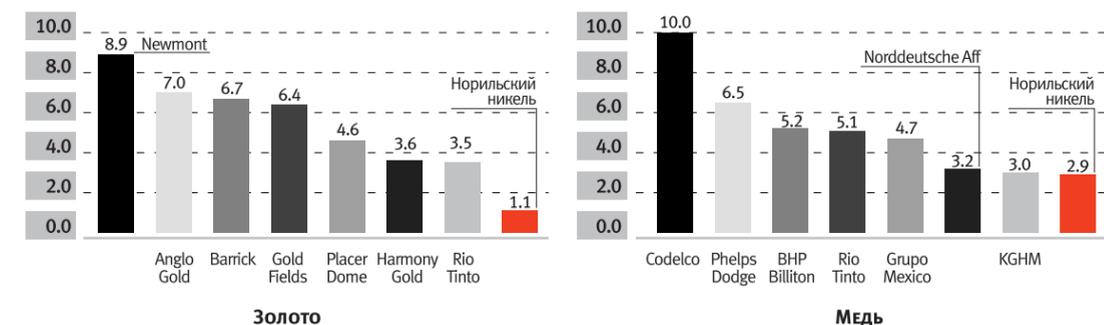
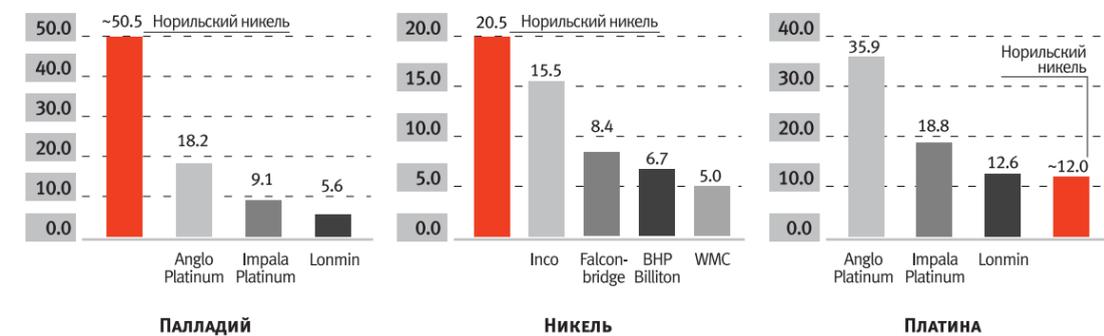
составляет 1,1%, в объеме промышленного производства Российской Федерации – 1,7%, в объемах производства цветной металлургии Российской Федерации – 22,0%, в российском экспорте – 2,8%, в объемах российского производства никеля – 92%, кобальта – 98%, меди – 55%.

Налоговые платежи Группы (в процентах от налоговых доходов соответствующего бюджета за 2004 год) составляют в консолидированный бюджет РФ – 1,2%, в бюджет Красноярского края – 41,8%, в бюджет Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа – 76,9%, в бюджет города Норильска – 73,3% (см. Приложение 1).

Финансовые показатели Группы в 2004 году составили: выручка – более 7 миллиардов долларов США, чистая прибыль – 1,8 миллиардов долларов США, рыночная капитализация – более 13 миллиардов долларов США (см. Приложение 1).

Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов

(доля в мировом производстве в 2004 году, в процентах)



Компания стремится занять лидирующие позиции в мировом горнорудном и металлургическом бизнесе

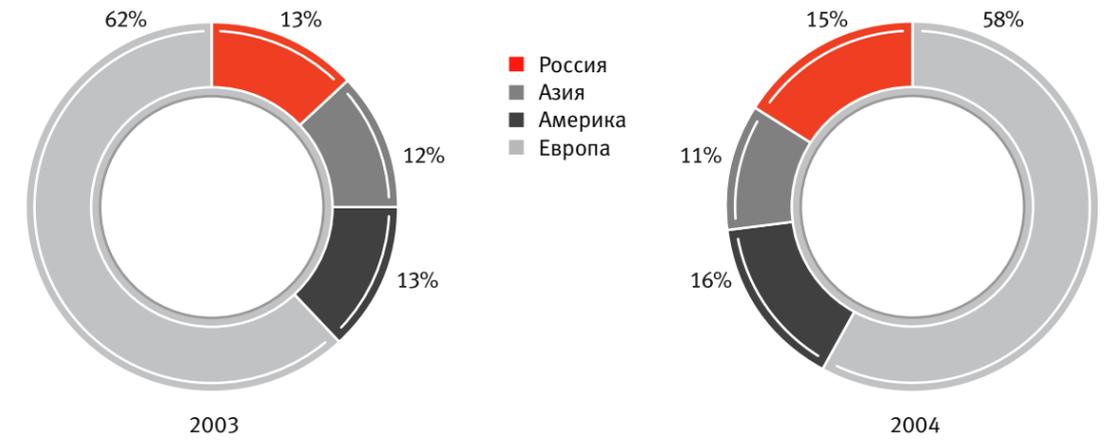
ГЕОГРАФИЯ ГРУППЫ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



Основные производственные предприятия Группы находятся на Севере России – это Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» (Таймырский полуостров) и ОАО «Кольская Горно-металлургическая компания» (Кольский полуостров), а также группа золотодобывающих компаний: ЗАО «Полюс» (Красноярский край), ОАО «Лензолото» (Иркутская область), ОАО «Рудник им. Матросова» (Магаданская область).

На территории США (штат Монтана) расположена компания Stillwater Mining Company, являющаяся производителем палладия и платины, 55,4% акций которой были приобретены Компанией в 2003 году. В Южно-Африканской Республике находится компания Gold Fields, разрабатывающая месторождения золота в Африке, Австралии и Южной Америке, 20% акций которой были приобретены в 2004 году. Главный офис Группы находится в Москве.

Рынки сбыта Группы
(в процентах от выручки)



РЕГИОНАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ГРУППЫ
(2004 год, в тысячах человек)



Общая численность работников – 100,8 тысяч человек

■ Из истории Компании

Медно-никелевые месторождения на полуострове Таймыр известны еще с XVII века. Однако активное исследование этих месторождений началось лишь в 20-х годах прошлого столетия. 23 июня 1935 года Совет народных комиссаров СССР принял постановление «О строительстве Норильского комбината» и о передаче «Норильскстроя» в состав НКВД СССР. Развернувшееся масштабное строительство осуществлялось силами политических заключенных. Через Норильский лагерь, просуществовавший до середины 1950-х годов, прошло около 1,5 миллиона человек. Труд заключенных использовался на строительстве объектов Норильского промышленного комплекса, на добыче руды, известняка, выработке кокса, на разработке песчаных и гипсовых карьеров.

10 марта 1939 года на Малом металлургическом заводе был получен первый медно-никелевый штейн. В 1942 году в Норильске был получен первый электролитный никель, в 1943 году – электролитная медь. В 1953 году Норильский комбинат производил 35% никеля и 90% платиноидов от общего производства этих металлов в Советском Союзе.

В середине 1950-х годов, после ликвидации Норильлага, началась новая страница истории Комбината – по комсомольским путевкам на Таймыр приехали добровольцы из Москвы, Ленинграда, Красноярска.

В 1960 году было открыто Талнахское месторождение сульфидных медно-никелевых руд. Еще более значимым стало открытие в 1965 году крупнейшего в мире Октябрьского месторождения. Через четыре года началось сооружение одноименного рудника, первая очередь которого была введена в эксплуатацию в 1974 году. В 1987 году рудник «Октябрьский» вышел на проектную мощность. Сегодня рудник-гигант уходит в глубь земли одиннадцатью вертикальными стволами, протяженность его действующих горных выработок составляет более 200 километров. Добыча руды ведется на восьми горизонтах от 600 до 957 метров глубиной. На руднике трудятся немногим более 2,5 тысяч человек. По оснащенности и качественным характеристикам самого месторождения руднику «Октябрьский» нет аналогов в мире.

В 1960–1980-х годах были введены в эксплуатацию рудники «Маяк», «Таймырский», «Комсомольский», «Октябрьский», Талнахская обогатительная фабрика, Надеждинский металлургический завод.

4 ноября 1989 года Совет министров СССР принял постановление о создании Государственного концерна по производству цветных и драгоценных металлов «Норильский никель», в состав которого были включены Норильский комбинат, комбинаты «Печенганикель» и «Североникель», Оленегорский механический завод, Красноярский завод по обработке цветных металлов и институт «Гипроникель». Предприятия были объединены в единый концерн на основе общей технологической схемы переработки сульфидных медно-никелевых руд.

30 июня 1993 года Указом Президента Российской Федерации Государственный концерн по производству цветных и драгоценных металлов «Норильский никель» был преобразован в Российское акционерное общество по производству цветных и драгоценных металлов (РАО) «Норильский никель».

В 1994–1997 годах было проведено акционирование и приватизация предприятий РАО «Норильский никель».

В ходе структурных преобразований в феврале 2001 года компания переименована в ОАО «Горно-металлургическая компания «Норильский никель».

■ ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ «НОРИЛЬСКОГО НИКЕЛЯ»

■ В октябре 2003 года «Норильский никель» стал лауреатом национальной премии в области бизнеса «Компания года» в номинации «За эффективную реализацию политики слияний и поглощений». Премия учреждена информационным агентством «РосБизнесКонсалтинг» и присуждается ежегодно с 1999 года.

■ В ноябре 2003 года корпоративное издание Компании – журнал «Норильский никель» – стал победителем конкурса «Лучшее внутрикорпоративное издание в металлургической отрасли 2003», а в 2004 году – победителем конкурса в области связей с общественностью PROBA – IPRA GWA 2004 в номинации «Корпоративное издание года».

■ Годовой отчет Компании за 2003 год стал победителем VI ежегодного конкурса годовых отчетов, проведенного журналом «Эксперт» при участии аудиторской компании PricewaterhouseCoopers и Московской межбанковской валютной биржи

(ММВБ), а также был объявлен победителем конкурса «Лучший годовой отчет», который ежегодно проводит Ассоциация по защите прав инвесторов.

■ Согласно рейтингу крупнейших российских компаний «Эксперт-400», в течение последнего десятилетия Группа уверенно входит в число российских компаний-лидеров по объему реализации продукции. По итогам 2003 года Группа заняла 10 место в данном рейтинге, став одновременно 8-й среди российских наиболее прибыльных компаний.

■ В феврале 2004 года ГК «Норильский никель» заняла первое место среди металлургических компаний в Рейтинге корпоративного управления, подготовленном агентством ПРАЙМ-ТАСС. Компания получила максимальные баллы по всем показателям рейтинга: «Финансовая прозрачность компании и раскрытие информации», «Структура акционерного капитала и рынок акций компании», «Права акционеров и риски корпоративного управления», «Деятельность совета директоров и менеджмента компании».

■ В марте 2004 года «Норильский никель» был впервые включен в числе семи российских компаний в ежегодный рейтинг 500 крупнейших мировых компаний по капитализации, подготовленный газетой «The Financial Times».

■ Достижения Компании в области социальной политики получают высокую оценку на проводимых Правительством Российской Федерации всероссийских конкурсах «Российская организация высокой социальной эффективности». В состав конкурсных комиссий этих конкурсов входят представители министерств, ведомств, общероссийских объединений работодателей и профсоюзов. В конкурсе 2004 года ГК «Норильский никель» заняла первое место в номинации «Развитие персонала».



Компания исходит из того, что условием устойчивого развития бизнеса в долгосрочной перспективе является неуклонное следование принципам социальной ответственности

1

Принципы политики социальной ответственности

■ Социальная миссия ГМК «Норильский никель» –

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.

■ Видение корпоративной социальной ответственности

Корпоративная социальная ответственность бизнеса (далее – КСО) неразрывно связана с его вкладом в устойчивое развитие общества.

По отношению к обществу в целом КСО бизнеса выражается в:

- производстве необходимой обществу продукции наиболее эффективным с учетом интересов бизнеса и общества способом в объеме, качестве и ассортименте, соответствующих рыночному спросу. КСО предполагает использование ресурсосберегающих технологий, обеспечение экологической и промышленной безопасности производства;
- соблюдении требований и норм международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;
- неукоснительном соблюдении законодательства стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;
- реализации общественно эффективных проектов в социальной и природоохранной сферах на национальном и международном уровнях.

По отношению к местным сообществам КСО бизнеса проявляется в:

- обеспечении занятости населения территорий;
- уплате налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- реализации проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий и социальной сферы;
- участии в проектах по охране окружающей среды;
- оказании благотворительной помощи слабо защищенным категориям населения.

По отношению к персоналу КСО бизнеса заключается в:

- обеспечении эффективных рабочих мест с конкурентоспособным уровнем вознаграждения и социальных льгот;
- неукоснительном соблюдении установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечении безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействии всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

Компании, осуществляя свой бизнес, взаимодействуют с широким кругом заинтересованных сторон – работниками, акционерами, инвесторами, партнерами по бизнесу, потребителями продукции и услуг, органами местного самоуправления и государственной власти, общественными организациями стран размещения предприятий, международными организациями. КСО предполагает, что взаимоотношения бизнеса с заинтересованными сторонами строятся на принципах разумного баланса интересов.

■ Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Взаимодействие с заинтересованными сторонами ГМК «Норильский никель» строит на следующих основополагающих принципах:

- уважение и учет интересов, мнений, предпочтений и ожиданий;
- открытость и прозрачность;
- доверие и искренность;
- честность и справедливость;
- принципиальность и добропорядочность;
- безусловное соблюдение законодательства;
- учет международных и российских стандартов;
- ответственное выполнение принятых обязательств;
- уважение истории, культуры, традиций, образа жизни и наследия жителей территорий хозяйствования.

Работники Компании

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

Отношения с работниками строятся в соответствии со сложившейся в Компании, но при этом постоянно развивающейся системой социального партнерства, которая базируется на следующих основных принципах:

- равноправие сторон социального партнерства;
- учет взаимных интересов при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности Компании;
- строгое соблюдение национального законодательства и нормативных актов в социально-трудовой сфере, а также норм Этического кодекса ГМК «Норильский никель»;
- добровольность принятия обязательств и неукоснительное их выполнение;
- бесконфликтное преодоление противоречий и разногласий.

Компания признает право работников на объединение и создание организаций, представляющих интересы работников. В Компании действуют профессиональные союзы, объединяющие около 30% работников, социально-трудовые советы, производственные советы и другие общественные объединения, представляющие интересы работников.

Взаимоотношения между работниками и работодателем регулируются коллективными договорами, заключение которых имеет многолетние традиции. Коллективный договор на 2004–2007 годы принят на конференции работников Компании в марте 2004 года.

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

В ГМК «Норильский никель» действует и постоянно совершенствуется система внутрикорпоративных коммуникаций, обеспечивающая максимальный учет мнений и предложений работников и их непосредственное участие в разработке, принятии и реализации решений, касающихся социально-трудовых, бытовых вопросов и других аспектов деятельности Компании и перспектив ее развития.

Институт приемных по социально-трудовым вопросам

В феврале 2003 года в Компании создан институт приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, включающий Центральную приемную и приемные структурных подразделений Заполярного филиала.

Являясь инструментом прямого и непосредственного взаимодействия с работниками, данная форма работы позволяет руководству Компании максимально учитывать мнения работников и трудовых коллективов при принятии решений в области социально-экономического развития, а также в оперативном режиме оказывать помощь работникам в решении различных проблем, начиная с производственных, трудовых вопросов и заканчивая просьбами личного характера. Основные темы обращений – это жилищная проблема, обеспечение молодых работников местами в семейных общежитиях, устройство детей в детские дошкольные учреждения, просьбы о предоставлении материальной помощи.

Авторитет института приемных повышается, свидетельством чему является уменьшение количества обращений работников непосредственно к руководителям, что предоставляет последним возможность более эффективно распоряжаться своим рабочим временем и повышает в целом эффективность управленческого труда.

Деятельность приемных способствует поддержанию благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах и вносит тем самым определенный вклад в общее дело повышения эффективности производства ГМК «Норильский никель».

Основные правила и нормы поведения работников, основанные на общих корпоративных ценностях, закреплены в Этическом кодексе работника, который нацеливает всех работников Компании на развитие профессиональных качеств, мотивирует

достижение поставленных целей, настраивает на работу в команде и способствует укреплению духа сотрудничества.

В свою очередь, руководство ГМК «Норильский никель» обязуется следовать принципу толерантного отношения к любым идеологическим, личностным и физическим различиям сотрудников, декларируя, что индивидуальные особенности человека не могут быть основанием для дискриминации.

Акционеры и инвесторы

Взаимоотношения с акционерами и инвесторами развиваются на принципах прямого конструктивного диалога в соответствии международными стандартами, определяющими нормы поведения бизнеса. Компания поддерживает надлежащий уровень информационной открытости и прозрачности: обеспечивает равный доступ акционеров и инвесторов к информации, устанавливает двусторонние коммуникации с инвестиционным сообществом.

Информация о деятельности Компании размещается на корпоративном интернет-сайте, в других электронных и печатных СМИ, а также в ежегодно публикуемых годовых отчетах. ГМК «Норильский никель» стремится представлять информацию в такой форме, чтобы максимально содействовать акционерам и инвесторам в принятии обоснованных инвестиционных решений.

Советом директоров Компании в 2002 году утверждена дивидендная политика, в соответствии с которой 20–25% чистой прибыли после налогообложения, рассчитанной по МСФО, направляется на выплату дивидендов.

Особое внимание в ГМК «Норильский никель» уделяется адекватному восприятию и пониманию стратегических целей развития Компании со стороны руководителей и специалистов инвестиционных институтов, а также контактам с акционерами и инвесторами, мнения которых доводятся до органов управления Компании и учитываются в дальнейшей деятельности.

Большое значение также придается участию представителей Компании в отраслевых и инвестиционных конференциях и форумах.

Для обеспечения работы с акционерами и инвесторами в Компании создано Управление по работе с инвесторами.

Партнеры по бизнесу

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

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, в том числе исполнению поставщиками обязательств по уплате налогов в бюджеты всех уровней.

Компания осуществляет закупку основных потребляемых ресурсов на тендерной основе, строго придерживаясь принципа 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.

Информация о проводимых тендерах на закупку размещается на интернет-сайте Компании.

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 открыта для предоставления покупателям дополнительного сервиса в части гибкого ценообразования, отсрочки платежей, совершенствования условий поставок.

Компания проводит ежегодные опросы основных клиентов на внутреннем рынке с целью выявления их мнения об условиях поставки, качестве продукции, ее упаковке. Так, в 2003 году в соответствии с пожеланиями стратегических клиентов была разработана новая упаковка карбонильной продукции, отвечающая требованиям мировых стандартов к герметичности и срокам хранения продукции без потери ее товарных свойств.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ВЛАСТИ, ОРГАНЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ 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 работе различных 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, округов, регионов присутствия Компании. ГМК «Норильский никель» с учетом интересов населения территорий хозяйствования реализует целевые программы, которые содействуют развитию социальной инфраструктуры территорий – образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и связи.

С целью обеспечения более эффективной социальной политики на территориях хозяйствования один-два раза в год Компания проводит социологические опросы населения, выявляющие социальные ожидания и проблемы, которые требуют первоочередного решения. В частности, сопоставление результатов традиционного ежегодного опроса «Итоги года» позволяет замерить динамику социальной ситуации в Норильске, выявить, в каких областях произошло улучшение, а в каких – остались нерешенные проблемы, получить обратную связь от населения и скорректировать свою политику на территории в социальной сфере.

Компания сотрудничает с общественными организациями, осуществляющими свою деятельность на территориях хозяйствования и представляющими интересы социально-уязвимых групп населения.

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

ГМК «Норильский никель», являясь одной из крупнейших российских промышленных компаний, 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, а также совершенствованию законодательства в социально-трудовой сфере. Взаимодействие осуществляется в рамках объединений работодателей (Координационный совет объединения работодателей России, Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)) и через участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При взаимодействии с органами власти Компания считает приоритетным обеспечение баланса интересов общества в целом, населения территорий хозяйствования и работников Компании.

Компания поддерживает Социальную хартию российского бизнеса, принятую на XIV съезде РСПП 16 ноября 2004 года.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ГМК «Норильский никель» разделяет социальные принципы ведения бизнеса, выработанные международным сообществом и содержащиеся в документах международных организаций:

■ **Организация объединенных наций:**
Universal Declaration on Human Rights – www.unhchr.ch/udhr/lang/rus.htm.

■ **Международная организация труда:**
Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – www.ilo.ru/standards/declaration_ru.htm,

Convention 169: Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries – www.unhchr.ch/html/menu3/b/62.htm,

конвенции, ратифицированные Российской Федерацией в части, относящейся к деятельности Компании – www.ilo.ru.

■ **Международный совет по горному делу и металлам:**
ICMM Sustainable Development Principles – www.icmm.com/publications/ICMM_Principles_en.pdf.

■ **Организация экономического сотрудничества и развития:**
OECD Guidelines for Multinational Enterprises – www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf.

Компания, являясь одной из ведущих мировых горно-металлургических корпораций и реализуя большую часть своей продукции на зарубежных рынках, особое внимание уделяет 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.

Компания через представительство в российских организациях работодателей взаимодействует с Международной организацией работодателей, в том числе по обмену опытом в сфере социальной ответственности бизнеса.

ГМК «Норильский никель» принимает участие в международных некоммерческих организациях: Международная Платиновая Ассоциация ((International Platinum Association), «Институт развития кобальта» (Cobalt Development Institute), Федерация Промышленности Порошковой Металлургии (Metal Powder Industries Federation).

■ *«Международная Платиновая Ассоциация» (МПА) зарегистрирована как некоммерческая неправительственная организация в 1987 году во Франкфурте-на-Майне (Германия). Ассоциация объединяет крупнейших производителей металлов платиновой группы и продукции на их основе. МПА реализует программы, направленные на продвижение платиновых металлов на мировом рынке, а также координирует деятельность ряда организаций в интересах своих членов. Одной из основных задач МПА является организация неформальных встреч лидеров мирового рынка платиновых металлов с целью выработки решений по укреплению и развитию рынка.*

Международная некоммерческая организация «Институт развития кобальта» основана в 1982 году, базируется в Лондоне (Великобритания). В настоящее время Институт насчитывает 60 членов из 18 стран, включая всех крупных производителей и ряд крупных потребителей кобальта. Институт курирует проведение научно-исследовательских работ в области разработки новых технологий по производству кобальта и новых сфер его применения.

«Федерация Промышленности Порошковой Металлургии» (ФППМ) – международная некоммерческая организация со штаб-квартирой в Нью-Джерси (США), объединяющая производителей металлических (в частности, никелевых) порошков и их потребителей в области порошковой металлургии. Цель ФППМ – развитие потребления металлических порошков, распространение информации о новых технологиях, проведение выставок и конференций.



Компания проводит скоординированную политику в производственной, экологической и социальной областях деятельности

2

СТРАТЕГИИ И ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

С целью обеспечения долгосрочного развития, формирования видения Компании на перспективу в ГК «Норильский никель» разработаны и утверждены документы, определяющие стратегии, политики и практическую деятельность по основным направлениям, связанным с устойчивым развитием.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА

В 2003 году Советом директоров ГК «Норильский никель» была одобрена Стратегия развития производства до 2015 года, нацеленная на устойчивое долговременное и динамичное развитие Компании. При формировании Стратегии были учтены все основные социальные ограничения в отношении человеческого капитала, которым обладает Компания, экологические аспекты деятельности Компании, перспективы развития территорий хозяйствования.

Стратегия отвечает политике социальной ответственности и предусматривает:

- оптимизацию объемов и структуры производства металлов с учетом рыночного спроса;
- развитие рудной базы, обеспечивающее рациональное использование и воспроизводство природных ресурсов в долгосрочной перспективе;
- повышение эффективности производства за счет внедрения более эффективных технологий добычи, обогащения и металлургии и последующего закрытия/консервации неэффективных мощностей, что обеспечивает не только оптимизацию затрат, но и улучшение условий и безопасность труда работников;
- обеспечение экологической безопасности производства и улучшение экологической обстановки в регионах хозяйствования;
- обеспечение устойчивости, надежности и безопасности деятельности Компании в условиях Крайнего Севера путем развития энергосистем, обеспечивающих энергетическую независимость Компании на Таймырском полуострове, развития устойчивых транспортных систем перевозки грузов в/из Норильска по трассе Северного морского пути.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

В 2004 году Правлением Компании одобрена Экологическая политика, увязанная со Стратегией развития производства.

Деятельность ГК «Норильский никель» по охране окружающей среды носит многосторонний характер.

Компания обеспечивает около половины мирового производства палладия и более 10% мирового производства платины – основных исходных элементов автомобильных катализаторов, используемых для нейтрализации выхлопных газов автомобилей, и тем самым способствует снижению вредного воздействия автомобильного транспорта на окружающую среду.

В то же время Компания осознает масштаб и сложность стоящих перед ней экологических задач. Учитывая специфику производства, а также масштаб своей деятельности и особенности хозяйствования на Крайнем Севере, Компания намерена предупреждать и последовательно снижать негативное воздействие производственной деятельности на окружающую среду.

ГМК «Норильский никель» рассматривает природоохранную деятельность как неотъемлемую часть бизнеса. Свой вклад в устойчивое развитие Компания стремится обеспечить путем соблюдения требований экологического законодательства, рационального использования природных ресурсов и постоянного улучшения экологических показателей деятельности.

Приоритетными направлениями реализации экологической политики Компании являются:

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

Реализация направлений экологической политики обеспечивается следующим комплексом мероприятий:

- строительство, реконструкция и модернизация основных производственных фондов;
- разработка и внедрение новых технологий, модернизация технологических агрегатов и реали-

зация мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия оборудования на окружающую среду (утилизация серы из отходящих газов, герметизация технологического оборудования, повышение эффективности работы пылегазоочистных установок и др.);

- развитие системы экологического мониторинга, совершенствование производственного экологического контроля;
- развитие экологического просвещения и образования, включая обучение и повышение квалификации персонала, издание экологической литературы.

При реализации экологической политики Компания следует принципам и требованиям международного стандарта ISO 14001:2004.

В рамках реализации основных направлений экологической политики большое значение придается снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. Приоритетной задачей Компании является снижение выбросов диоксида серы, что достигается путем совершенствования технологии обогащения используемого сырья и снижения поступления серы в металлургическое производство. В результате проводимых мероприятий выбросы диоксида серы в атмосферу Таймырского полуострова за последние 10 лет снизились на 22%, а выбросы твердых веществ – на 58%.

Компания уделяет большое внимание обеспечению территорий хозяйствования хозяйственно-питьевой водой. Осуществляется комплекс мероприятий по рациональному и бережному использованию водных ресурсов, которые направлены как на экономию водных ресурсов, так и сокращение сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты. Службы Компании проводят также мониторинг безопасности гидротехнических сооружений, принимаются меры по обеспечению их безопасной и эффективной эксплуатации.

Компания уделяет большое внимание вопросам экологически безопасного размещения отходов, которое производится на специально оборудованных объектах размещения.

ГМК «Норильский никель» не ограничивается решением лишь вопросов промышленной экологии. С целью сохранения природных систем, поддержания их целостности Компания осуществляет благотворительную деятельность в области экологии.

Реализация мер по улучшению экологической обстановки в Норильском промышленном районе в 2003–2004 годах получила положительную оценку на состоявшейся в ноябре 2004 года в Исландии сессии Арктического Совета – международной межправительственной организации, созданной в 1996 году и включающей представителей восьми арктических государств – Дании, Исландии, Канады, Норвегии, России, США, Финляндии и Швеции. В принятой на сессии Рейкьявической декларации отмечено повышение экологичности производства в Норильске.

■ **Обучающая программа «Чистое производство»**

Одним из инструментов внедрения элементов системы экологического менеджмента является реализуемая с 2001 года обучающая программа «Чистое производство». Данная программа разработана при участии Российско-норвежского центра «Чистое производство» (Russian-Norwegian Centre for Cleaner Production).

Обучение специалистов в рамках программы проводится в целях активизации их деятельности в области совершенствования производства, направленного на сокращение вредных выбросов, уменьшение образования твердых отходов, оптимизацию использования энерго- и природных ресурсов.

Всего с начала реализации программы было обучено 70 специалистов. В рамках третьего этапа программы, который был осуществлен в 2003–2004 годах, обучение прошли 26 работников, представляющих 12 основных предприятий Компании.

Обучение специалистов по программе «Чистое производство» проводится поэтапно. Всего с начала реализации программы было осуществлено три этапа. На первом этапе обучение в рамках программы проходили в основном технические руководители, и оно проводилось преподавателями Российско-норвежского центра «Чистое производство». На втором этапе программы ее слушателями стали специалисты-технологи, механики, энергетики, исследователи и проектировщики. Уникальность третьего этапа заключалась в том, что к обучению была подключена значительная часть молодых специалистов из числа инженерно-технических работников и рабочих. Отличительной особенностью второго и третьего этапов стало то, что в качестве преподавателей выступали уже выпускники первого этапа

программы. Это позволило более эффективно организовать обучение. Таким образом, удалось на практике реализовать стратегию постепенного распространения идей «чистого производства» по горизонтали и вертикали управления, вплоть до рабочего персонала.

Слушателями за время действия программы были разработаны 254 технических проекта, в том числе 92 проекта – на третьем этапе программы. Большая часть проектов посвящена проблеме сокращения водопотребления и сбросов сточных вод, примерно треть проектов направлена на сокращение выбросов в атмосферу, четверть проектов преследует цель сокращения образования твердых отходов и потребления электроэнергии. Суммарный ожидаемый экологический эффект от реализации проектов, разработанных слушателями на третьем этапе программы, в среднем в год составит: экономия воды – 11,3 млн. м³; сокращение объема сброса неочищенных сточных вод – 1,9 млн. м³; сокращение выбросов в атмосферу – 472,9 тыс. тонн; сокращение образования твердых отходов – 178,6 тыс. тонн; экономия природного газа – 0,2 млн. м³; экономия электроэнергии – 14,5 млн. кВт-час.

В 2005 году будет реализован следующий этап программы, в рамках которого планируется проведение конкурсов проектов среди слушателей, – по их результатам лучшие разработки будут оформлены как рационализаторские предложения и изобретения и включены в Комплексный план повышения технического уровня и эффективности производства.

■ **ПОЛИТИКА ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА**

Базовым руководящим документом, устанавливающим основные направления политики в области промышленной безопасности и обеспечения безопасности труда, является «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда», согласованная Госгортехнадзором России в марте 2004 года.

Этот документ определяет состав, организацию, порядок проведения комплекса мероприятий по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда в производственных подразделениях Компании.

Система промышленной безопасности и охраны труда, основополагающим принципом которой является признание и обеспечение приоритета жизни

и здоровья работников Компании по отношению к результатам производственной деятельности, системно увязана со Стратегией развития производства и предусматривает реализацию политики в данной области по следующим основным направлениям:

- установление единых требований к организации работ в области промышленной безопасности и охраны труда, основывающихся на лучшем опыте отечественных и зарубежных компаний;
- проведение регулярного мониторинга и анализа состояния промышленной безопасности и охраны труда в подразделениях Компании, в первую очередь, на предмет соответствия требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными актами;
- проведение необходимых медицинских освидетельствований и осмотров состояния здоровья работников и усиление контроля их качества;
- реализация мероприятий по промышленной безопасности и охране труда на основе комплексных планов, увязанных с планами развития производства и предусматривающих в приоритетном порядке осуществление мероприятий профилактического характера, снижающих соответствующие риски;
- проведение регулярной аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- материальное, организационно-техническое, методическое оснащение корпоративной системы промышленной безопасности и охраны труда, обеспечение работников качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты и лечебно-профилактическими средствами;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда, обучение работников безопасным приемам и методам работы, проверка знаний требований охраны труда, инструктаж по охране труда, ведение активной пропагандистской работы по охране труда;
- усиление мотивации персонала в части неукоснительного соблюдения норм промышленной безопасности и охраны труда, повышение культуры и укрепление дисциплины на производстве;
- информирование персонала о состоянии промышленной безопасности и охраны труда в Компании.

Социальная политика

Стратегические цели корпоративной социальной политики определены в Концепции социально-экономического развития Компании до 2015 года, одобренной на Конференции трудового коллектива и утвержденной руководством Компании в марте 2004 года, которая предусматривает следующие основные направления.

Социальная политика, связанная с управлением персоналом:

- формирование системы регулирования трудовых отношений и развитие социального партнерства на основе консолидации 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 дополнительных возможностей для оздоровления;
- развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах;
- развитие корпоративных социальных программ социальной адаптации работников при реструктуризации Компании.

Социальная политика в отношении местных сообществ

ГМК «Норильский никель», большинство предприятий которой являются градообразующими, придает большое значение социально-экономическому развитию местных сообществ.

Социальная политика в отношении местных сообществ, предусмотренная Концепцией социально-экономического развития Компании до 2015 года, базируется на устойчивом экономическом развитии Компании,

что обеспечивает увеличение налоговых платежей в соответствующие региональные и местные бюджеты, создание рабочих мест с относительно высоким уровнем оплаты труда, а также возможности участия Компании в развитии социальной сферы регионов, оказания адресной благотворительной помощи социально незащищенным категориям населения, охраны окружающей среды и сохранения биологического разнообразия на территориях хозяйствования.

Информационная политика

Информационная политика ГМК «Норильский никель» строится на принципах своевременного и максимально полного раскрытия информации о производственных, финансовых, социальных, экологических показателях деятельности, структуре управления и планах развития Компании.

Внешние коммуникации Компании осуществляются посредством нескольких информационных каналов.

На регулярно обновляемом корпоративном интернет-сайте Компании – www.norilsknickel.ru – содержится подробная информация о деятельности всех компаний, входящих в состав Группы, об их участии в наиболее актуальных для общества проектах, в том числе социальных и экологических.

С целью оперативного информирования широкой общественности о значимых событиях в деятельности Компании регулярно выпускаются пресс-релизы, проводятся пресс-конференции.

Руководители ГМК «Норильский никель» и ее пресс-служба открыты для СМИ, дают интервью и комментарии по значимым событиям в общественной и корпоративной жизни.

Подробная информация о производственной и финансовой деятельности регулярно публикуется в годовых отчетах ГМК «Норильский никель» на русском и английском языках.

С 2002 года ГМК «Норильский никель» приступила к публикации годовых финансовых отчетов в соответствии с требованиями Международных стандартов финансовой отчетности (МСФО). В 2004 году начата подготовка полугодовых финансовых отчетов по МСФО.

С декабря 2002 года осуществляется издание корпоративного журнала «Норильский никель», на страницах которого рассказывается о деятельности Компании и людях, работающих на ее предприятиях.





Компания следует международным стандартам корпоративного управления

3

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ И СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Компания стремится в своей деятельности соответствовать международным стандартам ведения бизнеса. Понимая важность создания эффективной системы корпоративного управления, ГК «Норильский никель» руководствуется положениями Кодекса корпоративного поведения Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг (Кодекс ФКЦБ).

В Компании утверждены стандарты, регулирующие основные корпоративные бизнес-процессы, в том числе «Политика управления персоналом», одобренная решением Правления 15 июля 2003 года.

В 2003 году Компания приступила к внедрению в основных управленческих и производственных подразделениях интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента, отвечающей требованиям международных стандартов ISO серии 9000 и ISO серии 14000. Планируется, что в 2005 году система менеджмента качества и экологического менеджмента будет сертифицирована по международным стандартам ISO-9001:2000 и ISO-14001:2004.

■ СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЕ

Совет директоров Компании избирается на ежегодном собрании акционеров сроком на один год и состоит из девяти человек. Председателем Совета директоров является А.А. Клишас. Согласно рекомендациям главы 3 Кодекса корпоративного поведения Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг Российской Федерации более половины состава Совета (пять человек из девяти) составляют независимые директора.

В целях улучшения практики корпоративного управления и контроля в 2004 году была начата работа по созданию комитетов Совета директоров. Возможность создания комитетов Совета директоров (по аудиту, кадрам, вознаграждениям) предусмотрена Уставом Компании и положением о Совете директоров.

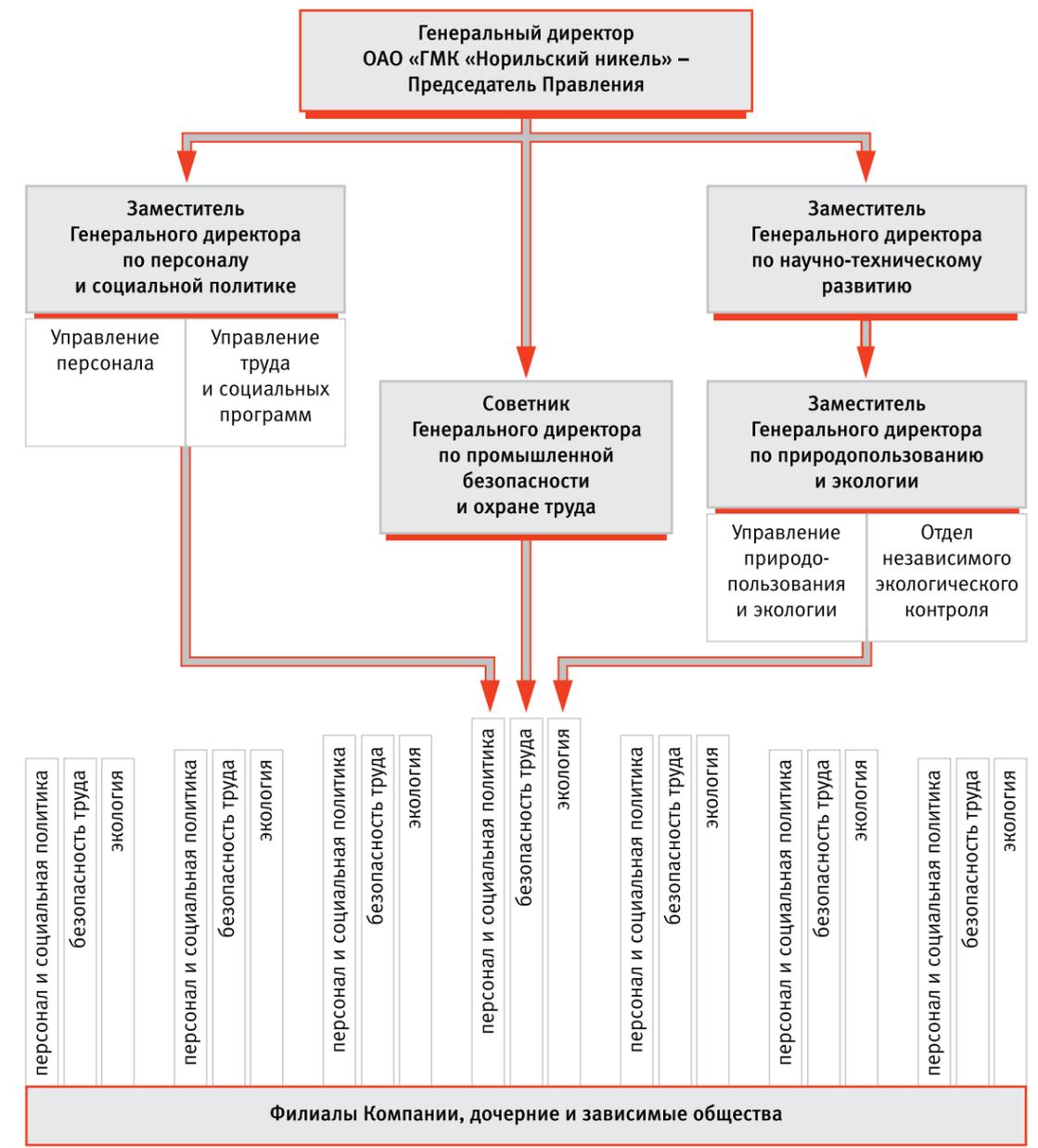
Коллегиальным исполнительным органом Компании является Правление. Председатель Правления – Генеральный директор Компании М.Д. Прохоров.

В целях эффективного осуществления оперативной деятельности в Компании созданы коллегиальные органы координации управленческой деятельности.

Органы координации управленческой деятельности ГМК «Норильский никель»



Структура управления ГМК «Норильский никель» в области устойчивого развития (персонал и социальная политика, безопасность труда, экология)





Компания ответственно относится к работникам и вносит вклад в развитие местных сообществ

Компания, являясь градообразующей для территорий размещения большинства своих предприятий, осознает свою социальную ответственность и уделяет особое внимание социальной политике, учитывающей интересы работников Компании и жителей регионов.

■ **Географические и исторические факторы социальной политики Компании**

Местоположение основных производственных мощностей Компании определяет уникальный характер и специфику социальной политики ГМК «Норильский никель». Базовые предприятия Компании расположены на Крайнем Севере России, на Таймырском полуострове, в субарктической зоне с экстремальными природными условиями, за 69-ой параллелью северной широты (400 километров к северу от Полярного круга). Среднегодовая температура на территории составляет минус 10,2° по Цельсию, колебания от 32°С до -58°С. Основное время года – зима, снег лежит в течение 9 месяцев. Здесь практически не бывает безветренной погоды. В среднем в течение года 280 дней дуют ветры, и 130 дней метет пурга, когда ветер достигает 15–20 метров в секунду. С конца ноября по середину января (45 суток) длится «полярная ночь», в течение которой живущие здесь люди не видят солнца.

Норильск входит в пятерку самых северных городов планеты. Расстояние от Москвы до Норильска – 2947 километров. Связь с другими регионами страны осуществляется только воздушным и морским путем. В силу своей трудной транспортной доступности и оторванности от других регионов город является специфической территорией, на которой в течение десятилетий складывался уникальный социум. Норильчане часто называют остальную часть России одним словом – «материк», а себя – особой «нацией» самоотверженных и ответственных людей с характерным духом товарищества и взаимопомощи.

При освоении северных территорий были использованы две модели мобилизации трудовых ресурсов. Модель, которая доминировала в 1930–40-е годы, была основана на труде заключенных. Модель, задействованная в 50-е годы, характеризовалась использованием труда вольнонаемных работников, комсомольцев-добровольцев. Два основных мотиватора

этой системы – более высокая оплата труда и относительно высокие социально-бытовые стандарты жизни – сочетались с законодательными ограничениями по расторжению трудовых договоров.

Перестройка экономики, начатая в конце 1980-х годов, с одной стороны, привела к дестабилизации социально-экономических процессов и разбалансировке системы воспроизводства трудовых ресурсов и моделей мобильности работников комбината, с другой стороны, не стала столь разрушительной, как для других многих моно-городов России, благодаря традиционно сильной социальной политике руководства Норильского комбината, проводившейся с учетом интересов работников и населения территории.

Самым тяжелым для Компании был 1996 год, когда произошло резкое снижение цен на металлы и другую продукцию Норильского комбината. Острый кризис закончился в 1997–1998 годах, с приходом профессиональной команды менеджеров, нацеленных на преобразование комбината в рыночно ориентированную, динамично развивающуюся и социально ответственную Компанию.

Социальная политика ГМК «Норильский Никель»



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 и программы содействия местным сообществам.

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.

Программы оказания поддержки местным сообществам направлены на содействие устойчивому социальному развитию территорий размещения предприятий Компании, что, в свою очередь, способствует обеспечению благоприятных условий для стабильного функционирования Компании и воспроизводства ее главного ресурса – человеческого капитала.

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.

Мотивация персонала

В целях мотивации персонала Компания обеспечивает работникам конкурентоспособный уровень заработной платы и социальных выплат в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью и другими полезными для Компании качествами и результатами деятельности работников.

Выполнение задач, предусмотренных Стратегией развития производства, требует высокопроизводительного, творческого труда персонала, мотивированного на реализацию поставленных целей.

В системе мотивации персонала Компании основную роль играют следующие взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы:

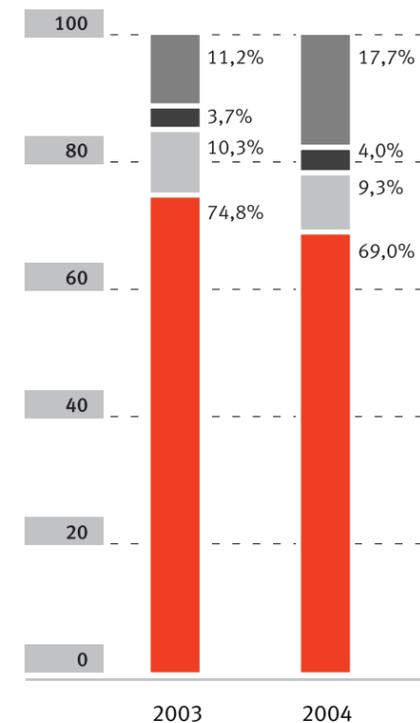
- компенсационный пакет, предоставляемый работникам в качестве вознаграждения (оплаты) за их труд и включающий заработную плату, а также социальные льготы и компенсации;
- моральное стимулирование;
- карьерное продвижение.

Затраты, связанные с оплатой труда работников

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 2003 году равнялись 892 миллион долларов США, в 2004 году – 991 миллиону долларов США¹.

Доля этих затрат в указанных расходах Группы составляет значительную величину – 34,3% в 2003 году и 34,6% в 2004 году.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАСХОДОВ НА ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ Группы²



Основные принципы политики в области оплаты труда работников

Корпоративная политика в области оплаты труда работников основана на строгом соблюдении российского законодательства, выполнении всех государственных стандартов для районов Крайнего Севера и действующего Коллективного договора.

Компания своевременно и в полном объеме выплачивает заработную плату и все связанные с оплатой труда налоги и страховые взносы, обеспечивающие обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работников.

¹ В соответствии с МСФО приведенные показатели включают расходы на заработную плату и часть выплат социального характера, относящихся к оплате труда в соответствии с российским законодательством (в основном это оплата работникам северных предприятий и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно), а также связанные с этими выплатами налоги.

² Включает затраты на вознаграждение труда (компенсационный пакет) в соответствии с российскими стандартами бухгалтерской отчетности.

Зарботная плата работников регулируется в увязке с результативностью и производительностью их труда.

Политика Компании при определении уровня оплаты труда работников основывается на концепции эффективной заработной платы, конкурентоспособной на локальных рынках труда. Это обеспечивает привлечение и закрепление на производстве персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками и высокой мотивацией к эффективному труду.

■ ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА

■ Зарботная плата, в состав которой входят:

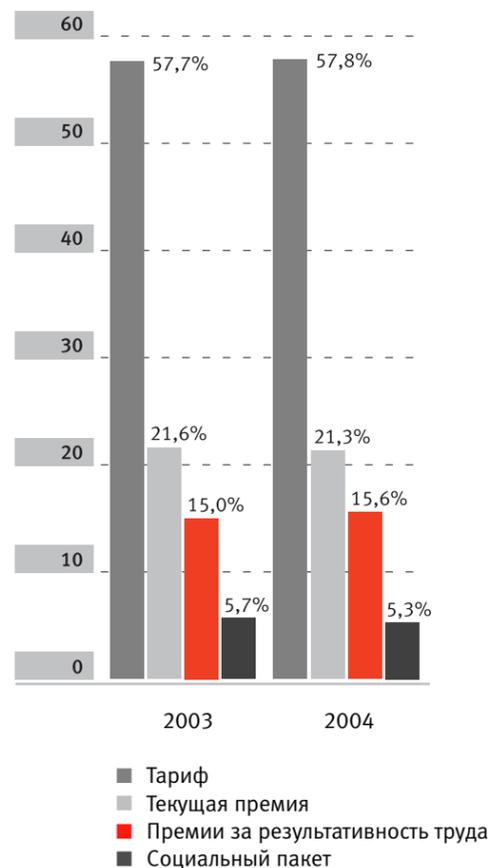
- тарифная часть заработной платы;
- доплаты и надбавки за условия труда;
- выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- премиальные выплаты в соответствии с коллективными и индивидуальными результатами труда;

■ Социальные льготы и компенсации (социальный пакет), предоставляемые работникам в рамках соответствующих социальных программ.

Оплата труда работников основывается на тарифной системе, обеспечивающей сбалансированный уровень дифференциации заработной платы в зависимости от степени квалификации, ответственности работников и сложности труда.

СТРУКТУРА КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ



В соответствии с действующей системой оплаты труда работникам выплачиваются предусмотренные законодательством, а также установленные Коллективным договором надбавки и доплаты за работу в особых условиях труда, размер которых составляет от 4 до 24% тарифной ставки.

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. Размер выплат по районному коэффициенту для работников Заполярного филиала составляет 80% тарифной ставки. Выплаты по северным надбавкам зависят от стажа работы на Крайнем Севере и могут достигать 80% тарифной ставки.

Совокупные затраты на предоставление работникам дополнительных выплат, связанных с работой на Севере, составляют около 65% всех затрат на оплату труда.

Работникам, занятым в особых условиях труда (ненормированный рабочий день, вредные условия труда и др.), предоставляются дополнительные отпуска. Суммарная продолжительность отпуска, оплачиваемого Компанией, составляет от 52 до 82 дней в год в зависимости от конкретных условий работы.

Действующие в Компании системы премирования обеспечивают связь вознаграждения с конечными коллективными и индивидуальными результатами труда – ростом объемов производства, производительности труда, снижением себестоимости продукции, сокращением непроизводительного расходования ресурсов и пр.

Компания предоставляет работникам ряд льгот и компенсаций, входящих 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 обратно¹;
- 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 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 Компании составил в 2003 году – 19892 рубля, в 2004 году – 20198 рублей.

С целью стимулирования работников к долгосрочному и производительному труду и обеспечения их социальной адаптации при выходе на пенсию по завершении трудовой деятельности в Компании в состав социального пакета включена корпоративная пенсия, выплачиваемая участникам программы «Солидарная корпоративная пенсия» (далее – СКП).

■ История создания программы СКП

В июле 2002 года состоялась встреча Генерального директора Компании с представителями трудовых коллективов предприятий Заполярного филиала. Участники встречи подняли вопрос об индивидуальном подходе к работникам и достойном вознаграждении за добросовестный труд по завершении трудовой деятельности с учетом стажа работы в Компании, трудовых заслуг и наград. По итогам встречи было принято решение о разработке корпоративной пенсионной программы, ориентированной на высококвалифицированных работников, которые планируют свое будущее, рассчитывают на сравнительно длительный срок работы в Компании и готовы в рамках трудового договора взять на себя обязательства, позволяющие продуктивно использовать их богатый опыт, в том числе при подготовке и обучении молодых кадров. Компания, в свою очередь, гарантирует таким работникам пожизненную выплату достойной пенсии.

Разработка новой программы потребовала сложных расчетов размера корпоративной пенсии с применением коэффициентов индивидуального трудового вклада работника и долгосрочной динамики расходов Компании. Проект программы был направлен на юридическую, финансовую и налоговую экспертизу. Была также продумана оптимальная с точки зрения административных издержек и удобная для работника процедура оформления участия в программе и назначения корпоративной пенсии, а также перечисления ежемесячной пенсионной выплаты. Комплект документов по новой программе солидарного корпоративного обеспечения был вынесен на рассмотрение на Бюджетном комитете Компании. Бюджетный комитет одобрил программу в конце ноября 2002 года. С 8 декабря 2002 года приказом директора Заполярного филиала программа «Солидарная корпоративная пенсия» была введена в действие.

Солидарная корпоративная пенсия формируется за счет солидарных отчислений в негосударственный пенсионный фонд средств работника и Компании. Право на участие в этой пенсионной программе предоставляется работникам с учетом их трудового вклада. По состоянию на конец 2004 года в программе принимало участие 2325 работников, из которых 209 человек уже имели статус корпоративного пенсионера и получали солидарную корпоративную пенсию, средний размер которой составлял 5,1 тысяч рублей.

¹ 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.

■ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Одной из основных целей ГК «Норильский никель», наряду с производственной, технической и организационной модернизацией производства, является повышение эффективности использования затрат на персонал, прежде всего на основе дальнейшего совершенствования системы оплаты труда. Главным направлением в этой работе стало усиление связи между результатами труда каждого работника и трудовых коллективов с уровнем оплаты труда.

В Компании разрабатываются и внедряются более эффективные механизмы и инструменты оплаты труда и материального стимулирования. В 2003–2004 годах был введен в действие ряд новых инструментов стимулирования и управления результативностью труда работников, среди которых следует отметить:

- премирование работников из фондов коллективного стимулирования, формируемых в зависимости от степени достижения целей, которые ставятся перед трудовыми коллективами;
- премирование руководителей предприятий в зависимости от сложности, ответственности и важности для Компании задач, которые ставятся перед руководителями, а также результативности их выполнения.

В 2004 году запущен «пилотный» проект по введению системы трудовых договоров с особыми условиями труда, направленный на усиление связи вознаграждения работников с результатами их труда.

■ **Примеры адаптации системы стимулирования к изменяющимся внешним условиям**

С целью разрешения сложившейся в Компании проблемной ситуацией с излишним объемом запасов товарно-материальных ценностей, в 2002 году было решено включить в качестве одного из показателей, формирующих фонд коллективного стимулирования (ФКС), показатель, характеризующий соблюдение нормативных запасов. Такое стимулирование позволило сократить сверхнормативный объем запасов и соответствующие затраты Компании.

В начале 2003 года Компания испытывала сложности со сбытом части производимых металлов.

Поэтому механизм формирования ФКС был построен таким образом, что стимулировалось только 100-процентное выполнение установленного планом объема производства отдельных металлов – при перевыполнении, как и при невыполнении ФКС уменьшался. Когда во второй половине 2003 года ситуация на рынке металлов изменилась и вырос спрос, то в механизм формирования ФКС были внесены изменения, обеспечивающие его увеличение при перевыполнении плана по производству металлов.

На систематической основе проводится мониторинг заработных плат на локальных рынках труда территорий расположения предприятий Компании. По его результатам, а также с учетом производственных и финансовых показателей принимаются решения, относящиеся к политике в области оплаты труда.

■ МОРАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ

В Компании действует система морального поощрения работников и трудовых коллективов за достижение наивысших показателей производственной деятельности, многолетний, добросовестный и плодотворный труд работников, творческую инициативу по разработке и внедрению инноваций.

Система морального поощрения базируется на следующих принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности работников;
- прозрачность процедур выдвижения работников на поощрение, гласность и учет мнения трудовых коллективов при проведении этих процедур;
- широкое оповещение трудовых коллективов и общественности о награжденных работниках и их производственных достижениях;
- распространение положительного опыта производственной деятельности награжденных работников, воспитание на их примере молодых сотрудников;
- оказание почта и уважения к награжденным работникам.





В целях морального стимулирования работников и трудовых коллективов используются корпоративные награды и почетные звания. Наиболее отличившиеся работники представляются к отраслевым и государственным наградам.

Корпоративными наградами ежегодно отмечается около 2000 работников Группы. Государственные награды Российской Федерации в 2004 году были вручены 50 работникам, награды министерств – 420 работникам.

ГМК «Норильский никель» использует и такие формы морального поощрения, как приглашение лучших работников для участия в корпоративных праздниках, помещение их портретов на Доске почета, выдвижение для участия во внутренних и внешних профессиональных конкурсах.

Высокий мотивационный эффект морального поощрения достигается за счет создания атмосферы почта и уважения вокруг работников, отмеченных наградами. Их приглашают в качестве почетных гостей на мероприятия в трудовых коллективах, на их примере воспитывается молодежь. Работникам, получившим награды, в приоритетном порядке предоставляется право на участие в развивающих программах (обучение, стажировки, в том числе и зарубежные) и на получение дополнительных социальных льгот и гарантий.

КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ

Действенным способом морального поощрения и стимулирования работников является предоставление им возможностей для профессионального развития: обучения в целях повышения квалификации, зачисления в резерв на повышение, должностного продвижения.

Используемые в Компании технологии работы с персоналом обеспечивают «прозрачные» и единые для всех работников правила и условия для реализации обоснованных претензий на должностное продвижение, предоставляют равнодоступные возможности для квалификационно-профессионального развития, проявления творческого потенциала и участия в конкурсах на должностное продвижение и зачисления в резерв руководителей.

РЕЗУЛЬТАТЫ

За отчетный период усилиями трудового коллектива и менеджмента Компании был обеспечен рост производительности труда, позволяющий сохранить лидирующие позиции Компании по уровню оплаты труда среди крупнейших российских горно-металлургических предприятий. В 2004 году заработная плата работников производственных подразделений Компании составила 30,2 тысяч рублей в месяц, что в 2,4 раза выше, чем по цветной металлургии, и в 4,4 раза – чем по Российской Федерации в целом.

Динамика заработной платы в Компании (в рублях)



РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Политика Компании в области развития персонала направлена на обеспечение ее предприятий эффективно работающим и социально стабильным персоналом, способным выполнять текущие и перспективные задачи в соответствии со Стратегией развития Компании.

При проведении корпоративной политики в области развития персонала основной акцент делается на создание условий для максимальной реализации трудового и творческого потенциала каждого работника, формирование у него чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам Компании. Главные инструменты такой политики – профессиональное обучение работников, отбор, прием и адаптация молодых рабочих и специалистов, подготовка резерва руководителей и развитие целевых групп персонала.

Все решения по развитию персонала базируются на его оценке. В Компании внедрены технологии регулярной оценки квалификации работников и их соответствия занимаемому рабочему месту, оценки эффективности производственной деятельности, а в случае принятия кадровых решений в отношении руководителей высшего звена применяются комплексные технологии оценки с привлечением специалистов ведущих в этой области международных компаний.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА

Действующая в Компании система подготовки и переподготовки персонала базируется на современных учебных технологиях и обеспечивает соответствие квалификации персонала требованиям текущей и перспективной деятельности Компании. Ежегодно разрабатываются планы профессиональной подготовки персонала на уровне подразделений, филиалов и Компании в целом, учитывающие потребности в обучении, связанные с сертификацией и предоставлением права на выполнение определенных видов работ, получением второй (смежной) профессии, освоением новой техники и технологий, повышением квалификации руководителей и специалистов.

В соответствии с указанными планами более 40% работников Компании ежегодно осваивают различные учебные программы.

В целях повышения эффективности профессионального развития персонала и учебных программ постоянно осуществляется мониторинг результативности обучения.

Основной объем профессиональной подготовки работников (около 90%) выполняется на собственной учебной базе Компании (см. Приложение 1), что позволяет в максимальной степени учесть корпоративную профессиональную специфику и оптимизировать затраты на обучение. Вместе с тем, для управленческой и экономической подготовки руководителей привлекаются ведущие учебные заведения и центры, как отечественные, так и международные: Финансовая Академия и Академия народного хозяйства при Правительстве России, Российская экономическая академия, Московский государственный горный университет, Московский институт стали и сплавов, Санкт-Петербургский государственный горный институт, компания «PricewaterhouseCoopers», «Центр развития деловых навыков» (CBSD), Management Training International (MTI), консалтинговая компания SRC Consulting Group, Центр профессионального обучения компании «Эрнст & Янг», Академия «Делойт & Туш», группа компаний «Международный центр финансово-экономического развития», ООО «Бизнес-семинары» и др. Для изучения передового отечественного и мирового опыта в области горнодобывающего и металлургического производства руководители и специалисты направляются на стажировки в ведущие отечественные и зарубежные компании.

В условиях значительной территориальной разбросанности предприятий учебные центры структурных подразделений Компании используют средства телеконференцсвязи, дистанционное обучение и тестирование работников, учебно-методические комплексы по различным направлениям управленческой деятельности с удаленным доступом. В целях дальнейшего развития системы профессиональной подготовки и переподготовки работников, формирования единой информационно-образовательной среды и интеграции всех информационных образовательных ресурсов Компании разработан проект по созданию на корпоративном портале раздела «Корпоративный университет».

Система профессиональной подготовки персонала Компании получает высокую оценку на федеральном уровне. По итогам 2004 года Компания стала победителем всероссийского конкурса «Российское предприятие высокой социальной эффективности»

в номинации «Развитие персонала». В первом конкурсе, который состоялся в 2000 году, ГК «Норильский никель» заняла три первых места в номинациях «Оплата труда и социальные выплаты», «Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки», «Содержание и развитие социальной инфраструктуры и реализация социальных программ» и второе место в номинации «Условия и охрана труда и снижение производственного травматизма». В 2002 году Компания заняла первое место в номинации «Квалификация кадров, система их подготовки».

ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

В Компании разработана и действует эффективная система подготовки внутреннего резерва для замещения вакантных должностей руководителей. Ежегодно на основе открытого конкурса осуществляется отбор наиболее способных работников в резервы трех уровней: руководителей начального звена (мастера), руководителей среднего звена (начальники участков, цехов), руководителей высшего звена (директора, заместители директоров структурных подразделений Компании). Для минимизации численности резервистов и затрат, связанных с их подготовкой, резервы по этим уровням формируются не по каждой отдельной должности, а по группам должностей, близких по профессиональному содержанию, и с учетом прогноза их освобождения на трехлетний период. В течение трех лет резервисты проходят комплексную управленческую подготовку, многоступенчатую оценку и по ее результатам назначаются на освобождаемые руководящие должности. Сформированный по такой технологии резерв имеет высокую степень реализации (до 90%) и обеспечивает постоянную ротацию персонала по вертикали управления от руководителя начального уровня до директора предприятия.

Компания реализует постоянно действующие программы по поиску, конкурсному отбору, адаптационному обучению и приему молодых работников. В рамках этих программ в соответствии с потребностями производства создаются ученические рабочие места различного профиля для рабочих, студентов старших курсов и молодых специалистов. Отбор молодежи на ученические рабочие места осуществляется на конкурсной основе на рынке труда, среди студентов и выпускников ведущих профильных высших учебных заведений России.

Решение о приеме молодых работников в Компанию принимается после прохождения профессиональной подготовки на ученических рабочих местах, по результатам оценки освоения программ профессиональной и социальной адаптации.

В 2003–2004 годах с помощью таких программ были отобраны и приняты в подразделения Компании более 1000 молодых рабочих и специалистов.

В целях замещения вакансий, требующих высококвалифицированных работников, Компания использует технологии целевого поиска персонала: с одной стороны, создана и постоянно обновляется централизованная компьютерная база данных, насчитывающая более 200 тысяч резюме соискателей работы, а с другой стороны, информация об имеющихся в Компании вакансиях размещается на специализированных интернет-сайтах.

Поиск и отбор квалифицированных работников осуществляется на основе Положения, регламентирующего организацию привлечения персонала из других регионов России для работы в подразделениях Компании, и во взаимодействии с региональными кадровыми агентствами.

Для повышения привлекательности Компании как работодателя соответствующие презентационные материалы публикуются в профильных изданиях и размещаются на популярных интернет-сайтах.

РАБОТА С ЦЕЛЕВЫМИ ГРУППАМИ

Одним из направлений развития персонала является целенаправленная работа с отдельными группами работников, объединенных по соответствующим критериям и имеющих ключевое значение при реализации целей Компании. Через целевые группы обеспечивается трансляция политики Компании во всех ее аспектах в наиболее доступной форме и максимально эффективным образом до каждого работника.

Работа с целевыми группами состоит в развитии работников, входящих в эти группы, для повышения эффективности внутренних коммуникаций с учетом интересов различных категорий персонала.

В настоящее время в Компании реализуется ряд проектов по работе с целевыми группами:

- **«Академия наставников»** – обеспечивает передачу знаний и опыта между поколениями работников и формирование у молодых работников корпоративной системы ценностей;
- **«Движение молодых специалистов «Лидер»** – активизирует творческий потенциал молодежи в решении задач повышения эффективности производства, является базой для формирования перспективного резерва руководителей Компании;
- **«Университет мастера»** – является формой объединения мастеров, которым Компания оказывает содействие в повышении квалификации, в формировании менеджерского менталитета и управленческого самосознания;
- **«HR-клуб»** – является формой объединения перспективных работников службы персонала, которым Компания оказывает содействие в профессиональном развитии и внедрении современных технологий в работе с персоналом;
- **«Женский взгляд»** – объединение наиболее активных работниц, чьи творческие инициативы поддерживает Компания.

Общее количество активных членов этих общественных объединений составляет более 1000 человек, а организованными ими мероприятиями в 2003–2004 годах были охвачены более 100 тысяч человек, включая жителей Норильска. Среди наиболее заметных мероприятий: производственно-технические конференции, аукционы технических идей, конкурсы профессионального мастерства, мероприятия по профессиональной подготовке и адаптации молодых работников, ряд культурно- и спортивно-массовых мероприятий.

Результаты анкетирования показывают, что работа с целевыми группами обеспечивает мультипликативный эффект. Участие в целевых группах формирует у членов этих групп чувство собственной востребованности, успешности и позитивный настрой в отношении Компании, что передается широкому кругу работников и жителей Норильска.

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОЗДОРОВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Компания ценит жизнь и здоровье работников выше прибыли и стремится свести к минимуму несчастные случаи на производстве и негативное воздействие производственных факторов на здоровье работников.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Специфика технологии горно-металлургического производства и особые условия труда основного промышленного персонала обуславливают повышенное внимание менеджмента Компании к вопросам безопасности труда и здоровья работников.

Обеспечение безопасных условий труда осуществляется в Компании на системной основе в увязке с планами развития производства, в соответствии с ежегодно формируемыми комплексными планами улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий. Планируемые мероприятия в основном носят профилактический характер и направлены на предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Обеспечение безопасных условий труда 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 безопасности и охране труда;
- мониторинга и контроля системы безопасности и охраны труда.

В целях создания безопасных условий труда осуществляется внедрение новой безопасной техники и современных технологий. Так, например, в 2004 году начата модернизация оборудования скипового

подъемного комплекса на руднике Комсомольский, ведется частичная реконструкция второй технологической линии взвешенной плавки на Надеждинском металлургическом заводе. В ближайшее время планируется замена парка приборов и внедрение роботов-манипуляторов на производственных участках повышенной опасности.

Работники Компании своевременно обеспечивают средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и обувью в соответствии с установленными нормами. 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.

Конкурс «Моя спецовка»

С целью учета мнения работников при определении дизайна спецодежды в 2004 году был организован конкурс «Моя спецовка», в котором приняли участие подрядные организации по пошиву экспериментальных партий спецодежды.

В рамках конкурса был организован показ образцов спецодежды и обуви в составе передвижной выставки одежды и обуви в составе передвижной выставки были продемонстрированы во всех структурных подразделениях и получили соответствующую оценку работников.

В результате конкурса с учетом мнения работников был определен корпоративный стиль специальной рабочей одежды, адаптированной к специфике труда в условиях Крайнего Севера, обеспечивающей максимальный комфорт и защиту работников от вредных факторов производства.

Проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья, а также необходимые медицинские освидетельствования работников. Ежегодно медосмотры проходят более 45 тысяч работников, что позволяет выявлять профессиональные 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.

На безопасность производственных процессов существенное влияние оказывает личностный фактор, поэтому большое внимание в Компании уделяется мотивации персонала и его обучению охране труда и технике безопасности.

На предприятиях проводится ежеквартальная оценка деятельности руководителей по профилактике нарушений требований безопасности труда в подведомственных им подразделениях. От результатов оценки зависят размеры премирования руководящих работников и решения по их должностному передвижению.

Комиссиями, в состав которых входят представители руководства и трудовых коллективов, регулярно организуются конкурсы по охране труда. Предприятиям-победителям выделяются денежные средства для премирования работников, участвовавших в мероприятиях по предупреждению травматизма и аварийности.

К нарушителям требований техники безопасности применяются меры дисциплинарной и материальной ответственности.

Обучение безопасности и охране труда производится в соответствии с корпоративным стандартом «Обучение работающих безопасности труда».

В Компании функционирует трехуровневая 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 трудовых коллективов, число которых в 2004 году составляло 1700 человек.

На втором и третьем уровнях контроль осуществляется специальными комиссиями и советами по промышленной безопасности и охране труда, создаваемыми в цехах и на уровне структурных подразделений с участием представителей работников и администрации. В процессе контроля особое внимание уделяется состоянию зданий, сооружений и прилегающих к ним

территорий, соблюдению графиков предупредительных ремонтов оборудования и транспортных средств, наличию нарядов-допусков на выполнение работ с повышенной опасностью, своевременности проведения инструктажа и обучения персонала, обеспечению персонала средствами индивидуальной защиты, соблюдению установленного режима труда и отдыха, лечебно-профилактическому обслуживанию работников, наличию планов ликвидации аварий и степени подготовленности цехов и персонала к работе в аварийных условиях.

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

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ МЕР ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА

Корпоративная политика в области безопасности и охраны труда доказывает свою эффективность. Динамика количества несчастных случаев имеет устойчивую тенденцию к снижению. В 2003 году количество несчастных случаев на производстве по сравнению с предыдущим годом уменьшилось на 20%, в 2004 году, соответственно, на 10% (см. Приложение 1). Потери рабочего времени от уровня 2002 года составили в 2003 и 2004 годах – 86% и 83% соответственно.

СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Обеспечение на предприятиях Компании социально-бытовых условий на уровне современных стандартов отвечает стремлению Компании занять лидирующие позиции в горно-металлургической отрасли, повышает культуру производства и труда, способствует росту производительности труда.

На предприятиях Компании имеется свыше 600 объектов, относящихся к социально-бытовой сфере: столовые, буфеты, гардеробы, душевые, прачечные, производственные комнаты отдыха, медицинские пункты, спортивные и тренажерные залы.

Ремонт и обновление социально-бытовых объектов осуществляется в рамках целевой программы «Быт на производстве».

При формировании этой программы на основе проведенной паспортизации объектов и с учетом мнения руководителей предприятий и трудовых коллективов определена этапность работ.

В 2003–2004 годах было отремонтировано и переоснащено 8 заводских столовых, приобретены 4 тренажерных комплекса для спортзалов предприятий и 40 бытовых передвижных модулей, специально приспособленных к работе вахтовым методом в условиях Крайнего Севера.

Затраты на реализацию программы за отчетный период составили более 250 миллионов рублей.

Организация общественного питания на производстве

В 1950–80-е годы и вплоть до середины 1990-х годов Норильский комбинат содержал всю социальную сферу города Норильска, включая сеть торгового обслуживания населения и общественного питания. В состав Комбината входили оптовые базы, предприятия и цеха торговли, общественного питания, школьные комбинаты питания. Вопросами организации их деятельности занималось Управление торговли с его многочисленными подразделениями в Дудинке, Талнахе, Кайеркане, Снежногорске.

В целях повышения эффективности организации и качества общественного питания на производстве Компания в течение последних лет проводила реструктуризацию всей системы торгового обслуживания и общественного питания. В ходе реструктуризации Компании предприятия торговли и общественного питания были выведены из корпоративной структуры в качестве самостоятельных предприятий в конкурентную рыночную среду.

В настоящее время питание работников осуществляется самостоятельными специализированными предприятиями торговли и общественного питания, обслуживающими сеть рабочих столовых на всех подразделениях Компании. К оказанию услуг по организации питания работников привлекаются частные предприятия торговли и общественного питания на конкурсной основе. Основным критерием отбора является качество и стоимость предлагаемых услуг, которая должна быть приемлема для работников.

ОЗДОРОВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Жизнь в сложных климатических условиях Крайнего Севера, а также специфика труда на предприятиях Компании требует особой заботы о здоровье работников. На протяжении многих лет в Компании реализуется специальная программа оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

Оздоровление работников осуществляется в основном в собственных оздоровительных комплексах Компании: оздоровительно-профилактическом комплексе «Валек» (город Норильск, 360 мест), санатории-профилактории «Енисей» (город Дудинка, 100 мест) и санатории «Заполярье» (город Сочи, 1420 мест). Работники имеют также возможность воспользоваться услугами сторонних оздоровительных учреждений.

Санаторий «Заполярье»

Санаторий «Заполярье» расположен на Черноморском побережье Кавказа. Здравница занимает территорию в 17,5 гектара, на которой расположены 7 спальных корпусов, лечебно-диагностическое отделение, лечебный корпус, водолечебный комплекс с плавательным бассейном, спортивный комплекс, летний и зимний концертные залы, лодочная станция, кафе. Всего в 20 метрах от корпусов находится пляж площадью 7500 квадратных метров.

Санаторий имеет кардио-неврологический профиль и осуществляет диагностику и лечение болезней, связанных с заболеваниями сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата, органов дыхания и периферической нервной системы. Комплекс оздоровительных и лечебных процедур, предлагаемых в санатории, учитывает специфику трудовой деятельности и заболеваний работников, а также особенности производства и проживания на Крайнем Севере.

Санаторий функционирует уже более 40 лет и для многих поколений работников «Норильского никеля» стал привычным и родным.

Компания ежегодно предоставляет льготные путевки одной трети работников для санаторно-курортного лечения и отдыха вместе с членами их семей.

Оздоровление детей работников Компании осуществляется в летних оздоровительных лагерях, расположенных в районах с благоприятными климатическими условиями (Краснодарский край, Красноярский край, Московская область, а также за рубежом).

Возможность отправить своих детей на отдых была предоставлена каждому работнику. Общее число детей работников, побывавших в детских оздоровительных лагерях в летний период 2003 года, составило 1668 человек, в 2004 году – 1536 человек.

Инвестиции в создание условий для восстановления жизненных сил работников, реализацию профилактических мер по предупреждению и своевременному выявлению заболеваний и организацию адекватного лечения работников эффективны не только в социальном, но и в экономическом отношении, так способствуют производительному труду персонала.

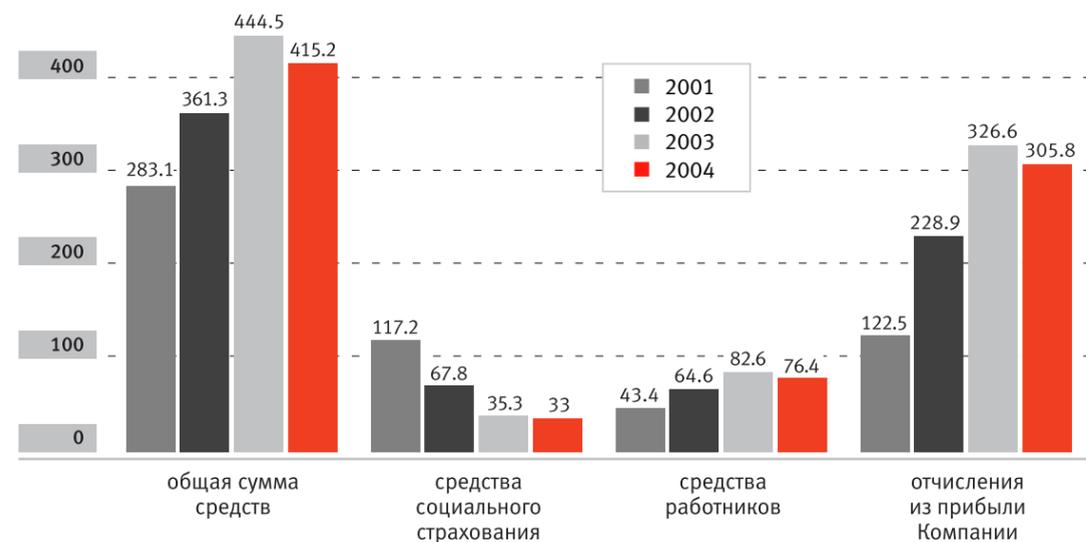
Сохранение и укрепление здоровья детей работников, профилактика детской заболеваемости, создание условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период снимает с работников целый ряд проблем, связанных с детьми, способствуют позитивному настрою работников на работу и их большей отдаче в труде.

МЕХАНИЗМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОГРАММ ОЗДОРОВЛЕНИЯ

В течение последних пяти лет постоянно сокращался объем средств государственного социального страхования, направляемых на финансирование программ оздоровления и санаторно-курортного лечения.

В сложившихся условиях в целях сохранения количества предоставляемых путевок и повышения эффективности оздоровительных мероприятий Компания существенно увеличила собственные расходы на оплату путевок работникам. Вместе с тем это увеличение не было односторонним. Была повышена также степень участия работников в финансировании своего отдыха и санаторно-курортного лечения. Укрепление принципа солидарного участия в финансировании путевок на отдых и санаторно-курортное лечение обеспечивает более внимательное отношение работников к своему здоровью и повышает их ответственность за своевременность прохождения профилактических, оздоровительных и лечебных процедур.

ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ И САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ (2001–2004 годы, в миллионах рублей)



Финансирование программы детского отдыха осуществляется также на основе софинансирования за счет средств государственного социального страхования, Компании и работников, доли которых в 2004 году в общей величине затрат составили 43%, 35% и 22% соответственно. Затраты Компании в 2004 году составили 16,7 миллионов рублей.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Участие работников в оздоровительных кампаниях и повышение качества санаторно-курортного обслуживания отражаются на уровне заболеваемости работников и результатах их трудовой деятельности.

О том, что общее состояние здоровья работников Компании не ухудшается, свидетельствует динамика показателя количества дней временной нетрудоспособности. Так, общее количество дней временной нетрудоспособности в 2003–2004 годах (из расчета в среднем в год) снизилось в Компании по сравнению с предшествующим аналогичным периодом (2001–2002 годы) на 12% и в расчете на одного работника составило в 2004 году 6,7 дней. Улучшение состояния здоровья отмечается также у большинства работников после ежегодного оздоровления в санатории «Заполярье», о чем свидетельствуют результаты регулярно проводимых в Компании социологических опросов.

Улучшение состояния здоровья отражается на потерях рабочего времени. Практика показывает, что у работников, прошедших необходимый восстановительно-лечебный курс в санаториях-профилакториях Компании, потери рабочего времени по сравнению с другими работниками меньше на 15–30%.





РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В условиях современного производства развитие корпоративной культуры является важным фактором обеспечения долгосрочной конкурентоспособности Компании.

Развитие корпоративной культуры преследует цели формирования у работников отношений взаимного уважения, духа корпоративной солидарности, чувства сопричастности работников к делам Компании и обоснованной гордости за результаты своего труда.

Проводимая в этой области политика осуществляется по следующим основным направлениям:

- формирование корпоративной трудовой этики;
- укрепление идентификации работников с Компанией на основе корпоративных символов и знаков;
- проведение корпоративных мероприятий, объединяющих персонал Компании от рядового работника до Генерального директора в единую корпоративную семью.

Базовым документом развития корпоративной культуры является Этический кодекс работника ГК «Норильский никель», цель которого – создание атмосферы доверия и взаимного уважения в трудовых коллективах, способствующей эффективной производственной деятельности. Этический кодекс определяет требования к личным качествам работников Компании и нравственные нормы, которыми они должны руководствоваться.

Кодекс предусматривает гармонизацию взаимоотношений «подчиненный – руководитель», нормы поведения при взаимодействии с внешними организациями, исключение конфликтов интересов, нормы и стандарты профессиональной деятельности работников в других государствах, где Компания осуществляет свою деятельность.

Соблюдение работником Компании норм Этического кодекса является основой для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессиональных качеств, с учетом которой формируются предложения по его поощрению и карьерному росту.

Важными элементами корпоративной культуры, способствующими формированию и развитию корпоративной солидарности, единению трудового

коллектива, привитию работникам чувства причастности к Компании и гордости за нее, являются корпоративные символы ГК «Норильский никель»: Знак и логотип Компании, флаг Компании и Гимн Компании, а также Почетный знак Компании – высшая корпоративная награда.

Укрепление чувства принадлежности работников Компании, их идентификация как членов отраслевых трудовых коллективов обеспечивается дизайном спецодежды, которая помимо решения своей основной задачи – создания комфортных и безопасных условий для работы, является носителем общекорпоративного и отраслевого стиля.

Большую роль в формировании корпоративной солидарности работников, чувства их приверженности Компании и гордости за ее достижения, а также в духовном и физическом развитии играют корпоративные праздники, культурные и спортивные мероприятия, организуемые Компанией.

Культурно-массовые мероприятия проводятся на плановой системной основе. В иерархии корпоративных мероприятий особое место занимает ежегодно отмечаемый День Компании, к участию в котором приглашаются лучшие работники всех предприятий Компании. В рамках празднования Дня Компании производится награждение корпоративными наградами работников, добившихся наивысших результатов.

Компания отмечает также профессиональные праздники всех основных профессий и юбилейные даты дочерних предприятий. История корпоративных праздников имеет многолетние традиции. В подготовке и проведении праздничных мероприятий участвуют практически все работники Компании.

Учитывая большую долю молодежи среди работников Компании, особое внимание уделяется развитию молодежного творчества. Так, например, значительным успехом в молодежной среде пользуется Клуб «Веселый «Норильский Никель». В мероприятиях этого клуба ежегодно участвует более 150 молодых работников, а их «болельщиками» выступают тысячи работников Компании.

В Компании действует программа «Детский клуб», основными задачами которой являются профессиональная ориентация детей работников Компании, нацеленная на мотивацию лучших из них к приходу на работу в Компанию, воспитание достойного подрастающего поколения, с уважением относящегося

к труду своих родителей и сопричастного к делам Компании, а также обеспечение чувства уверенности и спокойствия работников за своих детей, участвующих в программе. Ежегодно в различных мероприятиях программы участвуют более 2 тысяч детей работников Компании. На эти же цели направлено издание книг для детей, проживающих в регионах расположения подразделений Компании, которые в увлекательной форме знакомят ребят с производством, а также корпоративный детский профориентационный интернет-сайт.

Важным инструментом укрепления корпоративной культуры является содействие работникам Компании в занятиях физкультурой и спортом, пропаганда здорового образа жизни и пользы физического совершенствования как средства повышения трудового потенциала и производительности труда. Это направление особенно актуально в условиях трудовой деятельности работников Компании в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера.

Для координации проведения корпоративных спортивных мероприятий в 2003 году создан Совет по развитию физкультуры и спорта в Компании, в состав которого входят представители предприятий, спортивной общественности и администраций регионов хозяйствования.

В проводимых массовых корпоративных физкультурно-спортивных мероприятиях принимают участие практически все работники. Регулярно занимается физкультурой и спортом каждый четвертый работник Компании.

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ

Целевые программы социальной адаптации работников, увольняющихся в связи с проводимой реструктуризацией Компании, позволяют снизить социальные риски для работников и Компании, а также способствуют эффективной ротации персонала.

ГМК «Норильский никель», как и многие крупные российские промышленные предприятия, сформированные в советскую эпоху, в целях повышения эффективности производства и выхода на лидирующие позиции в мировом горнорудном бизнесе, проводит масштабную реструктуризацию, в том числе связанную с оптимизацией численности, возрастной и профессиональной структуры персонала. При этом Компания придает первостепенное значение социальным последствиям как для работников, прекращающих работу в Компании, так и для местных сообществ.

Осуществляемые в рамках реструктуризации перевод работников на другую работу или их высвобождение, не обеспеченные мерами социальной профилактики, могут иметь негативные экономические и социальные издержки для работников, их семей, а также сопровождаться ростом безработицы среди местного населения. Особые риски для социальной стабильности эти процессы представляют в регионах Крайнего Севера, население которых имеет существенные экономические ограничения территориальной мобильности (высокая стоимость авиабилетов, отсутствие у населения необходимых сбережений для приобретения жилья на «материке», другие расходы, связанные с переездом).

Историческая справка

Процесс реструктуризации осуществляется в Компании с 1996 года. За этот период из состава Компании выведены и преобразованы в самостоятельные предприятия все торговые подразделения, предприятия, занимающиеся эксплуатацией и обслуживанием жилищного фонда Норильска, часть подразделений, связанных с непромышленным строительством, а также ряд объектов социальной сферы – предприятия социально-бытового обслуживания и детские дошкольные учреждения.

В результате численность персонала Компании сократилась на 47%. Однако столь масштабное изменение численности работников, благодаря реализуемым Компанией программам социальной адаптации, не привело к росту безработицы в регионе.

Динамика списочной численности персонала Компании и численность граждан, зарегистрированных в качестве безработных на локальном рынке труда (1996–2004 годы, человек по состоянию на конец года)



В целях профилактики социальных рисков Компания применяет широкий спектр технологий и реализует комплекс целевых программ социальной адаптации.

Программы социальной адаптации разрабатываются по мере возникновения конкретных задач реструктуризации и имеют своей целью поддержку работников при переводе на другое место работы или при их увольнении в связи с выводом из состава Компании непрофильных производств, ликвидацией неэффективных рабочих мест, решением задачи своевременной ротации кадров и обеспечения оптимального возрастного состава работников.

Минимизация негативных социальных последствий реструктуризации достигается, прежде всего, за счет переобучения высвобождаемых работников и перевода их на рабочие места в другие предприятия Компании или внешние организации, расположенные на тех же территориях.

В дополнение к программам переобучения в Компании реализуются основанные на специальных социальных технологиях компенсационные программы, обеспечивающие социальную адаптацию при высвобождении различных целевых групп работников и учитывающие их интересы (затраты Компании на программы социальной адаптации приведены в Приложении 1).

ПРОГРАММА «МАТЕРИНСКОЕ ПРАВО»

В 1998 году в целях содействия оптимизации численности персонала была разработана целевая программа – «Материнское право», направленная на социальную адаптацию работниц, имеющих детей в возрасте от 3 до 7 лет, при их увольнении из Компании.

Целесообразность такой целевой программы обусловлена: (а) интересами повышения эффективности производства, так как производительность труда женщин, имеющих маленьких детей, в условиях непрерывного горнорудного производства, как правило, снижается; (б) общественными интересами, так как домашнее воспитание маленьких детей наиболее эффективно, тем более в условиях имеющегося дефицита детских дошкольных учреждений.

Число участниц программы, которым предоставлялась ежемесячная материальная помощь, к концу 2003 года составило 1112 человек, 2004 года – 737 человек. Всего за время действия программы помощь была оказана 2820 женщинам.

ПРОГРАММЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДОБРОВОЛЬНОГО УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Предпосылки создания программ стимулирования добровольного увольнения работников пенсионного возраста

Программы стимулирования добровольного увольнения работников пенсионного возраста были разработаны в связи с появлением тенденции увеличения в структуре персонала удельного веса работников старших возрастов под воздействием ряда факторов исторического и социокультурного характера.

В советский период работа на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера, была весьма привлекательной среди трудоспособного населения. На Север люди приезжали для того, чтобы хорошо заработать, в том числе накопить средства на достойную старость. Высокий уровень оплаты труда на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера, позволял работнику сделать сбережения для покупки жилья в районах с благоприятными климатическими условиями и для обеспечения нормального уровня жизни после окончания трудовой деятельности. При достижении пенсионного возраста, обязательного для получения «северной» пенсии, работник, как правило, увольнялся и переезжал на «материк».

В 1990-е годы сложившая модель трудовой и территориальной мобильности перестала работать. В результате обесценения своих сбережений северяне лишились возможности выезжать на материк в пенсионном возрасте. В настоящее время государство практически не финансирует программы переселения пенсионеров, проживающих в северных районах.

Трудовая пенсия недостаточна для обеспечения нормального уровня жизни в условиях Крайнего Севера. Соотношение между средним размером пенсии и прожиточным минимумом у пенсионеров-северян находится на существенно более низком уровне, чем у среднестатистического российского пенсионера. В настоящее время размер средней пенсии составляет около 90% прожиточного уровня пенсионера для районов Красноярского края, находящихся на Крайнем Севере, в то время как в среднем по России – более 105%. Разрыв между средним уровнем заработной платы и пенсиями в районах Крайнего Севера существенно больше, чем в среднем по России. В среднем по Российской Федерации пенсия составляет около 27%

заработной платы, по районам Крайнего Севера – 15%. Поэтому при выходе на пенсию потери в уровне жизни у северян существенно больше, чем у среднероссийского пенсионера. Все эти обстоятельства являются факторами, препятствующими своевременному увольнению работающих пенсионеров из Компании.

К концу 90-х годов количество ежегодных увольнений работников в связи с выходом на пенсию уменьшилось в 3 раза по сравнению с серединой 90-х годов. Замедление естественного оттока работающих пенсионеров стало серьезным ограничением для внутреннего продвижения персонала.

Существенную роль в реализации социально приемлемой реструктуризации Компании сыграли корпоративные пенсионные программы, стимулирующие добровольное увольнение работников, достигших пенсионного возраста, – «Шесть пенсий» и «Пожизненная профессиональная пенсия» (для наиболее заслуженных работников).

Программа «Шесть пенсий»

Действует с марта 1999 года. Участники программы, бывшие работники Компании, получают ежемесячно в течение двух лет после выхода на пенсию дополнительно к государственной пенсии материальную помощь, равную шести государственным пенсиям. Всего за период реализации программы 7339 работников Компании, достигших пенсионного возраста, в том числе 301 человек за 2003–2004 годы, смогли благодаря этой программе переехать на постоянное место жительства в климатически благоприятные регионы России и успешно адаптироваться к жизни в новых условиях. Средний размер ежемесячных выплат работникам, оформившим пенсию в рамках данной программы в 2004 году, составил около 17 тысяч рублей. Число участников по состоянию на конец 2003 года и 2004 года – 718 и 422 человека соответственно.

Программа «Пожизненная профессиональная пенсия»

Реализуется с середины 2001 года. Компания выплачивает вышедшим на пенсию наиболее заслуженным работникам дополнительно к трудовой пенсии, установленной в соответствии с законодательством, пожизненную корпоративную пенсию в размере двух трудовых пенсий. Общее число участников с начала действия программы составило 1375 человек, в том

числе 328 человек – в 2003–2004 годах. Средняя ежемесячная выплата в 2003 году составила 5449 рублей на человека, в 2004 году – 6486 рублей. На конец 2003 года насчитывалось 1252 человек, к концу 2004 года их число достигло 1326 человек.

Особенность этих двух программ состоит в том, что одним из обязательных условий предоставления корпоративной пенсии является сокращение неэффективного рабочего места на предприятии, где трудится увольняющийся работник. Такое целевое назначение этих программ позволило провести существенное сокращение рабочих мест, не отвечающих современным требованиям, повысить производительность труда и сохранить социальную стабильность.

В Компании реализуется программа «Дополнительная корпоративная пенсия», которая в отличие от указанных выше пенсионных программ не предусматривает сокращение рабочих мест, а нацелена на обеспечение ротации кадров и поддержки на этой основе оптимального возрастного состава работников.

Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»

Реализуется с 2003 года. В рамках программы по выбору работника ему предоставляется либо ежемесячная корпоративная пенсия в течение 5 лет, либо единовременная выплата при увольнении. За период 2003–2004 годов 919 работников стали участниками этой программы (332 человека в 2003 году и 587 человек – в 2004 году), большинство из которых – 887 человек – отдали предпочтение единовременной выплате. В 2004 году средний размер единовременной выплаты составил 206 тысяч рублей, а ежемесячной выплаты – 4232 рубля.

ПРОГРАММА «ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ»

В целях повышения эффективности ротации персонала была разработана программа «Единовременная выплата при увольнении», позволяющая более экономичным образом стимулировать добровольное увольнение работников всех возрастных категорий. В основном эта программа применяется для работников, увольняющихся при выводе из состава Компании непрофильных видов деятельности.

Программа «Единовременная выплата при увольнении»

Реализуется с 2003 года. Участниками программы могут быть работники, имеющие стаж работы в Компании не менее 10 лет. Размер единовременных выплат при увольнении и выезде устанавливается с учетом стажа работы в Компании и трудовых заслуг работника. За период действия программы ее участниками стали 1518 человек, в том числе 951 человек в 2004 году. Средний размер единовременной выплаты в 2004 году составил 156,8 тысяч рублей.

Благодаря реализации программ социальной адаптации в 2003–2004 годах уволилось из Компании и смогло переехать в климатически благоприятные регионы более трех тысяч работников пенсионного возраста, что способствовало эффективной ротации персонала за счет внутренней мобильности работников и приема молодых рабочих и специалистов.

СОДЕЙСТВИЕ РАЗВИТИЮ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Содействие развитию социальной сферы, забота о подрастающем поколении и оказание помощи социально уязвимым категориям населения на территориях хозяйствования, особенно в регионах, где предприятия Компании являются градообразующими, стали основой социальной стабильности, необходимой для осуществления эффективной деятельности Компании.

Норильск – город за Полярным кругом

Норильск – один из самых больших городов, построенных людьми за Полярным кругом, на «вечной мерзлоте». В состав муниципального образования «город Норильск», кроме самого Норильска, входят города-

спутники Талнах, Кайеркан и Снежногорск. Эту территорию традиционно называют Норильским промышленным районом. В Норильске проживает 220 тысяч человек. Средний возраст жителей – 31 год.

Норильск возник в 1935 году в связи со строительством горно-металлургического комбината. Первыми жителями были геологи, исследователи и заключенные Норильлага, который существовал с конца 1930-х до середины 1950-х годов.

Жители города Норильска и работники ГМК «Норильский никель» чтят память людей, усилиями которых построен город и Норильский комбинат. О Норильлаге сегодня напоминает мемориальный комплекс «Норильская Голгофа», возведенный у подножия горы Шмидта. В 1991 году на одном из зданий установлена мемориальная доска со словами: «Первостроителям Норильска – жертвам политических репрессий 1930–50 годов, чьим трудом и талантом возведены комбинат и город на вечной мерзлоте».

Статус города Норильск получил в 1953 году.

Существование в условиях Крайнего Севера современного развитого города, каким является Норильск, явление беспрецедентное. Город построен на вечномерзлых грунтах. В городе более 1000 современных многоэтажных домов с благоустроенными квартирами, 120 километров городских дорог. Практически все жилые дома и общественные здания обеспечены центральным отоплением, холодным и горячим водоснабжением, канализацией, в домах повышенной этажности есть лифты и мусоропроводы.

В городе большая сеть образовательных учреждений – 34 детских сада, 69 общеобразовательных школ, 3 профессионально-технических училища, индустриальный институт, политехнический, педагогический и медицинский колледжи, колледж искусств, научно-исследовательская лаборатория полярной медицины Российской академии медицинских наук. В Норильске имеются спортивные сооружения и объекты социально-культурного назначения.

В Норильске работает самый северный в мире драматический театр – Норильский Заполярный театр драмы им. В.В. Маяковского. Первый спектакль, зрителями которого были в основном заключенные Норильлага, был показан 6 ноября 1941 года. За время существования театра поставлено около 600 спектаклей. После реконструкции, проведенной в 2001 году при финансовой поддержке Компании, театр стал отвечать современным стандартам.

Музей истории освоения и развития Норильского промышленного района обладает замечательными коллекциями, в числе которых геолого-минералогическая и этнографическая. Уникальна коллекция предметов быта, сделанная руками норильчан в 1940-х годах.

В Норильске и его окрестностях установлены 18 памятников и памятных знаков, 33 мемориальные доски.

ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ НОРИЛЬСКА

Исторически Компания и город Норильск развивались как единое целое.

До 2002 года жилищный фонд и многие объекты социальной сферы Норильска, являясь федеральной собственностью, находились на балансе ГМК «Норильский никель», которая обеспечивала их содержание.

Участие Компании в развитии социальной сферы Норильска

В течение 1997–2001 годов Компания принимала участие в восстановлении нормального функционирования жилищно-коммунального хозяйства и социальной инфраструктуры Норильска, направляла значительные средства на капитальный и текущий ремонт жилищного фонда и коммунального хозяйства, ежегодно перевыполняя нормативы по большинству видов ремонтно-строительных работ. Компания разработала и начала реализацию программы развития социальной сферы Норильска под девизом «Эффективное производство – эффективная социальная сфера, обеспечение достойных условий жизни людей на Крайнем Севере». Компания реализовала программу по переселению жителей из аварийного и ветхого жилищного фонда.

Мероприятия по реформированию жилищно-коммунального хозяйства, проведенные Компанией в течение 5 лет, повысили эффективность ЖКХ. Значительно улучшилось состояние жилищного фонда. К 2001 году удалось обеспечить позитивную динамику уменьшения доли аварийного жилья. В течение 1997–2002 годов 5,5 тысяч семей, проживавших в аварийном жилищном фонде, переехали в новые квартиры, отвечающие всем необходимым требованиям.





После изменения системы управления жилищно-коммунальным хозяйством и передачи в 2002 году объектов социальной сферы на баланс муниципалитета ГМК «Норильский никель» продолжает оказывать материальную и финансовую поддержку объектам социальной инфраструктуры города. Компания стремится не допустить ухудшения состояния социальной инфраструктуры в условиях дефицита государственного финансирования, поскольку в экстремальных условиях на восстановление социальных объектов требуется гораздо больше затрат, нежели на поддержание их в нормальном состоянии. В 2003 году расходы Компании на содержание объектов социальной инфраструктуры Норильска составили около 2,2 миллиардов рублей, в 2004 году – около 1,7 миллиардов рублей.

Наряду с финансовой поддержкой Компания содействует Администрации города Норильска в деле повышения качества социальных услуг для населения и реформирования муниципальной социальной сферы с целью повышения эффективности ее работы. Компания признает актуальность и важность этого направления деятельности, учитывая проводимые в России в настоящее время реформы отраслей социальной сферы. В 2002 году Компания поддержала обращение местной администрации и оказала содействие в привлечении экспертов в области экономики образования и здравоохранения для выработки программы повышения эффективности финансирования отраслей социальной сферы. Эксперты Фонда «Институт экономики города» разработали модель управления и финансирования социальной сферы, в основе которой лежит использование нормативного подушевого финансирования как эффективного экономического механизма формирования бюджета и оптимизации бюджетных расходов. Модель была одобрена Администрацией города Норильска. Проведенные работы создали благоприятные условия для дальнейшего инвестирования Компании в социальную сферу Норильска.

Компания реализовала в 2002–2003 годах также специальную программу поддержки работников бюджетной сферы Норильского промышленного района. В 2002 году на эти цели было направлено около 1,8 миллиардов рублей, в 2003 году – почти 700 миллионов рублей.

■ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Компания осуществляет обширную благотворительную поддержку населения территорий хозяйствования в тесном сотрудничестве с региональными органами власти, органами местного самоуправления и общественными организациями.

Направления благотворительной деятельности и целевые группы населения определены в Концепции социально-экономического развития до 2015 года.

Благотворительная деятельность осуществляется на системной основе в рамках реализации благотворительных программ. В паспортах благотворительных программ содержатся планы благотворительных мероприятий, которые разрабатываются с учетом потребностей и пожеланий заинтересованных сторон.

Всего на реализацию целевых благотворительных программ Компания направила 226 миллионов рублей в 2003 году и 181,7 миллионов рублей в 2004 году (см. Приложение 1). Снижение расходов Компании стало следствием повышения эффективности финансирования мероприятий по социальной защите населения города Норильска из городского бюджета.

Приоритетное внимание в рамках благотворительной деятельности Компания уделяет работе с подрастающим поколением и реализует ряд программ по развитию молодежи и детей, составляющих на территории Норильска почти половину населения.

Существенную помощь Компания оказывает пенсионерам, ветеранам войны, инвалидам, малообеспеченным гражданам, детям из многодетных семей, детям-сиротам и другим социально уязвимым слоям населения.

Особым направлением благотворительной деятельности Компании является участие в развитии Таймыра. Компания имеет длительные традиции помощи коренным народам Крайнего Севера, проживающим на территории Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа (далее – ТАО).

ПОДДЕРЖКА ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Поддержку подрастающего поколения Компания осуществляет на основе реализации благотворительной программы помощи образовательным учреждениям Норильска и Дудинки. Компания оказывает систематическую помощь 34 дошкольным и 74 образовательным учреждениям (школам, лицеям, профессионально-техническим училищам), а также учреждениям дополнительного образования, детским творческим центрам и клубам.

Программа отражает стремление Компании обеспечить населению Норильска и ТАО возможность получения современного полноценного образования, на базе которого можно осуществлять подготовку собственных квалифицированных кадров.

Программа основана на контактах предприятий Компании – «шефов» – со школами и детскими садами и ориентирована на создание и улучшение в подшефных учреждениях условий, способствующих эффективной реализации учебного процесса, развитию детей и их трудовому воспитанию. Шефская помощь образовательным учреждениям реализуется по многим направлениям. Но в настоящее время фокус поддержки начинается постепенно смещаться от укрепления материально-технической базы детских садов и школ (материальной поддержки при проведении ремонтов, закупке оборудования) к выделению средств на приобретение современных учебных пособий, комплектующих изделий к компьютерной и оргтехнике, развивающих игр, спортивного инвентаря.

Предприятия Компании оказывают также помощь педагогическому составу в организации досуга детей, проведении культурно-массовых мероприятий. Традиционно на торжественных школьных мероприятиях, приуроченных к празднованию Дня знаний и Праздника последнего звонка, шефы вручают подарки первоклассникам и выпускникам.

В 2003 году все первоклассники города получили необычный подарок – первую детскую книгу, изданную специально для детей работников Компании и маленьких жителей Норильска – «Сказку о Северном сиянии». 1 сентября 2004 года 2,5 тысячам детей, которые впервые пошли в школу, вместе с традиционным набором первоклассника была подарена новая книга со знакомым героем Никелькой – «Сказка о волшебном металле, или как Никелька стал менеджером».

Особое место в системе шефской помощи занимает работа по профессиональной ориентации школьников, которая проводится на постоянной основе при непосредственном участии работников. Компания организует для школьников встречи с трудовыми коллективами, ознакомительные экскурсии на предприятия Компании. Работники Компании систематически посещают школы для информирования учащихся о работе предприятий.

В летний период в целях ориентации учащейся молодежи на работу в Компании реализуется специальная программа «Трудовые отряды школьников» (программа ТОШ), в рамках которой предприятия Компании выделяют рабочие места для учащихся старших классов. Школьникам предоставляется возможность получить первичные профессиональные навыки, почувствовать себя частью трудового коллектива. Одновременно наставники из числа молодых специалистов получают управленческие и воспитательные навыки, необходимые для дальнейшей работы. Летом 2003 года на 25-ти предприятиях Компании (в 2004 году уже на 30 предприятиях) работали трудовые отряды, в состав которых вошли 665 школьников в возрасте от 14 до 18 лет.

Компания помогает Норильскому кадетскому корпусу, в котором получают качественное всестороннее образование дети из общеобразовательных школ Норильска, ТАО и Красноярского края. В связи с 5-летним юбилеем, который состоялся в 2004 году, Компания приобрела для Норильского кадетского корпуса видеопроектор с экраном и вручила подарки на сумму более 0,5 миллиона рублей.

ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНО УЯЗВИМЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ

ГМК «Норильский никель» в дополнение к государственной системе социальной защиты населения оказывает поддержку отдельным группам социально уязвимых слоев населения.

Компания поддерживает своих бывших работников, находящихся на пенсии. Ежегодно материальную помощь от Компании получают почти 10 тысяч неработающих малообеспеченных пенсионеров. Одиноко проживающим в Норильске пенсионерам Компания частично оплачивает жилищно-коммунальные услуги. Пенсионерам и инвалидам, которые не могут летом выехать из Норильска, Компания помогает организовать летний отдых на базе собственных оздоровительных комплексов. С 2001 года Компания

выделяет средства на бесплатное питание малообеспеченных граждан, а Управление социальной защиты Администрации города Норильска организует предоставление им 150 горячих обедов ежедневно.

Под особо пристальной опекой Компании находятся ветераны Великой Отечественной и афганской войн. В настоящее время на территории Норильска и ТАО проживает около 1000 ветеранов войны. В тесном взаимодействии с Советом ветеранов Великой Отечественной войны и Союзом ветеранов афганской войны и локальных конфликтов ветеранам предоставляются бесплатные путевки в санатории Компании, ко Дню Победы традиционно вручаются праздничные наборы и денежные пособия, оплачиваются услуги по установке телефонов.

Компания считает своим долгом заботу о гражданах, незаконно репрессированных и находившихся в Норильлаге. Ежегодно общественному объединению «Защита жертв незаконных политических репрессий» оказывается помощь в проведении мероприятий, посвященных Дню памяти жертв незаконных политических репрессий. В 2003–2004 годах для группы репрессированных граждан при участии Компании были организованы поездки в Санкт-Петербург и Волгоград.

В течение ряда лет Компания реализует в Норильске целевую программу «Социальная поддержка инвалидов и профилактика инвалидности». В городских организациях Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества слепых и Всероссийского общества глухих насчитывается более 1022 человека. Компания оказывает финансовую помощь обществу для компенсации расходов на оплату коммунальных услуг занимаемых помещений, арендную плату, укрепление материально-технической базы обществ, в приобретении специализированных средств передвижения и другого оборудования для людей с ограниченными возможностями.

В рамках данной программы поддерживаются проекты по привлечению инвалидов к трудовой деятельности с созданием и предоставлением необходимых рабочих мест, обеспечивается культурная и спортивная активность членов обществ. В 2004 году оказано финансовое содействие в организации и проведении 16-ой городской спартакиады инвалидов и 5-го открытого турнира по волейболу сидя памяти А.М. Борзилова, а также авторалли и соревнования среди инвалидов по механическому биатлону. В 2004 году для группы активистов общественных организаций инвалидов Норильска в составе 20 человек организована туристическая поездка в Москву.

Особое значение Компания придает созданию условий для воспитания и развития детей, оставшихся без попечения родителей, детей-сирот, детей-инвалидов, детей из малообеспеченных семей.

Компания осуществляет шефство 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 другими детскими специализированными учреждениями. Кроме помощи в решении текущих проблем учреждений (приобретение оборудования, предоставление автотранспорта, ремонт помещений), большое внимание Компания уделяет культурному развитию и отдыху детей. Регулярно дети-сироты и дети-инвалиды получают книги, одежду, игрушки и игровые комплексы, принимают участие во всех детских праздниках, организуемых для детей работников Компании. К празднованию Нового года получают такие же новогодние подарки, как и дети работников Компании.

Летом 2003 года воспитанникам детского дома была предоставлена возможность пройти трехмесячный курс санаторного лечения в лагере «Солнечный» (город Минусинск, Красноярский край), в летний период 2004 года – отдохнуть в оздоровительном лагере «Волна» (поселок Лазаревское, Краснодарский край).

Компания оказывает содействие в проведении различных детских мероприятий и праздников для детей из малообеспеченных семей, организует для них ознакомительные поездки в культурные центры России. В период зимних и весенних каникул 2003 года 120 детей побывали в Москве, во время весенних каникул 2004 года 45 детей познакомились с Санкт-Петербургом.

ПРОГРАММА ПОМОЩИ КОРЕННЫМ МАЛОЧИСЛЕННЫМ НАРОДАМ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Таймыр единственный

Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ (ТАО) – одна из самых северных территорий Российской Федерации.

Столица округа – город Дудинка. В округе 22 поселка, основная связь с которыми осуществляется с помощью вертолетов.

Население ТАО, без учета населения Норильска, составляет 39,8 тысяч человек по итогам переписи 2002 года, при этом в столице проживает преобладающая часть населения округа.

На Таймыре проживает 9460 представителей пяти коренных этносов, принадлежащих к разным языковым группам, в том числе долгане (5320 человек), ненцы (2936 человек), нганасане (766 человек), эвенки (306 человек), энцы (141 человек). Основная часть представителей коренных народов проживает компактно общинами в тундре. Издавна основным занятием коренных народов Таймыра было оленеводство, охота, а также рыболовство. Женщины занимались изготовлением и украшением одежды. Мужское ремесло – резьба по оленьей и мамонтовой кости, украшение черенков ножей оригинальным геометрическим орнаментом в технике инкрустации оловом. Ныне долгане, нганасане, ненцы, эвенки и энцы объединены в Ассоциацию коренных и малочисленных народов Таймыра, которая призвана помочь выстроить отношения с окружающим современным миром, сохранив самобытность и традиционный уклад жизни. Также работает традиционный орган самоуправления – Совет старейшин, в состав которого входят представители всех коренных народов и всех районов Таймыра.

ГМК «Норильский никель» имеет длительные традиции оказания содействия развитию Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа и помощи проживающим на его территории коренным народам Крайнего Севера. При этом Компания признает права коренных народов на сохранение привычного образа жизни и учитывает их надежды на достойные условия жизни, характерные для современного общества. Тем самым Компания формирует благоприятные условия для развития своего бизнеса на территории Округа.

Компания оказывает помощь 22 поселкам и селам ТАО, где проживают коренные народы Крайнего Севера, поддерживает учреждения системы здравоохранения, помогает 23 школам и 18 детским садам Округа, реализует мероприятия, направленные на сохранение самобытности, возрождение культурных традиций народов Крайнего Севера и поддержку природного своеобразия Таймыра.

В 2004 году на оказание благотворительной помощи ТАО направлено около 15 миллионов рублей.

Помощь поселкам и селам Округа осуществляется на плановой основе в форме шефства: за каждым поселком закреплено отдельное предприятие Компании. Планы шефской помощи предприятий Компании согласовываются с главами поселков, районов и руководителями администрации Округа. Шефская помощь направлена на решение наиболее актуальных текущих проблем жизнедеятельности поселков и улучшение условий жизни оленеводов, рыболовов и охотников Таймыра. Поселкам выделяются необходимые материалы и оборудование для ремонта котельных, строительства водозаборов и других объектов социальной инфраструктуры. Шефы участвуют в проведении строительно-ремонтных работ на социально значимых объектах, а также помогают в чрезвычайных ситуациях.

Компания помогает лечебным учреждениям ТАО. В 2004 году для поселковых больниц и фельдшерско-акушерских пунктов закуплены медицинское оборудование и инструмент почти на 1 миллион рублей.

Помощь поселку Тухард

Над поселком Тухард, в котором проживают около 650 человек, шефство осуществляет трест Компании «Норильскшахтсервис». С 1999 года шефы ежегодно осуществляют ремонт жилого фонда, инженерных сетей. Каждый раз, когда работники предприятия приезжают в поселок, они привозят на вертолете врача для жителей поселка.

В 2002–2003 годах, благодаря взаимодействию администрации ТАО и Компании, в поселке была построена начальная школа для учащихся 1–3-х классов. До этого дети оленеводов и рыбаков учились в интернате в городе Дудинка в 300 км от поселка, и шефы в начале учебного года отвозили детей работников рыболовецко-охотничьих бригад в интернат, а в конце учебного года привозили их домой.

С целью повышения уровня образования и развития детей коренных малочисленных народов Крайнего Севера Компания помогает школам и детским садам Округа в приобретении учебного оборудования и методических пособий. Сегодня во многих поселковых школах есть компьютерная техника, дискотеки проходят в сопровождении цветомузыки, и дети могут испытать свои таланты под «караоке». В 2003–2004 годах школы поселков получили от Компании креативные и развивающие игры, наборы для обучения правилам дорожного движения, оборудование для спортивных и тренажерных залов. Для учащихся школ регулярно организуются экскурсии в Норильск. В период зимних каникул 2003 года 60 детей в возрасте 9–12 лет из удаленных поселков Таймыра посетили Москву. Для детей была подготовлена насыщенная экскурсионная программа, включающая посещение Кремля, Храма Христа Спасителя, торжественный обед в мэрии Москвы, посещение концертного зала «Россия». За время пребывания в столице ребята посетили Московский зоопарк, дельфинарий, стали зрителями представления в Цирке на Цветном бульваре, побывали в Большом театре. Большинство детей впервые увидели столицу. В 2004 году дети из поселков Таймыра посетили Санкт-Петербург.

Компания оказывает благотворительную помощь окружному детскому дому «Ромашка». Детский дом создан в 2001 году, в настоящее время численность воспитанников составляет 54 человека, большая часть детей – представители коренных малочисленных народностей Таймыра. Для создания материально-технической базы детского дома Компания в 2003 году профинансировала закупку мебели для библиотеки, спортивного оборудования, развивающих игр, тренажеров, компьютерной техники. К празднику Нового года в 2003 и в 2004 годах дети получили от Компании подарки. Сегодня о детском доме постоянно заботятся «шефы» – Дудинское автотранспортное управление Компании.

В Компании сложилась традиция вручения подарков детям Округа – на Новый год, первоклассникам – в День знаний и старшеклассникам – в День выпускника.

Помощь Компании ценится администрациями и коренными жителями поселков ТАО. Об этом свидетельствуют многочисленные благодарственные письма, которые приходят в Компанию.

ПОДДЕРЖКА КУЛЬТУРЫ И ПРИРОДНОГО СВОЕОБРАЗИЯ ТАЙМЫРА

Компания участвует в реализации проектов, способствующих сохранению культуры коренных народов и природного своеобразия Таймыра.

ГМК «Норильский никель» оказывает финансовую поддержку Ассоциации коренных малочисленных народов Таймыра. В 2003–2004 годах Компания участвовала в организации мероприятий, приуроченных к празднованию Международного десятилетия коренных народов мира.

Компания поддерживает уникальные центры культуры Таймыра – музей природы и этнографии в Хатанге, фольклорный ансамбль «Таймыр».

Совместно с Управлением образования Администрации ТАО Компания поддерживает обучение детей народным промыслам, организованное в Усть-Енисейском районе. При финансовом участии Компании подготовлен к изданию сборник стихов таймырских школьников «Есть Таймыр единственный».

Работники Компании участвуют в подготовке празднований дней оленеводов и рыбаков – самых больших праздников в таймырских поселках, когда лучшим оленеводам и рыбакам вручаются подарки – палатки, радиоприемники, посуда и другие необходимые для жизни в тундре предметы, приобретенные за счет средств Компании.

Компания развивает сотрудничество с государственным природным заповедником Таймыра – «Путоранский» и поддерживает организации, деятельность которых направлена на сохранение биологического разнообразия Таймырского полуострова. Совместно с некоммерческой организацией «Рабочая группа по гусеобразным Северной Евразии» Компания участвует в реализации проекта сохранения таймырской популяции самого маленького арктического гуся пискульки, занесенного в международную Красную книгу и Красную книгу России.



Залог успеха Компании – устойчивое развитие, основанное на доверии и взаимодействии

Развитие системы социальной ответственности

- Обеспечить ежегодную подготовку Социальных отчетов с поэтапным охватом всех предприятий Группы и аспектов социальной политики
- Создать Комитет по социальной ответственности Компании, координирующий деятельность Компании в этой области, включая подготовку Социальных отчетов и взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Разработать и принять Кодекс социальной ответственности Компании

Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами

- Разработать и приступить к реализации комплексной программы взаимодействия с заинтересованными сторонами, предусматривающей в том числе:
 - создание дополнительных каналов внутренних коммуникаций в Компании
 - усиление взаимодействия с органами муниципальной и региональной власти по ключевым вопросам социально-экономического развития территорий и предприятий Компании
 - регулярное участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации для выработки представителями Правительства, работников и работодателей согласованных решений по социально-экономическому развитию общества
 - регулярные встречи с акционерами, инвестиционным сообществом и другими заинтересованными сторонами с целью раскрытия информации о корпоративной социальной ответственности Компании и учета их мнений

Развитие персонала

- Обеспечить потребности производства в персонале с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками:
 - освоение программ профессионального развития – более 40% персонала
 - прием и адаптация молодых работников – более 2% персонала
- Внедрить стандарты профессиональной компетентности работников и комплексную систему дистанционного обучения

Безопасность труда и оздоровление персонала

- Принять Целевую программу по улучшению условий, охраны труда и промышленной безопасности на 2005–2010 годы
- Обеспечить на основе оздоровления и санаторно-курортного лечения работников снижение заболеваемости работников и потерь рабочего времени, реализовав в том числе программу профилактического оздоровления с охватом не менее 30% работников¹

Повышение мотивации работников

- Провести переговоры с представителями работников по повышению тарифных ставок и минимального размера оплаты труда и обеспечить реализацию принятых решений¹
- Реализовать целевые программы, направленные на повышение производительности труда работников и на этой основе обеспечивающие рост заработной платы

Развитие корпоративной культуры

- Провести общекорпоративные мероприятия, направленных на укрепление корпоративной культуры

Программы социальной адаптации и поддержки местных сообществ

- Подготовить и реализовать целевые социальные программы, обеспечивающие в 2005–2006 годах социальную стабильность в трудовых коллективах и на территориях хозяйствования при переходе на отраслевую модель управления Компании
- Обеспечить охват программами социальной адаптации не менее 1200 работников
- Направить на оказание благотворительной помощи организациям и населению территорий размещения предприятий Компании не менее 200 миллионов рублей

¹ По производственным предприятиям Компании, расположенным в Норильске

**АУДИТОРСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ПО СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»**

1 ЯНВАРЯ 2003 г. – 31 ДЕКАБРЯ 2004 г.

[Перевод с оригинала на английском языке]¹

Руководству ОАО «ГМК «Норильский никель»

Мы выполнили процедуры сбора доказательств в области процессов подготовки и управления социальной отчетностью за период с 1 января 2003 года по 31 декабря 2004 года. Мы также выполнили процедуры сбора доказательств, подтверждающих данные и информацию в области управления персоналом и социальных программ, включенные в Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003–2004 годы (далее – Отчет).

Ответственность за Отчет, разработку и поддержание внутренних процессов отчетности и данных несет руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Компания). Наша обязанность заключается в том, чтобы выразить мнение о внутренних процессах отчетности, данных и информации в рамках социальной отчетности, опираясь на наши процедуры сбора доказательств, в соответствии с Системой Международных Стандартов по Аудиторским Проверкам и Международным Стандартом (ISAE) 3000 «Аудиторские проверки кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды», одобренным Международным советом по стандартам аудита (IAASB) в декабре 2003 года.

Объем наших процедур сбора доказательств включал:

- Проверку эффективности систем, процессов отчетности и методов контроля за ее составлением, созданных для планирования, сбора и консолидации данных и информации в области управления персоналом и социальных программ в Заполярном филиале и Главном офисе Компании;
- Рассмотрение на выборочной основе статуса выполнения программ в области управления персоналом и социальных программ;

- Выполнение на выборочной основе определенных процедур подтверждения информации и данных в области управления персоналом и социальных программ, включенных в Отчет, на основе принципов отчетности, представленных в разделе «Рамки Отчета» (подраздел «Принципы социальной отчетности»), который определяет объем отчетности, неотъемлемые ограничения в отношении отчетности, точности и полноты информации и данных в области управления персоналом и социальных программ.

Наши процедуры сбора доказательств включали:

- Посещение Главного офиса в г. Москве и Заполярного филиала в г. Норильске;
- Проведение интервью с руководителями и сотрудниками Главного офиса и Заполярного филиала, ответственными за реализацию политики в области управления персоналом и социальных программ, а также с лицами, ответственными за сбор и консолидацию соответствующей информации и данных на объектах, которые мы посетили, а также с лицами, представляющими отдельные заинтересованные стороны;
- Проведение оценки структуры управления и отчетности, существующей документации и системы для сбора, анализа и обобщения отчетной информации и данных в области управления персоналом и социальных программ;
- Проведение на выборочной основе тестирования доказательств, подтверждающих информацию и данные в области управления персоналом и социальных программ, использованные в Отчете.

Процедуры сбора доказательств планировались и проводились таким образом, чтобы получить основу для наших выводов в соответствии с Международным Стандартом по Аудиторским Проверкам (ISAE) 3000 «Аудиторские проверки кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды». В связи с тем, что в Отчете представлены данные и информация в основном нефинансового характера (о социальной политике, политике по управлению персоналом, деятельности Компании в других сферах, связанных с устойчивым развитием), мы не проводили аудит и не высказываем мнения в соответствии с Международными Стандартами Аудита (ISA), которые используются для подтверждения надежности финансовой информации за предшествующие отчетные периоды.

Наше заключение следует читать вместе с разделом «Рамки отчета», который определяет объем отчетности, неотъемлемые ограничения в отношении точности и полноты социальной отчетности.

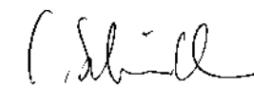
По результатам наших процедур сбора доказательств мы заявляем, что:

- Системы, процессы и методы управления, разработанные для планирования, сбора и консолидации данных в области управления персоналом и социальных программ основаны на официально утвержденных в Компании документах и процедурах и функционируют, как запланировано;
- Ничто не привлекло наше внимание, что позволило бы нам полагать, что программы в области управления персоналом и социальные программы планируются и выполняются не в соответствии с политикой Компании;
- Ничто не привлекло наше внимание, что позволило бы нам, основываясь на принципах отчетности, представленных в разделе «Рамки Отчета» (подраздел «Принципы социальной отчетности»), выразить сомнение в достоверности информации и данных, содержащихся в Отчете.

г. Москва, Май 2005 год

ПрайсватерхаусКуперс АГ
Цюрих

ЗАО «ПрайсватерхаусКуперс Аудит»
Москва




Доктор Томас Шайвеллер

Стэнли Рут

¹ ПРИМЕЧАНИЕ: официальным текстом аудиторского заключения является текст на английском языке, который имеет обязательную юридическую силу.

Приложение 1 Основные показатели деятельности

Основные финансовые и производственные показатели Группы

Финансовые показатели (в миллионах долларов США)

	2004	2003	2002	2001
Выручка от реализации металлов	7033	5196	3094	4382
Валовая прибыль от продажи металлов	3854	2326	1343	1982
Прибыль до налогообложения	2507	1338	863	1750
Чистая прибыль	1832	861	584	1235
Нераспределенная прибыль	9485	7457	6512	6097
Денежные средства и их эквиваленты	1325	781	205	978
Капитальные вложения	635	446	351	510
Активы	13632	11253	9739	10859
Обязательства	2989	2706	2434	3999
Уставный капитал и резервы	10643	8547	7305	6860

Производственные показатели (в тысячах тонн или как указано)

	2004	2003	2002	2001
Объемы производства:				
никель	243	239	218	223
медь	447	451	450	471
золото (в тысячах унций)	1220	968	210	132
Объемы производства металлов платиновой группы (в процентах к предыдущему году)	104	103	101	x

Налоговые платежи Группы в Российской Федерации

	2004	2003
Налоговые платежи – всего (в миллионах рублей)	54801	44451
в том числе:		
• федеральный бюджет	26115	24195
• консолидированный бюджет Красноярского края	21995	16551
• бюджет города Норильска	8248	7859
• консолидированный бюджет ТАО	2333	1799
Налоговые платежи по отношению к налоговым доходам бюджетов (в процентах):		
• консолидированный бюджет Российской Федерации	1,20	1,19
• федеральный бюджет	0,95	1,01
• консолидированный бюджет Красноярского края	41,8	45,9
• бюджет города Норильска	73,3	94,5
• консолидированный бюджет ТАО	76,9	78,5

Социальные показатели Компании

Численность и заработная плата персонала

	2004	2003	2002	2001
Среднесписочная численность работников (в тысячах человек)	56,1	59,3	61,1	66,5
Средняя заработная плата (в тысячах рублей)	30,2	27,6	24,3	21,0
Текучесть работников (в процентах)	6,3	5,1	5,3	3,6

Показатели обучения персонала

	2004	2003
Прошли обучение – всего (в тысячах человек)	24,0	25,4
в том числе:		
• руководители и специалисты	7,3 (70%) ¹	7,2 (69%) ¹
• рабочие	16,7 (38%) ¹	18,2 (37%) ¹
из них:		
• прошли подготовку и переподготовку	3,5	4,0
• получили вторую (смежную) профессию	2,2	2,0
• повысили квалификацию	11,0	12,2
в том числе:		
• на базе Центра подготовки персонала	13,2	14,4
• непосредственно на производстве	9,9	10,2
• в российских и зарубежных учебных заведениях и центрах	0,9	0,8
Объем обучения (в тысячах человеко-часов)	3859,8	4428,6
в том числе в расчете на одного обученного работника в часах	161	174
Затраты на профессиональное обучение (в миллионах рублей)	104,9	82,3
в том числе в расчете на одного обученного работника в рублях	4377	3239

Показатели целевых программ социальной адаптации

	2004	2003
Затраты на программы (в миллионах рублей)	678,4	645,5
Число участников программ (человек):		
• материнское право (по состоянию на конец года)	737	1112
• шесть пенсий (по состоянию на конец года)	422	718
• пожизненная профессиональная пенсия (по состоянию на конец года)	1326	1252
• дополнительная корпоративная пенсия (всего за год)	587	332
• единовременные выплаты при увольнении (всего за год)	951	567

Затраты на программы благотворительной помощи

	2004	2003
Затраты на программы (в миллионах рублей)	181,7	226,0

¹ В процентах от общего числа

Показатели Компании по охране труда

Результативность мер по охране труда

	2004	2003	2002	2001
Число пострадавших при несчастных случаях (всего человек)	145	159	199	206
в том числе при случаях:				
• со смертельным исходом	5	12	10	17
• с тяжелым исходом	27	28	27	37
в том числе на 1000 работников	2,6	2,7	3,3	3,1
Количество случаев профессиональных заболеваний	37	34	43	29
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	6472	6731	7782	8749

Справочно:

	2004	2003	2002	2001
Число пострадавших при несчастных случаях на 1000 работников:				
• по Российской Федерации в целом	x	3,9	4,5	5,0
• в том числе по промышленности	x	4,6	5,0	5,5

Затраты на мероприятия по охране труда и оздоровление персонала

	2004	2003	2002	2001
Затраты на мероприятия по охране труда (в миллионах рублей)	2674	1268	2039	2063
в том числе в расчете на одного работника (в тысячах рублей)	47,7	21,4	33,4	31,0
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в миллионах рублей)	305,8	326,6	228,9	122,5
в том числе в расчете на одного работника (в тысячах рублей)	5,5	5,5	3,7	1,8

Обучение руководителей и специалистов по охране труда

	2004	2003	2002
Численность работников, прошедших обучение (всего человек)	2089	1441	1096
в том числе:			
• руководители	1771	1364	1033
• специалисты, работники службы охраны труда и члены совместных комиссий по охране труда	318	77	63

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета/страницы
1.	Видение и стратегия	
1.1.	Заявление о видении и стратегии организации относительно ее вклада в устойчивое развитие	Обращение Генерального директора 2. Стратегии и политики в области устойчивого развития
		4 20
1.2.	Заявление руководителя организации, описывающее основные элементы отчета	Обращение Генерального директора
		4
2.	Характеристика	
2.1.	Название организации, готовящей отчет	О Компании «Норильский никель»
		8
2.2.	Основные виды продукции и услуг, включая брэнды, если это уместно	О Компании «Норильский никель»
		8
2.3.	Структура деятельности организации	О Компании «Норильский никель»
		8
2.4.	Описание основных подразделений, управляющих компаний, дочерних компаний и совместных предприятий	О Компании «Норильский никель»
		8
2.5.	Страны, в которых организация осуществляет свою деятельность	О Компании «Норильский никель»
		8
2.6.	Форма собственности; организационно-правовая форма	О Компании «Норильский никель»
		8
2.8.	Масштаб организации	О Компании «Норильский никель»
		8
2.9.	Список заинтересованных сторон, основные характеристики каждой из них и связь с организацией	Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами
		15
	Область, охватываемая Отчетом	
2.10.	Контактная информация по отчету, включая ответственного представителя организации, адреса электронной почты и веб-сайта	Контактная информация
		79
2.11.	Период, за который представлена информация в отчете (например, финансовый / календарный год)	Рамки Отчета
		2
2.13.	Границы отчета (страны/регионы, продукция/услуги, подразделения/объекты/совместные предприятия/дочерние компании), а также любые ограничения области отчетности	Рамки Отчета
		2
	Характеристика Отчета	
2.20.	Политики и внутренние практические подходы, направленные на повышение точности, полноты и достоверности отчета, а также на их подтверждение	Рамки Отчета
		2
2.21.	Политика и текущая практика в отношении обеспечения независимого подтверждения полного отчета	Рамки Отчета
		2
2.22.	Способы получения пользователями отчета дополнительных сведений и отчетов об экономических, экологических и социальных аспектах деятельности организации, включая информацию по конкретным объектам (если таковая доступна)	2. Стратегии и политики в области устойчивого развития Информационная политика Контактная информация
		24 79
3.	Структура управления и системы менеджмента	
	Структура и управление	
3.1.	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе совета директоров, отвечающие за разработку стратегии и общий надзор за деятельностью организации	3. Структура управления и системы менеджмента
		26
3.2.	Процент членов совета директоров, которые являются независимыми директорами, не несущими исполнительных функций в организации	3. Структура управления и системы менеджмента
		26
3.5.	Связь между размером выплат менеджерам и достижением финансовых и нефинансовых целей организации	4. Социальная политика в действии Мотивация персонала
		33

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета/страницы
3.6.	Организационная структура и ключевые сотрудники, ответственные за надзор, реализацию и аудит экономической, экологической, социальной политики и других политик, связанных с ними	3. Структура управления и системы менеджмента 26
3.7.	Заявления о миссии и ценностях организации, самостоятельно разработанные кодексы поведения и принципы, а также политики, имеющие отношение к экономической, экологической и социальной результативности, и степень их реализации	1. Принципы политики социальной ответственности 14 2. Стратегии и политики в области устойчивого развития 20 4. Социальная политика в действии 30
Вовлечение заинтересованных сторон		
3.10.	Подходы к консультациям с заинтересованными сторонами	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15
3.11.	Характер информации, получаемой в результате консультаций с заинтересованными сторонами	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15
3.12.	Использование информации, полученной в результате вовлечения заинтересованных сторон	Обращение Генерального директора 4 1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15
Рамочные политики и системы менеджмента		
3.14.	Разработанные внешними сторонами добровольные экономические, экологические и социальные хартии, системы принципов или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые она поддерживает	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15
3.15.	Полноценное членство в отраслевых и деловых ассоциациях, а также национальных и международных организациях по защите интересов	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15
3.19.	Программы и процедуры, относящиеся к экономической, экологической и социальной результативности	4. Социальная политика в действии 30
3.20.	Состояние сертификации, относящейся к системам экономического, экологического и социального менеджмента	3. Структура управления и системы менеджмента 26
4. Указатель содержания GRI		
4.1.	Таблица, указывающая местонахождение каждого элемента, включенного в отчет согласно рекомендациям GRI, по разделам и показателям	Приложение 2. Индекс содержания GRI 69
5. Показатели результативности		
EC1	Показатели экономической результативности Объем продаж	О Компании «Норильский никель» 8 Приложение 1. Основные показатели деятельности 66

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета/страницы
EC5	Общий объем выплат сотрудникам (включая зарплаты, пенсионные выплаты, прочие выплаты, а также выходные пособия) с разбивкой по странам или регионам	4. Социальная политика в действии Мотивация персонала Приложение 1. Основные показатели деятельности 33 66
EC7	Увеличение/уменьшение нераспределенной прибыли в конце периода	Приложение 1. Основные показатели деятельности 66
EC8	Общая сумма уплаченных налогов всех видов с распределением по странам	О Компании «Норильский никель» Приложение 1. Основные показатели деятельности 8 66
EC10	Пожертвования сообществам, структурам гражданского общества и другим группам с разбивкой на денежную и натуральную помощь для каждого типа групп	Приложение 1. Основные показатели деятельности 66
Показатели экологической результативности		
EN17	Инициативы по использованию возобновляемых источников энергии и по повышению энергоэффективности	2. Стратегии и политики в области устойчивого развития Экологическая политика 21
Показатели социальной результативности		
LA1	Распределение рабочей силы по региону/стране, статусу (сотрудники/не являющиеся сотрудниками организации), типу занятости (полная/частичная), контракту (срочный/бессрочный). Рабочая сила, используемая совместно с другими работодателями с разбивкой по региону/стране	О Компании «Норильский никель» 8
LA2	Общее количество создаваемых организацией рабочих мест и средняя текучесть кадров с разбивкой по региону/стране	О Компании «Норильский никель» Приложение 1. Основные показатели деятельности 8 66
LA3	Доля сотрудников, представленных независимыми профсоюзными организациями, объединениями или иными признанными представителями с географической разбивкой, ИЛИ доля сотрудников, охваченных коллективными договорами с разбивкой по региону/стране	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15
LA4	Политики и процедуры, относящиеся к информированию сотрудников, переговорам и консультациям с ними относительно изменений в деятельности организации (например, реструктуризации)	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15 4. Социальная политика в действии Социально ответственная реструктуризация 50
LA5	Практические подходы к регистрации и уведомлению о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Их соотношение с «Правилами регистрации и уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях» МОТ	4. Социальная политика в действии Безопасность труда и оздоровление персонала 42
LA6	Описание официальных комитетов по охране здоровья и безопасности труда, объединяющих руководство организации и представителей работников, а также доля персонала, охваченная такими комитетами	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15 4. Социальная политика в действии Безопасность труда и оздоровление персонала 42

№	Раздел Отчета/показатель Руководства GRI	Раздел Отчета/страницы
LA7	Типичный уровень производственного травматизма, случаев временной нетрудоспособности, отсутствия без уважительных причин, а также количество несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с работой (включая работников других организаций, используемых на производстве)	Приложение 1. Основные показатели деятельности 66
LA9	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, с разбивкой по категории сотрудников (например, высшее руководство, руководство среднего звена, специалисты, технический, административный, производственный, обслуживающий персонал)	Приложение 1. Основные показатели деятельности 66
LA12	Социальные пособия и льготы работникам, помимо установленных законом (например, пособия на медицинские услуги, образование, по инвалидности, материнству, при выходе на пенсию)	4. Социальная политика в действии Социально ответственная реструктуризация Приложение 1. Основные показатели деятельности 50 66
LA16	Описание программ, способствующих возможности трудоустройства сотрудников при необходимости, а также программ поддержки работников, заканчивающих карьеру	4. Социальная политика в действии Социально ответственная реструктуризация 50
LA17	Целевые политики и программы в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	4. Социальная политика в действии Развитие персонала 40
HR12	Описание политик, руководств и процедур, направленных на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов	4. Социальная политика в действии Содействие развитию местных сообществ 53
SO1	Описание политики по управлению воздействиями на сообщества на территориях, затрагиваемых деятельностью организации, а также описание процедур и программ в данной области, включая также системы мониторинга и результаты мониторинга	4. Социальная политика в действии Содействие развитию местных сообществ 53
SO4	Полученные награды, имеющие отношение к социальной, этической и экологической результативности	О Компании «Норильский никель» 8
PR8	Описание политики, систем менеджмента и процедур, а также механизмов их соблюдения в области удовлетворения потребителей, включая результаты соответствующих опросов и исследований	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15
MM3	Приведите примеры инвестиций в создание и поддержание объектов общественной инфраструктуры и опишите воздействие данных инвестиций	4. Социальная политика в действии Содействие развитию местных сообществ 53
MM11	Опишите процедуры вовлечения местных сообществ в процессы планирования экономического развития	1. Принципы политики социальной ответственности Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами 15 4. Социальная политика в действии Содействие развитию местных сообществ 53
MM22	Количество новых случаев профессиональных заболеваний. Опишите программы, направленные на снижение и предотвращение профессиональных заболеваний	4. Социальная политика в действии Безопасность труда и оздоровление персонала Приложение 1. Основные показатели деятельности 42 66

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)
Рамки Отчета	<p>III.1. Предприятия должны обеспечить раскрытие своевременной, регулярной, достоверной и релевантной информации об их деятельности, структуре, финансовом положении и показателях результативности. Данная информация должна предоставляться по компании в целом, с разбивкой, где возможно, по направлениям деятельности и регионам присутствия. Политика в области раскрытия информации должна соответствовать характеру, масштабу и местоположению предприятия, при этом учитывать затраты, конфиденциальность и другие вопросы, связанные с конкуренцией</p> <p>III.2. Предприятия должны применять высокие стандарты раскрытия информации, учета и аудита. Также поощряется применение высоких стандартов для нефинансовой информации, включая экологическую и социальную отчетность (если таковые имеются). Компании должны сообщать, по каким стандартам осуществляется подготовка и выпуск финансовой и нефинансовой информации</p>	10б. Предоставлять своевременную, достоверную и значимую информацию	
Обращение Генерального директора	II.1. Вносить вклад в экономическое, социальное и экологическое развитие с целью достижения устойчивого развития	2. Учитывать вопросы, связанные с устойчивым развитием, в процессе принятия решений компании	
О Компании «Норильский никель»	III.3. Предприятия должны раскрывать базовую информацию, показывающую название компании, ее местоположение, структуру, а также название, адрес и телефон материнской компании и ее основные филиалы, прямую и косвенную долю собственности в данных филиалах, включая распределение акций между ними		

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)
3. Структура управления и системы менеджмента	I.6. Поддерживать высокие стандарты корпоративного управления, развивать и применять практику хорошего корпоративного управления III.4.g) Предприятия также должны раскрывать значимую информацию о политиках и структуре корпоративного управления	1. Внедрять и поддерживать практику этического ведения бизнеса и надежные системы корпоративного управления 5а. Внедрять систему менеджмента, направленную на постоянное улучшение всех аспектов деятельности, которые могут потенциально влиять на безопасность и здоровье наших работников, подрядчиков и сообщества, где мы ведем деятельность 6б. Внедрять направленную на постоянное улучшение систему экологического менеджмента, для анализа, предотвращения или смягчения негативных экологических воздействий	
4. Социальная политика в действии	IV.4.a) Придерживаться не менее благоприятных трудовых стандартов и отношений, чем у сравнимых работодателей в стране присутствия		
Мотивация персонала		3а. Обеспечивать справедливое вознаграждение и условия работы всем работникам и не использовать принудительный, обязательный или детский труд	Конвенция 52 – О ежегодных оплачиваемых отпусках (предоставление ежегодных отпусков с сохранением места работы и среднего заработка) Конвенция 95 – Об охране заработной платы (осуществляется регулярная выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца с уведомлением о составных частях заработной платы за данный период) Конвенция 100 – О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (соблюдение при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности)

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)
Развитие персонала	II.4. Поддерживать формирование человеческого капитала, в частности путем создания рабочих мест и предоставления возможностей обучения для работников II.8. Повышать уровень осведомленности работников о политике и степени соответствия им через надлежащее распространение данных политик, в том числе с помощью обучающих программ IV.5. Максимизировать по возможности долю местного персонала и проводить их обучение с целью улучшения навыков, сотрудничая с представителями работников и, где уместно, с соответствующими органами власти	2е. Проводить обучение в области устойчивого развития с целью обеспечения надлежащей компетентности персонала на всех уровнях нашей организации и подрядчиков 5с. Обеспечивать обучение всех работников в области безопасности и здоровья и требовать от подрядчиков проходить такое обучение	Конвенция 138 – О минимальном возрасте для приема на работу (работники в возрасте моложе пятнадцати лет на работу не принимаются)
Безопасность труда и оздоровление персонала	IV.4.b) Принимать достаточные меры для обеспечения безопасности и охраны здоровья в рамках деятельности компании	5. Стремиться к постоянному улучшению наших показателей в области безопасности и здоровья	Конвенция 14 – О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (предоставление работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов) Конвенция 45 – Применение труда женщин на подземных работах (ограничение применения труда женщин на подземных работах, за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию) Конвенция 47 – О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю)

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)
Безопасность труда и оздоровление персонала (продолжение)			<p>Конвенция 119 – О снабжении машин защитными приспособлениями (соблюдение государственных нормативных требований охраны труда норм и правил техники безопасности и гигиены труда, создание и поддержание условий, в которых работники, имеющие дело с машинами, не подвергаются никакой опасности)</p> <p>Конвенция 120 – О гигиене в торговле и учреждениях (соблюдение общих принципов гигиены труда работников административных управлений)</p> <p>Конвенция 124 – О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках (проведение медицинских осмотров при приеме на работу и периодических осмотров не реже одного раза в год)</p> <p>Конвенция 148 – О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (принятие мер, направленных на предупреждение и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией)</p> <p>Конвенция 155 – О безопасности и гигиене труда и производственной среде (обеспечение безопасности рабочих мест, оборудования, механизмов, веществ и агентов, а также предоставление защитных одежды и средств, принятие мер при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве)</p>

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)
Безопасность труда и оздоровление персонала (продолжение)			Конвенция 161 – О службах гигиены труда (функции этой службы выполняет служба охраны труда – наблюдение за факторами производственной среды, которые могут неблагоприятно влиять на здоровье работников, наблюдение за состоянием здоровья работников, обучение работников в области охраны здоровья, анализ несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)
Развитие корпоративной культуры	III.5.а) Предприятия могут раскрывать информацию о ценностях и кодексе поведения		
Программы социальной адаптации при проведении реструктуризации Компании			Конвенция 103 – Об охране материнства (выплата за счет средств обязательного социального страхования пособия по беременности и родам, включение перерывов для кормления ребенка в рабочее время и их оплата в размере среднего заработка)
Содействие развитию местных сообществ	II.3. Поддерживать местный потенциал с помощью тесного сотрудничества с местными сообществами и местным бизнесом наряду с развитием деятельности компании на национальных и международных рынках	<p>3f. Уважать культуру и наследие местных сообществ, в том числе коренных народов</p> <p>9. Вносить вклад в социальное, экономическое и институциональное развитие сообществ, в которых мы осуществляем свою деятельность</p> <p>9d. Поощрять партнерство с органами власти и НКО для обеспечения адекватной разработки и эффективного функционирования социальных программ (например, направленных на поддержание здоровья местного населения, образование, развитие местного бизнеса)</p>	Конвенция 169 – Конвенция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (содействие осуществлению социальных, экономических и культурных прав этих народов при уважении их социальной и культурной самобытности, их обычаев и традиций)

Раздел Отчета	Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития для международных предприятий	Принципы устойчивого развития Международного совета по горному делу и металлам	Конвенции МОТ (соблюдение ратифицированных Российской Федерацией Конвенций МОТ и Конвенции 169)
Содействие развитию местных сообществ (продолжение)		9е. Способствовать социальному и экономическому развитию путем поиска возможностей борьбы с бедностью	
5. Задачи на 2005 год	III.4.b) Предприятия также должны раскрывать значимую информацию о целях компании		
Приложение 1. Основные показатели деятельности	III.4.a) Предприятия также должны раскрывать значимую информацию о финансовых и операционных результатах деятельности		
Приложение 2. Индекс содержания GRI			
Приложение 3. Индекс международных руководств и принципов			

Открытое акционерное общество
«Горно-металлургическая компания
«Норильский никель»

125993, Москва, Россия
Вознесенский переулок 22
«Усадьба Центр»

Тел.: +7 095 787 7667
Факс: +7 095 755 6731
E-mail: info@normik.ru

Корпоративный интернет-сайт
www.norilsknickel.ru

Корпоративный детский интернет-сайт
www.nickelca.ru

По любым интересующим Вас вопросам,
связанным с Социальным отчетом,
Вы можете обратиться:

Управление персонала
тел./факс +7 095 797 86 31

Управление труда и социальных программ
тел./факс +7 095 755 67 31

Управление по работе с инвесторами
тел. +7 095 786 83 20
факс +7 095 797 86 13

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ: ВАШЕ МНЕНИЕ ВАЖНО ДЛЯ НАС

Вы ознакомились с первым Социальным отчетом ОАО «ГМК «Норильский никель». Для Компании очень 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: +7 095 7556731 или по почте: 125993, Москва, Россия, Вознесенский переулок 22, «Усадьба Центр», ОАО «ГМК «Норильский никель» с пометкой СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2003–2004. Вы также можете направить данную форму по электронному адресу: info@normik.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:

доверия к представленным данным и информации	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
удобства поиска нужной информации	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
дизайна и структуры	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
стиля изложения	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

(5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «неудовлетворительно»)

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	<input type="checkbox"/>
Поставщик	<input type="checkbox"/>
Акционер	<input type="checkbox"/>
Потребитель	<input type="checkbox"/>
Представитель некоммерческой организации	<input type="checkbox"/>
Житель территории расположения Компании	<input type="checkbox"/>
Другое (укажите) _____	

БОЛЬШОЕ СПАСИБО!

