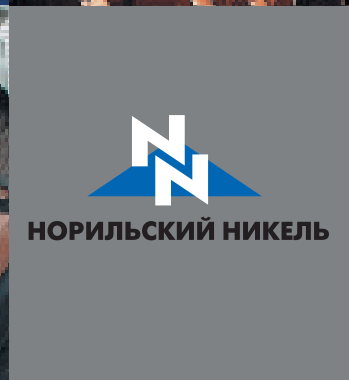


**СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»**

2006 год



**СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»**

2006 год

Содержание

| | |
|---|------------|
| Обращение Генерального директора | 4 |
| Рамки Отчета | 6 |
| О Компании «Норильский никель» | 10 |
| 1. Стратегия и развитие | 17 |
| 1.1. Социальная миссия, принципы, стратегия | 17 |
| 1.2. Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей | 19 |
| 1.3. Выполнение задач на 2006 год | 24 |
| 2. Управление Компанией и взаимодействие с заинтересованными сторонами | 32 |
| 2.1. Структура управления и системы менеджмента | 33 |
| 2.2. Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия | 36 |
| 3. Ответственность за продукцию | 42 |
| 3.1. Политика Компании в области ответственности за продукцию | 43 |
| 3.2. Оценка воздействия продукции Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду | 44 |
| 3.3. Удовлетворенность потребителей | 46 |
| 4. Содействие развитию местного сообщества | 48 |
| 4.1. Модернизация социальной инфраструктуры Норильска | 49 |
| 4.2. Образование | 50 |
| 4.3. Детство и юношество | 52 |
| 4.4. Поддержка социально уязвимых категорий населения | 54 |
| 4.5. Шефская помощь Таймыру | 55 |
| 5. Охрана окружающей среды и рациональное природопользование | 58 |
| 5.1. Экологическая политика и система экологического менеджмента | 59 |
| 5.2. Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность | 61 |
| 5.3. Сохранение биологического разнообразия | 68 |
| 6. Работа с персоналом | 70 |
| 6.1. Основные принципы и подходы | 71 |
| 6.2. Социальное партнерство | 73 |
| 6.3. Оплата труда и социальный пакет | 76 |
| 6.4. Развитие персонала и корпоративной культуры | 82 |
| 6.5. Оздоровление персонала | 92 |
| 6.6. Охрана труда и промышленная безопасность | 95 |
| 6.7. Программы социальной адаптации при реструктуризации | 100 |
| Задачи на 2007 год | 104 |
| Независимое аудиторское заключение | 107 |
| Приложение 1. Указатель содержания GRI | 110 |
| Приложение 2. Основные показатели деятельности | 118 |
| Приложение 3. Характеристики персонала | 124 |
| Приложение 4. Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья в 2006 году | 126 |
| Контактная информация | 127 |
| Форма обратной связи | 128 |



УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Третий год подряд Компания «Норильский никель» выпускает Социальный отчет, чтобы подвести итоги работы за прошедший год и рассказать о своих планах по тем аспектам устойчивого развития, которые важны не только для Компании, но и для широкого круга заинтересованных сторон.

Результаты 2006 года свидетельствуют, что выбранная нами стратегия развития оказалась верной. Компания продолжает интегрироваться в мировую экономику и переходит на новую ступень технического и социального развития. В минувшем году успешно завершился ряд начатых ранее проектов.

Были созданы серьезные предпосылки для расширения географии нашей деятельности в России и за рубежом. В партнерстве с двумя крупнейшими международными горно-металлургическими компаниями Rio Tinto и BHP Billiton Компания приступила к поиску новых перспективных месторождений цветных металлов в России.

В целях развития исследований в области водородной энергетики и топливных элементов, поддерживаемых Компанией на протяжении длительного времени, и для реализации международных проектов в этой области компанией Smart Hydrogen, учрежденной на паритетной основе ГК «Норильский никель» и ЗАО «Холдинговая компания «Интеррос», было приобретено 35% акций компании Plug Power, ведущего американского разработчика экологически чистых и надежных источников энергии.

Недавно Группа «Норильский никель» приобрела никелевый бизнес компании OM Group, Inc.

За последние годы Компания реализовала комплекс мер по обеспечению энергетической и транспортной безопасности, реструктурированию и повышению эффективности управления.

В результате эффективной работы менеджмента и работников, совершенствования практики отношений с инвесторами и корпоративного управления акционерная стоимость Компании впервые в ее истории превысила 29,6 миллиарда долларов США.

Компания вносит существенный вклад в развитие страны и территорий хозяйствования. ГК «Норильский никель» обеспечивает занятость значительной части экономически активного населения регионов хозяйствования, для ряда городов предприятия Компании являются градообразующими, что накладывает на Компанию особую ответственность за обеспечение условий жизнедеятельности населения и развития территорий.

В последние годы мы прилагаем немало усилий, направленных на улучшение экологической ситуации в регионах хозяйствования. Предпринят ряд мер для сокращения производственных выбросов, для повышения эффективности использования водных ресурсов и улучшения ситуации в области обращения с отходами. ОАО «ГМК «Норильский никель» разработало и реализует долгосрочную программу снижения выбросов в атмосферу. Основным результатом реализации программы, рассчитанной до 2015 года, станет оптимизация производственных процессов и существенное сокращение выбросов диоксида серы.

Компания осуществляет переход на отраслевую модель управления, которая позволяет сделать Компанию более прозрачной для внешнего мира, сократить управленческую иерархию, повысить гибкость системы управления, усилить мотивацию персонала отраслей на сокращение издержек и увеличение прибыльности. В свою очередь, работникам предоставляется больше возможностей для повышения их заработной платы.

В рамках проводимой реструктуризации в 2006 году около 14 800 работников были переведены во вновь созданные отраслевые филиалы и дочерние общества Компании. Несмотря на потенциальные риски, связанные с переводом такого значительного числа работников, благодаря применению современных социальных технологий, были минимизированы возможные негативные последствия реструктуризации.

Отчетный год характеризовался устойчивым социально-экономическим развитием: повышалась производительность труда, росли доходы работников, был расширен спектр социальных программ.

Компания обеспечивает работникам высокий уровень вознаграждения. Тем не менее, на фоне активного роста зарплат в российской промышленности конкурентоспособность заработной платы работников Компании в 2006 году стала снижаться. Принимая во внимание ключевую роль оплаты труда в мотивации работников к высокопроизводительному труду, руководством Компании была поставлена задача ускорить рост реальных доходов работников в 2007 году.

Обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья и жизни работников – один из важных приоритетов для «Норильского никеля». Компания прилагает заметные усилия для предотвращения несчастных случаев на производстве. В 2006 году отсутствовали групповые несчастные случаи на предприятиях. Однако позитивные тенденции в этой области не являются поводом для снижения усилий. В планах Компании на 2007 год предусмотрено решение на более системном уровне вопросов охраны труда. ГК «Норильский никель» также стремится свести к минимуму негативное воздействие производственных факторов на здоровье работников. Большое значение в Компании уделяется формированию здорового образа жизни работников и членов их семей.

Придавая большое значение подготовке и повышению квалификации кадрового состава, Компания активно применяет инновационные подходы и методы, позволяющие успешно работать с персоналом в данной области. Мы рады, что эта работа не остается без внимания. В феврале 2006 года по результатам организованного Правительством РФ Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» ГК «Норильский никель» была признана победителем в номинации «Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки».

Ежегодная практика подготовки Социальных отчетов позволяет нам под новым углом взглянуть на политику, проводимую Компанией в социальной сфере, и повысить эффективность корпоративного управления.

В Социальном отчете за 2006 год более полно, по сравнению с предыдущими Социальными отчетами, освещаются аспекты деятельности Компании в области экологии и ответственности за продукцию, расширено число предприятий Группы, охваченных Отчетом. Надеюсь, что представленный Социальный отчет поможет заинтересованным лицам получить более полное представление о деятельности Компании в областях, связанных с устойчивым развитием.

Мы постоянно стремимся расширять горизонты нашей деятельности, получать новые знания и навыки, создавать условия для личного и профессионального развития каждого работника Компании. Наша основная цель – работать эффективно и последовательно, содействуя социальному прогрессу и росту благосостояния российского общества, в конечном счете, во имя развития и процветания мира, в котором мы живем.

Генеральный директор –
Председатель Правления

Д.С. Морозов

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (далее – ГМК «Норильский никель», «Норильский никель», «Компания») продолжает практику ежегодной публикации социальных отчетов с целью информирования широкого круга общественности о принципах, целях, практических результатах и перспективах корпоративной социальной политики и деятельности Компании в других областях, связанных с устойчивым развитием. Настоящий Отчет является третьим социальным отчетом, подготовленным на основе международных стандартов (далее – «Социальный отчет» или «Отчет»). Первый Отчет за 2003–2004 годы был выпущен Компанией в конце сентября 2005 года, второй – к собранию акционеров Компании 29 июня 2006 года. Оба Отчета (в версиях на русском и английском языках) размещены на корпоративном сайте: <http://www.norilsknickel.ru>. 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 российской и международной практики и опиралась на свой опыт сбора, консолидации и анализа нефинансовой информации, основанный на требованиях российского законодательства и корпоративных стандартов. В числе первых российских компаний «Норильский никель» использовал при формировании содержания Отчета третью версию (G3) Руководства по отчетности в области устойчивого развития (далее – «Руководство»), разработанного международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI). Представители Компании участвовали в течение 2006 года в обсуждении проекта Руководства.

Сегодня ГМК «Норильский никель» и ее дочерние предприятия (далее – «Группа») – это многоотраслевой индустриальный комплекс, объединяющий большое число предприятий в различных регионах Российской Федерации. ГМК «Норильский никель» имеет также зарубежные активы.

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

Показатели и информация в части управления персоналом и реализации социальных программ относятся (если это не оговорено особо) к Заполярному филиалу ОАО «ГМК «Норильский никель», в котором сосредоточены основные горно-металлургические производственные мощности, к отраслевым дочерним обществам «Норильского никеля» – ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», образованным в 2006 году на базе соответствующих подразделений Заполярного филиала, а также к следующим другим организациям Группы, расположенным на Таймырском полуострове: ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» (далее – ОАО «НТЭК» или НТЭК), ЗАО «Алыкель», ОАО «Авиакомпания «Таймыр» и ООО «Норильск-Телеком»¹ (далее все вместе – подразделения (предприятия) Группы, включенные в Отчет)².

Показатели экологической деятельности впервые включены в Отчет в специальном разделе. Они охватывают данные по Заполярному филиалу и НТЭК. Из всех подразделений Компании, расположенных на Таймырском полуострове, данные подразделения оказывают наиболее существенное воздействие на окружающую среду.

Показатели в области охраны труда относятся к Заполярному филиалу (по состоянию на конец 2006 года), НТЭК, ЗАО «Алыкель», ОАО «Авиакомпания «Таймыр» и ООО «Норильск-Телеком».

Информация в области ответственности за продукцию и ее качество, также впервые представляемая в Отчете, относится ко всем подразделениям Группы, включенным в Отчет.

Информация о содействии развитию территорий присутствия и местных сообществ отражает вклад в развитие Норильского промышленного района, на территории которого расположены все подразделения Группы, включенные в Отчет.

Информация и данные во всех областях, освещенных в Отчете, собираются и консолидируются различными способами, включая: автоматизированные системы отчетности, формы корпоративной отчетности, утвержденные руководством Компании и др. Некоторые данные за 2005 год, приведенные в Отчете, консолидированы по предприятиям Группы, включенным в Отчет, с целью обеспечения адекватного сравнения между показателями за 2005 и 2006 годы.

Настоящий Социальный отчет охватывает основные предприятия Группы, персонал которых составляет более 63% общей численности работников Группы. В дальнейшем в социальных отчетах будет последовательно расширяться географический охват и освещаться деятельность других предприятий Группы, в том числе ОАО «Кольская ГМК», данные по которому не включены в Отчет.

Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год отражает результаты деятельности с 1 января 2006 года по 31 декабря 2006 года.

Представленная в Отчете информация подтверждена независимым аудитом нефинансовой отчетности, что явилось важной составной частью процесса подготовки и проверки Отчета. Для проведения этой работы была приглашена международная компания Ernst&Young (CIS) V.V. Аудиторское заключение приведено в конце Отчета.

Публикуя Социальный отчет, ГМК «Норильский никель» ожидает продолжения и расширения конструктивного общественного диалога по проблематике социальной ответственности бизнеса и будет приветствовать рекомендации всех заинтересованных сторон по совершенствованию процесса социальной отчетности. Компания выражает уверенность, что публикация Социального отчета будет способствовать укреплению доверия к Компании со стороны ее работников, акционеров, партнеров по бизнесу, местных сообществ, органов государственной власти и средств массовой информации.

¹ Информация по ООО «Норильск-Телеком», телекоммуникационной компании, обеспечивающей услугами телефонной связи и доступом в Интернет предприятия Компании, а также население Норильска, впервые включена в Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель».

² Если не оговорено особо и употребляется термин «Компания», то количественные показатели и описания социальных программ относятся к Заполярному филиалу.

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 один год, максимально приближенного ко времени публикации Отчета.

Полнота и существенность Отчета должна обеспечиваться максимальным охватом наиболее значимых предприятий Группы и сфер ее деятельности. В дальнейшем Компания планирует поэтапно 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 (версия 3). В настоящем Отчете содержатся показатели, которые позволяют 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 представленную в Отчете информацию.

При подготовке Социального отчета за 2006 год Компания не пересматривала ранее принятые принципы отчетности, описанные выше (см. также Социальные отчеты за 2003–2004 и 2005 годы), а проверила их соответствие принципам для определения содержания и качества Отчета, содержащимся в Руководстве. По результатам данной проверки в состав применяемых принципов включен следующий дополнительный принцип, описанный ниже.

Контекст устойчивого развития и сбалансированность

Контекст устойчивого развития и сбалансированность Отчета обеспечиваются тем, что Компания последовательно включает более полную информацию в области ее рисков и воздействий на потребителей, местные сообщества, персонал и окружающую среду.



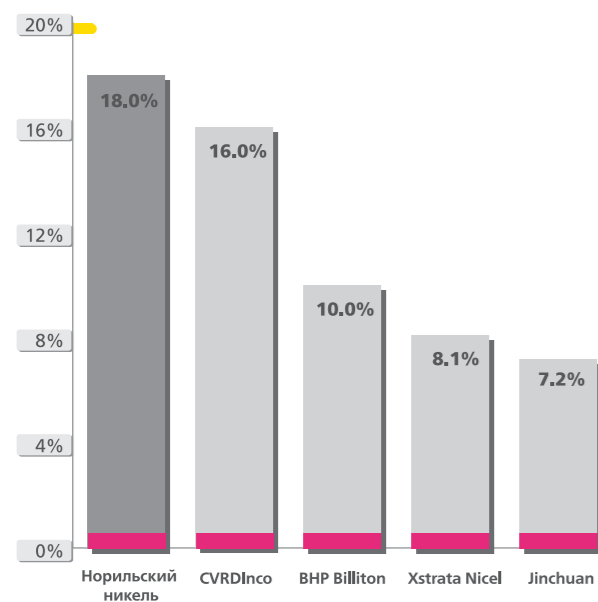
О КОМПАНИИ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» и его дочерние предприятия – крупнейший российский и мировой производитель палладия, никеля, а также один из ведущих производителей платины и меди. Компания производит также ряд других металлов, в их число входят кобальт, родий, серебро, золото, иридий, рутений.

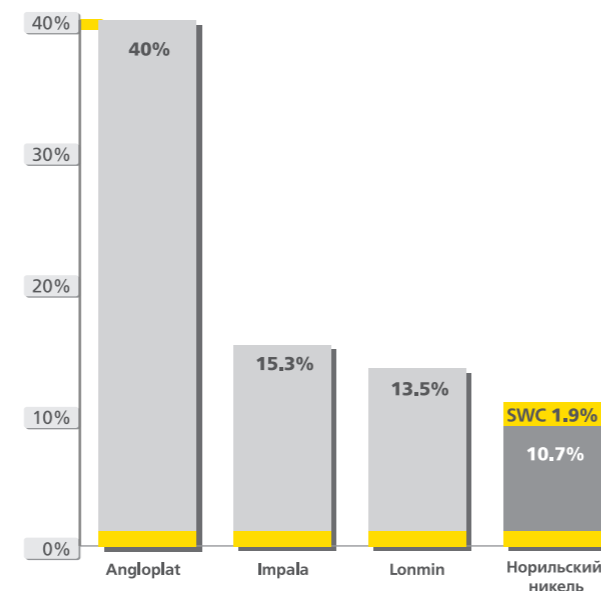
На предприятиях Группы осуществляется полный цикл хозяйственной деятельности: от геологоразведки, добычи руд, обогащения и металлургии до сбыта цветных и драгоценных металлов.

Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов¹
(доля в мировом производстве в 2006 году, %)

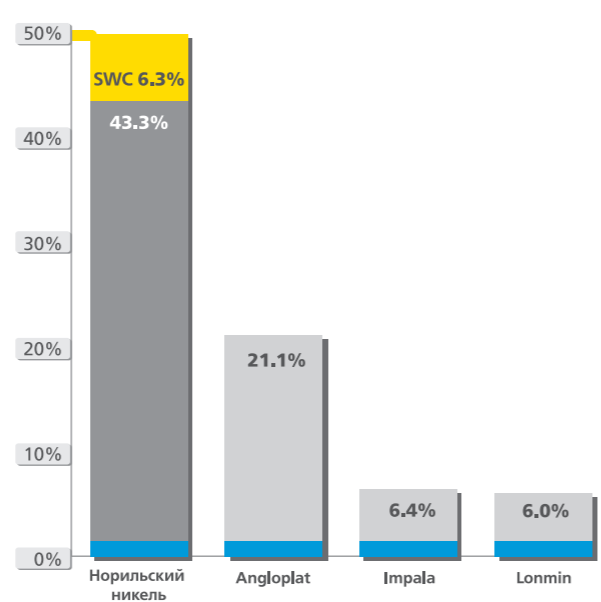
НИКЕЛЬ



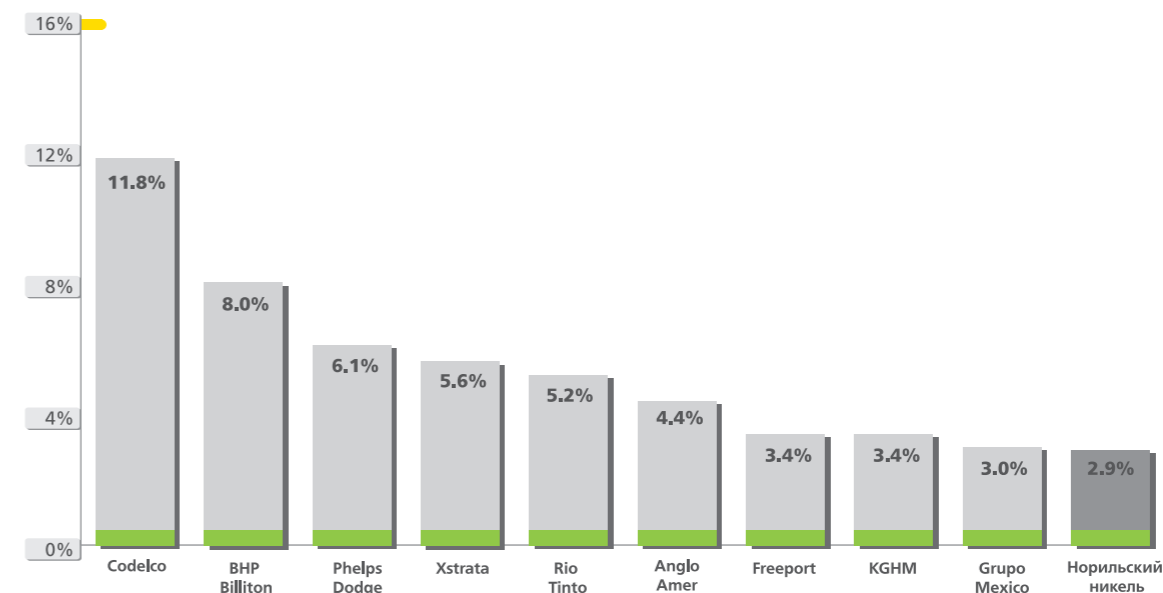
ПЛАТИНА



ПАЛЛАДИЙ



МЕДЬ



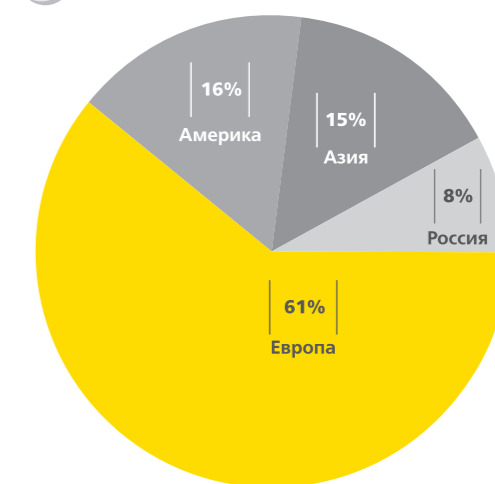
ОАО «ГМК «Норильский никель» является крупнейшей горно-металлургической компанией России, вносит существенный вклад в экономику страны. Доля Группы в валовом внутреннем продукте (ВВП) Российской Федерации по данным за 2006 год составляет 1.1%, в объеме промышленного производства Российской Федерации – 2.5%, в российском экспорте – 3.5%, в объемах металлургического производства Российской Федерации – 11.7%, в объемах российского производства никеля (включая карбонильный) – 89%, платины – 87%, палладия – около 100%, меди – 45%.

Налоговые платежи Группы¹ в бюджеты различного уровня составляют 83595 млн. руб., в том числе в федеральный бюджет – 44388 млн. руб., в консолидированный бюджет Красноярского края – 34559 млн. руб., в консолидированный бюджет Таймырского автономного округа – 1696 млн. руб., в бюджет города Норильска – 6756 млн. руб.

Финансовые показатели Группы в 2006 году

Выручка от реализации металлов – 11,550 миллиарда долларов США.
Прибыль за год² – 4,972 миллиарда долларов США.
Активы превысили 16 миллиардов долларов США.

Рынки сбыта Группы (2006 г., в % от выручки)



¹ Источник: ГМК «Норильский никель», Brook Hunt, CRU, 2007. Указанное производство ГМК «Норильский никель» палладия и платины включает долю Stillwater Mining Company (SWC).

¹ Информация о доле налоговых платежей Группы по отношению к налоговым доходам бюджетов разных уровней помещена в Приложении 2.
² Прибыль за год от продолжающихся операций.

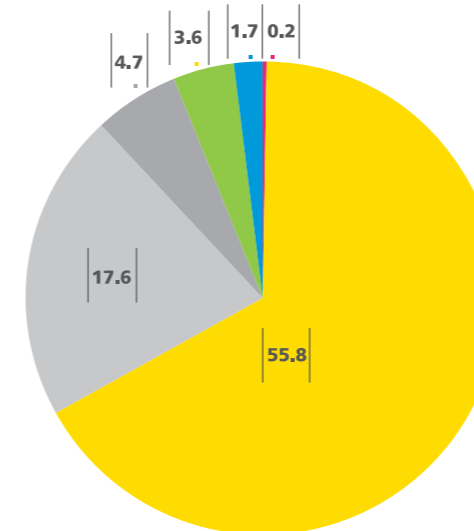
Основные активы Компании



- Производство
- Научно-исследовательский и проектный институт
- Главный офис
- Зарубежная сбытовая сеть

* на территории Таймырского полуострова расположено 23 филиала, дочерних и зависимых обществ Компании, в том числе включенные в Социальный отчет Заполярный филиал ОАО «ГМК Норильский никель», ОАО «Норильская топливно-энергетическая компания», ООО «Норильсникельремонт», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Заполярная строительная компания», ЗАО «Алькель», ОАО «Авиакомпания Таймыр», ООО «Норильск-Телеком».

Региональное распределение численности работников Группы (2006 год, в тыс. человек)



- Полуостров Таймыр
- Кольский полуостров и Санкт-Петербург
- Красноярский край
- Москва и прочие регионы России
- Северная Америка
- Европа и Азия (не включая Россию)

Общая численность предприятий Группы составляет 83.6 тысяч человек.

Основные производственные подразделения Группы на территории России расположены за Полярным кругом на Таймырском и Кольском полуостровах. Группе принадлежит также контрольный пакет акций компании Stillwater Mining Company, крупнейшего американского производителя металлов платиновой группы. В марте 2007 года Компания завершила сделку по приобретению никелевого бизнеса компании OM Group, Inc., в результате которой ГМК «Норильский никель» получила производственные активы в Финляндии и Австралии, что позволит Группе в дальнейшем расширить свою произ-

водственную деятельность на международном уровне и укрепить лидирующие позиции в горно-металлургической отрасли.

Главный офис Компании расположен в Москве. Научно-исследовательский и проектный институт «Гипроникель», входящий в Группу, находится в Санкт-Петербурге.

В течение 2006 года в рамках реформы управленческой структуры Компании, проводимой с целью оптимизации затрат и повышения конкурентоспособности на мировом рынке, проведено структурное обособление и выделение из состава Компании строительного, ремонтного и обеспечивающего комплексов, начавших в 2006 году самостоятельную производственно-хозяйственную деятельность. Взаимодействие выделенных сервисов ООО «Норильсникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания» и ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» с горно-металлургическими предприятиями Компании строится на договорной основе, что увеличивает прозрачность и эффективность экономических взаимоотношений между хозяйствующими субъектами внутри Группы.

В отчетном году ГМК «Норильский никель» завершила выделение золотодобывающих активов. В результате реорганизации Компании было создано ОАО «Полюс Золото», получившее 100% акций ЗАО «Полюс», в котором были консолидированы все золотодобывающие активы ГМК «Норильский никель».

После проведенной реорганизации рыночная капитализация компаний на конец 2006 года составила: ГМК «Норильский никель» – 29,6 миллиарда долларов США и ОАО «Полюс Золото» – 9,4 миллиарда долларов США, то есть совокупная рыночная капитализация компаний после выделения золотодобывающих активов увеличилась более чем в 2 раза.

В 2007 году реорганизация общекорпоративных структур управления Компании будет продолжена. Запланированы мероприятия по выделению части подразделений комплекса материально-технического обеспечения и Норильской железной дороги в самостоятельные юридические лица. Намечено к осуществлению реформирование системы научно-исследовательских и проектно-изыскательских работ.

Общественное признание ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2006 году в областях, связанных с устойчивым развитием

Результаты работы Компании в 2006 году в сферах, связанных с устойчивым развитием, получили высокую оценку со стороны ряда российских и международных правительственных и независимых организаций. Среди этих оценок особо следует отметить следующие:

- Компания признана победителем V Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «Квалификация кадров, система их подготовки и переподготовки».
- Социальная политика Компании получила наивысшую оценку VI Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Компании присвоено почетное звание «Российская организация высокой социальной эффективности 2006 года».

- Генеральный директор ОАО «ГМК «Норильский никель» Михаил Прохоров признан лучшим российским руководителем по результатам ежегодного рейтинга «Russia's Top Business Leaders» («Лучшие российские топ-менеджеры»), проводимого американским деловым изданием «Institutional Investor».
- По итогам второго Всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба» службе персонала ОАО «ГМК «Норильский никель» за успешную деятельность по разработке и реализации эффективной кадровой политики присвоено почетное звание «Лучшая российская кадровая служба – 2006».
- Детский портал ГМК «Норильский никель» Никелька.Ру <http://www.nickelca.ru> завоевал первое место в номинации «Общество» по итогам Всероссийского фестиваля интернет-проектов «Новая реальность-2006».
- ГМК «Норильский никель» награждена премией «Аристос» в номинации «Общественный созидатель» в рамках совместного проекта Ассоциации Менеджеров и издательского дома «Коммерсантъ».
- «ГМК «Норильский никель» стала лидером российского рейтинга эффективности в управлении вопросами корпоративной социальной ответственности и их интеграции в стратегию развития бизнеса, составляемого Институтом социальной и этической отчетности AccountAbility и британской консалтинговой группой CSRnetwork. Оценка проводилась среди крупнейших международных компаний по глобальному рейтингу, включая 50 российских крупнейших компаний различных отраслей.

- ГМК «Норильский никель» получила сертификаты соответствия разработанной и внедренной Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ) требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004 в области «Управление производством и проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)». Система аккредитована международными органами по аккредитации UKAS (Великобритания) и «Road voor Accreditatie» (Нидерланды).
- ГМК «Норильский никель» по итогам конкурса, проводимого РИА РосБизнесКонсалтинг, удостоена ежегодной национальной премии «Компания года» в специальной номинации «За лучший корпоративный проект» за выделение в марте 2006 года в независимую структуру своего золоторудного дивизиона – ОАО «Полюс Золото».
- По итогам конкурса отчетов компаний в области устойчивого развития, организованного PricewaterhouseCoopers, Рейтинговым агентством «Эксперт», Государственным университетом «Высшая школа экономики» и Институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторов России Социальный отчет «Норильского никеля» за 2005 год занял второе место.

- Годовой отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005 год признан абсолютным победителем конкурса годовых отчетов среди эмитентов IX ежегодного федерального конкурса годовых отчетов и сайтов, проводимого Фондовой биржей ММВБ и журналом «Рынок ценных бумаг». Кроме того, итоговый документ Компании удостоен первого места в номинации «Лучший уровень раскрытия информации в годовом отчете на английском языке».
- Корпоративный годовой отчет ГМК «Норильский никель» за 2005 год номинирован в главной номинации конкурса «Информационная насыщенность». Конкурс был организован Рейтинговым агентством «Эксперт», фондовой биржей РТС при поддержке аудиторской компании PricewaterhouseCoopers.
- По итогам опроса экспертов и широкой читательской аудитории, проведенного газетой «Комсомольская правда», «Норильский никель» стал обладателем Национальной премии «За безупречную репутацию – 2006» среди предприятий металлургической отрасли.



1. Стратегия и развитие

1.1. Социальная миссия, принципы, стратегия¹

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. Корпоративная социальная ответственность бизнеса (далее – КСО) предполагает, что взаимоотношения бизнеса с заинтересованными сторонами строятся на принципах разумного баланса интересов.

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.

Принципы КСО бизнеса по отношению к обществу в целом:

- производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным способом с учетом интересов бизнеса и общества в объеме, качестве и ассортименте, соответствующих рыночному спросу;
- безусловное соблюдение законодательств стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;

- соблюдение требований международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;
- использование ресурсосберегающих технологий, обеспечение экологической и промышленной безопасности производства;
- реализация общественно значимых благотворительных проектов в социальной и природоохранной сферах на национальном и международном уровнях.

Принципы КСО бизнеса по отношению к местным сообществам

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

¹ Более полно принципы и стратегия Компании в области устойчивого развития отражены в соответствующих разделах Социальных отчетов ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003-2004 годы и за 2005 год. См.: <http://www.nornik.ru>

Принципы КСО бизнеса по отношению к персоналу

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

Стратегия развития производства

В июне 2006 года Совет директоров Компании одобрил основные положения Стратегии развития производства ГМК «Норильский никель» (далее – Стратегия) до 2020 года. Стратегия фокусируется на развитии существующих производственных активов Компании на территории Таймырского и Кольского полуостровов.

Реализация Стратегии направлена на:

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

1.2. Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей

Управление рисками

Деятельность ОАО «ГМК «Норильский никель» связана с рядом рисков и возможностей, действие которых при определенных обстоятельствах может оказать существенное воздействие на производственные и финансовые результаты. Для снижения негативных последствий в Компании осуществляется внедрение системы управления рисками, позволяющей обеспечить долгосрочную непрерывность бизнеса. Политика в области управления рисками реализуется в соответствии с «Концепцией корпоративного риск-менеджмента» и представляет собой систематический процесс выявления, оценки и регулирования рисков во всех сферах деятельности, направленный на:

- повышение надежности достижения запланированных результатов и содействия устойчивому развитию Компании;
- повышение эффективности распределения ресурсов;
- повышение инвестиционной привлекательности и акционерной стоимости Компании.

Ключевыми элементами системы управления рисками являются:

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

- установление допустимых уровней рисков (структура и значения допустимых уровней рисков определяются имеющимися финансовыми и операционными резервами, стратегическими целями и планами развития, предпочтениями акционеров в области эффективности и надежности деятельности Компании);
- распределение рисков по категориям значимости;
- принятие решений по регулированию рисков в соответствии с их приоритетностью (в зависимости от степени снижения величины параметров риска, стоимости реализации мероприятий и соответствия стратегическим планам развития Компании используются различные методы регулирования рисков, направленные на снижение, устранение, передачу или принятие риска);
- централизованный контроль реализации мероприятий по регулированию рисков.

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

Классификация рисков

Страновые и региональные риски

В последнее время в российской экономике отмечаются позитивные тенденции, такие как:

- рост валового внутреннего продукта;
- относительно стабильная валюта;
- высокий уровень спроса на внутреннем рынке;
- рост реального уровня заработной платы;
- снижение темпов инфляции.

Риски, связанные с экономической и политической ситуацией в регионах функционирования Компании, можно оценить как незначительные в силу общей экономической и политической стабилизации в стране.

Компанией проводится работа по выстраиванию долговременных отношений с региональными властями, направленная на:

- эффективное и всестороннее развитие экономики регионов;
- гармоничное развитие социального партнерства;
- обеспечение энергетической безопасности жилого сектора Норильского промышленного района;
- создание и поддержание достаточных запасов материально-технических ресурсов в районах Крайнего Севера;
- организацию мероприятий, направленных на минимизацию ущерба от ледоходов и паводков.

Финансовые риски

Большая часть продаж продукции Компании осуществляется в долларах США. При этом основная доля расходов осуществляется в рублях Российской Федерации. В связи с этим, повышение обменного курса рубля по отношению к доллару США может отрицательно сказаться на финансовых результатах Компании. Для Компании данный риск частично уменьшается за счет отрицательной корреляции цен на производимые металлы и валютного курса рубля.

Вся продукция Компании реализуется по ценам, формируемым на мировых рынках в зависимости от конъюнктуры под воздействием колебания спроса и предложения на производимую металлопродукцию. Вследствие изменений цен на металлы Компания подвержена значительному влиянию ценовых рисков, что может негативно отразиться на выручке Компании.

Риски, связанные с возможным изменением цен на закупаемое Компанией сырье, являются минимальными вследствие того, что Компания использует собственную сырьевую базу. Доля покупного сырья незначительна, кроме того, действуют долгосрочные договоры на покупку сырья.

Риск изменения процентных ставок может отрицательно сказаться на финансовых результатах Компании. Данный риск в настоящее время незначителен для Компании в связи с низким уровнем долга и высокой долей задолженности по фиксированной ставке.

Кредитный риск заключается в том, что контрагент может не исполнить свои обязательства перед Компанией в срок, что повлечет за собой возникновение финансовых убытков. Компания минимизирует кредитный риск, распределяя его на большое количество контрагентов, устанавливая лимиты на основе результатов анализа финансового состояния контрагентов.

Риск ликвидности заключается в том, что Компания не сможет оплатить свои обязательства при наступлении срока их погашения. Для управления ликвидностью Компания формирует резерв ликвидных средств, достаточный для компенсации возможных колебаний в поступлениях выручки с учетом ценовых, валютных и процентных рисков.

Сделки по слияниям / поглощениям

Развитие Компании осуществляется, в том числе, путем приобретения других компаний в России и за рубежом. Такие действия связаны с рисками того, насколько эффективно будет интегрирована приобретенная компания. При рассмотрении проектов слияний и поглощений Компания проводит всестороннюю оценку последствий таких решений с учетом экономических, экологических и социальных факторов.

Оценка минерально-сырьевой базы

Деятельность Компании зависит от эксплуатационных запасов и ресурсов. Оценка запасов руды и полезных ископаемых любой горнодобывающей компании по своей природе неточна и зависит от статистических выводов на основании результатов ограниченных объемов бурения и других анализов, которые в результате могут оказаться недостоверными. На оценку запасов руды и полезных ископаемых и их классификацию также оказывают влияние такие факторы, как изменение цен на металлы, уменьшение содержания полезного компонента, снижение извлечения металлов. Оценка запасов руды и полезных ископаемых, представляющая собой выражение профессионального суждения на основании знаний, опыта и промышленной практики, подвержена влиянию значительного фактора неопределенности.

В случае значительного отклонения фактического количества и качества разведанных запасов вновь осваиваемых месторождений от прогнозных существует вероятность снижения эффективности производства, удорожания горных работ и увеличения трудоемкости.

Технико-производственные риски

Основная производственная деятельность Компании осуществляется в районах Крайнего Севера, суровые природно-климатические условия приводят к необходимости решения сложных технических задач при ведении геологоразведочных работ, работ по добыче и переработке руды, строительстве и реконструкции производственных и других объектов.

Для работы в условиях Крайнего Севера Компания использует современную технику и новейшие технологии. Тем не менее, Компания может оказаться не в состоянии, при условии коммерчески обоснованных затрат, преодолеть затруднения, связанные с климатическими условиями, что может оказать существенное неблагоприятное воздействие на производственную деятельность.

Деятельность Компании подвержена рискам, связанным с разведкой, добычей и переработкой полезных ископаемых, и может привести к приостановлению работ по добыче и переработке руды, причинению вреда здоровью людей и ущерба имуществу Компании.

К числу факторов опасности при ведении Компанией комплекса работ по добыче и переработке руды относятся:

- затопление и обрушение рудников/карьеров;
- аварии и инциденты, связанные с эксплуатацией горно-транспортного оборудования в рудниках;
- аварии и инциденты, связанные с подготовкой и проведением крупномасштабных взрывных работ в рудниках/карьерах;
- образование карстовых полостей и горные удары;
- пожары и взрывы на основных технологических переделах (в том числе вызванные горючими газами);
- выделение горючих газов и ядовитых веществ;
- аварии на ТЭЦ, трубопроводах и газотранспортных магистралях;
- аварии и инциденты на основных технологических переделах переработки руды (обогащение, металлургия).

Компания может понести убытки в результате остановки производства, возможного ущерба имуществу Компании в результате пожара, стихийных бедствий, а также аварий и инцидентов на объектах энергоснабжения, рудниках/карьерах, обогатительных фабриках и металлургических заводах.

На производственных объектах Компании систематически осуществляется всесторонний анализ риска внеплановых остановок технологических процессов и связанных с ними мер по предупреждению инцидентов и аварий. Сформирован единый реестр и карта технико-производственных рисков горно-металлургического, топливно-энергетического и транспортного отраслевых комплексов. Разработана и реализуется Программа организационно-технических мероприятий по снижению критических технико-производственных рисков на период до 2012 года. На всех предприятиях разработаны декларации безопасности опасных производственных объектов.

Кроме того, для снижения негативных последствий реализуется комплексная программа страхования, которая направлена на покрытие рисков, связанных с производственной деятельностью Компании.

Значительное влияние на производственную деятельность Компании может оказать реформа системы технического регулирования, проводимая в Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании». С целью снижения рисков, связанных с проведением реформы системы технического регулирования, Компания активным образом участвует в процессе разработки нового технического законодательства (см. более подробно раздел 2.2 «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия»).

В связи с вступлением в силу в 2007 году – требований законодательного акта ЕС¹ – REACH (Registration, Authorisation and Classification of Chemicals) в 2006 году начаты работы по технической подготовке Компании к введению новых международных законодательных требований в области обращения продукции на зарубежных рынках.

Помимо требований REACH, в большинстве стран-импортеров продукции Компании готовится к внедрению международный фитосанитарный стандарт ISPM 15, это может потребовать от Компании реализации ряда мероприятий, обеспечивающих исполнения требований и норм данного стандарта.

Экологические риски

В отношении Компании российские и международные органы экологического надзора осуществляют всесторонние меры контроля и экологического регулирования.

Производственная деятельность Компании связана с рядом факторов, представляющих опасность для окружающей среды, в том числе:

- выбросом и сбросом загрязняющих веществ в окружающую среду;
- нарушением земель в процессе добычи полезных ископаемых;
- потенциальным вредом для флоры и фауны.

В соответствии с законодательством РФ и международными стандартами Компания регулярно пересматривает свои обязательства в области охраны окружающей среды. В настоящее время законодательство об охране окружающей среды находится в процессе изменения, принятие новых нормативных правовых актов может оказать существенное влияние на деятельность Компании.

В реализации деятельности Компании учитываются также ограничения, обусловленные требованиями международных договоров, конвенций и протоколов, ратифицированных Российской Федерацией (Конвенция о трансграничном загрязнении воздуха на большие расстояния и Протоколы к ней, Киотский протокол к Рамочной Конвенции ООН об изменении климата и др.)

Текущее изменение организационной структуры Компании оказывает влияние на функционирование ИСМКиЭМ и, в соответствии с требованиями ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004, предопределяет необходимость действий, направленных на обеспечение ее целостности: оценка необходимости пересмотра состава участников процессов ИСМКиЭМ; внесение соответствующих новой организационной структуре изменений в нормативные документы, регламентирующие функционирование ИСМКиЭМ.

Социальные риски

Регулирование трудовых отношений

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

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

Социально-демографические риски

Географическое положение г. Норильска – самого большого города, построенного за Полярным кругом, и определенные негативные экологические факторы создают определенные риски удержания и привлечения персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками.

В целях профилактики этих рисков Компания проводит постоянный мониторинг социально-демографической ситуации и миграционных процессов, по результатам которого принимаются управленческие решения.

Риски при проведении реструктуризации

Проведение в Компании структурных преобразований по формированию отраслевой системы управления и созданию новых самостоятельных предприятий, связанных, в том числе, с оптимизацией численности, возрастной и профессиональной структуры персонала порождает определенные социальные риски, которые возрастают при переводе значительного числа работников в дочерние и зависимые общества.

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

¹ Предполагается, что в рамках данного законодательства будет зарегистрировано по меньшей мере 30000 "существующих" и "новых" химических соединений. Требования REACH, которым должны будут следовать производители/импортеры/потребители химической продукции, зависят от опасных свойств рассматриваемых веществ, их воздействия на окружающую среду и здоровье населения, а также предполагаемых масштабов их производства и использования. Без регистрации конкретное химическое вещество не будет разрешено для производства, импорта, продажи и использования на территории стран Европейского Союза.

1.3. Выполнение задач на 2006 год

| Задачи | Достигнутые результаты | Освещение в разделах Отчета |
|---|--|---|
| Развитие системы социальной отчетности | Продолжить практику подготовки ежегодных Социальных отчетов | Рамки Отчета |
| Синхронизировать выпуск Социальных отчетов с Годовыми отчетами ОАО «ГМК «Норильский никель» | Подготовлен третий Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год, в котором более полно, по сравнению с предыдущими Социальными отчетами, освещаются аспекты деятельности Компании в области экологии. Расширено число предприятий Группы, охваченных Отчетом, за счет включения информации об ООО «Норильск-Телеком». | Рамки Отчета |
| Обеспечить развитие системы доведения Социальных отчетов до заинтересованных лиц | Годовой отчет и Социальный отчет ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год выпущены одновременно к собранию акционеров в июне 2006 года. | 2.2 «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» |
| В 2006 году доведение Социального отчета до заинтересованных сторон проводилось на системной основе. Был определен перечень основных заинтересованных сторон и соответствующих коммуникативных механизмов: прямая рассылка по списку, презентация на конференциях и семинарах, предоставление Социального отчета при личных встречах, размещение на веб-сайте и др. По сравнению с 2005 годом тираж Социального отчета был увеличен в два раза. | | |

Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами

Заклучить соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», определяющее базовый стандарт взаимоотношений работодателя и работников всех предприятий Группы, расположенных в Норильске и Дудинке

В 2006 году предприятиями Группы «Норильский никель» подписано Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Компании, расположенных в муниципальном образовании «город Норильск» и Таймырском автономном округе, на 2006–2008 годы. В Соглашении изложены основные единые принципы социальной политики, которыми должны руководствоваться работодатели и работники предприятий Группы «Норильский никель» по основным направлениям реализации социальной политики на предприятиях: развитие персонала, оплата труда, режимы труда и отдыха, охрана труда.

6.2. «Социальное партнерство»

Провести корпоративный форум Группы предприятий «Норильский никель», расположенных на территории города Норильска и ТАО

В 2006 году был проведен первый корпоративный форум Группы предприятий «Норильский никель», расположенных на территории города Норильска и ТАО. Итогом этого мероприятия стало подписание Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель».

6.2. «Социальное партнерство»

| | | |
|--|---|---|
| Обеспечивать взаимодействие с органами муниципальной и региональной власти в части развития социальной сферы регионов хозяйствования | Подписано Соглашение между Администрацией и Компанией о совместной реализации и финансировании на паритетных условиях Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Норильск» на 2007–2010 годы. В течение 2006 года Компания в сотрудничестве с Администрацией города продолжила активную деятельность по совершенствованию модели управления жилищным комплексом города Норильска, повышению эффективности и прозрачности расходов на содержание жилищного фонда и социальной сферы города. | 4. «Содействие развитию местного сообщества» |
| Обеспечивать взаимодействие с органами федеральной власти по вопросам совершенствования социально-трудовых отношений через общественные институты, представляющие интересы работодателей | В рамках работы представителей Компании в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации подготовлен ряд предложений, направленных на совершенствование законодательства в социально-трудовой сфере. По инициативе и при участии менеджеров Компании подготовлен и издан Меморандум сообщества менеджеров ведущих российских и международных компаний «О принципах корпоративной социальной ответственности». | 2.2 «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» |
| Развитие персонала | | |
| Обеспечить формируемые отраслевые комплексы персоналом, необходимым для реализации производственных задач и стратегических планов | При формировании в 2006 году отраслевых комплексов был проведен перевод в созданные отраслевые дочерние общества и филиалы Компании около 14800 работников с необходимыми производству профессионально – квалификационными характеристиками. | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» |

| | | |
|---|--|--|
| Расширить состав функциональных направлений деятельности, осуществляемой персоналом, компетентность которого регламентирована корпоративными стандартами | Выпущен нормативный документ, устанавливающий обязательный для всех отраслевых комплексов и функциональных блоков Компании порядок разработки корпоративных стандартов профессиональной компетентности и проведения внутренней сертификации персонала на соответствие этим стандартам. | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» |
| Разработать и внедрить нормативную базу для сертификации персонала | В июле 2006 году утвержден Регламент проведения внутренней сертификации работников Компании. | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» |
| Оснастить внутрикорпоративную систему профессионального обучения учебно-методическими материалами и мультимедийными обучающими курсами с учетом требований Стандартов профессиональной компетентности | С учетом требований корпоративных стандартов профессиональной компетентности для работников всех служб персонала были разработаны учебно-методические материалы к 12 модулям соответствующего Стандарта профессиональной компетентности. На конец 2006 года было разработано и поддерживается в актуальном состоянии более 6 000 учебных программ, по которым в учебных центрах Компании осуществляется подготовка различных категорий работников. | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» |
| Внедрить многоуровневую систему дистанционного обучения, включающую корпоративный центр в Москве и региональные центры на предприятиях | В 2006 году осуществлено развитие корпоративной системы дистанционного обучения: внедрены механизмы предоставления доступа к обучающим курсам работникам подразделений Компании разных уровней управления. | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» |
| Усовершенствовать программу взаимодействия с профильными ВУЗами в целях отбора, профессиональной подготовки и адаптации студентов и молодых специалистов для приема в Компанию | В рамках программы «Профессиональный старт» Компания работает с 15 профильными ВУЗами страны. В целях развития взаимодействия в 2006 году Компания заключила долговременные Генеральные соглашения о сотрудничестве с шестью базовыми ВУЗами. | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» |

Охрана труда и оздоровление персонала

Обеспечить повышение эффективности института взаимодействия представителей работников и работодателей по вопросам улучшения условий и охраны труда, промышленной безопасности

Интересы подавляющего большинства работников предприятий Компании, включенных в Отчет, представлены в комитетах (комиссиях, советах) по охране труда и промышленной безопасности. В ОАО «ГМК «Норильский никель» и в ОАО «Авиакомпания «Таймыр» в соответствии с Коллективным договором созданы комиссии по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и работников. В ОАО «НТЭК» комитеты по охране труда созданы в каждом структурном подразделении. В ЗАО «Алыкель» совместный комитет по охране труда функционирует на уровне предприятия. Работники активно участвуют в их работе, а также в мониторинге ситуации и формулировке предложений и рекомендаций в отношении программ по охране труда и промышленной безопасности на рабочем месте.

Обеспечить реализацию мероприятий по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников в объемах, предусмотренных Коллективным договором, и дополнительно обеспечить больший доступ для работников, занятых в особых условиях труда (список №1)

В рамках программ оздоровления, действующих на всех предприятиях Группы, включенных в Отчет, в 2006 году было охвачено 16 400 работников и членов их семей. Обеспеченность работников льготными путевками на санаторно-курортное лечение находится на уровне, предусмотренном Коллективным договором. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда (список №1), в 2006 году была предоставлена возможность приобрести на льготных условиях, по сравнению с установленными для остальных категорий персонала, путевки на профилактическое лечение.

6.6. «Охрана труда и промышленная безопасность»

6.5. «Оздоровление персонала»

6.6. «Охрана труда и промышленная безопасность»



Повышение мотивации работников

Обеспечить дальнейшее совершенствование механизмов мотивации персонала и их адаптацию к условиям перехода на отраслевую модель управления

В 2006 году отраслевая надбавка за успешную реструктуризацию устанавливалась и выплачивалась работникам ряда отраслевых комплексов, которые обеспечили выполнение целевых установок по реализации в установленные сроки и в полном объеме запланированных мероприятий по реструктуризации Компании и переводу персонала в создаваемые отраслевые дочерние общества.

В 2006 году расширен круг предприятий, формирующих фонды коллективного стимулирования (ФКС). ООО «Норильск-Телеком» применило новый механизм образования и распределения коллективного премиального фонда. В качестве основного фондообразующего показателя для ФКС на этом предприятии принят объем прибыли до вычета расходов по процентам, уплаты налогов и амортизационных отчислений (ЕБИТДА).

В состав показателей формирования фондов коллективного стимулирования предприятий включен ряд новых показателей («Обеспечение сохранности имущества Компании» и «Обеспечение экономии топливно-энергетических ресурсов»), направленных на достижение социального эффекта за счет развития инициатив и ответственности со стороны работников и предприятий в части бережного отношения к имуществу Компании, содействия предотвращению хищений на производстве, а также стимулирования экономии топлива и энергии и снижения негативной нагрузки на окружающую среду. Оценка и применение новых показателей осуществляется на основе специально разработанных регламентов.

6.3. «Оплата труда и социальный пакет»

6.3. «Оплата труда и социальный пакет»

6.3. «Оплата труда и социальный пакет»

Развитие корпоративной культуры

Организовать общекорпоративные культурно-массовые и спортивные мероприятия в целях укрепления корпоративной солидарности, духовного и физического развития работников

На всех основных предприятиях Группы в 2006 году проводились корпоративные праздники и спортивные соревнования, в также мероприятия в рамках проектов работы с целевыми группами.

6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры»

Социальные программы

Создать институт содействия реализации социальных программ

Организовано взаимодействие с негосударственными финансовыми институтами (НПФ, страховые компании), с помощью которых обеспечено содействие реализации социальных программ, охватывающих более 60 000 работников и членов их семей.

6.3. «Оплата труда и социальный пакет»

Реализовать целевые социальные программы, обеспечивающие социально-эффективный переход на отраслевую модель управления Компанией, с охватом не менее 1300 работников

При проведении структурных преобразований по формированию отраслевой системы управления и созданию новых самостоятельных предприятий около 1,9 тыс. работников Компании воспользовались выплатами по программам социальной адаптации.

6.7. «Программы социальной адаптации при реструктуризации»

Поддержка местных сообществ

Оказать содействие органам власти территорий присутствия в модернизации и ремонте не менее 45 объектов социальной сферы

Компания оказала содействие Администрации муниципального образования «город Норильск» в модернизации и ремонте 45 объектов социальной сферы.

4. «Содействие развитию местного сообщества»,
4.1. «Модернизация социальной инфраструктуры Норильска»

И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



2.1. Структура управления и системы менеджмента

Действующая в ГК «Норильский никель» система корпоративного управления¹ ориентирована на соответствие принятым международным стандартам и направлена на эффективную реализацию производственной и социальной деятельности Компании. Корпоративная политика и бизнес-процессы строятся на принципах максимальной прозрачности и открытости для всех заинтересованных лиц, предотвращения рисков конфликта интересов.

Совет директоров

Совет директоров ГК «Норильский никель» избирается на ежегодном годовом собрании акционеров сроком на 1 год. В его составе работает 9 директоров, в том числе 4 независимых. Для определения независимости членов Совета директоров Компания использует наиболее консервативные критерии.

В 2005 году при Совете директоров ГК «Норильский никель» был создан Комитет по аудиту. Его задачей является содействие Совету директоров в осуществлении контроля над финансово-хозяйственной деятельностью Компании, в том числе над подготовкой финансовой отчетности по требованиям МСФО.

В отчетном году Комитет продолжил работу. Рассмотрев вопросы, связанные с финансовой отчетностью 2005 года и ее аудитом, Комитет предложил ряд рекомендаций менеджменту Компании, а также рассмотрел план аудиторской проверки 2006 года.

Правление

Коллегиальным исполнительным органом, осуществляющим наряду с Генеральным директором руководство текущей деятельностью Компании, является Правление, состоящее из 8 человек. Председатель Правления – Генеральный директор Компании Д.С. Морозов. В марте 2007 года Совет директоров ГК «Норильский никель» принял

¹ Более подробная информация о корпоративном управлении Компании содержится в Годовом отчете ГК «Норильский никель» за 2006 год.

отставку М.Д. Прохорова и единогласно проголосовал за назначение Д.С. Морозова Генеральным директором ГК «Норильский никель» с 3 апреля 2007 года. Компетенция, в рамках которой Правление осуществляет свою деятельность, регламентируется Уставом Компании.

Коллегиальные органы координации управленческой деятельности

В целях эффективного осуществления оперативной деятельности в Компании созданы коллегиальные органы координации управленческой деятельности: Бюджетный комитет, Научно-технический совет, Экспертный комитет и др.

Комитет по реорганизации и Координационный комитет по сертификации системы менеджмента качества и системы экологического менеджмента прекратили существование, выполнив поставленные задачи.

Интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента

В 2005 году ГК «Норильский никель» получила сертификаты соответствия разработанной и внедренной Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ) требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004 в области «Управление производством и проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)». Сертификация действительна при условии постоянного успешного функционирования системы менеджмента. Для подтверждения соответствия требованиям международных стандартов в 2006 году международным аудиторским холдингом BVQI в Главном офисе Компании проведен первый надзорный аудит Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель» и Системы менеджмента качества в Заполярном филиале.

и взаимодействие с заинтересованными сторонами

Система управления в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности (персонал и социальная политика, безопасность труда, экология)

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

Координация деятельности в области КСО возложена на заместителя Генерального директора, руководителя Блока персонала и социальной политики. В состав Блока входят два департамента: Департамент персонала и Департамент корпоративной компенсационной политики и социальных программ. В конце 2006 года в структуре Департамента корпоративной компенсационной политики и социальных программ было образовано управление международной социальной отчетности.

Блок отвечает за выполнение следующих функций:

- формирование и обеспечение реализации общекорпоративной стратегии развития персонала, развитие социального партнерства, корпоративной культуры;
- формирование и реализация социальных и благотворительных программ на общекорпоративном уровне;
- разработка и обеспечение реализации стратегии и текущих политик в области компенсационной политики и мотивации персонала, а также корпоративных HR стандартов;
- разработка и обеспечение функционирования корпоративной системы социального мониторинга и социальной отчетности, в том числе по международным стандартам.

За разработку и реализацию экологической политики, а также политики в области технического регулирования и менеджмента качества отвечает руководитель Блока технического регулирования и экологии. В состав Блока входят два департамента: Департамент корпоративного экологического регулирования и Департамент технического регулирования и менеджмента качества.

Блок отвечает за выполнение следующих функций:

- формирование и обеспечение реализации основных направлений корпоративной Экологической политики;
- взаимодействие с государственными законодательными и надзорными органами по вопросам охраны окружающей среды;
- обеспечение производственной деятельности в области технического регулирования;
- обеспечение функционирования Корпоративной Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004.

Координация работ по вопросам разработки и реализации корпоративной политики и корпоративных программ в сфере промышленной безопасности и охраны труда Компании возложена на советника Генерального директора по промышленной безопасности и охране труда.

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



и взаимодействие с заинтересованными сторонами

2.2. Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия

Основными заинтересованными сторонами Компании являются работники, акционеры и инвесторы, партнеры по бизнесу, местные сообщества (в том числе региональные органы власти, органы местного самоуправления, население и общественные организации), заинтересованные стороны на федеральном уровне, международные организации. Указанный круг заинтересованных сторон определен с учетом тесноты взаимодействия, важности учета их интересов для Компании, степени взаимовлияния.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами ГК «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;
- постоянная адаптация в соответствии с изменяющимися потребностями общества;
- уважение истории, культуры, традиций, образа жизни и наследия жителей территорий хозяйствования.

Работники

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

Отношения с работниками строятся на основе сложившейся в Компании, но при этом постоянно развивающейся системе социального партнерства (подробнее см. раздел 6.2. «Социальное партнерство»).

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

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

В ГК «Норильский никель» действует и развивается система внутренних коммуникаций, направленная на выявление мнений, интересов работников и доведение до них целей, задач, долгосрочных и текущих планов Компании, результатов производственной деятельности Компании и ее структурных подразделений.

В Компании на постоянной основе проводится социальный мониторинг для своевременного выявления проблем и снижения потенциала социальных рисков.

Результаты мониторинга используются при разработке социальных программ и принятии управленческих решений.

Акционеры и инвесторы

Взаимоотношения с акционерами и инвесторами развиваются на принципах прямого конструктивного диалога в соответствии с международными стандартами, определяющими нормы ведения 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 регулярно размещается на корпоративном интернет-сайте, в электронных и печатных СМИ, а также в ежегодно публикуемых годовых отчетах. ГК «Норильский никель» стремится представлять информацию в форме, максимально содействующей акционерам и инвесторам в принятии обоснованных инвестиционных решений.

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

Особое внимание в ГК «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.

Функция обеспечения взаимодействия с акционерами и инвесторами возложена на Департамент по работе с инвесторами. В рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного сообщества к деятельности Компании в 2006 году Департаментом по работе с инвесторами:

- проведено 65 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в Главном офисе Компании;
- организованы публичные выступления представителей менеджмента о деятельности Компании на 11 российских и международных инвестиционных конференциях (Россия, США, Великобритания, Швеция, Канада, Швейцария, Германия).
- организованы две поездки для иностранных акционеров и инвесторов в город Норильск для ознакомления с производственными активами Компании;
- подготовлено около 700 письменных ответов на обращения акционеров и инвесторов.

Достижения в области совершенствования практики отношений с инвесторами и корпоративного управления в 2006 году нашли свое отражение в росте рыночной капитализации Компании, которая в декабре 2006 года превысила 29,6 миллиарда долларов США.

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, ориентируясь на принципы открытости процедур закупок:

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

и взаимодействие с заинтересованными сторонами

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

Компания проводит ежегодные опросы всех клиентов на внутреннем и внешнем рынках с целью выявления их мнения об условиях поставки, качестве продукции, ее упаковке. Так, в 2006 году в соответствии с пожеланиями стратегических клиентов была произведена замена свинцовых пломб на пластиковые при упаковке аффинированных металлов платиновой группы. Также были разработаны паспорта безопасности (MSDS) на русском и английском языках для всей продукции (подробнее см. раздел 3.2. «Оценка воздействия продукции Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду»).

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

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

Представители Компании участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий, создаваемых администрациями территорий по вопросам социальной политики, в рамках которых координируется деятельность органов власти и крупных работодателей по социально-экономическому развитию городов, округов, регионов присутствия Компании. ГМК «Норильский никель» с учетом интересов населения территорий хозяйствования реализует целевые программы, которые содействуют развитию социальной сферы территорий – образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и связи.

Примером взаимодействия Компании и местной администрации является создание в 2005 году рабочей группы при Администрации города Норильска, на паритетной основе представляющей Компанию и Администрацию города в области укрепления и дальнейшего развития материально-технической базы физической культуры и спорта на территории города. В 2006 году рабочей группой была разработана и начата реализация Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Норильск» на 2007–2010 годы (подробнее см. раздел 4.1. «Модернизация социальной инфраструктуры Норильска»).

В 2006 году совместно с администрацией ТАО Компания продолжила реализацию Программы «Охрана и воспроизводство агроландшафтов и сохранение природных ресурсов на территории Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа на 2004–2007 гг.».

В 2006 году Компания оказала содействие Ассоциации коренных малочисленных народов ТАО в организации съезда представителей коренных малочисленных народов.

Компания также сотрудничает с общественными организациями, осуществляющими свою деятельность на территориях хозяйствования и, в том числе, с организациями, представляющими интересы социально уязвимых групп населения (подробнее см. раздел 4.4. «Поддержка социально уязвимых категорий населения»).

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

Заинтересованные стороны на федеральном уровне

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

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, содействуя реализации общественно значимых проектов на общероссийском уровне.

Компания на постоянной основе участвует в работе Координационно-экспертного совета по техническому регулированию при Экспертном управлении Президента Российской Федерации. В 2006 году представители Компании приняли участие в разработке Концепции системы технического регулирования в металлургии РФ. Менеджеры Компании также представлены в Комитете по металлургии Торгово-промышленной палаты Российской Федерации (ТПП) в составе рабочей группы по техническому регулированию и экспертных комиссий по разработке технических регламентов Минпромэнерго России. В 2006 году менеджерами Компании были подготовлены консолидированные замечания и предложения к 22 проектам технических регламентов, разработан проект Концепции системы технического регулирования в металлургии Российской Федерации.

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти в области подготовки предложений, направленных на совершенствование социально-трудовых отношений, социального страхования, пенсионного обеспечения и др. 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 (РТК).

Менеджеры Компании активно участвуют в работе РТК и представлены в ее рабочих группах в области совершенствования социально-трудового законодательства, охраны труда, промышленной и экологической безопасности. В 2006 году менеджерами Компании был внесен ряд предложений, направленных на совершенствование социально-трудовых отношений, систем обязательного (социального, медицинского, пенсионного) страхования, социальной защиты работников предприятий Крайнего Севера.

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

ГМК «Норильский никель» в 2005 году в числе первых российских компаний присоединилась к Социальной хартии российского бизнеса. Этот документ представляет собой свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики, диалога с акционерами и инвесторами, властными структурами, работниками и институтами гражданского общества, которыми руководствуется Компания в своей деятельности.

Компания на регулярной основе осуществляет взаимодействие с объединениями работодателей (Координационный совет объединения работодателей России, Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)). Представители Компании участвуют в рабочих группах этих объединений.

ОАО «ГМК «Норильский никель» активно сотрудничает с Российской академией наук по экологическим вопросам. В 2006 году по инициативе Компании президиум РАН рассмотрел вопрос «Экологические проблемы Норильского никеля и возможные пути их решения». По данному вопросу приняты Постановления Президиума РАН №№ 127, 253, 324; создана комиссия РАН; создан специальный сайт <http://www.rannoreko.ru>; проводится сбор предложений для формирования программы, которая должна обеспечить экологически, экономически и социально сбалансированное поэтапное снижение выбросов диоксида серы в Норильске до предельно допустимых уровней.

На протяжении последних пяти лет Компания поддерживает проводимые в России исследования в области водородной энергетики и топливных элементов.

В 2003 году Компания подписала соглашение с Российской академией наук о финансировании разработок в этой области, объем финансирования на 2003–2006 годы составил 120 млн. долларов США. Полученные результаты позволили перейти к коммерциализации проекта и разработке технологий опытного и массового производства. В 2005 году ОАО «ГМК «Норильский никель»

и взаимодействие с заинтересованными сторонами

учредило Национальную инновационную компанию «Новые энергетические проекты», основной задачей которой является разработка опытно-промышленных технологий производства топливных элементов и водородных электрохимических генераторов на их основе.

Компания сотрудничает с 15 профильными ВУЗами страны для удовлетворения потребностей подразделений Компании в квалифицированных управленческих кадрах. Так, например, в рамках оказания поддержки Санкт-Петербургскому государственному горному Институту им. В.Г. Плеханова и Московской государственной академии тонкой химической технологии им. М.В. Ломоносова в 2006 году на развитие материально-технической базы были выделены средства в сумме 1 млн. 50 тыс. долларов США (подробнее см. раздел 6. 4. «Развитие персонала и корпоративной культуры»).

Компания активно сотрудничает с Ассоциацией менеджеров России (АМР). Представители Компании участвуют в работе комитетов АМР по корпоративной ответственности и пенсионной системе. В 2006 году по инициативе и при участии менеджеров Компании подготовлен и издан Меморандум сообщества менеджеров ведущих российских и международных компаний «О принципах корпоративной социальной ответственности».

Компания является действительным членом Российской ассоциации по связям с общественностью (РАСО), разделяет Российский Кодекс профессиональных и этических принципов, принятый на заседании Исполнительного комитета РАСО. В 2006 году менеджерами Компании была оказана поддержка при подготовке материалов более чем по 50 темам по важным направлениям деятельности Компании: подготовлены официальные сообщения (пресс-релизы), проведена активная работа по разъяснению и комментированию представителям российских и зарубежных СМИ позиции Компании.

Информационная политика

ГМК «Норильский никель» ориентирована на своевременное и максимально полное информирование о деятельности Компании всех заинтересованных сторон. К их числу относятся федеральные и региональные органы власти, органы местного самоуправления, работники предприятий Группы, жители территорий присутствия, акционеры, потребители продукции Компании.

Компания придерживается политики информационной открытости в области освещения производственных, финансовых, социальных, экологических показателей деятельности, структуры управления и планов развития Компании.

В целях реализации этой политики все внешние коммуникации Компании осуществляются на основе открытого диалога с представителями зарубежных и российских средств массовой информации.

Руководители ГМК «Норильский никель» и ее пресс-служба открыты для средств массовой информации и оказы-

вают всемерное содействие в получении достоверных и полных данных по значимым событиям корпоративной жизни.

На регулярно обновляемом корпоративном интернет-сайте Компании – <http://www.nornik.ru> – содержится подробная информация о деятельности предприятий, входящих в состав Группы, об их участии в наиболее актуальных для Компании 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.

Важную роль в информировании всех заинтересованных сторон играют корпоративные средства массовой информации. Компания осуществляет издание корпоративного журнала «Норильский никель» и газеты «Заполярный вестник», на страницах которых рассказывается о деятельности Компании и людях, работающих на ее предприятиях.

Подробная информация о производственной и финансовой деятельности Компании регулярно публикуется в годовых отчетах ГМК «Норильский никель» на русском и английском языках. В Социальном отчете Компании представлена информация о принципах, целях, практических результатах и перспективах корпоративной социальной политики и деятельности Компании в других областях, связанных с устойчивым развитием. В 2006 году доведение Социального отчета до заинтересованных сторон проводилось на системной основе. Был определен перечень основных заинтересованных сторон и соответствующих коммуникативных механизмов: прямая рассылка по списку, презентация на конференциях и семинарах, предоставление Социального отчета при личных встречах, размещение на веб-сайте и др. По сравнению с 2005 годом тираж Социального отчета был увеличен в два раза.

Международные организации

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

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

ГМК «Норильский никель» принимает участие в работе международных некоммерческих организаций: Институт никеля (Nickel Institute), Международная Платиновая Ассоциация (International Platinum Association), Международный союз металлургов (International Metallurg Union), Совет по палладию (Palladium Council), «Институт развития кобальта» (Cobalt Development Institute), Американо-Российский Деловой Совет (U.S. – Russia Business Council).

Менеджеры Компании являются ее официальными представителями в Ювелирном комитете и Комитете по безопасности Международной Платиновой Ассоциации, участвуют в разработке и реализации программ международного сотрудничества в сфере развития использования металлов платиновой группы, предотвращения правонарушений в отраслевом бизнесе.

Компания активно сотрудничает с Международной организацией труда (МОТ).

Через представительство в российских организациях работодателей взаимодействует с Международной организацией работодателей (МОП), в том числе по обмену опытом в сфере социальной ответственности бизнеса.

В рамках МОП создана специальная Рабочая группа по вопросам КСО с целью выработки общей консолидированной позиции работодательских организаций. В 2006 году в рамках работы 95 сессии МОТ Ассоциация Менеджеров России совместно с Компанией подготовила и провела семинар «Деловой климат и КСО в России» по представлению социальной отчетности российских компаний – членов АМР с участием МОП. «Норильскому никелю» был выдан сертификат МОП, подтверждающий, что Компания разделяет принципы КСО и способствует их дальнейшему развитию и правильному пониманию участниками бизнеса.

ГМК «Норильский никель» придерживается основных принципов ведения бизнеса, выработанных международным сообществом и содержащихся в документах таких международных организаций, как:

- Организация Объединенных Наций:
 - Universal Declaration on Human Rights <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/rus.htm>
 - Международная организация труда:
 - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – http://www.ilo.ru/standards/declaration_ru.htm
 - Convention 169: Concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries – <http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/62.htm>
 - конвенции, ратифицированные Российской Федерацией в части, относящейся к деятельности Компании – <http://www.ilo.ru>
- Международный совет по горному делу и металлам:
 - ICMM Sustainable Development Principles http://www.icmm.com/publications/ICMM_Principles_en.pdf
- Организация экономического сотрудничества и развития:
 - OECD Guidelines for Multinational Enterprises <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>



3. Ответственность за продукцию

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

Никель

используется в основном в виде сплавов с другими металлами (производство нержавеющей стали и др.).

Медь

применяется в основном в электротехнике, при производстве материалов для строительства, сплавы меди с другими металлами используют в машиностроении, в автомобильной промышленности.

Платина и палладий

в виде соединений используются преимущественно в производстве автокатализаторов.

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

3.1. Политика Компании в области ответственности за продукцию

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

- поэтапное внедрение Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ);
- оценка воздействия продукции Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду;
- борьба с хищениями материальных ценностей и имущества Компании;
- мониторинг и анализ удовлетворенности потребителей.

Внедрение ИСКМиЭМ

В декабре 2004 года Правлением Компании была одобрена корпоративная политика в области качества, что явилось важнейшим шагом на пути создания системы менеджмента в соответствии с международными стандартами. Политикой продекларированы цели и задачи Компании в области менеджмента качества. В то же время было принято решение о внедрении Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ) в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2000 и 14001:2004.

Создание Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента – это внутренне мотивированная деятельность Компании, с одной стороны, отвечающая требованиям рынка и различных заинтересованных сторон, а с другой стороны, направленная на усиление рыночных позиций Компании, устойчивый рост ее акционерной стоимости и финансовых показателей. ИСМКиЭМ призвана обеспечить достижение намеченных целей в области качества и экологии и продемонстрировать способность Компании быть надежным производителем товарной продукции.

В 2005 году Компания получила международный сертификат соответствия ИСМКиЭМ ОАО «ГМК «Норильский никель» требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004 в области «Управление производством и проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)». Система аккредитована международными органами по аккредитации UKAS (Великобритания) и «Road voor Accreditatie» (Нидерланды). Для подтверждения соответствия требованиям международных стандартов в 2006 году международным аудиторским холдингом BVQI в Главном офисе Компании проведен первый надзорный аудит Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель» и Системы менеджмента качества в Заполярном филиале.

Внедрение ИСМКиЭМ Компании послужило отправной точкой к интеграции локальных систем менеджмента структурных подразделений Компании и созданию единой системы с областью распространения – от производства до поставки продукции.

В Группе «Норильский никель» наряду с ИСМКиЭМ на уровне Компании функционируют также локальные сертифицированные системы менеджмента качества и экологического менеджмента, аккредитованные международными органами по аккредитации. Так, в Заполярном филиале внедрена и сертифицирована Система менеджмента качества в области «Производство никеля, меди и кобальта». Ведутся работы по внедрению требований ISO 14001:2004 на интеграционной основе и подготовка к интеграции в Корпоративную ИСМКиЭМ. Сертификация данной системы запланирована на 2007 год.

В Компании разработан План развития ИСМКиЭМ на 2006–2008 годы, в соответствии с которым планируется внедрение и сертификация систем менеджмента во всех предприятиях Компании.

В Компании уделяется большое внимание обучению сотрудников структурных подразделений на специализированных курсах и семинарах с получением соответствующих сертификатов. В 2006 году были проведены также корпоративные семинары с участием сотрудников филиалов, дочерних и зависимых обществ Компании. Центром корпоративного обучения совместно с Департаментом технического регулирования и менеджмента качества была осуществлена разработка дистанционного курса «Аудит Интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента».

Лидерство Компании в области качества подтверждается оценкой международных организаций. По решению Наблюдательного совета Международной Программы Продвижения Качества в 2006 году ГК «Норильский никель» представлена к получению Золотого Сертификата Качества.

3.2. Оценка воздействия продукции Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду

С целью обеспечения требуемого как российским, так и международным законодательством уровня защиты здоровья человека и окружающей среды и установления обязательных требований к безопасности продукции все стадии жизненного цикла продукции проходят процедуру оценки риска возникновения негативных последствий ее производства и внешнего воздействия. Требования к безопасной реализации производственных процессов по изготовлению, транспортировке и продаже продукции формализованы в Компании в соответствующих технических документах, начиная с технических заданий на проектирование и заканчивая действующими технологическими инструкциями/режимными параметрами для конкретных процессов и операций.

Информация об установленных потребительских качествах продукции, в том числе о ее безопасных/опасных качествах, содержится в нормативно-технических документах на конкретные виды продукции, подтверждение которой осуществляется посредством контроля качества произведенной продукции с оформлением необходимых документов.

Система обеспечения обязательных требований к безопасности продукции

- Стадии жизненного цикла продукции, на которых устанавливаются обязательные требования к безопасности продукции и оцениваются возможные воздействия на здоровье потребителя с целью их последующего улучшения

| СТАДИИ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА | ДА | НЕТ |
|--|----|-----|
| Разработка концепции продукции | • | |
| Исследования и разработка | • | |
| Сертификация | • | |
| Производство | • | |
| Маркетинг и продвижение | • | |
| Хранение, распределение и снабжение | • | |
| Использование и обслуживание* | | • |
| Утилизация, повторное использование или вторичная переработка* | | • |

* Компания не осуществляет использование, обслуживание, утилизацию, повторное использование или вторичную переработку собственной продукции.

Предоставление информации о свойствах продукции и услуг по установленным требованиям осуществляются для 100% значимых видов продукции Компании.

- Виды информации о безопасных свойствах продукции

| ВИДЫ ИНФОРМАЦИИ | ДА | НЕТ |
|--|----|-----|
| Источники компонентов продукции | • | |
| Состав | • | |
| Безопасное использование продукции | • | |
| Утилизация* продукции и воздействие на окружающую среду/общество | • | |

* Компания не осуществляет утилизацию собственной продукции.

Оценка воздействия продукции на здоровье и безопасность осуществляется для 100% значимых видов продукции Компании. По результатам этой работы в 2006 году были разработаны документы, представляющие результаты этой оценки (Material Safety Data Sheet или MSDS). MSDS – это документ производителя (поставщика) продукции, обязательный в странах ЕЭС, США и др., в котором указываются меры безопасности при обращении с продуктом. Задача MSDS – донести информацию по безопасности продукта, не исключая возможных опасных аспектов. Под опасностью понимается потенциальный вред и возможное воздействие загрязняющих веществ, которые могут быть замечены при обращении с продуктом или во время его применения, а также другие опасности, включая потенциальный случайный контакт, пожар, утечку в окружающую среду.

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

В связи с вступлением в силу в 2007 году требований законодательного акта ЕС – REACH (Registration, Authorisation and Classification of Chemicals) в 2006 году начата работа по технической подготовке Компании к введению новых международных законодательных требований в области обращения продукции на зарубежных рынках.

3.3. Удовлетворенность потребителей

В своей деятельности Компания демонстрирует информационную прозрачность и стремление поддерживать открытый диалог с заинтересованными сторонами по вопросам качества продукции.

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

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

На различных стадиях движения продукции от производителя к потребителю осуществляется необходимый контроль обеспечения выполнения требований потребителей, связанных с упаковкой, сроками поставки, оформлением требуемой документации и т.п. Анализ поступающих замечаний выполняется в соответствии с документами, регламентирующими порядок ведения работы с потребителями и проведения корректирующих и предупреждающих действий ИСМКиЭМ Компании, Системы менеджмента и качества ЗФ.

Полученные замечания поступают производителю и анализируются с разработкой (при необходимости) корректирующих и предупреждающих действий.

Одним из методов реализации принципа «ориентации на потребителя» в Компании является поддержание обратной связи с потребителями произведенной продукции и мониторинг степени их удовлетворенности.

Сбытовым комплексом Компании на внутреннем и внешнем рынке проводится ежегодное анкетирование потребителей с целью определения их пожеланий к качеству продукции и услуг Компании. Потребители оценивают продукцию по следующим факторам: химсостав, включая примеси, геометрические размеры, состояние поверхности, упаковка и маркировка, срок поставки и информационное сопровождение. В 2006 году анкетированием было охвачено 95% потребителей каждого из видов продукции¹. Наиболее высоко, по результатам исследования в 2006 году, было оценено качество металлопродукции по содержанию базового элемента и информационное сопровождение.

¹ Оценка удовлетворенности проводилась по 3-балльной шкале.

- Средние оценки удовлетворенности потребителей продукции Компании за 2005–2006 годы

| ПАРАМЕТР | НИКЕЛЬ | МЕДЬ | МЕТАЛЛЫ ПЛАТИНОВОЙ ГРУППЫ |
|----------|--------|------|---------------------------|
| 2005 год | 2.78 | 2.70 | 2.48 |
| 2006 год | 2.81 | 2.68 | 2.52 |

По результатам анализа полученных данных по итогам 2005 года были разработаны и проведены мероприятия, направленные на повышение удовлетворенности потребителей.

- Мероприятия по повышению степени удовлетворенности потребителей в 2006 году

| МЕРОПРИЯТИЕ | РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ |
|--|--|
| Разработка паспортов безопасности (MSDS) на русском и английском языках на продукцию (никель, кобальт, селен, теллур, медные катоды) | Потребители удовлетворены представленными паспортами. Замечаний в 2006 году не поступало |
| Разработка паспортов безопасности (MSDS) на русском и английском языках для аффинированных металлов платиновой группы | |
| Замена свинцовых пломб на пластиковые при упаковке аффинированных металлов платиновой группы | Потребители удовлетворены новыми пломбами. Замечаний в 2006 году не поступало |

Для повышения результативности работы с потребителями и обеспечения информирования заинтересованных сторон принято решение о формировании развинутой базы данных по претензиям потребителей по всем видам продукции Компании.

В 2006 году разработана Комплексная система мер борьбы с хищениями материальных ценностей и имущества Компании. В рамках системы реализуется Программа идеологической и PR-поддержки борьбы с хищениями.

Осуществляется мониторинг случаев, связанных с хищениями, выявления виновных работников, применение

мер административного и/или дисциплинарного индивидуального и коллективного воздействия. В показатели формирования фондов коллективного стимулирования включены показатели, характеризующие обеспечение сохранности продукции.

Основные принципы Программы предусматривают обязательное рассмотрение всех случаев хищений. Случаи хищения предаются общественной огласке. Информация о хищениях размещена на специальной странице <http://norilskvory.livejournal.com>. Создан и работает Музей борьбы с хищениями.



4. Содействие развитию местного сообщества

«Норильский никель» вносит существенный вклад в развитие Норильского промышленного района, на территории которого расположены все предприятия Группы, включенные в Отчет (информация о Норильске и Таймырском автономном округе помещена в Социальных отчетах Компании за 2003–2004 и 2005 годы). Каждый второй работающий на территории НПР (48%) занят на предприятиях Группы. Кроме того, заметная часть занятых в различных организациях частного сектора на территории оказывает предприятиям Группы услуги производственного характера (подрядчики, занятые на ремонтных, строительных и прочих работах). Налоговые платежи предприятий Группы составили в 2006 году 78,5% доходной части бюджета муниципального образования «город Норильск».

Компания уделяет приоритетное внимание взаимодействию с органами местной власти по вопросам поддержания и развития социальной инфраструктуры, от состояния которой зависит качество жизни как работников Компании и членов их семей, так и населения в целом. В 2006 году Компания оказала содействие Администрации муниципального образования «город Норильск» в модернизации и ремонте 45 объектов социальной сферы.

В отчетном году на базе совместных наработок Компании и Администрации г. Норильска, а также с учетом Стратегии развития производства Компании до 2020 года была организована работа с участием широкого круга заинтересованных сторон по обсуждению перспектив социально-экономического развития Норильска. Были организованы круглые столы, тренинги, семинары с участием представителей Администрации города, Городского Совета, Компании, общественных объединений и СМИ. Компания намерена и в дальнейшем оказывать содействие Администрации города в разработке планов его развития.

«Норильский никель» в 2006 году продолжил реализацию долгосрочных проектов и программ в следующих областях:

- модернизация социальной инфраструктуры Норильска;
- образование;
- детство и юношество;
- поддержка социально уязвимых категорий населения;
- шефская помощь Таймыру.

4.1. Модернизация социальной инфраструктуры Норильска

После изменения системы управления ЖКХ и передачи объектов социальной сферы на баланс муниципалитета ГМК «Норильский никель» и ее дочерние предприятия продолжают оказывать материальную и финансовую поддержку объектам социальной инфраструктуры города, проводя капитальный ремонт жилищного фонда, реконструкцию объектов социальной инфраструктуры. Компания стремится не допустить ухудшения состояния социальной инфраструктуры в условиях дефицита государственного финансирования, поскольку в экстремальных условиях Крайнего Севера на восстановление социальных объектов требуется гораздо больше затрат, нежели на поддержание их в нормальном состоянии. В течение 2006 года Компания в сотрудничестве с Администрацией города продолжила активную деятельность по совершенствованию модели управления жилищным комплексом города Норильска, повышению эффективности и прозрачности расходов на содержание жилищного фонда и социальной сферы города.

Компания придает большое значение вопросам поддержки физической культуры и спорта. Для этого реализуется ряд программ и мероприятий для персонала Компании и членов их семей (подробнее см. раздел 6.5. «Оздоровление персонала»), а также для населения Норильска. Компания осуществляет взаимодействие с Администрацией города Норильска в области укрепления и дальнейшего развития материально-технической базы физической культуры и спорта на территории города.

В 2006 году в рамках этого направления сотрудничества была создана совместная рабочая группа, представляющая на паритетной основе Администрацию города и Заполярный филиал Компании. Под эгидой рабочей группы была проведена ревизия спортивных объектов города, определены пути дальнейшего развития спортивной инфраструктуры Норильска, подписано Соглашение между Администрацией города и Компанией о совместной реализации и финансировании на паритетных условиях Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании «город Норильск» на 2007–2010 годы. Объемы общего финансирования Программы в 2007 году составят примерно 100 млн. рублей.

В течение отчетного года в школах города проведена реконструкция спортивных залов, душевых, установлено специализированное покрытие для игровых видов спорта и спортивное оборудование (баскетбольные щиты, шведские стенки). К концу 2006 года ремонтные работы проведены в спортивных залах 33 школ (из запланированных к ремонту 45). Завершение работ ожидается в 4-ом квартале 2007 года.

На средства Компании в 2006 году выполнялся капитальный ремонт двух зданий детских дошкольных образовательных учреждений, двух зданий профессиональных учебных заведений (училища и лицей) и Норильского индустриального института, а также других объектов социальной сферы (Концертно-досугового центра «Гармония», детской библиотеки, внутренних сетей городской больницы).

4.2. Образование

Задачи сохранения и повышения кадрового потенциала Компании и развития образовательного уровня населения Норильска находятся в зоне совместных долгосрочных интересов Компании и местного сообщества.

В их число входит поддержание эффективного сотрудничества с ГОУ ВПО «Норильский индустриальный институт» (далее – НИИ). В 2006 году было подписано Совместное постановление, которым определена Программа мероприятий, направленных на повышение качества и результативности подготовки специалистов. В рамках реализации Программы организована производственная и преддипломная практика для 550 студентов. В 2006 году Компания выделила 13,6 млн. рублей на приобретение для НИИ учебного оборудования, ремонт актового зала и аудитории.

В целях повышения качества подготовки молодых рабочих на базе Профессионального училища №105 и Профессионального лицея №17 реализуется совместный с Администрацией города Норильска, Центром занятости населения города Норильска проект по целевой подготовке молодых рабочих. Сформирован целевой заказ Компании по наиболее востребованным рабочим профессиям, в соответствии с которым около 60 учащихся, наряду с базовой профессией, получают целевую подготовку. Организована производственная практика для 200 учащихся, проведены профориентационные встречи с учащимися общеобразовательных школ, осуществляется развитие учебно-методической и материально-технической базы учебных заведений за счет средств Компании. В 2006 году на развитие базы и ремонт аудиторий училищ Компания выделила 6,7 млн. рублей.

С целью повышения качества подготовки по рабочим профессиям в учебных заведениях начального профессионального образования города Норильска, совершенствования учебного процесса и учебных программ по профильным для Компании специальностям в 2006 году заключено Соглашение о сотрудничестве в сфере подготовки квалифицированных молодых рабочих с Агентством профессионального образования и науки администрации Красноярского края. Соглашением определено создание Ресурсного центра на базе Профессионального училища №105.

Компания как традиционный партнер городских учреждений образования оказывает на постоянной основе помощь 36 дошкольным и 61 образовательному учреждению (школам, лицеям, профессионально-техническим училищам городов Норильска и Дудинки), а также учреждениям дополнительного образования, детским творческим центрам и клубам, специализированным образовательным учреждениям по воспитанию детей-сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья.

На протяжении ряда лет воспитанники данных учреждений являются благополучателями в рамках благотворительных программ и проектов, реализуемых к праздничным и памятным датам.

Так, стало доброй традицией проводить встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, организовывать благотворительные ярмарки поделок, изготовленных руками детей, устраивать концертные показы в подшефных детских садах.

В целях формирования массового детско-юношеского волонтерского движения, развития у подрастающего поколения потребности в выработке социально-ориентированной гражданской позиции («анти-иждивенчества») Компания выступила с инициативой организации образовательными учреждениями собственных благотворительных проектов.

В преддверии празднования Дня защиты детей в 2006 году была проведена общегородская благотворительная акция «Смотр благотворительных проектов «Твори добро!». В рамках акции в «подшефных» специализированных образовательных учреждениях разрабатывались собственные детские благотворительные проекты, определялись объекты благотворительности, вырабатывались формы и способы оказания помощи, реализация которых запланирована на 2006–2007 учебный год.

Участниками акции стали «Норильский детский дом», где воспитываются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, «Центр Виктория», созданный для социальной психолого-педагогической реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями, и дру-

гие детские специализированные учреждения.

Силами 450 воспитанников учреждений были подготовлены и представлены в форме музыкальных и театрализованных номеров, сопровождающихся видеороликами и слайд-шоу, проекты, призванные наглядным примером продемонстрировать обществу, что благотворительность – это не только финансовые вливания, но и простое «человеческое» внимание, посильная помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: одиноким пожилым гражданам; детям-инвалидам, часто лишенным возможности простого общения. Презентации проектов сопровождались концертной программой с участием воспитанников специализированных учреждений и городских творческих коллективов.

Традиционно, как бывает всегда при участии Компании, не обошлось и без сюрпризов. Каждому учреждению, участнику акции, были вручены подарки с символикой ОАО «ГМК «Норильский никель» и акции «Твори добро!» – музыкальная аппаратура и компьютерная техника на общую сумму 200 тыс. рублей. По окончании мероприятия в Городском центре культуры для детей младшей возрастной группы был организован праздничный обед и развлекательная программа, а ребята постарше провели время в киноконцертном комплексе. Состоявшаяся акция вызвала живой интерес среди представителей местной общественности и заслужила высокую оценку гостей проекта и представителей городских властей.

Шефская помощь образовательным учреждениям реализуется Компанией по многим направлениям. В 2006 году в связи с проведенной в Таймырском муниципальном районе (далее – ТМР) муниципальной реформой непосредственными представителями Компании в поселках оставались структурные подразделения Компании, которым были распределены финансовые средства для реализации планов мероприятий по оказанию шефской помощи, разработанных во взаимодействии с руководителями администраций вновь сформированных органов местного самоуправления.

Фокус поддержки постепенно смещается от укрепления материально-технической базы детских садов и школ (материальной поддержки при проведении ремонтов, закупке оборудования, инвентаря, мебели) к выделению средств на приобретение современных учебных пособий, мультимедийной, видео-, аудио- и фотоаппаратуры, комплектующих изделий к компьютерной и оргтехнике, развивающих игр, спортивного инвентаря в целях создания и улучшения в подшефных учреждениях условий, способствующих эффективной реализации учебного процесса, развитию детей и их трудовому воспитанию.

Компания помогает государственному общеобразовательному учреждению – кадетской школе-интернату «Норильский кадетский корпус», в котором получают качественное всестороннее образование дети из общеобразовательных школ Норильска, Таймырского муниципального района и Красноярского края.

4.3. Детство и юношество

В Компании действует программа «**Детский клуб**». Ее основные задачи – создание позитивной социальной среды, 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.

Программа профессиональной ориентации школьников популяризирует профессии, востребованные на территории города Норильска. Проведение системной работы по профориентации включает экскурсионные поездки на предприятия Заполярного филиала Компании, встречи с рабочими и мастерами различных отделов. В 2006 году экскурсии были проведены для 400 школьников старших классов. В каждой норильской школе созданы кабинеты профориентации, проводятся различные конкурсы, профориентационные акции «Выбирая профессию – выбираешь будущее», «Успеху быть – когда мы вместе», в летний период организуются трудовые отряды школьников (ТОШ).

Акция «Успеху быть, когда мы вместе!» была проведена в 2006 году во второй раз. Основная идея проведения профориентационной акции – совершенствование форм работы по профессиональной ориентации детей и подростков, популяризация профессий, востребованных на территории города Норильска, а также предоставление подросткам информации об истории Норильского комбината, о перспективах развития Компании.

Конкурс на лучший кабинет по профориентации. Управление внутренних коммуникаций ЗФ Компании совместно с Управлением образования Администрации г. Норильска организовали в июле 2006 году среди школ Норильска конкурс на лучший кабинет по профориентации. В школах была размещена информация о востребованных в Компании специальностях, о современном технологическом оборудовании и машинах, использующихся в подразделениях, а также справочная информация об основных переделах Компании.

Трудовые отряды школьников. Работа по организации временной занятости подростков в возрасте от 14 до 18 лет проводится Заполярным филиалом в партнерстве с Администрацией города около 40 лет. Летом 2006 года школьникам было предоставлено 965 рабочих мест, 550 из которых – на предприятиях «Норильского никеля». В основном участники ТОШ привлекались к благоустройству дворов и улиц города, а также территорий Компании. Школьники смогли приобрести навыки труда и заработать свои первые деньги. Школьники были обеспечены не только рабочими местами, но и рабочей амуницией, состоящей из куртки, брюк, футболки и бейсболки. Кроме того, для участников ТОШ была организована обширная спортивная и культурно-досуговая программа. Были организованы конкурсы рисунков и фотографий, различные развивающие игры, ко Дню металлурга детьми были подготовлены концертные номера. В рамках работы ТОШ проводятся и спартакиады, в которых принимают участие школьники из городов Норильска, Талнаха, Кайеркана, Оганера и Дудинки.

В 2006 году Заполярный филиал Компании также предоставил возможность 50 школьникам провести трудовой сезон в лагере «Солнечный-2» на юге Красноярского края в рамках краевой целевой программы «Содействие занятости населения Красноярского края на 2004–2006 гг.», взяв на себя финансирование проезда, проживания, питания, проведение досуговых мероприятий, обеспечение форменной одеждой участников и руководителей.

Конкурс «Дорога в Завтра». Большое внимание «Норильский никель» уделяет созданию условий для детского творчества. Начиная с 2000 года Компания проводит корпоративный конкурс «Дорога в Завтра» по следующим номинациям: «Хореография», «Изобразительное искусство», «Вокал», «Исполнение музыкальных произведений», «Литература», «Декоративно-прикладное творчество». Тема конкурса 2006 года: «Интересные люди Компании». В 2006 году в конкурсе приняли участие более 500 норильских детей. По итогам регионального конкурса 14 победителей получили возможность бесплатной поездки во Францию для участия в финале конкурса. Информация о проведении конкурса была размещена на детском сайте Компании <http://www.nickelca.ru>.

Издание детских книг о Компании. В 2006 году Компания продолжила издание серии подарочных книг о Компании для детей младшего школьного возраста. К трем книгам – «Сказка о Северном сиянии», «Сказка о волшебном металле, или как Никелька стал менеджером», «Сказка о волшебных ключах Таймыра, или Путешествие через четыре моря и по одной реке» – была добавлена новая книжка «Сказка о полярных пиратах, или как Никелька пошел в геологи», изданная тиражом в 5 тыс. экземпляров. Подарок ко Дню знаний получили маленькие жители города Норильска и других территорий расположения предприятий Компании.

4.4. Поддержка социально уязвимых категорий населения

ОАО «ГМК «Норильский никель» оказывает поддержку отдельным группам социально уязвимых слоев населения (прежде всего инвалидам, пенсионерам, ветеранам войны, малообеспеченным гражданам, детям из многодетных семей, детям-сиротам и др.), координируя свою работу с Администрацией города Норильска. Поддержка осуществляется в основном через общественные организации, представляющие интересы соответствующих групп, что позволяет создавать условия для сохранения социальных связей и целевым образом использовать средства Компании, выделяемые на благотворительность.

В течение ряда лет Компания реализует в Норильске целевую программу «Социальная поддержка инвалидов и профилактика инвалидности», оказывая помощь местным общественным организациям Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих, Ассоциации общественных организаций родителей, воспитывающих детей-инвалидов НПР «Виктория», Заполярной федерации спорта инвалидов. В рамках этой программы Компания оказывает финансовую помощь по оплате коммунальных услуг за помещения, занимаемые организациями, на приобретение средств и оборудования для людей с ограниченными возможностями, а также финансирует спортивные и культурно-массовые мероприятия, посвященные памятным датам.

В рамках проекта региональной благотворительности в 2006 году Компания оказала помощь Норильскому городскому Совету ветеранов войны и труда, Общественному объединению «Защита жертв незаконных политических репрессий», Норильскому детскому дому, землячествам норильчан юга Красноярского края, местным спортивным и творческим коллективам г. Норильска.

В 2006 году материальную помощь от Компании получили около 10 тысяч бывших работников – неработающих пенсионеров.

Фонд материальной помощи пенсионерам – бывшим работникам Компании, имеющим стаж работы в подразделениях Компании 25 и более лет и постоянно проживающим в других регионах России, формируется из ежемесячных добровольных взносов работников и благотворительных взносов Компании. Средний размер ежеквартальных выплат на одного человека в 2006 году составил более 1,3 тыс. рублей. Затраты Компании на выплату материальной помощи пенсионерам из Фонда составили более 21 млн. рублей.

Традиционно с 2001 года ко Дню металлурга единовременно материальную помощь от Компании получают почти 5 тысяч неработающих пенсионеров. Это делается в рамках программы поддержки пенсионеров из числа бывших работников Компании со стажем работы не менее 10 лет, проживающим в Норильском промышленном районе и ушедшим на пенсию из подразделений Компании. В 2006 году общие затраты на выплату данной материальной помощи составили порядка 3 млн. рублей. 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.

В тесном взаимодействии с Советом ветеранов Великой Отечественной войны и Союзом ветеранов афганской войны и локальных конфликтов более тысячи ветеранам предоставляются бесплатные путевки в санатории Компании, ко Дню Победы традиционно вручаются праздничные наборы и денежные пособия.

На протяжении 5 лет Компания регулярно выделяет около двух миллионов рублей на реализацию гуманитарного проекта – организацию благотворительных обедов для малоимущих граждан. Около 150 человек ежедневно получают бесплатный полноценный обед в одной из рабочих столовых (таким образом, в год организуется более 35 000 обедов). Особенно большим спросом благотворительные обеды пользуются у одиноко проживающих пожилых людей. В 2006 году на организацию бесплатного горячего питания Компанией выделено 2,5 млн. рублей. В дальнейшем планируется открыть дополнительный пункт благотворительной столовой в помещении столовой Молодежного центра, созданного в 2006 году.

Компания оказывает финансовое содействие общественному объединению бывших узников Норильлага. В 2006 году Обществу «Защита жертв политических репрессий» была оказана финансовая помощь в проведении мероприятий, посвященных 15-летию юбилею создания объединения.

4.5. Шефская помощь Таймыру

ГМК «Норильский никель» имеет длительные традиции содействия развитию Таймыра и оказания помощи проживающим на его территории коренным народам Крайнего Севера. Руководство Компании внимательно относится ко всем случаям нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, проживающих в зоне хозяйствования. В 2006 году нарушений не зарегистрировано.

Компания оказывает помощь 22 поселкам Таймырского муниципального района, поддерживает медицинские учреждения, помогает 23 школам и 18 детским садам, реализует мероприятия, направленные на повышение образовательного и культурного уровня населения, сохранение народных традиций и культур и поддержку природного своеобразия Таймыра.

В сотрудничестве с административными и законодательными структурами ТМР Компания оказывает шефскую помощь, направленную на решение наиболее актуальных текущих проблем жизнедеятельности поселков, содержания объектов социальной инфраструктуры и улучшение условий жизни коренного населения ТМР, городских поселений Дудинка и Диксон и сельских поселений Караул и Хатанга.

Силами шефствующих подразделений Компании приобретаются и безвозмездно передаются учебные пособия, оборудование для медицинских учреждений, школ и дошкольных учреждений и учреждений культуры, вручаются ценные подарки, письменные принадлежности выпускникам и первоклассникам ТМР.

С целью повышения образовательного и культурного уровня населения Компания оказывает поддержку Ассоциации коренных малочисленных народов ТМР, фольклорному ансамблю «Таймыр», Таймырскому окружному обществу инвалидов, фондам поддержки органов, обеспечивающих безопасность Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, благотворительному фонду «Таймыр», молодежной бирже труда «84 регион». Только в 2006 году на эти цели было направлено около 1,5 миллиона рублей.

Дети Таймыра принимают участие в ежегодном корпоративном конкурсе детского творчества «Дорога в Завтра». Участниками конкурса 2006 года стали около 100 детей, проживающих в школе-интернате детей оленеводов и рыбаков города Дудинки. Впервые за время проведения конкурса победителем стал представитель коренных народов Таймыра, обучающийся в кружке народного промысла искусству резьбы по кости. Он был награжден Компанией за победу ценным призом и поездкой за рубеж.

С целью сохранения и развития уникальных культурных и этнографических традиций коренных народов Крайнего Севера и биологического своеобразия Таймыра, Компания развивает сотрудничество и поддержку государственных природных заповедников Таймыра – «Путоранского» и «Большого Арктического», биологического стационара «Озеро Кета», Научно-исследовательского института сельского хозяйства Крайнего Севера.

Компания поддерживает уникальные центры культуры Таймыра – музей природы и этнографии в Хатанге, финансирует проведение фестивалей национальных культур на территории Таймыра, выделяет средства на издание литературы по этнопсихологии и этнопедагогике таймырских этносов. Работники Компании участвуют в подготовке празднований дней оленеводов и рыбаков, самых больших праздников в таймырских поселках, когда победителям соревнований и заслуженным оленеводам и рыбакам торжественно вручаются подарки – жизненно необходимые предметы, приобретенные за счет средств Компании.



И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ



5. Охрана окружающей среды и рациональное природопользование

5.1. Экологическая политика и система экологического менеджмента

Приоритетные направления природоохранной деятельности

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов деятельности Компании, которая осознает весь масштаб задач в этой области.

Сложность и объем экологических проблем являются результатом и наследием советского индустриального подхода, в соответствии с которым промышленные объекты строились без должного учета требований охраны окружающей среды.

Повышение экологической безопасности производства, снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты в соответствии с требованиями природоохранного законодательства было определено Стратегией развития производства до 2015 года (и подтверждено в Стратегии развития производства до 2020 года) в качестве одной из долгосрочных целей деятельности Компании.

В соответствии с одобренной Правлением Компании Экологической политикой приоритетными направлениями природоохранной деятельности являются:

- поэтапное сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, в том числе диоксида серы и твердых веществ;
- последовательное снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты;

- обустройство мест размещения отходов.

Помимо перечисленных направлений природоохранной деятельности, Компания уделяет внимание вопросам энергоэффективности и развитию альтернативных источников энергии и сохранению биоразнообразия территорий хозяйствования.

Система экологического менеджмента

В Главном офисе Компании внедрена и сертифицирована на соответствие требованиям международных стандартов Интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ), в 2006 году успешно прошел первый надзорный аудит органа по сертификации. В Заполярном филиале в 2006 году проведена подготовительная работа в этой области с целью сертифицировать ИСМКиЭМ в 2007 году. В остальных подразделениях Компании внедрение и сертификация ИСМКиЭМ запланированы на 2007–2008 годы.

Компания успешно реализует Программу экологического менеджмента (2005–2007 годы), направленную на достижение экологических целей и задач.

И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ

В сфере экологического менеджмента реструктуризация Компании, с выделением из ее состава в конце 2006 года нескольких юридических лиц (см. более подробно раздел «О Компании «Норильский никель»), вызвала необходимость разработки отдельных проектов нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ), сбросов (ПДС), образования лимитов на размещение отходов (ПНОЛРО) и получения лимитов на выброс загрязняющих веществ в атмосферу, забор воды и сброс сточных вод, лимитов на размещение отходов для выделившихся юридических лиц. Часть действующих лицензий на водопользование должна была быть переоформлена с выдачей распорядительных лицензий для выделившихся юридических лиц. Данные мероприятия повлекли за собой необходимость переработки действующих разрешительных документов Компании в области водопользования, охраны атмосферного воздуха и в области обращения с отходами производства и потребления.

Связанные с экологическим менеджментом риски для Компании сопряжены, в первую очередь, с необходимостью выполнения требований законодательства в области охраны окружающей среды, а также с масштабностью проблемы сокращения выбросов диоксида серы, требующей для своего решения новых технологических решений по утилизации серы и больших затрат на их реализацию.

Организационная структура управления природоохранной деятельностью

Экологическая служба Главного офиса ОАО «ГМК «Норильский никель» в виде Управления природопользования и экологии создана в 2003 году. С 2005 года служба реорганизована в Департамент корпоративного экологического регулирования ОАО «ГМК «Норильский никель».

Главная цель деятельности Департамента корпоративного экологического регулирования – организация и планирование деятельности отраслевых комплексов и производственных единиц Компании в соответствии с требованиями природоохранного законодательства и ИСМКиЭМ.

Основными задачами Департамента корпоративного экологического регулирования являются: формирование основных направлений корпоративной Экологической политики, организация работ по внедрению и поддержа-

нию функционирования системы экологического менеджмента Компании, взаимодействие с государственными органами экологического контроля и надзора, организация получения разрешительных документов в области охраны окружающей среды, организация сотрудничества с общественными экологическими организациями, экологическими комитетами ТПП и РСПП.

В Заполярном филиале Компании управление вопросами охраны окружающей среды осуществляет Управление промышленной экологии ЗФ, в состав которого входят: Отдел нормирования и лицензирования (в составе – Бюро атмосферы, Бюро гидросферы и Бюро по обращению с отходами); Отдел экологического менеджмента и Отдел экономики природопользования.

В НТЭК сформирован Отдел охраны окружающей среды, в который входят: Бюро по водоотведению и отходам и Бюро по охране атмосферного воздуха.

Экологическое обучение

В целях повышения компетентности персонала в вопросах охраны окружающей среды и в целях соблюдения требований природоохранного законодательства в 2006 году было продолжено обучение специалистов Компании на ежегодных корпоративных семинарах и по соответствующим программам в области охраны атмосферного воздуха, охраны и рационального использования водных ресурсов и в области обращения с отходами.

Для поднятия уровня системы экологического обучения персонала на новую ступень развития, обеспечения максимального охвата региональных подразделений Компании, ее дочерних и зависимых обществ в Норильске был проведен выездной корпоративный семинар по теме «Охрана окружающей среды и экологическая безопасность», в котором приняли участие представители территориальных государственных природоохранных и надзорных органов, Администрации г. Норильска и ТМР, научных и общественных организаций Норильска, Санкт-Петербурга и Москвы.

Затраты на природоохранные мероприятия

Относительное снижение капитальных вложений в 2006 году обусловлено тем, что в отчетный период по заказу Компании был выполнен большой объем

• Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам (млн. руб.)

| Наименование затрат | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Текущие затраты на охрану окружающей среды* | 5620.3 | 5542.7 | 5989.5 | 6648.0 |
| Капитальные вложения на охрану окружающей среды | 1521.2 | 3090.2 | 3840.6 | 938.4 |

* По данным государственного статистического наблюдения по форме 4-ОС.

проектно-изыскательских, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, результаты которых послужат основой для реализации перспективных масштабных проектов в области охраны окружающей среды в последующие годы.

Текущие затраты на охрану окружающей среды ОАО «НТЭК» по данным госстатнаблюдения по форме 4-ОС за 2006 году составили 74,4 млн. рублей, а инвестиционные затраты на выполнение природоохранных мероприятий – 19,8 млн. рублей.

Награды

Результаты деятельности Компании в природоохранной сфере получили высокую оценку. В 2006 году в рамках проведения Второй Всероссийской конференции «Новые приоритеты национальной экологической политики в реальном секторе экономики» Компания была награждена почетным дипломом «Лидер природоохранной деятельности в России» за активную деятельность в области охраны окружающей среды и рационального природопользования для устойчивого развития российской экономики, повышения качества жизни, улучшения здоровья населения и обеспечения экологической безопасности страны, а семь специалистов Компании были награждены почетным орденом «Экологический щит России».

5.2. Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность

Выбросы диоксида серы

Основной задачей в области охраны атмосферного воздуха для Компании является последовательное снижение выбросов диоксида серы – основного загрязняющего вещества в воздухе (более 97%). Сложность решения этой задачи обусловлена географической удаленностью Норильска от развитых экономических районов страны и, как следствие, неэффективностью применения традиционной технологии утилизации серы с получением серной кислоты, которая используется во всем мире.

В рамках утвержденного Плана мероприятий Компании по поэтапному снижению выбросов до 2015 года предусмотрено закрытие агломерационного и плавильного цехов Никелевого завода, реконструкция производств Надеждинского металлургического завода, реконструкция и строительство объектов по утилизации серы на Медном заводе и Надеждинском металлургическом заводе и пр. В 2006 году в рамках выполнения данного плана были выполнены проекты реконструкции 1-й и 2-й технологических линий по производству элементарной серы из отходящих газов ПВ на Медном заводе, начата разработка других важных проектов.

И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ

За счет увеличения утилизации серы из отходящих газов на Медном заводе выбросы диоксида серы в Заполярном филиале в 2006 году снижены на 0.84% по сравнению с 2005 годом.

Компания инициировала диалог с заинтересованными сторонами по данному вопросу. В апреле 2006 года президиум РАН рассмотрел вопрос «Экологические проблемы Норильского никеля и возможные пути их решения», принято решение о формировании в 2007 году Научно-технической программы, которая должна обеспечить экологически, экономически и социально сбалансированное поэтапное снижение выбросов диоксида серы в Норильске до предельно допустимых уровней. Актуализированная информация о разработке Программы размещена на сайте <http://www.rannoreko.ru>.

Выбросы твердых веществ

В результате реализации ряда мероприятий по снижению выбросов пыли на предприятиях Заполярного филиала (Никелевом и Медном заводах, на Надеждинском металлургическом заводе, Производственном объединении обогатительных фабрик и др.) выбросы твердых веществ в 2006 году снижены на 12.9% по сравнению с 2005 годом.

- Выбросы в атмосферу основных загрязняющих веществ с указанием типа и массы (тыс. т)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, в т.ч.: | 2020.3 | 2068.0 | 2011.3 | 1987.2 |
| диоксид серы | 1960.0 | 2011.1 | 1955.3 | 1938.8 |
| твердые вещества | 13.9 | 13.1 | 12.4 | 10.8 |

В результате проведенных мероприятий суммарные валовые выбросы загрязняющих веществ от объектов Компании в 2006 году были снижены на 1.2% по сравнению с 2005 годом.

Регулирование выбросов в атмосферу в периоды неблагоприятных метеоусловий

В Норильске Компанией реализована система наблюдений за качеством атмосферного воздуха для целей регулирования выбросов при неблагоприятных метеоусловиях (инверсия, штиль и др.), утверждены и выполняются планы мероприятий по снижению выбросов, предусматривающие снижение загрузки и временную остановку отдельных металлургических агрегатов (агломашинов, печей, конверторов и др.). В зависимости от степени неблагоприятности метеоусловий применяются три режима мероприятий по снижению выбросов, эффективность которых составляет при работе по I режиму 15–20%, по II режиму – 20–40%, по III режиму – 40–60%, до полной остановки оборудования.

Максимальные зафиксированные концентрации диоксида серы в 2006 году снижены по сравнению с 2005 годом в 1.6 раза, с 2004 года – в 2.6 раза, с 2003 года – в 3.5 раза.

Средняя годовая концентрация диоксида серы в атмосфере в 2005–2006 годах находилась на уровне максимальной разовой ПДК=0.5 мг/м³, установленной для атмосферного воздуха населенных мест.

Выбросы парниковых газов

В 2006 году по инициативе Компании было начато выполнение инвентаризационной оценки выбросов парниковых газов от производственных объектов, расположенных на территории НПП.

Использование водных ресурсов

Компанией разработан и реализуется комплекс мероприятий по рациональному использованию водных ресурсов и их охране от загрязнения.

Забор воды для целей хозяйственно-питьевого и производственного водоснабжения осуществляется из поверхностных водных объектов (р. Норильская, водохранилище Хараелах, р. Дудинка, р. Енисей, оз. Подкаменное, оз. Самсонкино) и подземных источников (Талнахское, Ергалахское, Амбарнинское месторождения подземных вод).

Объектами водопользования для сброса сточных вод являются водные объекты бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы.

- Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам (тыс. м³)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Общее количество забираемой воды, в т.ч.: | 299200 | 295000 | 281000 | 277770 |
| поверхностные воды, включая болота, реки, озера | 261500 | 256880 | 245410 | 244570 |
| подземные воды | 37700 | 37620 | 35620 | 33200 |
| муниципальные и другие системы водоснабжения | – | – | – | – |

Для поэтапного снижения сбросов сточных вод в ЗФ разработан План мероприятий по достижению нормативов предельно допустимого сброса (ПДС) на 2006–2015 годы. В качестве основных мероприятий предусмотрены: внедрение современных технологий очистки сточных вод, увеличение доли оборотного водоснабжения, реконструкция градирен, строительство локальных очистных сооружений, реконструкция сооружений очистки хозяйственно-бытовых сточных вод, ликвидация водо-выпусков и установка средств приборов учета воды.

В 2006 году разработано 9 проектов по очистке хозяйственно-бытовых и производственных сточных вод ряда объектов Компании, в том числе очистных сооружений рудничных вод (рудничных вод – рудник «Ангидрит», шахтных вод – рудник «Заполярный», проектирование и строительство очистных сооружений – площадка Зубгора). Выполнены отдельные этапы работ по строительству локальных очистных сооружений и по реконструкции канализационных сетей на объектах Норильской железной дороги, завода «Стройкомплект» и ПО «Норильскремонт».

И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ

- Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта (тыс. м³)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Водоотведение, в т.ч.: | 185300 | 187200 | 185200 | 170000 |
| недостаточно очищенные | 45900 | 47100 | 46000 | 34400 |
| загрязненные без очистки | 37500 | 39900 | 39800 | 34300 |
| нормативно чистые (без очистки) | 101900 | 100200 | 100000 | 101300 |

- Сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод (тыс. т)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Масса загрязняющих веществ в составе сточных вод | 71.40 | 73.40 | 66.40 | 58.85 |

В 2006 году были проведены работы по оснащению подразделений Заполярного филиала и филиала «Норильскэнерго» приборами учета объемов водопотребления и водоотведения.

В 2006 году объем воды, забираемой на технологические нужды и хозяйственно-питьевое водоснабжение, сокращен на 1.15% по сравнению с 2005 годом; при этом суммарный объем водоотведения снижен на 8.21%, а масса загрязняющих веществ, сбрасываемых со сточными водами, снижена на 11.37%.

Обращение с отходами

Несмотря на то, что более 90% отходов производства Компании относятся к неопасным отходам для окружающей природной среды (5 класс опасности), одна из экологических целей Компании – дальнейшее снижение техногенной нагрузки размещаемых отходов производства на окружающую среду.

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

- Реализацию комплексного проекта по решению проблемы складирования отходов обогащения (строительство новых и реконструкция действующих хвостохранилищ); обустройство других объектов размещения отходов.
- Расширение направлений и объемов использования основных видов крупнотоннажных отходов производства:
 - вскрышных и скальных пород;
 - отвальных хвостов обогащения;
 - отвальных металлургических шлаков.
- Расширение направлений и объемов использования и обезвреживания основных отходов потребления:
 - использованных автомобильных шин и транспортных лент;
 - строительных отходов (бой железобетона, кирпича и др.);

- иловых осадков и кеков;
- отработанных масел, отходов деревообработки и др.
- Совершенствование системы учета образования, хранения и размещения отходов.

В 2006 году Компанией были продолжены мероприятия по снижению негативного воздействия отходов производства на окружающую среду, реализация которых позволила обеспечить экологически безопасное размещение отходов обогащения руд, предотвратить попадание загрязняющих веществ в почву и водные объекты. Были выполнены строительные-монтажные работы по проектам:

- расширение хвостохранилища «Лебяжье». Второе поле совместного складирования хвостов Норильской и Талнахской обогатительных фабрик;
- реконструкция хвостохранилища «Лебяжье» для совместного складирования хвостов с наращиванием дамбы до отм. +90.0 м;
- промышленный отвал №1 в районе хлорно-кобальтового цеха Никелевого завода (обустройство полигона).

За счет увеличения объемов использования и обезвреживания отходов ежегодно последовательно снижаются объемы отходов, размещаемых на объектах размещения.

- Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения (тыс. т)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Образование отходов | 30385.8 | 31471.5 | 32819.9 | 33089.4 |
| Использование и обезвреживание отходов на собственном предприятии | 4763 | 7705.9 | 10126.6 | 19415.4 |
| Передача другим организациям для использования | 101.7 | 70.1 | 30.6 | 29.9 |
| Размещение на собственных объектах | 25599.7 | 24421.8 | 22950.8 | 13792.1 |

И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ

Энергосбережение и альтернативные источники энергии

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

На протяжении последних пяти лет Компания поддерживает проводимые в России исследования в области водородной энергетики и топливных элементов. В 2003 году Компания подписала соглашение с Российской академией наук о финансировании разработок в этой области, объем финансирования на 2003–2006 годы составил 120 млн. долларов США. Полученные результаты позволили перейти к коммерциализации проекта и разработке технологий опытного и массового производства. В 2005 году ОАО «ГМК «Норильский никель» учредила Национальную инновационную компанию «Новые энергетические проекты», основной задачей которой является разработка опытно-промышленных технологий производства топливных элементов

- Общее использование ЗФ энергии с указанием первичных источников (ГДж)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Использование прямых невозобновляемых источников энергии*: | 110278116.8 | 112606651.9 | 107160018.4 | 108482730.7 |
| в т.ч.: | | | | |
| природный газ | 110260906.8 | 112526451.5 | 107131680.6 | 108259927.8 |
| дизельное топливо | 17209.98 | 80200.36 | 28337.82 | 222802.863 |

* Указаны показатели для производственных объектов на территории НПР.

и водородных электрохимических генераторов на их основе.

Разработанные и реализованные в 2003–2006 годах организационно-технические мероприятия по экономии топливно-энергетических ресурсов, стимулированию персонала и оптимизации приема электроэнергии от ГЭС позволили: снизить удельный расход топлива на отпуск электроэнергии с 281.6 г/кВт-ч в 2003 году до 278.1 г/кВт-ч в 2006 году (на 1.2%); заместить электроэнергию, вырабатываемую на природном газе тепловыми станциями ОАО «НТЭК», электроэнергией ГЭС в объеме 381600 ГДж, что эквивалентно снижению потребления топлива в объеме 30316 т.у.т. или 2.6% к уровню 2003 года.

- Косвенное использование энергии с указанием первичных источников (ГДж)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|--|----------|----------|----------|----------|
| Электроэнергия, приобретенная и потребленная из источников, внешних по отношению к ЗФ: | 14774202 | 14580358 | 14635297 | 15149279 |
| в т.ч.: | | | | |
| от ГЭС | 14774202 | 14580358 | 14635297 | 15149279 |

- Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности (ГДж)

| | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Общее количество энергии, сэкономленной в результате усилий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности*: | 164066 | 96174 | 67572 | 62831 |
| в т.ч.: | | | | |
| модернизация производственного процесса | 6212 | 1 | 38 | – |
| переналадка или замена оборудования | 22199 | 8710 | 7762 | 5652 |
| изменения в поведении персонала | 135656 | 87463 | 59773 | 57179 |

* Указаны показатели для производственных объектов на территории НПР (ТЭЦ-1,2,3, Котельная № 1).

И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ

5.3. Сохранение биологического разнообразия

ГМК «Норильский никель» не ограничивается решением лишь вопросов промышленной экологии. Сохранение природы территорий, на которых расположены ее производства, и улучшение окружающей среды являются не менее важными для Компании.

ОАО «ГМК «Норильский никель» инвестирует в природосберегающие технологии и осуществляет переход на международные стандарты управления охраной окружающей среды. Одновременно Компания поддерживает организации, деятельность которых направлена на сохранение животного и растительного мира Таймыра.

В соответствии с заключенным между Компанией и Администрацией ТАО Генеральным соглашением о взаимодействии и сотрудничестве реализуется программа «Охрана и воспроизводство агроландшафтов и сохранение природных ресурсов на территории Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа» на период 2004–2007 годов. Программа финансируется за счет средств ОАО «ГМК «Норильский никель» и средств окружного бюджета ТАО и предусматривает:

- проведение мониторинга окружающей среды;
- проведение мероприятий по инвентаризации, сбору, утилизации и переработке отходов производства;
- проведение инвентаризации оленьих пастбищ и разработка научно обоснованных рекомендаций по их рациональному использованию и охране;
- создание обобщенного реестра флоры и фауны Таймыра и разработку методов их использования и охраны;
- осуществление работ по лесовосстановлению;
- материально-техническое обеспечение пунктов стационарного наблюдения на особо охраняемых природных территориях;
- организация эколого-просветительской деятельности.

При финансовой поддержке Компании реализуются научно-исследовательские программы по сохранению биоразнообразия в государственном природном заповеднике «Путоранский» и «Большой Арктический». Основной целью создания заповедника «Путоранский»

является охрана горно-озерно-таежных ландшафтов, своеобразного растительного мира и редких видов животных, в том числе путоранского подвидового снежного барана (внесен в Красную книгу России), а также охрана крупнейшей в мире популяции дикого северного оленя, зимовочные местообитания которого находятся на территории заповедника (площадь заповедника составляет 1 887 тыс. га). С 2006 года Компания, при участии Государственного природного заповедника «Путоранский», осуществляет проект по исследованию миграций и охране гусей пискуллек, гнездящихся на плато Путорана (более подробно см. <http://gis-lab.info/projects/piskulka.html> и <http://www.northstarst.com>).

Совместно с некоммерческой организацией «Рабочая группа по гусеобразным Северной Евразии» Компания участвует в реализации проекта «Птицы плато Путорана»¹, направленного на сохранение популяции редких и исчезающих птиц, обитающих на Таймыре, в том числе самого маленького арктического гуся пискульки, занесенного в международную Красную книгу и Красную книгу России. Изображение гуся пискульки стало символом экологических программ Компании.

¹ Плато Путорана в 2003 году отнесено к объектам Всемирного культурного и природного наследия ЮНЕСКО.





6. Работа с персоналом

6.1. Основные принципы и подходы

Цели социальной политики в области персонала

Стратегические цели корпоративной социальной политики определены в Концепции социально-экономического развития Компании до 2015 года, которая предусматривает в части, связанной с управлением персоналом:

- формирование системы регулирования трудовых отношений и развитие социального партнерства на основе баланса интересов работников и Компании;
- совершенствование систем мотивации работников, обеспечение конкурентоспособного уровня компенсационного пакета работников, увязанного с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;
- развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, продвижение) для обеспечения подразделений Компании работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками;
- повышение уровня охраны труда, техники безопасности, улучшение социально-бытовых условий на производстве и предоставление работникам 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.

Подходы к реализации политики управления персоналом

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

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

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

Для своевременного выявления недостатков в механизме реализации программ Компания проводит постоянный мониторинг процессов их реализации, что помогает получать информацию о достижении заявленных целей. Мониторинг проводится по утвержденным показателям и на основе регулярных опросов работников. По результатам анализа и оценки текущей эффективности программ вырабатываются рекомендации по их совершенствованию и развитию.

Права человека

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

В Компании соблюдается право работников на объединение в организации по своему выбору, которое является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров (подробнее см. раздел 6.2. «Социальное партнерство»).

В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель» на 2006–2008 годы предприятия Группы «Норильский никель» при разработке и принятии локальных нормативных актов, коллективных договоров и трудовых договоров обязуются добровольно придерживаться следующих основных принципов: не допускать любых форм дискриминации и принудительного труда, имея в виду, что каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

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

ГМК «Норильский никель» не использует труд лиц моложе 16 лет и соблюдает требования Трудового Кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Компания не использует принудительный труд и строго соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности.

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

В Компании действует система профилактики, выявления и, при необходимости, принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав работников. Система включает комиссии по индивидуальным трудовым спорам на уровне производственных единиц, в которых представители работников и работодателя принимают решения на паритетных началах. В случае, если работник считает свои трудовые права нарушенными, он может обратиться в комиссию, решение которой является обязательным для работодателя.

Этический Кодекс Компании

В ходе развития Компании возникла потребность в разработке и внедрении внутреннего свода правил и принципов, гарантирующих соблюдение единых ценностей и этических стандартов в деловой практике. Этический Кодекс Компании был принят в 2003 году. Этический кодекс основан на принципах приверженности общечеловеческим ценностям, взаимопомощи и уважения к личности и направлен на создание в Компании атмосферы взаимоуважения и доверия в трудовых коллективах. Компания исходит из того, что деятельность и поведение представителей работодателя и работников будут при любых обстоятельствах соответствовать высоким профессиональным стандартам и моральным ценностям. Этический кодекс предусматривает механизмы реализации заложенных в нем принципов. Случаи нарушения норм Этического кодекса рассматриваются на соответствующих комиссиях, которые принимают необходимые меры.

6.2. Социальное партнерство

Сложившаяся в Компании система социального партнерства базируется на следующих основных принципах:

- равноправие сторон;
- учет взаимных интересов при разработке, принятии и реализации решений, касающихся различных аспектов деятельности Компании;
- строгое соблюдение национального законодательства в социально-трудовой сфере и локальных нормативных актов;
- добровольность принятия обязательств и неукоснительное их выполнение;
- рассмотрение всех возникающих проблем на основе конструктивного диалога.

Организации работников и механизмы регулирования социально-трудовых отношений

Компания признает право работников на объединение и создание организаций, представляющих интересы работников, что является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров.

В Компании налажена система представительства интересов работников в социально-трудовой сфере. От имени всех работников выступают социально-трудовые советы (СТС), производственные советы. Члены профсоюзных организаций объединены в два крупных профсоюза: Объединение профсоюзных организаций и Федерация профсоюзов ОАО ГМК «Норильский никель». Таким образом, общественные объединения работников представляют интересы практически всех работающих, для которых место работы в Компании является основным.

В течение последнего десятилетия в Компании накоплен опыт регулирования взаимоотношений между работниками и работодателем в социально-трудовой сфере с использованием механизма коллективных договоров, которые распространяются практически на всех работников Компании. В дополнение к коллективным договорам на предприятиях Группы действуют локальные нормативные акты, регламентирующие предоставление социальных гарантий работникам. В частности, в ООО

«Норильск-Телеком» принят Кодекс социальной ответственности.

Помимо предусмотренных законодательством льгот и компенсаций, работникам предоставляются дополнительные гарантии в соответствии с Коллективным договором Компании, а также по социальным программам, инициированным работодателем. В частности, реализуются корпоративные пенсионные программы, возмещаются расходы на проезд к месту проведения отпуска и обратно, организуется санаторно-курортное лечение работников и оздоровление детей в период летних каникул. Предоставляются также другие виды гарантий в области охраны труда и здоровья.

В октябре 2006 года администрация и представители трудового коллектива ОАО «ГМК «Норильский никель» подписали соглашение о продлении срока действия Коллективного договора еще на три года (2007–2009 гг.).

Постоянно действующим органом социального партнерства является Комиссия по Коллективному договору. В Комиссию входят на паритетной основе по 8 представителей со стороны работодателя и со стороны работников.

Основными направлениями работы Комиссии в 2006 году было рассмотрение вопросов вознаграждения за труд, охраны труда и профилактики заболеваемости работников, реализации Программы идеологической и PR поддержки борьбы с хищениями и социальных программ, сохранения уровня социальных гарантий работникам в период структурных преобразований, проходящих в Компании. За отчетный период Комиссия по Коллективному договору рассмотрела и приняла решения более чем по 70 обращениям работников.

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.

Система социального партнерства

В целях дальнейшего совершенствования механизмов социального партнерства и для учета мнений работников на предприятиях Компании ими инициировано создание социально-трудовых советов (СТС), представляющих интересы всех работников. Эта инициатива была поддержана работодателем.

Для консолидации позиций работников в целом по группе норильских предприятий работниками был создан Корпоративный социально-трудовой совет (КСТС). В состав КСТС вошли представители работников крупнейших предприятий Группы, расположенных на территории НПП. В настоящий момент КСТС представляет интересы около 55 тысяч работников предприятий Группы.

Опыт работы КСТС в 2006 году подтвердил, что он выступает от имени всех работников и позиционируется как орган, который может принимать решения от их имени.

В целях развития системы внутрикорпоративных коммуникаций работодателей с работниками Компании организовано проведение ежегодного регионального Корпоративного форума предприятий группы «Норильский никель». Итогом Корпоративного форума (февраль 2006 года) стало подписание Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных в муниципальном образовании «город Норильск» и Таймырском автономном округе на 2006–2008 годы, определяющего базовый стандарт взаимоотношений работодателя и работников в социально-трудовой сфере для всех предприятий Группы, расположенных в Норильске и Дудинке. Итоговый документ был подписан, с одной стороны, руководителями предприятий Группы, с другой – представителями трудового коллектива в лице членов КСТС.

В Соглашении сформированы единые основополагающие принципы корпоративной социальной политики, которая должна способствовать долгосрочному, устойчивому развитию предприятий и созданию на этой основе условий для достойной жизни работников. В Соглашении закреплены принципы взаимодействия между предприятиями Группы «Норильский никель» по основным направлениям реализации социальной политики на предприятиях: развитие персонала, оплата труда, режимы труда и отдыха, охрана труда.

Система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам

В ГК «Норильский никель» действует и постоянно совершенствуется система внутрикорпоративных коммуникаций. Одним из основных инструментов внутрикорпоративных коммуникаций является институт приемных по производственным и социально-трудовым вопросам.

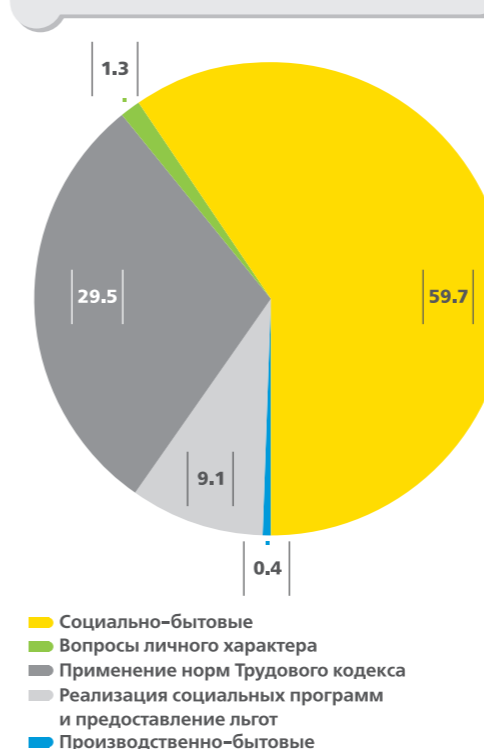
Система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, состоящая из Центральной приемной и 21 приемной, которые созданы в крупных структурных подразделениях Компании (далее – система приемных), обеспечивает установление отношений сотрудничества и партнерства между администрацией и работниками Компании и коммуникации по тем вопросам, которые значимы для работников.

Система приемных выполняет следующие основные функции:

- информирование работников о целях и задачах Компании на перспективу и текущий период;
- получение обратной связи об эффективности принятых решений;
- рассмотрение конкретных вопросов и предложений и доведение информации о принятых мерах;
- учет мнений работников для подготовки соответствующих управленческих решений.

В 2006 году в системе приемных было рассмотрено 10 804 обращения работников Компании, 5 110 обращений бывших работников Компании и 485 обращений других категорий граждан. Все работники, обратившиеся в приемные, получили полный объем информации по интересующим их вопросам.

Распределение обращений работников в 2006 году по категориям вопросов



О результатах работы с обращениями работников

По итогам изучения и проверок фактов, изложенных в заявлениях работников, принимались соответствующие меры: в частности, в 2006 году был начат ремонт спортивного зала и раздевалок на руднике «Таймырском» в соответствии с пожеланиями работников рудника. В первой

половине 2006 года от работников структурных подразделений поступали вопросы о качестве и ассортименте лечебно-профилактического питания и возможности замены молока на кисломолочные продукты. Проведена большая работа разъяснительного характера о необходимости употребления ЛПП и молока при работе во вредных (или) особо вредных

В 2006 году сотрудниками Центральной приемной и приемных по производственным и социально-трудовым вопросам структурных подразделений проводилась разъяснительная работа по вопросам, поступающим в приемные, оказывалась информационная поддержка социальных программ.

В течение отчетного года сотрудниками приемных подготовлено и проведено 853 встречи трудовых коллективов с руководителями структурных подразделений и функциональных управлений ЗФ Компании, в которых приняли участие 23 449 работников.

Основными темами обсуждения в 2006 году были:

- вопросы сохранения социальных льгот и гарантий работникам предприятий, созданных на базе структурных подразделений ЗФ Компании;
- факты незаконного перераспределения поощрительных выплат в подразделениях и нарушений правил корпоративной культуры;
- организация эффективной борьбы с хищениями материальных ценностей в Компании;
- взаимодействие с Негосударственным пенсионным фондом «Норильский никель» по вопросам заключения договоров об обязательном пенсионном страховании.

В 2006 году сотрудниками приемных проводилась разъяснительная работа в трудовых коллективах по вопросам норм трудового законодательства, изменений в Трудовом кодексе, доводилась информация о новых локальных нормативных актах, оказывалась помощь в решении правовых вопросов.

Часть вопросов по обращениям работников в рамках отчетного периода, по объективным причинам, остались нерешенными. В частности, в обращениях работников неоднократно поднимался вопрос о нехватке мест в детских муниципальных дошкольных учреждениях для детей работников Компании. В течение 2006 года была проведена реконструкция двух зданий детских дошкольных учреждений. На 2007 год запланирован ремонт и реконструкция двух детских садов в г. Талнах и по одному детскому саду в г. Норильске и г. Кайеркан. Еще один пример вопроса, который не удалось решить в течение года: создание необходимых бытовых условий у работников рудника «Скальный» в результате нарушений графика работ со стороны подрядчика. Для ускорения решения этого вопроса было принято решение о смене подрядчика.

Руководители приемных по производственным и социально-трудовым вопросам структурных подразделений активно взаимодействуют с целевыми группами «Женский взгляд», ДМС «Лидер» и др. Это партнерство помогает доносить до работников идеи корпоративной культуры Компании, культуры производства, создает позитивный эмоциональный, морально-психологический фон в коллективах. В 2006 году руководители приемных приняли активное участие в подготовке заключительной игры KBNN, оказали помощь в подготовке первого этапа корпоративного конкурса детского творчества «Дорога в Завтра».

6.3. Оплата труда и социальный пакет

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

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

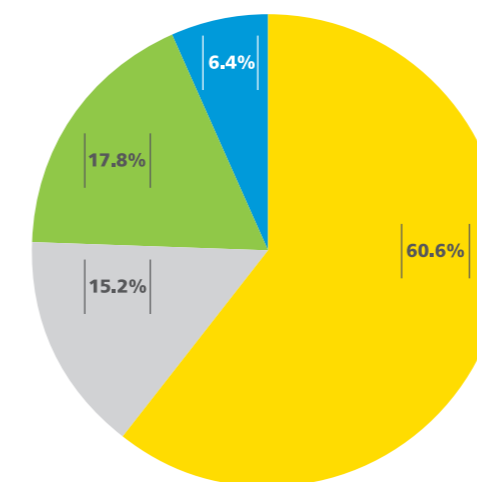
Ведущий элемент в системе мотивации персонала – это материальное вознаграждение работников, которое осуществляется в Компании посредством реализации комплексной компенсационной политики, основанной на следующих основных принципах:

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

Структура компенсационного пакета включает следующие основные элементы:

- заработная плата, в состав которой входят:
 - тарифная часть заработной платы (включая доплаты и надбавки за условия труда, выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, отраслевые надбавки за успешную работу по реструктуризации; оплату за неотработанное время и т.п.);
 - текущее премирование;
 - премии за коллективные и индивидуальные результаты труда;
- социальный пакет, включающий выплаты социально-го характера, а также льготы и компенсации, предоставляемые работникам в рамках соответствующих социальных программ.

Структура компенсационного пакета (консолидировано по предприятиям, включенным в Отчет, 2006 год)

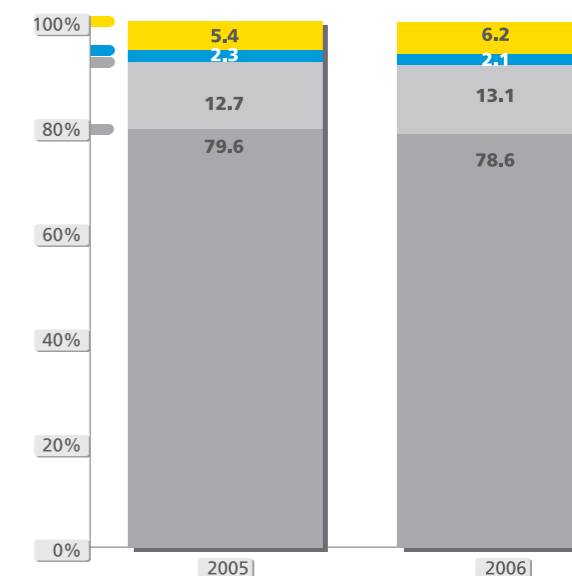


- тарифная часть
- текущая премия
- премии за результативность
- социальный пакет

Затраты предприятий Группы, связанные с оплатой труда работников, отражаемые в отчетности по МСФО в составе себестоимости реализованных металлов (расходы на добычу, обогащение, выплавку, электролиз и очистку металлов), а также в составе коммерческих, общехозяйственных и административных расходов, в 2005 году равнялись 1056 миллион долларов США, в 2006 году – 1300 миллион долларам США¹.

Доля этих затрат в указанных расходах Группы составляла 33.2% в 2005 году и 33.2% в 2006 году.

Распределение расходов на компенсационный пакет работников по регионам расположения предприятий Группы²



- Москва и прочие регионы России
- Красноярский край
- Кольский полуостров и Санкт-Петербург
- Таймырский полуостров

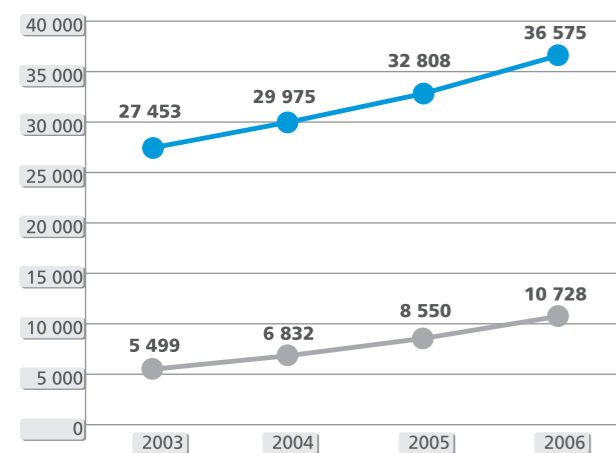
¹ В соответствии с МСФО приведенные показатели включают расходы на заработную плату и часть выплат социального характера, относящихся к оплате труда в соответствии с российским законодательством (в основном это оплата работникам северных предприятий и членам их семей проезда и провоза багажа к месту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

² По Российской Федерации. Включает затраты на компенсационный пакет в соответствии с российскими стандартами бухгалтерской отчетности.

Заработная плата

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

Динамика средней заработной платы, в руб.



■ Консолидированно по предприятиям, включенным в Отчет
■ Российская Федерация

Работникам, занятым в особых условиях труда, выплачиваются надбавки и доплаты, размер которых составляет от 4 до 24% тарифной ставки, а также предоставляются дополнительные отпуска. Суммарная продолжительность отпуска, оплачиваемого Компанией, составляет от 52 до 82 дней в год в зависимости от конкретных условий работы.

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 также 80% тарифной ставки.

Совокупные затраты на предоставление работникам дополнительных выплат, связанных с работой на Севере, составляют около 61,3% всех затрат на оплату труда.

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

В условиях продолжившегося в 2006 году процесса реструктуризации Компании и перехода на отраслевую структуру управления с целью стимулирования работников и трудовых коллективов предприятий в успешном завершении первоочередных задач и этапов реструктуризации, связанных с переводом большого количества работников, было предусмотрено введение так называемых отраслевых надбавок к тарифным ставкам (окладам) работников. Отраслевая надбавка за успешную реструктуризацию устанавливалась и выплачивалась работникам ряда отраслевых комплексов, которые обеспечили в 2006 году выполнение целевых установок по увеличению выпуска продукции и росту производительности труда, реализацию в установленные сроки и в полном объеме запланированных мероприятий, сохранившим социальную стабильность в трудовых коллективах путем бесконфликтного перевода работников из Заполярного филиала Компании в создаваемые в составе отраслевых комплексов дочерние общества.

В 2006 году было обеспечено дальнейшее развитие таких инструментов управления результативностью труда, как премирование работников из фондов коллективного стимулирования (далее – ФКС) в зависимости от степени достижения ключевых показателей эффективности.

В 2006 году расширен круг предприятий, формирующих фонды коллективного стимулирования. Впервые включенное в Отчет 2006 года предприятие ООО «Норильск-Телеком» применило новый механизм образования и распределения ФКС. В качестве основного фондообразующего показателя для ФКС на этом предприятии принят объем прибыли до вычета расходов по процентам уплаты, уплаты налогов и амортизационных отчислений (ЕБИТДА).

В состав показателей формирования ФКС был включен ряд новых показателей, позволяющих оптимизировать операционные затраты на производство и повысить экономическую эффективность деятельности. В качестве новых были включены такие показатели, как «Обеспечение сохранности имущества Компании» и «Обеспечение экономии топливно-энергетических ресурсов», оценка и реализация которых осуществляется на основе специально разработанных регламентов. Применение в механизме образования и распределения ФКС таких дополнительных стимулирующих факторов направлено на развитие бережного отношения к имуществу Компании, содействие предотвращению хищений на производстве, а также стимулирование экономии топлива и энергии.

Системы вознаграждения персонала, основанные на связи премиальных выплат с результатами работы, действуют на всех уровнях управления, включая топ-менеджмент Компании и руководителей предприятий.

В 2006 году продолжила функционировать и получила дальнейшее развитие система трудовых договоров с особыми условиями труда, основанная на системе грейдов и оценке результативности работы персонала и обеспечивающая закрепление на производстве ключевых работников и усиление их мотивации к эффективному производительному труду. В 2006 году эта система была внедрена в тресте «Норильскшахтстрой». По результатам проведенной оценки участниками системы стали 54 работника треста.

Социальный пакет

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

- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам их семей;
- оплата работникам северных предприятий и членам их семей один раз в два года проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно¹;
- дополнительное пенсионное обеспечение работников.

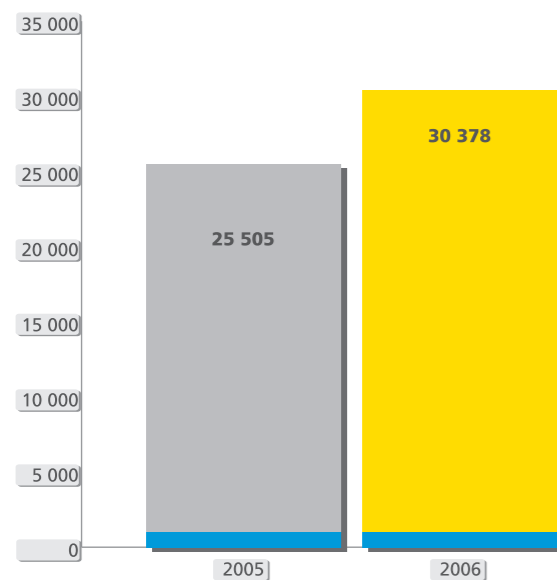
Первые две льготы обеспечивают жизненно важные потребности людей, живущих в условиях Крайнего Севера, в проведении отпуска в благоприятных климатических условиях и получении санаторно-курортного лечения. Включение этих льгот в состав социального пакета обеспечивает целевое использование средств и стимулирует работников к оздоровлению в период отпуска. Средний размер социального пакета в расчете на одного работника Компании составил в 2005 году – 25 505 рублей, в 2006 году – 30 378 рублей по предприятиям, включенным в Отчет.

Наряду с льготами, распространенными на всех работников, Компания предлагает дополнительный социальный пакет лучшим работникам, достигшим высоких результатов.

В 2006 году дополнительный социальный пакет предоставлялся работникам в рамках социальных программ: «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд», «Льготное кредитование» и «Солидарная корпоративная пенсия».

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.

Социальный пакет работника, руб. в год

**Программа «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд»**

Была разработана в 2005 году для поощрения лучших работников, получивших правительственные, ведомственные и корпоративные награды в течение последних двух лет. Участники программы имеют возможность получить частичную компенсацию расходов на проезд в дополнение к норме, установленной в Коллективном договоре (один раз в два года). Размер выплаты на одного работника составляет 10000 или 15000 рублей в зависимости от награды. С начала реализации программы 1327 работников Компании и 204 работника НТЭК смогли воспользоваться программой, в том числе в течение 2006 года – 616 работников Компании и 89 работников НТЭК.

Программа «Солидарная корпоративная пенсия»

Действует с декабря 2002 года в Заплярном филиале и с 2004 года – в ОАО «НТЭК». Программа ориентирована 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. Солидарная корпоративная пенсия формируется за счет солидарных отчислений в негосударственный пенсионный фонд средств работника и Компании. Программа предусматривает участие работников со стажем работы в Компании не менее 5 лет, с учетом их трудового вклада. По достижении 55-ти

лет участник программы имеет право на назначение корпоративной пенсии, при условии суммарного стажа работы в ОАО «ГМК «Норильский никель» не менее 15 лет.

С начала действия программы СКП затраты на выплату пенсий составили 53,2 млн. рублей, средний размер корпоративной пенсии в 2006 году – 5 241 рубль.

В 2006 году статус корпоративного пенсионера, из числа участников программы, получили 85 человек.

Развитию солидарных механизмов дополнительного пенсионного обеспечения руководство Компании уделяет особое внимание, принимая в расчет актуальность для работников проблемы поддержания достойного уровня жизни после завершения работы в Компании. Во второй половине 2006 года специалистами Компании были сформированы предложения по новой пенсионной программе «Накопительная доленая пенсия» (далее – Программа НДП). Новая программа имеет долгосрочный, накопительный характер, основана на солидарной ответственности работника и Компании за формирование дополнительной пенсии и рассчитана на массовое участие работников ряда ключевых предприятий Группы.

Для учета мнения работников был проведен ряд мероприятий. Первоначально среди потенциальных участников Программы НДП были сформированы целевые группы, различающихся по возрасту, полу, профессии, месту работы и должностному статусу и уровню оплаты труда, для изучения специфики их интересов участия в программе НДП, а также получения оценки относительно условий программы НДП. Всего было проведено 6 фокус-групп, в обсуждении участвовало 70 человек (18 женщин и 52 мужчины). Возраст участников дискуссии от 22 до 57 лет. Затем основные условия Программы НДП обсуждались в трудовых коллективах. Представителями различных групп работников и менеджмента (линейных руководителей, рабочих старших возрастных групп и молодежи) были высказаны пожелания по изменению условий Программы НДП для повышения ее доступности для работников. Частично эти предложения были учтены в первом квартале 2007 года в процессе разработки нормативных документов по программе.

Программа «Льготное кредитование»

В 2006 году Компания продолжила реализацию социальной программы льготного кредитования, которая была запущена в 2005 году в пилотном режиме. Предоставление кредитов работникам Компании, с одной стороны, направлено на повышение мотивации в труде, а с другой – на помощь в решении жилищных проблем работников Компании.

В программе участвуют лучшие работники, прошедшие серьезный отбор и заключившие трудовые договоры с особыми условиями. Главным образом, это линейные руководители основного производства, которые составляют 86,4% от общего количества участников программы.

Кредиты предоставляются на условиях оптимального тарифа кредитного страхо-

вания жизни заемщика, без различного рода поручительств юридических и физических лиц и иных способов обеспечения кредита, в частности залога. Программа не предполагает обязательного первоначального взноса. Отличительной особенностью принятой в рамках программы схемы кредитования является предоставление работникам возможности погашения кредита на условиях солидарной ответственности членов семьи. При определении размера кредита могут учитываться доходы членов семьи работника, работающих в Компании. Условиями программы допускается повторное участие в программе после полного погашения кредита.

Наряду с кредитом на приобретение жилья (от 3-х до 7-ми лет) программа дает возможность получить потребитель-

ский кредит (от 6-ти месяцев до 3-х лет). Кредиты на недвижимость пользуются большим спросом у работников Компании. Так, на конец 2006 года более трех четвертей всех выданных кредитов составляли кредиты на приобретение жилья.

Работники, участвующие в программе, помимо решения жилищной проблемы, приобретают опыт долгосрочного планирования своей жизни и взаимодействия с кредитными учреждениями, что немало важно в современных условиях в России.

С начала ввода в действие программы льготного кредитования, ее участниками стали более 200 человек, в том числе 86 человек – в 2006 году. Средний возраст участников программы в 2006 году составил 43,5 года, средний стаж работы в Компании участников программы – 19,2 года.

В целях поощрения работников ряда предприятий Группы по итогам работы в 2006 году и создания условий для их дополнительного пенсионного обеспечения, руководством Компании принято решение о предоставлении работникам, заключившим индивидуальный договор о негосударственном пенсионном обеспечении, права (опциона) на зачисление на именные пенсионные счета в негосударственном пенсионном фонде взноса за счет средств Компании в размере 10 тыс. рублей. Реализация корпоративной пенсионной опционной программы намечена на первое полугодие 2007 года.

В 2007 году Компания будет развивать систему негосударственного пенсионного обеспечения своих работников и распространять ее на другие предприятия Группы, а также активно сотрудничать с негосударственными пенсионными фондами, в частности продолжится взаимодействие с НПФ «Норильский никель».

6.4. Развитие персонала и корпоративной культуры

Компания уделяет большое внимание развитию персонала и корпоративной культуры. Действия и мероприятия в этой области направлены на обеспечение предприятий эффективно работающим персоналом на основе выявления, развития и максимальной реализации трудового и творческого потенциала каждого работника, формирование у него чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам Компании.

• Численность работников, прошедших обучение в 2005–2006 годах, по предприятиям Группы, включенным в Отчет, чел.

| | 2005 г. | 2006 г. |
|--|---------|---------|
| ОАО «ГМК «Норильский никель» | 21 466 | 22 468 |
| ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» | 1 743 | 1 846 |
| ООО «Норильск-Телеком» | 42 | 97 |
| ЗАО «Алыкель» | 340 | 263 |
| ОАО «Авиакомпания «Таймыр» | 187 | 309 |
| Всего: | 23 778 | 24 983 |

В этих целях Компанией применяются современные технологии профессиональной подготовки персонала, отбора и адаптации молодых работников, поиска высококвалифицированных специалистов, подготовки кадрового резерва¹, работы с целевыми группами персонала и развития внутренних коммуникаций.

Профессиональная подготовка работников

Всего в 2006 году по предприятиям Группы прошли дополнительную профессиональную подготовку 31 198 работников (42% от среднегодовой численности персонала), в том числе, по предприятиям, включенным в Отчет, 24 983 человека.

Общий объем обучения работников предприятий Группы составил 3 513 579 чел. часов.

Информация о среднем количестве часов обучения в год на одного работника по предприятиям, включенным в Отчет, в том числе по категориям персонала, приведена в таблице.

В 2006 году было продолжено развитие корпоративной системы дистанционного обучения (СДО):

- в СДО включены 39 вновь разработанных и модифицированных курсов;
- количество пользователей СДО на конец 2006 года выросло в 2,9 раза по сравнению с 2005 годом и достигло 1 286 человек;
- объем дистанционного обучения по сравнению с 2005 годом увеличился в 2,9 раза и составил более 3 400 чел. курсов.

¹ Подробную информацию о формировании кадрового резерва Компании см. Социальные отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003–2004 годы и за 2005 год, которые размещены на сайте <http://www.nornik.ru>

• Среднее количество часов обучения на одного работника в 2006 году в разбивке по категориям работников предприятий Группы, включенных в Отчет¹

| | Количество часов обучения на одного работника в целом по всем категориям | В том числе по категориям работников, часов обучения на одного работника за год | |
|--|--|---|-------------------------------------|
| | | Рабочие | Руководители, специалисты, служащие |
| ОАО «ГМК «Норильский никель» | 70,8 | 82,5 | 33,0 |
| ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» | 18,6 | 16,3 | 25,1 |
| ООО «Норильск-Телеком» | 6,4 | 1,6 | 11,6 |
| ЗАО «Алыкель» | 18,7 | 12,4 | 23,8 |
| ОАО «Авиакомпания «Таймыр» | 43,8 | 77,4 | 19,4 |
| Консолидировано по предприятиям Группы, включенным в Отчет | 61,7 | 72,5 | 30,4 |

Получила дальнейшее развитие учебно-методическая база внутрифирменной системы обучения персонала. На конец 2006 года банк учебно-методических материалов Компании насчитывал более 6 000 актуальных учебных программ для профессиональной подготовки работников практически всех категорий.

В 2006 году была подготовлена нормативная база по проведению внутренней сертификации персонала на соответствие требованиям корпоративных стандартов профессиональной компетентности. Регламент проведения внутренней сертификации руководителей и специалистов на соответствие требованиям корпоративных стандартов профессиональной компетентности ОАО «ГМК «Норильский никель» утвержден приказом Генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель» 20 июля 2006 года.

Для работников всех служб персонала предприятий Группы были разработаны учебно-методические материалы для самоподготовки к прохождению внутренней сертификации по 12 модулям соответствующего Стандарта профессиональной компетентности.

Достигнутый уровень развития внутрифирменной системы обучения позволил перейти в 2006 году на качественно новый уровень организации профессионального развития персонала предприятий Группы. Решением Правления ОАО «ГМК «Норильский никель» от 17 октября 2006 года на базе основных учебных активов Компании создано Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) «Корпоративный Университет «Норильский никель» (НОУ КУ). НОУ КУ должен стать ведущим научным и учебно-методическим центром дополнительного профессионального образования в области горно-металлургического и связанного с ним производства и осуществлять обучение кадров высшей квалификации, проводить фундаментальные и прикладные научные исследования, оказывать необходимую консультационную, научно-методическую и информационно-аналитическую помощь. В составе НОУ КУ создан Норильский филиал в г. Норильске.

¹ Среднее количество часов обучения на одного работника в год для каждой категории сотрудников рассчитывается как отношение общего числа часов обучения для категории сотрудников к общему количеству работников в категории.

Подбор персонала

В 2006 году для удовлетворения потребности в персонале были отобраны и приняты на предприятия Группы 3700 работников, в том числе на предприятия, вошедшие в Отчет, 2911 работников. Поиск и подбор кандидатов на трудоустройство осуществлялся на всем пространстве трудовых ресурсов РФ с применением современных компьютерных технологий и привлечением кадровых агентств для точечного поиска высококвалифицированных специалистов и руководителей. В 2006 году был введен в действие общекорпоративный сайт «Работа и карьера», который предоставил всем предприятиям Группы возможность размещать сведения о своих вакансиях, получать резюме кандидатов и устанавливать с ними рабочие контакты.

Большое значение в 2006 году уделялось приему и адаптации молодых рабочих и специалистов. Поиск и отбор молодых работников осуществляется на конкурсной основе как на рынке труда, так и среди студентов и выпускников ведущих профильных ВУЗов России, учебных заведений среднего и начального профессионального образования в регионах присутствия Компании. К участию в постоянно действующих в этих целях корпоративных программах («Рабочая смена», «Стажер», «Профессиональный старт») были привлечены 1129 человек. Для сравнения в 2005 году в указанных программах приняло участие 1098 человек.

В рамках программы «Профессиональный старт»¹ студентам 4-5 курсов и выпускникам российских ВУЗов предоставляется уникальная возможность пройти летнюю производственную или преддипломную практику в структурных подразделениях Компании в условиях реального производства, применить знания, полученные в ВУЗе, на практике и приобрести свой первый профессиональный опыт. В период прохождения производственной практики студенты привлекаются к участию в культурных и социальных проектах, что облегчает их адаптацию к условиям труда и жизни в НПР.

Отобранные по конкурсу студенты принимаются по срочному трудовому договору в подразделения Компании для прохождения летней производственной (до 4 месяцев), а затем и преддипломной (2 месяца) практики. Компания берет на себя транспортные расходы студентов, обеспечивает их проживание в общежитии, выплачивает им зарплату. За каждым участником программы закрепляется опытный высококвалифицированный наставник, помогающий студенту освоить новую рабочую профессию и справиться с проблемами адаптации на рабочем месте.

По итогам практики студенты проходят аттестацию, которая дает возможность оценить полученные знания и навыки, выявить лучших из них для заключения договоров о целевой подготовке и возвращения после удачного окончания ВУЗа для трудоустройства в подразделения Компании. Студентам, подписавшим договора о целевой подготовке, предоставляется возможность пройти дополнительное, необходимое Компании, обучение в ВУЗе за ее счет.

В 2006 году 130 студентов 4-го курса прошли практику в Компании. Из них 61 человек заключили договора о целевой подготовке и трудоустройстве на предприятиях Группы после окончания обучения.

По данным мировых консалтинговых рекрутинговых агентств, эффективность совместной работы (ВУЗ-предприятие) составляет 30%, т.е. из ста учащихся ВУЗов, которых приглашает на стажировку и практику какая-либо компания, 30 человек трудоустраивается в ее подразделения. «Коэффициент полезного действия» программы «Профессиональный старт» более чем в два раза превосходит этот показатель.

Для поддержки талантливых студентов горно-металлургических специальностей, усиления их мотивации к трудоустройству на предприятиях Компании в НПР в 2006 году была запущена совместная программа Компании и Благотворительного фонда В. Потанина «Будущее Севера». Содержанием этого проекта является отбор по результатам участия в социально-ориентированной деловой игре и прохождения производственной практики лучших студентов – участников программы «Профессиональный старт» и назначение им дополнительной стипендии в сумме 2500 рублей в месяц. В 2006 году стипендиатами стали 30 студентов.

В 2006 году к участию в программе «Профессиональный старт» были привлечены 15 ВУЗов, в том числе представляющие ведущие горно-металлургические и инженерные школы страны: Санкт-Петербургский государственный горный институт им. В.Г. Плеханова, Московский энергетический институт, Красноярский государственный университет цветных металлов и золота, Иркутский государственный технический университет, Красноярский государственный технический университет, Кузбасский государственный технический университет.

С этими образовательными учреждениями Компания заключила долгосрочные Генеральные соглашения о сотрудничестве по следующим направлениям:

- повышение качества подготовки специалистов горно-металлургического профиля, совершенствование учебного процесса и учебных программ по профильным для Компании специальностям;
- проведение профориентационной работы и предварительного отбора учащихся школ для поступления в ВУЗ на профильные для Компании специальности;

Из интервью с ректором Московской академии тонкой химической технологии им. М.В.Ломоносова (МИТХТ), профессором, д.т.н. Аллой Константиновной Фролковой

Взаимодействие Московской академии тонкой химической технологии им. М.В. Ломоносова с Норильским горно-металлургическим комбинатом (НГМК) им. А.П. Завенягина началось в 1960-е годы. МИТХТ им. М.В. Ломоносова – единственный вуз в России, который имеет лицензию и ведет подготовку в области химии и технологии платиновых металлов. Уже в 1966 году был подписан первый договор на выполнение НИР для НГМК, организована практика студентов 5-го курса в цехах комбината. С этого момента началась подготовка в

МИТХТ кадров для Норильского комбината, стали работать выездные приемные комиссии в Норильске.

В 2003 году МИТХТ подписал с Компанией Генеральное соглашение, предусматривающее укрепление материально-технической базы кафедры и оснащение ее современным оборудованием. За прошедшие два с половиной года создан компьютерный класс, оснащенный современной мультимедийной техникой; технические возможности этого класса позволяют вести дистанционное обучение в режиме телемоста; оборудован кабинет минералогии, в котором собрана коллекция из тысяч уникальных минералов редких элементов, включая платиновые.

Академия принимает участие в программе «Профессиональный старт».

В рамках подписанного соглашения студенты 5-го курса Академии в течение 4-х месяцев проходят в Компании производственную практику. С момента старта программы в Норильске прошли практику 7 человек, на работу в Компанию приняты 4 выпускника Академии.

Мы оцениваем взаимодействие МИТХТ с Компанией как весьма успешное, отвечающее современным требованиям интеграции ВУЗа с промышленной компанией, поскольку за годы совместной работы удалось наладить эффективные обратные связи, учитывать интересы ГМК «Норильский никель» как работодателя по специализированной подготовке студентов и создать условия для реальной оценки работодателем качества подготовки специалистов.

¹ Подробнее о программах «Рабочая смена» и «Стажер» см. Социальные отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003–2004 годы и за 2005 год, которые размещены на сайте <http://www.nornik.ru>

Из интервью с первым проректором Санкт-Петербургского государственного горного института им. Г.В.Плеханова (Горный институт), профессором Натальей Владимировной Пашкевич

В течение многих лет Горный институт сотрудничает с ОАО «ГМК «Норильский никель». С 2003 года это сотрудничество между Компанией и Горным институтом осуществляется в рамках Генерального соглашения.

Ежегодно Горный институт проводит довузовскую подготовку в регионах деятельности Компании: проводит предметные олимпиады по математике, физике, химии, в которых принимают участие 150–200 абитуриентов. Результаты олимпиад направляются в Департамент персонала Компании и служат базой отбора

абитуриентов для целевого приема. Каждый год институт выделяет от 14 до 20 мест для целевого приема студентов, представители Компании проводят встречи с этими студентами. В процессе обучения студенты выполняют курсовые и дипломные работы на базе материалов ГМК «Норильский никель», приобщаются к научно-исследовательской работе.

Горный институт осуществляет также тесное сотрудничество с Компанией в области подбора лучших выпускников института для его подразделений, особенно успешно сотрудничество реализуется в рамках программы «Профессиональный старт». Ежегодно в апреле проводится презентация данной программы – ведущие специалисты различных подразделений Компании приезжают в институт

для отбора потенциальных работников из числа студентов и выпускников. По результатам этих встреч до 15 человек направляются на практику на предприятия Компании с последующим трудоустройством в подразделениях Компании. Работа выпускников института в подразделениях ОАО «ГМК «Норильский никель» в 2005–2006 годах получила положительную оценку.

Взаимодействие Компании и Горного института представляется весьма успешным – год от года ГМК «Норильский никель» направляет в институт наиболее сильных студентов. Завершив обучение, на предприятия Компании возвращаются профессионально подготовленные специалисты. Мы ценим сотрудничество с Компанией и стараемся его развивать.

- целевая подготовка и отбор выпускников ВУЗа для приема на работу в Компанию;
- подготовка и проведение дополнительных учебных программ для студентов, отобранных для приема в Компанию;
- развитие системы дополнительного профессионального обучения Компании.

В 2006 году с Санкт-Петербургским горным институтом им. Г.В.Плеханова и Московской академией тонкой химической технологии им. М.В.Ломоносова договоры были продлены до 2009 года.

В рамках Генеральных соглашений для отбора способной молодежи, направляемой на целевую подготовку, Компания совместно с ВУЗаами ежегодно проводит предметные олимпиады и профориентационные мероприятия для учеников выпускных классов школ на территориях присутствия. В 2006 году очередная группа из 13 лучших выпускников школ НПР направлена в Санкт-Петербургский государственный горный институт для обучения по требуемым Компанией специальностям.

Поиску новых эффективных механизмов взаимодействия горно-металлургического бизнеса с высшей школой был посвящен инициированный Компанией и проведенный в ноябре 2006 году на базе Ассоциации менеджеров России Круглый стол «Взаимодействие крупных компаний с ВУЗаами: на пути к эффективному партнерству». В работе Круглого стола приняли участие руководители профильных ВУЗов страны, бизнеса, Российского союза промышленников и предпринимателей.

Взаимодействие в области профессионального образования с ВУЗаами страны способствует обеспечению потребностей Компании в молодых специалистах и содействует реализации одной из задач национального проекта «Образование»: «подготовка управленческих кадров нового поколения, стимулирование созидательной активности молодежи».





Развитие целевых групп персонала

В 2006 году продолжалась работа по поддержке инициатив групп персонала, имеющих ключевое значение в достижении производственных результатов, формировании кадрового потенциала Компании и в развитии корпоративной культуры. Основной целью мероприятий, реализованных в 2006 году в рамках проектов «Движение молодых специалистов «Лидер» (ДМС «Лидер»), «Академия наставников», «Университет мастера», «HR-клуб» и «Женский взгляд»¹, было создание благоприятных условий для проявления творческой инициативы работников в повышении эффективности производства, в профессиональном росте, социальном развитии и улучшении внутренних коммуникаций.

В 2006 году был организован ряд учебных мероприятий для участников целевых групп.

Более 100 молодых специалистов ДМС «Лидер» приняли участие в тренингах по развитию лидерских качеств и управленческих навыков, навыков презентации и межличностных коммуникаций.

Конкурс «Мастер года». В 2006 году конкурс проводился в третий раз и впервые был организован с учетом отраслевого принципа управления Компанией. Кроме того, в конкурсе приняли участие представители предприятия Группы «Норильский никель» – ОАО «НТЭК». По результатам конкурса были определены победители по восьми отраслям производства: обогатительно-металлургического производства, минерально-сырьевого комплекса, транспортной, строительной, ремонтной, геологической отрасли. В отдельные номинации были выделены «мастер года – золотые руки» и «мастер года – женские инициативы». Среди критериев, по которым оценивались мастера, – показатели производственной деятельности, управление коллективом, участие в разработке и внедрении новой техники, инновационных проектов и технологий.

Конкурсы профессионального мастерства. В рамках проекта «Академия наставников» в 2006 году были проведены конкурсы среди рабочих горного, металлургического, ремонтного, транспортного переделов и вспомогательных подразделений ЗФ Компании по профессиям «машинист мостового крана», «электрослесарь дежурный и по ремонту оборудования». Победители получили памятные призы, подарки и общественное признание, а также прибавку к заработной плате. Многим участникам конкурса было предложено также стать наставниками молодых рабочих.

В рамках «Университета мастера» для линейных руководителей была разработана и реализована типовая программа развития менеджерских качеств и навыков управления, включающая тренинги, самоподготовку и прохождение дистанционного курса. Обучение первой группы мастеров по данной программе завершилось видеоконференцией с представителями Блока персонала ГО Компании.

Была продолжена реализация программы обучения участников HR-клуба, в рамках которой были подготовлены внутренние тренеры по обучению презентационным навыкам и проведен семинар по управлению результативностью.

Наряду с проведением обучающих мероприятий, направленных непосредственно на повышение профессионального уровня целевых групп персонала, Компания применяет соревновательные инструменты формирования у работников мотивации к непрерывному обучению и достижению максимальных производственных результатов. В этих целях организуются конкурсы профессионального мастерства, обеспечивающих выявление и поддержку эффективных работников, популяризацию их достижений как образцов, достойных подражания.

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

Конкурс «Инженер года». Ежегодно, начиная с 2000 года, работники Компании участвуют во Всероссийском конкурсе «Инженер года», который организован Российским Союзом научных и инженерных общественных организаций, Международным Союзом научных и инженерных общественных объединений, Академией инженерных наук, Межрегиональным общественным фондом содействия научно-техническому прогрессу при поддержке Правительства Российской Феде-

рации. В 2006 году работники Компании участвовали в конкурсе по двум номинациям: «Профессиональные инженеры» и «Инженерное искусство молодых». Высокие профессиональные оценки и дипломы Лауреата конкурса «Инженер года» получили пять представителей Компании.

Конкурс-эссе «Экология: состояние и пути развития». Экологическая тематика актуальна для «Норильского никеля» и всего Норильского промышленного

района. Разработкой программ улучшения экологии НПР занимаются опытные специалисты Компании и внешние консультанты. В 2005 году руководство ЗФ Компании обратилось к молодым специалистам с предложением представить свои разработки как возможные перспективные проекты в рамках экологической программы. В августе 2006 года участники ДМС «Лидер» представили свои разработки в виде эссе, лучшие из них были поощрены памятным призами.

Привлечение молодежи к реализации корпоративных программ и к социальной деятельности

Активисты ДМС «Лидер» организовали и провели для участников программ «Профессиональный старт», «Стажер» и «Рабочая смена» культмассовые, спортивные мероприятия и деловые игры, способствующие повышению эффективности этих программ, адаптации молодых работников и вхождению их в новый коллектив. Всего за 2006 год в мероприятиях такого плана приняли участие около 1500 человек.

ДМС «Лидер» распространяет свою деятельность и на подрастающее поколение. Ежегодно 1 сентября участники ДМС «Лидер» проводят «Уроки Компании» для всех первоклассников НПР. В 2006 году было проведено 86 таких уроков, в которых приняло участие более 2 тысяч учеников первых классов.

Еще одним направлением деятельности ДМС «Лидер» является мобилизация молодежной инициативы в решении социальных задач. В 2006 году ДМС «Лидер» оказывал содействие в решении проблем детской больницы г. Норильска, где содержатся сироты в возрасте до 3-х лет. Молодые специалисты организовали сбор денежных средств на строительство детской игровой площадки на территории больницы, привели в порядок прилегающие к ней территории. В планах ДМС «Лидер» – взять шефство над больницей.

Поддержка творческих инициатив работников и организация культмассовых мероприятий

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

Клуб «Веселый Норильский никель». Сегодня КВН является одной из самых распространенных и привлекательных для молодежи форм творческого и интеллектуального развития, организации досуга. В лиге ЗФ в 2006 году соревновались команды 9 структурных подразделений ЗФ Компании, а посмотреть на игры и поболеть за свою команду пришло более 2500 работников.

Интеллектуальный клуб. Другой не менее эффективной и популярной формой интеллектуального развития молодежи является корпоративный интеллектуальный клуб «НИКОNN», который представляет собой аналог популярной игры «Что? Где? Когда?». В 2005 году интеллектуальный клуб только начинал свою деятельность. В 2006 году состоялось 2 игры, организованные молодыми специалистами. В играх клуба в течение года принимали участие 94 молодых специалиста. В 2007 году на предприятиях Группы «Норильский никель» планируется проведение турниров.

В 2006 году корпоративные праздники являлись одним из эффективных средств сохранения традиций, сложившихся в трудовых коллективах Компании, и формирования новых корпоративных ценностей крупнейшей компании, состоящей из группы предприятий и представляющих разные отрасли производства. Были проведены ставшие уже традиционными общими праздники – День Компании и Новый год, охватившие десятки тысяч работников различных предприятий Группы «Норильский никель».

Инициаторами новых традиций проведения корпоративных праздников стали целевые группы персонала. Примечательной чертой организации праздничных мероприятий является широкое вовлечение в его подготовку и проведение самих работников, в особенности молодежи.

Форум «Признание». Инициатором проведения форума третий год подряд выступает проект «Женский взгляд «Норильского никеля». Форум «Признание» стал популярен не только в ЗФ Компании, но и на предприятиях Группы «Норильский никель» и в 2006 году превратился в корпоративный. В подготовке корпоративного форума «Признание» приняли участие более 2000 работников из предприятий Группы «Норильский никель»: ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель», ЗАО «Алыкель», ООО «Норильск-Телеком», ОАО «Норильскгазпром» и ОАО «НТЭК». Основная цель форума – общественное признание особого вклада коллективов работников и руководителей Компании в развитие корпоративной культуры, а также признание товарищества, дружбы, уважения, взаимопонимания как основы профессиональных отношений среди работников ОАО «ГМК «Норильский никель». На Форуме также шла речь об укреплении института семьи и о трудовых династиях, сохранении лучших традиций Компании и развитии культуры производства. Кульминацией торжества стало награждение

работников, принимавших активное участие в спортивной и творческой жизни Компании, а также подразделений, преуспевших в создании хорошего социального микроклимата. В праздничном мероприятии приняли участие около 600 человек. «Признание» уже стало новой традицией во многих трудовых коллективах Компании.

«Мой любимый Дед Мороз». Конкурс стал традиционным новогодним шоу и в 2006 году проводился в четвертый раз. Всего за четыре года в конкурсе приняли участие 65 молодых семей, а количество болельщиков, которые поддерживали выступающих, составило около 12 000 человек. В 2006 году конкурс проходил в течение трех дней при участии 17 семей и 1500 болельщиков. В конкурсе приняли участие представители Горно-металлургической, Транспортно-логистической, Строительной, Ремонтной дирекций и др., а также представители предприятий Группы, расположенных на территории Норильска – ЗАО «Алыкель», ООО «Норильск-Телеком», ОАО «Норильскгазпром» и ОАО «НТЭК».

Участие ДМС «Лидер» в организации торжественных, праздничных и юбилейных мероприятий. Молодые специалисты традиционно готовят развлекательные номера, постановки и выступления для большинства корпоративных праздничных и торжественных мероприятий, а зачастую помогают решать и многие организационные вопросы. При участии молодежи в 2006 году было организовано и проведено более 20 праздников и юбилеев, среди которых празднования Нового года, 23 февраля и 8 марта, Дня Победы, Дня металлурга и Дня шахтера, открытие и закрытие трудового сезона трудовых отрядов школьников (ТОШ), форум «Признание», конкурс «Мой любимый Дед Мороз», а также многочисленные юбилеи структурных подразделений. Общее количество молодых специалистов, участвовавших в подготовке праздничных мероприятий, составляет около 1600 человек, а зрителями на этих мероприятиях стали практически все работники Компании.

Награждение работников

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

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. Эта система является частью корпоративной культуры Компании, а также служит дополнением к системе материального стимулирования, описанной в разделе 6.3. В предыдущих социальных отчетах Компании описаны принципы поощрения и различные награды и звания, которые даются отличившимся работникам.

В 2006 году были удостоены различных наград более 3000 работников предприятий Группы, в том числе 318 человек получили отраслевые награды министерств и ведомств и 3 человека – государственные награды.

6.5. Оздоровление персонала

Здоровье персонала является одним из приоритетов социальной политики Компании. 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 и дочерних обществах реализуются специальные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей:

- «Санаторно-курортное оздоровление и лечение работников и членов их семей»;
- «Оздоровление детей работников».

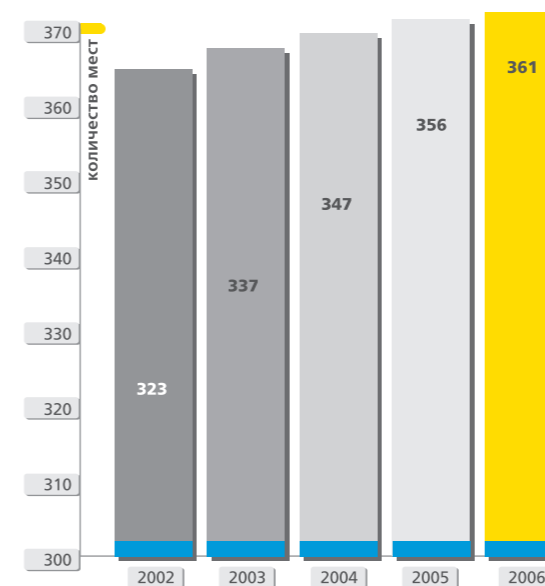
В целях формирования здорового и активного образа жизни работников и членов их семей на предприятиях Группы, включенных в Отчет, реализуется социальная программа «Спортивно-массовые мероприятия».

Санаторно-курортное оздоровление и лечение работников и членов их семей

В целях поддержания и восстановления здоровья и работоспособности персонала, а также профилактики профессиональных заболеваний, сокращения потерь рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью в Компании и дочерних обществах реализуется социальная программа «Санаторно-курортное оздоровление и лечение работников и членов их семей».

В рамках программы работникам предоставляются путевки на льготной основе. Оздоровление работников осуществляется в основном в собственных оздоровительных комплексах Компании: санатории «Заполярье» (г. Сочи, 1420 мест), оздоровительно-профилактическом комплексе «Валек» (г. Норильск, 360 мест), санатории-профилактории «Енисей» (г. Дудинка, 100 мест).

Динамика обеспеченности льготными путевками (количество путевок в расчете на 1000 работников Компании)



Работникам Компании предоставляются также денежные компенсации за путевки, приобретенные самостоятельно во вневедомственные санатории. Максимальный размер компенсаций работникам Компании в 2006 году составил 14000 рублей, в 2005 году – 12000 рублей.

В соответствии с Коллективным договором Компании каждый работник один раз в три года может получить путевку для оздоровления. Фактическая обеспеченность работников путевками ежегодно возрастает (см. диаграмму).

В рамках программ оздоровления, действующих на всех предприятиях Группы, включенных в Отчет, в 2006 году на льготных условиях в санаторно-курортных и профилактических учреждениях оздоровились 16 400 работников и членов их семей. Расходы на санаторно-курортное лечение и отдых в 2006 году составили 310,1 млн. рублей.

Оздоровление детей работников

Целью программы «Оздоровление детей работников» является сохранение и укрепление здоровья детей работников, профилактика детской заболеваемости, создание условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период. Учитывая неблагоприятные климатические условия проживания на Крайнем Севере, в целях наиболее эффективного оздоровления дети направляются в оздоровительные лагеря на две-три смены, общая продолжительность отдыха составляет не менее 40 дней.

Для поддержания обратной связи с работниками и в целях определения эффективности и дальнейшего совершенствования программы «Оздоровление работников ОАО «ГМК «Норильский никель» и членов их семей» проводится мониторинг, в ходе которого изучается мнение работников Компании по результатам оздоровления. Последний социологический опрос проведен в октябре-ноябре 2006 года среди 395 работников основных производственных подразделений ЗФ Компании, отдохнувших в санаториях в 2006 году. Опрос

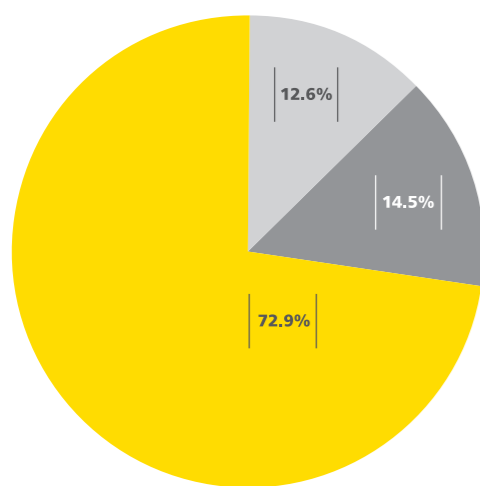
зафиксировал, что более 70% респондентов хорошо информированы о различных видах санаторно-курортного отдыха, которые предлагает работникам Компания. Полностью или частично удовлетворены существующей системой обеспечения льготными путевками работников на их предприятиях большинство опрошенных. В основном, опрошенные предъявляют претензии по поводу недостаточного количества путевок в летнее время. Результаты опроса показали, что на сегодняшний день при распределении льготных путевок на

предприятиях чаще всего учитываются следующие принципы: путевки предоставляются в первую очередь нуждающимся по медицинским показаниям, затем в порядке очередности и всем желающим. Подобный подход к распределению путевок устраивает большую часть респондентов, и они считают, что в дальнейшем при распределении путевок следует придерживаться этих принципов. Большинство опрошенных отметили улучшение состояния здоровья после пребывания в санаториях и домах отдыха.

Для проведения детской оздоровительной кампании 2006 года в период летних школьных каникул (май-август) были сформированы оздоровительные лагеря в двух регионах Российской Федерации – Московской области и Краснодарском крае (на Черноморском побережье). Помимо оздоровления, в период летних каникул дети получают возможность расширить свой кругозор, заняться интересными и любимыми занятиями, развивающими различные навыки, полезные для формирования творческой личности. Такие культурно-развивающие программы разрабатывают и осуществляют специалисты в области образования и воспитания детей при финансовой поддержке Компании. В 2006 году для реализации программы летнего отдыха детей работников привлекались также педагоги Управления образования г. Норильска.

В летний период 2006 года в оздоровительных лагерях отдохнуло около тысячи детей работников Компании и предприятий Группы, включенных в Отчет. Возможность отправить своих детей на отдых по льготным путевкам предоставляется каждому работнику Компании. Расходы работников на оплату путевок в детские оздоровительные лагеря остаются неизменными с 2002 года. Рост

Источники финансирования расходов на оздоровление детей работников ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» в летний период 2006 года



— за счет средств работника
 — за счет средств социального страхования
 — за счет прибыли Компании

стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря компенсируется за счет средств Компании. Затраты Компании на организацию детского отдыха в 2006 году составили 41,1 млн. рублей.

Компания использует самые современные средства связи для того, чтобы родители и дети не теряли возможность контактов в период пребывания детей на отдыхе вдали от дома. Общение осуществляется через детский корпоративный сайт <http://www.nickelca.ru>.

Спортивно-массовые мероприятия

Регулярные занятия физкультурой и спортом являются необходимым условием успешной работы в тяжелых климатических условиях Крайнего Севера. В целях формирования здорового и активного образа жизни работников и членов их семей на предприятиях Группы, охваченных Отчетом, реализуется социальная программа «Спортивно-массовые мероприятия». В рамках данной программы Компания оказывает содействие регулярным занятиям работников физической культурой, проводит ежегодные спартакиады и другие спортивно-массовые мероприятия в районах присутствия Компании, а также организует корпоративные спортивные праздники и соревнования.

Основой организации спортивно-оздоровительной работы на предприятиях «Норильского никеля» на территории НПР является организация тренировок и работы секций непосредственно на предприятиях. Для популяризации спортивных состязаний, выявления лучших спортсменов и команд на уровне предприятий проводятся внутренние спартакиады, победители которых участвуют в спартакиаде Заполярного филиала. На основе команд – победителей спартакиады формируются сборные команды, представляющие Заполярный филиал на корпоративных соревнованиях.

В связи с изменением организационной структуры «Норильского никеля» и образованием на базе Заполярного филиала новых самостоятельных предприятий спартакиады, которые ежегодно проводятся ЗФ Компании по 22 видам спорта, стали приобретать открытый характер. В 45-й Спартакиаде ЗФ Компании в 2006 году приняли участие работники ОАО «НТЭК» и других предприятий, а также студенты Норильского индустриального института.

В 2006 году заметно выросло число работников и членов их семей, которые занимаются физкультурой и спортом на постоянной основе. По сравнению с 2005 годом увеличилось количество участников в соревнованиях по волейболу, мини-футболу, лыжным гонкам. Проведение корпоративных спортивно-массовых мероприятий увеличивает популярность данных видов спорта.

Более 22 тысяч работников ОАО «ГМК «Норильский никель» и дочерних обществ в 2006 году приняли участие в корпоративных спортивных мероприятиях. Спортивные праздники и соревнования – «Лыжня «Норильского никеля» в Норильске, легкоатлетический пробег «Дудинка-Алыкель-Норильск», проводимый в День металлурга на территории НПР, семейные старты «Папа, мама, я – спортивная семья!» в Сочи, командные турниры по мини-футболу в Норильске и волейболу в Мончегорске – пользуются большой популярностью не только у работников Компании, но и у населения территорий присутствия.

Активному развитию спорта способствуют повышенное внимание ГМК «Норильский никель» к техническому состоянию спортивных объектов тех регионов, где расположены предприятия Компании (см. подробнее раздел 4. «Содействие развитию местного сообщества»). В соответствии с Соглашением о реализации Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в городе Норильске на 2007–2010 годы, Заполярный филиал взял на себя обязательство по финансированию ремонта спортивных объектов в 2007 году на сумму 50 млн. рублей (МУ «Плавательный бассейн» и бассейн МУ «Спорткомплекс «Талнах»).

В легкоатлетическом пробеге Дудинка-Алыкель-Норильск, посвященном Дню металлурга, приняли участие 2343 человека. В эстафете участвовали 40 команд, представляющих подразделения Компании (ОАО «ГМК», ОАО «ЕРП», ОАО «НТЭК», ЗАО «Алыкель», ОАО «Норильскгазпром»), отраслевые комплексы Заполярного филиала (10 команд), трудовые отряды школьников (24 команды). Участники пробега – работники Группы предприятий «Норильский никель» и жители Норильска – преодолели в общей сложности 110 км.

Для привлечения к участию в корпоративных соревнованиях большего числа работников Группы предприятий «Норильский никель» в 2007 году планируется создание общекорпоративной интернет-страницы, посвященной спортивной тематике.

Средние затраты по Компании на проведение спортивно-массовой работы в 2006 году в расчете на одного участника программы составили 1,4 тыс. рублей.

6.6. Охрана труда и промышленная безопасность

Специфика технологии горно-металлургического производства и особые условия труда основного промышленного персонала обуславливают повышенное внимание менеджмента Компании к вопросам безопасности и охраны труда и здоровья работников. Обеспечение безопасных условий труда является одним из направлений социальной политики Компании.

Вопросы охраны здоровья и безопасности труда являются объектом Коллективного договора Компании, а также Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных в муниципальном образовании «город Норильск» и Таймырском автономном округе на 2006–2008 годы.

Управление вопросами промышленной безопасности и охраны труда

Управление вопросами промышленной безопасности и охраны труда осуществляется на всех уровнях управления Компанией в рамках Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБ и ОТ), которая является руководящим документом, устанавливающим состав, структуру, организацию и порядок проведения комплекса мероприятий по обеспечению промышленной безопасности и охране труда в соответствии с требованиями федерального законодательства и нормативных документов Компании.

Дальнейшее совершенствование действующей СУПБ и ОТ будет осуществляться за счет внедрения в Компании проактивной системы менеджмента в области ПБ и ОЗ в соответствии с требованиями международной спецификации OHSAS 18001: «Occupational Health and Safety Management Systems». Внедрение OHSAS 18001 в структурных подразделениях ОАО «ГМК «Норильский никель» запланировано на 2008–2011 годы.

Обеспечение безопасных условий труда в Компании осуществляется за счет:

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

Интересы подавляющего большинства работников предприятий Компании, включенных в Отчет, представлены в комитетах (комиссиях, советах) по охране труда и промышленной безопасности. В ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» и в ОАО «Авиакомпания «Таймыр», в соответствии с Коллективным договором, созданы комиссии по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзов. В ЗАО «Алькель» функционирует на уровне предприятия совместный комитет по охране труда. В ОАО «НТЭК» комитеты по охране труда созданы в каждом структурном подразделении. Работники активно участвуют в их работе, а также в мониторинге ситуации и формулировке предложений и рекомендаций в отношении программ по охране труда и промышленной безопасности на рабочем месте.

В 2006 году Правлением Компании была одобрена Концепция корпоративной системы управления промыш-

ленной безопасностью (ПБ) и охраной здоровья (ОЗ), которая предусматривает создание вертикально-интегрированной корпоративной системы управления ПБ и ОЗ.

Техническое перевооружение производства

В целях создания безопасных условий труда на предприятиях Компании осуществляется внедрение новой безопасной техники и современных технологий. В результате замены на рудниках применяемой техники на современные дистанционно-управляемые погрузочно-доставочные машины существенно возрос объем добычи руды без присутствия горняков. В 2006 году были закуплены и введены в эксплуатацию 26 единиц нового оборудования на общую сумму 529,6 млн. рублей.

На Медном заводе в сушильном цехе была проведена реконструкция мокрой газоочистки с установкой нового электрооборудования, обеспечивающего более высокий уровень безопасности при его эксплуатации и обслуживании.

В 2006 году на Никелевом заводе проведена реконструкция участка грануляции отвального шлака с заменой емкостей сбора воды, трубопроводов и автоматизацией контроля уровня воды, что устранило образование наледи и снизило риски травмирования работников; в цехе электролиза никеля внедрена технология по стабилизации подачи поверхностно-активной добавки в никелевый электролит, позволившая улучшить качество воздуха рабочей зоны по содержанию гидроаэрозолей никеля. Площадки обслуживания и лестничные марши были переоборудованы в соответствии с требованиями охраны труда и промышленной безопасности.

В 2006 году на промышленных предприятиях Заполярного филиала был проведен большой объем работ по поддержанию в исправном состоянии строительных конструкций производственных зданий и сооружений. На металлургических переделах Заполярного филиала была произведена замена грузоподъемного оборудования на более современное, что позволило снизить риск производственного травматизма.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

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

Реализация санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий

В 2006 году в Компании была практически завершена работа по аттестации рабочих мест по условиям труда, запланированная к проведению в 2002–2006 годах. По предприятиям, включенным в Отчет, аттестовано 50,8% рабочих мест, условно аттестовано 49,2% рабочих мест.

В Компании на регулярной основе выполняются мероприятия по профилактике профзаболеваний, предусмотренные российским законодательством и рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями. Проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья, а также необходимые медицинские освидетельствования работников, что позволяет выявлять профессиональные заболевания на ранних стадиях. В 2006 году медосмотры прошли около 23 тысяч работников. 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. Работники, у которых в 2006 году было установлено профза-

болевание, прошли курс назначенного профилактического лечения в санаториях, профилакториях.

Осуществляется профилактическое оздоровление работников, занятых на работах с вредными производственными факторами. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда (список №1), в 2006 году была предоставлена возможность приобрести путевки на профилактическое лечение на льготных условиях, по сравнению с установленными для остальных категорий персонала. Лечебно-профилактические мероприятия проводятся без отрыва от производственной деятельности на базе здравпунктов предприятий и оздоровительно-профилактических комплексов Компании. Для снижения общей заболеваемости работников Компании в 2006 году была организована и проведена вакцинация против гриппа.

В Компании поддерживается деятельность 48 фельдшерских здравпунктов, выполняющих, кроме оказания первой помощи работникам при травмах и заболеваниях, значительную работу по профилактике общей и профессиональной заболеваемости работников подразделений. В 2006 году Федеральный научный центр гигиены им. Ф.Ф. Эрисмана по профилактике профзаболеваний работников предприятий НПР разработал рекомендации для работников медслужб разного уровня, профпатологической службы на предприятиях Компании.

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

Достойные социально-бытовые условия на производстве

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

В 2006 году на ряде предприятий Группы, включенных в Отчет, продолжилась реализация программы «Достойные социально-бытовые условия на производстве» (действует с мая 2003 года), в рамках которой производился ремонт бытовых и спортивных объектов, оснащение новым современным оборудованием и инвентарем столовых, раздевалок и здравпунктов в структурных подразделениях. На мероприятия программы в 2006 году было израсходовано около 135,2 млн. рублей.

Мотивация персонала к неукоснительному соблюдению правил и норм безопасности труда

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 продвижению.

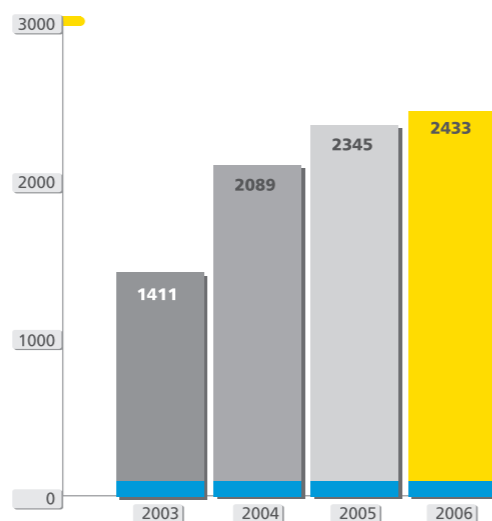
Регулярно проводятся конкурсы трудовых коллективов по охране труда, которые организуются комиссиями по охране труда и промышленной безопасности. Победителям конкурсов выделяются денежные средства для премирования работников, участвовавших в мероприятиях по предупреждению травматизма и аварийности.

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

Обучение работников безопасности и охране труда

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

Обучение руководителей и специалистов ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» охране труда, человек



ОАО «ГМК «Норильский никель» организует обучение руководителей и специалистов охране труда, которое является необходимым условием профилактической работы по снижению производственного травматизма. Обучение безопасности и охране труда производится в соответствии с корпоративным стандартом «Обучение работающих безопасности труда».

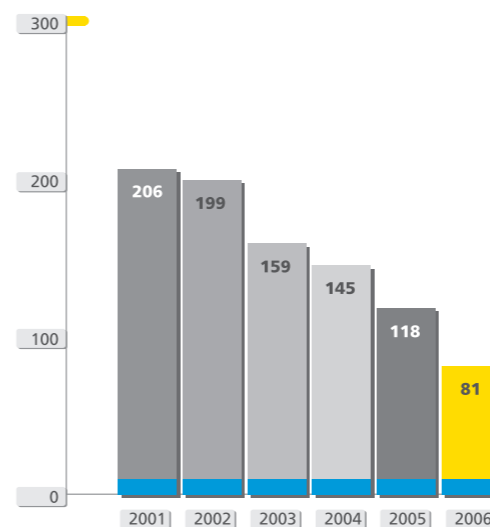
Мониторинг и контроль системы безопасности и охраны труда

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. На втором и третьем уровнях контроль осуществляется специальными комиссиями и советами по промышленной безопасности и охране труда, создаваемыми в цехах и на уровне отдельных предприятий с участием представителей работников и администрации.

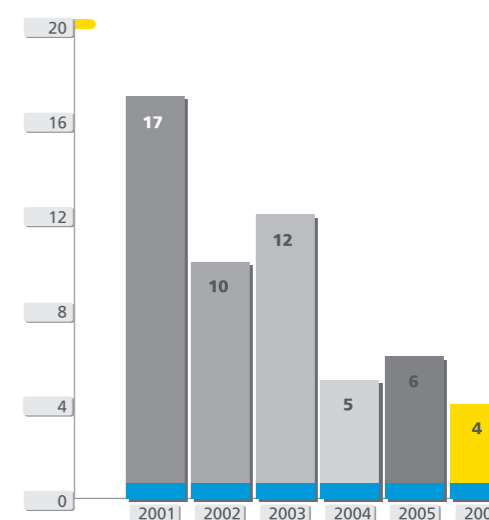
В 2006 году Компания уделяла большое внимание организации работ по контролю физического и психического состояния работников подразделений ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» в целях профилактики производ-

ственного травматизма, дорожно-транспортных происшествий, аварий. В рамках этой работы на предприятиях Компании было организовано проведение предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей транспортных средств, предвахтовых осмотров работников, проведение психиатрического освидетельствования работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Была налажена деятельность наркологического поста для круглосуточного дежурства с целью проведения медицинских освидетельствований на состояние алкогольного опьянения работников. Передвижной наркологический пост используется на регулярной основе для проведения рейдов в подразделениях Компании и разовых выездов для проведения освидетельствования работников. Также в 2006 году в Заполярном филиале для осуществления непрерывного контроля физического состояния работников непосредственно на рабочих местах была организована работа передвижного круглосуточного поста, посредством которого проводились мероприятия, направленные на своевременное выявление работников, имеющих признаки алкогольного или наркотического опьянения.

Общее количество несчастных случаев на производстве в ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»



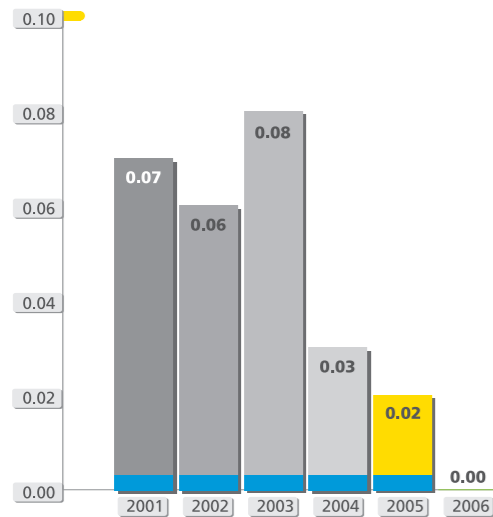
Количество несчастных случаев со смертельным исходом в ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель»



¹ Численность пострадавших от несчастных случаев на 1000 работающих.

² В среднем по России данный показатель в 2005 году был выше на 30% (3,1 случая на 1000 работников), а по промышленности – на 45% выше (3,5 случая на 1000 работников). См.: Российский статистический ежегодник. 2006. Статистический сборник. Росстат – М., 2006. С. 165.

Количество групповых несчастных случаев в ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» (на 1000 работников)



включенным в Отчет (кроме ООО «Норильск-Телеком»), – 83% (см. Приложение 2).

Впервые за последние годы в 2006 году в Компании отсутствовали групповые несчастные случаи на производстве. Количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом снизилось до 5¹ (см. Приложение 2).

В Социальном отчете Компании за 2006 год впервые рассчитаны показатели в соответствии с Руководством GRI (версия 3): уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте в разбивке по предприятиям, включенным в Отчет (подробнее см. Приложение 4).

Затраты Компании на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника составили в 2006 году 36,9 тыс. рублей и многократно превышают средний по России показатель – 2,5 тыс. рублей на одного работника в 2005 году².

¹ Консолидированные данные по всем предприятиям, включенным в Отчет.

² По данным Роструда. Из-за отсутствия данных за 2006 год на момент публикации Отчета приводятся данные 2005 года.

6.7. Программы социальной адаптации при реструктуризации

В целях повышения эффективности производства и выхода на лидирующие позиции в мировом горнорудном бизнесе в 2006 году в ОАО «ГМК «Норильский никель» были продолжены структурные преобразования по формированию отраслевой системы управления. По результатам 2006 года во вновь созданные дочерние общества ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильскникельремонт» и ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» и другие предприятия было переведено около 14,8 тысячи работников Заполярного филиала Компании.

Одновременно с осуществлением перевода работников в отчетном году происходили процессы, связанные с оптимизацией рабочих мест, численности, возрастной и профессиональной структуры персонала вновь созданных предприятий и структурных подразделений Компании.

Благодаря применению широкого спектра технологий и целевых программ, способствующих социальной адаптации при переводе работников Компании во вновь образуемые дочерние общества, соблюдался принцип сохранения уровня социальных гарантий.

Для тех работников, чьи рабочие места подлежали сокращению, в течение 2006 года были приняты следующие меры социальной защиты: создание дополнительных вакансий для трудоустройства высвобождаемых работников; перевод высвобождаемых работников на вакансии в другие структурные подразделения (с учетом профессии и квалификации работников); организация обучения и переобучения высвобождаемых работников новым профессиям, в которых нуждается Компания; трудоустройство работников по окончании обучения.



Помимо вышеперечисленных мер, увольняемым работникам предлагались выплаты по различным социальным программам, которые создавали возможности поддержать работников при увольнении из Компании и помочь адаптироваться к новым условиям и одновременно привлечь в Компанию более производительный персонал.

В целях обеспечения структурных преобразований в социально приемлемой форме и проведения ротации персонала действует программа **«Единовременные выплаты при увольнении»**, привлекательная в первую очередь для работников старших возрастных категорий.

Программа «Единовременные выплаты при увольнении»

Программа реализуется на ряде предприятий Группы, включенных в Отчет, по единым стандартам. Программа действует в Заполярном филиале Компании с 2003 года, с 2005 года – в ОАО «НТЭК» и ООО «Норильск-Телеком».

Участниками программы могут быть работники, имеющие стаж работы в Компании не менее 10 лет и выезжающие на постоянное место жительства из районов Крайнего Севера. 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 3533 человека, в 2006 году – 1068 человек. Средний размер единовременной выплаты в 2006 году составил 162 тыс. рублей в Заполярном филиале, 157 тыс. рублей – в ООО «Норильск-Телеком» и 129 тыс. рублей – в ОАО «НТЭК». Общие затраты с начала реализации программы на предприятиях, включенных в Отчет, составили 561,5 млн. рублей.

Программа «Шесть пенсий»

Действует в ЗФ Компании с 1999 года. Участники программы, бывшие работники Компании, получают ежемесячно в течение двух лет после выхода на пенсию дополнительно к трудовой пенсии материальную помощь, равную шести трудовым пенсиям. Программа была принята в сложный период «антикризисного» управления производством и была направлена на решение таких задач, как оптимизация численности работающих без дестабилизации социальной ситуации в коллективах и стимулирование трудовых коллективов к изысканию внутренних резервов повышения производительности труда.

С начала действия программы ее участниками стали 7403 работника, в 2006 году – 28 человек. Средний размер ежемесячных выплат работникам, оформившим пенсию в рамках данной программы в 2006 году, составил 38,8 тыс. рублей, что превысило аналогичный показатель 1999 года более чем в 4 раза.

Программа «Пожизненная профессиональная пенсия»

Реализуется в Заполярном филиале с 2001 года. Право на участие в программе предоставляется только лучшим работникам подразделений Компании как поощрение за многолетний и добросовестный труд. 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 1442 человека, в 2006 году – 25 человек. Средняя ежемесячная выплата в 2006 году составила 8,7 тыс. рублей на человека.

Программа «Дополнительная пенсионная выплата»

Разработана и введена в действие в 2005 году. Условия программы обеспечивают увязку трудового вклада и заслуг работника в период его трудовой деятельности в Компании с размером дополнительной выплаты, получаемой работником при увольнении в результате мероприятий по сокращению непрофильных рабочих мест. Выплата носит единовременный характер и достигает значительных размеров, что позволяет работнику решать проблемы материального характера при увольнении и выезде в другие регионы России, включая приобретение жилья «на материке». Так, размер средней единовременной выплаты в 2006 году составил 538 тыс. рублей. Участниками программы в 2006 году стали 92 человека, сумма затрат по программе составила 49,5 млн. рублей.

В Компании также действуют программы, предоставляющие дополнительные социальные гарантии работникам пенсионного возраста при увольнении и выезде на «материк», направленные на поддержание оптимального возрастного состава работников и обеспечение ротации кадров за счет увольнения работников старших возрастных групп: «Шесть пенсий», «Пожизненная профессиональная пенсия», «Дополнительная корпоративная пенсия» и «Дополнительная пенсионная выплата».

В 2006 году около 1,9 тысячи работников Компании воспользовались программами социальной адаптации, что способствовало ротации персонала за счет внутренней мобильности работников и приема молодых рабочих и специалистов и позволило сохранить социальную стабильность в трудовых коллективах на период проведения структурных преобразований.

Программа «Дополнительная корпоративная пенсия»

Действует в Заполярном филиале с 2003 года, в ОАО «НТЭК» – с 2005 года. В рамках программы по выбору работника предоставляется либо ежемесячная корпоративная пенсия в течение 5 лет, либо единовременная выплата при увольнении. По предложению трудовых коллективов в 2006 году в программу были внесены дополнительные условия, учитываю-

щие трудовой вклад работников, работающих в опасных условиях труда. Целью программы является поддержание оптимального возрастного состава персонала за счет увольнения из подразделений работников старших возрастных групп и приема на освобождающиеся рабочие места молодежи.

С начала реализации программы 2011 работников Заполярного филиала и 76 работников ОАО «НТЭК» стали ее участ-

никами, в 2006 году – 624 и 32 человека соответственно. Подавляющее большинство из них отдали предпочтение единовременной выплате.

В 2006 году средний размер единовременной выплаты в Заполярном филиале достиг 264 тыс. рублей, а ежемесячной выплаты – 4278 рублей. В ОАО «НТЭК» средняя выплата составила 228 тыс. рублей.



ЗАДАЧИ НА 2007 ГОД

Развитие системы социальной отчетности

- Продолжить практику подготовки ежегодных Социальных отчетов
- Расширить географический охват предприятий Группы, включенных в Социальный отчет
- Институционализировать функционирование системы корпоративной социальной отчетности

Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами

- Развить практику учета мнений работников всех предприятий Группы, расположенных на территории Таймырского полуострова, на основе проведения Корпоративного форума
- Обеспечивать взаимодействие с органами муниципальной и региональной власти по вопросам социально-экономического развития регионов хозяйствования на основе соглашений и совместных программ и исследований
- Обеспечить участие в формировании и представлении позиции работодателей в социально-трудовой сфере в рамках действующих институтов трипартизма
- Внедрить новые и обеспечить совершенствование действующих систем внутренних и внешних коммуникаций с заинтересованными сторонами и отдельными целевыми группами с использованием информационных технологий

Охрана окружающей среды

- Реализовать природоохранные мероприятия, согласованные с природоохранными органами и Администрацией Красноярского края
- В рамках процесса постоянного совершенствования систем экологического менеджмента провести мероприятия, обеспечивающие получение экологического эффекта

Ответственность за продукцию

- Обеспечить внедрение, сертификацию и аккредитацию Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМКиЭМ) в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции»
- Внедрить практику проведения корпоративных аудитов (КИСМКиЭМ)

Развитие персонала

- Обеспечить развитие корпоративной системы обучения на основе ее институционализации
- Обеспечить увеличение числа работников, использующих дистанционные формы обучения при повышении квалификации

Повышение мотивации работников

- Обеспечить совершенствование системы оплаты труда в целях повышения мотивации работников
- Расширить спектр инструментов компенсационного и социального пакета работников

Оздоровление персонала

- Разработать и внедрить программу, направленную на расширение возможностей работников по оздоровлению с учетом индивидуальных потребностей

Развитие корпоративной пенсионной системы

- Разработать и внедрить корпоративные программы солидарного пенсионного обеспечения на накопительных принципах
- Повысить охват персонала пенсионными программами Компании, увеличить число работников, участвующих в формировании собственной пенсии

Социальные гарантии при проведении структурных преобразований

- Развить практику заключения соглашений с целью сохранения социальных гарантий при переводе работников в создаваемые отраслевые структуры в процессе реструктуризации Компании
- Обеспечить использование программ социальной адаптации с охватом не менее 800 работников в рамках перехода на отраслевую модель управления Компанией

Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия Компании

- Содействовать реконструкции спортивных объектов на территории города Норильска в соответствии с Соглашением о реализации Программы развития материально-технической базы физической культуры и спорта в муниципальном образовании город Норильск на 2007–2010 годы



Независимое аудиторское заключение по Социальному отчету ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год

(Перевод с оригинала на английском языке)

**ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМ СТОРОНАМ
ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»**

Задание на проведение аудита и ответственность

По поручению ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее также «Норильский никель») мы провели аудит¹ «Социального отчета ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год» (далее – «Социальный отчет»). Рамки Социального отчета и принципы отчетности, включая особые неотъемлемые ограничения, которые могут оказать влияние на достоверность информации, содержащейся в Социальном отчете, обозначены в разделе «Рамки отчета» Социального отчета. Руководство «Норильского никеля» несет ответственность за подготовку Социального отчета, а также за сбор и представление информации в нем. Мы несем ответственность за проведение аудита Социального отчета и подготовку настоящего Заключения с целью:

Получения подтверждения ограниченного уровня в отношении:

- Достоверности отражения в Социальном отчете политик, процедур и действий, предпринятых «Норильским никелем» в 2006 году в областях, связанных с управлением персоналом и социальными программами, охраной окружающей среды, ответственностью за продукцию, а также статуса выполнения задач, установленных в Социальном отчете ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005 год, в соответствии с изложенными ниже Критериями;

- Достоверности данных в области управления персоналом, социальных программ и охраны окружающей среды, содержащихся в Социальном отчете;

Получения подтверждения надлежащего уровня в отношении:

- Адекватности указанного «Норильским никелем» в Социальном отчете Уровня применения Руководства по отчетности в области устойчивого развития (версия 3).

Объем процедур по сбору подтверждающей информации, выполненных для получения подтверждения ограниченного уровня, меньше объема процедур по сбору подтверждающей информации для получения подтверждения надлежащего уровня.

Мы не выполняли процедур для получения подтверждения данных и информации, отличных от данных и информации в областях, связанных с управлением персоналом и социальными программами, охраной окружающей среды, ответственностью за продукцию.

Критерии

Мы провели оценку Социального отчета на предмет соответствия Руководству по отчетности в области устойчивого развития (версия 3), разработанному Глобальной инициативой по отчетности, и целям, задачам и политикам, содержащимся в Концепции социально-экономического развития ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2015 года, опубликованной в ноябре 2004 года и размещенной на веб-сайте «Норильского никеля». Мы полагаем, что данные Критерии соответствуют целям нашего задания на проведение аудита.

¹ Для целей настоящей работы используются определения «Аудит» («Assurance») и «Заключение» («Assurance report») только в том понимании, которое приведено в Стандарте Международной федерации бухгалтеров (IFAC) «Задания по проверке информации, отличные от аудиторских проверок или ограниченных проверок обзоров исторической финансовой отчетности» (ISAE 3000).

Объем выполненных работ

Наши процедуры осуществлялись в соответствии со Стандартом Международной федерации бухгалтеров «Задания по проверке информации, отличные от аудиторских проверок или ограниченных проверок обзоров исторической финансовой отчетности» (ISAE3000).

Для получения подтверждения ограниченного уровня мы выполнили следующие основные процедуры:

- Провели интервью с представителями руководства и ключевыми специалистами «Норильского никеля», которые связаны с управлением социальной и экологической деятельностью, управлением качеством, а также с подготовкой соответствующей отчетности;
- Ознакомились с основными документами, относящимися к деятельности «Норильского никеля» и социальной отчетности, включая: Концепцию социально-экономического развития ОАО «ГМК «Норильский никель» до 2015 года, Коллективный договор ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2004–2007 годы, Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных в муниципальном образовании «город Норильск» и Таймырском (Долгано-Ненецком) автономном округе на 2006–2008 годы, паспорта социальных программ, Политику в области управления персоналом, Систему управления промышленной безопасностью и охраной труда, Экологическую политику, Политику в области качества;
- Посетили основные подразделения «Норильского никеля», включенные в Социальный отчет, а именно: Главный офис (г. Москва), Заполярный филиал (г. Норильск), а также ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» (г. Норильск).
- Провели оценку применяемых «Норильским никелем» принципов отчетности;

- Провели аналитические процедуры с целью оценки достоверности количественных данных в области охраны окружающей среды, управления персоналом и социальных программ;
- Проанализировали деятельность в области взаимодействия с заинтересованными сторонами и присутствовали при проведении встреч с заинтересованными сторонами, которые совпали с посещением подразделений, указанных выше;
- Подготовили список существенных аспектов, относящихся к деятельности «Норильского никеля», путем обзора публикаций в средствах массовой информации (с использованием информационно-поисковой базы «Factiva»), анализа ряда отчетов в области устойчивого развития международных горно-металлургических компаний, а также результатов взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- Провели анализ отражения существенных аспектов в Социальном отчете;
- Провели сбор доказательств с целью подтверждения качественной и количественной информации, содержащейся в Социальном отчете.

Для получения подтверждения надлежащего уровня мы выполнили следующие основные процедуры:

- Провели оценку наличия в Социальном отчете стандартных элементов отчетности в соответствии с Уровнями применения Руководства по отчетности в области устойчивого развития (версия 3), использованного «Норильским никелем» при подготовке отчетности, путем сравнения содержания Социального отчета с требованиями по раскрытию информации, как указано в Уровнях применения Руководства по отчетности в области устойчивого развития (версия 3).

Выводы

На основании выполненных нами процедур с целью получения подтверждения ограниченного уровня мы не обнаружили ничего, что не позволило бы нам полагать, что:

- Социальный отчет является достоверным отражением политик, процедур и действий, предпринятых «Норильским никелем» в 2006 году в областях, связанных с управлением персоналом и социальными программами, охраной окружающей среды, ответственностью за продукцию, а также статуса выполнения задач, установленных в «Социальном отчете ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005 год», в соответствии с изложенными выше Критериями;
- Данные в области управления персоналом, социальных программ и охраны окружающей среды, содержащиеся в Социальном отчете, достоверны.

На основании проведенных нами процедур с целью получения подтверждения надлежащего уровня относительно включенных в Социальный отчет стандартных элементов отчетности мы полагаем, что указанный в Социальном отчете «Норильским никелем» Уровень применения В+ Руководства по отчетности в области устойчивого развития (версия 3) адекватен во всех существенных аспектах.

Москва, 18 Мая 2007
Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.

Приложение 1. Указатель содержания GRI

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|--------------------------------------|---|--|----------------------------|
| 1. Стратегия и анализ | | | |
| 1.1. | Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии | Обращение Генерального директора | 4, 5 |
| 1.2. | Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей», 1.3. «Выполнение задач на 2006 год», Задачи на 2007 год | 19-23 24-31 105, 106 |
| 2. Характеристика организации | | | |
| 2.1. | Название организации | О Компании «Норильский никель» | 10 |
| 2.2. | Главные бренды, виды продукции и/или услуг | О Компании «Норильский никель», Приложение 2. «Основные показатели деятельности» | 10, 11 118 |
| 2.3. | Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние организации и совместные предприятия | О Компании «Норильский никель» | 12, 13 |
| 2.4. | Расположение штаб-квартиры организации | О Компании «Норильский никель», Контактная информация | 13 127 |
| 2.5. | Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом | О Компании «Норильский никель» | 12 |
| 2.6. | Характер собственности и организационно-правовая форма | О Компании «Норильский никель» | 10 |
| 2.7. | Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров) | О Компании «Норильский никель» | 11, 12 |
| 2.8. | Масштаб организации | О Компании «Норильский никель», Приложение 2. «Основные показатели деятельности» | 12 118, 119 |

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|--------------------------|--|--------------------------------|----------|
| 2.9. | Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного года | О Компании «Норильский никель» | 13 |
| 2.10. | Награды, полученные за отчетный период | О Компании «Норильский никель» | 14, 15 |

3. Параметры Отчета

| | | | |
|-------|--|---|------------|
| 3.1. | Отчетный период, к которому относится представленная информация | Рамки Отчета | 7 |
| 3.2. | Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались) | Рамки Отчета | 6 |
| 3.3. | Цикл отчетности | Рамки Отчета | 6 |
| 3.4. | Контактная информация для вопросов относительно Отчета или его содержимого | Контактная информация | 127 |
| 3.5. | Процесс определения содержания Отчета | Рамки Отчета, | 8 |
| 3.6. | Границы Отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики) | Рамки Отчета, О Компании «Норильский никель» | 6, 7 12 |
| 3.7. | Ограничения области охвата или границ отчетности | Рамки Отчета | 6, 7 |
| 3.8. | Основания для включенных в Отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передачи части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями | Рамки Отчета | 6, 7 |
| 3.9. | Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в Отчет | Рамки Отчета | 7 |
| 3.10. | Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/ поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки) | Рамки Отчета | 7 |
| 3.11. | Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, приведенных в Отчете | Рамки Отчета | 7 |
| 3.12. | Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в Отчете | Приложение 1. «Указатель содержания GRI» | 110-117 |
| 3.13. | Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения Отчета | Рамки Отчета | 7 |

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|--------------------------|---------------------|---------------------------|----------|
|--------------------------|---------------------|---------------------------|----------|

4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами

| | | | |
|-------|---|---|--------------|
| 4.1. | Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи | 2.1. «Структура управления и системы менеджмента» | 33, 34 |
| 4.2. | Является ли председатель высшего руководящего органа, одновременно исполнительным менеджером компании (в случае положительного ответа, какова роль этого руководителя в управлении организацией, и каковы причины такого положения дел) | Не является | - |
| 4.3. | Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании | 2.1. «Структура управления и системы менеджмента» | 33 |
| 4.4. | Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации | 2.1. «Структура управления и системы менеджмента», 6.2. «Социальное партнерство» | 33 73-75 |
| 4.5. | Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты) | 6.3. «Оплата труда и социальный пакет» | 79 |
| 4.6. | Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов | 2.1. «Структура управления и системы менеджмента» | 33 |
| 4.7. | Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам (устойчивого развития) | 2.1. «Структура управления и системы менеджмента» 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» | 34 83 |
| 4.8. | Разработанные внутри организации заявления о миссиях или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации | 1.1. «Социальная миссия, принципы, стратегия», 6.1. «Основные принципы и подходы» | 17, 18 72 |
| 4.9. | Процедуры, используемые высшим руководящим для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей» | 19 |
| 4.10. | Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации. | 2.1. «Структура управления и системы менеджмента» | 34 |

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|--------------------------|--|---|----------|
| 4.11. | Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей» | 20 |
| 4.12. | Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает | 2.2. «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» | 41 |
| 4.13. | Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов | 2.2. «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» | 39-41 |
| 4.14. | Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация | 2.2. «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» | 36 |
| 4.15. | Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними | 2.2. «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» | 36 |
| 4.16. | Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам | 2.2. «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» | 36-41 |
| 4.17. | Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности | 2.2. «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» | 36-41 |

Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности

Экономическая результативность

Экономическая результативность

| | | | |
|---|---|---|-------------------------|
| Подходы в области менеджмента | | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей» | 9-21 |
| ЕС1 | Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам | 4. «Содействие развитию местного сообщества», 6.3. «Оплата труда и социальный пакет», Приложение 2. «Основные показатели деятельности», Годовой отчет | 49 76, 77 118-120 |
| ЕС3 | Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами | 6.3. «Оплата труда и социальный пакет», 6. 7. «Программы социальной адаптации при реструктуризации» | 81 102, 103 |
| ЕС4 | Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти | Компания не получала финансовой помощи от органов государственной власти | - |
| Непрямые экономические воздействия | | | |
| ЕС8 | Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия | 4. «Содействие развитию местного сообщества» | 49-56 |
| ЕС9 | Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей» | 19-22 |

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|---------------------------------------|---|--|--------------|
| Экологическая результативность | | | |
| EN – Подходы в области менеджмента | | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей», 5.1. «Экологическая политика и система экологического менеджмента» | 22 59, 60 |
| Материалы | | | |
| EN1 | Использованные материалы с указанием массы или объема | Приложение 2. «Основные показатели деятельности» | 118 |
| EN2 | Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы | Приложение 2. «Основные показатели деятельности» | 118 |
| Энергия | | | |
| EN3 | Прямое использование энергии с указанием первичных источников | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 66 |
| EN4 | Косвенное использование энергии с указанием первичных источников | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 67 |
| EN5 | Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 67 |
| EN6 | Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг, и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 66, 67 |
| Вода | | | |
| EN8 | Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 63 |
| EN9 | Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 63 |
| Биоразнообразие | | | |
| EN13 | Сохраненные или восстановленные местообитания | 5.3. «Сохранение биологического разнообразия» | 68 |
| EN14 | Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие | 5.3. «Сохранение биологического разнообразия» | 68 |
| Выбросы, сбросы и отходы | | | |
| EN20 | Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 62 |

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|--|--|---|------------------|
| EN21 | Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 64 |
| EN22 | Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения | 5.2. «Воздействие Компании на окружающую среду и экологическая результативность» | 65 |
| Продукция и услуги | | | |
| EN26 | Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия | 3.2. «Оценка воздействия продукции Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду», 3.3. «Удовлетворенность потребителей» | 44, 45 46, 47 |
| Общие | | | |
| EN30 | Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам | 5.1. «Экологическая политика и система экологического менеджмента» | 61 |
| Права человека | | | |
| HR – Подходы в области менеджмента | | 6.1. «Основные принципы и подходы», 6.2. «Социальное партнерство» | 71, 72 73, 74 |
| Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров | | | |
| HR5 | Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав | 6.2. «Социальное партнерство» | 73-76 |
| Детский труд | | | |
| HR6 | Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда | В деятельности Компании не существует риска случаев использования детского труда: 6.1. «Основные принципы и подходы» | 72 |
| Принудительный и обязательный труд | | | |
| HR7 | Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда | В деятельности Компании не существует риска случаев использования принудительного или обязательного труда: 6.1. «Основные принципы и подходы» | 72 |
| Права коренных и малочисленных народов | | | |
| HR9 | Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия | В деятельности Компании нет случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов: 4.5. «Шефская помощь Таймыру» | 55 |

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|--|--|---|------------------------------|
| Организация труда и достойный труд | | | |
| LA – Подходы в области менеджмента | | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей», 6.1. «Основные принципы и подходы», 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры», 6.6. «Охрана труда и промышленная безопасность» | 23 71, 72 82 95, 96 |
| Занятость | | | |
| LA1 | Общая численность рабочей силы по типу занятости, договору о займе и региону | О Компании «Норильский никель» | 13 |
| LA2 | Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу, региону | О Компании «Норильский никель» Приложение 2. «Основные показатели деятельности» Приложение 3. «Характеристики персонала» | 13 120 124, 125 |
| LA3 | Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости | 6.3. «Оплата труда и социальный пакет» | 77, 80 |
| Взаимоотношения сотрудников и руководства | | | |
| LA4 | Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами | 6.2. «Социальное партнерство» | 73 |
| Здоровье и безопасность на рабочем месте | | | |
| LA6 | Доля всего персонала, представленного в совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте | 6.6. «Охрана труда и промышленная безопасность» | 96 |
| LA7 | Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам | 6.6. «Охрана труда и промышленная безопасность» Приложение 2. «Основные показатели деятельности» Приложение 4. «Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья в 2006 году» | 99 122 126 |
| LA9 | Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами | 6.6. «Охрана труда и промышленная безопасность» | 95, 96 |
| Обучение и образование | | | |
| LA10 | Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры» Приложение 2. «Основные показатели деятельности» | 83 120 |

| Показатель GRI, версия 3 | Описание показателя | Раздел отчета/обоснование | Страницы |
|---|--|---|---------------|
| LA11 | Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры | 6.4. «Развитие персонала и корпоративной культуры», 6.7. «Программы социальной адаптации при реструктуризации» | 82, 83 100 |
| Ответственность за продукцию | | | |
| PR – Подходы в области менеджмента | | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей», 3.1. «Политика Компании в области ответственности за продукцию» | 22 43, 44 |
| Здоровье и безопасность потребителя | | | |
| PR1 | Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам | 3.2. «Оценка воздействия продукции Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду» | 45 |
| Маркировка продукции и услуг | | | |
| PR3 | Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации | 3.2. «Оценка воздействия продукции Компании на здоровье, безопасность и окружающую среду» 3.3. «Удовлетворенность потребителей» | 44-46 |
| PR5 | Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя | Не применимо, т.к. потребители продукции Компании являются промышленными предприятиями (B2B) | 46, 47 |
| Неприкосновенность к частной жизни потребителя | | | |
| PR8 | Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях | | - |
| Взаимодействие с обществом | | | |
| SO – Подходы в области менеджмента | | 1.2. «Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей», 4. «Содействие развитию местного сообщества» | 23 49 |
| Сообщество | | | |
| SO1 | Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение | 4. «Содействие развитию местного сообщества» | 49-55 |
| Государственная политика | | | |
| SO5 | Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование | 2.2. «Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия» | 39-41 |

Приложение 2. Основные показатели деятельности

1. Основные финансовые и производственные показатели Группы

• Финансовые показатели (в миллионах долларов США)

| | 2006 | 2005* | 2004 | 2003 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Выручка от реализации металлов | 11550 | 7169 | 6591 | 5196 |
| Валовая прибыль от продажи металлов | 8392 | 4175 | 3653 | 2326 |
| Прибыль до налогообложения | 6777 | 3116 | 2498 | 1338 |
| Прибыль за год от продолжающихся операций | 4972 | 2278 | 1865 | 861** |
| Нераспределенная прибыль | 10635 | 10378 | 9541 | 7457 |
| Денежные средства и их эквиваленты | 2178 | 922 | 1346 | 781 |
| Строительство и приобретение основных средств | 769 | 780 | 635 | 446 |
| Активы | 16279 | 14730 | 13632 | 11253 |
| Обязательства | 3143 | 3333 | 2989 | 2706 |
| Уставный капитал и резервы | 13136 | 11397 | 10643 | 8547 |

* Уточненные фактические данные

** В 2003 году финансовый результат от прекращающейся деятельности не выделялся. Использован показатель «Чистая прибыль за год».

• Производственные показатели (в тысячах тонн или как указано)

| | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 |
|-------------------------|------|------|------|------|
| Объемы производства: | | | | |
| никель | 244 | 243 | 243 | 239 |
| медь | 425 | 452 | 447 | 451 |
| палладий (в тыс. унций) | 3164 | 3133 | —* | —* |
| платина (в тыс. унций) | 752 | 751 | —* | —* |

* До 2005 года сведения о продажах металлов платиновой группы (МПГ) и объемах производства Группой в России подпадали под действие законодательства о государственной тайне. В результате изменений, внесенных в законодательство о государственной тайне в 2005 году, в настоящее время Группе разрешено публично раскрывать в отношении МПГ текущие сведения.

• Используемые материалы (в тысячах тонн)

| | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Сырье: | 14228 | 14485 | 13700 | 13183 |
| в том числе: руда | 14228 | 14485 | 13700 | 13183 |
| Материалы, используемые в производственном процессе, | 1463 | 1495 | 1479 | 1340 |
| в том числе: | | | | |
| известняк | 853 | 872 | 870 | 777 |
| цемент | 463 | 461 | 436 | 400 |
| уголь и кокс | 146 | 161 | 172 | 161 |
| дизельное топливо | 0.62 | 0.43 | 0.31 | 0.25 |
| моторное топливо | 0.09 | 0.6 | 0.74 | 0.69 |

Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы, в %

| | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 |
|--|------|------|------|------|
| | 5.64 | 5.61 | 5.9 | 6.32 |

2. Налоговые платежи Группы в Российской Федерации

| | 2006* | 2005** | 2004 | 2003 |
|--|-------|--------|-------|-------|
| Налоговые платежи – всего (в миллионах рублей) | 83595 | 53748 | 55801 | 44451 |
| в том числе: | | | | |
| федеральный бюджет | 44388 | 28372 | 26116 | 24195 |
| консолидированный бюджет Красноярского края | 34559 | 21047 | 23624 | 16551 |
| бюджет города Норильска | 6756 | 7076 | 9877 | 7859 |
| консолидированный бюджет ТАО | 1696 | 1515 | 2333 | 1799 |

* Ожидаемые показатели

** Уточненные фактические данные

| | 2006* | 2005 | 2004 | 2003 |
|--|--------|------|------|------|
| Налоговые платежи по отношению к налоговым доходам бюджетов (в процентах): | | | | |
| консолидированный бюджет Российской Федерации | | 0.67 | 1.2 | 1.19 |
| федеральный бюджет | | 0.49 | 0.95 | 1.01 |
| консолидированный бюджет Красноярского края | | 37.3 | 41.8 | 45.9 |
| бюджет города Норильска | 78.5** | 79.4 | 73.3 | 94.5 |
| консолидированный бюджет ТАО | | 34.3 | 76.9 | 78.5 |

* Данные за 2006 год о доли налоговых платежей Группы по отношению к федеральным и региональным бюджетам отсутствуют, в связи с переходом Министерства финансов РФ на новую бюджетную классификацию.

** Ожидаемые показатели

3. Социальные показатели*

• Численность и заработная плата персонала

| | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2006 году | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2005 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2006 (ЗФ) | 2005 (ЗФ) | 2004 (ЗФ) | 2003 (ЗФ) |
|--|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Среднесписочная численность работников (в тысячах человек) | 53.1 | 52.3 | 54.3 | 43.8 | 48.7 | 56.1 | 59.3 |
| Средняя заработная плата (в тысячах рублей) | 36.6 | 36.7 | 32.9 | 37.9 | 33.8 | 30.2 | 27.6 |
| Текущесть работников (в процентах) | 8.3 | 8.2 | 7.3 | 7.9 | 7.2 | 6.3 | 5.1 |

• Показатели обучения персонала

| | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2006 году | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2005 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2006 (ЗФ) | 2005 (ЗФ) | 2004 (ЗФ) | 2003 (ЗФ) |
|--|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Прошли обучение – всего (в тысячах человек) | 23.3 | 23.2 | 23.4 | 21.4 | 20.9 | 24 | 25.4 |
| в том числе: | | | | | | | |
| руководители и специалисты | 7.8 | 7.7 | 8.9 | 7.3 | 7.8 | 7.3 | 7.2 |
| рабочие | 15.6 | 15.5 | 14.5 | 14.1 | 13.1 | 16.7 | 18.2 |
| из них: | | | | | | | |
| прошли подготовку и переподготовку | 4.0 | 4.0 | 3.0 | 3.6 | 2.9 | 3.5 | 4.0 |
| получили вторую (смежную) профессию | 1.2 | 1.2 | 1.8 | 1 | 1.5 | 2.2 | 2 |
| повысили квалификацию | 10.3 | 10.3 | 9.7 | 9.5 | 8.7 | 11 | 12.2 |
| в том числе: | | | | | | | |
| на базе Центра подготовки персонала в российских и зарубежных учебных заведениях и центрах | 4.5 | 4.5 | 1.8 | 2.6 | 1.1 | 0.9 | 0.8 |
| Объем обучения (в тысячах человеко-часов) | 2363.0 | 2358.6 | 2850.6 | 2234.6 | 2691.4 | 3859.8 | 4428.6 |
| в том числе в расчете на одного обученного работника в часах | 101 | 102 | 122 | 105 | 128 | 161 | 174 |
| Затраты на профессиональное обучение (в миллионах рублей) | 151.5 | 148.9 | 119.9 | 111.8 | 103.9 | 104.9 | 82.3 |
| в том числе в расчете на одного обученного работника в рублях | 6492 | 6406 | 5131 | 5236 | 4933 | 4377 | 3239 |

*Консолидированные данные за 2005 год охватывают Заполярный филиал Компании и дочерние общества, включенные в Отчет 2005 года: ОАО «Авиакомпания «Таймыр», ЗАО «Алькель» и ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания». Консолидированные данные за 2006 год охватывают Заполярный филиал Компании и дочерние общества, включенные в данный Отчет: ОАО «Авиакомпания «Таймыр», ЗАО «Алькель», ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания», ООО «Норильск-Телеком».

• Показатели целевых программ социальной адаптации

| | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2006 году | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2005 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2006 (ЗФ) | 2005 (ЗФ) | 2004 (ЗФ) | 2003 (ЗФ) |
|---|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Затраты на программы (в миллионах рублей) | 659,1 | 657 | 635.6 | 643.4 | 605.8 | 678.4 | 645.5 |
| Число участников программ (человек): | | | | | | | |
| «Материнское право» | | | | | | | |
| (по состоянию на конец года) | 102 | 102 | 360 | 102 | 360 | 737 | 1112 |
| «Шесть пенсий» | | | | | | | |
| (по состоянию на конец года) | 80 | 80 | 181 | 80 | 181 | 422 | 718 |
| «Пожизненная профессиональная пенсия» | | | | | | | |
| (по состоянию на конец года) | 1357 | 1357 | 1349 | 1357 | 1349 | 1326 | 1252 |
| «Дополнительная корпоративная пенсия» | | | | | | | |
| (по состоянию на конец года) | 677 | 677 | 523 | 645 | 479 | 587 | 332 |
| «Единовременные выплаты при увольнении» | | | | | | | |
| (всего за год) | 1068 | 1055 | 935 | 1007 | 788 | 951 | 567 |
| «Дополнительная пенсионная выплата» | | | | | | | |
| (всего за год) | 92 | 92 | 75 | 92 | 75 | – | – |

• Затраты на целевые программы благотворительной помощи

| | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2006 году | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2005 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2006 (ЗФ) | 2005 (ЗФ) | 2004 (ЗФ) | 2003 (ЗФ) |
|---|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Затраты на программы (в миллионах рублей) | 287.8 | 287.8 | 220.9 | 228.4 | 202.2 | 181.7 | 226 |

4. Показатели по охране труда

• Результативность мер по охране труда

| | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2006 году | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2005 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2006 (ЗФ) | 2005 (ЗФ) | 2004 (ЗФ) | 2003 (ЗФ) |
|--|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1000 работников) | 1.9 | 1.9 | 2.3 | 1.8 | 2.4 | 2.6 | 2.7 |
| Количество несчастных случаев со смертельным исходом | 5 | 5 | 6 | 4 | 6 | 5 | 12 |
| Количество несчастных случаев с тяжелым исходом | 9 | 9 | 15 | 8 | 14 | 27 | 28 |
| Количество случаев профессиональных заболеваний | 46 | 46 | 38 | 40 | 34 | 37 | 34 |
| Потери рабочих дней (в человеко-днях) | 4700 | 4682 | 5634 | 4407 | 5349 | 6472 | 6731 |

Справочно:

| Число пострадавших при несчастных случаях на 1000 работников: | 2006 год | 2006 год | 2005 год | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 |
|---|----------|----------|----------|------|------|------|------|
| по Российской Федерации в целом ⁽¹⁾ | х* | х* | 3.1 | х* | 3.1 | 3.4 | 3.9 |
| в том числе по промышленности | х* | х* | 3.5 | х* | 3.5 | 3.9 | 4.6 |

* Официальные данные за 2006 год отсутствуют.

⁽¹⁾ Приведены данные из Доклада «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2005 г.», Минздравсоцразвития, 2006 г.

• Затраты на мероприятия по охране труда и оздоровление персонала

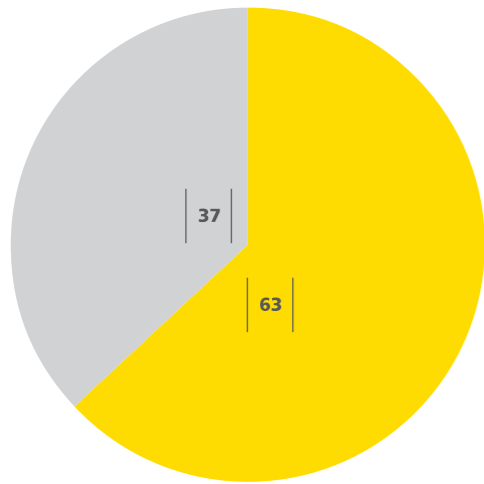
| | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2006 году | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2005 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2006 (ЗФ) | 2005 (ЗФ) | 2004 (ЗФ) | 2003 (ЗФ) |
|--|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Затраты на мероприятия по охране труда (в миллионах рублей) | 1862 | 1856 | 2318 | 1833 | 2295 | 2674 | 1268 |
| в том числе в расчете на одного работника (в тысячах рублей) | 36.9 | 37.3 | 43.0 | 41.8 | 47.0 | 47.7 | 21.4 |
| Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в миллионах рублей) | 310.1 | 306.1 | 345.1 | 269 | 315.5 | 305.8 | 326.6 |
| в том числе в расчете на одного работника (в тысячах рублей) | 5.8 | 5.9 | 6.4 | 6.1 | 6.5 | 5.5 | 5.5 |

• Обучение руководителей и специалистов охране труда

| | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2006 году | 2006 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2005 год консолидиро- вано по пред- приятиям, вклю- ченным в Отчет в 2005 году | 2006 (ЗФ) | 2005 (ЗФ) | 2004 (ЗФ) | 2003 (ЗФ) |
|--|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Численность работников, прошедших обучение (всего человек) | 3325 | 3237 | 2901 | 2971 | 2345 | 2089 | 1441 |
| в том числе: | | | | | | | |
| руководители и специалисты | 2558 | 2509 | 2534 | 2433 | 2345 | 2089 | 1441 |

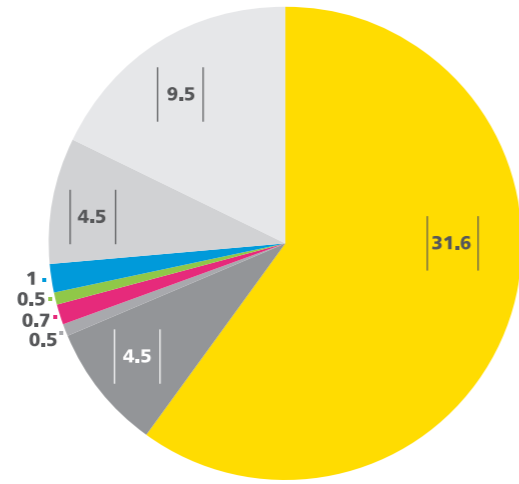
Приложение 3. Характеристики персонала

Доля численности работников предприятий, включенных в Отчет, в общей численности Группы (по показателю среднесписочной численности работников в 2006 году, в процентах)



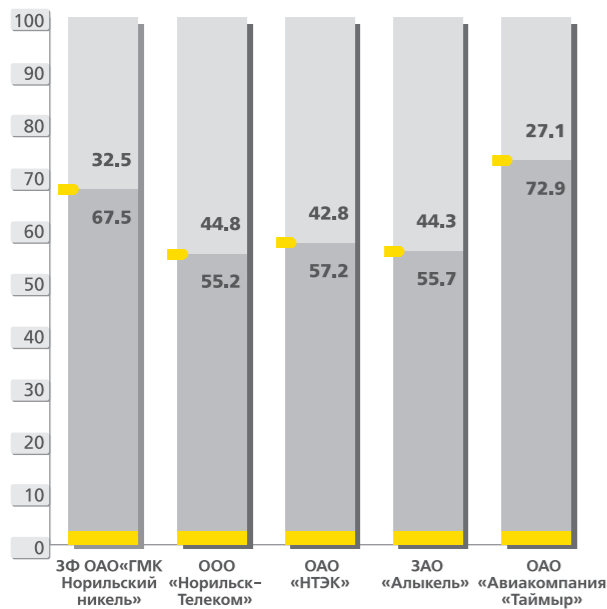
■ Предприятия, включенные в Отчет
■ Прочие предприятия Группы

Распределение численности работников предприятий, включенных в Отчет (списочная численность работников на 31.12.2006, тыс. чел.)



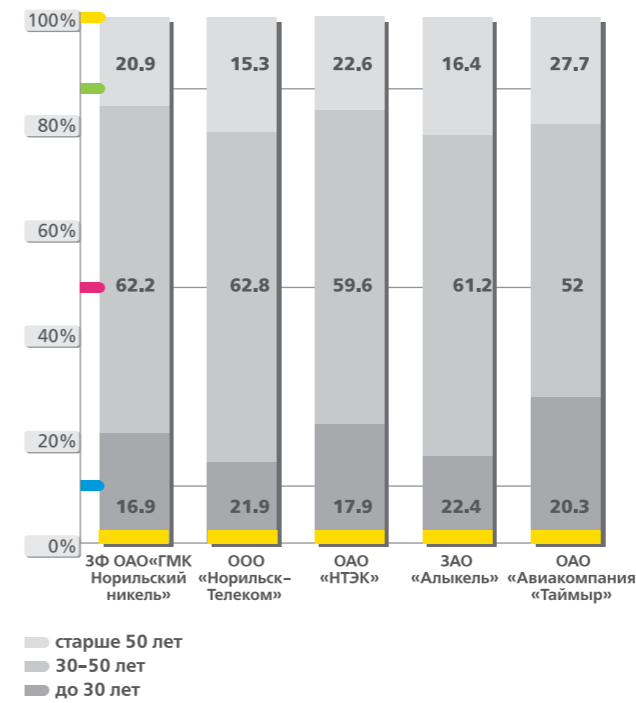
■ ЗФ ОАО «ГМК Норильский никель»
■ ОАО «Норильскникельремонт»
■ ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»
■ ЗАО «Алькель»
■ ОАО «Авиакомпания «Таймыр»
■ ООО «Норильск-Телеком»
■ ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»
■ ООО «Заполярная строительная компания»

Распределение работников предприятий, включенных в Отчет, по полу (в процентах)



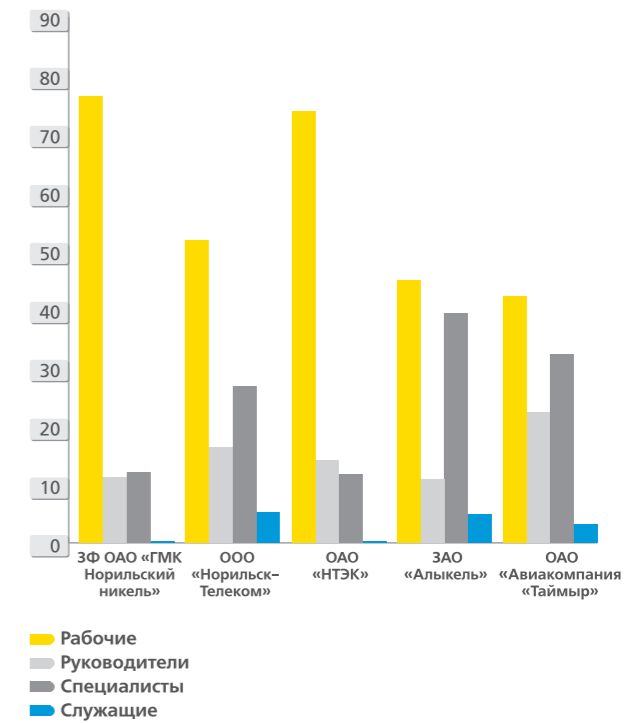
■ Женщины
■ Мужчины

Распределение работников предприятий, включенных в Отчет, по возрастным группам (в процентах)



■ до 30 лет
■ 30-50 лет
■ старше 50 лет

Распределение работников предприятий, включенных в Отчет, по категориям (в процентах)



■ Рабочие
■ Руководители
■ Специалисты
■ Служащие

Приложение 4. Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья в 2006 году

Расчетные коэффициенты

| | Коэффициент производственного травматизма (КПТ) ¹ | Коэффициент профессиональных заболеваний (КПЗ) ² | Коэффициент потерянных дней (КПД) ³ | Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО) ⁴ |
|----------------------------------|---|--|---|--|
| ЗФ «ОАО «ГМК «Норильский никель» | 0.26 | 0.13 | 14.13 | 926 |
| ООО «Норильск-Телеком» | 0.20 | 0.00 | 3.52 | 1231 |
| ОАО «НТЭК» | 0.20 | 0.00 | 4.95 | 966 |
| ОАО «Авиакомпания «Таймыр» | 1.08 | 1.61 | 20.70 | 853 |
| ЗАО «Алыкель» | 0.13 | 0.00 | 3.01 | 718 |
| Средневзвешенные значения | 0.26 | 0.13 | 13.01 | 929 |

¹ Коэффициент производственного травматизма (КПТ) рассчитан как общее количество травм, полученных работниками в 2006 г., отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всей рабочей силой за 2006 г. и умноженное на множитель 200 000.

Примечание: множитель 200 000 рассчитан как 50 рабочих недель по 40 часов для 100 работников. Использование этого множителя позволяет отнести полученные значения к числу работников, а не к количеству часов.

² Коэффициент профессиональных заболеваний (КПЗ) рассчитан как количество выявленных в 2006 г. профессиональных заболеваний, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всей рабочей силой за 2006 г. и умноженное на множитель 200 000.

³ Коэффициент потерянных дней (КПД) рассчитан как отношение дней, потерянных вследствие утраты трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, к общему рабочему времени (в часах), отработанному всей рабочей силой за 2006 г. и умноженное на множитель 200 000.

⁴ Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО) рассчитан как отношение дней отсутствия на работе вследствие нетрудоспособности любого характера к общему рабочему времени (в часах), отработанному всей рабочей силой за 2006 г., и умноженное на множитель 200 000.

2002
В соответствии C C+ B B+ A A+

| | | | | | | | | |
|--------------|---------------------------------|--|--|------------------------------------|--|---|--|------------------------------------|
| Обязательное | Само- декларация | | | | | ☑ | | |
| Возможное | Проверка третьей стороной | | | | | ☑ | | |
| | Проверка GRI | | | | | | | |
| | | | | Отчет прошел внешнее подтверждение | | | | Отчет прошел внешнее подтверждение |

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель»
125993, Москва, Россия, Вознесенский переулок 22, «Усадьба Центр»
Тел.: +7 495 787 7667, факс: +7 495 755 6731, e-mail: social_report@nornik.ru

Корпоративный интернет-сайт: <http://www.nornik.ru>
Корпоративный детский интернет-сайт: <http://www.nickelca.ru>

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

Департамент персонала – тел. /факс +7 495 797 86 31

Департамент корпоративной компенсационной политики и социальных программ – тел. /факс +7 495 755 67 31

Департамент по работе с инвесторами – тел. +7 495 786 83 20, факс +7 495 797 86 13

Департамент корпоративного экологического регулирования – тел. +7 495 797 82 03

Департамент технического регулирования и менеджмента качества – тел. +7 495 981 47 82

Дизайн, верстка, пре-пресс, печать – Издательская группа «Арбор», 2007

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ: ВАШЕ МНЕНИЕ ВАЖНО ДЛЯ НАС

Вы ознакомились с Социальным отчетом ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2006 год. Для Компании важно Ваше мнение о нем, и мы будем благодарны, если Вы поможете улучшить качество отчетности Компании, ответив на вопросы ниже.

Пожалуйста, отправьте заполненную форму по факсу: +7 495 7556731 или по почте: 125993, Москва, Россия, Вознесенский переулок 22, «Усадьба Центр», ОАО «ГМК «Норильский никель» с пометкой СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2006.

Вы также можете направить данную форму по электронному адресу: social_report@nornik.ru.

1. Узнали ли Вы что-то новое о Компании из данного Отчета? Да Нет

Если да, то что именно? _____

2. Как Вы оцениваете Отчет с точки зрения:

доверия к представленным данным и информации 5 4 3 2

удобства поиска нужной информации 5 4 3 2

дизайна и структуры 5 4 3 2

стиля изложения 5 4 3 2

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

Поставщик

Акционер

Потребитель

Представитель некоммерческой организации

Житель территории расположения Компании

Другое (укажите) _____

Большое спасибо!

